

TÜRK-İŞ'ten Milletvekillerine Mektup:

Vergide Adalet İstiyoruz

- ✓ **11. Çalışma İlişkileri Kongresi Yapıldı**
- ✓ **SGSS Yasası Sorunları Çözemedi**
- ✓ **İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Seminerleri Devam Ediyor**
- ✓ **Küresel Sendikalar Konseyi Türkiye'yi Ziyaret Etti**



DOSYA
Sendika
Algısı

Kumlu: "Ülkemiz Artık IMF'siz Bir Türkiye Açılımı Yapmalıdır"

TÜRK-İŞ

TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU

Yayın Organı

Eylül - Ekim 2009 • Sayı : 386

ISSN 1300-6843

TÜRK-İŞ YÖNETİM KURULU

Mustafa KUMLU

Genel Başkan

Mustafa TÜRKEL

Genel Sekreter

Ergün ATALAY

Genel Mali Sekreter

Nihat YURDAKUL

Genel Eğitim Sekreteri

Pevrul KAVLAK

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 Yenışehir / 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: 25.11.2009

132 İşçinin Kitaplığı

126 Çalışma Yaşamında Eylül-Ekim 2009

125 TÜRK-İŞ'in Gündeminden

123 Yoksullar da "Açılım" Bekliyor

118 Sendikalarımızdan

116 Krize Karşı Emek Masası Raporu Refik ERBAŞ TÜRK-İŞ Teşkilatlandırma Uzmanı

112 Ölüm Sigortasından Yapılan Yardımlar Celal TOZAN TÜRK-İŞ Sosyal Güvenlik Danışmanı

109 Atıkların Neden Olduğu Çevre Kirliliği Giderek Artıyor Sinan VARGİ TÜRK-İŞ Teşkilatlandırma Uzmanı

103 Üretimin Yeniden Örgütlenmesi ve Güvencesiz İstihdam: Farklı Biçimler, Tek Tarz Güven SAVUL TÜRK-İŞ Uzman Yardımcısı

98 İş Sağlığı ve Güvenliğinde Sosyal Tarafların Rolü Özcan KARABULUT TÜRK-İŞ Eğitim Uzmanı

84 Toplumsal Anlaşma (1978) Hasan Tahsin BENLİ TÜRK-İŞ Danışmanı

78 Türkiye'de Sosyal Diyalog Enis BAĞDADIÖĞLU TÜRK-İŞ Araştırma Müdür Yardımcısı

72 Şeker Sektöründeki Özelleştirmeden Vazgeçilmelidir Duygu GÖZLEK Şeker-İş Sendikası Basın Uzmanı

2 Vergide Adalet İstiyoruz
Mustafa KUMLU
Genel Başkan

4 TÜRK-İŞ'ten Milletvekillerine Mektup

5 Dünya İnsan Onuruna Yakışır İş Günü

8 Küresel Sendikalar Konseyi Türkiye'yi Ziyaret Etti



10 ILO Temel Haklar Bildirgesi ve Türkiye'de Çalışma Yaşamı

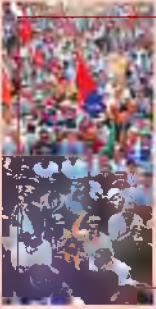
12 Türkiye İşçi Emeklileri Derneği Genel Kurulu

14 11. Çalışma İlişkileri Kongresi Yapıldı

18 TÜRK-İŞ KKTC Başbakanı Eroğlu'nu Ziyaret Etti

19 Tes-İş Başkanlar Kurulu KKTC'de Yapıldı

26



DOSYA
Sendika Algısı

20 Türk Metal Genişletilmiş Temsilciler Toplantısı

22 İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri Devam Ediyor

50 Orman-İş Sendikası Genel Kurulu Yapıldı

51 Selüloz-İş Sendikası Genel Kurulu Yapıldı

52 ICEM Toplantısı İzmir'de Yapıldı

53 Vergi Adaletsizliği Büyüyor
Namık TAN
TÜRK-İŞ Araştırma Müdür Yardımcısı

54 Sosyal Güvenlik ve Genel Sağlık Sigortası Raporu

58 Sosyal Güvenlik
Celal TOZAN
TÜRK-İŞ Sosyal Güvenlik Danışmanı

60 Türkiye İlerleme Raporu ve Sendikal Haklar
Burak EKMEKÇİOĞLU-Hakan SÜKUN
TÜRK-İŞ Dış İlişkiler Uzmanları

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

66 Teşmil ve Avrupa Uygulaması
Aziz ÇELİK
Kristal-İş Sendikası Eğitim Uzmanı

69 ITUC Birinci Dünya Kadın Konferansı
Hülya UZUNER
TÜRK-İŞ Kadın İşçiler Uzmanı





Vergide Adalet İstiyoruz

Ekim ayı, İstanbul'da yapılan IMF-Dünya Bankası yıllık toplantısı nedeniyle, Türkiye'de yıllardan beri sürdürülen IMF-Dünya Bankası politikalarının Hükümet de dahil tüm kesimlerce yeniden değerlendirildiği bir ay olmuştur. Bizzat kurum yetkililerinin yıllardan beri sürdürdüğü politikalar nedeniyle özeleştiri verdiği; Başbakan Recep Tayyip Erdoğan'ın da, kurum yetkililerini "başım iki elinin arasına alarak nerede yanlış yaptıklarım düşünmeye" çağırdığı ve yetkililere "yoksulların sesini dinleyin" diye seslendiği bu toplantılar, TÜRK-İŞ'in konuya ilişkin yıllardan beri dile getirdiği görüşlerin haklılığını bir kez daha ortaya çıkarmıştır. Gelişmekte olan ülke halklarım, alabildiğine yoksullaştıran, sosyal devlet anlayışından mahrum kılan bu politikaların, artık sürdürülemez olduğu bu toplantılarda kabul edilmiştir.

Yıllardan beri IMF direktiflerinin ilk elden mağduriyetini yaşayan kesimlerin temsilcisi olarak TÜRK-İŞ, gelinen noktada, sürdürülen ekonomik politikalarda değişiklik yapılmasını beklemektedir. Madem ki özeleştiri yapılmıştır, Türkiye'yi yönetenler de başlarım iki ellerinin arasına alarak "biz nerde hata yaptık" diye düşünmelidir. Aksi halde, IMF-Dünya Bankası yetkililerini, "yoksulların sesini dinlemeye" çağırmanın bir anlamı olmayacağı gibi, bu tür söylemlerle halkın yarasına dokunup, onu sarmadan bırakmanın da ödenmesi gereken bir bedeli olacaktır.

— ❁ —

Türkiye'nin yoğun siyasal gündemi nedeniyle, esasen tüm siyasal gündemlere temel oluşturan ekonomik gündem göz ardı edilmektedir. İşsizlik rakamlarının Ağustos ayı itibarıyla yüzde 13.4'lerde olması, ülkemizin en önemli sorunu olarak görülmesi gerekirken, bu oranın bizzat Başbakan tarafından, "istatistiki bir bilgi" yaklaşımıyla değerlendirilmesi üzücüdür. Başbakan, bu oram soran gazetecilere, "İşsizlik konusunda yani işsizliğin artışı noktasında şu anda dünyada en az artış gösteren ülke konumundayız. ABD'den tutun, Avrupa Birliği üyesi ülkelere baktığınız zaman en az artış gösteren ülke konumundayız." şeklinde cevap vermiş, ancak gerçekte yüzde 20'yi aşan bu oranın Türkiye'nin toplumsal hayatında yaptığı tahribatı görmezden gelmiştir. Ülkemizdeki işsizler, kendi imkansızlıklarım yaşarken, Türkiye'nin işsizlikte Avrupa'da kaçınıcı sırada olduğunu öğrendiklerinde sevinecek durumda değildir. Bu sevinç, Sayın Başbakan'm sevinci olarak kalacak, kendi karanlığım yaşayan milyonlarca insanı ise öfkeli edecektir.

Hükümet yetkilileri tarafından açıklanan ve Türkiye'nin ekonomik göstergelerindeki kimi iyileştirmelere işaret eden rakamlar da halk için bir anlam ifade etmemektedir. Vatandaş kendi yaşam kalitesine yansımayan bu rakamlardan rencide olmakta, "beni bilmeyen, anlamayan, sorunlarımı çare olmayan bir hükümet tarafından yönetiliyorum" düşüncesi, emeği ile geçinen her kesimin ortak yaklaşımı haline gelmektedir.

Tüm bunlar yetmiyormuş gibi, Hükümetin kamuoyunda "kiralık işçilik" olarak bilinen ve özel istihdam bürolarına işçileri kiralama yetkisi veren düzenlemeyi yasalaştırmakta ısrar beyan etmesi, Türkiye'nin var olan yaralarını sarmaya değil, kanatmaya yöneliktir. Cumhurbaşkanı Abdullah Gül tarafından veto edilen söz konusu düzenleme, "İnsan Onuruna Yakışır İş" kavramını tartışması ve bu anlayışı hayata geçirmek için çaba sarfetmesi gereken Türkiye'ye yakışmamaktadır. Emeğin koşullarını daha da kötüleştirmek, varolan kötü uygulamaları gidermek yerine, "zaten var" diyerek yasalaştırmaya çalışmak, endüstri ilişkilerindeki kaosu artıracaktır.

— * —

Gündemimizin en önemli bir diğer konusu, çalışma hayatını düzenleyen yasalarda yapılacak değişikliklerdir. 2821 Sendikalar, 2822 Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'na ilişkin değişiklik çalışmaları sürmektedir. Son olarak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bir değişiklik taslağı hazırlamış ve bu taslağa ilişkin görüşümüz istenmiştir. TÜRK-İŞ, görüşünü Bakanlığa ve sosyal taraflara göndermiştir. 25 Kasım tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nda toplanacak olan Üçlü Danışma Kurulu'nda konu müzakere edilecektir

TÜRK-İŞ, bu süreçle ilişkin tüm gelişmeleri, yapılmak istenen değişiklikler netleştikçe teşkilatıyla paylaşacaktır. TÜRK-İŞ, Türk çalışma hayatının gerçekten demokratikleşmesini beraberinde getirecek bir yasal mevzuatın hayata geçirilmesini istemekte, ancak bu yapılırken, AB ve ILO normlarının yanı sıra Türkiye koşullarının da gözetilmesini istemektedir. Bu yapılmadığı takdirde, çalışma yaşamının yepyeni sorunlara gebe olacağı bilinmelidir.

— * —

Hiç şüphesiz, işçilerin yaşam gücünün temel nedenlerinden birisi vergi uygulamalarındaki adaletsizliktir. TÜRK-İŞ, Hükümetin, vergi sisteminde yeni bir düzenlemeye gideceği duyumunu almış ve milletvekillerine bir mektup yazarak işçileri "azalan gelirli" hale getiren yanlış vergi politikalarının değiştirilmesini istemiştir. Memurların vergi oranlarının hiçbir şekilde yüzde 15'i geçmediği günümüz koşullarında işçilerden yüzde 27 vergi almak haksızlıktır. TÜRK-İŞ'in bu konudaki talebi Gelir Vergisi Kanununda bir değişiklik yapılması işçi gelirlerinin de vergi oranının yüzde 15 olarak belirlenmesidir.

— * —

TÜRK-İŞ'in diğer konfederasyonlardan farklı olarak, her türlü siyasi eğilimi içinde barındıran renkli bir yapısı olduğu, son birkaç aydır yaşanan "Kürt açılımı"

ya da "demokratik açılım" tartışmalarında bir kez daha gün yüzüne çıkmıştır. Esasen TÜRK-İŞ, bu konuya ilişkin, "sorunun çözümünün, toplumsal hassasiyetlerin gözetilmesi koşuluyla, demokrasinin sınırlarının daha da geliştirilmesinde olduğuna" vurgu yapan tek bir açıklama yapmıştır. Ama bu tek açıklama, belediye başkanlarımız da etkisiyle farklı bölgelerde yaşayan işçilerimizde değişik etkilere neden olmuş, kimi belediyelerde işçiler "TÜRK-İŞ açılımı yeteri kadar destek vermediği"; kimi belediyelerde ise "fazla destek verdiği" için istifa etmişlerdir. Bizim sendikalarımızdan ve onlara üye işçilerimizden beklentimiz, TÜRK-İŞ'e ayrıcalık katanın bu renkli yapı olduğunu gözetmeleri ve kimi siyasi konulara yaklaşımları ile TÜRK-İŞ topluluğu içinde bulunuyor olmayı ayırt etmeleridir.

Türkiye siyaseti, söz konusu açılım nedeniyle üslubu son derece sert bir tartışma sürecinin içinde bulunmaktadır. Elbette bu kadar önemli bir konuda görüş farklılıklarının olması doğaldır. Ama bu görüş farklılıklarını ifade edisteki üslup, toplumda rahatsızlık yaratmaktadır.

Ortaya çıkan "Telekulak" skandalı ise Türkiye açısından son derece üzücü ve düşündürücüdür. Hukuk Devleti'nin yaralanmasını beraberinde getiren bu tür uygulamalara derhal son vermek ülkeyi idare edenlerin görevidir.

— * —

TÜRK-İŞ, Türkiye'nin en büyük örgütlü gücüdür. TÜRK-İŞ ayağa kalktığında, bunun toplumsal etkileri de büyük olmaktadır. Ancak TÜRK-İŞ gibi yaptırım gücü kuvvetli bir örgütün, attığı her adımda ülkenin o gün içinde bulunduğu durumu da gözetmesi gerekmektedir. TÜRK-İŞ'in, hakikati iyi kavrayıp, gücünü ona göre şekillendirmesi gerekmektedir. Sür git eylem de yapılabilir. Uzlaşmazlıklarla ilgili büyük küçük atılan her adım görmezden gelinip, uyanan o toplumsal muhalefet sürdürülebilir. Ama, ülkenin temel tartışmaları, o hak koruma ya da alma mücadelesini kendi mecrasından çıkarıp bizim her durumda mesafeli duracağımız etkilere açık hale getirme ihtimali taşıyorsa, emeğin örgütü TÜRK-İŞ, bunun önlemini almak zorundadır. Şu çok açıktır ki, TÜRK-İŞ bir yola çıkarken bir hedef koymakta ve o hedef çerçevesinde mücadelesini şekillendirmektedir. Eğer bizim amacımız, bağcıyı dövmek değil, üzüm yemek ise, eylemliliklerimizdeki adımları bu hedef belirlemektedir.

Eylemliliklerimizin sonucunda hedeflediğimiz kadar üzüme kavuşmuyor olabiliriz. Ama biraz önce bahsettiğimiz duyarlılık gereği, taleplerimiz karşısında hükümetin attığı adımları görmek ve ülkenin içinde bulunduğu temel tartışma platformunu da gözeterek bir noktada el sıkışmak durumunda kalıyoruz.

Ama gün gelir, hedefimiz, bağcıyı dövmeyi de içerirse, o bağcıyı dövmekten de bırakmayız.

Biz, böyle bir duyarlılığa sahibiz. Ancak Hükümetin de TÜRK-İŞ'in gücünün bilinciyle, bu duyarlılığı fark etmesi gerekmektedir. Adımlarını ona göre atması, TÜRK-İŞ'i bu duyarlılığı gözetemeyecek hale getirmemesi gerekmektedir.

Bu Yanlışı Düzeltmek Elinizdedir

TÜRK-İŞ, işçi ücretlerinden alınan vergilerin azaltılması için milletvekillerine mektup gönderdi.

Konfederasyonumuz, işçi ücretlerinden alınan vergilerin yarattığı sıkıntıya dikkat çekmek ve bunun beraberinde getirdiği olumsuzlukların ortadan kaldırılmasını sağlamak amacıyla milletvekillerine birer mektup yolladı.

“Bu yanlışı düzeltmek elinizdedir” başlıklı mektupta, iktisat öğretisinin ücretlileri “sabit gelirli” olarak tanımladığı ancak uygulanan yanlış vergi politikalarının ücretlileri, “azalan gelirli” haline getirdiği belirtildi.

İşverenlerin istediği hukuki ve mali düzenlemelerin 7 yıldır yapıldığı ifade edilen mektupta, ekonomik kriz ortamında da işverenlere kolaylıklar, muafiyetler, teşvikler getirilmeye devam edildiğine yer verildi.

Bu düzenlemelerin dolaylı etkisinin işçilere yansyacağı düşünülüyor ancak bunun böyle olmadığı vurgulanan mektupta, “İşsizlik azaltılamamış, istihdam artırılmamıştır. İşçiler ve işçi emeklileri yaşam güçlüğü, işsizler ise umutsuzluk içindedir” denildi.

İşçilerin yaşam güçlüğüne temel nedenlerinden birisinin vergi

uygulamalarındaki adaletsizlik olduğu ifade edilen mektupta, doğrudan ve dolaylı vergilerin en büyük ödeyicisi olan işçilerin, işverenler ile aynı oranlarda vergilendirilmesinin haksızlık olduğu vurgulandı.

Mektupta, şunlar kaydedildi:

“İşverenler bir yıl kazanıp sonraki yılda vergilerini ödemekte, işçiler ise her ay vergi ödemektedir. Vergi dilimlerinin dar tutulması ve vergi oranlarının yüksek belirlenmesi sonucu, işçilerin yıl başında almakta oldukları net ücretleri dönemsel olarak azalmakta, temmuz ayında ortalama yüzde 6 düşmekte ve yıl sonunda ücret gruplarına göre 300 liraya kadar varmaktadır.

2003 öncesi dönemlerde ücretlerdeki yüksek oranlı zam artışları, verginin kayıp yaratıcı etkisinin bugün olduğu gibi hissedilmesini önlerken 2003 yılından itibaren ücret zamlarının düşük gerçekleşmesi (yüzde 3-5) verginin olumsuz etkisinin daha net görülmeye başlanmasına neden olmuştur.

2006 yılında vergi oranları değişmiştir. İşverenlerin ödediği birinci

dilim vergi oranı yüzde 20’den 15’e indirilmiştir. İşçilere yönelik bir iyileştirme yapılmadığı gibi yüzde 25’lik vergi oranı yüzde 27’ye yükseltilmiş, vergi oranlarındaki bu artış işçinin yıl içerisinde net ücretinde azalmaya neden olmuştur.”

İşçi-Memur Eşitlensin

Mektupta ayrıca her vergi oranı için düzenlenen vergi dilimleri dar tutulduğu için işçi ücretlerindeki net kayıpların artarak devam ettiği belirtildi.

Ücretliler arasında ödenen vergilerden kaynaklanan bu olumsuzluğu sadece işçilerin yaşadığına dikkat çekilen mektupta, memurların vergi oranının fiilen yüzde 15’i geçmediğine işaret edildi.

Vergi yükünün işçiler ve memurlar arasında eşitlenmesi talebine yer verilen mektupta, işçiler için de tek ve yüzde 15 düzeyinde vergi oranı belirlenmesi istendi.





Dünya İnsan Onuruna Yakışır İş Günü

5

Kumlu: “Ülkemiz artık IMF’siz bir Türkiye açılımı yapmalıdır.”

**TÜRK-İŞ ve Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi işbirliğiyle
“7 Ekim Dünya İnsan Onuruna Yakışır İş Günü Perspektifinde Çalışma Yaşamında
Güncel Sorunlar” başlıklı bir toplantı düzenledi.**

Toplantıya TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, Genel Mali Sekreteri Ergün Atalay, Gazi Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Rıza Ayhan, Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) Ekonomi ve Sosyal Politika Bölümü’nden Dwight Justice ve ILO Türkiye Temsilcisi Gülay Aslantepe katılarak birer açış konuşması yaptılar.

Konuşmasında IMF ve Dünya Bankası’nın ülkemiz ekonomik ve sosyal yaşamında yol açtığı tahribata değinen Kumlu, “Ülkemiz artık IMF’siz bir Türkiye açılımı yapmalıdır” dedi. Genel Başkan Kumlu konuşmasında şu görüşlere yer verdi:

“Bugün 7 Ekim, İnsan Onuruna Yakışır İş Günü. İnsan Onuruna Yakışır İş Günü aslında toplumsal hayatın merkezinde yer alan insan emeğinin önemini gösteren bir kavrama işaret etmektedir. Emek, insanın kendisini ifade ettiği en temel unsurlarından birisidir. Tıpkı dilimiz gibi, düşüncelerimiz gibi. Emek insanların, dünyayı değiştirmede, hayatı biçimlendirmede kullandığı en değerli varlığıdır. ILO, İnsan Onuruna Yakışır İş Günü’nü belirleyerek insanın emeğini nasıl gerçekleştireceğini tanımlamış bulunmaktadır. Emek, başkalarının istismar edeceği, insan haysiyetinin istismarıyla kullanılabilecek bir meta değildir.

Dünyanın büyük bir ekonomik kriz içinde yaşadığı ve bu krizin en olumsuz sonuçlarının ortaya çıktığı bir aşamada konuşuyorum. Emeğin kutsallığı, beşeri nitelikleri kriz ortamında daha çok hissedilmektedir ve anlaşılmaktadır. Kriz sürecinde dünyada milyonlarca insan işini kaybetmiştir. Yine milyonlarca insan günde iki doların altında bir ücret karşılığında hayatını sürdürmeye çalışmaktadır. Bütün bunları ve emeğe yönelik çağdışı yaklaşımları düşündüğümüz zaman İnsan Onuruna Yakışır İş kavramının önemi daha çok ortaya çıkacaktır.

İnsan onuruna yakışan işi tehdit eden nedir? Neden emek kendisine

yakışan bir şekilde çalışma hayatında istihdam edilmemektedir? Her şeyden önce şunun ortaya konulması gerekir ki, çalışanların emeğini korumak ancak ve ancak demokrasinin iyi işlediği ülkelerde mümkündür. Demokrasi aslında insanların emekleri üzerinde gelişen bir rejimdir. Bu bakımdan büyük sermaye sahipleri emekçilerin söz sahibi olduğu sosyal devlet uygulamalarından rahatsız olur. Çünkü bilinmektedir ki, sosyal devlet, çalışanların katılımı ile yani demokrasi sayesinde devletin sosyal fonksiyonlara sahip olması demektir. Bugün bütün insanlığın kazanımları içerisinde önemli bir yer tutan sosyal güvenlik hakkı, sağlık hakkı, eğitim hakkı ve çalışma şartlarının beşerileştirilmesi, kısaca bütün sosyal hak ve özgürlükler sosyal devlet uygulamalarının ürünüdür. 1980'li yıllardan bu tarafa neoliberalizm diye yükselen yeni dalga ekonomik politikalar bütünüyle bu kazanımları hedef almıştır. Sosyal devlete saldırı niteliğine dönüşen bu politikaların ekonomik olarak refahı artıracığı, yeni iş imkanları yaratacağı dolayısıyla neoliberalizmin insanlık için bir altın çağ başlatacağı propagandası yapılmıştır. Bugün gelinen noktada, içinde yaşadığımız global krizin de etkisiyle yaklaşık 30 yıllık süre içerisinde ağır bir bedel ödendiği artık inkar edilmeyecek bir biçimde ortaya çıkmıştır.

Bütün bu yaklaşımların üretildiği belli odaklar vardır. Şüphesiz neoliberalist politikaların üretildiği en temel kurumlar bu politikaları ideolojik körlük içerisinde savunan yapılar arasında IMF ve Dünya Bankası da vardır. IMF ve Dünya Bankası'nın önerdiği iktisat politikaları bugün yeryüzünde yaygınlaşan, küresel bir sorun haline dönüşen yoksulluğun, çevre sorunlarının, hatta global ısınma sorununun da arka planında yatan nedenlerin başında gelmektedir.

Biliyoruz ki neoliberalizm, sadece emeği değil, yeryüzünün bütün



Gülay Aslantepe
ILO Türkiye Temsilcisi

kaynaklarını sınırsız olarak istismar etme, kötüye kullanma fikrini savunan bir zihniyet dünyasına sahiptir. Bu anlayışa göre kar etmenin bir sınırı yoktur. Kar hırsını kutsallaştıran bu anlayış, bütün insani değerlere, ahlaka, inanca emeğe karşı saygısız olduğu gibi ağaca, bitkiye yeşile karşı da saygısız davranmıştır. Aşırı kazançları için hiçbir şeyden kaçmayan neoliberal anlayışın sahipleri bu dünyanın zenginliklerinin tahrip edilmesi karşısında insanlığın korkunç bir felaketle karşılaşma tehlikesini de umursamamaktadır.

Bu kar hırsının dünyada silah endüstrisinin korkunç bir biçimde gelişmesine yatırım yaptığını da hatırlatmak durumundayız. Savaşların finansmanını sağlayan devletler, aynı zamanda silah endüstrisine büyük rantlar aktarmaktadır. Kısaca Irak'ta ya da dünyanın herhangi bir bölgesinde kullanılan silahlarla ölen her çocuk, her masum, silah endüstrisine yapılan yatırımların teşvikiyle bu sonuca katlanmaktadır. Denilebilir ki, bugün insanlık yeni bir değer dünyasına ihtiyaç duymaktadır. Zaten yaşadığımız ekonomik krizin insanlık için bir kaba dönüşmesi, milyonlarca insanın işsiz kalması,

ekmeğini kaybetmesi, yoksulluğun baş edilmez bir hal alması yeni değer sistemine olan ihtiyacı da aktüel hale getirmiştir.

Dünyada bu sorunlar yaşanırken, bildiğiniz gibi, Türkiye son yıllarda ısrarla uygulanan neoliberal politikalar üzerinden krize eklenmiştir. Sürdürülen yanlış iktisat politikaları Türkiye'yi ithalata dayalı büyüme modelinden istihdamsız, dış bağımlılığı giderek artan bir ekonomik çıkmaza sokmuştur. Türkiye'nin sağlıklı bir büyümeye, yani kalkınmaya, istihdama, yeni teknolojilere dönük bir ekonomik politikaya olan ihtiyacı bu kriz ortamında daha açık hale gelmiştir. Türkiye gibi sermaye kıtlığı çeken ülkelerde IMF ve Dünya Bankası politikalarını uygulamak bir çıkmaz sokağa girmektir. Türkiye gelişmekte olan ülkeler içerisinde en fazla borçlu olan ülkeler arasındadır. Milli gelir hesaplarını bir gecede değiştirerek borçların milli gelire oranını azaltabilirsiniz. Ama gerçeği değiştiremezsiniz. Bunun için Türkiye'nin IMF doğrultusundan çıkması gerekmektedir. Ülkemizde istihdam yaratan bir büyümeye, üretilen katma değer in daha fazlasının tasarrufa dönüşerek yatırımları beslediği bir modele ihtiyaç vardır. Türkiye bunu bugün her zamankinden daha fazla başarabilecek bir ülkedir. Çünkü yetişmiş insan gücü, sahip olduğu uluslararası tecrübe Türk toplumunun ulaştığı değişim ivmesi, ülkemizin birikimi bugün bir çok şeyi daha mümkün kılacak bir potansiyel haline gelmiştir.

Bütün bunlar ortadayken, Türkiye'yi yönetenlerin özel istihdam büroları vasıtasıyla zaten sınırlı düzgün iş imkanına sahip çalışanların haklarını tahrip etmeye yönelen bir tutum içerisinde girmesi, İşsizlik Sigortası Fonunun amacı dışında kullanılması gibi uygulamalar Türkiye'yi İnsan Onuruna Yakışır İş kavramından daha da



uzaklaştırmaktadır. Buradan açıkça TBMM'ye çağrıda bulunmak istiyorum. TBMM, İnsan Onuruna Yakışır İş'i koruyacak en temel müessesedir. Emeği kiralık hale getirerek, işçi simsarlığına yol açacak uygulamaları asla gündemine almamalıdır.

Gündemimizdeki bir diğer konu 2821 Sendikalar Yasası ve 2822 Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasasında yapılacak değişikliklerdir. TBMM gündeminde bulunan yasa teklifinin, yıllar içinde yapılan diğer çalışmaların ve en son TÜRK-İŞ'in bilim adamlarına hazırlattığı taslağın yanı sıra, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı da bilim adamlarından oluşturduğu bir kurula ilgili yasalara ilişkin bir çalışma yaptırmaktadır. Bu çalışmanın da taraflarca değerlendirilmesi ve önerilerin iletilmesi ile birlikte söz konusu yasal değişiklikler için bir olgunluk noktasına gelinebileceği umulmaktadır. TÜRK-İŞ, söz konusu yasal değişikliklerin ILO, AB normları ve Türkiye koşulları dikkate alınarak yapılmasını istemekte, önerilerini iletmektedir.

Dileğimiz Türkiye'nin her geçen gün İnsan Onuruna Yakışır İş kavramına daha da yaklaşmasıdır. Bu, ülkemizin geleceği için gereklidir,

demokratik gelişimimiz için gereklidir, çocuklarımızın, gençlerimizin geleceği için gereklidir.

Türkiye artık 'IMF'siz bir Türkiye açılımı' yapmalıdır. Bu açılım, ülkemiz için yapılmak istenen diğer açılımlar kadar, hatta belki onlardan daha da önemlidir. Çünkü çalışanların toplu iş sözleşmesi masalarında, ya da asgari ücret belirleme masalarında muhatap olarak Hükümet yerine IMF'nin açığa ve yoksulluğa mahkum eden politikalarını bulması ülkemiz açısından son derece onur kırıcı olmaktadır. IMF istiyor diye vatandaşın cebinin boşaltılması, sigorta ve sağlık haklarında en çarpıcı biçimde ortaya çıktığı gibi sosyal devlet anlayışının her geçen gün daha da budanması ülkemiz açısından onur kırıcı olmaktadır. Ülkemizin onurunun, dolayısıyla halkımızın onurunun böylesine kırıldığı bir ortamda, İnsan Onuruna Yakışır İş kavramının kendisini bulabilmesi mümkün olamamaktadır. Hiç şüphesiz, IMF'siz bir Türkiye açılımı, 'İnsan Onuruna Yakışır İş Açılımı'nı da beraberinde getirecektir."

Toplantıda bir konuşma yapan ITUC Ekonomi ve Sosyal Politika Bölümü'nden Dwight Justice ise, Av-

rupa çalışma yaşamında son yıllarda yaşanan dönüşümü aktararak esnekleşme ve güvencesizliğe karşı evrensel çalışma standartlarının hayata geçirilmesinin öneminden söz etti.

ILO Türkiye Temsilcisi Gülay Aslantepe de "İnsan Onuruna Yakışır İş" kavramının hangi tarihsel süreçlerin sonucunda biçimlendiği üzerinde durdu. ILO'nun küresel ekonomik krize ilişkin uyarılarını çok önce yapmış olmasına rağmen dikkate alınmadığına değinen Aslantepe, ekonomik kriz, iklim değişikliği ve gıda güvenliği gibi küresel sorunlarla başa çıkabilmek için saygın iş yaklaşımının istihdam yaratabilecek hedefleri ve politikaları içermesinin gerekli olduğunu vurguladı.

Açılış konuşmalarının ardından Prof. Dr. Kadir Arıcı, "İnsan Onuruna Yakışır İş Perspektifinde İşsizlik Sigortası Fonunun Yönetimi ve Sürdürülebilirliği", Prof. Dr. Vedat Bilgin, "İnsan Onuruna Yakışır İş Perspektifinde Ekonomik Kriz ve Toplumsal Sonuçları", Doç. Dr. Aydın Başbuğ ise "İnsan Onuruna Yakışır İş Perspektifinde Özel İstihdam Büroları (Kiralık İşçilik)" başlıklarını taşıyan sunumlarını gerçekleştirdi.



Toplantının öğleden sonraki bölümünde Prof. Dr. Kadir Arıcı, Prof. Dr. Vedat Bilgin ve Doç. Dr. Aydın Başbuğ'un katıldığı bir panel yapıldı.

Kumlu: “Evine ekmek götüren bir insanın işten atıldığı zaman karşılaştığı sorunları hiçbir rakamdan okuyamayız.”

Geçici istihdam ve taşeron işçiliği konusunda Türkiye ve Tayland ile özel olarak ilgilenme kararı alan Küresel Sendikalar Konseyi İstihdam İlişkileri Çalışma Gurubu 1 Ekim günü özel istihdam büroları ile ilgili yasanın çıkarılması-na karşı verilen mücadele hakkında bilgi almak ve TÜRK-İŞ'i desteklemek amacıyla TÜRK-İŞ Genel Merkezini ziyaret etti.

ICEM Genel Sekreteri Manfred Warda'nın başkanlığındaki heyet ertesi gün Dünya İnsan Onuruna Yakışır İş Eylem Günü vesilesiyle İstanbul'da düzenlenen basın konferansına katıldı. ITUC Genel Sekreteri Guy Ryder'ın da katıldığı toplantıda TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu bir konuşma yaptı.

Konuşmasında IMF ve Dünya Bankası politikalarına ve bu politikaların yarattığı sonuçlara değinen Kumlu şunları söyledi:

“Gelişmekte olan ülkelerin birçok sorunu iç içe yaşadıkları bilinmektedir. Bu sorunların başında ekonomik sorunlar gelmektedir. Gelişmekte olan ülkeler açısından ekonomik problemler birkaç açıdan ele alınabilir. Sermaye yetersizliği, tasarruf eksikliği ve bunları takiben özellikle Dünya Bankası ve IMF gibi uluslararası kuruluşların ya doğrudan ya da dolaylı olarak müdahale ettikleri borç ilişkileri önceliği oluşturmaktadır.

Gelişmekte olan ekonomilerin endüstriyel ekonomiye dönüşmesi temel bir sorundur. Kısır döngüyü kırarak az gelişmişlik eşiğinden sanayi toplumu olma haline geçiş, önemli bir çağ değişimi anlamına gelmektedir. Bu noktadaki soru şudur: IMF ve Dünya Bankası belirleyiciliğinde kurulan finansal bağımlılık ilişkileri az gelişmiş ya da gelişmekte olan

ülkelerin, bu dönüşümü gerçekleştirmesine katkı mı yapmaktadır yoksa bir bariyer mi oluşturmaktadır.

Türkiye'nin Dünya Bankası ve IMF ile ilişkisinin uzun bir tarihi vardır. Bu süreci analiz ettiğimiz zaman Türkiye'nin hala gelişmekte olan ülkeler arasında anılması, yani sanayi toplumu olma sorununu bir türlü çözmemiş olması IMF ve Dünya Bankası vasıtasıyla gerçekleştirilen finansal ilişkilerin yarattığı bağımlılığın rolünü masaya yatırmayı zorunlu kılmaktadır. Bugün Türkiye dünyanın en borçlu ülkelerinden biridir. Bir anlamda kalkınmak, sanayi toplumu olmak için aldığımız borçlar, bu finansal bağımlık ilişkisi, Türkiye'nin sanayi toplumu olma yolunda engel oluşturmıştır.

Bahsettiğimiz bu ilişkilerin yarattığı çok önemli bir başka sorun ise özellikle son beş yılda açık bir şekilde ortaya çıkan dışa bağımlı ve istihdam yaratmayan büyüme olarak karşımıza çıkmaktadır. Öyle bir ekonomik model düşününüz ki, rakamsal olarak büyüyorsunuz, ama ekonominiz istihdam yaratamıyor. Ülkenizin dış borçları sürekli büyüyor, bunun ülkenize pozitif bir yansıması yok. Bu çarpıklığın biz çalışanlar açısından yarattığı en önemli sorun işsizliktir, yoksulluktur, güvencesiz istihdam koşullarıdır. Çalışanların işlerinin sürdürülebilir niteliğini koruyamaması, yani her an işlerini kaybetme tehdidi altında yaşamasıdır.

Gelişmekte olan ülkeler, ekonomik sorunların yanı sıra, bu sorunların bir ürünü olarak toplumsal sorunları daha derin ve daha etkileyici bir şekilde yaşamaktadır. Genellikle rakamsal büyüklüklerle ifade edilen milli gelir, büyüme ve bazı göstergelerin ifade etmeye yetmediği toplumsal sorunlar, ancak daha özel bir

tarzda incelendiği zaman kavranabilir. Bizler genellikle ekonomik verilerin yanı sıra ya da onların bir parçası olarak işsizlik rakamlarını ele alıp değerlendirebiliriz. Fakat 18-20 yaşına gelmiş gençlerin yaşadığı işsizlik sorununu, onların hayatını karartan, ümitlerinin kaybolmasına yol açan, psikolojik kimliklerini deforme eden ruh halini hiç bir rakamda çıplak bir şekilde göremeyiz.

Çalışırken evine ekmek götüren, çocukluğunun ihtiyaçlarını karşılayan bir insanın işten atıldığı zaman karşılaştığı sorunları hiçbir rakamdan okuyamayız.

Bütün bunları şunun için söylüyorum; Gelişmekte olan ülkelerin ekonomik ve toplumsal sorunları büyük ölçüde iç içedir ve birbirlerini besleyecek bir tarzda ilerler. Gelişmekte olan ülkelerde ekonomik sorunlara belli bir ölçüde müdahale etmek hiç olmazsa ekonomik faktör sahipleri açısından mümkündür. Fakat bu ülkelerin en önemli sorunu toplumsal hayatın örgütlenememiş olmasıdır. Birincisi bu ülkelerde henüz çalışanlar ve çalıştıranlar arasında insan onuruna yakışır bir iş ilişkisi kurumsallaşamamıştır.

İkincisi Uluslararası Çalışma Örgütü'nün standartlarını oluşturduğu çalışma hayatına ait kurallar henüz bu ülkelerin yönetimleri tarafından da yeterince benimsenmemiş, içselleştirilememiştir. Üçüncüsü, çalışanların güçsüzlüğü, zayıflığı yetmezmiş gibi çalışan örgütlerine, yani sendikalara karşı da büyük sermaye tarafından geliştirilen sinsi bir saldırı sürmektedir.

Küresel sermayenin, gelişmekte olan ülkeleri ucuz işgücü deposu olarak gören yaklaşımı ve bu yaklaşımı gerçekleştirmek için hükümetlere



yaptığı baskı ise çalışma hayatı ile ilgili kuralların daha da tahrip edilmesini beraberinde getirmekte, bu da durumu bir kaosa dönüştürmektedir.

‘İnsan onuruna yakışan iş’ ihtiyacı, insan dünyanın neresinde yaşıyorsa orada vardır. Bu ihtiyaç, Çin’de de vardır, Hindistan’da da vardır, Fransa’da da vardır. Bunu yok saymak, yani ülkeye göre farklı bir iş ilişkisi yaklaşımını benimsemek insanlık değerlerini hiçe saymak demektir. Bugün Türkiye’de kurumsallaşmış iş ilişkilerini tahrip etmeye yönelik girişimler, ancak ve ancak demokratik ülkelerde elde edilen kazançlarını yeterli görmeyen küresel sermayenin, IMF ve Dünya Bankası rehberliğinde, gelişmekte olan ülkelerin emeklerini talan etme hamlesi olarak değerlendirilebilir.

İnsan onuruna yakışır işi her ülkenin insanı gibi biz de kendimize yakıştırıyoruz. Bizim işçilerimiz de demokrasi içerisinde sosyal ve ekonomik özgürlüklere sahip, onurlu insanlar olarak yaşamak istiyor. Bu bakımdan IMF ve Dünya Bankası’nın bugün küresel bir krize dönüşen neoliberal iktisat politikalarının sadece ekonomik kriz yaratmadığını, insanlık krizi yarattığını belirtmek istiyoruz.

Buradan Türk Hükümetine açıkça şu çağırımı yapmak istiyorum. IMF politikalarının yanlışlığı sadece Türkiye’de değil, bugün bütün dünyada açıkça ortaya çıkmış bulunmaktadır. Bu politikalar daha fazla borç, daha fazla yoksulluk, ülkeden dışarıya daha fazla değer aktarımı anlamını taşımaktadır. Neoliberalizmin maskesi düşmüştür. Gelineen noktada, çalışanlara düzgün iş veren, istihdam yaratan, ülkeye katma değer katan bir anlayışla kalkınmaya götüren bir yaklaşımı benimsemek mecburiyeti vardır.

Bu günlerde, İstanbul’da IMF ve Dünya Bankasının yıllık toplantısı yapılmakta, izlenecek politikalar belirlenmektedir. Biz TÜRK-İŞ olarak

bu toplantıya ilişkin yapılan tüm davetleri geri çevirdik.

Çünkü biliyoruz ki IMF ve Dünya Bankası’nın belirleyiciliğindeki politikalar, başta çalışanlar olmak üzere toplumun bütün kesimlerini olumsuz etkileyen, yoksulluğu işsizliği artırmaktan öteye bir sonuç yaratmayan politikalarlardır. Yine biliyoruz ki bu politikalar gelişmekte olan ülkelerin önünü kesen, onların gelişmesini tamamlamasına engel olan politikalarlardır.

Biz ülkemizin sürekli az gelişmiş ülke olmasını istemiyoruz.

Biz, kapımızı çalanlara ‘düzgün iş, yoksulluğa karşı mücadele ve ülkemizin kaynaklarını artırmaya katkı yapacaksanız gelin, aksi halde sizi istemiyoruz’ demek mecburiyetindeyiz.

Hükümet, ‘IMF olmasa da olur’ demektedir. ‘IMF’ye mecbur değiliz’ demektedir.

Madem Türkiye Ekonomisinin kendi yağıyla kavrulabileceği düşünülmektedir, -ki bu yaklaşım bizde büyük bir memnuniyet yaratmaktadır- öyleyse artık IMF’ye yol verme

zamanı gelmiş demektir. Hükümetten beklentimiz, bu yöndedir.

TÜRK-İŞ, 7 Ekim 2009 tarihinde Ankara’da ‘Dünya İnsana Yaraşır İş Eylem Günü’ nedeniyle bir panel düzenleyecek ve bu toplantının da ana eksenini IMF ve Dünya Bankası politikalarının eleştirisi oluşturacaktır.”

Toplantıda Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) Genel Sekreteri Guy Ryder da bir konuşma yaptı. Ryder konuşmasında, emek hareketinde bazı değişikliklerin gerçekleşmesinin ancak harekete geçme konusunda siyasi iradenin olmasıyla mümkün olacağını söyleyerek, “Bizler bunun gerçekleşmesi için her düzeyde yardımcı olmalıyız. Türkiye’de ve dünyanın her yerinde emek insanların seslerinin gür ve anlaşılır olmasını sağlamalıyız” dedi.

Söz alan Uluslararası Kimya, Enerji, Maden ve Genel İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICEM) Genel Sekreteri Manfred Warda ise, “Türkiye, güvencesiz istihdamın ölçüğü ve önemi itibarıyla ve üye örgütlerimizden aldığımız uyarıcı raporlar nedeniyle, çalışmalarımızda öncelikli ülkelerden biridir” diye konuştu.



Küresel Sendikalar Konseyi İstihdam İlişkileri Çalışma Gurubu 1 Ekim günü özel istihdam büroları ile ilgili yasanın çıkarılmasına karşı verilen mücadele hakkında bilgi almak ve TÜRK-İŞ’i desteklemek amacıyla TÜRK-İŞ Genel Merkezini ziyaret etti. Genel Başkan Mustafa Kumlu ile görüşen ICEM Genel Sekreteri Manfred Warda’nın başkanlığındaki heyet daha sonra Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Ömer Dinçer’i de ziyaret etti.

ILO Ankara Ofisi ve AÜ Siyasal Bilgiler Fakültesi Sosyal Politika Araştırma ve Uygulama Merkezi'nin birlikte düzenledikleri "ILO Temel Haklar Bildirgesi ve Türkiye'de Çalışma Yaşamı" konulu sempozyum 9 Kasım 2009 günü SBF'de yapıldı.



Sempozyumun sabahki bölümünde yapılan panelde, TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu da katılarak bir konuşma yaptı. Prof. Dr. Rüçhan Işık'ın oturum başkanlığını yaptığı panele, Kumlu dışında, TISK Genel Sekreteri Bülent Pirlar, Hak-İş Genel Başkanı Salim Uslu, DISK Genel Başkan Yardımcısı Ali Cancı da katıldı.

Genel Başkan Mustafa Kumlu panelde yaptığı konuşmada, ILO ilkeleri açısından bakıldığında, dünyanın birçok ülkesindeki hükümetlerin, toplumsal ilerlemeye giden yolu engelleyici bir politika izlediklerinin görüldüğünü söyledi. Kumlu konuşmasında şu görüşlere yer verdi:

"ILO'nun çalışma yaşamının haklarını kapsayan ilkeleri, emekçilerin hukukunun dayandığı temelleri oluşturmaktadır. Emegin korunması ve gelişmesi şüphesiz ki toplumsal ilerlemeden ayrı ele alınabilecek bir konu değildir.

Toplumsal ilerleme her şeyden önce sınıflar arası dengenin kurulduğu, bir başka söyleyişle işçilerin orta sınıflar düzeyine çıktığı, sosyal hak ve özgürlükler bakımından top-

lumsal eşitliğin kurumsallaştığı bir süreci ifade etmektedir. Toplumsal ilerleme açısından bir diğer unsuru sosyal hak ve özgürlüklerin hukuksal ve anayasal güvence altına alındığı bir sosyal devlet uygulaması oluşturunca, ekonomik gelişme de aynı kapsamda değerlendirilebilir.

Az gelişmişliğin ortadan kaldırıldığı, yoksulluğun insanların kaderi olmaktan çıkarıldığı bir ekonomik büyüme anlayışı, toplumsal ilerlemeye sürdürülebilir bir nitelik kazandıracaktır.

ILO ilkeleri açısından baktığımızda, dünyanın birçok ülkesindeki hükümetlerin, toplumsal ilerlemeye giden yolu engelleyici bir politika izledikleri görülmektedir.

Bu anlayışlar emeğin çok kötü şartlara maruz kalması, işçi sınıfına karşı haksızlık yapılması gibi sorunlara yol açmaktadır. Bu anlayışlar, sosyal ayrımcılık, eşitsizlikler, yoksulluk ve bunların yarattığı çatışma, terör, uyuşturucu ve diğer çeşitli suçluluk örneklerini de beraberinde getirmektedir.

Bir toplumun güçlü olabilmesi her şeyden önce toplum, devlet ve

sermaye arasındaki ilişkilerin dengeli ve sağlıklı bir şekilde işlemesine bağlıdır. Esas itibariyle ILO, ortaya koyduğu ilkelerle bu amacı gerçekleştirmeye yönelik önemli katkılar yapmıştır. ILO ilkelerinin uygulanmaması ya da eksik uygulanmasından ise büyük ölçüde başta hükümetler ve çalışma ilişkileri sisteminin unsurları sorumludur.

Şunu biliyoruz ki bütün modern zamanlarda, devletin işçi ve işveren ilişkilerini düzenlemedeki başarısı, emekçiler için olduğu kadar, işverenler için de faydalı sonuçlar üretmiştir. Gelişmiş demokratik ülkelerde yaşanan ve sanayi toplumu sürecinde yaklaşık yüz yıl süren sosyal devlet uygulamaları, bu anlayışın örneği olarak görülebilir.

Gelişmekte olan ülkeler açısından bakıldığında ise durum tüm zamanlarda olduğu gibi bugün de sorunludur. Bizim de arasında bulunduğumuz bu ülkelerin yöneticilerinin ve işverenlerinin emeği sadece bir üretim maliyeti olarak gören, onun toplumsal üretici rolünü göz ardı eden kısır anlayışları, ILO ilkelerinin bu ülkelerdeki yansımalarında ortaya ciddi sorunlar çıkarmakta-



dır. Şüphesiz bu durum için birçok neden gösterilebilir.

Ekonomik olarak yabancı sermayeye bağımlılığın da etkisiyle kurumsal yapısı zayıf işletmeler, sermaye yetersizliği ve daha fazla kar hırsının yarattığı hırçınlık üzerinde yükselen uzlaşma kültürünün zayıflığı bu nedenler arasında sayılabilir.

Fakat inanıyoruz ki bizim gibi ülkelerin en büyük sorunu demokrasi bilinci ve demokrasi kültürünün eksikliğidir. Birincisi, devlet içerisinde örgütlenmiş kurumların temsilcileri, emekçileri ve sendikaları toplumsal gelişmenin bir parçası olarak algılamak yerine onları etkisizleştirmeye çalışan arayışlar içerisinde girmektedir. İkincisi zaten demokratik geleceği zayıf olan bu ülkelerde seçimle gelenler dahi demokratik değerleri içselleştiremedikleri için çok kolay bir şekilde çoğulculuğu reddeden, sayısal üstünlüğü mutlak bir hakimiyet anlayışına dönüştüren tutumlara kayabilmektedir.

Bilindiği gibi demokrasinin işleyiş mekanizması sivil toplumun taleplerinin politikaya dönüştürülmesini sürekli hale getirir. Sivil toplumu ve onun taleplerini etkisiz kılma çabası ise bütünüyle demokrasi bilinci eksikliğini ortaya koyan bir tavidir. Kısaca şunu söylemek istiyorum ki, bugün eğer Türkiye sendikal özgürlükler, toplu sözleşme özgürlüğü, grev özgürlüğü, işsizlerin korunması, işten çıkarmaların engellenememesi gibi bütünüyle iş barışını zaafa uğratan sorunlarla yogan bir şekilde yüz yüzeyseniz, evrensel ilkelerin ülkemizdeki yansımada ciddi bir sorun var demektir.

Aramızdan birisi kalkıp İş Kanunu ya da Sendikalar Kanunu kitapçıklarının herhangi bir maddesini açıp “ama biz de şu da var, bu da var” gibi birtakım sözler sarf edebilir.

Ama hepimizin bildiği ve örnekleriyle yaşadığımız bir gerçek vardır

ki bu da sendikalaşma çabalarının genellikle işten çıkarmalarla sonuçlandığıdır. Yine hepimiz biliyoruz ki birçok işyerinde toplu sözleşme hakkı hızlı bir şekilde kısıtlanmaktadır ve bu uygulamalar yaygınlaşmaktadır. Bugün işyerlerinde bulunan yüzde 51’lik işyeri barajı hepinizin de takdir edeceği gibi tamamen anlamsız ve bütünüyle sendikal örgütlenmeyi engellemeye matuf bir düzenlemedir.

Söyle bir örnekle meseleyi ele alırsak, üç sendikanın aynı işyerinde örgütlenmeye çalıştıklarını düşünelim. Bunların birincisinin yüzde 30, ikincisinin yüzde 30, üçüncüsünün de yüzde 35 oranında örgütlenmeyi başardıklarını farz edelim.

Mevcut durumda bu işyerinde işçilerin yüzde 95’i sendika üyesi olarak örgütlenmek istedikleri halde burada örgütlülük olamayacaktır. Ama elbette bu örnekler meselenin bütününe ortaya koymaktan bizi uzaklaştırmamalıdır.

Türkiye’nin toplumsal gelişmesini tamamlayabilmesi için kolektif hak ve özgürlüklerin gelişmesi, sosyal politika uygulamalarının yaygınlaştırılması çok önemlidir. Bununla beraber bugün ortaya çıkan teknolojik ve ekonomik değişimin yarattığı yeni iş ilişkileri gereğince işçilerin işyerindeki yeni konumlarını kapsayacak bireysel düzenlemelere de ihtiyaç bulunmaktadır.

Bütün bu söylediklerimiz bize şunu gösteriyor; Türkiye’nin, toplumsal ilerlemesini sağlayabilmesi için sosyal ve ekonomik gelişmesini tamamlaması; bunu gerçekleştirebilmesi için de demokratikleşme sürecini derinleştirmesi gerekmektedir. Demokratikleşme sürecinin bir boyutu doğrudan doğruya işverenlerle ilgilidir. İşverenler işletmelerinin sadece bir ekonomik kurum değil, aynı zamanda kamusal niteliği olan sosyal bir kurum olduğunu da fark etmek durumundadır. İşçiler onla-

rın karşıtları değil, birlikte iş yaptıkları insanlardır. Yani işyerlerinde karşılarında bir insan vardır.

Onun varlığını, niteliklerini, taleplerini sadece iş sürecinde değil, aynı zamanda yönetim sürecinde de dikkate alacak bir tutum geliştirmeleri, işverenlerin, iş barışına ve demokrasi bilincine karşı duyarlı olmaları anlamını taşıyacaktır.

Bugün küreselleşme süreci ILO’yu ve onun temsil ettiği ilkeleri her zamankinden daha fazla üzerinde hassasiyet gösterilmesi gereken bir duruma taşımıştır. Sermaye ve devletler küreselleşme sürecinin temel aktörleridir. Eğer küresel ilişkilerin biçimlenmesinde bu iki faktörün belirleyiciliği, herhangi bir düzenleyici denetime sahip kılınmazsa bir iktisatçının söylediği gibi küreselleşme vahşileşir ve vahşi kapitalizm çağını küresel ilişkilere taşıyabilir. Bugün küresel ölçekte yaşanan yoksulluk ve eşitsizliklerin yaygınlaşması, kırsal işçilik örneğinde olduğu gibi neredeyse köle işçilik kavramını yaygınlaştıran örnekler, bu tehlikenin giderek ciddi bir insanlık sorunu olmaya başladığını göstermektedir.

Küresel çağın başında biz emeğin temsilcileri olarak şu çağırıyoruz: Evet dünyamız giderek küçüldü. Hepimiz yüz yüze gelecek kadar yaklaşıyoruz. Aramızdaki ilişkileri barışa, emeğe saygıya, eşitlikçi değerlere dayanan bir anlayışa dönüştüremezsek küresel çatışmaların, kaosların ve krizlerin başlamasına sebep olmaktan sorumlu hale geliriz. Biz bu sorumluluğu almak istemiyoruz. Emekçiler, daha güzel bir dünyanın kurulmasının mümkün olduğuna inanıyor. Emekçiler, 21. yüzyılda, insanın daha fazla mağduriyeti ile küresel huzur ve mutluluğa ulaşamayacağını farkına varılmasını bekliyor. Dünyamız, açlık, yoksulluk ve savaşlarla artık yoruldu. Yorgun dünya, artık barış, kardeşlik, huzur, mutluluk, insana ve emeğe saygı ve adil paylaşım istiyor.”

Kumlu: “Emeklilerimiz ekonomik krizlerin yoğun baskısını evinde, mutfağında en ağır biçimde hissediyor.”



12

Türkiye İşçi Emeklileri Derneği 19. Olağan Genel Kurulu 23 Ekim 2009 günü Ankara’da Tes-İş Sendikası Salonu’nda yapıldı. Toplantının divan başkanlığını TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu yaptı. Genel Kurula Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Ömer Dinçer, milletvekilleri, siyasi partilerin temsilcileri, sendikacılar ve emekliler katıldı.

Genel Kurulun açılışında bir konuşma yapan TİED Genel Başkanı Kazım Ergün ise konuşmasında emeklilerin yaşadığı ekonomik zorlukları anlattı. Emekli maaşları arasındaki farklılıkların giderilmesi ve emeklilerin enflasyon farkından kaynaklanan haklarının bir an önce ödenmesi gerektiğini vurgulayan Ergün, “Allah kul hakkını sorar” dedi. Ergün, Hükümetin emeklinin elini bıraktığını savunarak, maaşlarına yapılan son zamlardan emeklinin cebine bir kuruş girmedikçe, aksine emeklinin cebinden daha fazlasının çıktığını öne sürdü. Emekliye yüz-

delik zamlarla adaletsizlik yapıldığını iddia eden Ergün, “Emekli dilenci değildir. Kimsenin emekliyi üzmeye hakkı yok. Ülke emekliye verilecek zamlarla batacaksa biz canımızı vermez hazırız” diye konuştu.

Toplantıda divan başkanlığına seçilen TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu ise sözlerine Mustafa Kemal Atatürk’ü anarak başladı. Kumlu konuşmasında şunları söyledi:

“Ekonomik ve sosyal konumlarıyla üye olmaya çalıştığımız Avrupa Birliği ülkelerindeki emeklilerin yaşam standartlarının çok çok uzağında kalan emeklilerimiz, adeta bir kurtarıcı beklemektedir. Emeklilerimizin en büyük sorunu yaklaşık 17 yıldır Meclis’in tozlu raflarında beklemekte olan intibak yasasının çıkmamış olmasıdır. Geçmişte Emekli Sandığı’ndan aylık alan memur emeklilerinin intibakları yapılmış ve bu hakları teslim edilmiştir. Ama sayıca onlardan çok daha fazla olduğu için işçi emeklilerinin intibakları hep bütçeye ek bir yük getireceği

korkusuyla bugüne kadar yapılmamıştır. Birçok siyasi parti seçim öncesi bu konuyu vaat olarak emeklilerimize sunmuş, ancak ne yazık ki iktidar olduktan sonra bu sözler unutulmuştur.

Ama şimdi bir umut doğmuştur. Sayın Çalışma Bakanımız, emekli aylıkları arasındaki rahatsız edici farklılığın giderilmesi için bir çalışma başlatıldığını açıklamıştır.

Sayın Bakanım, sizin yaptığınız bu açıklamayı bu güne kadar hiçbir çalışma bakanı yapmamıştır. Hiçbir hükümetin gündeminde bugüne kadar emekli intibakları olmamıştır. Bu nedenle de bu açıklama, binlerce işçi emeklisi, dul ve yetimin bütün dikkatini Çalışma Bakanımıza çevirmesine neden olmuş ve her biri umutlu bir beklenti içine girmiştir. Dileğimiz bu beklentinin en kısa sürede sevince dönüşebilmesidir. İnanınız Sayın Bakanım, bir iktidarın yapacağı en hayırlı işlerden biri, emeklilerin mağduriyetini gidermek olacaktır.



Emeklilerimizin kamuoyuna da mal olan ikinci büyük sorunu 2000 yılından bu yana ödenmemiş olan TÜFE farkı alacaklarıdır. Söz konusu tarihten bu yana yaklaşık 500 bin hak sahibi emekli vefat etmesine rağmen, hala bu farklar ödenmemiştir. Emekli sabırla beklemiş, yargıda kararlar hep lehine çıkmış, ama bir türlü sonuca ulaşamamıştır.

Emeklilerimizin yaşadığı bir başka sorun da sağlıkta katkı payı uygulamasının getirilmesidir. Geçmişte işçilikleri döneminde sağlık primlerini düzenli olarak ödemiş ve emeklilikte rahat etmek düşüncesiyle geleceğe umutlarını çevirmiş emeklilerimizin, bu gün tekrar sağlıkta katkı payı ödemek zorunda kalmaları kabul edilebilir bir durum değildir.

Aynı şekilde bu sorunları dile getirebilecekleri en uygun ortam olarak gördüğümüz Ekonomik ve Sosyal Konsey'de temsil haklarının olması gerektiği de açıktır.

Yaşanan ekonomik krizlerin uygun baskısını evinde mutfığında en ağır biçimde hisseden emeklilerimizin sorunları ne yazık ki saymakla bitmez. Ancak, dünün işçileri bugünün huzur arayan emeklileri olan siz değerli büyüklerimizi, TÜRK-İŞ topluluğu olarak baş tacı ettiğimizi bilmenizi istiyorum. Ve diyorum ki, her zaman ve her koşulda yanınızdayız, sizinle her türlü mücadeleye hazırız.

Bildiğiniz gibi sosyal güvenlik sistemini yeniden yapılandıran Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun uygulanması bir yılını doldurmuştur. Sistemin sorunlarını kalıcı olarak çözmek amacıyla yapılan düzenlemenin bir yıllık uygulama sonuçları çok iç açıcı değildir. TÜRK-İŞ, emeklilerimizin, dul ve yetimlerinin de mağduriyetini içeren bu sıkıntıları hazırladığı bir rapor ile kamuoyuna açıklamıştır. Yasanın hazırlanması sürecini yö-

neten bir önceki bakanımızın sistemin işleyişinde ortaya çıkacak olan sorunların çözümü doğrultusunda bizlere verilmiş bir sözü vardır. Devlette devamlılık esas olduğuna göre, bu söz şimdiki Sayın Bakanımızın da sözüdür. Beklentimiz, Sayın Bakanımızın aksaklıklara ilişkin bizlerin de görüşünü alarak yeni bir çalışma başlatmasıdır.

Sayın Bakanımızın başkanlığında toplanan Üçlü Danışma Kurulu, 2821 sayılı Sendikalar, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu üzerindeki çalışmalarını sürdürmektedir. Dileğimiz, ülkemizin AB, ILO normları ve Türkiye şartlarına uygun yasalara bir an önce kavuşmasıdır. TÜRK-İŞ, bu alanda yapılan çalışmaları çok önemsemekte ve bir bütün olarak değerlendirmektedir. TÜRK-İŞ, son derece geniş kapsamlı olan bu yasa hazırlıklarının, herhangi bir maddesinde odaklanılıp, o madde üzerinde spekülasyon yapılmasını doğru bulmamaktadır. Bu çerçevede TÜRK-İŞ, spekülasyon yaklaşımları muhatap almayacaktır.

Biliyorsunuz, TÜRK-İŞ'in diğer konfederasyonlardan farklı olarak her türlü siyasi eğilimi içinde barındıran hareketli, renkli bir tabanı vardır. Bu TÜRK-İŞ'in zenginliğidir. Tabii bu renklilik sıklıkla güncel konulara yansımaktadır. Mesela şu sıralar çokça konuşulan 'Kürt açılımı' ya da 'demokratik açılım' meselesine yaklaşımımız özellikle bazı belediyelerde, belediye başkanlarının da etkisiyle sıkıntılara neden olmuştur. Televizyon ve gazete haberlerine de konu olduğu gibi örneğin Doğu ve Güneydoğu'daki kimi belediyelerde, işçiler TÜRK-İŞ'in Kürt açılımına yeteri kadar destek vermediği gerekçesiyle istifa ederken, bazı belediyelerimizde de istifa gerekçesini 'TÜRK-İŞ'in açılıma gereğinden fazla destek vermesi' oluşturmıştır. Bu istifalar, kamuoyunda yer alan tek bir açıklamamıza, ülkemizin değişik kentlerinden yapılan iki farklı yorum

sonucu ortaya çıkmıştır. Tabii bizim açıklamalarımızı herkes bulunduğu yere, etkilendiği faktörlere göre kendi süzgecinden geçirip, ona göre yorum yapmaktadır.

Son birkaç gündür Habur sınır kapısında, dağdan gelip teslim olanlarla ilgili bir hareketlilik yaşanmaktadır. Belki bu söyleyeceklerim de, TÜRK-İŞ'in renkliliğine yeni renkler katacaktır ama şu bir gerçek ki, toplumsal sorunların şiddet yoluyla çözülmesi mümkün değildir. Elbette akan kan durmalıdır. Türkiye'nin yaklaşık 30 yıl süren terör sürecinde kayıplarını ölçmek imkansızdır. Türkiye insan ve maddi kayıplar dışında büyük ölçüde toplumsal değerlerinin aşındığı, beşeri varlığının tahrip edildiği bir süreçten geçmiştir. Yaraların sarılması ve toplumsal barışın yeniden inşa edilmesi zarureti vardır. Elbette dağdakiler, hiçbir koşula bağlı olmaksızın silah bırakmalıdır. Elbette hepsi gelip, Türk adaletine teslim olmalıdır. Bağımsız Türk yargısı, terör örgütünün elemanları arasında adı cinayete, kanlı olaylara karışmış olanlarla, bu örgütün şu veya bu düzeyde etkilediği, bünyesine kattığı unsurları birbirinden ayırt edip, gereğini yapacaktır.

Ama toplumsal barışı sağlayacak adımlar atılırken, toplumsal vicdanı incitmemek, yaraları yeniden kanatmamak, hassasiyetle üzerinde durulması gereken bir husustur. Güneydoğu'da son birkaç gündür düzenlenen karşılama törenleri, teslim olup serbest bırakılanların sergiledikleri tavır, maalesef bu hassasiyeti gözetmekten uzaktır ve adeta yaraları kanatmaya yöneliktir. Ülkemiz bu konuda önemli bir dönemecin daha başındayken, bu tür tavırlardan hızla uzaklaşılması ve sağduyu ile hareket edilmesi şarttır."

Türkiye İşçi Emeklileri Derneği'nin 19. Olağan Genel Kurulu sonunda Kazım Ergün ve ekibi güven tazeledi.



11. Çalışma İlişkileri Kongresi Yapıldı

14

Kumlu: “Demokrasilerde hükümetlere düşen görev, sendikaların sesine kulak vermek, eylemlerine tahammül göstermek ve taleplerini can kulağı ile dinlemektir.”

Konfederasyonumuzla Marmara Üniversitesi'nin ortaklaşa düzenlediği ve bu yıl on birincisi yapılan Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi 8-11 Ekim 2009 günlerinde Antalya Side'de SGK dinlenme tesislerinde yapıldı.

Türkiye genelindeki üniversitelerin Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümlerinin öğretim üyeleri, TÜRK-İŞ'e bağlı sendikaların uzmanları, Türk Endüstri İlişkileri Derneği üyelerinin katılımıyla gerçekleşen kongrenin açılışına, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Ömer Dinçer, TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu ve Genel Mali Sekreter Ergün Atalay da katıldı. Toplantıda ÇSGB bürokratları da yer aldı.

Türkiye'deki istihdam sorunları, sosyal güvenlik, sosyal politikalar ve yoksulluk konularının tartışıldığı ve çözüm önerilerinin sunulduğu kongrenin açılış konuşmasında Bakan Dinçer bilim adamları ve devlet ilişkisi konularına değindi. Bugüne kadar yapılan çalışmalarda genellikle üniversitelerle siyaset kurumunun birbirlerine mesafeli durduğunu belirten Dinçer, çalışma hayatının sorunlarına ilişkin değerlendirmelerde de bulundu. Dinçer özetle şu görüşlere yer verdi:

“Çalışma hayatının esnekliğinin sağlanmasıyla ilgili sorunlarımız var. Toplu pazarlık ve toplu sözleşme ile ilgili sorunlarımız var. Kayıt dışılıkla ilgili çok ciddi sorunumuz var. İşsizlik bu ülkenin en önemli sorunlarından birisi. Belki de dün-

yada işsizlikle yapısal ve uzun süreli yaşamış başka toplum yok, bilemiyorum. İşsizlikle birlikte mesleksizlik de var. Sosyal güvenlik açıklarıyla ilgili sorunlarımız var. İş sağlığı ve iş kazaları ile ilgili, özellikle iş yeri kazaları sebebi ile ortaya çıkan çok ciddi problemlerle karşı karşıyayız. Bu problemlerin çözümünde, birlikte hareket etmek ve çözüm yolları bulmak zorunluluğumuz var. Bu süreçte devletin söz hakkının daha az ama etkin olduğu, sivil toplumun katılımları artırıldığı, aynı zamanda sivil toplumun yapılabilir ve muktedir olma kabiliyetlerinin geliştirildiği, sosyal taraflarının kendi çıkarlarına koruma kaygılarından uzak bir şekilde, sorunlarımızın çözümünde destek sağladığı bir yaklaşım bekliyoruz.”



Toplantının bir diğer açış konuşması ise TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu tarafından yapıldı. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü ve Sosyal Politika Kürsüleriyle sendikaların özellikle TÜRK-İŞ'in derin bağları olduğunu söyleyen Kumlu şu görüşleri dile getirdi:

“Bildığınız gibi İstanbul İktisat Fakültesi'nin kuruluşunda İktisat ve İçtimaiyat Enstitüsü'nün kurucu ve başlatıcı bir rolü olmuştur.

Rahmetli Hocamız Prof. Dr. Ziyaeddin Fahri Fındıkoğlu'nun bu kürsünün başında İktisat Fakültesi'nin kurulmasında gösterdiği çaba ve emek, daha sonra sosyal siyaset kürsüsünün kurulmasıyla devam etmiştir. Hoca'nın asistanları olan ve daha sonra hepimize ve hepimize hocalık yapan Prof. Dr. Sebahattin Zaim, Prof. Dr. Mehmet Eröz, Prof. Dr. Orhan Tuna, Prof. Dr. Nevzat Yalçıntaş, Prof. Dr. Nusret Ekin, bu geleneği sosyal politikadan çalışma ekonomisine ve endüstri ilişkilerine taşıyan, burada kimisini rahmetle, kimisini saygıyla andığımız ama eserlerini

ve katkılarını asla unutmayacağımız isimler olmuştur.

Biz TÜRK-İŞ olarak sosyal siyaset kürsüleriyle, çalışma ekonomileri ve endüstri ilişkileri bölümleriyle, neredeyse geleneksel denilebilecek bir beraberlik içerisinde bulunuyoruz. TÜRK-İŞ, çalışma hayatının sorunlarının anlaşılması, sendikaların Türkiye'nin çalışma ilişkilerine katkı yapması için bu işbirliğini ve beraberliğini zorunlu olarak sürdürmek gerektiğine inandığı gibi bilimden uzak bir pratiğin her zaman problemli olacağını düşünmektedir. Bu bakımdan ilkin 2005 yılında İstanbul Üniversitesi ile başlattığımız, 2006 yılında Ankara Üniversitesi, 2007 yılında Kocaeli Üniversitesi, 2008 yılında da Pamukkale Üniversitesi ile devam ettirdiğimiz; bugün sizinle, yani Marmara Üniversitesi ile gerçekleştirdiğimiz Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongrelerini çok önemsiyoruz.

Biz sendikacılar, her kongreden dönerken yeni şeyler öğrenmiş ve heyecanımızı tazelemiş oluyoruz. Bizlerin arkasında akademik bir gü-

cün, bilimin ve sizlerin var olduğunu bilmekten mutluyuz. Ne mutlu ki üniversitelerimizde Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri var. Sizlere katkılarınız ve katılımınız nedeniyle ayrı ayrı teşekkür ediyorum. Bu kongrenin yapılmasında emeği geçen tüm arkadaşlarımızı da ayrıca kutluyorum. Bu kongrelerde sunulan tebliğleri ve tartışmaları da elden geldince noksansız olarak kitap haline getiriyoruz. Şimdiden kütüphanelerimizde bu kitaplar önemli yer tutmaktadır. Tebliğ sahiplerini ve bu kitapları hazırlayan arkadaşlarımızı da ayrıca kutlamak istiyorum.

Bu kongremizi Türkiye'nin ve dünyanın büyük bir kriz yaşadığı süreçte gerçekleştiriyoruz. Zaten birçok sorunu bulunan endüstri ilişkileri sistemimizin sizlerin de çok iyi bildiği gibi bu krizle birlikte sorunları daha da artmış, artmakla kalmayıp bir toplumsal bunalıma dönüşecek yeni bir evreye yönelmiştir. Ekonomik krizler şüphesiz sadece ekonomi ile ilgili sonuçlar yaratsaydı, daha sınırlı etkileri çerçevesinde ele alınabilirdi. Fakat ekonomik sorunların, sorunun büyüklüğüne bağlı



11. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi'nde TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu da bir konuşma yaptı.



Kongrede yapılan “Sosyal Güvenlikte Değişim” konulu panele Fevzi Demir, Ali Rıza Okur, Ali Nazım Sözer, Yusuf Alper ve Celal Tozan konuşmacı olarak katıldılar.

16 olarak geniş toplumsal yansımaları bulunmaktadır. Genellikle rakamsal büyüklüklerle ifade edilen milli gelir, büyüme ve bazı göstergelerin ifade etmeye yetmediği toplumsal sorunlar, ancak daha özel bir tarzda incelendiği zaman kavranabilir. Bizler genellikle ekonomik verilerin yanı sıra ya da onların bir parçası olarak işsizlik rakamlarını ele alıp değerlendirebiliriz. Fakat 18-20 yaşına gelmiş gençlerin yaşadığı işsizlik sorununu, onların hayatını karartan, ümitlerinin kaybolmasına yol açan, psikolojik kimliklerini deforme eden ruh halini hiç bir rakamda çıplak bir şekilde göremeyiz.

Çalışırken evine ekmek götürren, çoluk çocuğunun ihtiyaçlarını karşılayan bir insanın işten atıldığı zaman karşılaştığı sorunları, yüreğinde açılan yarayı hiçbir rakamdan okuyamayız, hissedemeyiz. Her gün gazetelerde gördüğümüz, televizyon ekranından dinlediğimiz kur, makas, çapa, çıpa, Merkez Bankası formüllerinin ulaşamayacağı derinlikteki, için için kanayan, ama öfkeye dönüşmesi an meselesi olan bir yaradır bu. Ne yazık ki bir ülkenin ruhunu yaraladığınız zaman bu yaranın iyileşmesi on yıllar alıyordur.

Öyle bir ekonomik model düşününüz -ki bu IMF modelidir- rakamsal olarak büyüyorsunuz, ama ekonominiz istihdam yaratamıyor. Ülkenizin dış borçları sürekli büyüyor, bunun ülkenize pozitif bir yansıması yok. Türkiye on yıllardır bu çıkmaz yolun içindedir. Bu çarpıklığın biz çalışanlar açısından yarattığı en önemli sorun işsizliktir, yoksul-luktur, güvencesiz istihdam koşulları, uzaklaşılabilir, piyasalaştırılan sosyal devlet anlayışıdır.

Sayın Başbakan da dahil Hükümetin ilgili bakanlarının da zaman za-

man ifade ettiği gibi, artık Türkiye'nin IMF'ye, Dünya Bankası'na ihtiyacı yoktur. Türkiye'nin kendi kaynaklarıyla bütünleşecek yeni bir kalkınma stratejisiyle yaşadığı sorunları aşacak güçte olduğuna inanıyorum. Artık kendi yolumuzda, kendi aklımızla, kendi emeğimiz ve sermayemizle yola devam etmemizin en akılcı yol olduğunu düşünüyorum.

İstanbul'da yapılan son IMF-Dünya Bankası toplantısında kurum yetkilileri dahi bir şekilde ürettikleri politikaların krizdeki kurumsal sorumluluğunu kabul etmiştir.

Nitekim Sayın Başbakan da, onlara seslenirken, 'Küresel ekonomiye yön veren herkesin, yani sizlerin, başını iki elinin arasına alarak nerede yanlış yapıldığını enine boyuna düşünmeniz kaçınılmazdır' demiştir. Geniş halk kesimlerinin yoksullaştırılması ve sosyal devletin yok edilmesi üzerine inşa edilen bu politikaların artık sürdürülemez olduğunu tablo açıkça ortaya koymaktadır. Nitekim IMF Başkanı'nın söyleminde yer alan 'yoksulluk savaşlara neden olabilir' yaklaşımı dünya halklarına yaşattırılan mağduriyetin açık bir itirafıdır.

Biz sendikacılar olarak şunu çok iyi biliyoruz ki; ekonomik sistemde



“Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri” konulu panelde M. Yaşar Tınar, Şebnem Seçer, Umut Omay ve Mehmet Yılmaz tebliğlerini sundular.

endüstriyel üretim yapısıyla mali yapılar arasında denge kurulamazsa; bir başka ifadeyle finans kapitalizm kendi çıkarları doğrultusunda üretimi bütün boyutlarıyla belirleyecek konuma yükselirse, bu artık kapitalizm için de sürdürülemez bir noktanın ortaya çıkmış olması demektir. Elbette ki bunun bedelini öncelikle emekçiler ödemek zorunda kalacaktır. Ama bugün de görüldüğü gibi bundan her kesim etkilenecektir ve herkes belli bir oranda bir bedel ödeyecektir.

Tüm bunların ışığında Türk çalışma hayatının da yoğun ve sorunlu bir gündemi olması doğaldır. Bu yoğun ve sorunlu gündem, işçi konfederasyonlarını kimi zaman emeği ile geçinen herkesi ilgilendiren duyarlılıklar gösterme görevi ile karşı karşıya bırakmaktadır. Biz, TÜRK-İŞ olarak Türkiye'nin en büyük işçi konfederasyonuyuz. Temsil ettiğimiz kitlenin, emeğin hak ve çıkarlarını korumaya, geliştirmeye mecburuz. Bu bizim görevimizdir, varlık nedenimizdir. TÜRK-İŞ, kurulduğu günden bu yana partiler üstü politikasını korumuş, bütün siyasi partilerle aynı mesafede olmuştur. Hükümetlerin doğru yaptıklarını takdir etmiş, yanlış yaptıklarına da söylemleriyle, eylemleriyle karşı çıkmıştır. Demokrasilerde hükümetlere düşen görev, sendikaların sesine kulak vermek, eylemlerine tahammül göstermek ve taleplerini can kulağı ile dinlemektir. Dünyanın gelişmiş tüm ülkelerinde sendikalar demokrasinin temel taşı kabul edilirken, ülkemizde sendikacılığın giderek kan kaybetmesi demokrasimiz açısından da bir zaafıdır. Örgütlenmenin önündeki engeller kan kaybının birinci nedeni olarak ifade edilebilir.

Bu çerçevede, gündemimizdeki en önemli konulardan birisi 2821 Sendikalar Yasası ve 2822 Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt yasasında yapılacak değişikliklerdir. TBMM gündeminde bulunan yasa



“Çalışma Psikolojisi ve İnsan Kaynakları” konulu panele konuşmacı olarak Neslihan Okakın, Tunç Demirbilek, Murat Çolak, İlkay Savcı ve Müge Ersoy Kart katıldılar.

teklifinin, yıllar içinde yapılan diğer çalışmaların ve en son TÜRK-İŞ'in bilim adamlarına hazırlattığı taslağın yanı sıra, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı da bilim adamlarından oluşturduğu bir kurula ilgili yasalara ilişkin bir çalışma yaptırmaktadır. Bu çalışmanın da taraflarca değerlendirilmesi ve önerilerin iletilmesi ile birlikte söz konusu yasal değişiklikler için bir olgunluk noktasına gelinebileceği umulmaktadır. TÜRK-İŞ, söz konusu yasal değişikliklerin ILO, AB normları ve Türkiye koşulları dikkate alınarak yapılmasını istemekte, önerilerini iletmektedir. Sayın Bakanımızın hassasiyetleriyle bu konunun en iyi şekilde sonuçlanacağından kuşkuymuz yoktur.

Yaşanan krizden alınacak derslerle birlikte, artık dünyada ve Türkiye’de, insanın, uygulanan tüm politikalarda merkeze oturtulduğu yeni bir dönemin başlayacağına inanmak istiyorum. Daha fazla kar hırsıyla hiçbir yere varılamayacağının anlaşıldığı, kaynakların dağıtıldıkça çoğalacağının farkına varıldığı, emeğin hakkının verildiği, yoksulluğun, açlığın olduğu yerde, zenginlerin de huzur içinde olamayacağının farkına varıldığı ve sosyal devlet anlayışının yeniden hayata

geçirildiği bir dönemin başlayacağına inanmak istiyorum. Ve böyle bir dönemde, ne kiralık işçilik, ne paralı sağlık hizmeti, ne amacı dışında kullanılan fonlar, ne kayıt dışı ekonomi, ne güvencesiz istihdam, ne de göz dikilen kıdem tazminatı... Bugün çalışanlar açısından sorun olan her şeyin gündemimizden çıkacağını biliyorum.”

Toplantıda ayrıca Marmara Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölüm Başkanı Prof. Dr. Neslihan Okakın ile Prof. Dr. Pınar Tınaz da birer açış konuşması yaptılar.

Daha sonra iki gün süren toplantılar dizisine geçildi. Bu toplantıların konu başlıkları; “Güncel İstihdam Sorunları ve Çözüm Önerileri”, “Sosyal Güvenlikte Değişim”, “Sosyal Politika ve Yoksulluk”, “Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri” ve “Çalışma Psikolojisi ve İnsan Kaynakları” olarak belirlendi. Toplantılarda akademisyenler görüşlerini dile getirdi.

Ayrıca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Dinçer, öğretim üyeleri ile birlikte çalışma ilişkileri ve sosyal güvenlik konuları üzerine kapalı değerlendirme toplantısı yaptılar.



TÜRK-İŞ KKTC Başbakanı Eroğlu'nu Ziyaret Etti

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu 19 Ekim 2009 günü Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Başbakanı Derviş Eroğlu'nu makamında ziyaret etti. Ziyarete Genel Mali Sekreter Ergün Atalay, Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Pevrul Kavlak, UBP Milletvekili ve TÜRK-İŞ KKTC Temsilcisi Ahmet Çaluda, Hür-İş Genel Başkanı Yakup Latifoğlu ve Kamu-İş Başkanı Sami Dilek de yer aldı.

Ziyaret nedeniyle konuşan Başbakan Eroğlu, ülkenin ekonomik durumunun iyi olmadığını, sıkıntıları aşmak için tedbirlerin alınmaya devam ettiğini anlattı. Sendikaların

taleplerini imkanları ölçüsünde değerlendirdiklerini kaydeden Eroğlu, Türkiye'de olduğu gibi KKTC'de de ekonomik durumun iyi olmadığını, geçmiş dönemde yapılan aşırı savurganlıkların sıkıntısını çektiklerini söyledi. Eroğlu, "Tebdir almazsanız bu sıkıntıları aşamazsınız, ama her tedbir de tepki uyandırıyor. Tedbir-tepki tartışması içerisinde bugünlere kadar geldik. Temennimiz bu demokratik ülkede demokrasimize zarar vermeden hakların aranmasıdır. Hak aranırken de ülkenin gerçeklerinin mutlaka dikkate alınması gerektiğini düşünüyorum" diye konuştu.

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu da, hükümete çalışmalarında başarılar dilemek ve Genel Başkanı olduğu Tes-İş Sendikası'nın Başkanlar Kurulu toplantısına davet etmek için ziyarete geldiklerini belirterek, UBP'nin 34. kuruluş yıldönümünü de kutladı. Dünyadaki krizin ister istemez Türkiye'yi ve Kıbrıs'ı da etkilediğini ifade eden Kumlu, hassas bir dönemden geçildiğini, AB'de Kıbrıs sorununun da gündeme geldiğini, Türkiye'nin KKTC'nin ve kendi demokratik çıkarlarını koruyarak Avrupa Birliği'nde yürümeye çalıştığını anlattı. Kumlu Başbakan'a, işlemeli bir duvar saati hediye etti.

Kumlu: “Türkiye özelleştirmede bir özeleştir-i yapmalı ve enerjide özelleştirmeleri durdurmalıdır.”

Tes-İş Sendikası Başkanlar Kurulu, 19 Ekim 2009 günü Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde yapıldı. TÜRK-İŞ Genel Mali Sekreteri Ergün Atalay'ın da katıldığı toplantıda TÜRK-İŞ ve Tes-İş Sendikası Genel Başkanı Mustafa Kumlu bir konuşma yaptı. Konuşmasında enerji özelleştirmelerine değinen Kumlu şunları söyledi:

“25 yıldır gündemde olan elektrik dağıtım ve üretim tesislerinin özelleştirilmesine yönelik yeni adımların atıldığı dönemde; yani bundan yaklaşık iki yıl kadar önce yaptığım açıklamalarda, elektrik dağıtım bölgelerinin özelleştirmesi için ileri sürülen gerekçelerden hiç birinin gerçekçi olmadığını, özelleştirmeler gerçekleştiğinde fiyatların ucuzlamayacağını, kayıp kaçak oranlarının azalmayacağını, yatırımların artmayacağını söylemiştim. Üstelik bu uygulamaya girişenleri, ‘Elektrik özelleştirmesi başka bir şeye benzemez. Sistemin bütünlüğünü bozarsınız. Hukuk dışı bir şekilde, her şeyi parça parça özel sektöre devrederseniz, yatırımların devamlılığı ve denetimi gibi konularda da ciddi sorunlarla karşılaşacaksınız’ diyerek uyarıştım.

Peki bu iki yılda olan nedir? Başkent, Sakarya ve AYDEM elektrik dağıtım bölgelerinin özelleştirmesi gerçekleştirilmiştir, MERAM'da devir işlemlerinin tamamlanması beklenmektedir. Sendikamızın hukuki girişimleri sayesinde Aras dağıtım bölgesinin özelleştirilmesi işlemiyle ilgili olarak yürütmeyi durdurma kararı verilmiştir. 15 ilimizi içeren Çoruh, Osmangazi ve Yeşilirmak elektrik dağıtım şirketlerinin özelleştirilmesine yönelik teklif mektupları yarın toplanmaktadır, buralarla ilgili ihaleler yapılacaktır. Amaç, elektrik dağıtımının özel şirketlere

devredileceği il sayısını 45'e çıkarmaktır. 2010 yılından itibaren elektrik üretim tesislerinin ardı ardına özelleştirilmesine yönelik çalışmalar da hızlandırılmaktadır.

Hükümetin gündeminde IMF ve Dünya Bankası'yla uyumlu bir şekilde hazırlanan Orta Vadeli Program'ın finansmanını özelleştirme gelirlerinden sağlamaya yönelik çalışmalar vardır. Hükümet 2009-2012 yıllarında özelleştirme gelirlerinin 30 milyar TL olmasını hedeflemektedir ve bu konuda temel kaynak olarak elektrik dağıtım ve üretim özelleştirmeleri görülmektedir.

Son iki yılda yapılan özelleştirmelerin ardından yaşananlar uyarılarımızın haklılığının kanıtı olmuştur. Şöyle ki, özelleştirme için doğan maliyet bazlı fiyatlandırma sistemi yüzünden son iki yılda elektriğe yüzde 70 oranında zam yapılmıştır. Özelleştirilen AYDEM'de kayıp kaçak oranlarının şişirilmesi sayesinde özel şirkete kaynak aktarılmak istendiği ortaya çıkmıştır. Üstelik özelleştirme sonrası yapılacak yatırımların özel denetim şirketleri tarafından denetlenmesine yönelik düzenleme de hem denetimin mantığı hem de sistem güvenliği açısından doğuracağı sakıncalar dikkate alınarak Danıştay'ın bir kararı ile iptal edilmiştir.

Olumsuzluklar listesini daha da uzatmak mümkündür. Ne yazık ki zaman içinde benzer sıkıntıların yaşanması kaçınılmazdır. Diğer taraftan özelleşen işyerlerinde hızlı bir şekilde taşeronlaşma başlamıştır. Sendikamız toplu iş sözleşmesi düzeni içerisinde bu taşeron işçilerin şirket bünyesi içine alınması ve sendika üyesi yapılması girişimlerini sürdürmektedir.

Türkiye'nin gündemine özelleştirmeler, IMF-Dünya Bankası reçetelerinin bir gereği olarak girmiştir. Bu güne kadar onlarca kar eden tesis yok pahasına elden çıkarılmış, memleketin tüten tüm bacaları özelleştirme adı altında söndürülmüştür.

Gelinen noktada, enerjide yeni özelleştirmelere hazırlanan Hükümetin dikkate alması gereken bir husus vardır. İstanbul'da gerçekleştirilen IMF-Dünya Bankası yıllık toplantısında küresel paranın patronları, ülkemizde de yıllardan beri uygulanan IMF politikalarının özelleştirisini yapmıştır. Gelişmekte olan ülke halklarını, alabildiğine yoksullaştıran, varını yoğunu elinden alan bu politikaların, artık sürdürülemez olduğu kabul edilmiştir.

Sayın Başbakan da o toplantıda yaptığı konuşmada, paranın patronlarını, ‘Başını iki elinin arasına alarak nerede yanlış yaptıklarını düşünmeye’ çağırmıştır.

İşte biz söylüyoruz. Yıllardan beri söyledik, dinlemediler ama yine söylüyoruz. Kimsenin başını iki elinin arasına alıp düşünmesine gerek yok... TÜRK-İŞ'in ve TÜRK-İŞ'e bağlı sendikaların yıllardır yayınladığı raporlar, yapılan açıklamalar nerede hata yapıldığını göstermektedir. Özelleştirmeler başlı başına bir hatadır. Türkiye'de özelleştirmelerin en önemli son ayağını enerjide özelleştirmeler oluşturmaktadır. Enerjide özelleştirmelerin hepsi henüz gerçekleşmemiştir. Paranın patronları, yıllardır dünyaya dikte ettikleri ekonomik politikalarla ilgili madem ‘hata yaptık’ demektedir, bu politikayı uygulayanların da artık özeleştir-i yapma vakti gelmiştir. Türkiye bu özeleştir-iyi yapmalı ve hiç olmazsa enerjide özelleştirmeleri durdurmalıdır.”

Türk Metal Genişletilmiş Temsilciler Toplantısı



20

Kumlu: “Türk Metal’in geçmişi kazanımlar için verdiği şanlı mücadelelerle doludur.”

Kavlak: “Kimse TÜRK-İŞ’i sözün bittiği yere getirmesin.”

Türk Metal Sendikası Zorunlu Organlar ve Genişletilmiş Temsilciler Meclisi, 12-16 Ekim 2009 günlerinde Büyük Anadolu Didim Resort Otel’de toplandı. Toplantının açılışına TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, 3. Bölge Temsilcisi Mustafa Kundakçı ile Türk Metal Sendikası Genel Merkez, Şube Yöneticileri ve çok sayıda misafir katıldı.

Türk Metal Sendikası’nın şubelerinde görev yapan yönetim, denetim ve disiplin kurulu üyeleri ile baştemsilci ve temsilcilerin katıldığı toplantının açılışında, TÜRK-İŞ Genel Teşkilatlandırma Sekreteri ve Türk Metal Sendikası Genel Başkanı Pervin Kavlak bir konuşma yaptı. Kavlak Türkiye’de çalışanların gelecek

için sahip oldukları tek teminatın, kıdem tazminatları olduğunu söyleyerek şöyle konuştu:

“Bu para 25 yıllık emeğin, alın terinin karşılığıdır. Ancak şimdilerde görüyoruz ki bu birikime de göz dikenler vardır. Hükümet, kıdem tazminatları için bir fon oluşturmak istemektedir. Bizim şartlarımızı yerine getirenlere biz fondan tazminatı ödeyelim diyorlar. Buna inanmak mümkün değil. Türkiye’yi bugüne kadar idare edenlerin, Tasarrufu Teşvik Fonu’nda, Konut Edindirme Fonunda sabıkaları vardır. Şimdi böyle bir sabıka kaydı varken, biz kıdem tazminatı fonuna evet demeyiz, diyemeyiz. Bu fon masalına inanıp yola çıkanlar yarı yolda kalacaktır. Emekli olacak ama kıdem tazminatı

peşinde yıllarca koşacaktır. Biz, Kıdem Tazminatı Fonu’nu, çalışanların alın terine karşı yapılmış bir saldırı olarak görüyoruz. Kıdem tazminatı üzerindeki tartışmaları şiddetle kabul etmiyoruz. Bu konuda TÜRK-İŞ’in Genel Kurul kararı vardır. Bu kararda yer alan ‘Genel Grev’ ifadesini herkes dikkatle düşünmek zorundadır. Dileriz kimse TÜRK-İŞ’i sözün bittiği yere getirmesin.”

Kavlak’tan sonra kürsüye gelen TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, Türk Metal Sendikası’nın son dönemde yaşadığı sorunlara değindi. Kumlu şunları söyledi:

“Türk Metal Sendikamız, dönem itibarıyla yaşanabilecek en zor sınavlardan birinin içine girmiş, her



sınavda olduğu gibi kendini bir dizi zorluğun, aşılması gereken sorunun içinde bulmuştur. Öyle bir süreç yaşanmıştır ki, sendikamız açısından değişim bir zorunluluk haline gelmiş, Nisan ayında yaptığınız genel kurulda bu değişim teşkilatınız tarafından başlatılmıştır.

TÜRK-İŞ ve TÜRK-İŞ'e bağlı sendikaların her birinin yarım yüzyıl aşkın geçmişi, aynı zamanda Türk İşçi Hareketinin mücadele tarihidir. Türk Metal Sendikamızın geçmişi de kazanımlar için verdiği şanlı mücadelelerle doludur. TÜRK-İŞ'in en köklü ve en büyük sendikalarından biri olan Türk Metal, Türk işçi hareketinin yüz akıdır. Türk Metal'i yüz akı yapan ise, ona üye olan işçilerimizdir. Onların disiplini, mücadele azmi ve sendikasına olan bağlılığıdır.

Şu son bir yıldır, Türk Metal Sendikası, yalan yanlış birçok söylemle, haberle gündeme getirilmiştir. Bu haberlere uzun uzun yer verenler, Genel Başkanınız Pevrul Kavlak'ın söylediklerini ise duymazdan gelmiştir. Ne söylemiştir Genel Başkanınız? 'Üyelerimizin emanetine ihanet etmedik etmeyeceğiz' demiştir. İşte işin aslı budur. O karmaşada, o sapla samanın birbirine karıştığı, neyin doğru neyin yanlış olduğunun belli olmadığı ortamda, genel başkanınızın bu söylediklerini söylemek yürek ister. Cesaret ister... Ama Pevrul Kavlak bu sözleri söyleyebildi. Neden? Çünkü sendikasına güveniyor, sizlere güveniyor, sizlere yanlış yapılmadığını biliyor... Kavlak, o iftira kampanyasına meydan okuyor... Diyor ki, 'Gelin bakın... Yanlış varsa, işçime ait bir kuruşa zarar geldiyse yapışın yakama diyor.'

İşte Türk Metal bu değerli kardeşlerim. Türk Metal sizler sayesinde var. Genel Başkanınız meydan okuma cesaretini sizlerden alıyor. Gelinek noktada, yapmanız gereken, sevgi, saygı, hoşgörü içinde birbirinize güvenerek, el ele, omuz omuza, yeni hedeflere doğru yürümektir.

Sendikaları, konfederasyonları var eden ve güçlü kılan birlik ve beraberlik ruhudur. Sorunlar olmaz mı? Olur elbette. Ama esas olan bu sorunları o yapı içinde çözebilme.

Biz TÜRK-İŞ Yönetimi olarak çalışma hayatının birikmiş tüm sorunlarının bir bir önümüze geldiği bir dönemin içinde bulduk kendimizi. İki yıla yakın bir süredir, her günümüz büyük küçük bir dizi soruna çözüm aramakla geçti. Bu süreç içerisinde, kimi zaman Hükümetle restleştik, eylemler yaptık, kimi zaman konuşarak sorunları çözmeye çalıştık.

TÜRK-İŞ'in diğer konfederasyonlardan farklı olarak her türlü siyasi eğilimi içinde barındıran hareketli renkli bir tabanı vardır. Bu renklilik TÜRK-İŞ'in zenginliğidir. Bu renkliliğin ürünü olarak TÜRK-İŞ Yönetimi, her dönemde, bazı sendikaların, üyelerinin eleştirileri ile karşı karşıya kalmıştır. Bize de kimi uygulamalarımız nedeniyle zaman zaman tabandan eleştiri gelmektedir. Ben haklı haksız ayrımı yapmadan samimi bir şekilde sitem eden arkadaşlarımızı anlıyorum ve onları saygıyla karşılıyorum.

Tarihi boyunca TÜRK-İŞ Yönetimlerinde de zaman zaman problemlerli dönemler olmuştur. Yöneticiler birbirleriyle anlaşamamıştır, siyasi ya da kişisel nedenlerle farklılıklar yaşanmıştır. Ama TÜRK-İŞ tarihine bakın, hiçbir dönemde herhangi bir TÜRK-İŞ yöneticisi çıkıp, televizyonlarda, gazetelerde içinde bulunduğu yönetimi eleştirmemiştir. Sorun, Yönetim Kurulu çatısı altında çözülmeğe çalışılmış, çözümsüzlüklerde bile hesaplaşma yeri olarak gazeteler, televizyonlar değil, TÜRK-İŞ Genel Kurulları esas alınmıştır. Doğru olan da bu geleneği sürdürmektir. Teşkilatı kamuoyu önünde yıpratmanın hiç kimseye bir yararı olmayacaktır.

Bir vesileyle daha önce de söyledim, tekrar ediyorum... Seçilmiş olmanın verdiği sorumlulukları bir ke-

nara iten, sürecin içinde yer alması gerekirken, aprotta hata yapılmasını bekleyen ve kendince hata yapıldığına inandığı noktada da dışarıdan gazel okumayı marifet sayanlara saygı duymuyorum, duymayacağım.

(...) Ülkemiz bir süredir, kimilerince 'Kürt açılımı', çoğu kez de 'demokratik açılım' olarak adlandırılan bir sürecin içinden geçmektedir. TÜRK-İŞ, Doğu ve Güneydoğu Anadolu'da yaşanan sorunlarla ilgili olarak 1993 yılında bir rapor yayınlamıştır. TÜRK-İŞ'in o dönemde tespit ettiği sorunlar ve çözüm önerileri, günümüzde örtüşmektedir. Hiç şüphesiz, sorunun çözümünün temelinde demokrasinin sınırlarının genişletilmesi yer almaktadır. Demokrasi, sorun çözme yöntemi olarak işlerlik kazandığı zaman sorunların birikmesine, krize dönüşmesine izin vermeyecektir. Bu süreçte bireysel hak ve özgürlüklerin toplumsal hak ve özgürlüklerle uyumu son derece önemlidir. Bireysel hak ve özgürlüklerin toplumsal hak ve özgürlüklerle desteklendiği bir anlayışta demokrasi gerçek fonksiyonlarını üretebilecektir. Tüm bu tartışmalar sürecinde ülkemizin bütünlüğü ve milli mücadele ile çizilmiş sınırlarımızın ve bağımsızlığımızın asla tartışma konusu yapılmaması şarttır. TÜRK-İŞ, 21. yüzyılın 'ayrışmalar' değil, 'birleşmeler yılı' olduğuna inanmakta, ülkemizde barış ve kardeşliğin kalıcı bir şekilde yerleşeceği ve yaşanacağı günlerin uzak olmadığına inanmaktadır.

TÜRK-İŞ Türkiye'nin en büyük, en güçlü örgütlü gücüdür. Bu nedenle dost düşman herkesin gözü üzerimizdedir. Bizi bölmeye çalışanlar olacaktır. Bizi yıpratmaya çalışanlar olacaktır. Ama birbirimize sınıksız sarılacağız sevgili arkadaşlarım. Onlar üzerimize gelecek biz dimdik duracağız... Siz bize destek olduğunça, siz aldığımız kararları kararlılıkla, coşkuyla hayata geçirdikçe, açamayacağımız hiçbir kapı yoktur."



İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri Devam Ediyor

İş Sağlığı ve Güvenliği seminerlerinin ikinci bölümünde Adana, Adapazarı ve Kayseri’de yapılan toplantılar başarıyla sonuçlandı.

TÜRK-İŞ’in her yıl çeşitli bölgelerde düzenlediği İş Sağlığı ve Güvenliği seminerlerinin 2009 yılı ikinci dönemi ilk toplantısı 13-14 Ekim 2009 günlerinde Adana’da yapıldı. Buradaki eğitimlere çok sayıda Şube Başkanı ve TÜRK-İŞ üyesi katıldı. Toplantının açış konuşması, TÜRK-İŞ Genel Mali Sekreteri Ergün Atalay tarafından yapıldı. TÜRK-İŞ olarak sendikal alanda yaşadıkları büyük sorunları her fırsatta dile getirdiklerini ancak medyanın buna yeterince yer vermediğini söyleyen Atalay konuşmasında şu görüşleri dile getirdi:

“Sendikal Haklar Olmadan AB Hayal.”

“Sendikaların büyük sorunları basında yer almazken, bir sendikada yaşanan küçük bir hata gazete sayfalarında, televizyon ekranlarında geniş yer buluyor. Bunlar ne yazık ki özellikle yapılıyor. Basın patronları sendikal düzen istemiyor. Eğer basında sendikalaşma olsaydı bunları yaşamazdık. Ama basında sendikalaşmanın önünde büyük engeller var. Yalnızca basında da değil, bu ülkede nerede sendikalaşmaya çalışsak, işçiler işten atılıyor. 1980 yılında Türkiye’nin nüfusu 40 milyondur ama sendikal işçi sayısı 2.5 milyon-

du. Bugün nüfusumuz 74 milyon ama ne yazık ki sadece 1 milyon sendikalı var. İşverenlerimiz sendikadan ürküyor, kayıt dışına kaçıyorlar. Sendikalaşma oranı artmadan Avrupa Birliği bizim için hayaldir. Bunu herkes böyle bilmelidir.”

İşçi sağlığı iş güvenliği konularına da değinen Atalay, son bir yılda bin 470 civarında iş kazası yaşandığını söyleyerek, “Ölümlü kazaların yüzde 87’sinde sendika yoktur. Sendikanın olduğu yerde iş kazası olmaz, düzen olur, eğitim olur, güvenlik olur” diye konuştu.

Atalay, “Kayıt-dışı ekonominin yaygın olması, sosyal güvenlik hak-



Cemal Yaman

TÜRK-İŞ Sakarya İl Temsilcisi
Demiryol-İş Adapazarı Şube Başkanı

larına uyulmaması ve sigortasız-sendikası işçi çalıştırılması bakımından temel sorunların yaşandığı işletmeler küçük ve orta boy işletmelerdir. Günümüzde özellikle bu işletmelerde rekabetin boyutları genişlemiş, maliyetlerin düşürülmesi temel hedef haline gelmiştir.

Bu tür işyerlerinde maliyetin ilk düşürüldüğü yer ise ne yazık ki, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleridir. Açlık, işsizlik ve iş kazası riski arasında tercih yapmaya zorlanan insanlar, sağlıksız ortamlarda çalışmayı, iş kazası riskini tercih ediyorlar. Özelleştirme, taşeronlaşma ve esnek çalışma biçimleri de sağlıksız-güvenliksiz bir çalışma yaşamını dayatıyor.

İşte bu nedenlerle Türkiye, özellikle son yıllarda, iş kazalarında dünyanın en önde gelen ülkelere göre bir halini aldı. Kamu kurumlarının yayınlanan istatistiklere bakıldığında, ülkemizde iş kazaları ve buna bağlı olarak ölümlerin çok fazla olduğu anlaşıyor.

SGK verilerine göre yalnızca 2007 yılında 80 binin üzerinde iş kazası olmuş, bu kazalarda binden fazla işçimiz hayatını kaybetmiştir.

İş kazalarının yüzde 62,7'sinin 50'nin altında işçi çalıştıran işyerlerinde olması da dikkat çekicidir. Bindiği gibi, 50'den az işçi çalıştıran işyerlerinin tüm işyerleri içindeki oranı yaklaşık yüzde 90'ı bulmaktadır. Bu da, çalışanların büyük bir bölümünün sağlık-güvenlik haklarından yararlanamadıkları ortaya koymaktadır.

İş kazalarının yaşandığı bu küçük işletmelerin büyük bölümünün kayıt dışı olması da bilinen bir gerçektir. Kayıt dışı istihdamın yaygınlığı sosyal hukuk devleti uygulamalarının, sendikal örgütlenmenin de önündeki en önemli engellerden birisidir. İşçi sağlığı iş güvenliği yönünden ülkemizin yaşadığı bir başka gerçeğin, bu işyerlerinin tamamına yakınında sendikal örgütlenme olmaması olduğu unutulmamalıdır.

Biz TÜRK-İŞ olarak çağdaş işçi sağlığı ve iş güvenliği standartları ve normlarından söz edilebilmesi için, tüm işyerlerinin ve tüm çalışanların sendikalı olmasını ve sağlık ve güvenlik kapsamına alınmasını talep ediyoruz” dedi.

Kısa bir süre önce kiralık işçilikle ilgili getirilen yasal düzenlemeyi, diğer konfederasyonlarla birlikte engellediklerini söyleyen Atalay, “Bunun adı köleliktir. Bunu kabul etmemiz mümkün değil. Bu yasayı tekrar TBMM gündemine taşımaya çalışanlar var. Onlara karşı mücadelelerimiz sürecektir” diye konuştu.

Seminerde TÜRK-İŞ 4. Bölge Temsilcisi Edip Gülnar ve Adana Büyükşehir Belediye Başkanı Aytaç Durak da birer konuşma yaptılar.

Adapazarı Seminerine İlgi Büyüktü

Adana toplantısının ardından Adapazarı'na geçildi. 20-21 Ekim 2009 günlerinde Demiryol-İş Sendikası Adapazarı Şubesinde yapılan seminerin açılışına, Sakarya Valisi Hüseyin Atak, Büyükşehir Belediye Başkanı Zeki Toçoğlu, Sakarya Üni-

versitesi Rektörü Prof. Dr. Mehmet Durman, Sanayi ve Ticaret Odası Başkanı A. Akgün Altuğ ve çok sayıda davetli katıldı. Toplantının açış konuşmasını TÜRK-İŞ Sakarya İl Temsilcisi Cemal Yaman yaptı. Yaman konuşmasında, özellikle IMF politikalarına ve bu politikaların ülkemizde yarattığı sonuçlara değindi. Yaman şu görüşleri ileri sürdü:

“TÜRK-İŞ olarak yıllardan beri IMF ve Dünya Bankası politikalarının bizi nereye getirdiğini sokaklarda, salonlarda haykırıyoruz. Bizim uzun yıllardır söylediklerimizi şimdi siyasetler söylüyor. Hatta IMF'nin Başkanı söylüyor. Şimdi yarattıkları tahribatı onarmak için çareler arıyorlar. Çünkü açlık ve yoksulluk bugün dünyanın hatta insanlığın temel sorunu haline gelmiştir. İnsanlık bir felaketin eşiğindedir ve büyük yıkımlar beklenmektedir.”



Eyüp Alemdar

Koop-İş Sendikası Genel Başkanı

Yaşanan ekonomik krize de değinen Yaman, “Yaşadığımız ekonomik kriz sonrasında reel sektör önemli ölçüde geriledi. Üretim daraldı. Ancak Hükümet reel sektör patronlarına çare üretirken, bu gerileme nedeniyle büyük zarar gören, işsiz kalan, işinden atılanlar göz ardı edildi. Her



Adapazarı seminerine katılanlara birer sertifika verildi.

zaman olduğu gibi bu krizin faturası yine emekçilere ödetildi. Sermaye kesimine vergi indirimleri getirilirken, işçilerin vergi dilimleriyle oynanarak büyük bir adaletsizlik yapıldı. Krizin bedeli varsa bunu tüm toplum kesimleri ödemelidir” diye konuştu.

Toplantıya katılan Koop-İş Sendikası Genel Başkanı Eyüp Alemdar da bir konuşma yaptı. Alemdar konuşmasında şu görüşlere yer verdi:

“Dünya ve içinde yaşadığımız toplumun değer yargıları giderek değişiyor. Değişmeyen tek bir şey varsa o da insanların fizyolojik ihtiyaçlarının karşılanmasıdır. Çağdaş yaşamın gereği olarak, insanın önce bir işe, insanca yaşayabileceği bir ücrete, sağlıklı ve güvenli bir şekilde oturabileceği bir konuta ihtiyacı var.

Ancak uygulanan ekonomik politikaların sonucunda ücretle çalışanlar ile işsizler, emekliler ve çiftçiler yaşadığımız krizden en çok

etkilenen kesimler olmuştur. İşsizliğin ve yoksulluğun artışı ülkemiz için büyük bir risktir ve çalışanlar için ciddi bir baskıdır.

Dünya Bankasının yaptığı bir araştırmaya göre yoksul ailelerin geliri yüzde 84 oranında düşerken, orta gelir düzeyindeki ailelerin geliri yüzde 15, üst gelir düzeyindeki ailelerin geliri ise yüzde 10 artmış gözüküyor. Buradan da anlaşılacağı üzere kriz fakiri vuruyor. Bir kısım zengine ise fırsatlar yaratıyor.

İstanbul’da yapılan IMF ve Dünya Bankası toplantılarında konuşan IMF Başkanı Strauss-Kahn bile, bu gidişe önlem alınmadığı takdirde krizin etkisiyle ortaya çıkan işsizlik ve fakirliğin önümüzdeki yıllarda dünya üzerinde ciddi sosyal problemler çıkarabileceğini söylüyor. IMF tarafından hükümetlere verilecek paranın fakir ve işini kaybedenler için kullanılmasını istiyor.

Uygulanan bu küresel politikalarla karşı sosyal devleti güçlendirmek, ekonomik kararlarda insan odaklı

olmak ve sosyal koruma kavramlarına gereken önemi vermek zorundayız. Bütün dünyada ve ülkelerde küresel politikalar ulus devletleri tehdit ederken yerli ve yabancı küreselcilerin istediği tek şey, her türlü imkânı kullanarak daha fazla para kazanmak ve bunun önündeki engelleri kaldırmaktır.”

Alemdar’ın ardından Sanayi ve Ticaret Odası Başkanı A. Akgün Altuğ da bir konuşma yaptı.

Kayseri Semineri

TÜRK-İŞ İş Sağlığı ve Güvenliği seminerlerine 26-27 Ekim 2009 günlerinde Kayseri’de devam edildi. Çok sayıda sendika yöneticisi ve işçinin katıldığı seminerde çeşitli konular dile getirildi.

Kayseri seminerin açılışı TÜRK-İŞ 5. Bölge Temsilcisi Rıfat Pakkan tarafından yapıldı. Pakkan konuşmasında şunları söyledi:

“İş sağlığı ve güvenliği konusuna büyük önem veren, eğitim faaliyetle-



riyle, yayınlarıyla, bu alandaki çalışmalarını sürdüren konfederasyonumuz, toplumun tüm kesimlerinde iş sağlığı ve güvenliği bilinci ve kültürünün yaratılması için tarafların çabalarını yoğunlaştırmaları gerektiğine inanıyor.

Ancak, tek başına TÜRK-İŞ'in bu faaliyetlerinin yeterli olduğunu söylemek mümkün değildir. Başta devlet olmak üzere, işçi-işveren, üniversiteler, mesleki birlikler gibi kurum ve kuruluşlar, işçi sağlığı ve iş güvenliğinin tarafları durumundadır. Çalışanların sağlığının korunmasında, üretimin sürdürülmesinde ve çalışma barışının korunmasında taraflara sorumluluklar düşmektedir. Ortak amaç, çalışanların yaşam kalitelerinin artırılması, işletmelerin üretime devam etmeleri ve ülkemizin verimlilik düzeyinin yükseltilmesi olmalıdır. Bunun için başta devlet olmak üzere taraflar birlikte çalışmalı, huzurlu, sağlıklı güvenli çalışma ortamı ve kültürünü birlikte geliştirmelidirler."



Rifat Pakkan
TÜRK-İŞ 5. Bölge Temsilcisi
Tes-İş Kayseri Şube Başkanı

İş Sağlığı ve Güvenliği seminerlerinde şu konular işleniyor: TÜRK-İŞ Genel Sekreter Yardımcısı Dr. Naci Önsal "Endüstri İlişkileri Sistemimiz", TÜRK-İŞ Sosyal Güvenlik Danışmanı Celal Tozan "Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık

Sigortası Kanunu Açısından İş Kazaları ve Meslek Hastalığından Sağlanan Yardımlar", TÜRK-İŞ Araştırma Müdür Yardımcısı Namık Tan "Çalışma Hayatını Etkileyen Sosyal Değişiklikler", TÜRK-İŞ Araştırma Müdür Yardımcısı Enis Bağdadioglu "Türkiye'de Sosyal ve Ekonomik Gelişmeler", TÜRK-İŞ Eğitim Uzmanı Özcan Karabulut "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Son Gelişmeler, Sorunlar ve TÜRK-İŞ Yaklaşımı", TÜRK-İŞ Kadın İşçiler Uzmanı Hülya Uzuner "Çalışma Hayatı ve Kadın", TÜRK-İŞ Hukuk Danışmanı Ferhan Tuncel "İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İSG Kurullarında İşçi Temsilcilerinin Görevleri", ÇASGEM Uzmanı Kadir Tomas "Meslek Hastalıkları" ile "İş Kazalarından Korunma Yöntemleri", Çevre Bakanlığı Uzmanları "İnsanların Çevre Açısından Karşı Karşıya Kaldığı Başlıca Sorunlar".

Seminerlere Kasım ayı içinde Konya, Aydın ve Van'da devam edilecek.



Kayseri seminerine çok sayıda şube başkanı, yöneticisi ve işçi katıldı.

DOSYA

Sendika Algısı

Tuğrul KUDATGOBİLİK

Cevdet SELVİ

Prof. Dr. Vedat BİLGİN

Doç. Dr. Banu UÇKAN

Doç. Dr. Deniz KAĞNICIOĞLU

Dr. Atilla ÖZSEVER





Sendika Algısı

Sanayi Devrimi ile başlayan endüstri ilişkileri alanı zaman zaman çıkar çatışmalarıyla değişik süreçlere doğru gitmiştir. Bu süreçlerde, sendikaların güçlü olduğu dönemlerin yanı sıra zayıfladığı dönemler de olmuştur. Sendikalar, çalışanların, çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlarını çözen, ekonomik, sosyal ve demokratik haklarını, toplu iş hukukunu koruyan ve geliştiren temel kuruluşlardır.

Editörden

Dünya ve ülkemizdeki gelişimlere ve değişimlere baktığımız zaman yapısal ve konjonktürel etkenler sendikalar ve çalışanlar açısından çeşitli zorluklar getirmiştir. Özellikle ekonomik krizler, endüstri ilişkilerini değiştirmede bir baskı aracı olmuş ve sendikaları zayıflatan bir süreci getirmiştir. 1980 sonrası dönemler sanayi toplumlarında çalışma biçimlerini esnekleştirmeye doğru götürmüş ve bu değişim sendikal örgütlenmeye karşı zorluklar çıkarmıştır.

Ülkemiz açısından bakıldığında sendikal örgütlenmenin önündeki engellerin giderek arttığını görmekteyiz. İşsizlik, kayıt dışı istihdam, çokuluslu şirketlerin sendikalara karşı olumsuz bakış açısı ve sendikasız çalışma biçimi gibi işveren baskıları, işçilerin toplu iş hukuku alanındaki haklarını daraltan ve yeni sendikal örgütlenmeleri engelleyen unsurlar olarak dikkat çekmektedir.

Bu kapsamda konuyla ilgili akademisyenlerden, çeşitli sivil toplum kuruluşlarından, ilgili bakanlık ve siyasi partilerden "Sendika Algısı" konusundaki görüşleri alınmış ve önemli tespitler yapılmıştır. Dergimizin dosya konusu olarak belirlenen bu önemli konunun, başta üyelerimiz olmak üzere tüm çalışanlar açısından önemli bir belge niteliğini taşıdığını düşünüyorum. Katkı sağlayan, bu sayımıza makale gönderen ve araştırmalarını bizimle paylaşan tüm ilgililere teşekkür ediyorum.

Hülya UZUNER

“Artan Uyum, İşbirliği ve Sosyal Diyalog, Ülkemizde Gelişen Çağdaş Sendikacılığın Önemli Göstergeleridir”

■ Tuğrul KUDATGOBİLİK / TİSK Yönetim Kurulu Başkanı

1990'lardan itibaren bireylerin, kurumların ve ülkelerin, küreselleşme süreci ile birlikte kendilerini siyasi sınır tanımayan ekonomik rekabet mücadelesinde bulmaları, yaşamın her alanını olduğu gibi endüstri ilişkileri sistemini de yeniden şekillendirmiştir.

Uluslararası rekabet, hızlı teknolojik gelişmeler, işsizlik oranlarındaki artış, yabancı sermaye yatırımlarının artan oranı, esnek üretim sistemlerinin geniş mesleki kalifikasyona ve bireysel pazarlık yapma gücüne sahip yüksek nitelikli işgücüne talebi artırması, hizmetler sektöründeki genişleme gibi pek çok faktör, kolektif endüstri ilişkilerinde giderek daralmaya ve sendikalaşma oranlarında önemli düşüslere yol açmış, işçi-işveren ilişkileri bireyselleşme eğilimine girmiştir.

Bütün bu gelişmeler, günümüzde işçi ve işveren sendikalarının geleneksel rollerini gözden geçirmelerini, üyelerinin farklılaşan beklentilerine karşılık kendilerini yeniden ifade etmelerini ve yeni faaliyet alanlarına açılmalarını gerektirmiştir.

Ülkemizde işçi ve işveren sendikalarının bu değişim sürecine tümünden yabancı kaldıklarını söylemek mümkün değildir. Bütün ülkelerde olduğu gibi, ülkemizde de sendikalaşma alanında kayıplar yaşandığı doğrudur. Ancak bu durum, sendikacılığın sona erdiğini değil, şekil ve yapı değiştirdiğini göstermektedir.

Gerçekten de, Türkiye’de 1990’lı yıllarda dünya ekonomisi ile bütünleşme ve ulusal rekabet gücünü geliştirme çabaları, işçi ve işveren ilişkilerini farklı bir zemine taşımıştır. Kesimlerin alışlagelmiş tutum ve davranış biçimleri farklılaşarak, çıkar çatışması ve uyuşmazlıklar yerini uyum ve işbirliğine bırakmaya başlamıştır. Bugün işçi ve işveren kesimleri, varlık nedenlerinin üretim ve işletme olduğu, geliri ve istihdamı koruyup geliştirme- nin, ancak işletmenin rekabet gücünü artırarak sağlanabileceği gerçeğini büyük ölçüde anlamıştır.

Hatta taraflar, 1994-2001 döneminde yaşanan ekonomik durgunluk ve krizlerde uyuşmazlığa düşmek yerine, çalışma mevzuatının katı yapısını da zorlayarak konjonktüre uygun ortak çözüm yolları geliştirmişler, işletmeleri ve istihdamı korumayı tercih etmişlerdir. Nitekim uzun zamandır toplu iş sözleşmelerinin süratle yenilendiği, grev ve lokavt uygulamalarının nerdeyse “yok” mertebesine indiği gözlenmektedir.

Ülkemizin AB’ne katılma süreci de sosyal diyaloga ivme kazandırmıştır.

Bugün içinde bulunduğumuz ciddi kriz ve işsizlik ortamında da nispi çalışma barışının varlığını sürdürüyor olması son derece önemlidir. Ülkemizde işçi ve işveren kesimlerinin işletme amaçları etrafında bütünleşmesi, krizle mücadelede elimizdeki en güçlü araçlardan birisidir.

Esasen ülkemizde, sosyal diyalogun olumlu yönde geliştiği gözlenmektedir.

Artık ülkemizde işçi ve işveren tarafları sadece toplu iş sözleşmelerini bağtılamak amacıyla bir araya gelmemektedirler. Metal, tekstil, inşaat, çimento, kimya, gıda, deri sektörleri başta olmak üzere işveren ve işçi sendikalarının çalışanlarının meslek eğitimi, iş sağlığı ve güvenliği, sektörel sorunların çözümü gibi alanlarda pek çok ortak girişime imza attıkları gözlenmektedir. Diğer bir ifadeyle, ülkemizde son yıllarda sosyal diyalog anlayışı, tarafların bir araya gelerek belli konuları görüşmenin ötesine geçmiş ve “birlikte iş yapma” anlayışına dönüşmüştür.

Örneğin, metal sektöründe faaliyet gösteren Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) ve muhatap işçi sendikaları, 1994 yılından bu yana “Diyalog ve İşbirliği” toplantılarında bir araya gelerek çalışma barışının korunmasına ve geliştirilmesine, sorunların birlik ve beraberlik içinde çözülmesine ve sosyal diyalogun gelişmesine katkıda bulunmaktadır. Yine, MESS ile



Türk Metal Sendikası tarafından 2000 yılında başlatılan ve kapsamı 120 bin personel olan "Ortak Eğitim Projesi" ile başlangıcından bu yana 55 binin üzerinde çalışana eğitim verilmiştir.

İnşaat sektöründe Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası (INTES) ve Yol-İş Sendikası, sektörün nitelikli işgücü ihtiyacını karşılamak üzere el ele vererek Türkiye Eğitim Şantiyesi'ni kurmuşlardır. Bu örnekleri, pek çok sektörde görmek mümkündür.

AB Hibe Programları kapsamında da işçi ve işveren sendikaları ortak projeler uygulamakta, bu projeler endüstri ilişkilerine, ikili sosyal diyalogun gelişmesine ve sektörlerle önemli faydalar getirmektedir. İşçi ve işveren sendikalarının ulusal, sektörel ve işletme düzeyinde birlikte projeler yürütmeleri ve sürekli temas içinde olmaları, sosyal diyalogun gelecekte daha da gelişeceğine ilişkin güçlü işaretlerdir.

Bu çabaları konfederal düzeyde de görmek mümkündür. Örneğin, TISK ve TÜRK-İŞ, MEGEP Projesi kapsamında Eğitim ve İstihdamda Etkinlik Artırma Projesi'ni, Yenileşme ve Değişim İçin Türkiye'de Sosyal Diyalogu Güçlendirme Projesi kapsamında "Yerel Düzeyde İşgücü Piyasasını İzleme ve Yönlendirme Mekanizmalarının Etkinleştirilmesi Projesi"ni, ETF ile "Türkiye Destek Hizmetleri Projesi"ni ve ILO ile "Adana Çalışan Çocuklar İçin Sosyal Destek Merkezi Projesi"ni başarıyla tamamlamışlardır. Konfederasyonumuz Hak-İş ile de "İş Kanununun Etkin Uygulanmasında İkili Sosyal Diyalog Modeli Oluşturma Projesi"ni gerçekleştirmiştir.

Konfederasyonumuza üye İşveren Sendikaları, çimento, deri, gıda, inşaat, metal, sağlık endüstrisi, kimya, tekstil ve eğitim sektörlerinde muhatap işçi sendikaları ile çok sayıda AB Projesi'nde birlikte çalışmışlardır. Bu tür işbirlikleri halen devam etmektedir.

4857 sayılı yeni İş Kanunu'nun yasalaşmasında ve sosyal güvenlik reformunda olduğu gibi, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun halen devam eden değişiklik çalışmalarında da üçlü ve ikili diyalog süreçleri işlemektedir. İşçi ve işveren kesimlerinin sosyal diyaloga açık tavırları geleceğe yönelik ümit vermektedir.

Sosyal diyaloga açık olmak, çalışma barışını esas almak ve işletmelerin büyüme ihtiyacına duyarlı davranmak, toplum nezdindeki "sendika algısını" olumlu yönde etkileyen temel faktördür.

Öte yandan, yalnızca çalışma hayatını ilgilendiren konular değil, ülke genelini ilgilendiren konular da işçi ve işveren sendikalarının gündeminde ve çalışmaları arasında yer almaya başlamıştır. İşçi ve işveren sendika ve konfederasyonlarının ulusal ve uluslararası platformlarda geçmişe oranla daha aktif şekilde yer aldıkları, dünyadaki gelişmeleri daha yakından takip ettikleri gözlenmektedir.

Günümüzde daha ziyade, geleneksel sanayilerde örgütlenmiş olan, küreselleşme sürecine, değişen ekonomik ve politik çevreye, teknolojik değişime, işgücü piyasasındaki farklılaşmaya uyum sağlayamayan, alternatif politikalar üretemeyen sendikalar sorun yaşamaktadır.

Ülkemizde işçi sendikalarının geçmişte işyerlerine aşırı taleplerle gelmelerinin, özellikle KOBİ'lerde bıraktığı olumsuz izler, sürekli artan rekabet ortamında sendikalaşma oranının gerilemesine yol açan faktörlerden biri olmuştur. Kamu eliyle kayıtlı işyerlerine getirilen her türlü yasal, mali ve idari yükümlülüğün kayıtlı ve toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyerlerine yönelmesi yanında, cezalandırıcı ve katı mevzuat düzenlemeleri de sendikalaşmanın gerilemesinde rol oynamıştır. Unutulmamalıdır ki, sosyal politikaların maliyeti, dar bir çerçeveye içinde, belirli sayıda işletmeyle sınırlı kaldığı sürece, sendikasız ve kayıtdışı kesimin kapsamı genişlemeyi sürdürecektir.

Günümüz şartlarında sendikaların üretim, ihracat, verimlilik, kalite, yeni teknolojilere uyum sağlanması, rekabet gücünün artırılması, çalışma mevzuatında esneklik uygulamalarının geliştirilmesi, çalışanların eğitim düzeyinin yükseltilmesi, işgücü piyasası politikalarının yeniden şekillendirilmesi gibi konulara daha çok yönelmesi gerekmektedir.

Özellikle, işsizlikle mücadele ve sendikalaşmanın önündeki en büyük engellerden biri olan kayıtdışılığın önlenmesi, doğal bir işbirliği alanı olarak işçi ve işveren taraflarının ortak çalışma alanlarının başında gelmektedir. İstihdamda bulunan ve istihdam yaratan sosyal taraflar, her zaman istihdamla ilgili politikaların ve araçların belirlenmesinde ve uygulanmasında etkin olarak yer almalı ve işbirliği yapmalıdır.

Sosyal tarafların, ülkenin geleceğini ilgilendiren temel ekonomik ve sosyal politikaların şekillendirilmesinde ve vizyon oluşturmada hükümetlere yol gösterici çalışmalar yapması, bir anlamda ülke gündemini yönlendirmesi gerekmektedir. Ülkemizde işçi ve işveren sendikacılığı, bu fonksiyonu yerine getirecek olgunluğa ulaşmıştır.

Sendikal Örgütlenmede Sorunlar ve Sendika Algısı

■ Cevdet SELVİ / CHP Genel Başkan Yardımcısı, Kocaeli Milletvekili

Sendikalar, işçilerin ortak çıkarlarını, haklarını korumak ve geliştirmek için kurdukları ekonomik ve demokratik örgütlerdir. Çalışma ilişkilerinin gelişmesinde, çalışma barışının sağlanmasında önemli işlevleri olan sendikalar, aynı zamanda toplumsal mücadelelerin de öncü kuruluşlarıdır. Vahşi kapitalizm dönemindeki acımasız emek sömürüsü, işçilerin birlik ve dayanışma içerisinde verdikleri emek mücadelesi ile bir ölçüde geriletebilmiştir. O günden bugüne sendikalar sürekli olarak çeşitli kesimlerin hedefi olmuş, zayıflatılmaya ve geriletilmeye çalışılmıştır. Sanayileşme ile birlikte egemen olan üretim biçimine koşut olarak örgütlenen sendikalar, bugün için ortaya çıkan yeni üretim biçimlerine uyum sağlayarak, yenilenmeye çalışmaktadırlar.

Rekabete dayalı üretim anlayışı içerisinde esnek üretim ve esnek çalışma modellerinin çalışma yaşamında hızla gelişmesi, emek maliyetinin rekabet açısından durmadan aşağıya çekilmek istenmesi, özelleştirme, örgüt-süzleştirme, ekonomik krizler ve bağlı olarak artan işsizlik sendikaların baş etmek, üstesinden gelmek zorunda oldukları pek çok sorunu ortaya çıkarmıştır, çıkarmaya da devam etmektedir. Çeşitli kesimlerin sendika algısının da bu gelişmelere ve yaşananlara paralel olarak değişime uğradığına tanık olunmaktadır.

12 Eylül darbesinin genelde tüm örgütlenmeler, özelde işçi örgütlenmesi üzerinde yarattığı tahribatın izleri hala silinememiştir. Çalışma yaşamını düzenleyen pek çok yasa ve diğer düzenlemeler hala 12 Eylül darbesinin izlerini taşımaktadır. Bu dönemden kalma ve bir türlü demokratikleştirilmeyen düzenlemeler yüzünden bugün için ülkemizde özgür sendikacılıktan bahsetmek mümkün değildir. Genelde her türlü örgütlenmeye ve bu arada sendikalaşmaya olumsuz bir anlam yükleyen 12 Eylül süreci, pek çok sendikacıyı ve aydını hapse atarak hem sendikal birikime, hem de sendikal örgütlenmeye büyük bir darbe vurmuştur.

12 Eylül askeri yönetimini takip eden ANAP hükümeti ile birlikte yaşanan neoliberal süreçte darbe nedeniyle eski dinamizmini yitirmiş olan sendikalar yeni saldırı-

rın ve girişimlerin hedefi haline gelmiştir. Bu dönemde sendikalı işçiler açısından sendika ile aktif olarak uğraşmak, sendikal faaliyetlerin içerisinde yer almak işini kaybetmesine, çeşitli yaptırımlara uğraması anlamına geliyordu. Sendikasız çalışan işçiler için ise sendikaya üye olmak doğrudan işten atılma nedeni haline gelmişti. İşçilerin ekonomik ve demokratik hakları bu dönemde iyice gerilemiş, bu hakların geliştirilmesi açısından önemli bir toplumsal etkinlik, eylemlilik hayata geçirilememiştir. Bu dönemde toplumdaki ve çalışan kesimlerdeki sendika algısı da maalesef sendikalara uzak durma, sendikal faaliyetten mümkün olduğunca kaçınma şeklinde kendini göstermiştir.

Yoğun hak kayıplarının yaşandığı bu dönemde grev yasakları tüm ağırlığı ile sürüyordu. 1989 yılı, işçilerin ve sendikaların bu umutsuzluktan çıkışının başlangıcı oldu. Sendikalarının öncülüğünde, yıllardır yaşanan hak kayıplarının telafisi için toplu pazarlık masasına oturan ve haklarını talep eden işçiler, isteklerini alamayınca emek tarihine “Bahar Eylemleri” olarak geçen eylemlilik sürecini başlattılar. 12 Eylül’ün serdiği ölü toprağını üzerinden atan işçiler 1989’un baharında pek çok işkolunda ve pek çok ilde grevler yaptılar. Sendikal mücadelenin tekrar yükselişe geçtiği bu dönemde işçiler için sendika yeniden bir anlam bulmuş ve hak kazanımında önemi yeniden keşfedilmiştir. Sendikal mücadelede yaşanan bu yeniden diriliş 1991’de sayıları aileleri ile birlikte elli bini aşan maden işçisinin yaptığı “Büyük Madenci Yürüyüşü” ile sürmüştür.

1989 bahar eylemleri ile başlayıp, 1991 büyük madenci yürüyüşü ile gelişen işçi hareketi dikkatleri yeniden sendikalara çevirmiş ve sendikaların gücünü artırmış, sendikal örgütlenmeye ivme kazandırmıştır. Bu dönemde sendikal algıda da değişim yaşanmıştır. Artık sendikal çalışmak, sendikal faaliyette bulunmak işini kaybetmek, zarara uğramak anlamına gelmiyor, tam tersi kazanım elde etmek anlamına geliyordu. Sendikal çalışanlar için bu anlama gelen sendikalar, sendikasız çalışan işçiler için ise üye olunması, sahiplenilmesi gereken örgütler olarak görülüyordu. Hatta bu dönemde yaşanan sendikal hareketlilik kamu görevlilerinin de sendikalarını kurma-



larının ve sendikal mücadeleye katılmalarının ortamını yaratmıştır diyebiliriz. Bu dönemde sendika tüm çalışanlar üzerinde olumlu bir etki yaratmıştır. Hem toplumda ki hem de çalışan kesimlerdeki sendika algısının da buna göre yeniden şekillendiğine tanık olunmuştur.

12 Eylül sonrasındaki örneklerinde de görüldüğü gibi sendikal mücadelenin gücünü artırdığı, hak kazanımında öne çıktığı dönemlerde sendika algısı hem sendikalı işçilerde, hem de sendikasız, güvencesiz çalışan işçilerde olumlu olmakta, sendikaların gerilediği, geriletiliği, sendikal mücadelenin güç kaybettiği dönemlerde ise olumsuz olmaktadır. Sendika algısının olumlu yada olumsuz oluşmasında yaşanan süreçler dikkate alındığında en büyük payın sendikalarda olduğunu görmekteyiz. Yaptıkları çalışmalar ve mücadele ile üyelerinin haklarını geliştirdikleri sürece sendika algısı olumluya dönmektedir.

12 Eylül rejiminin getirdiği sendikal hakları daraltıcı düzenlemeler, arkasından gelen hükümetlerce demokratikleştirilmediği ve bu hakları genişletici yeni düzenlemeler yapılmadığı için sendikal haklar gerektiği gibi kullanılamamaktadır. “Genel sağlık ve milli güvenlik” gerekçesiyle toplu pazarlık sürecinin en önemli silahı pek çok grev kararı uygulanamamış, alınan grev kararları hükümetlerce ertelenmiştir. Hak alma mücadelesinde sendikaların elindeki en önemli silah, yasalarda bulunmasına rağmen ellerinden fiili olarak alınmış durumdadır. İkinci iktidar dönemini sürdüren AKP’de grev erteleme kararlarına sıklıkla başvurmuştur. Genel sağlık ve milli güvenlikle uzaktan yakından ilgisi olmayan bazı işkollarındaki grevler, AKP hükümetleri tarafından bu düzenlemeye sığınarak ertelenmiştir.

Bu anlamda sendika algısı konusunda bir de hükümetlerin bu konuya yaklaşımına bakmak gerekmektedir. “Fakir fukara, garip gureba” edebiyatını hiç dilinden düşürmeyen Sayın Başbakanın, çalışanların yoksulluktan kurtulmalarını sağlayacak sendikalar konusundaki görüşleri bilinmektedir. 1 Mayıs’ı alanlarda kutlamak isteyen emekçileri ve işçi önderlerini kastederek “ayaklar baş olursa kıyamet kopar” şeklindeki sözleri hala hafızalardadır. Yine sosyal güvenlik düzenlemeleri konusundaki görüşlerini ortaya koyan, toplu sözleşme dönemlerinde haklarını tam olarak talep eden sendikalara karşı yönelttiği suçlamalar, çalışanları ilgilendiren yasal düzenlemelerde sendikaları yok sayan tutumları, basın yayın organlarında yer almış, arşivlerdeki yerini korumaktadır. Herhangi bir muhalif tavra tahammülü olmayan AKP hükümeti önce yandaş medyayı yaratmış, ardından da sendikalar başta olmak üzere sivil toplum

örgütlerine el atmıştır. Her yaptıklarını onaylayan, itiraz etmeyen, siyasi düzlemde kendilerini destekleyen sendikalar yaratmak AKP’nin hedefi olmuştur. Bu amaçla pek çok işkolundaki örgütlenmeye müdahale edildi. Orman işkolunda sendika değiştirmeye bizzat AKP kadroları tarafından zorlanan işçiler, yine gıda işkolunda Çay-Kur işçilerinin sendikalarını değiştirmeye AKP yanlısı sendikaya üye olmaya zorlanmaları, AKP’li yerel yönetimlerde çalışan işçilerin zorla sendika değiştirmeleri bu konuda yaşanan sadece birkaç örnektir. Memur sendikalarında da durum bundan farklı olmamıştır. AKP’ye yakın bir konfederasyon AKP iktidarı öncesi pek varlık göstermezken, AKP’li kadroların aktif destekleri ve çalışanlar üzerindeki baskıları sonucu bugün için bu yandaş konfederasyonun üye sayısı üç yüz bini aşarak pek çok işkolunda toplu görüşme hakkı elde etmiştir. AKP’nin sendika algısı da bu yöndedir. “Ya yandaş olacaksın ya da ortadan kaldırılacaksın.” Son olarak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlandığı belirtilen, basına yansıyan ancak ayrıntıları henüz tam olarak açıklanmayan, sadece sendika yöneticilerine başlıklar halinde sunumunun yapıldığı bilinen ve sendikaların büyük tepkisi ile karşılaşan yeni bir sendikalar kanunu tasarısı söz konusu. AKP’li bazı milletvekilleri tarafından verilen ve komisyonda bekletilen sendikalar kanunu hiç bir ilerleme kaydetmeden ortada dururken, sendikal örgütlenmeye büyük darbe vuracağı anlaşılan bu yeni tasarının nereden kaynaklandığı, hangi gerekçelerle hazırlandığı gibi ayrıntılar da önümüzdeki günlerde netleşecektir. Bu süreçte sendikaları hak kayıplarına karşı yeni bir mücadele ortamı beklemektedir.

Sendikal gelenekten gelenlerin ve bu alanı çalışanların çok iyi bildikleri, yapılan pek çok alan çalışması ile de ortaya konulan bir gerçek var. Sendikal örgütlenme ile işsizlik arasında kuvvetli bir bağ oluşmaktadır. İşsizliğin yüksek olduğu durumlarda sendikasız ve kayıt dışı çalışan işçiler sendikalara üye olmaktan kaçınmaktadırlar. İş güvencesinin yeteri kadar etkin olmadığı durumlarda bunun en önemli nedeni işçinin işini kaybetme korkusudur. İşverenin insafına kalan işçi, işini kaybedip sürekli büyüyen işsizler ordusuna katılmamak için düşük ücrete ve her türlü olumsuz çalışma koşullarına razı olmaktadır. Bu koşullarda zar zor bir iş bulup çalışanların sendikal algısı da olumsuz dönmektedir. Böyle ortamlarda sendikal bilincinde gelişmesi güçleşmektedir. İş güvencesinin eksiksiz ve etkin olarak hayata geçirilmesi sendikal örgütlenme açısından hayati önem taşımaktadır. Sendikaya üye olduğunda kapının önüne konulmayacağını, kendisinin ve işinin yasalarca korunduğunu bilmesi işçiyi sendikaya daha çok yaklaştıracaktır.

Yine yapılan araştırmalar göstermektedir ki ucuz emek olarak değerlendirilen kadın işçilerimizin sendika algısı erkek işçilere göre daha düşüktür. Bu nedenle sendikalı kadın çalışan sayısı ve kadın sendika yönetici sayısı çok azdır. Bu konuda da sendikalara sendikal eğitim anlamında önemli görevler düşmektedir.

Bir de basın, yaygın deyimi ile medyanın sendika algısına bakmak gerekiyor. Kamuoyu oluştu rma bakımından önemi yadsınamayacak basının özgür basın olabilmesi, basın çalışanlarının ekonomik ve sosyal haklarının korunup geliştirilmesi açısından bu sektörde sendikal örgütlenme hayati öneme sahiptir. Ne yazık ki ülkemizde durum bu açıdan son derece üzüntü vericidir. Tekelleşen ve muhafazakarlaşan basın sektörümüzde sendikal örgütlenmeden bahsedilemiyor. Aynı zamanda başka pek çok sektörde de faaliyet gösteren günümüz basın patronlarının hiç hoşlanmadıkları konuların başında sendika gelmektedir. Birkaç yıl önce şaibeli bir şekilde kamu bankalarından kredi kullandırılarak aldırılan bir medya grubunda işbaşına gelen Başbakanın yakınlarının ilk icraatı işten çıkarmalar olmuştur. Bu gruptan işten atılan basın çalışanları günlerce hatta aylarca eylem yapıp haklarını ararken ne yazık ki diğer gruplarda çalışan meslektaşları gereken desteği verememişlerdir. Sendikal örgütlenmeden, hatta sendika lafından hoşlanmayan bir basın sektörünün varlığı koşullarında basın aracılığı ile çalışanlara sendikal mesajların verilmesi pek mümkün görünmüyor.

Bir sosyal demokrat parti olarak emekten ve emekçiden yana olan Cumhuriyet Halk Partisi'nin sendika algısı doğal olarak tüm sağ partilerden farklıdır. Emegi en yüce değer olarak kabul eden partimiz emeğin örgütlenmesi önündeki tüm engellerin kaldırılmasını ve sendikal özgürlükleri savunur. CHP bu yaklaşımını sadece parti belgelerine yazmakla yetinmeyerek uygulamaları ile de pekiştirmiştir. Bugün için parti çalışanlarının sendikal olduğu, çalışanlarının ekonomik ve sosyal haklarını toplu sözleşme ile belirleyen tek parti CHP'dir. Parlametoda emek haklarına, sendikalara karşı yapılan her türlü girişim CHP'nin en sert muhalefeti ile karşılaşmaktadır. CHP her zaman emek örgütleri olan sendikalarla yakın ilişki içerisinde olmuştur. Politikalarını belirlerken sendikaları doğal paydaşı olarak görmüştür. CHP iktidarında çalışanların örgütlülüğü önündeki tüm engeller kaldırılacak, Türkiye'nin işçileri ve memurları da gelişmiş demokrasilerdeki haklara kavuşacaktır. Sendikalar ve toplu sözleşme mevzuatı CHP iktidarında çağdaş normlara yükseltilecektir. Kamu görevlileri sendikaları konusundaki düzenlemeler ele alınacak ve göstermelik, şu ana kadar hiçbir somut sonuç üretmeyen, her zaman geçerli sözü tek başına hükümetin söylediği toplu görüşme düzenine son verilerek kamu görevlileri için de gerçek sendikal haklar hayata geçirilip toplu sözleşme düzenine geçilecektir.

Sendikaların Yenilenme Süreci Bugün İçin Küresel Bir Mesele Haline Gelmiştir

■ Prof. Dr. Vedat BİLGİN / TÜRK-İŞ Genel Başkan Danışmanı

Giriş

Sendikalar başlangıçta nasıl algılandı dersiniz? Bir soruyu başka bir soruyla açmak belki çok hoş olmayabilir ama, sanırım burada yeni bir soru sormak zorunlu hale geldi. Başlangıç neresi?

Her şey insanların toprak düzeninden kopup, yeni bir düzene yani sanayi düzenine geçişiyle başlamıştır. Aynı atölyelerde daha sonra aynı fabrikalarda bir araya gelen ve üretim sürecine emekleriyle katılan işçile-

rin kitleleşmesi ortaya yeni bir durum çıkarmıştır. Birincisi, işçiler giderek tek tek işverene karşı yaptıkları sözleşmeyle içine girdikleri iş ilişkisini kendileri için ne anlama geldiğini yaşayarak gördükten sonra yeni bir şeye ihtiyaç duydular. İkincisi, işçilerin tek tek işverenle ya da işyerinde karşılaştıkları sorunların aşında bireysel sorunlar olmadıklarını, ortak sorunları olduğunu hissettikçe, bunu kavramaya başladıkça kendilerine dair fikirlerinde de bir değişiklik, bir farklılaşma ortaya çıkmaya başladı. Üçüncüsü, belki



çok daha önemli bir soruna işaret etmekteydi. İşçiler çalıştıkları işyerinde patronlarının insafına kalmış bir biçimde belirsiz sürelerde çalıştıkları halde, günbegün çalışma süreleri artmasına rağmen aldıkları ücretler tersine bir seyir izlemekteydi. Yani işçiler çalıştıkça yoksullaşmaktaydılar.

Bütün bunlar klasik liberal hukukun geçerli olduğu bir dünya görüşü düzeni üzerinde yaşanıyordu. İşçi zayıf ve korumasız, sermaye alabildiğine güçlü ve istismar ediciydi. Onu sınırlandıracak hiçbir şey olmadığı gibi liberal hukuk bireysel sözleşmeyi esas alan bir çalışma düzeni öngörmekteydi.

İşte sendikalar böyle bir aşamada ortaya çıktılar. Hatırlayacağımız gibi sendikaların doğuş şartları oldukça imkansızlıklar içerisinde yükselmiştir. Bu şartlar içerisinde tek bir sendika algısının olmayacağını hemen belirtmek durumundayız. Sermaye ve devlet açısından sendikalar 19. yüzyılın şartlarında olumsuz bir yere sahiptirler. Devlet için düzeni bozan, dolayısıyla anarşiye yol açabilecek unsurlar olarak görülürken kapitalistler açısından servet ve sermaye düşmanı işçileri kışkırtan ve bireysel çalışma özgürlüğünü ortadan kaldırmaya çalışan yıkıcı hatta işçileri Komünizm'e götürecektir kurumlara olarak değerlendiriliyordu.

Eski orta sınıflar açısından yani küçük işletme sahipleri, kamusal görevlerde bulunan memurlar devletin çeşitli fonksiyonlarını üstlenen yargıçlar ve güvenlik güçleri gibi geleneksel orta sınıf mensubu diyebileceğimiz zümreler açısından durum oldukça farklıdır. Onların ortak bir görüşü yada tutumundan söz etmek zordur. Devlete yakın olanlar sendikaların anarşi yaratacağı iddiaları karşısında bu tedirginliği paylaşmakta ve yaşamaktayken küçük mülk sahibi, küçük girişimci kendi işini yapan insanlar açısından ise sendikalarla ilgili Komünizm çağrıştıran bir algının 19. yüzyılın ikinci yarısından itibaren giderek güçlendiğini söyleyebiliriz.

Peki ya işçi sınıfı açısından durum nedir? İşçilerin sendika gelişmeleri karşısında takındıkları tavır tahmin edeceğimiz gibi doğrudan tecrübeleriyle ve duyduklarına bağlı olarak biçimlenmiştir. Eğer bir işyerinde sendikal örgütlenme başarılmış ve işverenle hiç olmazsa çalışma süreleri ya da çalışma şartları hakkında belli bir uzlaşmaya varılmışsa bu çok kısa bir süre içinde civardaki işyerlerine ve zamanla bir efsane gibi fabrika fabrika bütün endüstriye yayılmaya başlamıştır. Şunu diyebiliriz ki, işçiler sendikaları emeklerinin

bir değer olduğunu onlara hissettiren bir kurum olarak algılamaya başlamışlardır. Başlangıçta endişeleri yok mudur, çoğu kere sendika üyesi olan işçilerin bile sendikal örgütlenmeye karşı tedirginlik yaşadıklarını tahmin etmek hiç de zor olmasa gerek. Fakat endüstride sendikalar işçilerin kolektif gücünün temsil eden kurumlar olarak hissedildikçe sendikalarla ilgili algısında değişmeye başladığı görülecektir.

Sendikalarla işçi sınıfı arasında ilginç ilişki, işçilerin sınıflaşma süreciyle ilgilidir. Bilindiği üzere işçileşme süreciyle sınıflaşma süreci birbirleriyle özdeş olan süreçler değildir. İşçiler emeklerinin belli bir işyerinde kapitaliste sattıkları zaman ya da bir sözleşmeyle işverenin emrine verdikleri zaman işçileşme sürecine girerler. Ama onların sınıf olmaları böyle bir toplumsal dönüşümü yaşamış olmaları birbirlerine girdikleri ilişki kendi kolektif varlıklarının farkına varma ve aynı zamanda bu kolektif varlıklarının bir başka varlık karşısındaki konumunu kavramayla ilgilidir. Bu süreçte sendikalar, işçilere onların kolektif gücünü, tabiri caizse kolektif ruhunu hissettiren bir kurum olarak ortaya çıkmıştır. Bu sebeptendir ki, sendikalar işçilerin dışında çoğu kere sendikacı denilen profesyonel ya da yarı profesyonellerce yönetilen kurumlar olmalarına rağmen, onlar işçi sınıfının kurumsal bir parçası olmuşlardır. Bu durum içerisinde işçi sınıfının sendika algısının, aynı zamanda onların toplumsal ilişkilere katılma formlarından birisi olarak, sendikaların onların algı dünyasında özel bir yere sahip olmasına yol açmıştır.

Ne Değişti?

Aslında yukarıda kısaca özetlemeye çalıştığımız tablo Sanayi Devrimi sonrasında toplumsal yapı değişmelerinin bazı yansımalarını ortaya koymaktadır. Bu yansımalar içerisinde 20. yüzyılın ilk yarısında yaşanan olaylar neredeyse yok gibidir.

Gerçekten de sanayi toplumu çağı, sanayi devrimi çağından birçok yönüyle ayrılabilir. Burada ünlü Fransız sosyologu R. Aron'u hatırlamamak mümkün değildir. R. Aron bir sanayi toplumu filozofu olarak nitelenmesine yol açacak meşhur 'Endüstri Toplumu Üzerine 18 Ders'lerinde bu konunun üzerinde etraflıca durmuştur. Endüstri toplumunu devrim sürecinden ayıran temel özellik bu toplumun kurumsal yapısının biçimlenmesi yani içinde yaşanan sorulara çözüm üretecek fonksiyonel ilişkilerin kurumsallaş-

masıdır. Aron'un kastettiği şey açıktır: Endüstri Devrimi tarımsal toplumun bağrından çıkmıştır, dolayısıyla onun geleneginde kolektif hak, sosyal emek, kolektif pazarlık, sosyal özgürlükler, eşitlik ve rekabet gibi kavramlar ve ilişkiler bulunmamaktadır. İşte endüstri toplumu bütünüyle bunları üretmiştir. Ve bütün bu sorunların çözüm yolu ekonomiden hukuka siyasetten sosyal politikaya kadar, toplumun bütün sınıflarını kuşatacak bir biçimde gelişmiştir.

Sözü uzatmadan şunu söyleyebiliriz ki, sanayi toplumunda sendika algısı daha önceki dönemden bütünüyle farklıdır. Gerek işverenler, kapitalistler, gerek modern orta sınıflar, gerekse devlet, sendikaları sanayi toplumunun vazgeçilmez kurumları olarak görmektedirler. Sendikalar devletin sosyalleşmesine katkı yaparken devlet kendisini yeniden tanımlamış bir yönüyle modern devlet olmanın dönüşümünü yaşamıştır. Hatta siyasal partiler en liberalinden en muhafazakarına kadarı sendikaların sadece ekonomik ve sosyal politika programlarına katkı yapan işlevlerini değerlendirmekle kalmamışlar, sendikaların demokratikleşme sürecine katkılarını da önemsemeye başlamışlardır.

Burada ilginç olan bir ilişki ise şüphesiz sendikalar ve sosyal demokratlar arasında yaşanmıştır. Bilindiği üzere sosyal demokrat ideoloji Marksizme ya da Komünizme karşı demokratik bir toplum projesini savunur hale gelmiştir. Hatta başta Avrupa sosyal demokratları olmak üzere birçok ülkede Marksist Sosyalizme karşı demokrasiyi en etkili bir şekilde savunan siyasal yapılar sosyal demokratlardır. Sosyal demokratların dayandığı en önemli toplumsal güç kaynağı ise işçi sınıfı ve sendikalar olmuştur. 20. yüzyılda sendikaların demokratikleşmeye katkısını bu anlamda iki noktada ele alabiliriz. Bunlardan ilki antidemokratik totaliter ideolojilere karşı demokrasiyi bir ideoloji olarak benimsemeleri ve demokratik değerleri içselleştirmeleri, ikincisi ise devleti ve kapitalizmi sınırlayacak talepleri politikaya dönüştürmeleridir.

Bunların üzerinde ayrı ayrı durmak bu yazının sınırlarını aşar, fakat burada şunu belirtmemiz gerekir ki 20. yüzyılın dünyasında sendika algısı sivil topluma demokrasiye ve özgürlüklere açık bir algıdır.

Yeni Bir Çağ, Yeni Bir Durum

Bir düşünür "20. yüzyıl erken bitti" diyor, bunu söylerken birkaç şeyi ima ettiğini düşünüyorum. Bun-

lardan birisi Sovyetler Birliğinin çöküşü ve reel sosyalizmin yıkılışıdır. İkincisi sanayi toplumunun sonunun geldiğine dair tartışmalardır. Sanırım üçüncüsü de globalleşme süreciyle ilgili tahminler ya da beklentiler olabilir.

Bunların hangisini dikkate alırsak alalım yeni bir durumla karşı karşıya olduğumuz şüphesizdir. Yeni bir çağın içerisine girmiş bulunuyoruz. Bu çağın toplumsal güçleri ekonomik ve siyasal güçleri sanayi toplumundan farklı olacağına benzemektedir. 21. yüzyılın bu süreçlerle birlikte neoliberalizm dalgası içerisinde başlaması ise ayrı bir sorundur.

Neoliberalizm bütün bu yeni durumu kapsamak iddiasıyla bir başka söyleyişle yeni durumun ideolojisi olmak iddiasıyla bir meydan okuma tarzında gelişti. Bugün her ideolojik meydan okuma gibi onunda 'tarihin sonu' olmadığı birçok olayla birlikte ortaya çıktı. Bunlardan şunun için söz ediyoruz. Neoliberal ideoloji bir sendikal algı yarattı. Buna göre artık emeğin önemi kaybolmuştur. Önemli olan ve başat konumda olan sermayedir, sendikalar verimliliği ve ekonomik gelişmenin önündeki engellerdir.

Bu anlayış olsa olsa neoliberal ideolojinin temsilciliğini yaptığı yeni ekonomik güçlerin algısının yansımaktadır. Daha yeni olan bir şey vardır ki, o da post endüstriyel toplumda gelişmekte olan ilişkilere bağlı olarak sendikaların konularını ve ilişkilerini değiştirmek durumunda kalmalarıdır. Bugün sanırım bu değişim halen yaşandığı için yeniden sendikalarla ilgili algı çerçevelerinde bir farklılaşma yaşanmaktadır. Bunun yeni bir kurumsallaşma sürecine dönüşene kadar devam edeceğini tahmin edebiliriz. Kısaca diyebiliriz ki, yeni çağ yeni kurumsal yapısını inşa ederken sendikalarda yeniden biçimlenecek, sendika ve ideolojiler eski toplumunun algısını değiştirecek yeni toplumsal fonksiyonlar üreteceklerdir. Bu yapının hangi özellikler sahip olacağını bugün söylemek sanırım kehanete girecek bir konudur.

Emek bugün küresel bir ölçekte yeni bir durumla karşı karşıyadır. Bu yeni duruma vereceği cevap içerisinde sendikaların eski konumda kalmaları imkânsız olduğu gibi emeğin sorunlarının çözümüne katkı yapmayacaktır. Bu bakımdan sendikaların yenilenme süreci bugün için küresel bir mesele haline gelmiştir. Ve bunu başarmak emek açısından hayati öneme sahiptir.



İşçilerin Sendikalara İlişkin Algı ve Tutumları: Eskişehir Örneği¹

■ Doç. Dr. Banu UÇKAN - Doç. Dr. Deniz KAĞNICIOĞLU / Anadolu Üniversitesi İİBF

Giriş

Tüm dünyada olduğu gibi, Türkiye’de de sendikal hareket küreselmeye bağlı olarak bir yol ayrımında bulunmaktadır. İşçi sınıfının dünya çapındaki sayısal büyümesine karşın, 1960’lı ve 1970’li yılların aksine sendikalı işçi sayısındaki azalma, birçok ülkede önemli bir boyuta ulaşmıştır. Sendikaların yeni üye kazanmakta ve mevcut üyelerini korumakta yaşadığı başarısızlığı simgeleyen bu durum, üye sayısındaki azalmanın ciddi bir kriz göstergesi olarak ele alınmasını haklı çıkarmaktadır. Çünkü işçi sınıfı nicel olarak büyürken, mevcut sendikal hareket buna paralel bir genişleme gösterememekte, hatta daralmaktadır.

Sendikal krizin bir başka yaygın göstergesi, sendikaların en önemli geleneksel işlevlerinden olan toplu sözleşme ve grev konularında gittikçe daha fazla başarısızlık göstermeleridir. Mevcut sendikalar, kendilerine esas mücadele alanı olarak seçtikleri ücret pazarlıklarında bile, işçilerin gerçek ücret düzeylerini korumakta ciddi bir sıkıntı yaşamaktadırlar. Bu durumda, toplu pazarlıklarda enflasyon oranlarını yakalayan ücret artışlarını başarılı olarak kabul eden bir yaklaşım yerleşmeye başlamıştır.

Bunun yanı sıra demokratik ve sosyal haklarda gözlenen gerileme önlenememekte, mevcut haklar bile zorlukla korunmaya çalışılmaktadır. Bir hak arama aracı olarak grevin kullanımında da açık bir etkisizleşme görülmekte; bir ya da birkaç işyerinde üretimden gelen gücün kullanılması, yaygın bir kamuoyu ve üye desteği olmadığı için etkili olamamaktadır. Grev eğilimindeki azalma, emek ile sermayenin artık greve yer bırakmayan bir uzlaşmaya varmalarından ziyade, sendikaların grev yapmaktan çekinir hale gelmesinden kaynaklanmaktadır.

Bunların yanı sıra bir yandan devlet, diğer yandan sermaye tarafından sendikaların işçi sınıfının ekonomik-demokratik haklarını korumak bakımından tarihsel işlevlerini yitirdiği yolunda bir kamuoyu da oluşturulmaya çalışılmaktadır. Ancak devlet ve sermaye tarafından sendikalar aleyhine yürütülen bu genel kampanya, işçiler arasında da kabul görebilmektedir. Mevcut sen-

dikal örgütlenmeler ve politikalar ise işçi kitleleri açısından çekiciliklerini kaybetmektedir. Özellikle sendikal bürokrasi ve yozlaşma, işçilerde büyük bir güvensizliğe yol açmaktadır. Bu bakımdan sendikalara karşı güvensizlik de sendikal krizin göstergelerinden birisi olarak ele alınmalıdır. Bu güvensizliğin temelinde, işçilerin sendikalarına yabancılaşmaları, dolayısıyla sendikaların kendi çıkarlarını koruyamayacağı düşüncesinin yaygınlaşması bulunmaktadır.

Gelecekte sendikal hareketin varlığını etkin bir biçimde sürdürebilmesinde, belki de en önemli görev sendikaların kendisine düşmektedir. Geleneksel sendikalar değişimin ortaya çıkardığı sonuçlarla başa çıkabilme gücünde değildir. Sendikaların mevcut ve potansiyel üyelerinin kendilerine yönelik algı ve kolektif davranışlara ilişkin tutumlarının farkında olması, yeni sendikal politikaların oluşturulmasında ve sendikaların kendilerini yenilemelerinde yararlı olacaktır. Özellikle genç işçi kitleleri arasında gelişkin bir sınıf bilincinin oluşmaması, hatta artan bireyselleşme eğilimleriyle birlikte sınıf bilincinde belirgin bir körelmenin yaşanması, genel anlamda sendikal örgütlenmeye ve ulusal düzeyde sendikaların gücü ve politikalarına ilişkin düşünce ile görüşlerin araştırılmasını gerekli kılmaktadır. Sendikaların, günümüzde ve gelecekte etkin bir biçimde var olabilmesi, çalışanların örgütlenmeleri ve bunun yanında sendikaların yapısal dönüşümü gerçekleştirebilmeleriyle mümkündür.

1. Araştırmanın Amaç ve Önemi

Bu çalışmanın amacı, Eskişehir ilinde dört işkolu temel alınarak, işçilerin sendikalara yönelik tutum ve davranışlarını ortaya çıkarmaktır. Bu çerçevede işçilerin sendikal politikalara, örgütlenmeye ve kolektif hareketlere yönelik tutumlarının incelenmesi amaçlanmıştır. Bu çalışma, sendikaların üyelerin ve üye olmayanların gözünden nasıl göründüklerini öğrenmelerine yardımcı olacaktır.

Sendikal hareket bütün dünyada olduğu gibi Türkiye’de de her geçen gün biraz daha zayıflamaktadır. Bunun temel nedenleri arasında bütün dünyada sendika-

ları olumsuz etkileyen küreselleşme, neo-liberal politikalar, esneklik uygulamaları, üretimin sektörel dağılımındaki değişimi gibi faktörler yer almaktadır. Türkiye’de bu gelişmelerin olumsuz sonuçları her geçen gün daha fazla hissedilmekle birlikte, ülkeye özgü yapısal, kurumsal, hukuksal ve yasal-siyasal koşullarla birleştiğinde ortaya çıkan sonuçlar, sendikalar açısından çok daha vahim olmaktadır. Türkiye’de artan işsizlik, enformelleşme, taşeronlaşma, işgücünün niteliğinin geliştirilememesi, işyerlerinin ölçeğinin her geçen gün küçülmesi, ekonomik istikrarsızlık ve belirsizlik, sendika karşıtı işveren ve hükümet politikaları sendikaları zorlarken, işçilerin sendikalardan uzaklaşmasına ya da uzaklaşmak zorunda kalmasına neden olmaktadır. Ancak sendikaların içinde bulundukları krizi yalnızca yukarıda değinilen dışsal faktörlere bağlamak çok doğru bir yaklaşım olmayacaktır.² Sendikalarla ilgili bazı önemli içsel faktörlerin de sendikal krizden çıkılabilmesi için iyi değerlendirilmesi gerekmektedir.³ Bu bağlamda güçlü sendikacılık için işçilerin sendikalara duydukları güven ve inanç büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle işçilerin sendikalara ilişkin algı ve tutumlarının doğru şekilde değerlendirilmesi, sendikaların içinde bulundukları krizden çıkmalarına yardımcı olacaktır. Bu çerçevede işçilerin örgütlenme ve toplu eylemlere ilişkin algı ve tutumları ile genel anlamda sendikal örgütlenmeye ve ulusal düzeyde sendikaların gücü ve politikalarına ilişkin düşüncelerini incelemek araştırmanın ana hedeflerinden birini oluşturmaktadır.

Araştırmada temel alınan dört işkolu, özel sektör esas alınarak tespit edilmiştir. Dolayısıyla anketlerin uygulandığı işçilerin tümü özel sektörde çalışmaktadır. Türkiye’de kamu sektöründe ve özel sektörde örgütlenme koşulları ve faaliyetleri birbirinden önemli ölçüde farklılık göstermektedir. Kamu sektöründe sendikalaşma oranı, özel sektöre göre oldukça yüksek olmakla birlikte, özelleştirmeler nedeniyle gittikçe azalmaktadır. Özelleştirmelere bağlı olarak bölünen, parçalanan ve küçülen işletmeler sendikalar için hiç de kolay olmayan bir örgütlenme mücadelesini beraberinde getirmektedir. Gelecekte sendikaların gücünün ve etkinliğinin özel sektördeki örgütlenme faaliyetlerine bağlı olduğunu ileri sürmek mümkündür. Bu nedenle özel sektörde istihdam edilen işçilerin toplumsal ve ekonomik durumları ve sendikaları algılayış biçimleri sendikaların özel sektörde örgütlenme çabalarına katkıda bulunacaktır.

Bu kapsamda araştırmanın amaçları şu şekilde sıralanabilir:

Metal, gıda, tekstil ve petrol-kimya/lastik işkollarında çalışan işçilerin sosyo-ekonomik ve demografik özellik-

lerini belirlemek (eğitim düzeyi, yaş, cinsiyet, gelir düzeyi, vb.),

İşçilerin kendi kimliklerini nasıl tanımladıklarını (dinine göre mi, yoksa doğduğu bölgeye, şehre ya da ait olduğu sosyal sınıfa göre mi vb.) ve sendika üyelik deneyimlerini belirlemek (üye olunan sendikalar, sendikalar ile ilgili bilgi kaynakları vb.),

Sendikal krizin yaşandığı bir dönemde işçilerin sendikaya üye olma ve olmama nedenlerini incelemek, sendikasız işçilerin üye olma eğilimini belirlemek, sendikalı ve sendikasız işçilerin sendikal faaliyet ve politikalara ilişkin algılarını değerlendirmek,

Sendikaların işçi haklarını koruyup korumadığına ilişkin görüşleri ve sendikalara duyulan güven sorununu incelemek.

II. Araştırmanın Kapsamı

Bu araştırma Eskişehir bölgesinde metal, gıda, dokuma ve petrol-kimya/lastik işkollarını kapsamaktadır. Başlangıçta Kocaeli ve Sakarya illeri ile karşılaştırmalı olarak yapılması düşünülen bu çalışmada yukarıda ifade edilen dört işkolunun belirlenmesindeki temel amaç, bu işkollarının her üç ilde de ortak ağırlığının olmasıdır. Ancak daha sonraki aşamalarda ortaya çıkan aksaklıklar nedeniyle çalışma, Eskişehir ili ile sınırlı kalmıştır. Metal ve gıda işkolu Eskişehir’de gerek çalışan işçi sayısı, gerekse sendikalı işçi sayısı açısından ağırlığı olan işkollarıdır. Dokuma işkolu ise çalışan işçi sayısı ve firma büyüklükleri açısından önemli olmakla birlikte, son derece düşük bir sendikalaşma oranına sahiptir. Bunun temel nedenleri arasında ise Türkiye genelinde olduğu gibi, esnekleşme, taşeron uygulaması ve kadın işgücünün ağırlıklı olması yer almaktadır. Petrol-kimya/lastik işkolu ise Kocaeli ve Sakarya’ya göre Eskişehir ekonomisinde oldukça küçük bir yer tutmaktadır. Ancak bu işkolu, yukarıda ifade edilen gerekçeden ötürü çalışma kapsamına alınmıştır.

Bu çalışmanın temel amacı, Eskişehir ilinde çalışan işçilerin sendikal algı ve tutumlarını ortaya çıkarmaktır. Burada “işçi” ifadesiyle kastedilen 4857 sayılı İş Kanunu’na bağlı olarak işçi statüsünde çalışanların tümüdür. Bu bağlamda araştırma hem mavi yakalı, hem de beyaz yakalı işçileri kapsamaktadır. Araştırma bulgularının ve değerlendirmelerinin bu doğrultuda yapılması sağlıklı olacaktır.

III. Araştırma Modeli ve Veri Toplama Yöntemi

Bu çalışmada esas olarak niceliksel araştırma yöntemlerinden betimsel araştırma modeli kullanılmıştır.



Sosyal bilimlerde en yaygın betimsel araştırma çeşidi anket araştırmalarıdır. Bu çalışma kapsamında da veri ve bilgilerin toplanmasında anket yöntemi kullanılmıştır.⁴

Hazırlanan anket formlarının çok büyük bir kısmı işçilerle yapılan yüz yüze görüşmeler vasıtasıyla uygulanmıştır. Gerek işverenlerin bu tür bir çalışmadan duydukları rahatsızlık, gerekse sendikasız işyerlerine ulaşmada karşılaşılan sorunlar nedeniyle anketlerin bir kısmı, anket formunun çalışanlara elden dağıtılması suretiyle, işyeri dışında doldurulmuştur. Bazı işyerlerine ulaşmada ise sıkıntı yaşanmamış, işçilerin boş zamanlarında (öğle yemeği ya da çay-kahve molası) işyerlerine gidilerek yüz yüze görüşmelerle anket uygulanmıştır. Ancak çok istisnai birkaç durumda, anket formları işyerlerine bırakılmış ve daha sonra toplanmıştır.

Anket formu, bir kısmı sadece sendikalı işçilere, bir kısmı sadece sendikasız işçilere, bir kısmı ise her iki gruba yönlendirilen 61 sorudan oluşmaktadır. Bu soruların ilk bölümü ankete katılan bireylerin yaş, cinsiyet, kişisel durum özelliklerine yöneliktir. Daha sonraki bölümlerde sendikalı ve sendikasız işçilere yöneltilen sendikal algı ve tutumlara ilişkin sorular, son bölümde ise sadece sendikasız işçilere yöneltilen katılımcıların sendikal davranış, görüş ve beklentilerini belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır.

Ankette yer alan soruların kapalı uçlu olmasına çalışılmış, ancak bazılarının niteliği dikkate alınarak yarı açık uçlu ve açık uçlu sorulara da yer verilmiştir. (örneğin işçilerin çalıştıkları kentte ortalama bulunma süresi ve aylık geliri ile ailesinin aylık geliri açık uçlu sorulmuş, sonradan tarafımızca gruplandırılmıştır.) Ayrıca anket dâhilinde sendikaya üye olma ve olmama nedenleri, sendika üyesi olmayan işçilerin sendikal örgütlenmeye ilişkin davranışlarını belirlemeye yönelik olarak doğrudan sorular yer almıştır. Bu gibi sorularda fark edilmemiş neden ve eğilimleri belirlemek amacıyla “diğer” seçeneğine de yer verilmiştir.

IV. Araştırma Örneklemi

Araştırmada işkolu ve sendikalı/sendikasız işçi ayrımına göre kotalı örneklem kullanılmıştır. Araştırmanın ana kütlesi Eskişehir’de petrol-kimya/lastik, dokuma, metal ve gıda işkollarında çalışmakta olan 25.602 işçidir.

Araştırmanın amaçlarına, modele ve yapılan analizlere yönelik olarak örneklem sendikalı ve sendikasız işçiler bazında dağıtılmıştır. Buna bağlı olarak, toplam 300 anket yapılmış, bunlardan 283’ü geçerli kabul edilmiştir.

Tablo 1: Ankete Katılan İşçilerin Sendika Üyelikleri

	İşçi Sayısı	Yüzde (%)
Sendikaya Hiç Üye Olmayanlar	85	30
Daha Önce Sendikaya Üye Olup Şu An Üye Olmayanlar	28	9,9
Sendika Üyesi Olanlar	170	60,1
Toplam	283	100

Anketlerin uygulandığı 283 işçinin 170’i sendika üyesi, 85’i ise sendikasız işçidir. Daha önce sendikaya üye olup, şu an üye olmayan işçi sayısı ise 28’dir (Tablo 1). Ankete katılan işçilerin yüzde 7,1’i petrol-kimya/lastik işkolunda, yüzde 9,2’si dokuma işkolunda, yüzde 22,3’ü gıda işkolunda yüzde 61,5’i ise metal işkolunda çalışmaktadır (Tablo 2).

Tablo 2: Ankete Katılan İşçilerin İşkollarına Göre Dağılımı

	İşçi Sayısı	Yüzde (%)
Petrol-Kimya/Lastik	20	7,1
Metal	174	61,5
Gıda	63	22,3
Dokuma	26	9,2
Toplam	283	100

V. Araştırmada Karşılaşılan Zorluklar

Araştırma kapsamında hedeflenen sendikalı ve sendikasız işçi gruplarına ulaşmada çeşitli zorluklar yaşanmıştır. Bunların başında istatistiksel bazı zorluklar ve tutarsızlıklar yer almaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yılda iki kez yayımlanan Çalışma Hayatı İstatistikleri’nde illere göre işçi, işyeri, sendikalı işçi ve sendikalı işyeri sayılarına ilişkin veriler olmakla birlikte, iller bazında işkollarına göre işçi ve sendikalı işçi sayılarına ilişkin verilere yer verilmemektedir. Eskişehir ili Çalışma Müdürlüğü’nde de bu verilerle ilgili herhangi bir kayıt bulunmamaktadır. Bu nedenle Eskişehir iline ait işkollarına göre işçi ve sendikalı işçi sayılarına bir iş müfettişi kanalı ile ulaşılmıştır. Ancak bu verilerle de ilgili çeşitli tutarsızlıklarla karşılaşmıştır. İstatistiklerde dokuma ile petrol-kimya/lastik işkollarında Eskişehir ilinde sendikalı işçi gözükmekle birlikte, bu işkollarında, eski işyeri sendika temsilcileri⁵ ve ilgili sendika genel merkezleri ile yapılan görüşmeler sonucunda, fiilen hiçbir sen-

dikalı işçi olmadığı saptanmıştır. Emekli olan, işsiz kalan ve ölen sendikalı işçiler halen sendikaya üye gözüktüğü için Türkiye geneli için büyük bir tartışma konusu olan Bakanlık istatistiklerinin güvenilirliği sorunu Eskişehir ili için de tekrar karşımıza çıkmıştır.⁶ Bu nedenle istatistiklerde dokuma ile petrol-kimya/lastik işkollarında sendikalı işçiler fiilen mevcut olmadıkları için bu işkollarında sendikalı işçilere anket uygulanamamıştır.

Araştırmamızda büyük bir ağırlığa sahip olan metal işkolunda sendikalı işçilere sendikalar aracılığı ile ulaşılmıştır. Anketlerin bir bölümü Türk Metal Sendikası'nda yürütülen eğitim faaliyetleri sırasında, ders önceleri veya aralarında yüz yüze görüşme yolu ile yapılmıştır. Birleşik Metal Sendikası'na üye olan işçilere ise işyeri sendika temsilcileri aracılığı ile ulaşılmıştır.⁷ Gıda işkolunda ise Eskişehir'de güçlü bir sendikanın varlığına rağmen anket çalışması sırasında kendilerinden herhangi bir yardım alınmadığı için, bu işkolundaki sendikalı işçilere anket formları işyerlerine bırakılarak ulaşılabilmektedir. Sendikalı işçilere yöneltilen toplam 61 soru olması nedeniyle, işçilerin bir kısmı anketi cevaplamak veya tüm sorulara cevap vermek istememiştir. İşçilerin bir bölümü ise anketi doldurmanın ne işe yarayacağını veya bu anket çalışmasının kendileri açısından neleri değiştireceğini sorgulamıştır. Bu noktada işçilerin ikna edilmesinde bazı zorluklar yaşanmıştır.

Sendikasız işçilere metal ve petrol-kimya/lastik işkollarında işyerlerinde yüz yüze görüşme yoluyla ulaşırlarken; gıda ve dokuma işkollarında işyerlerinde karşılaşılan zorluklar nedeniyle işyerleri dışında ulaşılmıştır. Özellikle dokuma işkolunda büyük ölçekli ve dünya çapında tanınmış işletmelerde işverenlerin anketlere şüpheyle yaklaşmaları ve anketlerin işyerindeki işçilerin "kafalarını karıştıracağı" gerekçesiyle reddedilmesi ise oldukça düşündürücüdür. Bu noktada, ileride işverenlerin sendikal algı ve tutumları ile ilgili yapılacak bir alan

araştırmasının, çalışmamızı farklı bir boyut katarak, tamamlayacağını düşünmekteyiz.

Bazı işyerlerinde üst yönetimle yapılan görüşmelerde sendikalarla ilgili değil, işletme yönetimi ile ilgili anket çalışması yapmamız durumunda bize yardımcı olacaklarının iletilmesi ise bir diğer çarpıcı noktadır. Bu bağlamda, son yıllarda adeta bir slogan haline gelen "üniversite-sanayi işbirliği"nin ancak belirli alanlarla sınırlı kalacağı, sendikalar ve çalışma hayatı gibi "sakıncalı" alanlarda bu işbirliğini sağlamanın mümkün olamayacağı aşikârdır.

Sendikasız işçilerle ilgili olarak karşılaşılan en büyük zorluk, işçilerin ankete katılmaları konusundaki "çekingence ve tedirgin" tavırları olmuştur. İşçiler, anketlerin işveren tarafından kendilerini sınamak için yapıldığı düşüncesi ile çoğu zaman anketleri doldurmaktan kaçınmışlardır. Sendikasız ve özellikle kadın işçilerle ilgili olarak karşılaşılan bir diğer zorluk ise işçilerin eğitim seviyelerinin düşük olmasının bir sonucu olarak, (sendikasız işçilerin %47'si ilköğretim mezunudur) soruları anlamakta ve cevaplamakta zorlanmalarıdır. Bu durumdaki işçilerin bir kısmı "sendika ile ilgili bir düşüncem yok, işimden memnunum" diyerek anketi yanıtlamaktan kaçınmış, ikna edilenlere ise sorular okunarak ve cevap verdikleri sık işaretlenerek yardımcı olunmuştur.

VI. Eskişehir'in Sosyo-Ekonomik Yapısı

Eskişehir son yıllarda üniversite, sanayi ve ticaret yapısının hızlı değişimi ile birlikte sosyal, ekonomik ve kültürel alanda önemli düzeyde gelişme gösteren illerin başında gelmektedir. DPT'nin 2003 yılında yaptığı bir araştırmaya göre Eskişehir, sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyi açısından 6. sırada yer almaktadır. (DPT, 2003: 55). Bunun yanı sıra BM İnsani Gelişmişlik Raporu'na göre de Eskişehir, beşeri gelişmişlik ve yaşanabilir kentler düzeyi açısından 3. sırada yer almaktadır. (Başar, 2008: 3).

Tablo 3: Eskişehir'de Sektöre ve Cinsiyete Göre İşçi Sayısı (Ocak 2008)

	İsci Sayısı				Sendikalı İsci Sayısı			
	Kamu		Özel		Kamu		Özel	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
	932	11.414	9.231	57.325	1.455	14.337	3.421	30.630
	12.346	66.556	15.792	34.051				
Toplam	78.902	49.843						



Eskişehir'in nüfusu 2007 yılı Genel Nüfus Sayımı sonuçlarına göre, 724.849 kişidir. Nüfusun 625.453'ü (yüzde 86'sı) kentte, 99.396'sı (yüzde 14'ü) kırsal kesimde yaşamaktadır (Başar, 2008: 4). 2000 yılı Genel Nüfus Sayımı sonuçlarına göre 244.308 kişi iktisaden faal olup herhangi bir işte çalışmaktadır (Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, 2005: 43).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Ocak 2008 verilerine göre, Eskişehir'de toplam 10.575 işyerinde 68.739'u erkek ve 10.163'ü kadın toplam 78.902 işçi istihdam edilmektedir. Bu işçilerin 12.346'sı (yüzde 15,64) kamu sektöründe ve 66.556'sı (yüzde 84,36) özel sektörde istihdam edilmektedir. 44.967'si erkek, 4.876'sı kadın olmak üzere toplam 49.843 işçi sendikaya üye bulunmaktadır. Güvenirliliği ve istatistiki değerleri tartışmalı olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı istatistiklerine göre⁸ sendikalaşma oranı ise yüzde 63,17 ile Türkiye genelindeki sendikalaşma oranının (yüzde 58,65) üzerindedir.

Tablo 4: Eskişehir'de Sektöre ve Cinsiyete Göre Sendikalaşma Oranları (Ocak 2008)

	Kadın	Erkek	Kamu	Özel	Genel
Sendikalaşma Oranı (%)	47,97	65,41	127,91	51,16	63,17

Kaynak: ÇSGB. (2008). Çalışma Hayatı İstatistikleri. Ankara: Çalışma Genel Müdürlüğü, Yayın No: 33, s. 142, 157

Tablo 5: Eskişehir'de Sektöre Göre İşyeri ve Sendikalı İşyeri Sayısı

	İşyeri Sayısı		Sendikalı İşyeri Sayısı	
	Kamu	Özel	Kamu	Özel
	338	10.237	202	1.110
Toplam	10.575	1.312		

Kaynak: ÇSGB. (2008). Çalışma Hayatı İstatistikleri. Ankara: Çalışma Genel Müdürlüğü Yayın, No: 33, s. 142, 157

VII. Araştırmaya İlişkin Değerlendirmeler

Aşağıda öncelikle ankete katılan işçilerle ilgili genel demografik veriler ele alındıktan sonra, işçilerin kendilerini tanımladıkları kimlikler, güvendikleri kurumlar ve bu bağlamda sendikalara olan güven sorunu, sendikaların işçilerin hak ve çıkarlarını koruma sorunu, işçilerin sendikaya üye olmama ve üyelikten kaçınma nedenleri,

sendika üyelerinin örgütleri hakkında bilgiye ulaşma kaynakları ve sendika üyelerinin uzun vadede örgütlerinden beklentileri değerlendirilecektir.

1. İşçilerin Demografik Özellikleri

A. İşçilerin Cinsiyet, Yaş ve Eğitim Durumu

Sendikalar genellikle eğitimsiz, orta yaşlı ve erkek işçilerin örgütü olarak tanımlanmaktadır. Bu nedenle eğitilmiş, genç ve kadın işçilerin sendikalardan uzak kaldıkları ileri sürülmektedir. Nitekim araştırmamızda da sendikalı işçilerin yüzde 98,2'si erkek iken, yüzde 1,8'ini kadınlar oluşturmaktadır. Kadın işçi ve sendikalı kadın işçi sayısının az olmasını, araştırmamız kapsamındaki metal ile petrol-kimya/lastik işkollarının yapısı ile açıklamak mümkündür. Ancak sendikalaşabilir kadın işçilerin sayısının az olması ve ücretli kadın işçilerin ise büyük bir kısmının enformel sektörde çalışıyor olması da kadınların sendikalaşma eğilimini olumsuz yönde etkilemektedir. Bunun yanı sıra sendika üyelerinin yüzde 60,1'i 30 yaşından büyük iken, sendika üyesi olmayanların yüzde 50,6'sı 30 yaşın altında bulunmaktadır. Sendikaların savundukları sosyal adalet, dayanışma gibi ilkelere ilgi duymadıkları ve sendikaların kendileri için önemli bir rol oynamayacağını düşündükleri için gençler arasındaki örgütlenme eğiliminin düşük olduğunu söylemek mümkündür. Bu noktada sendikaların yeni üye kazanmaları için kadınların yanı sıra gençlere yönelik de yeni politikalar geliştirmesi büyük önem taşımaktadır. İşçilerin eğitim düzeyi ile üyelik durumu arasındaki ilişkiye bakıldığında ise sendika üyelerinin eğitimsiz işçiler olduğu tezi çürümektedir. Zira sendika üyelerinin yüzde 75,7'si lise ve dengi okul, yüzde 5,3'ü üniversite mezunu ve yüzde 1,2'si lisansüstü derecesine sahipken iken; sendika üyesi olmayan işçilerin yüzde 47'si orta öğretim kurumları mezunu bulunmaktadır.

B. İşçilerin Gelir Seviyesi

Sendikalı işçilerin gelirlerinin sendikasız işçilere göre daha yüksek olduğu tezi ise araştırmamız tarafından desteklenmektedir. Sendikasız işçilerin yüzde 35,8'i 301-450 TL, yüzde 37'si 451-600 TL arası aylık net gelir elde ederken; sendikalı işçilerin yüzde 50,3'ü 750 TL ve üzeri aylık net gelir elde etmektedir. Bu nedenle sendikaların Türkiye'de üyelerinin ekonomik hak ve menfaatlerini önemli ölçüde koruduklarını söylememiz mümkündür. Nitekim sendika üyelerinin yüzde 73,3'ü sendikaya üye olmakla çalışma koşullarının geliştiğini düşünmektedir.

C. İşçilerin Çalıştıkları İşyerlerinin Ölçeği

İşyeri büyüklükleri ile sendikalaşma oranları arasında doğru orantılı bir ilişki kurmak mümkündür (Miller ve Mulvey, 1996: 138-153; Ebbinghaus ve Visser, 1999: 142). Nitekim araştırmamızda da sendika üyelerinin yüzde 26,6'sı 250-499 işçinin, yüzde 55,6'sı ise 500'den fazla işçinin çalıştığı bir işyerinde istihdam edilmektedir. Bu nedenle örgütlenmenin belirli büyüklüğe sahip işletmelerde yoğunlaştığını, hatta bu işletmelerle sınırlı kaldığını söylemek mümkündür. Sendikalı işçilerin yalnızca yüzde 2,4'ünün 100 işçinin altında çalışanın olduğu işyerlerinde örgütlü olmasını ise sendikaların bu işyerlerinde örgütlenme çabası içine girmemelerinden çok, işverenlerin ve yöneticilerin sendikalaşmaya sıcak bakmamaları ile açıklamak mümkündür. Küçük ölçekli işyerlerinde işverenler sendikalaşan işçilerin iş sözleşmelerini feshetmekte veya işyerinde sendikanın yetki kazanmasını engelleyecek önlemlere başvurmaktadır (Ekin, 1993: 58). Dokuma ve metal işkollarında ise sendikasızlaştırma politikalarının daha yoğun uygulandığını söylemek mümkündür (Çetik ve Akkaya, 1999: 107). Ancak Eskişehir'de Ocak 2008 itibarıyla toplam 78.902 işçinin; 20.080'inin 1-9 işçinin çalıştığı işyerlerinde, 9.185'inin 10-24 işçinin çalıştığı işyerlerinde, 8.533'ünün 25-49 işçinin çalıştığı işyerlerinde ve 9.252'sinin 50-99 işçinin çalıştığı işyerlerinde istihdam ediliyor olması (ÇSGB, 2008: 142), bir başka deyişle Eskişehir'de KOBİ'lerin ağırlıkta olması ve sendikaların bu işyerlerini örgütlemekten kaçınması sendikalaşmayı olumsuz yönde etkilemektedir.

2. İşçilerin Kendilerini Tanımladıkları Kimlikler

Bireyin kendisini bir toplumun ya da çeşitli sosyal grupların bir üyesi olarak tanımlayarak, toplumda yer edinmesine ve kendisini başkalarına ifade edebilmesine sosyal kimlik denmektedir. Birey, sahip olduğu sosyal kimlik ile kendisini üyesi olduğu sosyal grup ya da toplumun bakış açısından görmek ve değerlendirmektedir (Kızılcılık ve Erjem, 1996: 498). Bu bağlamda, araştırmamızda işçilerin sosyal kimliklerine ilişkin bir soru sorularak, kendilerini neye göre tanımladıkları tespit edilmeye çalışılmıştır. Sendikasız işçilerin yüzde 21,2'si milliyetine göre, yüzde 18,8'i dinine göre ve yalnızca yüzde 12,5'i sosyal sınıfına göre kendisini tanımlamaktadır. Daha önce sendika üyesi olup şu an sendika üyesi olmayanların yüzde 40'ı milliyetine, yüzde 3,7'si dinine ve yüzde 7,40 sosyal sınıfına göre kendisini tanımlamaktadır. Sendikalı işçilerin ise yüzde 37,8'i milliyetine, yüzde 21,3'ü dinine ve yüzde 13,4'ü sosyal sınıfına göre tanımlamaktadır. Dolayısıyla her üç işçi grubunda da baskın

kimlik olarak "milliyet" karşımıza çıkmakta, kendilerini sosyal sınıfına göre tanımlayan işçilerin genel oranı ise toplam yalnızca yüzde 12,5'de kalmaktadır.

Tablo 6: Üyelik Durumuna Göre İşçilerin Kimlikleri(%)

	Sendikalı İşçiler	Daha Önce Sendikalı Olan İşçiler	Sendikasız İşçiler
Milliyet	37,8	40,7	21,2
Din	21,3	3,7	18,8
Sosyal Sınıf	13,4	7,4	12,5
Mezhep	0	3,7	0
Doğum Yeri	4,9	3,7	7,5
Cinsiyet	5,5	7,4	15
Meslek	7,9	29,6	17,5
İşyeri	2,4	0	5
Siyasi Tercih	4,3	0	0
Diğer	2,4	3,7	2,5
Toplam	100	100	100

Milliyetin baskın sosyal kimlik olarak ortaya çıkmasında, 1980'li yılların sonundan itibaren tüm dünyada yükselmeye başlayan milliyetçilik dalgasının önemli bir rol oynadığını söylemek mümkündür. Son yıllarda bir yandan ulus-devletlerden daha geniş uluslararası ve ulus ötesi çeşitli oluşumların inşasına gidilirken, diğer yandan bunun aksi yönünde işleyen süreçler yaşanmaya başlamıştır. Örneğin 1980'li yıllarda Avrupa'nın bütünlüşme çabaları hız kazanırken, Avrupa ülkelerinin kendi içlerinde aşırı sağcı ve etnosantrik akımlar güçlenmiştir. Almanya'daki neo-nazi hareketi ve Fransa'daki Le Penci hareket buna örnek olarak verilebilir (Bilgin, 1994: 9-10). Günümüzde kültürel kimlik sıkça tartışılırken, sınıf tartışmalarından açıkça kaçınıldığına şahit olunmaktadır (Koray, 2008: 162). Bu noktada neo-liberalizmin sınıfsal söylemler yerine milliyetçilik veya dini akımları etkin bir şekilde kullanarak son yıllarda muhafazakâr eğilimlerin güçlenmesinde önemli bir rol oynadığını gözden uzak tutmamak gerekmektedir (Buğra, 2008: 17).

İşçilerin sınıfsal kimliklerinin zayıf olmasının arkasında ise "imtiyazsız, sınıfsız, dayanışmacı" bir toplum yapısı oluşturmak gibi⁹ tarihsel bazı nedenlerin yanı sıra işçi sınıfının kendi içinde parçalı bir yapıya sahip olmasının yer aldığını söylememiz mümkündür. İşçi sınıfının içinde çeşitli alt sınıfların olması, bütüncül ve güçlü bir



sınıf yapısının oluşmasının önündeki önemli engellerden birini oluşturmaktadır (Çelik, 2006: 52-53). Bunun yanı sıra bir başka görüşe göre, son yıllarda toplumda sınıf katmanları arasındaki eşitsizlikler değil, bireyler arasındaki eşitsizlikler ön plana çıkmaktadır. Bu nedenle sınıf katmanları arasındaki dikey eşitsizliğe dayalı sınıflı toplum algısı, yerini insanlar arasındaki yatay eşitsizliğe dayalı birey toplum yapısına bırakmaktadır. Nitekim günümüzde “işçi sınıfı”, “emekçiler” gibi ifadelerin yerine “kişiler”, “insanlar”, “yoksullar” veya “dışlananlar” ifadeleri daha sıkça kullanılmaktadır. Ancak bu noktada sosyal sınıf farklılıklarının ortadan kalkmadığının, siyasi ideolojilerin etkisiyle yalnızca sosyal sınıf algılanmasında bir zayıflama olduğunun unutulmaması gerekmektedir (Insel, 2008: 21-28).

3. İşçilerin Güvindikleri Kurumlar ve Sendikalara Güven Sorunu

A&G Araştırma Şirketi'nin Ocak 2008 tarihinde yaptığı araştırmaya göre Türkiye'de en güvenilen kurumlar sırasıyla silahlı kuvvetler (yüzde 89,6), cumhurbaşkanlığı (yüzde 69,8) ve TBMM'dir (yüzde 63,7) (http://www.agarastirma.com.tr/araştırmalar/kurumlara_guven.pdf). Türkiye'de otorite ve birincil topluluklara bağlılık zinciri tam olarak kırılmadığı için, Türk toplumunun “kuşku ve güvensiz” olduğunu söylememiz mümkündür. Hatta 1990'lı yıllardan itibaren yaşanmaya başlanan güven erozyonunun 2000'li yıllardan itibaren dibe vurduğunu gösteren pek çok kamuoyu araştırması bulunmaktadır. Vatandaşlar yalnızca siyasi partiler ve meclis gibi kurumları değil, Anayasa'nın girişinde belirtilen devletin kimi niteliklerini de sorgulamaya başlamıştır (Akgün, 2007: 113). Halkın devlete, milletvekillerine ve siyasetçileri güveni son derece düşüktür. Halk parlamento yerine dini kurumlara, polis yerine silahlı kuvvetlere daha çok güvenmektedir (Gökçe, 2001: 231).

2004 yılında Eskişehir'de yapılan işçi profili araştırmasında, en çok güvenilen kurumlar sırasıyla Cumhur-

başkanlığı, TBMM ve silahlı kuvvetler olarak çıkmıştır (Altan, vd, 2005: 164). Ancak 2008 yılına kadar geçen dört yıl içinde cumhurbaşkanının ve siyasi konjonktürün değişmesiyle birlikte en çok güvenilen kurumların sıralamasında da bir değişiklik yaşanmıştır. Araştırmamızda işçiler açısından en güvenilen kurumlar sırasıyla silahlı kuvvetler (yüzde 43,6), cumhurbaşkanlığı (yüzde 21,4) ve mahkemelerdir (yüzde 11,7). En çok işçi sendikalarına güvenen işçilerin toplam oranı ise yalnızca yüzde 4,1'dir.

Tablo 7: En Çok Güvenilen Kurumlar

Kurum	Yüzde (%)
Silahlı Kuvvetler	43,6
Cumhurbaşkanlığı	21,4
Mahkemeler	11,7
TBMM	6,8
Emniyet Teşkilatı	4,9
İşçi Sendikaları	4,1
Üniversiteler	3,8
Dini Kuruluşlar	1,9
STÖ	1,1
Siyasi Partiler	0,8
Medya	0
İşveren Kuruluşları	0
Toplam	100

İşçilerin sendikalara güven konusunda ise kararsız ve olumsuz bir tutum içinde olduklarını söylememiz mümkündür.¹⁰ Sendikalara yönelik güvenin düşük olmasının nedenleri arasında ideolojik ve politik iklim, demokratik sistemde yaşanan sorunlar, sendikalara ilişkin yozlaşma algısı ve belki de en önemlisi sendikaların dar çıkar

Tablo 8: Türkiye'de Sendikalar Güvenilir Kurumlardır (%)

	Hic Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Sendikasız İşçiler	22,2	19,8	34,6	14,8	8,6
Daha Önce Sendikalı Olan İşçiler	14,8	29,6	33,3	14,8	7,4
Sendikalı İşçiler	9,4	15,9	26,5	32,4	15,9
Genel	13,7	18,3	29,5	25,5	12,9

örgütü haline gelmesi yer almaktadır (Çelik, 2006: 61). Polanyi'nin de ifade ettiği gibi, "...dar sınıf çıkarlarına yönelik bir politika, o çıkarlara bile iyi hizmet edemez. İstisnası olmayan bir kuraldır bu." (Polanyi, 2000: 222). Bu nedenle, işçi sınıfının örgütü olan sendikalara güvenin artırılabilmesi için sınıf çıkarlarının tekrar tanımlanarak, daha geniş bir kesimin temsil edilebilmesi gerekmektedir.

Sendikaların güvenilir kurumlar olduğu konusunda işçilerin yüzde 31'i olumsuz düşünürken, yüzde 29,5'i de kararsız kalmaktadır. Sendika üyesi olmayan işçilerin yalnızca yüzde 25,4'ü, daha önce sendika üyesi olup şu an sendika üyesi olmayan işçilerin de yalnızca yüzde 22,2'si sendikaların güvenilir kurumlar olduğunu düşünürken, sendika üyesi işçilerde bu oran biraz daha yükselerek yüzde 38,3'e ulaşmaktadır. Yukarıda belirtilen verileri destekleyen ve çarpıcı olan bir diğer nokta ise sendika üyesi olmayan ve daha önce sendika üyesi olan işçilerin, sendikaya katılmamalarına veya sendikadan ayrılmalarına neden olan en önemli faktör (yüzde 31,1) olarak sendikalara güvenmediklerini ifade etmeleridir (Tablo 11). Bu nedenle, sendikaların mevcut ve potansiyel üyeleri arasında ciddi bir güven sorunu yaşadığını söylememiz mümkündür.

4. Sendikaların İşçilerin Hak ve Çıkarlarını Koruma Sorunu

Sendikalara duyulan düşük güven, sendikaların işçilerin hak ve çıkarlarını koruyup geliştirmelerinde başarılı olup olmamaları ile yakından ilgili bulunmaktadır. Nitekim Avrupa ülkelerinde sendikalaşma oranlarının son yıllarda düşmesine rağmen sendikalara duyulan güven büyük ölçüde korunmaktadır. İmzalanan toplu iş sözleşmelerinin işyerlerindeki tüm işçilere uygulanması, çok düzeyli toplu pazarlık mekanizması ve yaygın temsil uygulaması sendikalara yalnızca üyelerinin değil, tüm işçilerin hak ve çıkarlarını savunan örgütler olarak güveni arttırmaktadır (Çelik, 2006: 61). Ancak araştırmamız kapsamında sendikaların işçilerin hak ve çıkarlarını koruyup geliştirdiğini düşünen işçilerin oranı yalnızca yüzde 20,5'te kalmaktadır. Bu oran, sendikasız işçilerde yüzde 15 iken, sendikalı işçilerde yüzde 26,5'e çıkmakta, ancak daha önce sendika üyesi olup şu an sendika üyesi olmayan işçilerde yüzde 3,7'ye gerilemektedir. Bu oran sendikalı işçiler için nisbi olarak yüksek olmakla birlikte, yine de sendikal politikaların yeterince başarılı bulunmadığı şeklinde yorumlanabilir. Daha önce sendika üyesi olup şu an sendika üyesi olmayan işçilerin de yalnızca yüzde 3,7 oranında sendikal politikaları başarılı bulması ise bu işçilerin önceden yaşadıkları olumsuz sendikal

deneyimlerle ilişkilendirilebilir. Nitekim sendika üyesi işçilerin yalnızca yüzde 31,8'i, kendi sendikalarının hak ve çıkarları koruyabildiğini düşünmektedir.

Tablo 9: Sendikalar İşçilerin Hak ve Çıkarlarını Koruyup Geliştirebiliyor mu? (%)

	<u>Evet</u>	<u>Hayır</u>	<u>Kararsız</u>
Sendikalı İşçiler	26,5	57,6	15,9
Sendikasız İşçiler	15	58,8	26,2
Daha Önce Sendikalı Olan İşçiler	3,7	77,8	18,5
Genel	20,5	58,7	18,7

İşçiler sendikaların hak ve çıkarları yeterince koruyup geliştirememesi nedenleri olarak sırasıyla işveren baskısını (yüzde 36,4), anti-demokratik yasaları (yüzde 35,2) ve sendikacıların yetersizliğini (yüzde 19,4) göstermektedir. İşveren baskısı, sendikasız işçiler (yüzde 38,8) ve daha önce sendikaya üye olup, şu an sendika üyesi olmayan işçiler (yüzde 33,3) için sendikaların hak ve çıkarları yeterince koruyup geliştirememesindeki en önemli neden olarak karşımıza çıkmaktadır. Türkiye'de işsizliğin kronik bir sorun haline gelmesi ve yaşanan kriz ortamında yükselme eğilimi içine girmesi sonucunda,¹¹ sendikaların hem mevcut hem de potansiyel üye tabanını daralmaktadır. İşsizliğin yüksek seyrettiği bir konjonktürde işçiler için işlerini muhafaza etmek hayati bir önem kazanmakta, bu nedenle işçiler sendikalara üye olmaktan kaçınmakta, hatta sendikaları işsizliğe neden olan örgütler olarak algılamaktadır. İş güvencesi 2002 yılında 4773 sayılı kanunla yasalaşmış, 4857 sayılı İş Kanunu'nda da birçok hüküm aynen korunmuştur. Ancak iş güvencesinin yeterli koruma sağlamadığını, Türkiye'nin 2006 yılında yayımladığı bir raporda görmek mümkündür. 2003–2005 yıllarında yapılan örgütlenmeler ve işten atılmalarından örnek olayların verildiği bir listenin de bulunduğu raporda,¹² 2003–2005 yılları arasında Türkiye'ye bağlı sendikalara üye oldukları gerekçesiyle toplam 15.531 işçinin işten atıldığı ifade edilmektedir. İşverenler işten çıkarma tehdidiyle işçileri sendikalardan uzak tuttuğu gibi, ücretlerin düşük tutulmasını da sağlamaktadır (Urhan ve Selamoğlu, 2008: 186).

Anti-demokratik yasalar sendikalı işçiler için sendikaların hak ve çıkarları yeterince koruyup geliştirememelerinin en önemli nedeni (yüzde 41,1), diğer işçi grupları içinse ikinci sırada yer alan neden olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunun en önemli nedenlerinden biri,



Tablo 10: Üyelik Durumuna Göre Sendikaların İşçilerin Hak ve Çıkarlarını Koruyamama Nedenleri (%)

	Sendika Üyeleri	Sendika Üyesi Olmayan İşçiler	Daha Önce Sendika Üyesi Olan İşçiler
Anti-Demokratik Yasalar	41,1	28,6	23,8
İşveren Baskısı	35,8	38,8	33,3
Sendikacıların Yetersizliği	12,6	28,6	28,6
Yetersiz Sendikal Demokrasi	5,3	0	9,5
İşçilerin Sendikalara Güvenmemesi	2,1	2	4,8
Sendikalararası Diyaloğsuzluk	3,2	0	0
Diğer	0	2	0
Toplam	100	100	100

sendikalı işçilerin yasalar konusunda sendikaları tarafından bilgilendirilmeleridir. Ancak örgütlenmeyi ve toplu eylemleri kısıtlayan ve kimi zaman da yasaklayan yasal düzenlemeler sendikalaşmanın önündeki, kuşkusuz ki en önemli engellerden biri olmakla birlikte; sendikalar kimi zaman kendi içsel nedenlerinden kaynaklanan zayıflıkları da dışsallaştırarak yaşanan sendikal krizi yalnızca yasalara bağlama eğilimi içine girmektedir¹³ (Urhan ve Selamoğlu, 2008: 185). Türkiye’de ilk sendikalar yasasının yürürlüğe girdiği 1947 yılından bugüne kadar sendikal hareket neredeyse tümüyle yasalara dayanarak, yasalardan güç almaya çalışarak ya da yasalarla sınırlanarak şekillenmiştir. Ancak sendikalar artık hakların verilmesi ve geliştirmesi için devletten ve yasalardan bekleme alışkanlıklarını bir kenara bırakarak etkin mücadele araçlarını kullanmalıdırlar. Bir başka deyişle, yasal engeller ve sınırlamalar sendikaların demokratik meşru mücadele araçları ile aşılmalıdır (Özveri, 2006: 110-116).

Sendika üyesi olmayan ve daha önce sendika üyesi olup, şu an sendika üyesi olmayan işçiler için sendikacıların yetersizliği, hak ve çıkarların korunup geliştirilmemesinde ikinci neden olarak karşımıza çıkmaktadır. Nitekim sendikaya üye olmayan veya daha önce sendika üyesi olup şu an sendikaya üye olmayan işçilerin yalnızca yüzde 20’si ile bir sendika görevlisi sendikaya üye olmaları için görüşmüştür. Bu verilerden hareketle, sendika görevlilerinin yeni üye kazanmak için yeterince etkin çalıştıklarını söylemek güç görünmektedir. Sendikacıların ve sendikaların yetersizliği konusundaki işçilerin algısı, sendikal güveni de olumsuz yönde etkilemektedir. Bu nedenle sendikaların mevcut politikalarını ve örgütlenmeden sorumlu birimlerini gözden geçirerek kolektif harekete olan inancı ve katılımı artırmaları gerekmektedir.

5. İşçilerin Sendikaya Üye Olmama Nedenleri

İşçileri sendikalardan uzak tutan dışsal etkenlerin yanı sıra içsel bazı etkenler de vardır. Sendika üyesi olmayan işçiler için üye olmama nedenleri sırasıyla sendikalara güvensizlik (yüzde 31,8), işveren baskısı (yüzde 13,6) ve işyerindeki sorunların işveren veya yönetimle doğrudan çözülmesidir (yüzde 12,1). Daha önce sendikaya üye olup şu an sendikaya üye olmayan işçiler içinse üye olmama nedenleri sırasıyla sendikalara güvensizlik (yüzde 29,2), işveren baskısı (yüzde 20,8) ve sendikaların üyelerin beklentilerini karşılamamasıdır (yüzde 12,5). Dolayısıyla işçileri sendikadan uzak tutan en önemli neden olarak karşımıza tekrar güven sorunu çıkmaktadır. Bu sonuç, daha önce üzerinde ayrıntılı bir şekilde durulan sendikaların güvenilir örgütler olmadıkları yönündeki diğer sonucu da desteklemektedir.

Tablo 11: İşçilerin Sendikaya Üye Olmama ve Üyelikten Ayrılma Nedenleri

Neden	Yüzde (%)
Sendikalara Güvensizlik	31,1
İşveren Baskısı	15,6
İşçi Arkadaşlarının Üye Olmaması	10
Sorunların İşverenler Çözülmesi	8,9
Üyelikle Durumun Değişmeyeceği	7,8
İşyerinde Örgütlü Sendika Olmaması	7,8
Sendikaların Beklentileri Karşılamaması	4,4
Aidat Ödemekten Kaçınma	3,3
Sendikaların İdeolojik Baskısı	3,3
Sendikacılara İnanılmaması	1,1
Dayanışma Aidatı Ödenmesi	1,1
Diğer	5,6

İşçilerin sendika üyeliğinden kaçınmasının bir başka nedeni olarak, işlerini büyük oranda akrabaları (yüzde 34,5) veya arkadaşları (yüzde 25,6) aracılığı ile bulmalarını göstermek mümkündür. İşler büyük oranda tanıdıklar ve yakınlar vasıtasıyla bulunduğu için işçiler, kendilerine iş bulan kişilere “ayıp olmaması” için sendikaya üye olmaktan kaçınabilmektedir. Bu şekilde hareket eden işçiler işyerinden ve işverenden şikayetçi olmanın, işyerine bağlılıkta isteksizliğin ve sendikaya katılmanın iş bulmada aracılık eden kişiyi zor durumda bırakacağını düşünebilmektedir. İşçilerin bu tutumunu ise işçi sınıfı açısından bir sınıf körleşmesi veya karakter aşınması şeklinde yorumlamamız mümkündür (Akkaya, 2003: 232).

Tablo 12: İşçilerin İşlerini Bulma Yöntemi

İş Bulma Yöntemi	Yüzde (%)
Kendim buldum	29,5
Akrabalarım Aracılığıyla	34,5
Arkadaşlarım Aracılığıyla	25,6
Türkiye İş Kurumu	1,8
Özel İstihdam Bürosu	0,4
Sakat/Eski Hükümlü veya	
Terör Mağduru Kontenjanından	1,8
Sendika Aracılığıyla	5,3
Diğer	1,1
Toplam	100

6. İşçilerin Sendikalarıyla İlgili Bilgi Alma Kaynakları

Sendikalı işçilerin yüzde 67,8'i sendikasıyla ilgili bilgileri işyeri sendika temsilcisinden almaktadır. İşyeri sendika temsilciliğinin en önemli iletişim ve bilgi kaynağı olması yadırganacak bir durum olmamakla birlikte, diğer bilgi kaynaklarından son derece az yararlanılıyor olması sendikaların üzerinde durması gereken konulardan biridir. Sendikayla ilgili bilgileri sendikanın yayınlarından aldığını söyleyen işçilerin oranı yüzde 12,3 iken, sendikanın web sayfasından aldığını söyleyen işçilerin oranı yüzde 0,6'da kalmaktadır. Ucuz, kolay ve kapsamlı bir bilgi kaynağı olan internetin sendikalar tarafından üyeler arasındaki ve sendika ile kamuoyu arasındaki ilişkileri geliştirilmesi için kullanılması gerekmektedir. Bu noktada sendikalı işçilerin önemli bir kısmının üyesi olduğu sendika ile ilgili yeterli bilgiye sahip olmadığını, üyesi olduğu sendikanın ismini dahi bilememesinden anlamamız mümkündür.

Tablo 13: Sendikalı İşçilerin Sendikalarıyla İlgili Bilgi Kaynakları

Kaynak	Yüzde (%)
İşyeri Sendika Temsilcisi	67,8
Sendika Yayınları	12,3
Şube Yöneticileri	12,3
İşçi Arkadaşlarım	3,5
Herhangi bir bilgi almıyorum	3,5
Sendika Web Sayfası	0,6
Toplam	100

Ankette işçilere üyesi olduğu sendikanın ve bu sendikanın bağlı olduğu konfederasyonun adı sorulmuş, ancak bu cevaplar arasında son derece çarpıcı örneklerle karşılaşmıştır. İşçilerin bir kısmı üyesi olduğu sendikayı Türk-İş veya DISK olarak yazarken, bazı işçiler üyesi olduğu sendikayı MESS veya Avrasya şeklinde belirtmiştir.

7. Sendikalı İşçiler Açısından Sendikaların Uzun Vadedeki Amacı

Sendikalı işçiler sendikaların uzun vadedeki en önemli amacının sırasıyla, “işçilere daha iyi ücret ve çalışma koşullarının sağlanması” (yüzde 23,3), “sadece işçilerin değil, toplumun genel refahının yükseltilmesi” (yüzde 15,9) ve “sendikal birliğin sağlanması” (yüzde 10,6) olduğunu düşünmektedir. Bu nedenle sendikaların “ücret sendikacılığı” anlayışını hâlâ sürdürmelerinin en önemli nedenlerinden birinin mevcut ve potansiyel üyelerin bu yöndeki talepleri olduğunu söylemek mümkündür. Türkiye’de sendikaların pragmatik bir anlayışa sahip olmasının arkasında bunun kolay ve ucuz bir politika anlayışı olmasının yanı sıra, ekonomik konjonktür nedeniyle işçilerin öncelikli olarak ücret ve çalışma şartlarını düzeltmek amacıyla sendikaya üye olması yatmaktadır. Ayrıca sınıf bilinci zayıf olan işçilerin uzun vadeli siyasi amaçlara sahip olmamasının da doğal karşılanması gerekmektedir.

Sendikalı işçilerin yüzde 48,5'i sendikaların siyasetle uğraşmayıp, yalnızca işçi hak ve çıkarları ile ilgilenmeleri gerektiğini düşünmektedir. Bu durum sendikalı işçilerin pragmatik beklentileriyle ve siyasetin siyasi parti faaliyeti ile özdeş görülmesiyle açıklanabileceği gibi, sendikaların özellikle 1980 sonrası siyasetten uzaklaşmaları ile de açıklanabilir. Türkiye’de tarihsel süreç içinde çalışma ilişkilerine bakıldığında, sendikaların siyaset ve demokrasi üzerinde yeterince etkili olamadığı, aksine siyasetin



Tablo 14: Sendikaların Uzun Vadedeki Amacı Ne Olmalıdır?

Amac	Yüzde (%)
İşçilere daha iyi ücret ve çalışma şartları sağlamak	39,8
Sadece işçilerin değil, toplumun genel refahını yükseltmek	27,1
Sendikaların birliğini ve güçlenmesini sağlamak	18,1
Sendikaların işyeri yönetimine daha fazla katılmasını sağlayan	7,2
Türk milli ve dini değerlerini korumak	4,8
İşçilerin siyasi bilinç kazanmasını sağlamak	3
Toplam	100

sendikal hareketi doğrudan etkilediği ve biçimlendirdiği görülmektedir. Sendikalar, önemli ölçüde siyasi partilerin etki alanında kaldıkları için, bağımsız hareket edebilme yetenekleri zedelenmektedir (Lordoğlu, 2003: 297). Siyasi alandaki parçalanmışlık sendikalara da yansımakta ve sendikaların bir sınıfı temsilen hareket edebilmesini olumsuz yönde etkilemektedir.

Sonuç

Sendikalar, tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de 1980’li yıllardan itibaren önemli üye kayıpları yaşamaya başlamıştır. Türkiye’de sendikaların güç ve etkinliklerinde yaşanan gerilemenin arkasında küreselleşme, esneklik, neo-liberal ekonomi politikaları gibi uluslararası faktörler ve işsizlik, kayıt-dışı istihdam, taşeronlaşma, özelleştirme, sınırlayıcı yasal düzenlemeler gibi çeşitli ulusal faktörler yatmaktadır. Ülkenin içinde bulunduğu siyasi ve sosyo-ekonomik konjonktüre bakıldığında ise sendikaların, mevcut anlayışlarını ve politikalarını devam ettirmeleri durumunda, güç kaybetmeye devam edeceklerini söylemek çok da yanlış bir öngörü olmayacaktır. Sendikaların çok büyük bir bölümü yıllardır, daha kolay ve zahmetsiz örgütlenme imkânı sağlayan kamu sektöründe örgütlü bulunmaktadır. Ancak son yıllarda kamu sektörünün hızla küçül(tül)mesi sonucun-

da, sendikaların üzerinde durdukları zemin sağlamlığını yitirmektedir. Bir başka deyişle, Türkiye’de sendikaların güç kazanabilmesi için özel sektörde örgütlenme sorunlarının iyi tespit edilerek, bu sorunlara yönelik yeni politikaların geliştirilmesi gerekmektedir.

Sendikaların yeni politikalar geliştirirken, uluslararası ve ulusal dışsal sorunların yanı sıra kendi iç yapılarından kaynaklanan sorunların da farkında olmaları ve bu sorunları doğru ve gerçekçi bir şekilde ortaya koymaları gerekmektedir. Bunun için ise sendikalar, mevcut ve potansiyel üyelerinin profillerini çizen ve beklentilerini tespit eden araştırmalar yapmalı veya yapılan araştırmalara destek vermelidirler. Sendikaların içinde bulundukları krizden çıkabilmesi için devletten bekleme alışkanlıklarından ve sorumluluğu yasalara atma refleksinden vazgeçerek, aynayı biraz da kendilerine tutmaları gerekmektedir. Bir başka deyişle, sendikalar savunmacı yapılarından sıyrılarak, eleştiriye ve iletişime açık, katılımcı, şeffaf ve çalışan sınıfla bütünleşebilen yeni bir yapıya kavuşmalı ve işçilerin beklentilerini farklılaştıracak şekilde farklı misyonlar yüklenmelidirler. Ayrıca sendikaların yasaların ötesine geçerek, meşru mücadele araçlarını etkin bir şekilde kullanması ve işsizliğe neden olan değil, işsizlikle mücadele eden, hatta işsizliğe karşı güvence sağlayan örgütlere dönüşmesi gerekmektedir.

Tablo 15: Sendikaların Siyasi Faaliyetleri Konusunda İşçilerin Görüşleri

Görüşler	Yüzde (%)
Siyasetle uğraşmayıp, sadece işçi hak ve çıkarları ile ilgilenmelidir.	48,5
İşçi hak ve çıkarları için gerekirse siyasetle ilgilenmelidir.	21,8
Toplumdaki tüm grupların haklarını korumak için siyasetle ilgilenmelidir.	26,7
Siyasi parti kurarak siyasetle doğrudan ilgilenmelidir.	3
Toplam	100

Notlar

- 1 Bu çalışma 28 Ocak 2008 tarihinde Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Sosyal Politika Araştırma ve Uygulama Merkezi ile Public Services International tarafından ortaklaşa düzenlenen "Sendikal Hak ve Özgürlükler: Türkiye Gerçekleri Sempozyumu"nda tebliğ olarak sunulmuş ve *Çalışma ve Toplum Dergisi* 2009/3 22. sayısında da makale olarak yayımlanmıştır.
- 2 Türkiye'de "sendikal kriz" kavramı ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz: Lordoğlu, 2003: 289-301.
- 3 Türkiye'de sendikaların sorun alanları ile ilgili ayrıntılı olarak bkz: Çelik, 2006: 17-74.
- 4 Toplanan verilerin istatistiksel değerlendirilmesi aşamasında bize yardımcı olan ve kısa bir süre önce aramızdan ayrılan değerli meslektaşımız Dr. Erdal Kara'yı saygı ve rahmetle anıyoruz.
- 5 Sendikalı işçiler ile eski ve yeni işyeri sendika temsilcilerine ulaşmamızı sağlayarak, anket uygulaması sırasında karşılaştığımız zorlukların önemli bir kısmını aşmamızda yardımcı olan Av. Murat Özveri'ye teşekkür ederiz.
- 6 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın "hormonlu" olarak da nitelendirilen ve gerçek rakamları yansıtmayan istatistiklerinin en büyük nedenlerinden biri, sendikaların yüzde 10'luk işkolu barajını aşmak ve toplu pazarlık hakkı elde etmek için üye sayılarını fazla gösterme eğilimi içinde olmalarıdır. Bakanlık ise uluslararası platformda örgütlü ve sendikalı bir ülkenin bakanlığı olma isteği ile bu istatistikleri sorgulamamaktadır (Özdemir ve Özdemir, 2008: 130).
- 7 Anket çalışmasının yapılması sırasında Birleşik Metal-İş Sendikası'na üye olan işçilere ulaşma konusunda bize büyük bir özveri ile yardımcı olan işyeri sendika temsilcileri Birol ve Mesut'a teşekkür ederiz.
- 8 Sendikalaşma oranlarına ilişkin hesaplama sorunları ile ilgili olarak bkz: Çelik ve Lordoğlu, 2006: 11-30.
- 9 Dayanışmacı düşünce ve Türkiye ile ilgili daha ayrıntılı bilgi için bkz: Makal, 1999: 68-81. Ancak 1940'lı yıllarda işlevini kısmen yitirmiş görünen dayanışmacı söylemlerin yerini güçlü bir milliyetçilik ve anti-komünizm söylemi almıştır. 1947 tarihli 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun'un kabulü ile birlikte bu söylem daha da güç kazanmıştır. Bkz: Makal, 2007: 220.
- 10 2004 yılında yapılan bir araştırmada da sendikal yapıya büyük bir yakınlık ve güven duyulmadığı ortaya çıkmıştır. Bkz: Buğra, Adaman ve Insel, 2004: 41-44.
- 11 Çalışmamıza başladığımız 2007 yılının Eylül ayında %9,3 olan işsizlik oranı, Eylül 2008'de %9,8'e çıkmıştır.
- 12 http://www.birgun.net/writer_2006_index.php?category_code=1186602893&news_code=1139031376&year=2006&month=02&day=04 (21.11.2008).
- 13 Ahmet Makal'ın sempozyumun açılış konuşması sırasında Türkiye'de sendikaların "hantal" bir yapıya sahip olduklarını söylemesi üzerine, dinleyiciler arasında yer alan bir sendikanın şube başkanı bu "hantal" yapının sorumlusunun sendikalar de-

gil, yasalar olduğunu söylemiştir. Yaşanan bu olay, sendikaların güçsüz ve etkinliğinin düşük olmasını yalnızca yasalara bağlayan sendikacı refleksine tipik bir örnek olarak değerlendirilebilir.

Kaynakça

- Akgün, Birol. (2007). *Türkiye'de Seçmen Davranışı, Partiler Sistemi ve Siyasal Güven*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Akkaya, Yüksel. (2003). "Küreselleşme Kısacasında Türkiye'de İşçi Sınıfı ve Temel Özellikleri", *Petrol-İş 2002-2003 Yıllığı*. İstanbul: Petrol-İş Yayın No: 85, ss. 219-238.
- Altan, Zühtü; Kağncıoğlu, Deniz; Şişman, Yener ve Sungur, Zerrin. (2005). *İşçi Profili Araştırması: Eskişehir Örneği*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları No: 1651.
- Başar, Mehmet; Tosunoğlu, B.; Tuğberk vd. (2008). *Sosyal Ekonomik ve Mali Göstergeler Doğrultusunda Eskişehir'de Seçilmiş Sektörlerin Analizi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları No: 1875.
- Bilgin, Nuri. (1994). *Kimlik Sorunu*. İzmir: Ege Yayıncılık.
- Buğra, Ayşe; Adaman, Fikret ve Insel, Ahmet. (2004). *Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler ve Türkiye'de Sendikaların Değişen Rolü*. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Forumu.
- Buğra, Ayşe. (2008). "Sınıf ve Siyaset", *Toplum ve Bilim*. Sayı: 113, ss. 9-20.
- Çelik, Aziz. (2006). "Yeni Sorun Alanları, Eğilimler ve Arayışlar", *Türkiye'de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar*. Ankara: Epos, ss. 17-74.
- Çelik, Aziz ve Lordoğlu, Kuvvet. (2006/2). "Türkiye'de Resmi Sendikalaşma İstatistiklerinin Sorunları Üstüne", *Çalışma ve Toplum*. Sayı: 9, ss. 11-29.
- Çetik, Mete ve Akkaya Yüksel. (1999). *Türkiye'de Endüstri İlişkileri*. İstanbul: Türk Tarih Vakfı.
- DPT. (2003). *İllerin ve Bölgelerin Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması Araştırması*. Ankara: DPT Yayın No: 2671.
- Ebbinghaus, Bernhard ve Visser Jelle. (June 1999). "When Institutions Matter, Union Growth and Decline in Western Europe, 1950-1995", *European Sociological Review*. Vol: 15, No: 2, ss. 135-158.
- Ekin, Nusret. (1993). *Küçük İşyerlerinde Endüstri İlişkileri*. Ankara: Kamu-İş.
- Gökçe, Birsan. (2001). "Türkiye'nin Toplumsal Yapısını Etkileyen Siyasal ve Toplumsal Ögeler", *Ulusal Sorunlar ve Demokratik Çözüm Yolları*. (Der: İlhan Azkan), Bursa: Ekin Kitabevi.
- Insel, Ahmet. (2008). "Sosyal Sınıflar Tarihe mi Karıştı?", *Toplum ve Bilim*. Sayı: 113, ss. 21-28.
- Kızılçelik, Sezgin ve Erjem, Yaşar. (1996). *Açıklamalı Sosyoloji Sözlüğü*. Saray Kitabevleri.
- Koray, Meryem. (2008). *Sosyal Politika*. Ankara: İmge Kitabevi.



- Lordoğlu, Kuvvet. (2003). “Türk Sendikal Hareketinin Özgün Kriz Alanları Var mıdır?”, *Petrol-İş 2000-2003 Yıllığı*. İstanbul: Petrol-İş Yayın No: 85, ss. 289-301.
- Makal, Ahmet. (1999). *Türkiye’de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1920–1946*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Makal, Ahmet. (2007). “Türkiye’nin Çok Partili Yaşama Geçiş Sürecinde Cumhuriyet Halk Partisi ve Sendikalar: 1946-1950”, *Ameleden İşçiye*. İstanbul: İletişim Yayınları, ss. 213-265.
- Miller, Paul ve Mulvey Charles. (1996). “Unions, Firm Size and Wages”, *The Economic Record*. Vol: 72, No: 217, ss. 138-153.
- Özdemir, Gamze Yücesan ve Özdemir, Ali Murat. (2008). *Sermayenin Adaleti*. Ankara: Dipnot Yayınları.
- Özveri, Murat. (2006). “Sendikal Hareket, Sorunlar, Arayışlar”, *Türkiye’de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar*. Ankara: Epos, ss. 75-116.

- Polanyi, Karl. (2000). *Büyük Dönüşüm*. (Çev. Ayşe Buğra). İstanbul: İletişim Yayınları.
- TC Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2008). *Çalışma Hayatı İstatistikleri 2007*. Ankara: Çalışma Genel Müdürlüğü Yayın No: 33.
- TC Sanayi ve Ticaret Bakanlığı. (2005). *Eskişehir Sanayi Potansiyeli ve Yatırım Alanları Araştırması*. Ankara: T.C. Sanayi ve Ticaret Bakanlığı Yayın No: 150.
- Urhan, Betül. (2005). *Sendikal Örgütlenme Bunalımı ve Türkiye’deki Durum*. İstanbul: Petrol-İş Yayın No: 97.
- Urhan, Betül ve Selamoğlu, Ahmet. (2008/3). “İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve Davranışları: Kocaeli Örneği”, *Çalışma ve Toplum*. Sayı: 18, ss. 171-197.
- http://www.agarastirma.com.tr/arastirmalar/kurumlara_guven.pdf (20.11.2008) http://www.birgun.net/writer_2006_index.php?category_code=1186602893&news_code=1139031376&year=2006&month=02&day=04 (21.11.2008).

Medya Çalışanlarının Sendika Algısı

■ Dr. Atilla ÖZSEVER / Maltepe Üniversitesi

47

Medya çalışanlarının, daha özel tanımıyla gazetecilerin sınıfsal yapısı, sınıf bilinci ve sendikal mücadelesiyle ilgili bir değerlendirmeyi tarihsel perspektif çerçevesinde yapmak gerekebilir. Kuşkusuz bu sınıfsal yapı ve sendikal mücadele, Türkiye işçi sınıfının genel karakteristiklerinden ayrı olamaz.

Ülkemizde aşağıdan, yani tabandan gelen bir sınıf mücadelesinden ziyade yukarıdan birtakım hakların verildiği, devletin vesayeti altında birtakım yasal korumaların sağlandığı ama demokratik bir ortamda da işçi sınıfının mücadele ettiği bir süreç yaşanmıştır, denebilir. Doğal olarak gazeteciler, basın çalışanları da böyle bir süreçten geçmişlerdir.

1930’lu yıllarda gazetecilerin ilk örgütlenmesi Basın Birliği adı altında bir örgütlenmedir. Bu Basın Birliği’ne bütün gazetecilerin üye olması zorunluydu yoksa gazetecilik yapamazdı, yani zorunlu bir üyelik söz konusuydu. Basın Birliği’nin kongrelerinde zamanın cumhurbaşkanına bir “bağlılık” telgrafı çekiliyordu. Başlangıçta Mustafa Kemal Atatürk’e, daha sonra da İsmet Paşa’ya bağlılık telgrafları çekilmişti. Fakat 1945’te, İkinci Dünya Savaşı sona ermek üzereyken dünyada bir takım demokrasi rüzgarları esiyordu. Bu arada İstanbul’daki Basın Birliği kongresinde bir grup gazeteci İsmet Paşa’ya

bağlılık telgrafı çekilmesine karşı çıkıyor ve bunun üzerine oylama istiyorlardı. Sonuçta muhalif gazeteciler ağırlıkta oluyor ve İsmet Paşa’ya bağlılık telgrafı çekilmiyordu. Zamanın Cumhuriyet Halk Partisi adayı olan Hakkı Tarık Us seçimi kaybediyor ve Basın Birliği İstanbul Şube başkanlığına Sedat Simavi seçiliyordu. Sedat Simavi aynı zamanda Yenigün Gazetesinin de sahibi durumundaydı. Birlik, işçi ve işverenin oluşturduğu bir basın örgütlenmesiydi.

Daha sonra gazeteciler bu süreci genel merkeze kadar götürdüler. 1946 yılının Ocak ayında genel merkez seçimleri oldu, Cumhuriyet Halk Partisi’nin adayı, Atatürk’ün yakın arkadaşı, yazar Falih Rıfkı Atay, Türkiye Basın Birliği genel başkanı olarak seçimlere girdi. Karşısındaki muhalif grup da, Hüseyin Cahit Yalçın’ı çıkarttı ve sonuçta İstanbul’dan gelen delegasyonun ağırlığı ile Falih Rıfkı Atay seçimi kaybetti, muhalifler seçimi kazandı.

1946’da Türkiye’de Cemiyetler Kanununda sınıf esasına göre dernek kurma yasağı kalkınca, pıtrak gibi sendikalar, dernekler kuruldu. Bu arada Gazeteciler Cemiyeti de kuruldu ve bu cemiyetin başkanlığına Sedat Simavi getirildi. Aynı zamanda gazete sahibi olan Sedat Simavi’nin başkanlığını yaptığı Gazeteciler Cemiyeti,

işçi-işveren işbirliğini savunan korporasyon tipi bir örgütlenmeydi.

1952 yılında gazetecilerle ilgili Basın İş Kanunu çıktı. O zaman İstanbul Valisi olan Fahrettin Kerim Gökay, gazetecileri Valiliğe çağırdı ve şu üç cümleyi söyledi: “Arkadaşlar basınla ilgili yasa çıkmıştır, demokrasinin gereği olarak artık siz de bir sendika kurun. Ama komünistlik yapmayın”. Gazeteciler, sendikalarını kurdular, ilk kurucu yirmi kişi arasında on tane yazı işleri müdürü ve yazar, yani daha ziyade üst düzey yönetici vardı. Bu yirmi kişi arasında Cevat İstekli isminde Milli Emniyet Teşkilatıyla bağlantılı olduğu ileri sürülen bir gazeteci de bulunuyordu.

İstanbul Gazeteciler Sendikası’nın tüzüğünün yazılması gerekiyordu. Sendika bir anlamda İstanbul Valisi’nin önerisiyle kurulmuş olsa da ilginçtir sendikanın tüzüğü Marksist kökenli üç kişi tarafından hazırlandı. Bu üç kişiden biri olan Hıfzı Topuz, Fransa’da doktora yapmış, Fransız sendikaları hakkında bilgi sahibi bir kişidir. Topuz, başlangıçta sendikanın genel sekreteri olmuş, daha sonra da sendikanın başkanlığı görevine seçilmiştir. Tüzüğü hazırlayan diğer kişiler de Burhan Arpad ve İhsan Ada isimli gazetecilerdi. Gazetecilerin büyük çoğunluğu ise, o dönemde bu sendikayı daha çok bir yardımlaşma sandığı olarak algılıyorlardı. Hatta 1955’te sendikanın yönetim kurulu üyesi olan ünlü gazeteci-sunucu Halit Kıvanç, “Ben, başlangıçta bu sendikayı bir yardım sandığı olarak algılamıştım ve o şekilde sendikanın yönetim kuruluna girmiştım” diye açıklama yapmıştı.

1955’te İstanbul Gazeteciler Sendikası, Türkiye çapında bir gazeteciler konferansı düzenledi ve bu konferansta sosyal haklar gündeme geldi. Bu durum mevcut siyasal iktidar olan DP’yi rahatsız etti. Bunun üzerine Vali Fahrettin Kerim Gökay gazete sendikasının yöneticilerini vilayete çağırarak; “Bakın, siz sosyal haklar gibi birtakım yeni haklardan söz ediyorsunuz. Başbakan Menderes bu duruma üzüldü, gerekirse sendikayı kapatacağım, dedi. Onun için yeni haklar talep etmek gibi bir niyetiniz olmadığımı Başbakan Menderes’e bir bağlılık telgrafıyla bildirin” dedi. Daha önce basında cumhurbaşkanına, başbakanına, bir bağlılık telgrafı çekme geleneği vardı. Şimdi de Menderes’e bir bağlılık telgrafı çekilmesi isteniyordu. Yönetim Kurulu’nun büyük kısmı bu öneriyi kabul etti ve “Biz sayın başbakana her zaman bağlıyız, sadece birtakım özlük haklarımızı savunduk” şeklinde bir açıklama yaptı. Bu arada sendikanın genel sekreteri Hıfzı Topuz ve mali sekreteri İhsan Ada, yönetim kurulu tarafından düşürüldü, görevden alındı.

Sendika, bu “ricacı” durumuna rağmen daha sonra kapatılmaktan kurtulamadı. 1957 yılında başka bir olay nedeniyle dokuz ay süreyle kapatıldı. Başka bir ifadeyle “ricacı olması”, başbakana bağlılık telgrafı çekmesi sendikayı kapatılmaktan kurtaramadı.

1960 yılında 27 Mayıs askeri müdahalesi gerçekleşti. 27 Mayıs sonrasında 212 sayılı Yasa olarak bilinen ve gazetecilere yeni haklar sağlayan Basın İş Kanunu çıktı. Patronlar bu yasa değişikliğine büyük tepki gösterdi. Dokuz büyük gazetenin patronu; “Siz madem böyle bir yasa çıkarttınız, biz de dokuz gazeteyi yayınlamıyoruz” dediler. Yani patronlar boykot edip gazete çıkartmadı ve bunun üzerine sendika da 10 Ocak 1961’de bir eylem yaptı. Sendika vilayete kadar bir yürüyüş düzenledi, gazetecilerin kendileri bir gazete çıkarttı. Sendikanın o eylem nedeniyle yayınladığı bildiride şöyle bir ifade vardı: “Biz işverenin iddia ettiği gibi bir sınıf mücadelesi amacı taşımıyoruz, yasal haklarımızı savunan bir eylem yapıyoruz”. Bu yürüyüşte ilginç bir pankart da taşıyordu. Pankartta, “Gazeteciler patronlarla değil, Milli Birlik Komitesiyle beraberiz” deniyordu. Yani, bu kez gazeteciler Milli Birlik Komitesi’ne olan bağlılıklarını bildiriyorlardı. Ancak 212 sayılı Yasanın sağladığı haklar nedeniyle gazetecilerin Milli Birlik Komitesi’ne böyle bir bağlılıkları söz konusu olduysa da bu durum 10 Ocak eylemini gölgelemez. Gerçekten o dönem göstermiştir ki, belli demokratik hakların sağlanmasıyla birlikte gazeteciler, çalışanlar aktif bir mücadele de verilebiliyorlardı. Hatta bu dokuz gazete patronu, “Biz kendi boykotumuzu anlatan bir bildiri kaleme alacağız ve bu bildiriyi de gazetelerimizde yayınlayacağız” demişlerdi. Gazetelerin yazı işleri müdürleri ve bu arada Milliyet’in yazı işleri müdürü Abdi İpekçi, “Hayır, sizin bildirinizi yazı işleri müdürü olarak ben bu gazetede basmam. Ancak gazetenin sahibi Ercüment Karacan, hem sahibi, hem de yazı işleri müdürü olarak gazeteyi çıkarırsa o şartla bu bildiri gazeteye girebilir” şeklinde açıklama yapmıştı. Sonuçta işverenlerin bildirisi o şekilde yayınlandı. Sadece Hürriyet Gazetesi’nin yazı işleri müdürü Necati Zincirkıran, yazı işleri müdürü olarak işverenin bildirisini kendi ismiyle yayınladı, bunun üzerine sendika yönetimi Necati Zincirkıran’ı sendikadan ihraç etti.

1963’te 274 ve 275 sayılı sendikal yasalar çıktıktan sonra gazeteciler de Türkiye Gazeteciler Sendikası (TGS) adı altında birleşti ve hemen hemen tüm Babıali’de toplu sözleşme dönemi başladı. Gazeteciler, toplu sözleşme yoluyla ücret ve çeşitli sosyal haklara sahip oldu. 12 Eylül 1980 askeri darbesiyle sendikal haklar askıya alındı, Yüksek Hakem Kurulu (YHK) toplu sözleşmeleri bağtı. Bütün toplu sözleşmelerde YHK’nın bir ilke kara-



rı vardı, buna göre tüm çalışanlara yüzde 15 artı üç bin liralık bir zam verilecekti. Sadece gazetecilere yüzde 25 artı altı bin liralık bir zam verildi, yani basın çalışanlarına daha bir fazla bir zam yapıldı. Diğer bütün çalışanların kıdem tazminatlarına bir tavan getirildi, gazetecilere tavan konmadı. Tabii, gazetecilere sağlanan bu özel olanakların gerisinde, belirli gazetelerin daha doğrusu gazete patronları kanalıyla gazetecilerin 12 Eylül yönetimini, askeri darbeleri desteklemiş olmasının yattığını söylemek mümkün olabilir.

Daha sonra basında bir magazinleşme, apolitikleşme süreci başladı. 1991'de Milliyet Gazetesinde gazeteciler sendikadan istifa etti. Gazete sahibi noteri gazeteye çağırdı, çalışanların büyük bir kısmı muhasebeye gidip o günkü parayla, elli bin liralık noter masrafını işverenden alıp sendikadan istifa etti. Türkiye Gazeteciler Sendikası bu olaya büyük bir tepki gösterdi ve Milliyet işverenin bu tavrına karşı gazetenin önüne siyah bir çelenk bırakmak istedi. Siyah çelengi gazetecilerin koyması gerekiyordu, ancak hiçbir gazeteci bu siyah çelengi koymak için görev almadı. O zaman TGS diğer sendikacılardan rica etti, diğer sendikacılar siyah çelengi Milliyet Gazetesinin önüne koydular. FİJ (Uluslararası Gazeteciler Federasyonu) da gazetecilerin bu tavrını, sendikadan hemen istifa etme tutumunu bir türlü algılayamadı.

Medyanın mülkiyet yapısındaki değişim, yeni medya işverenlerinin aynı zamanda bir çok gazete ve televizyon sahibi olması, ticari ve sınai alana girmesi, banka satın alması işçi-işveren ilişkilerini de değiştirdi. Sendika, çeşitli baskılar sonucu medya sektöründen tasfiye edilmeye çalışıldı. 1990 öncesinde TGS, hemen hemen tüm basında örgütlüyken ve 18 işyerinde toplu sözleşme yaparken, 1994 yılında toplu sözleşme yaptığı işyeri sayısı 4'e indi. Günümüzde ise TGS, sadece Anadolu Ajansı'nda toplu sözleşme yetkisine sahip bulunuyor.

2003 yılında da İş Güvencesi Yasası çıktı, bu yasa gazetecilere belli bir örgütlenme olanağı sağlıyordu. Türkiye Gazeteciler Sendikası da ciddi bir çaba içerisinde olmasına rağmen yasa çıktıktan sonra çok sınırlı sayıda gazeteci TGS'ye üye oldu, büyük kısmı olmadı ve böylece İş Güvencesi Yasasından da yararlanamadı.

2004'te Star olayı meydana geldi, Star gazetesi Uzan Grubu'nun bünyesindeydi. Hükümet baskı yaptı, ücretler ödenmedi. Bunun üzerine sendika, Star çalışanlarına "Sizi sendikaya üye yapalım, hiç olmazsa hem hükümete, hem diğer kesime karşı sizi korumuş oluruz" şeklinde açıklama yaptı. Fakat Star çalışanları sendikanın bu teklifini kabul etmedi ve bir bildiri yayınladı. Bildiride aynen şu satırlar vardı: "Hükümetin tutumu Türklüğe ve

Müslümanlığa sığmaz". Yani işvereni koruyan, sınıfsal olarak meseleyi algılamayan bir bildiri yayınladılar. Daha sonra Star mağdurları adı altında bir komite oluşturuldu ancak sonuç alınmadı.

2007 yılında da ATV ve Sabah gazetesi Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu (TMSF) denetimindeyken TGS bu işyerlerinde örgütlenmeye başladı. 770 kişinin 406'sı sendikalı oldu, ancak bu medya organları AKP yanlısı olarak tanımlanan Çalık Grubu'na geçince baskılar başladı, işten çıkarma tehditleri karşısında çalışanların büyük kısmı sendikadan istifa ettiler. İşyerindeki gazetecilerin bir bölümü de, 212 sayılı Yasa çerçevesinde kadrolu olma, ikramiye alma, köşe yazarlığı gibi olanaklar karşısında sendikadan ayrıldılar.

Sonuçta sendika, 13 Şubat 2009 tarihinde greve çıktığında sadece 10 kişi grevi sürdürdü. Temmuz 2009'da yeterli çoğunluğun olmaması gerekçesiyle mahkeme kararıyla grev durduruldu. TGS, mahkeme kararına itiraz etti, dava şu anda Yargıtay aşamasında bulunuyor. Ancak bu grev şunu ortaya koydu, medya çalışanları baskılar, işsizlik korkusu, dayanışma eksikliği, kişisel çıkarlar, kimi sendika hataları nedeniyle eylem başarıya ulaşamadı, örgütlenme sağlanmadı.

Örneklerle de ifade edildiği gibi gazetecilerin sınıfsal bilinci, belli bir sınıf kimliğinden ziyade mesleki bir avantaj olarak algılanmış durumdadır. Gazetecilik bir statü mesleği olmuş ve birtakım bireysel olanaklar çerçevesinde sınıf kimliğiyle pek fazla hareket etmeyen bir kesim olarak sahnede yerini almıştır. Burada Karl Marx'a bir atıf yapacak olursak; ünlü filozof Felsefenin Sefaleti adlı eserinde belirttiği gibi, gazeteciler "kendinde sınıf" konumundan "kendisi için sınıf" konumuna henüz geçmiş bir aşamada bulunmuyorlar, yani toplumsal sistemin bütününü gören bir sınıfsal bilinçlenme henüz söz konusu değildir.

Başlangıçtaki gazeteci örgütlenmesinde, işçi-işveren birliğini savunan korporatif bir anlayışın olması da, sınıfsal açıdan ayrı bir dezavantaj oluşturdu. Sendikalaşma, bir sınıf mücadelesinden ziyade yukarıdan sağlanan haklarla "ricacı" ve "ücret" sendikacılığına dönük bir gelişme izlemiş durumdadır.

Tüm bu olumsuzluklara rağmen gazeteciler, 10 Ocak 1961 eyleminde olduğu gibi demokratik hakların görece sağlandığı, yasal korumanın olduğu bir ortamda belli bir mücadele de verebiliyorlar. Günümüz koşullarında yeni bir anlayışla, gazeteci örgütlerinin de yeniden yapılanıp mücadelecı bir perspektifi benimseyerek işçi sınıfının diğer unsurlarıyla da dayanışma içinde bir çıkış yapması gündeme gelebilir.

Orman-İş Sendikası Genel Kurulu Yapıldı



Yüksel: “İktidarlara dayanarak gelenler, onlarla birlikte gidecekler.”

50

Orman-İş Sendikası 12. Olağan Genel Kurulu, 12-13 Eylül 2009 günlerinde Ankara’da TÜRK-İŞ Genel Merkezi’nde yapıldı.

Genel Kurulda bir açış konuşması yapan Orman-İş Sendikası Genel Başkanı Baki Yüksel, 2004 yılından bu yana Orman-İş üzerinde çok şiddetli siyasi baskılar yapıldığını, hukuksuzluğun had safhaya vardığını, ancak mücadeleden yılmadıklarını anlattı.

Yüksel konuşmasında şunları dile getirdi:

“Hepinizin de çok iyi bildiği gibi bizim bu mücadeleyi devam ettirebilmemiz için olağan genel kurullarımızda sendikamızın geleceği için bu genel kurul dahil ücret ve diğer haklarımızda indirimler yaparak, 5 yıldan bu yana hiçbir geliri olmayan sendikamızın ayakta kalmasını sağladık. Bu sizlerin yönetimimize olan güveni sayesinde gerçekleşmiştir.

Sendikamıza saaldıran, sendika olduğunu sanan, sırtını siyasi ikti-

dara dayayanlar, iktidarla bir yerlere gelenler yine iktidarla hatta iktidardan daha önce, işçi iradesiyle gidecek ve yok olacaktır.

Bugün Orman-İş’in şanlı, şerefli ve onurlu mücadelesi, sizlerin büyük katkıları ile sürmektedir. Mücadelemiz daha bitmemiştir.

Geriye dönüp 5 yıldır yaşadığımız büyük sıkıntılara baktığımızda, vicdanımızın rahat, ama sıkıntılarımızın büyük olduğunu görüyoruz.

Yangın sezonunda bile yangın başındaki üyelerimizi zorla notere götürerek sendikamızdan istifa ettirdiler.

İşyerlerinde baskı uygulamayan bazı bölge ve işletme müdürlerini

görevden aldılar. Geçici işçilere işbaşı yaptırmadılar; TÜRK-İŞ’in yürüttüğü faaliyetle teşkilatımıza verilen kadro konusunu bile istismar ettiler. Kadroları biz aldık dediler.

Sendikamızın aidat geliri olmaması sebebiyle geçmiş yılların birikimi ile ayakta kalarak mücadelemizi sürdürdük.

Biz bu günlere bir günde gelmediğimiz gibi bir günde de yok olup gitmeyeceğiz.

Çok daha güçlü bir biçimde dayanışma ve birlik içinde hareket ederek mücadelemizi sürdürmeliyiz ve bunun sonucu burada yine ilerdeki mücadeleler için bu genel kurulumuzu yapıyoruz.

Genel Kurul sonunda yapılan seçimlerde Orman-İş Sendikası’nın yeni Yönetim Kurulu şu şekilde belirlendi:

Genel Başkan	: Baki Yüksel
Genel Sekreter	: Enver Yavuz
Genel Mali Sekreter	: Birol Gök
Genel Teşk. Sekreteri	: Ahmet Hilmi Akçadoğan
Genel Eğitim Sekreteri	: Ramazan Akdağ



Selüloz-İş Sendikası Genel Kurulu Yapıldı



Alşan: “Emeği ile onurlu bir yaşam sürdürmek isteyenlerin bizlere gereksinimi var.”

Türkiye Selüloz, Kağıt ve Mamulleri İşçileri Sendikası Selüloz-İş’in 17. Olağan Genel Kurulu İzmit’te Derbent Uygulama Otel’inde yapıldı. Genel Kurulda Divan Başkanlığına TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, yardımcılıklarına TÜRK-İŞ 1. Bölge Temsilcisi Faruk Büyükkucak ve Teksif Genel Mali Sekreteri İbrahim Öner seçildiler.

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu genel kurulda bir konuşma yaptı. Kumlu konuşmasında özelleştirmelerin IMF-Dünya Bankası politikaları doğrultusunda yapıldığını belirterek, SEKA’nın özelleştirilmesinin de bu politikaların bir sonucu olduğunu söyledi. Kumlu, “Ferman IMF’nin, fabrikalar bizimdir” dediniz. 51 günlük SEKA direnişinizle bu sloganın Türkiye’nin dört bir köşesinden duyulmasını sağladınız. Özelleştirmelerin kamu mallarını yağmalamak anlamına geldiğini hep bir ağızdan haykırdınız, IMF politikalarının ülkemizi fakirleştirdiğini, daha da dışa bağımlı hale getirdiğini, tüten fabrika bacasına hasret bıraktığını söylediniz. Ülkeyi yönetenlerin nerede hata yapıldığını anlamak için sadece SEKA işyerlerinde özelleştirme adma neler yapıldığını, sadece SEKA işçisinin özelleştirmeye karşı verdiği mücadeleyi hatırla-

ması yeter. SEKA sadece bir örnek-tir” dedi.

Genel Kurulda açış konuşması yapan Selüloz-İş Sendikası Genel Başkanı Ergin Alşan ise işçilerin son yıllarda yaşadığı büyük kayıplara değindi. Alşan şunları söyledi:

“Bizler beş sene, on sene önceki üye sayısına sahip değiliz, beş sene, on sene öncesinde elimizde bulunan olanakların birçoğunu elimizden aldılar, halen örgütlenmede yaşanan kan kayıplarını durdurabilmiş değiliz, Sendikamızı 1980 öncesinin güçlü, etkili, sözü dinlenen günlerine döndürebilmiş değiliz, sadece bizim sendikamız değil, Türkiye hatta dünya sendikal hareketi eski görkemli, etkili günlerinden mesafelerce uzakta.

Ülkemizde sendikalaşma oranı kamu-özel toplamında yüzde 6, sadece özel sektörü baz aldığımızda ise

bu oran yüzde 3’ler düzeyine gerilemiş durumda.

Tüm bu olumsuzluklara karşın biz bu gün halen buradayız ve dünya belki de dünden çok daha fazla bizim varlığımıza muhtaç. Dünya ekonomisinin patronları İstanbul’da toplandılar. Bu toplantıda, bizim başbakanımız dahil, sözü alan herkes küreselleşmenin yarattığı adaletsizliklerden, birileri aşırı tüketirken birilerinin açlıktan öldüğü bir dünyanın yaşanılır bir dünya olamayacağından söz ettiler.

Küresel sermaye, sınırsızca sömürme iştahından hiçbir şey kaybetmemiş durumda ve hem dünyanın hem ülkemizin hem de emeği ile onurlu bir yaşam sürdürmek isteyen emekçilerin bizlere gereksinimi var. Biz var olmaya devam edeceğiz. Yönergelerin, karamsarlığa kapılanların, bakanların yerine yenileri gelerek bu kervan yoluna devam edecek.”

51

Yapılan seçimler sonucunda, Selüloz-İş Sendikası’nın yeni Yönetim Kurulu şu şekilde oluştu:

Genel Başkan	: Ergin Alşan
Genel Başkan Vekili (TİS ve Mali İşl. Sor.)	: Hüseyin Canbal
Genel Başkan Vekili (Eğitim ve Teşk. Sor.)	: İlhan Aktaş



ICEM Toplantısı İzmir'de Yapıldı



TÜRK-İŞ'e bağlı Çimse-İş ve Kristal-İş Sendikaları Uluslararası Kimya, Enerji, Maden ve Genel İşçi Sendikaları Federasyonu'nun (ICEM) Cam ve Seramik İşkolları bünyesinde düzenlediği Dünya Konferansına ev sahipliği yaptılar. Toplantıya TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu'da katıldı.

Dünya genelinde sendika temsilcilerinin katıldığı Konferans 3-4 Kasım 2009 günlerinde İzmir'de gerçekleştirildi. Ayrıca Konferans açılışından bir gün önce TÜRK-İŞ Genel Başkanı ve ICEM Yönetim Kurulu Üyesi Mustafa Kumlu Başkanlığında ICEM Türkiye Koordinasyon Kurulu da toplandı. Toplantıda ICEM Genel Sekreteri Manfred Warda, ICEM'in son bir yıl içerisinde Türkiye'de gerçekleştirdiği faaliyetler hakkında Türk üye sendikalarına bilgi verdi.

Dünya Konferansında ICEM Çimento, Cam ve Seramik İşkolları Bölüm Başkanı Newton B. Jones ve ICEM Genel Sekreteri Manfred Warda ile Çimse-İş Genel Başkanı Ramazan Şafak, Kristal-İş Genel Başkanı Bilal Çetintaş ve TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu açılış konuşması yaptılar.

Konuşmasında, dünyanın büyük bir ekonomik kriz içinde yaşadığını ve bu krizin en olumsuz sonuçlarının ortaya çıktığı bir aşamada konuştuğunu söyleyen Kumlu, kriz sürecinde dünyada milyonlarca insanın işini kaybettiğini, yine milyonlarca insanın günde iki doların altında bir ücret karşılığında hayatını sürdürmeye çalıştığını anlattı. TÜRK-İŞ Krize Karşı Emek Masası'nın son verilerine göre, 2008 yılının son üç ayı ile 2009 yılının Ocak-Eylül aylarını kapsayan 9 aylık dönemde sadece TÜRK-İŞ'e bağlı sendikalara üye 42 bin 296 işçinin işten çıkarıldığını, aynı süre içinde ücretsiz izne ayrılanların sayısının ise 52 bin 172'ye ulaştığını dile getirdi. Kumlu konuşmasında şu görüşleri dile getirdi:

"Dünyada yaşanan krizin temel nedeni, sosyal devlet politikalarından uzaklaşılmasıdır.

Bugün bütün insanlığın kazanımları içerisinde önemli bir yer tutan sosyal güvenlik hakkı, sağlık hakkı, eğitim hakkı ve çalışma şartlarının beşerileştirilmesi, kısaca bütün sosyal hak ve özgürlükler sosyal devlet uygulamalarının ürünüdür. 1980'li yıllardan bu tarafa neoliberalizm diye yükselen yeni dalga ekonomik politikalar bütünüyle bu kazanımları hedef almıştır. Sosyal devlete saldırı niteliğine dönüşen bu politikaların ekonomik olarak refahı artıracığı, yeni iş imkanları yaratacağı, dolayısıyla neoliberalizmin insanlık için bir altın çağ başlatacağı propagandası yapılmıştır. Ama kapitalizm, varlığını sürdürmenin mutlak koşulu olan sosyal devlet uygulamasından uzaklaştıkça, kendisini içten içe yiyip bitiren kriz nüvelerini biriktirmeye başlamıştır. Bu kriz ücretleri düşüren, kamu harcamalarını azaltan, zenginlerin vergilerini düşürüp yoksul sınıfların doğrudan veya dolaylı vergilerini artıran, tüm kamu hizmetlerini paralı hale getiren ve kamuyu üretim alanından çekip her şeyin özelleştirilmesini savunan ekonomik ve siyasi politikaların sonucu olarak yaşanmıştır."

Bu politikaların üretildiği temel kurumların IMF ve Dünya Bankası olduğunu anlatan Kumlu, bu kurumların önerdiği iktisat politikalarının bugün yer yüzünde yaygınlaşan, küresel bir sorun haline dönüşen yoksulluğun, çevre sorunlarının, hatta global ısınma sorununun da arka planında yatan nedenlerin başında geldiğini söyledi.

Türkiye'ye ilişkin temel sorunlara da değinen Kumlu, "Türkiye'nin ihtiyaçları bellidir. Ama özel istihdam bürolarına işçi kiralama yetkisi veren düzenleme örneğinde olduğu gibi çalışma yaşamında yeni sıkıntılar yaratacak düzenlemeler Türkiye'nin ihtiyacı değildir. Emek, insanın kendisini ifade ettiği en temel unsurlarından birisidir. Emek, başkalarının istismar edeceği, insan haysiyetinin istismarıyla kullanılabilecek bir meta değildir" diye konuştu.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası'na da değinen Kumlu, yasanın Türkiye'deki diğer birçok uygulamaya gibi, IMF ve Dünya Bankası direktifleri doğrultusunda çıkarıldığını. Hükümetin de IMF gibi bir özelleştirme yaparak bu yasaı yeniden ele alması gerektiğini söyledi.

Kıdem tazminatı ve 2821 sayılı Sendikalar Yasası ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt yasasında yapılacak değişikliklere de değinen Mustafa Kumlu, çalışmaların taraflarca değerlendirilmesi süreci devam ettiğini belirterek, "Dileğimiz, görüş alma sürecinin göstermelik olmaması ve çalışma hayatı açısından çok önemli olan bu yasaların, tarafların asgari müşterekleri gözetilerek şekillendirilmesidir" dedi.

Yaşanan tüm sorunların panzehirinin, neoliberal politikalar nedeniyle terk edilen sosyal devlet uygulamalarına yeniden dönüşü olduğunu altını çizen Kumlu, "Uğruna mücadele ettiğimiz hedeflerimiz için, üyesi olduğumuz uluslararası kuruluşlardan aldığımız destek bizler için çok önemlidir" diyerek sözlerini tamamladı.

Vergi Adaletsizliği Büyüyor

Namık TAN

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

Vergi, her ülke için en temel gelir kaynağı olduğu gibi, gelir dağılımının iyileştirilmesinde de en temel araçtır. Ülkemiz açısından bir değerlendirme yapıldığında, vergi mevzuatımız karmaşık olduğu gibi, vergi adaletini sağlamak açısından da eşitsizliklerle doludur. Vergi paylaşımında ve vergilerin hizmete dönüştürülmesinde istikrarlı bir mevzuat ve uygulama olmadı-ğından, hizmetlerin sunumunda, işsizlik ve yoksullukla mücadelede başarılı olunamamıştır.

Bir ülkede vergi yükünün adaletli ve dengeli dağılımı incelenirken, dolaylı ve dolaysız vergilerin, toplanan vergiler içindeki payına bakılmaktadır. Gelir dağılımını bozan dolaylı vergiler, ikinci bir vergi özelliğini taşımaktadır. 2010 Bütçesinde yapılan değerlendirmelere göre, 2009 yılında dolaylı vergilerin toplam vergi gelirleri içerisindeki payı yüzde 65'dir. Bu oran, toplumun vergi baskısı altında kaldığını göstermek açısından dikkat çekicidir. Her harcamada yüksek oranda vergi alınmaktadır. Vergi tabanının genişletilememesi, ekonomik güce göre verginin alınamaması, ülkeyi gelir eşitsizliği yanında borç batağına getirmiştir. İç ve dış borçların büyüklüğü, bir çok olumsuzluğun nedeni olmuştur. Ülkemizdeki bu haksız ve adaletsiz ekonomik yapı değişmediği sürece, yeni vergilere ve zamlara başvurulmaktadır. Bu kapsamda 2010 Bütçesinde yeni zamların planlanması yapılmış ve geniş halk kesimleri tedirgin olmaya başlamıştır.

Gelir vergisi kapsamında işçilerin vergi yükünde artışlar yapılmıştır. 2006 yılında gelir vergisinde yapılan değişikliklerde, işçilerin açısından bir iyileştirme getirilmemiş, gelir

vergisine tabi işverenlerin vergi dilimlerine uygulanan vergi oranlarında yüzde 5 azalma öngörülmüştür. Bu değişikliklerle gelirlerden alınan vergiler iki tarifieden tek tarifeye dönüştürülmüş ve bu şekilde işverenlerin vergi yükünde önemli azalmalar sağlanmıştır. Kurumlar vergisi de yüzde 30'dan yüzde 20'ye düşürülmüştür. Çalışanların vergi oranında ise yükselmeler öngörülmüştür.

Çalışanlar açısından gelir vergisi dağılımı incelendiğinde, işçilerin ödemekte oldukları verginin büyüklüğü dikkat çekmektedir. İşçi ve memurlar aynı vergi tarifelerine ve vergi oranlarına tabi olmalarına rağmen, uygulamada farklılıklar söz konusudur. Memurlara ödemelerin önemli bir bölümü net yapıldığından, vergi yansımaları yüzde 15 ile sınırlı kalmaktadır. İşçiler ise, ücret seviyelerine göre Mayıs ayından itibaren yüzde 20, Eylül ayından itibaren de yüzde 27 vergi kesintilerine tabi olmaktadır. İşçiler açısından vergi kesintilerinin yüksekliği nedeniyle, toplu iş sözleşmelerindeki ücret artışlarına rağmen, bazı ücret gruplarının yıl başında almakta oldukları net ücretin yıl içerisinde korunamaması nedeniyle tepkiler artmaktadır.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun

Ekim 2008 itibarıyla yürürlüğe girmesi ve her türlü kazançtan prim kesileceğini getirmesi sonucu, 6772 sayılı Kanuna göre yapılan ilave tediye-lerden de prim kesilmeye başlanmıştır. İlave tediye-lerden yüzde 14 yaşlılık, malullük ve ölüm sigortası ile yüzde 1 işsizlik sigortasının kesilmesi, net ücrette yüzde 1.5 bir azalmayı getirmiştir.

1 Ekim 2008 itibarıyla, prim yüklerini artıran bir uygulama başlamıştır. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile birlikte aylık üst sınırı aşan gelirlerden bir sonraki ayda prim kesilmeye başlanması, net ücretlerde önemli azalmaları getirmiştir.

İşçilerin aylığa hak kazanmada, her yıl ödenen prim kazançları dikkate alınırken, kamu çalışanlarında prim karşılığı olmayan ödemeleri de emekli aylığı hesaplamalarında dikkate alınmaktadır. Bu durum, eşitlik ilkesine aykırı olmaktadır.

Vergi ve sosyal güvenlik uygulamalarındaki eşitsizlikler sürmektedir. Norm ve standart birliğini sağlayacak değişikliklere gidilmelidir. Vergi ve sosyal güvenlik gelir dağılımını düzenleyen en temel uygulamalar olduğundan, bu konuda toplumsal uzlaşma sağlanarak değişiklikler yapılmalıdır.

2010 Bütçesi ve vergi dağılımı göstergeleri şöyledir:

Bütçe Gelirleri	236 milyar 794 milyon TL
Vergi Gelirleri	193 milyar 324 milyon TL
Vergi Dışı Gelirler	43 milyar 470 milyon TL

Bazı vergi türlerine ait 2010 yılı tahminleri şöyledir:

Gelir Vergisi	41 milyar 516 milyon TL
Kurumlar Vergisi	17 milyar 965 milyon TL
Dahilde Alınan KDV	22 milyar 636 milyon TL
İthalde Alınan KDV	30 milyar 108 milyon TL
Özel Tüketim Vergisi	54 milyar 631 milyon TL
Motorlu Taşıtlar Vergisi	4 milyar 328 milyon TL
BSMV	3 milyar 875 milyon TL
Harçlar	5 milyar 405 milyon TL
Damga Vergisi	4 milyar 399 milyon TL

Sosyal Güvenlik ve Genel Sağlık Sigortası Raporu



54

TÜRK-İŞ haklı çıktı, SGGSS Yasası sorunları çözemedi

Sosyal güvende yapılan yasal düzenlemelerin bir yıllık uygulaması sosyal güvenlik sisteminin sorunlarını çözemediği gibi, yeni sorunların kaynağı olduğunu gösterdi.

TÜRK-İŞ, 1 Ekim 2008 günü yürürlüğe giren Sosyal Güvenlik ve Genel Sağlık Sigortası Yasası'nın 1 yıllık uygulamasını değerlendiren bir rapor hazırladı. TÜRK-İŞ Sosyal Güvenlik Danışmanı Celal Tozan tarafından hazırlanan rapor, Yasa'nın 1 yıllık uygulamasının var olan sorunları çözmediğini, aksine daha da ağırlaştırdığını ortaya koyuyor. TÜRK-İŞ'in raporunda şu görüşler yer alıyor.

"Reform adı altında yapılan yasal düzenlemeler bir yıllık uygulaması sosyal güvenlik sistemimizin, tüm kesimlerin mutabık kaldığı finansman, kapsam, hak ve yükümlülüklerde birliktelik ve kurumsal yapıya ilişkin sorunlarını çözüme kavuştur-

madı. Aksine sigortalıların yeni sorunlar yaşamasına neden oldu.

Finansman Açığı Artıyor

Sistemin finansman, kapsam, hak ve yükümlülüklerde birliktelik ve kurumsal yapı sorunlarını çözeceği iddiası ile Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunundan sonra, sendikalar, sivil toplum örgütleri, siyasi partiler ve akademi ile mutabakat sağlanmadan yasalaştırılarak, 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun bir yıllık uygulamasının sonucunda, elde edilen veriler çok olumsuz bir tabloyu ortaya koymuştur.

Küresel krizin yoğun olarak etkisinin sürdüğü 2008 yılında siste-

min 1,90 olan aktif-pasif dengesi, 2009 yılında 1,82'ye düşmüş, buna bağlı olarak 2008 yılında 25 milyar 902 milyon TL olan finansman açığı, 2009 yılının ilk 7 ayında 16 milyar 766 milyon TL'ye yükselmiştir. (2008 yılının aynı döneminde kurumun finansman açığı 15 milyar 937 milyon TL olarak gerçekleşmiştir.) Oysa ki 2009 yılı bütçesinde 12 aylık süre için öngörülen finansman açığı 21 milyar 378 milyon TL'dir.

Kurumun finansman açığının aynı hızla büyüyeceğini varsayarsak yıl sonuna kadar açık 30 milyar TL'ne ulaşacaktır. Kaldı ki açığın daha hızlı büyümesi beklenmektedir.

Kurumun finansman açığı büyüdükçe genel bütçeye olan yükü



de artmıştır. 2008 yılında 35 milyar TL olarak gerçekleşen transfer tutarı, 2009 yılının ilk yedi ayında 30 milyar 923 milyon TL'na ulaşmıştır. Yıl sonuna kadar bütçeden yapılacak transferlerinde 52 milyar TL'sını aşacağı tahmin edilmektedir.

Yine 2008 yılında kurumun prim gelirleri kurumun emekli aylığı ve sağlık giderlerinin yüzde 64,6'sını karşılarken, 2009 yılının Temmuz ayı sonu itibarıyla yüzde 54,5'ini karşılayabilmiştir. Giderek prim gelirlerinin söz konusu giderleri karşılama oranının daha da düşebileceğinden endişe duyulmaktadır.

Bir yıllık uygulamanın, kurum finansmanı açısından ortaya koyduğu bu tablo, kayıt dışı çalıştırmanın ve işsizliğin kabul edilir düzeyde çözüme kavuşturularak kurumun aktif-pasif dengesi sağlanmadıkça, finansman yapısının düzelmesinin mümkün olmayacağına ilişkin TÜRK-İŞ'in görüşünü haklı çıkarmaktadır.

Kapsam Sorunu

Bir yıllık uygulama, sistemin finansman sorununun çözüme kavuşmadığı sonucunu ortaya koyduğu gibi kapsam sorununun da çözüme kavuşmadığı işaretini vermiştir.

Sosyal güvenlik sistemimizin kapsamı dışında olan nüfus 2007 yılında genel nüfusun yüzde 17'si olarak hesaplanırken, 2008 ve 2009 yıllarında bu oran yüzde 19'a yükselmiştir.

Sistemin koruması altında olmayan kesimi gelir düzeyi çok düşük olan yoksul vatandaşlarımızın oluşturduğu tartışmasızdır. Nitekim bunun en somut kanıtı olan kayıt dışı çalıştırma oranı 2007 yılında yüzde 43,4 iken, 2008 yılında yüzde 43,2 olarak hesaplanmış, 2009 yılı Mayıs ayı itibarıyla ise bu oran yüzde 44,6'ya yükselmiştir.

TÜRK-İŞ'in araştırmalarına göre açlık sınırının altında olan bu ke-

simlerin sosyal devlet ilkesine uygun olarak insanca yaşamlarını sürdürebilmeleri için çağdaş ölçütlerde sosyal yardım ve ödeme sunan sosyal koruma sistemin oluşturulması mutlaka gereklidir.

Sosyal güvenlik sistemimizde reform olarak adlandırılan projenin dördüncü ayağını oluşturan Sosyal Yardım ve Primsiz Ödemeler Kanunu bugüne kadar TBMM'ne getirilip yasallaştırılmamıştır.

Oysa ki sistemin kapsam sorununun amaçlandığı şekilde, çağdaş sosyal devlet ilkesine uygun olarak çözüme kavuşturulması, Konfederasyonumuzun da ısrarla önerdiği gibi, farklı kurumlar aracılığı ile dağınık bir halde ve sadaka anlayışı içinde sürdürülen sosyal hizmet ve ödemeleri, çağdaş ölçütlerde sunacak, hak sahipliğini ülke şartlarına uygun olarak tanımlayacak ve her hak sahibinin kolayca ulaşacağı sistemin oluşturulmasıdır. Bu yapı ise aynı alanda hizmet sunan tüm kamu kurumları ile Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Fonu dahil tüm kamu kaynaklarının tek çatı altında toplanması ile mümkün olacaktır.

Tek Çatı Sistemi Oluşturulamadı

Bir yıllık uygulama yeni yapılan- dırılan sistemin hak ve yükümlülüklerde de birliktelik sağlamadığını ortaya koymuştur.

2008 yılında 741 TL olan kamu görevlisinin en düşük emekli aylığı, 2009 yılında yıllık yüzde 9,3 oranında artırılarak 810 TL'ye yükseltilirken, 2008 yılında 576 TL olan işçi sigortalıların en düşük emekli aylığı yıllık yüzde 4,4 oranında artırılarak 601 TL'na, bağımsız çalışanların emekli aylığı ise yüzde 5,7 oranında artırılarak 445 TL'dan, 471 TL'na yükseltilmiştir.

Hiç kuşkusuz kamu görevlilerine verilen en düşük emekli aylığı da ülke şartlarına göre çok azdır. Ancak işçi ve kendi adına çalışan esnaf ve

çiftçi emeklisine refahtan pay verilmemesi, onların yaşam koşullarının iyileştirilmemesi sosyal devlet anlayışı ile örtüşmemektedir.

Benzer ayrıcalıklar emekli aylıklarının hesaplanmasında ve diğer bazı haklarda da devam etmektedir. 20.05.2006 tarihinde yürürlüğe giren Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ile üç kurum tek çatı altında toplanmış ise de, özerk yönetim yapısı oluşturulmadığı için kurumsal yapı sorunları devam etmektedir.

Sosyal Güvenlik Kurumunun kurulduğu 2006 yılından bugüne kadar aynı partinin iktidarda olmasına karşın son 2,5 yıl içinde 5 kez kurum başkanı değiştirilmiştir. Çok sayıda üst yöneticinin de sıklıkla değiştirildiği kurumun; yapısal sorunlarının çözüme kavuşturulduğunu, kaynaklarının en uygun şekilde kullanıldığını söylemek imkansızdır.

Genel Sağlık Sigortası

01.10.2008 tarihinden itibaren ülkemizde uygulanmasına başlanılan genel sağlık sigortasının ülkede yaşayan herkesi kapsamı ve sigortalının sağlık hizmetine ulaşmasını kolaylaştırması olumludur.

Ancak genel sağlık sigortasının bir yıllık uygulama sonuçları, kurumun sağlık giderlerinin önemli ölçüde artmasına karşın, tedavi hizmetlerinde amaçlanan hizmet kalitesine ulaşılamadığını ortaya koymuştur.

2008 yılında sağlık kurumlarına başvuran 214.377.902 sigortalı hasta sayısına karşılık kurumun sağlık giderleri 25 milyar 346 milyon TL olarak gerçekleşmiştir. 2009 yılının ilk 6 ayında ise sağlık kurumlarına başvuran 123.438.225 sigortalı hastaya karşılık kurumun sağlık giderleri 16 milyar 680 milyon TL'na ulaşmıştır. 2008 yılının aynı döneminde kurumun sağlık gideri 10 milyar 847 milyon TL'dır. 2008 yılına göre kurumun 2009 yılının aynı dönemindeki sağlık gideri artışı yüzde 53,7 olarak



gerçekleşmiştir. 2009 yılı sonunda kurumun sağlık giderinin 35 milyar TL'ni aşacağı tahmin edilmektedir. 2009 bütçe rakamlarının çok üstünde gerçekleşecek olan sağlık giderlerini azaltmak için sigortalıların cipten ödemesi gereken para miktarının artacağı endişesi duyulmaktadır.

Nitekim Sağlık Bakanı yaptığı açıklamada sağlık giderlerinde tasarrufa gidileceğini ısrarla belirtmektedir.

2005 yılında başta Konfederasyonumuz olmak üzere sendikaların ve Türk Tabipleri Birliği'nin karşı çıkmasına rağmen haklı gerekçelerimiz göz ardı edilerek SSK hastanelerinin Sağlık Bakanlığına devredilerek kurumun sağlık üretimi maliyetlerini kontrol edememesi, sağlık hizmetlerini satın almak zorunda bırakılması bugünkü sonucu doğurmuştur. İşçilerin karşı çıkmasına rağmen verilen kararın faturası yine işçilere çıkartılmaktadır.

Nitekim uygulamada sigortalıların ödedikleri primlerin dışında cipten ödeme yaparak sağlık hizmetine ulaşmaları, düşük gelir grubuna sahip çok sayıda kimsenin yeteri kadar sağlık hizmetinden yararlanmasını engellemektedir.

Danıştay Onuncu Dairesinin yürütmesini durdurduğu ayaktan muayenelerde katılım payı alınması uygulamasının eski hali ile yeniden hayata geçirilmesi için kanunda değişiklik yapılmış, yasama sürecinde varılan mutabakatla kanun tasarısından çıkartılan yatan hastalardan katılım payı alınması düzenlemesi de tekrar yasallaştırılarak uygulanmasına başlanmıştır.

Yapılan düzenleme ile ayaktan muayenelerde alınmakta olan 2 TL tutarındaki katılım payını kuruma on katına kadar artırma yetkisi verilmiş, her bir yatarak tedavi için alınacak katılım payı asgari ücretin dörtte biri ile sınırlı olsa, tedavi

bedelinin yüzde 1 oranında katılım payı alınması öngörülmüştür.

Sigortalı hastaların özel hastanelerde gördükleri tedavilerin yüzde 30'unu cepten ödemeleri düşük gelir grubundaki sigortalıların özel hastanelerde tedavi görmelerini imkansızlaştırmakta, aynı kaynağı kullanan gelir düzeyi yüksek grupların daha iyi şartlarda sağlık hizmeti almalarını sağlamaktadır.

Özel hastaneler, sigortalıların cepten ödedikleri yüzde 30 oranındaki tedavi giderini yetersiz bulmakta, yükseltilmesi için baskı uygulamaktadırlar. Bu oranın yükseltilmesi halinde düşük gelir gruplarının özel sağlık tesislerinden yararlanmaları daha da imkansız hale gelecektir.

Genel Sağlık Sigortasının uygulanmaya başladığı, 01.10.2008 tarihinden itibaren 18 yaşını dolduran okumayan, çalışmayan ve evlenmemiş olan kız çocuklarının sigortalının bakmakla yükümlü olduğu aile ferdi sayılmaması uygulamadan kaynaklanan yeni bir sorunu ortaya çıkarmıştır.

Ülkemizde işsizlik oranı küresel krizinde etkisi ile yüzde 13,6'ya ulaşmıştır. Kadınların işgücüne katılım oranı yüzde 26,6'ya düşmüş, tarım dışı işsizlik oranı ise yüzde 17'ye yükselmiştir. Yapısal bir sorun haline gelmiş olan işsizliğin bu boyuta ulaştığı ülkemizde, 18 yaşını doldurmuş, okumayan, çalışmayan ve evlenmemiş olan kız çocuklarının bakmakla yükümlü aile ferdi olarak, sağlık hizmetlerinden yararlanamamaları, yoksulluk sınırının ise çok düşük olarak belirlenmesi devletin sunduğu ücretsiz sağlık hizmetlerinden yararlanmalarını da engellemiş konunun önemli bir sosyal sorun olarak devamına neden olmuştur.

İş sözleşmelerinin kamuda memurlik ve kısmi süreli işlerde çalışan sigortalı işçilerin askıda olduğu, çalışmadıkları sürelerde Genel Sağlık

Sigortası primleri işverenleri tarafından ödenirken, özel sektörde çalışanların bu sürelerdeki Genel Sağlık Sigortası primlerinin kendileri tarafından ödenecek olması sistemin uygulanması ile ortaya çıkan ve işçiler arasında eşit olmayan uygulamaya yol açan yeni sorunlardan birisidir.

Kanunda olmamasına karşın, Genel Sağlık Sigortası İşlemleri Yönetmeliğinde yapılan düzenleme ile bulunduğu yerde tedavi edilemeyen hastanın zorunlu olarak en yakın yere sevkinin öngörülmesi; en yakın yerdeki sağlık tesisinde de tedavi olmayacağı için hekim tarafından tedavisinin yapılabileceği diğer bir sağlık kuruluşuna zorunlu olarak sevk edilmesi halinde yol parasının ödenmemesi bir başka sorundur.

Öte yandan tek hekim tarafından ayaktan yapılan tedavilerde sigortalı hastalara bir yıl içerisinde en çok 40 gün istirahat verilmesi, bu süreden sonraki istirahatların ise bir gün dahi olsa Sağlık Kurulu Raporu ile verilmesinin zorunlu tutulması çok sayıda sigortalı işçiye mağdur etmiştir.

Halen sigortalılara ayaktan verilen istirahat raporlarının süreleri sağlık hizmeti sunucuları tarafından bilgisayar ortamında takip edilemediğinden, bu durumdaki sigortalılara tek hekim tarafından verilen istirahat raporları sorun olmaya devam etmektedir.

Sağlık Kurulunun oluşmadığı sağlık tesislerinin bulunduğu ilçelerde sigortalılar aynı sorunu farklı şekilde yaşamaktadır.

Emeklilikte de Sorunlar Var

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun uygulanmaya başlanması ile sigortalı işçiler emeklilik sisteminden kaynaklanan yeni sorunlarla da karşılaşmışlardır.

Yapılan düzenleme ile isteğe bağlı sigortaya devam edenler kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar gibi



sigortalı sayıldığından, uygulamanın başladığı 01.10.2008 tarihinden itibaren mevsimlik ya da kısmi süreli işlerde çalışıp isteğe bağlı sigortaya devam ederek, emeklilik bakımından prim gün sayısını tamamlamaya çalışan işçiler, emeklilik hakkını elde etmek için 9000 gün prim ödemek zorunda kalabileceklerdir.

Oysa ki Yasa Tasarısı ile ilgili olarak Emek Platformunu oluşturan sendika yöneticileri ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında yapılan görüşmelerde varılan mutabakat da, özellikle yılın tamamında çalışarak tam yıl prim ödeme olanından yoksun olan mevsimlik ve kısmi süreli işlerde çalışan işçilerin bu durumları dikkate alınarak, sadece sigortalı işçiler ile sınırlı olmak üzere emeklilik hakkını elde etmek için öngörülen malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları prim gün sayısı 9000 günden, 7200 güne düşürülmüştür.

Ancak isteğe bağlı sigortalının bağımsız çalışanlar niteliğinde sigortalı sayılması, emeklilik için gerekli olan prim gün sayısını tamamlamada en büyük risk grubunu oluşturan mevsimlik ve kısmi süreli işlerde çalışan işçilerin, emeklilik haklarını elde etmelerini olanaksız hale getirmiştir.

Yeni kanunun uygulanması ile çiftçilikle de uğraşan sigortalı işçilerin karşılaştıkları sorun ise, hizmet akdi niteliğine bağlı sigortalılıklarını kaybetme tehlikesidir.

Gerek şeker fabrikalarında, gerekse çay ve tütün fabrikalarında çalışmakta olan işçilerin tamamına yakını aynı zamanda şeker pancarı, çay veya tütün üretmektedir. Bu durumdaki işçilerin iş sözleşmelerinin askıda olup, işverenlerince adlarına ödenmekte olan primlerin durduğu tarihten itibaren, tarımda kendi adına ve hesabına bağımsız olarak çalışan zorunlu sigortalı olarak kabul edilmekte, hizmet akdine tabi sigor-

talılıkları sona erdirilmektedir. Bu durumdaki sigortalılar tarım alanındaki çalışmalarını sonlandırmadıkça, fabrikadaki çalıştıkları sürelerde dahi iş sözleşmesine tabi sigortalı kabul edilmemektedir.

Mülkiyetlerindeki çok küçük topraklarda ürettikleri tarım ürünleri ile geçimlerini sağlamaları mümkün olmayan mevsimlik işçilerin, sosyal sigorta primlerini kendilerinin ödemesi zorunda bırakan ve emeklilik prim gün sayılarını ise 9000 güne yükselten bu uygulama çok sayıda işçiye mağdur etmektedir.

Yeni uygulama ile emeklilik sisteminin ortaya çıkardığı diğer bir sorun ise, iş kazaları ve meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünü yüzde 25 veya daha yukarı oranda kaybedenlere bağlanan gelirlerde önceki sistemde uygulanan alt sınır uygulamasının kaldırılmasından kaynaklanmaktadır.

01.10.2008 tarihinden önce, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu yüzde 25 ve daha yukarı oranda meslekte kazanma gücünü kaybedenlere cari asgari ücrete göre 485 TL'nin altında gelir bağlanmayacağı öngörülmekteydi. Bu durumdaki sigortalıların iş kazası sonucu oluşan sakatlıkları nedeniyle işten çıkartılmaları halinde aldıkları gelir ile güçlüğü de olsa geçimlerini sağlayabilmeleri mümkündür. Ancak 01.10.2008 tarihinden itibaren alt sınır uygulamasının kaldırılması sonucu bağlanacak gelir tutarı 121 TL'na kadar düşmüştür. Geçirdikleri iş kazası sonucu oluşan sakatlıkları nedeniyle işten çıkartılan ve yeni bir iş bulma şansı imkansız olan bu durumdaki sigortalı işçiler açığa mahkum edilmiştir.

01.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun uygulanması ile sigortalı işçilerin bu sorunlarla karşılaştıkları gibi prim yükleri de artmıştır.

Teknik bakımdan tartışılan bir şekilde yapılan düzenleme ile kamuda çalışan işçilere 6772 sayılı kanunla ödenen ikramiyelerden prim kesilmesine başlanmıştır. (Yarışmaya aşaması olmamakla birlikte; Eskişehir'de İş Mahkemesinin verdiği bir karar, 6772 sayılı Kanun gereği ödenen ikramiyelerden prim kesilmeyeceği yönündedir.)

Asıl ücretlerin dışında, ikramiye ve benzer niteliklerde ödemelerin yapıldığı aylarda prime esas kazancı aşan ödemelerin takip eden iki ayda prime tabi tutulması, uygulanması güçlüğüyle yürütülen ve işçilere prim yükü getiren diğer bir düzenlemedir.

Sigortalı işçinin izinli yada istirahatlı olduğu sürelerde iş kazaları ya da meslek hastalığı riskine maruz kalmamalarına karşın yeni uygulamaya ile bu sürelerde ödenen ücretlerden iş kazaları ve meslek hastalığı sigortası priminin kesilecek olması işverenleri bu sürelerde işçiye ücret ödeme konusunda caydırıcı etki yapmaktadır.

Sosyal güvenlik sistemimizin sorunlarını çözeceği iddiası ile yasallaştırılarak uygulamaya konan düzenlemeler yukarıda ifade edildiği gibi sigortalı işçilerin yeni sorunlar yaşamasına neden olmuş, sistemin sorunlarının çözüleceğine ilişkin hiçbir işaret vermemiştir. Aksine bir yıllık uygulamanın sonuçları, sistemin aktüeryal dengesinin daha da bozulacağını ve açıklarının daha da büyüyeceğini işaret etmektedir.

TÜRK-İŞ giderek büyüyen açıkların sigortalıların haklarının daha da kısıllacağından, çok daha vahimi giderek sistemin duraksayacağından endişe duymaktadır.

TÜRK-İŞ ülkemizin ekonomik ve sosyal şartlarına uyan, tüm taraflarla uzlaşılarak özerk yönetim yapısına sahip, sürdürülebilir bir sosyal güvenlik sistemin kurulabileceğine inanmakta ve bunu istemektedir.

SGK Dolandırıcılara Karşı Uyardı

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı'ndan yapılan duyuruda bazı kimselerin kurumun adını kullanarak işverenleri, sigortalıları, emeklileri, dul ve yetimleri dolandırdıklarını bildirdi. Kurumdan geldiklerini belirterek bir emeklinin evini ziyaret eden dolandırıcılar, Konut Edindirme Yardımı Ödemesi için getirdiklerini söyledikleri zarfı verip, emeklinin 10 Lirasını aldı. Kurumun konu ile ilgili olarak yaptığı duyuru şöyle denildi:

“Zaman zaman özellikle büyük şehirlerimizdeki işveren, sigortalı ve emeklilerimizi Kurumumuz gö-

revlisi olduğu izlenimi uyandıran bazı kişilerin çeşitli yol ve yöntemlerle aldatma girişiminde bulunduğu bilinmektedir. Konuyla ilgili birçok basın açıklaması yapılmasına ve yasal yollara başvurulmuş olmasına rağmen son günlerde Konut Edindirme Yardımı (KEY) ödemeleri ile ilgili denenmiş olan bir girişim nedeniyle bir kez daha vatandaşlarımızın uyarılmasına ihtiyaç duyulmuştur.

Emekli bir vatandaşımızın evine giden şahıslar, kendisine KEY ödemesi yapılabilmesi için gerekli olan formun yer aldığını belirttikleri zarfın

Kurumumuz tarafından gönderildiğini belirterek, ulaşım bedeli olarak 10 TL tahsil etmişlerdir.

Oysa ki Kurumumuz-

ca aylık ödenmekte olan emekli, dul ve yetimlere gönderilen her türlü gönderi PTT vasıtasıyla yapılmakta olup, bedeli Kurumumuz bütçesinden karşılanmaktadır. Bugüne kadar hak sahiplerine ödemeli zarf gönderilmesi söz konusu olmamıştır.

Kurumumuz, yasalarla belirlenen haller ve özel yetkilendirilen personeli haricinde hiçbir çalışanı ile tahsilat yapmamaktadır. Vatandaşlarımızın Kurumumuz uygulamaları ile ilgili gerekli bilgilere Kurumumuz internet sayfasından (<http://www.sgk.gov.tr>) ulaşma imkanları bulunmaktadır.

Vatandaşlarımızın mağdur duruma düşmemeleri için yasal olmayan yollardan gelen bu tür taleplere kesinlikle itibar etmemeleri, talep edenler hakkında “ALO 155” ihbar hattına veya en yakın emniyet birimine başvurmaları ve suç duyurusunda bulunmaları gerekmektedir.”



Zorunlu Sevk Uygulaması Yeniden Ertelendi

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı 01.07.2009 Tarihinden itibaren başlayacağını duyurduğu zorunlu sevk uygulanmasını yeniden erteledi. Kurum başkanlığından yapılan açıklamada şöyle denildi:

“Sağlık Bakanlığı'nın 06/5/2009 tarih, 13530 sayılı yazısında özetle; halen 33 ilde aile hekimliği uygulamasına geçilmiş olduğu, 2010 yılı sonuna kadar bütün ülkede uygulamanın başlatılmasının planlandığı, mevcut durumda ülkemizdeki hekim sayısının Avrupa Birliği ve OECD ülkeleri ile kıyaslandığında çok yetersiz olduğu, bu durumun sevk zinciri uygulaması başlatılacak illerin daha fazla hekim verilmek suretiyle desteklenmesini imkansız kıldığı, ayrıca mevzuat düzenlemelerinin henüz tamamlanmadığı belirtilerek aile hekimliğine geçilen illerde zorunlu sevk uygu-

lamasının ertelenmesi talep edilmektedir. Sağlık Bakanlığının görüşleri de dikkate alınmak suretiyle Kurumumuzca yapılan değerlendirme neticesinde, aile hekimliği uygulamasına geçilen illerde 1 Temmuz 2009 tarihinden itibaren ilk müracaatın aile hekimliğine veya aile hekimliği dışında kalan diğer birinci basamak resmi sağlık kuruluşlarına yapılması zorunluluğu uygulaması ve dolayısıyla sevk zinciri uygulanacak illerin duyurulması hususları ertelenmiştir.”

Zorunlu sevk zinciri uygulamasına başlandığında sevk almadan bir üst sağlık kuruluşuna başvuran hastaların, acil vakalar dışında tedavi giderleri kurumca karşılanmayacağından, sigortalıların bu konudaki kurum duyurularını yakından takip etmesi son derece önemli.

Katılım Payı Artırıldı, Kurum Yanlış Uygulamalarla İlgili Duyuru Yaptı

Danıştay kararı ile uygulaması durdurulan katılım payı yeniden yapılan yasal düzenleme ile artırılarak uygulanmasına başlandı. Ayaktan yapılan tedavilerde birinci basamak sağlık kurumlarında ve aile hekimliğinde katılım payı alınmazken yeni uygulama ile 2 TL alınmaya başlandı. İkinci ve üçüncü sağlık kurumlarında 8 TL'na yükseltilen katılım payı, özel sağlık kurumlarında ise 15 TL olarak belirlendi.

Eczanelere başvurularak ilaç alınmaması halinde, Birinci basamak sağlık kurumları ile aile hekimliğinde yapılan muayeneler için katılım payı alınmayacak, ikinci ve üçüncü basamak sağlık kurumlarındaki muayeneler için 5 TL, özel hastaneler için ise 12 TL olarak uygulanacak.

Katılım payı alınmaması gerekenlerden de tahsil edildiğine ilişkin şikayetler üzerine Kurum uygulama-

madaki yanlışlıkların giderilmesi için duyuru yaptı. Duyuruda şunlar söylendi:

“Son zamanlarda Genel Sağlık Sigortası kapsamında yer alan hak sahiplerinin sağlık hizmet sunucularına müracaatı ile Kurum mevzuatı gereği katılım payı alınmayacak kişilerden (iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan sigortalı, 1005 sayılı İstiklal Madalyası Verilmiş Bulunanlara Vatani Hizmet Tertibinden Şeref Aylığı Bağlanması Hakkında Kanun hükümlerine göre şeref aylığı alan kişiler ile bunların eşleri, 3292 sayılı Vatani Hizmet Tertibi Aylıklarının Bağlanması Hakkında Kanun hükümlerine göre aylık alan kişiler, 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun hükümlerine göre aylık alan kişiler, 2828 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Ku-

rumu Kanunu hükümlerine göre korunma, bakım ve rehabilitasyon hizmetlerinden ücretsiz faydalanan kişiler, harp malûllüğü aylığı alanlar ile Terörle Mücadele Kanunu kapsamında aylık alanlar, vazife malûlleri) katılım payı tahsil edildiği belirlenmiştir.

Genel Sağlık Sigortası kapsamında yer alan hak sahiplerinden katılım payı alınmaması gereken kişilerden yersiz katılım payı alınmasının engellenmesi için sağlık hizmet sunucularınca hak sahiplerinin Medula üzerinden provizyon alınması sırasında ve eczanelerce de reçetelerin eczane provizyon sistemine kaydedilmesi sırasında, kişilerin sigortalılık bilgilerinin doğru ve eksiksiz girilmesi gerekmektedir. Aksi halde hak sahiplerinden yersiz katılım payı tahsil edilmesine sebebiyet verilmektedir.”





Türkiye İlerleme Raporu ve Sendikal Haklar

Burak EKMEKÇİOĞLU
Hakan SÜKUN

TÜRK-İŞ Dış İlişkiler Uzmanları

İlerleme Raporu her yıl AB Komisyonu tarafından Birliğe aday ülkelerin kaydetmiş oldukları gelişmeleri değerlendirmek ve önerilerde bulunmak amacıyla kaleme alınır.

İlerleme Raporu müzakerelerin yürütülmesi ve katılım kriterleri açısından Konseyin aldığı kararlara dayanak oluşturmaktadır ve bu nedenle de son derece önemlidir.

İlerleme Raporlarının hazırlanmasında başta Türk makamlarından alınan bilgiler olmak üzere, Avrupa

Parlamentosu, Avrupa Konseyi, Avrupa Güvenlik ve İşbirliği Teşkilatı (AGİT) ile diğer uluslararası örgütlerin değerlendirmelerinden yararlanır.

15-16 Haziran 1998 tarihinde gerçekleşen AB Cardiff Zirvesi sonunda yayımlanan Başkanlık Sonuç Belgesi'nin genişleme ile ilgili bölümünde, Türkiye'nin Avrupa Birliği'nin genişleme sürecindeki konumunu nispi şekilde iyileştiren bir üsluba yer verildiği görülmüştür. Belgede, bu kere Türkiye'nin "üyelik için ehil" olduğu ifadesinden vazgeçildiği, bunun yerine zımni bir şekilde "üyelik adayı" tanımlanmasının getirildiği gözlenmektedir. Bu çerçevede, adayların tam üyeliğe hazırlanma durumunu incelemek

üzere kurulmuş bulunan ve AB Komisyonunun her aday için 1998 yılı sonunda bir rapor sunmasını öngören devreyi gözden geçirme mekanizmasına Türkiye de dâhil edilmiştir. Türkiye için hazırlanacak raporun 1963 Ankara Ortaklık Anlaşması'nın tam üyeliğimizi öngören 28. maddesi ve Lüksemburg Başkanlık Kararlarını temel alması öngörülmüştür. Belgede ayrıca, Komisyon tarafından Türkiye'yi tam üyeliğe hazırlamak için sunulan "Avrupa Stratejisi" onaylanmış, bu stratejinin Türkiye'nin önerileriyle de zenginleştirilebileceği vurgulanarak, hayata geçirilmesi için Komisyondan, gerekli mali desteğin sağlanması amacıyla çözüm yolları bulunması istenmiştir.



3 Mart 1998 tarihinde Türkiye-AB ilişkilerinin geliştirilmesine yönelik olarak Avrupa Komisyonu tarafından hazırlanan “Türkiye için Avrupa Stratejisi” başlıklı belgenin açıklanmasına müteakip 4 Kasım 1998 tarihinde Avrupa Komisyonu tarafından hazırlanan ve AB’ye üyelik için belirlenmiş kriterler ışığı altında kaydedilen Türkiye’nin Katılım Yönünde İlerlemesine İlişkin Komisyon görüşlerini içeren ilk “İlerleme Raporu” yayımlanmıştır. Daha sonra da her sene düzenli olarak yayımlanmaya devam etmiştir.

11-12 Aralık 1999’da Helsinki’de gerçekleştirilen Avrupa Konseyi Zirve Toplantısı’nda Türkiye’ye adaylık statüsü tanınmasından sonra 13 Ekim 1999’da Avrupa Komisyonu tarafından hazırlanan ve AB’ye üyelik için belirlenmiş kriterler ışığı altında kaydedilen Türkiye’nin Katılım Yönünde İlerlemesine İlişkin, Komisyon görüşlerini içeren “İlerleme Raporu” yayımlanmıştır.

Avrupa Birliği Genel Sekreterliğinin 4 Temmuz 2000 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan 4587 sayılı Kanun’la, Başbakanlığa bağlı olarak kurulmasının ardından 13 Ekim 2000 tarihli “İlerleme Raporu” yayımlanmıştır.

Bu tarihten sonra her yıl için bir ilerleme raporu yayımlanmıştır. 14 Ekim 2009 tarihinde yayımlanmış olan son ilerleme raporunda sendikal haklarla ilgili düzenlemeler ile sosyal politikalar ve de genel işleyiş hakkında kaydedilen önemli konular özetle şöyledir:

İlerleme Raporu, Sosyal Politika ve Sendikal Haklar

“1999 Aralık ayında yapılan Helsinki Zirvesi sonucu Türkiye’ye aday ülke statüsü verilmiştir. Türkiye ile katılım müzakerelerine 2005 Ekim ayında başlanmıştır. Türkiye ile yapılan katılım müzakereleri devam etmiş 33 tarama raporundan 9’u

Konsey’de müzakere edilmekte, 1’i ise, Konsey’e sunulmak üzere halen Komisyonda bekletilmektedir. Şu ana kadar 11 fasıl açılmıştır. 2006 Aralığında yapılan Konsey toplantısında alınan kararlar yürürlüktedir. Katılım öncesi yardım araçları çerçevesinde 2009 yılı için Türkiye’ye 567 Milyon Avro tahsis edilmiştir.

29 Mart 2009 tarihinde yerel seçimler olmuştur. Seçimler özgür ve adil bir ortamda gerçekleştirilmiştir. Ancak belediye başkanı seçilen kadın sayısı çok azdır. İdarenin yerel yönetimlere aktarılması konusunda hiçbir ilerleme kaydedilmemiştir.

Kamu Mali İdaresi ve Denetimi Kanununun uygulanması halen dikkate alınması gereken bir durumdur. Tüm devlet kurumları dâhilinde özerk birimler şeklinde kurulacak etkin ve işlevsel iç denetim sistemi halen tamamlanmamıştır.

Yolsuzlukla mücadele konusunda sınırlı bir ilerleme kaydedilmiştir. Hükümet Başbakanlık Denetleme Kurulunun eşgüdümü altında diğer devlet kurumlarının katılımlarıyla sivil toplum örgütleri ve paydaşlarla geniş istişarelerde bulunmuş, ulusal bir yolsuzlukla mücadele stratejisi hazırlığına girişmiştir.

Nevruz ve 1 Mayıs gösterileri raporun kapsadığı dönem sürecinde birçok yerde barışçıl bir ortam içerisinde kutlanmıştır. Ancak Güneydoğu Bölgesindeki gösterilerde şiddet devam etmiştir. Özellikle Doğu ve Güneydoğu Bölgelerinde güvenlik güçlerinin sivil toplum örgütleri tarafından düzenlenen faaliyetleri video kaydına aldığı ve söz konusu örgütler hakkında soruşturma yaptığı rapor edilmiştir.

Sendikalar toplumsal gösteri yapma hakkının kullanılmasında engellerle yüzleşmeye devam etmektedirler. Polis müdahalesi çoğu zaman kamu düzenine tehdit hali ile sınırlı kalmamıştır.

Kadınlara ve erkeklere eşit fırsatlar tanınması konusunda kadın haklarına ilişkin Meclis Danışma Kurulu kanun gereğince 2009 Mart ayında kurulmuştur. Söz konusu Kurul uygulamadaki Türk yasalarının cinsiyet eşitliği konusunda uluslararası anlaşmalar ile uygunluğunu denetlemekte ve konu hakkındaki yasa taslaklarına yönelik teklifler vermektedir. Aynı zamanda Kurul cinsiyet temelli ayrımcılığa ilişkin kadın erkek eşitliğini ihlal eden durumları incelemektedir.

Sözleşmeli ve sözleşmeli olmayan kamu personelinin 16 haftalık ücretli doğum izni ayrıca izin bitiminde kendi isteği doğrultusunda göreve geri dönebilmelerine ilişkin yasal bir düzenleme yapılmıştır.

Cinsiyet eşitliği Türkiye’de halen büyük bir sorun olmaya devam etmektedir ve müktesebatın öngördüğü yapıya uygun hale getirilmesine ihtiyaç vardır.

Kadınların işgücü piyasasına katılımları halen çok düşüktür. İşgücü piyasasına giren kadınlar kayıt dışı sektörde istihdam edilmekte, bu da durumlarını daha kırılgan hale getirmektedir. Genel anlamda kadınlar erkeklere oranla ortaya konan eşit değer baz alındığında daha az kazanmaktadırlar.

Sosyal açıdan kırılgan kişiler ve engellilere istinaden Türkiye, Aralık ayında BM Engelli Hakları Sözleşmesini imzalamış ve birkaç kamu destekli proje hayata geçirilmiştir.

İşçi hakları ve sendikal haklara istinaden 1 Mayıs İşçi ve Dayanışma Bayramının resmi bayram olarak kabul edilmesi ve sendikaların İstanbul Taksim Meydanında gösteri yapmalarına izin verilmesi atılmış iki simgesel adımdır.

Sendikalar Kanununa ilişkin reform çabaları bir sonuç vermemiştir. Mevcut yasal çerçeve ve sendikala



haklara ilişkin Anayasal hükümler özellikle örgütlenme hakkı, grev hakkı ve toplu pazarlık hakkı açısından AB standartları ile ILO Sözleşmelerine uymamaktadır. Mevcut sendikal hakların uygulanmasına dair kısıtlamaların olduğu ve sendikaya üyelikleri nedeniyle işçilerin iş akitlerinin feshedildiği yönünde raporlar mevcuttur.

Türkiye'deki sosyal diyalog mekanizması çok zayıftır. Toplu iş sözleşmelerinden yararlanan işçilerin oranı çok düşüktür. ETUC üyesi KESK Konfederasyonunun üyeleri anti-terör operasyonu kapsamında tutuklanmışlardır.

İşyerlerinde ayrımcılıkla ilgili birkaç vaka kaydedilmiştir. Cinsel yönelimlerinden ötürü çalışanların işten çıkarıldığı rapor edilmiştir.

Türk Hükümeti gerek katılım öncesi ekonomik programı gerekse orta vadeli planı birkaç aylık bir gecikme sonrasında sunmuş ancak mali düzenin sağlanması belirsiz kalmıştır.

Küresel krizin Türkiye üzerindeki olumsuz etkileri giderek gözle görünür bir hal almıştır. Ancak 2009 ortalarına ait tüm ekonomik göstergeler ekonomik daralmanın 2009'un ilk çeyreğinde tavana vurması sonrasında azalmaya geçtiğini göstermektedir.

2008 yılında Türkiye ekonomisi yüzde 0,9'luk bir büyüme kaydetmiştir. Ekonomik daralma özellikle 2008 yılının son çeyreği ve 2009'un ilk çeyreğinde kendisini göstermiş, GSYİH ilgili dönemler için yüzde 6,5 ve yüzde 14,3 oranında gerilemiştir.

Ekonomik kriz hemen hemen tüm sektörleri olumsuz biçimde etkilemiş, özellikle yurtiçi ve büyük ölçüde de yurtdışı talebin ciddi anlamda düşmesine neden olmuştur. Söz konusu talep düşüşü otomotiv ve elektrikli ev aletleri sektörlerini

derinden etkilemiştir. Sanayi üretimindeki düşüş eğilimi 2009 Mart ayı itibarıyla yavaşlamıştır. Tüketicilerin ve işletmelerin piyasalara güveni ve sanayide kapasite kullanımına istinaden, 2009'un ilk çeyreği itibarıyla bazı olumlu sinyaller hissedilmektedir.

2009 Temmuzuna kadar olan süre içerisinde cari bütçe açığı GSYİH'nin yüzde 1,5'ine denk gelmektedir. Bu da bir önceki döneme nazaran gelişme olarak değerlendirilebilir. Fakat son dönemlerde yaşanan petrol fiyatlarındaki artış önümüzdeki aylarda cari bütçe üzerinde baskı unsuru olabilir.

Ekonomik yavaşlama sonucunda işsizlik oranları keskin bir şekilde artmıştır. 2009 ortalarına gelindiğinde işsizlik oranı yüzde 13 olarak gerçekleşmiştir. İşsizlik oranları genç nüfus arasında daha da yüksektir. Çalışma yaşına erişen nüfus sayısı her yıl 600 bin kişi artmaktadır. Bu da mevcut kriz çerçevesinde işgücü piyasasını zora sokmaktadır. Son zamanlarda yapılan girişimlere rağmen, yeni işlerin yaratılması konusunda zorluklar yaşanmakta, bunun sebebi olarak da işgücü arzı ve talebi çerçevesinde niteliklerin uyuşmaması gösterilmektedir.

Yıllık enflasyon 2009 Ağustosunda yüzde 5,3'e düşmüştür. Bunun nedeni düşük enerji fiyatları ve daralan iç taleptir.

İşgücü piyasalarına erişime istinaden yabancıların çalışma izinleri ile ilgili yasa 2007 yılından bu yana Mecliste bekletilmektedir. Türkiye henüz Avrupa İstihdam Hizmetleri Ağına katılabilecek düzeyde değildir. Çünkü İŞ-KUR'un bilgi teknolojilerine ilişkin alt yapısı ve elektronik iş eşleştirme hizmeti zayıftır.

Doğrudan vergilendirmede birtakım ilerlemeler kaydedilmiştir. Asgari ücretteki vergi yükü düşürülmüş, gelir vergisi aralıkları artı-

rılmıştır. Gelir Vergisi Kanunu yeniden gözden geçirilmektedir. Türkiye işletmelerin vergilendirilmesi hususundaki kurallara ait ilkelere aykırı herhangi bir önlem alınmasını önlemelidir.

Kayıtdışı ekonomiye karşı verilen mücadelede olumlu gelişmelerin olduğu rapor edilmiştir. 2010 yılında faaliyete geçirilmek üzere kayıtdışı ekonomi ile mücadele faaliyet planı kabul edilmiştir. Söz konusu plan Katma Değer Vergisi geri ödemesine ilişkin risk analizi projesini ve katma değer yolsuzluğuna karışmış kişilerin tespit edilebilmesi için elektronik gümrük sistemini içermektedir.

Türkiye'deki makro ekonomik politikalara ilişkin çerçeve değişen küresel ekonomik koşullara yansımıştır. Mali politikalarda müktesebata uyum yarım kalmaya devam etmektedir.

Çalışma yasasının müktesebata uyumlu hale getirilmesine ilişkin rapor edilecek herhangi bir gelişme yoktur. Çalışma yasasının sınırlı kapsamı ve birkaç direktifin yer değiştirmesi halen üzerinde durulması gereken konulardır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın idari kapasitesi ile kendisine bağlı kurumlar halen yetersizdir. Çocuk işçiliği ile mücadelede birtakım çabalar sarf edilmiş olmasına rağmen süregelen bu sorunla ilgilenmek için daha fazla kaynağa ihtiyaç vardır. Çalışma yasası alanında Türkiye halen yeterli derecede hazırlıklı değildir.

İş sağlığı ve iş güvenliği konusunda bazı gelişmeler kaydedilmiştir. Eğitimler ve farkındalığın artırılmasına yönelik faaliyetler sayesinde müktesebat konusunda uzmanlık ilerlemiştir. Ancak işyerlerinde işçilerin güvenliği ve sağlığı konulu çerçeve direktifin uygulanmasına ilişkin yasanın olmayışı en büyük eksikliktir. Kamu sektörü çalışanla-



rı halen iş sağlığı ve güvenliği yasası kapsamında değildir. Mesleki hastalıklar ve kazalara ilişkin bilgi toplama sisteminin daha da güçlendirilmeye ihtiyacı vardır. Son resmi verilere göre 2007 yılında 80.602 iş kazası gerçekleşmiştir. Kayıtdışı sektördeki kazalar bildirilememektedir. Eğitim ve ilave personel almak suretiyle İş Teftiş Kurulu'nun idari kapasitesi artırılmıştır. Ancak yasanın uygulanmasının etkin biçimde denetlenmesi açısından çalışan başına düşen müfettiş oranı yetersizdir.

Sosyal diyalogda küçük bir ilerleme kaydedilmiştir. 28 yıl sonra 1 Mayıs'ın Emek ve Dayanışma Günü olarak yeniden kurumsallaştırılması cesaret verici bir adımdır. Sendikalar Yasasının yeniden şekillendirilmesi yıllardır beklenmektedir. Türkiye'de sendikal haklar halen daha tam anlamıyla tesis edilmemiştir. Mevcut yasal çerçeve, gerek özel gerekse kamu sektöründeki örgütlenme hakkı, grev hakkı ve toplu pazarlık hakkı konularında AB standartları ve ILO sözleşmeleri ile uyumlu değildir. ILO uzmanlar komitesi Türkiye'ye bu reformları kabul etmesi çağrısında bulunmuş ve hükümete yardım etmesi için üst düzey işveren ve işçi temsilcisinden oluşan bir misyonun Türkiye'ye gönderilmesini teklif etmiştir. Sanayiler arası, sektörel ve işletme düzeyinde sosyal diyalog genel anlamda zayıf kalmıştır. Toplamda toplu sözleşmelerden yararlanan işçilerin oranı düşüktür. Özellikle Ekonomik ve Sosyal Konsey açısından üç taraflı sosyal diyaloga ilişkin kanalların güçlendirilmeye ihtiyacı vardır. Sosyal diyalog alanında Türkiye henüz yeterli derecede hazırlıklı değildir. Özellikle ekonomik ve mali krizin olumsuz etkilerini azaltmak açısından istihdam politikasında bazı gelişmeler söz konusudur. 2009 Ağustosunda kısa dönemli çalışma süresinin 6 aya çıkarılması gibi istihdamı teşvik edecek birta-

kım bireysel önlemler alınmıştır. Bu önlemler, 2008 yılında kabul edilen istihdam paketi başlığı altında istihdamın yaratılmasına yönelik girişimleri tamamlar vaziyettedir. Kayıtdışı ekonomi ile mücadelede daha fazla öncelik tanınmıştır. Hükümet bir dizi girişim ve yasal önlemi birleştiren bir eylem planı kabul etmiştir. Ancak söz konusu faaliyet planı ölçülebilir hedefler, göstergeler ve kayıt dışı istihdamın ölçülmesinde izlenen yöntem konusunda eksiktir. Bu konudaki çalışmaların halen geliştirilmeye ihtiyacı vardır. İşgücü piyasası ekonomik ve finansal krizin arka planı karşısında zayıflamıştır. Özellikle genç istihdam başta olmak üzere 2009'un ikinci çeyreğinde işsizlik oranı hızla yüzde 13,6'ya yükselmiştir. Bunun sonucunda İŞ-KUR'un hizmetlerine yönelik talep hızla artmıştır. Ancak söz konusu talep artışı insan kaynakları artışı ile orantısız olmasından ötürü karşılanamamıştır.

Türkiye'nin topluluk ilerleme programına katılımına ilişkin kanun yürürlüğe girmiştir. İstihdam önceliği politikaları konusunda ortak değerlendirme belgesinin sonuçlandırılması hususunda rapor edilebilecek herhangi bir ilerleme yoktur. Bu alandaki hazırlıklar erken safhadadır. Avrupa Sosyal Fonu'na ilişkin hazırlıklarda iyi bir ilerleme kaydedilmiştir. İnsan kaynakları gelişimi konusundaki IPA (Katılım Öncesi Mali Yardım) işletim programının idaresinden sorumlu olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde kurulan birim ilave personel alınımında bulunmuş ve eğitim vermiştir. Katılım Öncesi Mali Yardıma yönelik merkezi olmayan idare ve denetim sisteminin Türk yetkililere devir edilmesi süreci sonuçlanmış ve ilgili finansman anlaşması imzalanmıştır. Kadınların, gençlerin ve kayıtlı istihdamın teşvik edilmesi, hayat boyu öğrenim faaliyetleri ile

kız çocuklarının okula devam oranının artması insan kaynakları gelişimi konulu IPA işletim programı çerçevesinde desteklenecektir.

Sosyal içirme alanında az bir ilerleme kaydedilmiştir. Yoksulluk riski ile karşı karşıya kalan nüfusun oranı çok yüksektir. 2007'de yapılan son yoksulluk anketine göre Türkiye nüfusunun yüzde 18,56'sı yoksulluk sınırı altında yaşamaktadır. Kırsal bölgede yaşayanlar, kentlerde yaşayanlara göre yoksulluk açısından daha fazla risk altındadırlar. Yoksulluk özellikle mevsimlik işçiler, ücretsiz aile çalışanları, kendi namına çalışanlar ve geçimlik tarım işçileri arasında yaygındır. Yoksulluk ve sosyal içermeyi izleyen ulusal mekanizmalar zayıftır. Ortak Sosyal Koruma ve Sosyal İçerme Beyannamesinin (JIM) sonuçlandırılmasına yönelik bir ilerleme kaydedilmemiştir. Bu alandaki hazırlıklar erken safhadadır.

Sosyal koruma alanında hiçbir ilerleme kaydedilmemiştir. Sosyal güvenlik kapsamındaki bireylerin oranı yüzde 80'in biraz altında olmakla beraber gerilemektedir. Sosyal hizmetlerin, sosyal yardımın etkin bir biçimde planlanması, eşgüdümü ve tedariki halen eksiktir. Sosyal olarak dışlananlar için hazırlanan sosyal güvenlik reformunun etkisi henüz açık değildir. Bu alandaki hazırlıklar erken safhadadır.

Kadınların işgücü piyasasına katılımları AB üye ülkeleri ile OECD ülkeleri arasında en düşük seviyededir.

İşletme ve endüstriyel politika ilkelerine istinaden Türkiye ilerleme kaydedilmiştir. AB politika prensiplerine uygun olarak 2009-2013 yıllarını kapsayan bir Endüstriyel Strateji Belgesi hazırlanmıştır. Küçük ve orta ölçekli işletmelere yönelik yeni borçlanma programları oluşturulmuştur."

G20 Sendika Liderler Zirvesi Pittsburg'da Yapıldı

Dünyanın en büyük ekonomisine sahip yirmi ülkenin sendika liderleri 23-24 Ekim tarihlerinde Pittsburgh'da gerçekleştirilen G20 Zirvesine uluslararası sendikal hareketin taleplerini iletiler. Sendika liderleri G20 Zirvesinin bir istihdam zirvesi olmasını ve gerçek bir iyileşme için G20 Zirvesinde büyüyen küresel iş krizinin üstesinden gelecek kararlar alınmasını istediler. Aksi takdirde gerçek ekonomik iyileşme şansının tamamen tükeneceği uyarısında bulunan liderler Pittsburgh'da çeşitli hükümet başkanlarına, ILO Genel Direktörü Juan Somavia'ya ve IMF, DB, DTÖ gibi çeşitli uluslararası kuruluş temsilcilerine görüşlerini iletiler. G20 Sendika Liderler Zirvesine Türk çalışanlarını temsilen TÜRK-İŞ Genel Mali Sekreteri Ergün Atalay, T. Yol-İş Sendikası Genel Başkanı Ramazan Ağar ve Dış ilişkiler Uzmanı Uğraş Gök katıldılar.

Uluslararası sendikal hareketin G20 Zirvesine yönelik sunduğu bildiri işsizliğin ve yoksulluğun daha da artacağı, hükümetlerin kemer sıkma politikaları yerine artan kamu borçlarını kapatmak için acil önlemler almaları gerektiği, işlerin kriz öncesinde kaldığı yerden devam edemeyeceği, krizden ders çıkartılması gerektiği ve daha adil, sürdürülebilir bir düzen tesis edilmesi gerektiği vurgulandı.

G20 sendika liderleri Londra'da gerçekleştirilen G20 Zirvesinde istihdamın ana gündem maddelerinden birisi haline gelmesini ve ILO'nun G20 Zirvelerinde masada yer alması konu-

sunda alınan kararı sendikaların başı- rısı olarak görüyor ve bunları olumlu adımlar olarak değerlendiriyordu. Ancak, Pittsburgh'a gerçekleştirilen toplantıda sendika liderleri G20 Londra Zirvesinde, başta istihdam konusunda olmak üzere verilen sözlerin yerine getirilmediğini belirttiler ve Londra'da uzlaşılan tüm önlemlerin etkin ve tam olarak uygulanmasını istediler. Londra'da alınan bir diğer önemli kararın IMF'nin kaynak ve rolünün artırılması olduğunu belirten sendika liderleri böylece IMF'nin krizden en karlı çıkan taraf olduğunun altını çizdiler. Sendika liderleri özetle G20 Zirvesinden aşağıdaki taleplerde bulundular:

- Bir İstihdam Çalışma Gurubu Oluşturun ve ILO'nun Küresel İş Pakını onaylayın ve uygulayın.
- Krizin istihdama etkilerini gidermek üzere G20 Çalışma Bakanları Toplantısı düzenleyin. Bu toplantıya sosyal tarafların resmi katılımlarını sağlayın.
- En fazla zarar görebilecek kesimleri korumak için yeterli sosyal güvenlik ve koruma sağlayın ve yardımları iyileştirin.
- Eğitim ve öğretim ile insan sermayesi gelişimine yatırım yapın.
- Küresel krizin istihdam ve sosyal etkilerini vurgulayın, sosyal taraflarla anlamlı sosyal diyalog içerisinde olun.

- İşleri korumak ve sürdür- bilmek için yeterli iyileştirme önlemleri alın, sosyal koruma sağlayın.
- Dünya ekonomisini düşük kar- bon ekonomisine yönlendire- cek yeşil ekonomi yatırımları geliştirin.
- Ücret deflasyonunu önleyin, toplu sözleşme kapsamını ar- tırın ve ücret belirleme kuru- lumlarını güçlendirerek gelir eşitsizliğindeki artışı tersine çevirin.
- İşçi çıkarmalarının önüne ge- çin.
- Genç işçileri koruyacak ve des- tekleyecek sosyal güvenlik ağı ve aktif emek piyasası politika- ları oluşturun.
- Altı aydan fazla işsiz kalan gençler için "İş Garantisi Prog- ramları" uygulayın.
- Genişletilmiş işsizlik ödeneği programları aracılığıyla gelir desteği sağlayın.
- Özellikle kadınları ve artan sa- yıda işi etkileyen standart dışı çalışma biçimlerini engel- leyin.
- Cinsiyetler arasında ücret fark- lılığına son verecek önlemler alın.
- Kopenhag'da başarılı bir anlaş- manın hayata geçirilebilmesi için gerekli mali kaynağı hare- kete geçirin; düşük karbon ora- nına ve sosyal açıdan adil bir ekonomiye imkân verecek 'adil geçiş' sürecini gerek uluslararası gerek ulusal seviyede teşvik edin.
- İklim Değişikliği konulu Birleş- miş Milletler Çerçeve Sözleş- mesi UNFCC görüşme belge- lerinde Kopenhag'da gündeme gelecek olan COP15'e ilişkin maddeye yönelik öneriyi des- tekleyin.



ITUC İnsan Hakları ve Sendikal Haklar Komitesi Toplandı

Temmuz 2009'da San Paula'da gerçekleştirilen toplantı, Ağustos 2009'da Afrika ve daha sonra Asya'da gerçekleştirilen toplantıların ardından insan hakları ve sendikal haklar konusunda çalışacak bir irtibat ağı oluşturulması kararlaştırılmıştı. Bu karar doğrultusunda, ITUC İnsan Hakları ve Sendikal Haklar Komitesi ilk toplantısını 4 Ekim 2009 günü Almanya'nın Berlin kentinde gerçekleştirdi. Toplantıya TÜRK-İŞ'i temsilen Dış İlişkiler Uzmanı Uğraş Gök katıldı.

Toplantıda komitenin insan hakları ve sendikal haklar uzmanlarından oluşacağı bölgesel düzeyde olacağı ve uluslararası düzeyde destekleneceği belirtildi. Komite aracılığıyla ülkeler arasında deneyimlerin ve iyi uygulamalar paylaşılacağı vurgulanarak komitenin faaliyetleri şu şekilde özetlendi:

- İnsan hakları ve sendikal hakları takip edilecek, bilgi alışverişi sağlanacak.
- Protesto ve başvuru mektupları takip edilecek.
- Yıllık anket girişleri yapılacaktır.
- Kampanyalara katılım artırılacaktır.
- İnsan hakları ve sendikal haklar konusunda eğitim desteklenecek.
- Komite ülkelerdeki özel durumlar ve konular hakkında daha fazla araştırma yapacak.
- Üyelerin ILO standartları, denetim organları ve süreci daha iyi izlemeleri, anlamaları ve katkı vermeleri sağlanacak.
- Yeni ILO düzenlemelerinin kabulü konusunda üyelere



destek ve tavsiyelerde bulunulacak.

Komitede belirlenen yüksek riskli ülkeler arasında Guatemala, İran, Svaziland, Burma, Gine, Çin, Kore, Batı Sahra, Honduras gibi ülkeler yer aldı.

65

ITUC 5. Genel Konsey Toplantısı Berlin'de Yapıldı

ITUC 5. Genel Konsey toplantısı 6-8 Ekim 2009 tarihleri arasında Berlin'de gerçekleştirildi. Konseyin gündeminde 21-25 Haziran 2010 tarihleri arasında Vancouver'da gerçekleştirilmesi planlanan 2. Dünya

Kongresi, Küresel ekonomik ve mali kriz, iklim değişikliği, insan hakları ve sendikal haklar, cinsiyet eşitliği ve ITUC 1. Dünya Kadın Konferansı vardı. Toplantıya TÜRK-İŞ'i temsilen Dış İlişkiler Uzmanı Uğraş Gök katıldı.

Toplantıda 2. Dünya Kongresinin ana teması "Şimdi İnsanlar-Krizden Küresel Adalet" olarak belirlendi. Konsey'den kongreye katılacak genç ve kadın sayısının artırılması istendi. Ekonomik ve mali krizin sonuçlarının değerlendirildiği toplantıda Pittsburgh G20 Zirvesine sunulan küresel sendikalar deklarasyonu ve

Londra'da gerçekleştirilen G20 Zirvesi sonrasında kaynakları artırılan IMF ve Dünya Bankasına yönelik olarak küresel sendikaların yayınladığı bildiri değerlendirildi. Ayrıca, Genel Konsey toplantısının 7 Ekim'e denk gelmesi nedeniyle pek çok yabancı sendika temsilcinin katılımıyla Berlin'de Dünya İnsan Onuruna Yakışır İş Eylem Günü etkinliği düzenlendi. Sendika temsilcileri etkinlik kapsamında Almanya Başbakanı Angela Merkel'i de ziyaret ederek başta küresel krizle ilgili olmak üzere sendikaların talep ve görüşlerini iletiler.



Teşmil ve Avrupa Uygulaması

Dr. Aziz ÇELİK

Kristal-İş Sendikası Eğitim Uzmanı



66

Teşmil 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nda (TİSGLK) yer alan bir mekanizma. Teşmil bir işkolunda en çok üyeye sahip sendikanın imzaladığı toplu iş sözleşmesinin işkolundaki diğer işyerlerine uygulanmasına olanak veriyor. Yasaya göre, Bakanlar Kurulu bir sendikanın yapmış olduğu bir toplu iş sözleşmesini, o işkolunda işçi veya işveren sendikaları veya ilgili işverenlerden birinin veya Çalışma Bakanı'nın talebi üzerine, Yüksek Hakem Kurulunun (YHK) görüşünü aldıktan sonra tamamen veya kısmen veya zorunlu değişiklikleri yaparak o işkolunun toplu iş sözleşmesi bulunmayan diğer işyerlerine veya bir kısmına teşmil edebilir.

Bu yolla sendikanın sağlamış olduğu haklar işkolunda diğer çalışanlara da uygulanıyor ve örgütsüz çalışanların da çalışma koşulları ve ücretleri iyileşebiliyor. Teşmil, Avrupa Birliği ülkelerinde yaygın bir

uygulama alanına sahip. O kadar ki, sendikalaşma oranlarının yüzde 30'lar seviyesinde seyrettiği Batı Avrupa ülkelerinde teşmil yoluyla toplu sözleşme kapsamındaki işçi oranı yüzde 70'lere ulaşabiliyor. Teşmil TİSGLK'da var olmasına rağmen ülkemizde pek başvurulan bir mekanizma değil. Hükümetler teşmile pek yanaşmıyor.

Örneğin basındaki sendikal örgütsüzlüğün yarattığı kayıpları bir ölçüde olsun gidermek üzere Türkiye Gazeteciler Sendikası (TGS) 21 Aralık 2004 tarihinde basın işkolunda teşmil isteminde bulundu. TGS, hükümete başvurarak TGS ile Anadolu Ajansı arasında imzalan ve 1 Ekim 2004-30 Eylül 2006 tarihleri arasında geçerli olan toplu sözleşme hükümlerinin, diğer gazete, haber ajansı ve televizyon işyerlerinde de uygulanmasını istedi. Ancak Yüksek Hakem Kurulu'nun olumlu görüşüne rağmen AKP hükümeti gazetecilik işkolunda teşmil uygulamasına gitmedi.

Ancak geçtiğimiz aylarda şaşırtıcı bir gelişme yaşandı. AKP hükümeti, Banka Sigorta İşçileri Sendikası (BASİSEN) tarafından yapılan başvuru üzerine 29 Nisan 2009 tarihinde Resmi Gazete yayımlanan bir kararnameyle BASİSEN tarafından imzalananan toplu iş sözleşmesinin Finansbank, Fortis ve Denizbank'a teşmil edilmesine karar verdi. Böylece bu banka çalışanlarının ücret ve sosyal haklarında önemli iyileştirmeler sağlanacaktı.

Ancak üç banka hükümetin teşmil kararını bir türlü uygulamadı. Teşmil kararnamesinin yayımlandığı tarihte banka çalışanlarının ücretlerine 250 TL zam yapılması zorunlu olmasına rağmen, üç bankanın kılı kıpırdamadı. Hükümet kararnamesine meydan okudular ve uygulamadılar. BASİSEN bu hukuksuzluğa karşı tepki gösterdi ve teşmil kararnamesinin derhal uygulanmasını istedi. Ancak sonuç alamadı.



Sendikanın bu çağrısı karşısında bankalar kılını kıpırdatmazken, hükümet kararnameyi uygulamayan bankalara karşı hukuksal işlem başlatmak yerine, banka çalışanlarına inanılmaz bir kazık attı. 3 Temmuz 2009'da Resmi Gazete'de yayımlanan yeni bir kararname ile 29 Nisan 2009 tarihli teşmil kararnamesinin ücret, ikramiye yıllık izinler konusundaki maddeleri yürürlükten kaldırıldı. Bir diğer ifadeyle 29 Nisan 2009 tarihinde üç bankanın çalışanlarına verilen aylık 250 TL zam, iki ikramiye ve yıllık ücretli izin artışları daha uygulanmadan geri alınmış oldu. Böylece teşmil bir kez daha hayal oldu.

Avrupa Ülkelerinde Teşmil Uygulamaları

Türkiye'de örneğine pek rastlanmayan teşmil Avrupa ülkelerinde yaygın ve genel bir uygulama. Teşmil üç ayrı kategoride ortaya çıkabilir: birinci tür işverenin toplu sözleşmenin tarafı olması ancak işçinin sendika üyesi olmaması durumudur. Bu durumda taraf işverenin işyerlerinde çalışan sendika üyesi olmayan işçiler toplu sözleşmeden yararlanırlar. İkinci durum, işverenin sözleşmenin tarafı olmadığı ancak işçinin sendika üyesi olduğu durumdur. Diğer bir deyişle sendika üyesi herkes toplu iş sözleşmesinden yararlanabilir. Üçüncü durum, işverenin de işçinin de toplu pazarlığın tarafları olmadığı durumdur.

AB ülkelerinde uygulanan teşmile ilişkin düzenlemeleri üç temel tipe ayrılabilir: Dar anlamda teşmil, genişletme ve işlevsel denklik. Dar anlamda teşmil uygulaması, bir toplu iş sözleşmesinin kendi uygulama alanında sözleşmenin tarafı olmayan bütün işçi ve işverenler için bağlayıcı olması anlamına gelir. Genişleme, bir başka alanda sonuçlandırılan bir toplu sözleşmenin bir toplu iş sözleşmesi yapabilecek sendika ve iş-

Tablo: AB Ülkelerinde Teşmil Yöntemleri

		İŞVERENLER	
		Üye	Üye Değil
İŞÇİLER	Üye	Normal Kapsama	Teşmil (2)
	Üye Değil	Teşmil (1)	Teşmil (3)

Kaynak: Industrial Relations in Europe 2002.

veren örgütünün olmadığı bir alana uygulanmasıdır. Böylece bir sözleşme kendi yürürlük alanının dışındaki bir sektör ya da coğrafi alana yaygınlaştırılır. İşlevsel denklik uygulaması biçimsel bir teşmil mekanizmasına dayalı değildir. Sözleşmenin tarafı örgütlere zorunlu üyelik ya da resmi makamlara taşeronluk yapanların ilgili toplu sözleşme hükümlerine uyma gereklilikleri gibi yollarla uygulanır.

İngiltere ve İsveç dışında diğer ülkelerde en az bir teşmil mekanizması söz konusudur. En yaygın teşmil mekanizması ise dar anlamda teşmil mekanizmasıdır. Almanya'da teşmil uygulaması yaygındır. Teşmil için taraflardan en az birinin başvuruda bulunması gereklidir. Resen teşmil söz konusu değildir. Teşmil edilecek sözleşmenin imzalandığı düzeyde yarıdan fazla işçi çalıştırma koşulu yerine getirmesi gerekir. Toplu iş sözleşmesinin sadece normatif hükümleri teşmil edilmektedir. Teşmil Portekiz'de yaygın bir uygulamaya sahiptir. Portekiz'de teşmil tarafların isteği üzerine veya bakanlıkça tek taraflı olarak uygulanabilmektedir. Teşmil kararı aynı işkolunda yer alan işletmelere ve benzer veya aynı işi yapan işçilere uygulanmaktadır. Fransa'da teşmil yaygındır. Öte yandan sendikali-sendikasız bütün işçiler aidaat ödemeksizin toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmektedir. Teşmil kararı temsil yeteneğine sahip sendikaların birinin talebi üzerine ya da çalışma bakanlığı tarafından resen yapılabilmektedir. Fransa'da sendi-

kalaşma oranı düşük olmasına karşı gerek teşmil gerekse sendikaya üye olmadan toplu sözleşmeden yararlanma olanağı nedeniyle toplu iş sözleşmesinin kapsamı yüzde 90 civarındadır. Avusturya'da Ekonomik Odalar tarafından bağitlanan sözleşmeler bu odalara ve meslek gruplarına bağlı tüm işverenleri bağlayıcı niteliktedir. Ayrıca sendika üyesi olmayan işçiler de toplu sözleşmeden yararlanabilmektedir.

Teşmilin en önemli sonucu toplu pazarlığın kapsamındaki işçi sayısını genişletmesidir. Toplu pazarlığın kapsamı, işçilerin ne ölçüde toplu iş sözleşmeleri ile saptanan düzenlemelerle sağlanan haklardan yararlanabildiğini göstermesi açısından önemlidir. Öte yandan sendika üyeliği ile toplu pazarlık kapsamı arasındaki ilişki de önem taşımaktadır. Çeşitli ülkelerde toplu sözleşmeden yararlanma koşulları ve teşmile ilişkin farklılıklar nedeniyle sendikalaşma oranı ve toplu sözleşmenin kapsamı oldukça farklı olabilmektedir. Bunun en çarpıcı örneğini Fransa oluşturmaktadır. Fransa'da sendikalaşma oranı yüzde 9'da seyrederken toplu sözleşme kapsamı yüzde 90 civarındadır.

Toplu sözleşmenin kapsama oranı konusunda AB ülkelerinde farklılıklar olsa da çekirdek AB ülkelerinde yüksek bir kapsama oranı söz konusudur. Belçika ve Slovenya uç örnekler olarak ortaya çıkmaktadır. Bu iki ülkede çalışanların tümü toplu sözleşmelerin kapsamı içindedir. Toplu sözleşme kapsamı geleneksel olarak AB-15 ülkelerinde

Tablo: AB Ülkelerinde Sendikalaşma ve Toplu Pazarlık Kapsamı

ÜLKE	2002 (Yüzde)	Toplu Sözleşme Kapsamı (Yüzde)
Almanya	23.20	67
Avusturya	35.40	98
Belçika	55.80	100
Danimarka	73.80	85
Estonya	16.60	29
Finlandiya	71.20	90
Fransa	9.70	90
Hollanda	22.10	78
İngiltere	30.40	36
İsveç	78.00	94
Macaristan	19.90	34
Polonya	14.70	40
Slovakya	35.40	48
Slovenya	41.00	100

Kaynak: Koray ve Çelik, 2007

yüksektir. Özellikle Orta ve Kuzey Avrupa ülkelerinde yüzde 80-90'lar düzeyindedir. İngiltere önemli bir istisna oluşturmaktadır. Bu ülkede hem sendikalaşma düzeyi hem de toplu pazarlığın kapsamı düşüktür. Teşmil mekanizmasının yokluğu bu durumun önemli bir nedeni olarak değerlendirilebilir.

Görüldüğü gibi teşmil pek çok ülkede toplu pazarlığın etkisini ve kapsamını artıran; sendikaların toplumsal gücünü ver etki alanını genişleten bir mekanizma olarak uygulanmaktadır. Teşmil yolu ile sendikalar kendi üyelerinden çok daha geniş bir ücretli grubunun çıkarlarının temsilcisi, savunucusu olmaktadır.

Yararlanılan Kaynaklar

Aysen Tokol, *Avrupa Birliği Ülkelerinde Sendikal Hareket*, Vipaş Yayınları, Bursa, 2000.

Aziz Çelik, "Gazeteciye Teşmil", *BirGün Gazetesi*, 5 Mayıs 2005.

Aziz Çelik, "AKP'den Teşmil Kazığı", *BirGün Gazetesi*, 9 Temmuz 2009.

EIRO, "Collective bargaining coverage and extension procedures", European industrial relations observatory on-line, 2002, <http://www.eiro.euro-found.eu.int/2002/12/study/tn0212102s.html>

European Commission, *Industrial Relations in Europe*, 2002.

Meryem Koray ve Aziz Çelik, *Avrupa Birliği ve Türkiye'de Sosyal Diyalog*, AB Uyum Dizisi, Belediye-İş Yayını, 2007.





ITUC Birinci Dünya Kadın Konferansı

69

Hülya UZUNER

Kadın İşçiler Uzmanı
hulyauzuner@gmail.com

ITUC 1. Dünya Kadın Konferansı, “Kadınlar İçin İnsan Onuruna Yaraşır İş ve Yaşam” konusunda sendikaların ekonomik ve sosyal adaleti ve eşitliği sağlamak, küresel krizin kadınlara etkisini belirlemek ve uluslararası sendikal hareketin kadınların iş güvencesini ve eşit işe eşit ücreti sağlaması doğrultusunda bir yol haritası ortaya çıkarmak üzere, 19-21 Ekim 2009 günlerinde Brüksel’de gerçekleştirildi. Konferansa, Türkiye’den TÜRK-İŞ, HAK-İŞ ve KESK olmak üzere dünyanın pek çok ülkesinden 465 kadın temsilci katıldı.

Konferansın ilk günü ITUC Kadın Komitesi ve Konferans Başkanı Diana Holland konuşmasında, kadın konusunda sonuç elde edilmek

isteniyorsa bunun, sloganlarla değil, yasaların uygulanması ile olacağını belirtti.

İlk üç konuşmacı kongreye ev sahipliği yapan Belçika İşçi Sendikaları Konfederasyonu temsilcileri oldu. FGTB/ABVV Genel Sekreteri Anne Demelene, “kadınlara insan onuruna yaraşır iş ve yaşam”ın sağlanması amacıyla düzenlenen bu kongreye ev sahipliği yapmaktan onur duyduklarını ve bu kongrenin önemine değindi.

Belçika CSC/ACV Başkanı Luc Cortebeek konuşmasında, yaşanan ekonomik mali krizin hizmetler sektörünü sekteye uğrattığını, işsiz kadın sayısının 22 milyona ulaştığını, sağlık hizmetlerinde yaşanan özelleştirmeden kadınların daha olumsuz etkilendiğini belirtti. Aynı zamanda kadınların üçlü yapı içerisinde ve karar verme mekanizmalarında yer alması gerektiğini ve kadın erkek arasındaki ücret farklılıklarının ya-

şandığına dikkat çekti. 2010 yılında Uluslararası Çalışma Konferansında ev işlerinde ücretli çalışanlarla ilgili bir sözleşme çıkarılacağını, kadınların sorumluluklarının sadece çalışma hayatıyla sınırlı kalmadığını, aynı zamanda evde çocuk, yaşlı ve hasta bakımı ve temizlik işlerinin de kadının sorumluluğunda olması nedeniyle bu sağlık ve çocuk bakım hizmetlerinde liberalleşmeye yer olmadığını vurguladı.

CGSLB Ulusal Sekreteri Sabine Slegers konuşmasında, kadınların sendikaya ihtiyacı olduğu kadar, sendikaların da kadınlara ihtiyacı olduğunu belirtti. Slegers konuşmasında, “Hamilelikte işini kaybeden birçok Belçikalı kadın vardır. Kadınlarımız çocuklarının bakımlarını sağlayabilmek amacıyla kariyerlerinden ödün vermektedir. Kadınlar çalışma hayatı ve aile hayatı arasında kalmaktadır. Sosyal adaleti elde etmek üzere mücadele veren kadınlar, işlerini kaybetme riskini göze alarak



mücadelelerine devam etmektedir. Güçlü sendikacılar, güçlü sendikalar bu sorunları çözebilir. Ne kadar çok kadın sendikalarda yer alırsa, o kadar çok ve doğru sonuçlar elde edilir. Göçmenler, genç kadınlar, azınlıklar daha çok sorunla karşılaşmaktadırlar. 'İnsan onuruna yaraşır ücretler, insan onuruna yaraşır işler' doğrultusunda kadınlar mücadele etmektedir. Kadınların sendikalara katılımı özendirilmelidir" dedi.

Çalışma Bakanı ve Başbakan Yardımcısı Joelle Milquet ise "Kadın işçiler sadece Avrupa'da değil, tüm dünyada sorun yaşamaktadır. Toplu iş sözleşmeleriyle kadın hakları her konuda korunmalı ve ayrımcılık yapılmasına engel olunmalıdır. Sendikalara çok önemli görevler düşüyor. Ayrımcılık konusunda duyarlılık artırma çalışmaları yapılmalıdır. Ayrıca kadınların çalışma hayatına kazandırılmaları için de çalışmalar hızlandırılmalıdır. Belçika'da eşitlik konusunda yasalarımız olmasına rağmen kadın erkek arasında ücret farklılıkları hala yaşanmaktadır. Kadınlar yüzde 11-15 daha az kazanıyor" diye konuştu.

ITUC Genel Sekreteri Guy Ryder da konuşmasında şunları dile getirdi: "Kongre tarihi bir öneme sahiptir. Kadınlar için insan onuruna yaraşır iş ve yaşamı sağlamak ITUC'un önceliklerinden biridir. Cinsiyet eşitliği, çok boyutlu, evrensel ve karmaşık bir olgudur ve şu ana kadar yapılan çalışmalara rağmen çözülememiş olması da çok dirençli olduğunu göstermektedir. Gelecek yıl Kanada'da yapılacak olan Vancouver Kongresinin konusu, "Krizden Küresel Adalet" olacaktır ve neresinden bakarsanız bakın cinsiyet eşitliği de gündem maddelerinden birini teşkil edecektir. Aynı zamanda Küresel krizden kurtulmak; İşyerinde Temel Haklar; İşler; Örgütlenme; Sosyal Koruma; Sosyal Diyalog; Göç; İklim Değişikliği; Kayıt Dışı Ekonomi konuları da ITUC'un 2010 yılın-

da Vancouver'da gerçekleştireceği İkinci Dünya Kongresinin gündem maddeleri arasında yer alacaktır. Kadın konusunda daha fazla hareket ve maksimum farklılıklar yapabilmemiz için kadınların sendikalarda ve karar verme mekanizmalarında özellikle de lider olarak yer alması gerekmektedir. ITUC'u güçlendirmek ve yeni sendikal anlayışın en önemli gündem maddesini cinsiyet eşitliğinin oluşturmalarını sağlamak için tüm enerjinizi harcamanızı dilerim."

ILO Genel Direktörü Juan Somavia, video mesajı ile ITUC 1. Dünya Kadın Konferansının önemine değindi.

ILO Kadın-Erkek Eşitliği Direktörü Jane Hodges, "Birinci Dünya Kadın Konferansı, birçok ülkede siyasi dönüşümün ve ekonomik krizlerle küresel ekonomik yönetimdeki önemli değişimin yaşandığı bir döneme denk geldi. Bu konferansın öncelikli teması Kadın İçin İnsan Onuruna Yaraşır İş ve Yaşam, kadın ve erkek tüm çalışanlar için eşitlik, güvenlik, insanlık onuru ve özgürlük koşullarındaki saygın ve verimli işi elde etme fırsatlarının sağlanması ILO hedeflerinin de temelini oluşturmaktadır" diye konuştu.

Açılış konuşmalarının ardından küresel kriz konulu panel yer aldı. Panelde ITUC Başkanı Sharan Burrow konuşmasında, "Küresel kriz kadınları daha çok etkiledi. Bu şirketlere küresel mali kriz için partinin bitmiş olduğunu söyleyelim. Artık dayanışma zamanı ve uluslararası alanda dayanışma çok daha önemli hale geldi. Ekonomik krizin sonlandırılması için artık hükümetlerin sorumluluklarını yerine getirmeleri gerekmektedir" dedi.

ITUC Sürdürülebilir Kalkınma Politika Direktörü Annabella Rosenberg ise, "İklim değişikliklerinden dolayı yoksul ülkeler ve adalar yok olmaktadır. Son iki yıldır ITUC bu

konudaki çalışmalarını daha da yoğunlaştırdı. Yaşanan krizle birlikte daha zor süreçlerden geçilmektedir. Hükümetlere daha fazla görev düşüyor. Sendikaların da iklim değişikliği ile mücadelede baskı grubu olarak çalışmalar yapması sürece katkı sağlayacaktır" diye konuştu.

Panelin ardından Krize Karşı Koymak İçin İnsan Onuruna Yaraşır İş, Küresel Kriz ve Örgütlenme, İklim Değişikliği ve Gıda Güvenliği konularından oluşan üç ayrı grup çalışması yapıldı. TÜRK-İŞ, Krize Karşı Koymak İçin İnsan Onuruna Yaraşır İş konulu grup çalışmasında yer aldı. TÜRK-İŞ'in küresel krize yönelik olarak hazırlamış olduğu raporlar ve çözüm önerilerine ilişkin bilgiler grup çalışmasında yer alan katılımcılara iletili.

Toplantının ikinci günü, yapılan grup çalışmalarının raporları okundu. Grup çalışmalarında ekonomik krizin cinsiyet eşitliği konusundaki gelişmeleri engellememesi ve kriz bahanesiyle kazanılmış haklarımızın elimizden alınmaması gerektiği vurgulandı.

"Karar Alma Mekanizması Olarak Kadınlar" konulu forum yapıldı. Forumda yer alan konuşmacılar, kadınların kendi hak ve menfaatlerini elde etmeleri amacıyla örgütlenmelerinin ve karar mekanizmalarında yer almalarının önemine değindi. NGO'lar da kadınların oldukça aktif olduğu ve cinsiyet eşitliği konusunda güzel çalışmalar ortaya çıkardıkları ve Sendikaların toplumda önemli role sahip oldukları, kadın, çocuk ve genç işçiler konularında önemli çalışmalar yaptıkları belirtildi. Kadınların nasıl örgütleneceği, sendikalarda ne şekilde lider olabileceği ve kayıt dışı sektördeki kadınlara nasıl ulaşılacağına dair çalışmalar yapılması gerektiği bildirildi. Kadınların eğitilmesi ve kadınlara yönelik eğitimlerin yapılması hususuna yer verildi.

Konferansta ele alınan bir başka konu ise HIV/AIDS sorunu açısından cinsiyet eşitliğiydi. Bu konuda alınan kararlarda, kadınların bu konuda hassas grubu oluşturduğu, onları daha çok etkilediği belirtildi. Toplu iş sözleşmelerinde daha çok kadının yer alması ve kadınlara işyerinde uygulanan şiddet konusunun iş sözleşmelerine konması istendi. Sendikaların HIV konusunda herhangi bir programının olup olmadığına dair bir soru yöneltildi. ITUC'un bu konuda çalışmalarının yer aldığı belirtildi. Genç kızların yüzde 60'ının HIV/AIDS riski taşıdığı vurgulandı.

Daha sonra Toplu İş Sözleşmelerinde Cinsiyet Eşitliği, Sosyal Koruma ve Sosyal Güvenlik konulu grup çalışmaları gerçekleştirildi.

Toplantının üçüncü ve son günü Ev İşlerinde Ücretli Çalışanların Örgütlenmesi ve Haklarının Korunması konulu bir panel yapıldı. Panelde, 2010 yılında Uluslararası Çalışma Konferansında bu konunun gündeme alındığı ve bu konuya yönelik olarak bir sözleşme oluşturulacağına dair bilgiler verildi. Ev işlerinde ücretli çalışanların sayısının kesin olarak bilinemediği, ancak yüksek olduğunun tahmin edildiği vurgulandı. Panelde Leonida Belçion adlı göçmen bir kadın yer aldı. Filipinler'de iş bulamayıp, çalışmak amacıyla Belçika'ya gelen eşinin bir süre sonra çocuğunu ve kendisini yanına çağırdığını ve ardından yaşadığı acı dolu hikâyeyi anlattı. Dilini, dinini, yapısını bilmediği Belçika'da temizlik işlerinde çalıştığını, çocuk sahibi olduğunu ve doğum esnasında hastane masraflarını karşılayamadığını ve hala depresyonda olduğunu söyleyen göçmen kadın, acı dolu hikâyesini gözyaşlarıyla anlattı. Göçmen kadının bu dokunaklı hikâyesi tüm dinleyenleri, göç ve göçmenler konusunun ne kadar önemli olduğunun bir kez daha altının çizilmesi gerektiğini gösterdi.



Konferansta Kadına Karşı Şiddete Karşı bir önerge oluşturuldu. KESK temsilcilerinin yoğun lobi çalışmalarıyla Türkiye de bu önergede yer aldı. TÜRK-İŞ, önergeden Türkiye'nin çıkarılması için gerekli görüşmeleri yapmasına rağmen Türkiye, "KESK ve tutuklamalar" anılmadan sadece kadına karşı şiddetin uygulandığı ülkeler arasında yer aldı.

Önergede kısaca;

- Gerek kadın gerekse kadın sendikacı olarak kadın, işyerlerinde şiddete maruz kalmaktadırlar. Şiddet, işyerlerinden aileye topluma kadar her yere sirayet etmektedir.
- Dünyada özellikle de Gine, Türkiye, Burma, Meksika, Kolombiya, Guatemala ve Honduras'ta kadınlar şiddete maruz kalmaktadır.

ITUC Dünya Kadın Konferansı; uluslararası topluluklara ve özellikle de belirtilen ülkelerin hükümetlerine etkili eylemlerle kadına karşı şiddeti sonlandırmaları için çağrıda bulunmaktadır. Sağlık bakımı, psikolojik destek, sosyal koruma, topluma yeniden kazandırma gibi hükümetlerin, etkili ayrıntılı önlemler alması gerektiğini vurgulamaktadır.

Konferansın Sonuçları ve Tavsiye Kararları

Kadınlar, ücretli işgücünün ve sendikaların bir parçası haline gelmektedir. Örgütlenme, toplu pazarlık ve haklarda önemli ilerlemeler sağlanmıştır. Fakat buna rağmen kadınlar erkeklere göre hala dezavantajlı konumdadır. ITUC Kadın Konferansı, kadınların kazanılmış haklarını ellerinden almak için küresel krizin bahane edilmemesi gerektiğini bir kez daha vurguladı. Ev işleri, atipik istihdam ve istihdamın diğer kötü şekilleri dâhil olmak üzere kayıt dışı ekonomide milyonlarca kadının düşük ücretle ve sosyal güvenceden yoksun bir şekilde istihdam edildiği belirtildi. Bu işçilerin örgütlenmesi ve Tüm Kadınlar için İnsan Onuruna Yaraşır İş ve Yaşamın sağlanması amacıyla sendikal mücadelede, önceliklerin ekonomik ve sosyal adaletin olması gerektiğine dikkat çekildi. Sendikaların, uluslararası çalışma standartlarının onaylanması ve ulusal yasalara uyarlanması ve uygulanmasında birlikte çalışmasının önemine değinildi. Eşit işe eşit ücret uygulamasının sendikal eylemler arasında yer alması gerektiği vurgulandı.

ITUC, uluslararası, bölgesel ve ulusal düzeylerde uygulanmak üzere bir dizi eylem planı hazırladı. Eylem planlarının başlıkları kısaca;

- Kadın İşçilerin Örgütlenmesi,
- Toplu Pazarlık, Sosyal Diyalog ve Cinsiyet Eşitliği,
- Cinsiyet Eşitliği, Ekonomik ve Sosyal Adalet, İklim Değişikliği ve Gıda Güvenliği,
- Sendikalarda Kadın Temsili.

Sonuç olarak ITUC Dünya Kadın Konferansı, gelecekte de kadın konusunda tüm dünya kadınlarıyla birlikte el ele daha güçlü çalışmalar yapacağını ve her şeyin örgütlenme ile elde edilebileceğini vurguladı.



Şeker Sektöründeki Özelleştirmeden Vazgeçilmelidir

Duygu GÖZLEK

Şeker-İş Sendikası Basın Uzmanı

Türkşeker'in (Türkiye Şeker Fabrikaları AŞ.) 25 şeker fabrikasından 18-20'sinin kapanmasına neden olacak ve 2001 yılından bu yana devam eden özelleştirme ısrarından artık vazgeçilmelidir. Türkiye şeker üretemeyen ve şekerde dışa bağımlı olmanın zorluklarını, sıkıntılarını ve olumsuz sonuçlarını Osmanlı döneminde yaşadı. Bu nedenle Kuruluş

Savaşı'nın hemen ardından Genç Türkiye Cumhuriyeti'nin ilk işi şeker üretimi için kolları sıvamak oldu ve şekerde dışa bağımlılığı bitirmek amacıyla şeker fabrikaları kuruldu. Türkiye 1926 yılından 2001 yılına kadar olan süreçte kurduğu şeker fabrikaları ile şeker üreten güçlü bir ülke olmayı başardı.

Gerek tarihimize gerekse de günümüzdeki şeker üretimi ile ilgili yaşanan son gelişmelere bakıldığında şeker üretiminin bir ülke için önemli bir güç olduğu açıkça görülebilir. Şeker üretemeyen ve ithal etmek zorunda kalan ülkeler, şeker

üretme gücünü elinde bulunduran ülkeler karşısında her zaman daha güçsüz ve zayıf olmuşlardır.

Şeker Türkiye'nin Gücüdür

Şeker fabrikaları kurma teşebbüslerinin gerçekleşebilmesi ancak, Mustafa Kemal Atatürk'ün kurduğu Cumhuriyet döneminin sağladığı geniş imkanlar sayesinde olabildi. Uşak'ta mahalli birçok müteşebbisin iştiraki ile kurulan Uşak Terakki Ziraat TAŞ. tarafından Türkiye'yi şeker üreten bir ülke konumuna getirmek amacıyla Uşak Şeker Fabrikası'nın kurulması için gerekli girişimler



yapıldı. Bunun sonucunda Uşak Şeker Fabrikası ilk şekerini 17 Aralık 1926 tarihinde üretti. Uşak Şeker Fabrikası'nın kurulmasına yönelik çalışmaların başlamasının ardından Türkiye Cumhuriyeti'nin ikinci şeker fabrikası olan Alpullu Şeker Fabrikası'nın da kurulmasına yönelik çalışmalara da başlandı. Alpullu Şeker Fabrikası da ilk şeker üretimini 26 Kasım 1926 tarihinde gerçekleştirdi. Daha sonra 1933 yılında Eskişehir, 1934 yılında Turhal Şeker Fabrikaları faaliyete geçti.

Tarımsal, teknik ve idari çalışmaların koordine edilmesi, sermaye kaynaklarının birleştirilmesi amacıyla ayrı şirketler halinde üretim yapan bu dört şeker fabrikasını tek bir şirket çatısı altında toplamak amacıyla Türkiye Şeker Fabrikaları AŞ. 6 Temmuz 1935 tarihinde kuruldu.

Şeker üretim faaliyetleri 1950 yılına kadar bu dört şeker fabrikası ile yürütüldü. Her yıl artan şeker ihtiyacının tamamen yerli üretimle karşılanabilmesi için 1951 yılında hazırlanan "Şeker Sanayii'nin Tevsi Programı" ile yeni şeker fabrikaları kurulması dönemine girildi.

1951-1956 yıllarını kapsayan dönemde toplam on bir yeni şeker fabrikası inşa edilerek 1956 yılında fabrika sayısı on beşe ulaştı. 1962 yılında Ankara Şeker Fabrikası ve 1963 yılında da Kastamonu Şeker Fabrikası kuruldu ve üretime başladı. Ülkemizin nüfus artışına paralel olarak artan şeker ihtiyacını temin etmek amacıyla yeni şeker fabrikaları kurulması öngörülerek 1977'de Afyon, 1982'de Muş ve Iğın, 1983'de Bor, 1984'de Ağrı ve 1985 yılında da Elbistan Şeker Fabrikaları işletmeye alındı. Daha sonra sırasıyla 1989 yılında Erciş, Ereğli ve Çarşamba Şeker Fabrikaları, 1991 yılında Çorum, 1993 yılında Kars, 1998 yılında Yozgat ve 2001 yılında ise Kırşehir Şeker Fabrikaları işletmeye açıldı. Bu son kurulan şeker fabrikaları ile şu anda Türkşeker bünyesinde 25

adet şeker fabrikası şeker üretmeye devam ediyor.

Türkiye 2000 yılından itibaren geçmişteki deneyimlerini göz ardı ederek şeker sanayinin yok olmasına neden olabilecek özelleştirme politikalarını tercih etti. Bu politikalar doğrultusunda, diğer pek çok sektörde yapılan özelleştirmelerde olduğu gibi, Türkşeker'in özelleştirilmesini de haklı gösterecek koşulların yaratılması amacıyla sektör ağır baskıların, saldırıların ve tehditlerin yer aldığı bir süreçte maruz kaldı.

Özelleştirme Israrı Sürüyor

Türk şeker sektörünün üretim gücünü yitirmesine ve şekerde dışa bağımlılığa neden olabilecek bu süreç adım adım ilerledi. İlk önce 1998 yılında pancar üretimine kota sınırlaması getirildi. 2000 yılında Türkşeker özelleştirme kapsamına alındı. Daha sonra 2001 yılına gelindiğinde pancar şekeri sektörü aleyhine olumsuzluklar ve noksanlar içeren 4634 sayılı Şeker Kanunu kabul edildi. Bu yasa ile AB ülkelerinde ortalama yüzde 2 olan NBŞ (Nişasta Bazlı Şeker) kotası ülkemiz için yüzde 10 olarak belirlendi ve Bakanlar Kurulu'na bu oranı yüzde 50'ye kadar artırma/eksiltme yetkisi verildi. Bu yekti her yıl artış yönünde kullanıldı. Bununla birlikte NBŞ tesislerinin üretim kapasitelerinin mevcut kotalarının 3-4 katına kadar yükseltilmesine göz yumuldu. 2003 yılında ise Türkşeker'e ilişkin özelleştirme yol haritası kabul edildi ve 2004 yılı sonunda şeker sektöründe düzenleyici ve denetleyici görevi ile faaliyetlerini sürdüren Şeker Kurumu kapatıldı.

2005 yılında Özelleştirme Strateji Raporu yayınlandı. Aynı yılın sonunda Türkşeker'in en karlı ve verimli fabrikalarından olan Bor, Iğın ve Ereğli Şeker Fabrikaları özelleştirme portföyüne alınarak ihaleye çıktı. Bu ihalenin siyasi ve hukuki kararlarla iptal edilmesi ve fabrikala-

rın tekrar Türkşeker'e iade edilmesi üzerine 2007 yılında Türkşeker tüm varlıklarıyla özelleştirme programına alındı. Bu kararın da yargı yoluyla yürütülmesi durdurulunca, 2008 yılında Strateji Raporu'nda sözde bir değişiklik öngörülerek portföy sayısı 5'ten 6'ya çıkarıldı. Yargının yürütmeyi durdurma gerekçesini bertaraf etmek ve yasal boşlukları doldurmayla yönelik olarak özelleştirmeyi kota satışına dönüştürecek nitelikte olan bir Ek Strateji Raporu hazırlandı. Bu rapora dayanılarak Türkşeker bir kez daha özelleştirme programına alındı. Ağrı, Kars, Erciş, Muş ve Erzurum Şeker Fabrikalarından oluşan Portföy A ihaleye çıkartıldı ancak hiç teklif gelmemesi üzerine bu ihale 28 Kasım 2008 tarihinde iptal edildi.

En son olarak 11 Eylül 2009 tarihi itibarıyla Portföy C'yi oluşturan Türkşeker'e ait Çarşamba, Çorum, Kastamonu, Kırşehir, Turhal ve Yozgat Fabrikaları ihaleye çıkartıldı. Bu ihale ilanının hemen ardından 5 Kasım 2009 tarihinde Portföy B'yi oluşturan Malatya, Erzincan, Elazığ ve Elbistan Şeker Fabrikaları'nın ihale ilanları yayınlandı. Ayrıca yine Türkşeker ve şeker fabrikaları bünyesinde bulunan Tohum İşleme ve Elektromekanik Aygıtlar Fabrikaları ile Afyon, Ankara, Erzincan, Eskişehir ve Turhal Makine Fabrikaları'nın da ayrı ayrı varlık satışı yöntemiyle özelleştirilmesi planlandı.

Makina Fabrikaları Özelleştirilmemeli

Türkşeker ve şeker fabrikaları bünyesinde, dünya ölçeğinde, makine imalat sektöründe faaliyet gösteren beş makine fabrikası ve bir Elektromekanik Aygıtlar Fabrikası (EMAF) bulunuyor. Bu makine fabrikalarından, Ankara ve Eskişehir Fabrikaları Türkşeker Genel Müdürlüğü'ne, diğer üçü ise ilgili şeker fabrikalarına bağlıdır. Bunlar; Afyonkarahisar, Erzincan ve Turhal Makina Fabrikalarıdır.



Makine fabrikaları şeker fabrikalarını komple kurabiliyor olmasından dolayı “Fabrika Üreten Fabrikalar” olarak da adlandırılıyorlar. Bu fabrikalar tarafından biri Özbekistan’da olmak üzere ülkemizde pek çok şeker fabrikası kuruldu. Ayrıca Türkiye’de çimento fabrikalarının kurulmasını sağlayan bu fabrikalar; yurtiçinde ve yurtdışında bulunan şeker ve çimento fabrikaları için makine, tesis ve yedek parça imalatları gerçekleştiriyorlar. Öte yandan Ortadoğu ve Balkanlar’daki en büyük üretim tesisleri arasında bulunan bu fabrikalar; ülke kalkınmasında, güçlü tezgah parkları ve deneyimli kadrolarıyla her zaman öncü olmaya devam ediyorlar.

Ancak makine fabrikalarının bu güçlü imalat gücü göz ardı edilerek hem ağır sanayimiz hem de şeker sanayimiz açısından çok önemli bir yere sahip olan bu fabrikalarımız da Özelleştirme İdaresi Başkanlığı tarafından ayrı ayrı, varlık satışı yöntemiyle özelleştirilmek isteniyor. Bu özelleştirmelerin gerçekleştirilmesi durumunda makine fabrikaları Türkşeker bünyesinden ayrılacak. Bunun neticesinde de Türkşeker bünyesinde bulunan şeker fabrikalarının makine fabrikaları tarafından her yıl düzenli olarak yenilenmesi sekteye uğrayacak ve Türkşeker sanayi kendi kendini yenileme özelliğini kaybedecek. Buna bağlı olarak da şeker fabrikaları sahip olduğu üretim gücünü yitirebilecek.

Kaynaklarımızın yurtdışına akması ve şeker sanayimiz ile ağır sanayimizin üretim gücünün azalması sonucunu doğuracak olan, makine fabrikalarının özelleştirilmesi ısrarından vazgeçilmelidir.

Kamuoyu Yanıltılıyor

Son dönemde şeker sektörünün özelleştirilmesini dört gözle bekleyen ve bu özelleştirmeden pay kapmayı uman bazı çevreler tarafından kamuoyunu yanıltıcı pek çok açıklama ya-

pıldı ve yapılmaya da devam ediyor. Bu çevreler tarafından “Türkiye’nin Japonya’dan sonra şeker en pahalı üreten ikinci ülke olduğu”, “Türkşeker’in mutlaka özelleştirilmesi gerektiği”, “Türkiye’de şeker fabrikası sayısının 12 olması gerektiği”, “Şeker ithalinin serbest bırakılması gerektiği” gibi söylemlerle kamuoyu özelleştiriminin gerekliliğine inandırılarak aslında şeker sanayinin ve pancar tarımının sonu olacağı gerçeğinin halkımızın öğrenmesi engellenmeye çalışıyor. Bu çabaların bir diğer ve en önemli amacı da tabii ki şeker fabrikalarının özelleştirilmesi sürecini hızlandırmaktır.

Şeker sektörünün bir an önce özelleştirilmesi için her türlü girişimde bulunan, anti-şeker lobisi olarak karşımıza çıkan ve başını ülkemize küreselleşme ve neo-liberal ekonomik politikalar çerçevesinde özelleştirme uygulamalarını dayatan IMF ile Türkiye’yi kendi pazarları haline getirmek isteyen AB ve ABD gibi büyük şeker üreticisi ülkelerin çektiği bu çevrelerin yurt içindeki uzantıları olan ED&F Man gibi uluslararası şeker kartelleri, ülkemizi NBŞ cennetine çevirmek isteyen Cargill gibi rant sevdalı NBŞ üreticileri ve ürünlerinde NBŞ ve kimyasal tatlandırıcıları hesapsızca kullanan gıda üreticileri amaçlarına ulaşmak için gerçeklere dayanmayan söylemlerini dile getirmeye devam ediyor.

Bu söylemleri ile hem kamuoyunu hem de siyasi iktidarı yanlış yönlendirmeyi amaçlayan anti-şeker lobisi; amaçlarına ne yazık ki çok kısa sürede ulaştı ve şeker sanayinin özelleştirilmesi konusunda oldukça hevesli ve ısrarlı olan ÖİB tarafından Türkşeker’e ait Portföy C’yi ve Portföy B’yi oluşturan 10 şeker fabrikasının ihale ilanı yayınlandı.

Türkiye Şeker Pahalıya İmal Eden Bir Ülke Degildir

Diğer sektörlerde yaşanan özelleştirmelerde olduğu gibi, şeker

sektöründeki özelleştirilmeyi haklı gösterecek bazı gerekçeler ileri sürüldü. Doğrulardan uzak olan bu gerekçelerden biri de “Türkiye’nin Japonya’dan sonra şeker en pahalı üreten ikinci ülke olduğu” iddiasıydı. Öne sürülen bu iddia ile ne yazık ki kamuoyu ve siyasi çevreler yanlış bilgilendirildi.

Bu ve buna benzer diğer iddialar Türkiye ve dünya gerçeklerine uygun olmayan söylemlerdir. Nitekim dünya şeker fiyatını, dünya şeker üretim arzının yaklaşık olarak yüzde 72’sini oluşturan ve pancar şekerine göre daha ucuz olduğu bilinen kamış şekerini belirliyor. Doğası ve ekolojisi gereği kamış şekerinin üretim maliyeti pancar şekerine göre yarı yarıya daha düşüktür. Buna bağlı olarak da kamış şekerinin fiyatı pancar şekerine göre daha ucuz oluyor.

Ancak Türkiye iklimsel ve ekolojik koşullarına bağlı olarak şeker kamışından değil de şeker pancarından şeker üretebiliyor. Başta Avrupa ülkeleri olmak üzere Türkiye gibi pek çok ülke fiyat açısından daha ucuz olan kamış şekerini ithal etmek yerine pancar şekerini üretimini sürdürmeyi tercih ediyor. Bununla birlikte Türkiye hariç bu ülkeler; aynı zamanda pancar şekerini üretimlerine gerek devlet desteği vererek gerekse de şeker ithalatına yüksek gümrük vergileri uygulayarak şeker sektörlerini koruyorlar.

Bu noktada neden bu ülkelerin pancar şekerini sektörlerini ısrarla ve kararlılıkla korumaya ve geliştirmeye çalıştıkları üzerinde durulması gereken bir konu olarak karşımıza çıkıyor. Şeker bilindiği gibi halkın en önemli besin kaynağıdır. Bu nedenle şeker stratejik bir üründür. Şekerin varlığı, şeker üretimi yapan ülkenin güçlü olmasını ve ilerlemesini sağlarken yokluğu da muhtaçlığı ve güçsüzlüğü doğuruyor. Bu gerçeği göz önünde bulunduran ülkeler şeker üreten bir ülke olmanın öneminin bilinciyle şeker pancarı tarımını



Pancar Şekeri Üreten Ülkelerde Perakende Şeker Satış Fiyatları

Ülkeler	US\$/KG	US\$/LİBRE
Fransa	1,91	0,87
Finlandiya	1,83	0,83
Japonya	1,81	0,82
Norveç	1,75	0,79
Ayusturya	1,59	0,72
Almanya	1,58	0,72
İsveç	1,55	0,71
Türkiye	1,53	0,70
Belçika	1,47	0,67
Portekiz	1,35	0,61
İrlanda	1,31	0,60
Danimarka	1,30	0,59
İtalya	1,29	0,58
İngiltere	1,22	0,55
İsviçre	1,20	0,54
ABD	1,16	0,53

destekliyor ve şeker sanayine gerekli yatırımları yapmayı sürdürüyorlar.

Şeker pancarı tarımı ve şeker sektörü devlet tarafından desteklenmeyen Türkiye’de bu duruma rağmen şeker satış fiyatı AB ülkelerinde devlet desteği ile üretimi yapılan pancar şekerinin fiyatı ile çoğu zaman ya aynı seviyede seyrediyor ya da daha düşük bir seviyede bulunuyor. Ancak hiçbir zaman bu ülkelerin şeker satış fiyatlarının çok üzerine çıkmamıştır. Bunun sonucunda da halkımız sağlıklı pancar şekerini hiçbir zaman daha pahalıya tüketmek durumunda kalmamıştır.

Türk Şeker Sektörü Bir Mucizeyi Gerçekleştiriyor

Bilindiği gibi şekerin hammaddesi olan şeker pancarı üretim maliyetlerinde en yüksek kalemi oluşturuyor. Şeker pancarı tarımı da devlet desteğinden yoksun olduğu için şeker pancarının üretim mali-

yeti yüksek oluyor ve AB ülkelerine göre pancar daha pahalıya üretiliyor. Ancak buna rağmen ülkemizde şeker satış fiyatları AB ortalaması civarında bulunuyor. Bu bağlamda AB ülkeleri ile üretim kalitesi ve kapasitesi benzer seviyede olan şeker fabrikalarımız bir mucizeyi gerçekleştiriyor.

Bu gerçeği ortaya koyan İngiliz araştırma ve değerlendirme kuruluşu LCM International’ın “2008 Yılı Dünya Perakende ve Toptan Şeker Fiyatları Raporu”nda yer alan bilgiler de göstermektedir ki Türkiye şekerde dünyanın Japonya’dan sonra en pahalı ikinci ülkesi değildir. Tablo, bu raporun sonuçlarından alınmıştır.¹

Yüksek Kota Şekerin Geleceğini Tehdit Ediyor

2001 yılında yürürlüğe giren 4634 Sayılı Şeker Kanunu ile pancar şekerü üretiminin daralmasına

neden olan ve 2002-2003 pazarlama yılında başlanan NBŞ üretimine AB ortalamalarının çok üstünde bir miktarda, yüzde 10 oranında bir kota tahsis edildi. Şeker pancarı aleyhine olan bu durum yetmezmiş gibi her yıl bu kota Bakanlar Kurulu kararı ile yüzde 25-50 arasında değişen oranlarda artırıldı. Sendikamız Şeker-İş her yıl pancar şekerü aleyhine haksız bir şekilde yapılan bu kota artışı kararlarına karşı Danıştay’a dava açtı ve bu kararların iptal edilmesini sağladı. Ancak iptal yönünde kararlar alınana kadar NBŞ firmaları tarafından her pazarlama yılı başında tahsis edilen kota miktarları kadar üretim yapıldığı için hukuki olarak alınan kararlar ne yazık ki hayata geçemedi.

Son üç yıl için belirlenen kota artırımı kararlarına karşı Danıştay’da açılan davalarda alınan kararlara rağmen NBŞ üretiminde yüzde 10’nun üzerinde kota uygulamasına devam



edilmesi üzerine Sendikamız Şeker-İş konuyu Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'ne taşıdı. Bu konudaki başvurmuz halen AIHM tarafından inceleniyor.

Pancar ve pancar şekeri sektörü en fazla katma değer yaratan, en fazla istihdam sağlayan, tarım, hayvancılık, gıda, ilaç, kimya, taşımacılık, maya, yem gibi yan sektörlerle en fazla katkıda bulunan sektördür. Ancak her bir birim NBŞ üretimi, pancar şekeri üretiminin aynı miktarda düşmesi, istihdamın, yaratılan ve paylaşılan katma değer azalması anlamına geliyor. NBŞ kotasının artırılması, aynı miktardaki pancar şekerinden vazgeçildiğini ifade ediyor, ancak kayıplar pancar şekeri üretimiyle sınırlı kalmıyor. Sektörün melas, yaş küspe gibi yan ürünlerinin üretimi ile maya, yem ve taşıma gibi sektörlerle katkılarının aynı oranda azaldığı dikkate alındığında, kayıplar katlanıyor.

Dünyada Şeker Üretimi Azalıyor ve Şeker Fiyatları Artıyor

Dünya şeker piyasasında şeker fiyatları son zamanlarda yıllardır görülmeyen düzeylere yükseldi. Vadeli ham şeker fiyatları, 1981'den beri en yüksek seviye olan 544 dolar/ton'a ulaşırken, beyaz şeker en yakın vadeli işlem fiyatı, 602,40 dolar/ton'a ulaştı. Dünya şeker fiyatlarının artışının arkasında dünyanın iki büyük şeker üretici ülkesi konumunda olan Hindistan ve Brezilya'daki şeker üretiminde önemli miktarda gerçekleşen düşüşler bulunuyor.

Brezilya'dan sonra dünyanın ikinci büyük üreticisi ve dünyanın en büyük tüketicisi olan Hindistan son 83 yılın en kurak Haziranı ile karşılaştıktan ve Brezilya'nın ana şeker üretim bölgesi olan Merkez/Güney'in bir kısmı normalden 4 kat daha fazla yağış aldıktan sonra şeker kamışı üretim miktarlarında büyük düşüşler görüldü. Buna bağlı olarak bu yıl ham şeker fiyatları yüzde 100

ve beyaz şeker fiyatları yüzde 80 oranında yükseldi. Bu iki ülkede üretim beklentisi ilk tahminlerin de altında olduğundan, fiyatların daha da artma potansiyeli olduğu belirtiliyor.²

Dünya şeker piyasası 2008-2009 pazarlama yılında üretim, taleple eşleşmediğinden 2005-2006 döneminden beri ilk defa açık verdi. Bunun temel nedeni Hindistan ve Brezilya'daki şeker üretiminde meydana gelen ani düşüş olmakla birlikte, şekerin AB, Çin, Tayland, Pakistan, ABD ve Meksika gibi diğer bazı önemli üreticilerde de önemli bir miktarda azalmasıdır. Geçen yıl 168,9 milyon ton olan toplam şeker üretimi 19,6 milyon ton azalarak 149,3 milyon ton oldu.³

Başta Rusya, Çin, Hindistan, ABD, Brezilya, Endonezya, Tayland ve Avustralya gibi ülkeler olmak üzere tüm dünya ülkeleri mümkünse tarımsal üretimlerini ve fabrika kapasitelerini artırmak, mümkün değilse yeni rafineriler kurmak ve mevcut rafinelerinin kapasitelerini artırarak ithal ettikleri ham şekeri işlemek suretiyle tüm güçleriyle şeker üretmeye çalışıyorlar. Fransa ve Almanya gibi AB ülkeleri, yürürlükteki Şeker Rejimi Reformu'na rağmen şeker üretimlerini azaltmadılar ve ihtiyaçlarının iki katı kadar şeker üretimini sürdürüyorlar. Özellikle de daha hijyenik ve daha sıhhi koşullarda üretilen pancar şekerinin kamış şekeri karşısında rekabet üstünlüğü kazanması, pancar şekerine olan talebi artırıyor, kamış şekeri üreten ülkelerin bile pancar şekeri üretmeye başlamasına yol açıyor.

Şekerde Özelleştirmeden Vazgeçilmelidir

Dünya şeker üretiminin azalmasını, buna bağlı olarak şeker olan tüketim talebinin ve şeker fiyatlarının artmasını dikkate alan ülkeler şeker üretimlerini atacak yatırımlara yönelirken Türkiye'nin şeker üretiminin daralmasına ve hatta

bitmesine neden olabilecek özelleştirme ısrarını sürdürmesi ne kadar doğru? Türkiye, net şeker ithalatçısı Ortadoğu ve Orta Asya ülkelerine yakınlığı nedeniyle, mevcut olanaklarını değerlendirerek şeker üretimini artırabildiği sürece geleceğin yıldız ülkesi olabilecek potansiyele sahiptir. Ülkemiz, dünyadaki pancar tarımına en elverişli ülkelerden biri olmasının yanında, kurulu kapasitesi de üretilen her birim pancarı sonuna kadar değerlendirebilecek durumdadır. Ayrıca Türkşeker'in gerekli teknoloji ve kapasite yatırımlarını yapabilecek imkanları mevcuttur. Sadece Ankara Şeker Fabrikası'nın arazisinin değeri, 25 fabrikanın modernleştirilmesini sağlayabilecek durumdadır. Dolayısıyla Türkiye bütün bu imkanlarını seferber ederek şimdiden bütün gücüyle pancar ve şeker üretmeli, yükselen şeker fiyatlarından şeker ihraç etmenin yollarını aramalı ve gerekli pazarları oluşturmalıdır. Coğrafi konumundan dolayı navlun avantajı bulunan Türkiye'nin sürekli yükselen dünya şeker fiyatları ile rekabet edebileceği tarih, çok uzak görünmüyor.

Öte yandan Orta Asya ve Ortadoğu pazarlarının stratejik ürün ve gıda güvencesi olan şekerde Türkiye'ye bağlanması, ülkemizin önüne diğer tarım ürünlerinde ve daha pek çok alanda fırsat kapılarının açılmasına neden olacaktır.

Bütün bu atılımların, en ufak bir krizde sarsılarak üretimini durdurarak, işçi kıyımı yapan özel sektör tarafından gerçekleştirilmesi mümkün değildir. Ülkemizin ve şeker sektörünün geleceğine yapılacak bu yatırım, ancak ve ancak sektöre devlet desteğinin sağlanması ve devlet korumasının devam etmesi ile mümkün olacak. Özelleştirme yapılırsa, şeker fabrikaları kapanacak, Türkiye şeker sektöründeki gücünü ve potansiyelini yitirecek. Bu nedenle şeker fabrikalarını özelleştirme ısrarından mutlaka vazgeçilmelidir.



20'ye Yakın Fabrika Kapanacak

Türkşeker'e ait Türkiye'nin batısından doğusuna kadar 25 adet şeker fabrikası bulunuyor. Türkşeker'de kar eden ve zarar eden fabrikalar birbirini dengeliyor. Bunun neticesinde de toplamda şeker fabrikaları kar ediyorlar. Bu kapsamda Türkşeker 2008 yılında 3,2 milyon TL kâr elde etti.

İhale ilanı yayınlanan Portföy C'yi oluşturan Çarşamba, Çorum, Kastamonu, Kırşehir, Turhal ve Yozgat Şeker Fabrikaları da Türkşeker içinde kar eden fabrikalardır. Şeker sektöründeki özelleştirme ısrarı çerçevesinde bu fabrikaların satılması durumunda Türkşeker zarar etmeye başlayacaktır. Bunun neticesinde özellikle doğu bölgelerimizde sosyal amaçlı olarak kurulan şeker fabrikaları başta olmak üzere 18-20 şeker fabrikası kapanacaktır.

Bu fabrikaların kapanması ile birlikte Türkiye tıpkı Osmanlı Devleti'nin yaşadığı gibi şekerde dışa bağımlı bir ülke konumuna gelecek. Bununla birlikte, özelleştirmenin gerçekleştirilmesi halinde ülkemiz sadece şekerde değil, şekerin yan ürünleri olan melas, küspe, yem, alkol gibi ürünlerde de dışa bağımlı olacak. Türkşeker'in yan kuruluşları olan makine fabrikaları, Elektromekanik Aygıtlar Fabrikası, Şeker Enstitüsü, Tohum İşleme Fabrikası gibi ülkemizin alanındaki ender ve yetkin kuruluşları da kapanmak zorunda kalacak, Türkiye başta mevcut sanayi tesislerine yönelik makine ve elektromekanik aygıtlar üretimi olmak üzere şeker ve tohum alanındaki Ar-Ge faaliyetlerinde de dışa bağımlı hale gelecektir.

Sürekli yükselen, rekorlar kıran dünya şeker fiyatlarından şeker ithal etmek zorunda bırakılacak olan ülkemiz, navlun bedelleri de eklenince şekere ulaşmak için bugünkünden çok daha yüksek meblağlar ödemek durumunda kalacak, şeker çok daha pahalı hale gelecektir.

Türkiye'nin dünyadaki ve şeker sektöründeki gelişmeleri dikkate alarak pancar ve şeker üretimini arttırması gerekirken özelleştirmede ısrar ederek sektörün geleceğini risk altına alması ise, Türkiye'nin şeker üretiminden tamamen çekilebileceği, pazar haline gelebileceği anlamına geliyor.

Bu fabrikaların etkilediği alanlar dikkate alındığında ise; 300 binin üstünde pancar çiftçisinin pancar tarımından dışlanacağı, 13 binden fazla çalışanın işsiz kalacağı, aileleri ile birlikte düşünüldüğünde doğrudan etkilenenlerin sayısının 2 milyona ulaşacağı, yan sektörler göz önüne alındığında ise yaklaşık 6 milyon kişinin olumsuz etkileneceği ortaya çıkıyor.

Bu insanların dörtte birinin bile köyden kente göç kervanına katılması büyük kentlerimizi yaşanmaz kılacak, bugün şeker fabrikalarının bulundukları yerlerde terör olaylarına rastlanmazken bunların kapanması ile birlikte kırsalda terör olayları artacak, ülkemizin güvenlik sorunları tırmanacaktır. Ayrıca yaklaşık 1 milyon dekar alanda pancar tarımı yapılamayacağı, pancar üretiminin 4,5 milyon ton, şeker üretiminin 550 bin ton daralacağı, ülke ekonomisinde 1,5 milyon liradan fazla katma değer kaybı yaşanacağı anlaşıyor.

Sonuç

Sık sık küresel krizlerin yaşandığı ve Türkiye'nin küresel krizin etkilerinden kaçınmaya çalıştığı günümüzde; ülkemizin krizin etkilerini daha da derinleştirecek olan böyle bir ekonomik sıkıntıyı kaldırması mümkün değildir.

Krizden kurtulmanın yolu reel sektörü desteklemekten, yani üretmekten geçiyor. Bu çerçevede pancar şeker sektörü gerek üretim, gerekse istihdam kapasitesi ile krizden çıkmanın altın anahtarını oluşturuyor.

Diğer tarımsal ürünlere göre en yüksek istihdam ve en yüksek katma değer yaratan, yan sektörleri en fazla destekleyen sektör olan pancar tarımı ve pancar şeker sektörünün özelleştirilerek bitme noktasına getirilmesi çok büyük bir hata olacaktır.

Kaldı ki; Türkiye, şeker üretimini ve şeker fabrikalarının geleceğini üretim maliyetleri çerçevesinde şekillendirme lüksüne sahip değildir. Gerek halen içinde bulunduğumuz küresel kriz, gerek tüm dünyadaki gıda krizi riski ve gerekse dünyada şeker sektöründe yaşanan gelişmeler doğrultusunda, Türkiye tercihini pancar şekerinden yana kullanmak, şeker üretimini sürdürmek ve mümkün olduğunca arttırmak zorundadır. Dolayısıyla bir an önce çiftçilerimize gerekli hammadde desteği sağlanmalı, bütçeden tarım kesimine ayrılan pay yükseltilmeli, pancar üretim maliyetleri minimize edilmeli, Türkşeker fabrikalarının teknolojik yenilenmesi sağlanarak sektör rahatlatılmalıdır.

Bunun için de Türkşeker özelleştirilmemeli, böylelikle Türkiye'nin krizden çıkışı için bir anahtar rol üstlenmeli; sektör sıfır kar amacıyla hareket eden özel kesimin insafına terk edilmemeli, sektörün asıl sahipleri olan pancar çiftçileri, şeker işçileri ve devletin birlikte yer alacağı yeni bir model oluşturularak Türkiye'nin dünyada şeker üreten ve ihraç eden sayılı ülkeler arasına girmesi sağlanmalıdır.

Notlar

- 1 LMC International, Retail and Wholesale Sugar Prices Around The World In 2008, Research and analysis to inform your business decisions, June, 2009 (http://www.sugaralliance.org/images/stories/PapersAndTestimony/lmc-report_world-sugar-prices_2008_final.pdf).
- 2 2009/10 Avrupa Pancar Şeker Üretimi İlk Tahmini-<http://www.sekerkurumu.gov.tr/arastirmaozetleri.aspx>.
- 3 2008/09 Dünya Şeker Üretimini 3. Tahmini-<http://www.sekerkurumu.gov.tr/arastirmaozetleri.aspx>.

Türkiye’de Sosyal Diyalog*

Enis BAĞDADIOĞLU

TÜRK-İŞ Araştırma Müdür Yardımcısı
enisbagdadioglu@gmail.com

Giriş

Yüzyıllar boyunca üretim ilişkilerindeki değişikliklere paralel olarak sosyal ve siyasal yapı değişmiş ve yeniden biçimlenmiştir. Sanayi devrimini oluşturan gelişmeler kapitalist üretim ilişkilerinin egemen olduğu yapıya dönüşmüş, geleneksel tutum ve anlayışların yerini yeni bir toplumsal ilişkiler düzeni almıştır. Sendikaların varlığı bu süreç ile ortaya çıkmıştır.

Kapitalist üretim ilişkilerinin egemen olduğu ekonomik yapıda

sermaye kesimi daha fazla kar etmek ve bu yapıyı sürdürmek için toplum denilen çoğulcu ve karmaşık yapının yeniden örgütlenmesini üstlenmiş ve fakat sorunları da beraberinde getirmiştir. Bu sorunların arasında eşitsizlik, sömürü, yoksullaşma, düşük ücret, işsizlik gibi çalışma ve yaşama koşullarında insani değerleri aşındıran, toplumu tahrip eden olumsuzluklar yer almaktadır.

Sendikaların etkinliği bu süreçte önem kazanmaktadır.

Günümüzde çağdaş endüstri ilişkileri sistemlerini tanımlayan kavram “sosyal diyalog” olmaktadır. Sorunlara ortak çözüm bulmaya dayalı, soruna değil çözüme odaklı, barışçı modeli benimseyen yaklaşımların ön plana çıktığı görülmektedir.

Endüstri ilişkileri alanında zıtlasma ve dar çıkar yaklaşımları yerini işbirliği ve birlikte iş yapma kültürüne bırakmaktadır. Bu işbirliği modelleri bütün dünyada değişik düzeylerde ve farklı konularda sağlıklı ve kalıcı çözümler ürettiği görülmektedir.

Kuşkusuz, gönüllülük esasına dayalı, karşılıklı çıkar ve özverilerin paylaşıldığı, birbiriyle bütünleşmiş üçlü ve ikili sosyal diyalogların oluşması ve başarısı, ekonomik ve siyasal sistemle uyumlu bir endüstri ilişkilerini gerekli kılmaktadır.

Toplumsal gelişmeyi sağlayan sosyal politikaların uygulanması sorumluluğu ‘sosyal devlet’ anlayışında toplanmaktadır. Ekonomik alanda oluşan katma değerün üretimi oluşturan kesimler arasında adil paylaşımını ve refahın toplumun tüm kesimle-

* Bratislava/Slovakya’da 5-10 Ekim 2009 tarihinde yapılan “Sivil Toplum Diyalogu: Ortak Çalışma Kültürü Vasıtasıyla Türk ve AB Çalışanlarının Biraraya Getirilmesi” Proje Toplantısında sunulan tebliğin özetidir.



rine yansımalarının sağlanması sosyal barış için gerekli yaklaşımdır.

Sosyal devlet anlayışı ve bu kapsamda uygulanan sosyal politikaların temelinde, hiç kuşku yok ki, sendikaların verdiği mücadelenin tarihi rolü bulunmaktadır. Toplumu oluşturan farklı sınıf ve kurum arasındaki farklı çıkarlar farklı görüşleri de beraberinde getirmektedir. Her yurttaş veya toplumsal kesim, sosyal ve ekonomik sorunlar için ortaya koyduğu çözüm yollarını örgütlü olarak ortaya koyma hakkına sahiptir.

Modern toplum örgütlü toplumdur ve modern toplumun kurumları içerisinde sendikalar ekonomik ve toplumsal değişimin en önemli aktörlerinden birisi olarak görev üstlenmişlerdir.

Sendikaların İşlevi

Sendikalar, işçilerin hak ve özgürlüklerini, ekonomik çıkarlarını geliştirme ve koruma ya da diğer bir ifadeyle işçinin emeğini ve ekmeğini savunma örgütüdür.

Ülke ekonomisinin sürdürülebilir kalkınma süreci içinde olması esastır. Ulusal gelirin sürekli olarak artması, yaşama standartlarındaki yükselmelerin de kaynağıdır. Ancak ulusal gelirin oluşturulması ve ekonomik gelişmenin sağlanması kadar önemli olan bir sorun da, yaratılan gelirin üretimi gerçekleştiren kesimler arasında nasıl bölüşüldüğüdür. Bu durum, bölüşüm olayının sadece ekonomik değil ve fakat aynı zamanda siyasal, sosyal ve kültürel boyutunu da ortaya koymaktadır.

Dolayısıyla, özünde ekonomik içerikli olmakla birlikte bölüşüm sorunu, özellikle ekonomik temele dayalı sınıflı toplum yapısında, demokratik yapının temel ilgi alanı olmakta ve en çok tartışılması gereken gündem maddesi olmaktadır. Bu yönüyle sendikaların demokrasinin yerleşmesinde ve bölüşümün adil ve dengeli dağılımında, refahın paylaşılmasında önemli işlevleri bulunmaktadır.

Kuşkusuz işçilerin sendikal örgütlenme içinde olmalarının temel nedeni, yaşama ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi, geliştirilmesi ve korunmasıdır. Bireysel mücadeleyle elde edemeyeceği hak ve çıkarlarını topluca kazanmak amacı ön plandadır.

Ancak bireysel hak ve özgürlüklerden başlayan arayış sosyal ve siyasal özgürlüklere kadar uzanan bütünüyle kapsayıcı bir şekilde özgürlükleri ve giderek demokrasiyi savunmakla eş anlamlı duruma gelmiştir.

Bu noktada demokrasiyi savunmak işçi hareketi açısından bir tercih değil bir zorunluluk olmaktadır.

Küreselleşme

Günümüzde küreselleşme, her alanda olduğu gibi sosyal devlet anlayışını da etkilemiş, ekonomideki neoliberal yapı sosyal politika alanını da değişime zorlamıştır. Küreselleşme ile birlikte yaygınlaşan piyasa ekonomisi uygulamaları devletin ekonomideki rolünün azaltılması amacına dönük olmuş ve bu kapsamda birçok düzenleme yapılmaya başlanmıştır.

Bu yeni yapılanmada özel girişim ve piyasa güçlerinin etkinliği artmaktadır. Dünya ekonomisiyle daha fazla bütünleşme öne çıkmaktadır.

Küresel rekabet ortamında ulusal ekonomilerin, işletmelerin varlığını sürdürmesi ve büyümesi için başta işgücü maliyeti olmak üzere işletme maliyetlerini düşürmek ve verimliliği arttırmak öncelikli hedef durumuna gelmektedir.

Bu politikaların emek açısından yansımaları kazanılmış hakların tartışma konusu edilmesidir. Küresel rekabette başarı için ekonominin sosyal politikalarla ve koruyucu iş yasalarıyla oluşan yapısı değiştirilmek istenmektedir.

Teknolojik gelişmelerin uyardığı küreselleşme, esneklik, iş ilişkilerinin

de serbestleşme, kural azaltma süreçlerini egemen kılan yeni bir çalışma düzenini çalışanlara dayatmaktadır.

Bugün çoğu ülkede var olan yüksek işsizlik oranları ve yeni istihdam yaratılmasında karşılaşılan sıkıntılar ciddi ekonomik ve sosyal sorun olmaya devam etmektedir.

Ülkenin işsizlik oranlarındaki artışlar, işçilerin düşük ücretle, sağlıksız koşullarda, niteliksiz işlerde çalışmaya sürüklenmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) tanımlamasıyla "çalışan yoksullar" ekonomik kriz döneminde giderek ağırlaşan geçim koşulları ile karşı karşıya kalmışlardır. Bu olumsuz tabloya sayıları giderek artan işsizler de eklendiğinde toplumsal huzuru tehdit eden bir yapı ortaya çıkmaktadır.

Yaşanan ekonomik kriz, başta çalışanlar olmak üzere dar ve sabit gelirli kesimlerin yaşama ve çalışma şartlarını olumsuz etkilemektedir. Çalışanların işleri ve satınalma güçleri için kaygıları giderek artmaktadır. Ekonominin sosyal politikalarla ve koruyucu iş yasalarıyla oluşan yapısı zorlanmaktadır.

Bu gelişmeler sendikal örgütlenmeyi ve sendikal hakları -hiç kuşku yok ki- olumsuz etkilemektedir. Bu süreçte sendikaların da varlığı ve işlevi tartışılmaya başlanmıştır. Çeşitli biçimlerde sendikasılaştırma politikaları uygulamaya konulmuştur.

Geliştirilmeye ve topluma dayatılmaya çalışılan 'sendikaların devri doldu, sendikalara ihtiyaç yok' söylemi, dolaylı olarak işçilerin ekmeğine ve onun mücadeleyle kazandığı, demokratik hak ve özgürlüklere, kısaca demokrasiye karşı bir söylem özelliğindedir. Egemen kılınmak istenen yeni yapılanmada temel felsefe, bir yandan sermayenin desteklenmesi, buna karşın emeğin baskılanması biçiminde ortaya çıkmıştır.

Uzun mücadeleler sonucunda kazanılan sosyal nitelikteki düzenlemeler de bu kapsamda değişikliğe uğra-



makta, eğitim, sağlık, konut, ulaşım gibi kamu hizmetleri piyasalaşırken sosyal güvenliğin bireysel güvenlik arayışına dönüşmesi istenmektedir.

Çalışma yaşamını düzenleyen kurallar, demokratik toplumun varlığını belirleyen temel kriterlerdir. Sivil toplum örgütlenmesine Anayasa ve ona bağlı olarak çıkarılan yasalar düzeyinde getirilen kısıtlamalar siyasal ve sosyal dengelerin sağlıklı biçimde oluşmasına engel olmaktadır.

Bu süreçte sosyal diyalog mekanizmaları -çelişki gibi algılansa da- önem kazanmaktadır. Yeniliklere açık, gelişmeleri ve dönüşümleri sağlıklı değerlendiren, sorunlara ortak çözüm bulmak için çaba gösteren sosyal tarafların varlığı, uyumsuzluğu ve çatışmayı değil, uyumu ve barışı ön plana çıkaracaktır.

Türkiye'deki Durum

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

Gelişme sürecini tamamlamış bir demokrasiye sahip olan ülkemizde ne yazık ki demokratik bir toplumun en temel göstergelerinden biri olan temel hak ve özgürlükler 12 Eylül askeri darbe sonrası daha da sınırlandırılmış, günümüze kadar devam eden etkisiyle gelişme olanağı bulamamıştır.

Türkiye'de 1980 yılında gerçekleştirilen askeri darbe sonrası yürürlüğe giren 1982 Anayasası ve ona bağlı olarak 1983 yılında çıkarılan sendikal yasalar endüstriyel ilişkilere ciddi kısıtlamalar getiren düzenlemeler içermektedir. Kısa bir süre içinde bu yasal düzenlemelerin, etkin bir sendikacılık ve toplu pazarlık sistemi için uygun bir zemini oluşturmaktan çok uzak olduğu açıkça belli olmuştur.

Uygulanan neo-liberal ekonomi politikalar kazanılmış hakları ortadan kaldırmış, pek çok sosyal hak gibi, sendikal haklar da kendi dinamiklerinin belirleyici olduğu süreçleri tamamlamadan, olgunlaşmadan yeni liberal politikaların hedefi haline dönüşmüştür.

Bu anlamda, sosyal haklarla ilgili kazanımların kaybedildiği koşullara Avrupa'dan daha önce ve daha hızla girilmiş, kurumsal yapıların güçsüzlüğü, yetersizliği ya da yokluğu, bugün ülkemizde içinde bulunduğumuz olumsuz duruma neden olmuştur.

Çalışanların ekonomik ve demokratik hak ve çıkarlarının en fazla bozulduğu dönemin demokratik sürecin kesintiye uğradığı yılları kapsaması geçmiş deneyimlerin yarattığı acı gerçektir. Sendikasılaştırma ve sendikal hakların kısıtlanması veya engellenmesinin doğrudan sonucu yoksullaşma ve toplumsal problemlerin artması, sömürünün derinleşmesi olarak kendini göstermektedir.

Türkiye'de yürürlükte olan yeni yasaların özgür bir sendika ortamı yaratılmasındaki başarısızlıkları Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından da teyit edilmiştir. ILO'nun yıllık yapılan Konferanslarında Türkiye sıkça gündeme gelmiş, ciddi eleştirilere maruz kalmış ve hatta özel paragrafa bile alınmıştır.

Bugün ülkemizde gerek bireysel iş hukuku, gerek kolektif iş hukuku alanında sınırlamalar, kısıtlamalar ve yasaklamalar vardır.

Çalışma yaşamımızın temelini oluşturan Anayasal kurallar ile özellikle kolektif iş ilişkilerini düzenleyen yasal kurallar, demokrasinin askıya alındığı bir dönemin ürünüdürler. Uluslararası asgari normların dahi altında kalan bu yasal koşullardan, mevzuat ciddi, radikal değişikliklerle arındırılmış değildir.

Türkiye'de sendikal alanda yaşanan sorunlar, temel hakları kullanmamaktan kaynaklanmaktadır.

Uygulanan yapısal düzenlemeler, serbest piyasa ekonomisini derinleştirmekte ve işsizlik, yoksulluk ve korunmasızlığın yaygınlaşmasına neden olmaktadır. Piyasaların yarattığı eşitsizlik ve adaletsizliği dengeleyecek olan sosyal haklardır. Oysa sendikal hakların önündeki yasal engeller varlığını korumayı sürdürmektedir.

Sendikal hakları, temel bir insan hakkını kullanmak, sendikaya üye olmak, toplu iş sözleşmesi ile çalışma koşullarını iyileştirmek gibi onurlu bir eylemi gerçekleştirmek isteyen işçiler çeşitli engellerle, baskılarla karşı karşıya kalmaktadır.

Sendikal hakları kullanmanın işini kaybetme anlamına geldiği bir süreç yaşanmaktadır.

İşçi konfederasyonları tarafından yapılan çalışmalarda, sendikal örgütlenme nedeniyle işini kaybeden, işten çıkarılan binlerce işçi isim, işyeri, sektör temelinde belirlenmiş ve ilgililere iletilmiştir.

Siyasal iktidarın işçilere yönelik sendika değiştirme baskısı, başta gıda, orman, belediye sektörlerinde olmak üzere yakın dönemde yaygınlık kazanmıştır. Aynı şekilde sendikalaşma hakkını kullanmak isteyen işçilere karşı bazı işverenlerin baskıcı ve dayatmacı tutumuyla ilgili sayısız örnekler bulunmaktadır.

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

İşçi hak ve özgürlükleri ile ilgili yasal düzenlemelerle getirilen ve çoğu Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün evrensel normlarına aykırı olan kısıtlamaların ortadan kaldı-



rılması ve ülkemizce onaylanan ILO sözleşmelerinin iç hukuk kurallarına yansıtılması çalışma hayatının bir öncelikli konusu olarak gündemdedir.

Kuşkusuz bireysel iş ilişkisini düzenleyen yasalar da doğrudan veya dolaylı olarak sendikal hakların kullanımını ve sendikal örgütlenmeyi etkilemektedir.

Bireysel iş ilişkisini düzenleyen temel hukuk kuralı olan İş Kanunu, 2003 yılında köklü bir değişikliğe uğramış ve eski iş kanunundan temel ilkeler bakımından tamamen farklı ve emek yerine işletmenin korunmasına öncelik tanıyan bir yasa yürürlüğe konulmuştur.

Bu yasanın hazırlanış aşamasında ve sosyal kesimlerle yapılan toplantılarda işçi konfederasyonlarının dile getirdiği ve önerdiği hususların yasa da yer alması sağlanamamıştır. Konfederasyonların talep ve önerilerinde haklılığı, yeni iş yasasının yürürlüğe girmesini takiben çok kısa sürede ortaya çıkmıştır.

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

Böylece olumsuz ekonomik ve sosyal koşulların varlığında sosyal diyalogu konuşmak, gerçekleştirmek ve başarıya ulaşmak durumu söz konusu olmaktadır.

Türkiye’deki Sendikal Örgütlenmeyle İlgili Veriler

Türkiye’nin Ocak 2009 tarihi itibarıyla nüfusu 70 milyon 166 bin kişidir. İktisaden faal nüfusu (15 ve daha yukarı yaş) 51 milyon 323 bin kişidir. İşgücünde olanların sayısı 23 milyon 523 bin kişi ve 19 milyon 873

bin kişinin istihdamına karşılık 3 milyon 650 bin işsiz bulunmaktadır.

İstihdam edilenlerin yüzde 21,8’i tarım kesiminde; yüzde 20,7’si sanayi kesiminde; yüzde 5’i inşaat sektöründe ve yarıdan çoğu, yüzde 52,5’i hizmetler kesimindedir.

Sosyal güvenlik kapsamında olmayanların, diğer bir ifadeyle kayıtdışı istihdam toplam istihdamın yüzde 40,8’ini oluşturmaktadır. Kayıtdışı istihdam ağırlıklı olarak tarım sektöründedir. Tarım dışı sektörlerde kayıtdışı istihdam oranı yüzde 28,6’dır.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)’nin hanehalkı işgücü verilerine göre Ocak 2009 itibarıyla ücretli-yevmiyeli olarak çalışanların toplamı 12 milyon 078 bin kişidir (toplam istihdamın yüzde 60,8’i)

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın (ÇSGB) Ocak 2009 belirlemesine göre; Türkiye’deki toplam işçi sayısı 5 milyon 434 bin kişi ve toplam sendikalı işçi sayısı da 3 milyon 206 bin kişidir. Buna göre ülkemizdeki sosyal güvenlik kapsamındaki işçiler açısından sendikalaşma eğilimi yüzde 58,98 oranında gözükmektedir.

Ancak gerçek durum resmi verilerde açıklanandan çok farklıdır. Türkiye’deki sendikalaşma oranı toplam ücretliler açısından yüzde 26,54’e düşmektedir.

Kaldı ki, Türkiye’de sendikalı işçi sayısı resmi verilerde 3 milyon 206 bin olmasına karşın, aynı resmi verilere göre toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayısı sadece 729 bin işçi ile sınırlıdır ve bu işçiler ağırlıklı olarak kamu kesimindedir. Özelleştirme ile birlikte kamu kesimindeki işçi sayısı azalmaktadır. Özelleştirme olan işyerlerinde ise sendikasızlaştırma uygulaması dikkati çekmektedir.

Türkiye’de halen faaliyette olan 3 işçi konfederasyonu bulunmaktadır. TÜRK-İŞ en eski ve üye sayısı en fazla olan konfederasyondur. (Bakanlı-

ğın resmi kayıtlarına göre üye TÜRK-İŞ’in sayısı 2.230.015’dir. HAK-İŞ’in üye sayısı 430.554 ve DISK’in üye sayısı 422.275 kişidir. Herhangi bir konfederasyon üyesi olmayan sendikalarda örgütlü olan işçi sayısı ise 40.937’dir ve bu sendikalar bankacılık sektöründe faaliyet göstermektedir).

4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu gereğince yayınlanan verilere göre Mayıs 2009 ayında toplam kamu çalışanı (memur) sayısı 1.784.414 ve sendikalı memur sayısı 1.017.072 kişidir ve buna göre sendikalaşma oranı yüzde 57,00 olmaktadır. (Türkiye’de faaliyette 7 memur konfederasyonu bulunmaktadır. Bu konfederasyonlar; KESK; TÜRKİYE KAMUSEN; MEMUR-SEN; BASK; HÜR KAMU-SEN; HAK-SEN; BİRLEŞİK KAMU-İŞ).

Kuşkusuz sosyal diyalog sosyal taraflar arasında gerçekleşecek bir süreçtir. Sosyal tarafların olmadığı veya yeterince temsil edilmediği bir yapıda, sosyal diyalogun varlığı ve başarısı tartışma konusu olmaktadır.

Sosyal Diyalog

Sosyal diyalogun taraflarından biri yeterli düzeyde örgütlenemiyorsa ve üstelik güçlü olan kesim bunun gerçekleşmemesi için engeller yaratıyorsa, eşitliğe dayalı bu ilişkinin gerçekleşmesi ve demokratik bir kurumsallaşmanın sağlanması mümkün değildir.

Katılımcı demokrasinin yerleşik olduğu çoğu ülkede sosyal diyalog mekanizmaları önemli işlevler yerine getirmekte, toplumu ilgilendiren konularda, baskıcı ve müdahaleci yöntem ile karar alınması yerine, ikna ve uzlaşma kültürü zemininde çözüm arayışlarını geçerli kılmaktadır.

Sosyal diyalog, ikili (işçi ve işveren sendikaları); üçlü (işçi ve işverene sendikaları ve Hükümet); çoklu (işçi-işveren-hükümet yanı sıra çeşitli meslek kuruluşları ve sivil toplum



örgütleri) yapılarıdaki karşılıklı etkileşimi ifade etmektedir.

Demokratik rejimin temel unsurlarından birisi “çoğulculuk” ise bir diğeri de “hoşgörü ve uzlaşma”dır. Bu unsurların bir arada bulunması ancak ilgili kesimlerin veya kişilerin arasında bir diyalog imkanı olmasıyla mümkün olmaktadır.

Toplumsal uzlaşma, diyalog ve kurumsallaşma ile mümkündür. Bunun gerçekleşmesi için kesimlerin diyalogu ve kurumsallaşmayı benimsemesi, daha da önemlisi serbestçe örgütlenmesi gerekir. Çünkü örgütlenme düzeyinin düşük olması temsil gücünü zayıflatmaktadır. Bu durum, işbirliği uygulamalarının kurumsallaşmasını, karşılıklı güveni ve işbirliği imkanlarını zorlamaktadır.

Kimi ülkelerde geçerli olan temel yozlaşmalardan birisi de, çoğunluğu eline geçiren bir kesimin dilediği her kararı alabileceği biçimindeki düşünce anlayışıdır. Bu durum siyasal alanda söz konusu olabileceği gibi ekonomik ve sosyal alanda da görülmektedir.

Sosyal diyalogun ve uzlaşma kültürümüzün eksikliği çalışmalara da yansımaktadır. Çoğulculuk yaklaşımı yerine çoğunluk baskısı egemen olabilmektedir. Bazı durumlarda, Türkiye’de örneğinde görüldüğü üzere, sosyal diyalog konusunda kavram kargaşası yaşanmakta, katılımda çoğulculuk ilkesi çoğu zaman çoğunluk haklarının dikkate alınmamasını beraberinde getirmektedir.

Sosyal diyalog birçok farklı düzeyde olmaktadır. Öncelikle devlet-işçi-işveren temsilcilerinden oluşan ekonomik ve sosyal konseylerin yanı sıra çok çeşitli konularda oluşturulan birçok komite ve uzmanlık kuruluşunda da üçlü yapı söz konusu olmaktadır. Ayrıca işçi ve işveren temsilcilerinin yer aldığı çok çeşitli sektör komiteleri bulunmaktadır. İşçi temsilciliği müessesine nitelik kazandıran, işçi ve işveren temsilcilerinden

oluşan bilgi ve danışma kurulları bulunmaktadır.

Güçlü bir sosyal diyalog, sosyal taraflar arasında etkin ve düzenli, işlevsel ikili görüşmeler ve dolayısıyla sağlıklı endüstri ilişkileri demektir. Sosyal diyalog mekanizmalarına katılım, ortak noktalarda uzlaşma, dayanışma ve sorumluluk üstlenme birçok soruna çözüm getirecek yaklaşımlar olacaktır.

Türkiye’de Sosyal Diyalogun Kurumsal Yapısı

Ülkemizde çoklu, üçlü ve ikili sosyal diyalog imkanı sağlayan bir çok düzenleme, kurumsal yapı bulunmaktadır.

- **Çalışma Meclisi:** 1945 yılında oluşturulmuştur. Kurulduğundan bu yana dokuz kere toplanmıştır. En son toplantısı Eylül 2004 tarihinde yapılmıştır.
- **Ekonomik ve Sosyal Konsey:** 1995 yılında Başbakanlık genelgesi ile oluşturulmuş ve 2001 yılında kanun ile düzenlenmiştir. Düzenli toplanmamakta, somut sonuçlar alınmamaktadır. En son Şubat 2009 ayında toplanmıştır. Ondan önceki toplantıları Ocak 2008 ve Kasım 2005 aylarıdır.
- **Üçlü Danışma Kurulu:** Yeni İş Kanunu ile 2003 yılında oluşturulmuştur. Çalışmaları düzenli olarak devam etmektedir.
- **Sosyal Güvenlik Yüksek Danışma Kurulu:** Türkiye’de kanunla kurulmuş önemli bir sosyal diyalog mekanizması olup sosyal tarafların geniş katılımı söz konusudur. Yılda en az bir kere toplanmaktadır.
- **Genel Kurullar:** Çeşitli kuruluşların genel kurullarında işçi ve işverenin katılımı yasayla

düzenlenmiştir (İŞKUR, SGK, MPM, MYK, vb).

Ulusal düzeyde başka sosyal diyalog platformları da bulunmaktadır:

- Asgari Ücret Tespit Komisyonu
- Yüksek Hakem Kurulu
- Mesleki Eğitim Kurulu
- İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu
- Özürlüler Yüksek Kurulu
- Türk Patent Enstitüsü Danışma Kurulu
- İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları
- DPT Özel İhtisas Komisyonları
- Mesleki Danışma Komisyonu
- Yatırım Ortamının İyileştirilmesi Koordinasyon Kurulu İstihdam Komitesi
- İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Kurul
- Sakat ve Eski Hükümlü İstihdam Etmeyen İşverenlerden Kesilen Para Cezalarını Değerlendirme Kurulu
- Tüketici Konseyi
- Reklam Kurulu
- İnsan Hakları Danışma Kurulu
- ÇASGEM Sınav Komisyonu
- İş Güvenliği Uzmanlığı Eğitim Komisyonu
- Resmi Arabulucu Seçici Kurulu
- Vs

Türkiye’de, işçi ve işveren kuruluşlarının ulusal düzeyde bir araya gelerek toplantılar yapmalarına yönelik kurumsal bir yapı mevcut değildir. Ancak, sosyal taraflar arasında kurumsal olmayan toplantılar -hiç kuşku yok ki- yapılmakta ve ortak



çalışmalar (proje, seminer, toplantı, vb) yapılmaktadır.

İşçi ve işveren sendikaları işkolu düzeyinde kurulup faaliyette bulunmalarına karşın bu düzeyde toplu pazarlık yoktur.

Ancak sosyal tarafların işyeri düzeyinde toplu pazarlığın yanı sıra bazı danışma yükümlülükleri bulunmaktadır. İşyeri düzeyinde sosyal diyalog kurumsal yapıları İş Kanunu ile düzenlenmiştir.

Bu kurullar:

- İş sağlığı ve Güvenliği Kurulu (İK m. 80)
- İzin Kurulu (İK m. 15)

Ayrıca, İş Kanununda bilgilendirme hakkı da düzenlenmektedir. Örneğin, işverenler işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemleri ile ilgili denetim, bilgilendirme ve eğitim vermek durumundadır (İK m. 77/2). Ayrıca işveren, yazılı iş sözleşmesi yapılmayan durumda işçiye çalışma koşullarını gösteren yazılı bir belge vererek bilgilendirme yapmak durumundadır (İK m. 8/3).

Sektörel Sosyal Diyalog

Türkiye’de sektörel diyalog mekanizmaları, toplu iş sözleşmesi gibi formel yapıda düzenlenenler dışında pek uygulama alanı bulmamaktadır.

Toplu iş sözleşmesindeki düzenlemeler ise genelde iş yasasının zorunlu kıldığı kurullar olmaktadır. Toplu iş sözleşmesinin hemen hemen tümünde “işverenin sevk ve idare hakkı ile sorumluluğu” başlıklı bir madde yer almakta ve işverenin, işin tanzimi ve işyerinin sevk ve idaresiyle ilgili kararlar almaya ve bunları uygulamaya yetkili olduğu kabul edilmektedir.

Sendika tarafından işçiyi ilgilendiren konularda yazılı olarak yapılacak müracaatlara işverenin gerekli incelemeyi yaparak 20 gün içinde cevap verme zorunluluğu toplu iş sözleşmesi ile düzenlenmek gereken

bir konu olarak dikkati çekmektedir. Kuşkusuz işçilerin çalışma koşulları, toplu iş sözleşmesi ya da mevzuatın uygulanmasından kaynaklanan ferdi şikayet hakkı bulunmaktadır. Aynı şekilde, işçinin yazılı emir talep hakkı da sözleşme ile düzenlenmektedir.

Toplu iş sözleşmesinde yapılan düzenlemeyle, işyerinde kilitli ilan tahtaları bulunacağı ve sendikanın duyurularını burada yapabilmesi işveren tarafından sağlanmakta, ayrıca, işçi ile ilgili genelge ve yayınlardan sendikaya gönderileceği kabul edilmektedir.

Çalışma şartlarının düzenlenmesinde kimi zaman sendikanın görüşü alınmaktadır. Örneğin günlük ve haftalık iş süresi ile vardiyalı çalışmalarda, işin başlama, bitim ve ara dinlenmesi saatleri belirlenirken ilgili şubenin görüşü alınmaktadır.

İşçinin veriminin yükseltilmesi ve mesleki becerilerinin artırılmasına yönelik olarak işçi ve işverenin müşterek olarak kurs ve seminer düzenleyeceği hükmü toplu iş sözleşmesinde yer almaktadır.

İşgücü Verimini Artırma Kurulu; üç işçi ve üç işveren temsilcisi tarafından istişari mahiyette oluşturulmuştur.

Zarar Takdir Komisyonu; işyerinde meydana gelecek zarar, ziyan ve hasarın oluşum, kapsamı, tutarı ve kusur oranı ve derecesini saptamak amacıyla kurulmuştur.

Disiplin Kurulu; işçilerin suç sayılan fiilleri sebebiyle haklarında karar vermeye yetkili organdır. İşyeri ve merkez düzeyinde işçi ve işveren kesimini temsilen 2’şer üyeden oluşmaktadır.

Taraflar, yasal yollara başvurmadan önce her türlü uyuşmazlığı aralarında görüşmek suretiyle gidermeye çalışmak durumundadır. Bu amaçla yapılacak toplantılara tarafların katılımı zorunludur.

Sonuç

Bireysel olarak sendikal hakların karşılanması, sendika üyeliğinin özgürce kullanılmasının koşullarının varlığı, işyerlerinde ve işletmelerde kurulan temsile dayalı kurullar, ikili yapılardan başlayarak, sosyal diyalog kültürünün yaygınlaşmasına ve kurumsallaşmasına aracılık edecek uygulamalardır.

Emek, sınıf, sınıf mücadelesi, ekonomik ve sosyal haklar, eşitlik, temel hak ve özgürlükler, sosyal devlet gibi kavramlara bugün her zamankinden daha fazla ihtiyaç duyulmaktadır. Küresel ekonominin dayattığı ve tetiklediği eşitsizlikler ve sorunlar karşısında sendikal örgütlenme ve sendikal mücadele öncelikli konudur.

Sosyal diyalogu gerçekleştirecek temel yaklaşımı belirleyecek olan, emeğin temel haklarının karşılanması ve ekonomik ve sosyal kazanımlarının korunması doğrultusunda atılacak somut adımlardır.

Sendikalar, sosyal adaleti, toplumsal ve ekonomik gelişmeyi sağlamanın, ülke ve halk olarak çağdaş uygarlık düzeyine çıkmanın temel anahtarı ve vazgeçilmez aracıdır. Sendikal örgütlenmenin güçlü olduğu ülkelerde çıkar çatışması, sömürü yarışı, dengesiz gelir dağılımı, toplumsal huzursuzluk, bireysel düşünce ve kargaşa en alt düzeydedir. Bu gibi toplumlarda sosyal adalet ilkelerine dayalı, toplumsal yaşamın disiplinine bağlı huzur ve güven ortamının geliştiği bilinen bir gerçektir.

Ülkemizin kalkınmasının, ulusal bütünlüğün sağlanmasının, kültürel değerlerin korunmasının, demokrasinin geliştirilip yerleştirilmesinin temelinde örgütlülüğün yaygınlaştırılması bulunmaktadır.

Sendikal örgütlenme hakkına saygı duyulduğu ve örgütlenmenin yaygınlaştığı oranda sosyal taraflar arasında “sosyal diyalog” ile sorunlara birlikte çözüm getirme anlayışı güç kazanacak ve yerleşecektir.

Türk Toplu Pazarlık Sisteminde Sosyal Diyalog Denemesi

Toplumsal Anlaşma (1978)

Hasan Tahsin BENLİ

TÜRK-İŞ Danışmanı
hasantahsinbenli@gmail.com

Ülkemizde sosyal diyalog yönündeki en önemli adımlardan biri, 20 Temmuz 1978 tarihli “Toplumsal Anlaşma” ile atıldı. “Toplumsal Anlaşma” dönemin Başbakanı Bülent Ecevit ile dönemin TÜRK-İŞ Genel Başkanı Halil Tunç arasında imzalandı.⁽¹⁾ Yalnızca kamu kesimini kapsayan Anlaşma’nın temel amacı, kamu kesiminde işçi-işveren ilişkilerini düzenleyerek, sağlıklı ve barışçıl bir çalışma yaşamının oluşturulmasıydı. Bu amaçla, Hükümet ve TÜRK-İŞ temsilcileri ücret politikası ve işçi-işveren ilişkilerinde ortaya çıkan temel sorunları ele alarak, toplu pazarlık, iş hukuku, yönetime katılma ile ilgili ayrıntılı hükümler üzerinde görüş birliğine vardılar.

Ekonomik Kriz ve Anlaşma

1974 yılında ekonomik anlamda tüm dünyada zor bir döneme girildi. OPEC’in aldığı bir kararla petrol fiyatları kısa sürede dört katına yükseldi. Bu yükselişle birlikte tüm dünyada bir pazar daralması yaşandı. Türkiye’nin dış ticaret hadleri olumsuz etkilendi. Aşırı kısa vadeli borçlanma politikaları nedeniyle, diğer azgelişmiş ülkelerle birlikte Türkiye de derin bir ekonomik krize sürüklendi.

Uluslararası bankalar azgelişmiş ülkelere verdikleri kredileri kısıtlar, faizleri yükselttiler. 1974 yılında yapılan Kıbrıs Barış Harekatı nedeniyle Batılı ülkelerin Türkiye’ye uygu-

ladığı ambargo, ekonomik sorunları daha da ağırlaştırdı. Türkiye’nin dış ticaret açığı, bütçe açığı ve çeşitli ürünlere uygulanan sübvansiyonlar büyük oranda arttı. Kısa vadeli borçların toplam borçlar içindeki payı yükseldi.

1974 yılında başlayan bu süreç birkaç yıl devam etti. 1978 yılında ödemeler dengesi krize girince büyüme hızı yavaşladı, ekonomi durgunluk yaşanmaya başladı. Döviz fiyatlarının ve faiz hadlerinin yükselmesi maliyet enflasyonuna yol açtı, enflasyon ilk kez yılda yüzde 50’yi aştı. Yaşanan derin ekonomik kriz üzerine bankalar iflas etmeye başladı. Döviz darboğazı arttı, temel tüketim maddeleri karaborsaya düştü. O yıllarda ilişkilerin iyice gelişmeye başladığı IMF, borçların ertelenmesi ve yeni kredi sağlanması karşılığında devalüasyon yapılmasını ve teşviklerin azaltulmasını içeren kapsamlı bir istikrar programını şart koştu. Ancak dönemin hükümetiyle anlaşma sağlanamadı.

IMF’nin öngördüğü bu program ancak 1980 yılında kabul edilen 24 Ocak kararları ve ardından gelen 12 Eylül askeri darbesiyle uygulanabildi. IMF’den alınan dış destekle uygulamaya konulan istikrar programına göre, Türk Lirası, ABD doları karşısında devalüe edildi. KİT ürünlerine zamlar yapıldı. İthalat kısıtlanıp, vergi indirimleri yoluyla ihracatı artırmak amaçlandı. Faizlerde indirimle gidilerek tasarruf özendirilmeye çalışıldı. Buna karşılık yatırımlar azaltılıp kalkınma hızının düşürülmesi kararlaştırıldı. Ücret ve maaş zam oranları enflasyon oranının altında gerçekleşecekti. IMF, bu önlemlerin uygulanması durumun-

da Türkiye’ye verilen uzun vadeli kredilerin taksitlerinin ertelenmesi garantisini verdi.

Hükümeti “Toplumsal Anlaşma”ya götüren süreçte, ekonomik boyutun yanı sıra, Türkiye’nin 1978 yılında dış politikada yaşadığı bazı gelişmelerin de etkili olduğu söylenebilir.

1978 yılı Türk-Amerikan ilişkileri açısından gergin bir dönemi ifade ediyor. Amerika Birleşik Devletleri, 1975 yılında kapatılan Amerikan üslerinin yeniden açılması için bu dönemde Türkiye’ye yoğun bir baskı uyguladı. Bu nedenle ilişkilerde uzun süreli bir gerginlik yaşandı.

Bir diğer gelişme ise, 1972 yılından sonra, 1978 yılında da Türkiye ile Sovyetler Birliği arasında bir Anlaşma imzalanmış olmasıdır. Başbakan Bülent Ecevit, Haziran 1978’de SSCB’ye bir ziyaret yaptı. Ziyaretin ardından Sovyetler Birliği Devlet Başkanı Brejnev bu geziyi, “Barışçı işbirliğinin gelişmesine yapılan gerçek bir katkı” olarak niteledi. 30 Kasım 1978 günü ise, Türkiye ile Sovyetler Birliği arasındaki ticaret hacmini iki buçuk katına çıkaran anlaşma Moskova’da Ticaret Bakanı Teoman Köprülüler ile Sovyet yetkilileri arasında imzalandı. O dönemde Türkiye, sosyalist blok dışında Sovyetler’den en fazla ekonomik yardım alan ülkeydi.

Ekonomik krizin etkisi ve dış politikada yaşanan yeni gelişmeler ışığında, Hükümetin kamu kesimi toplu iş sözleşmeleri sürecinde “Toplumsal Anlaşma”ya yönelmesi, işçilerle sorun yaşamaktan kaçınmayı amaçladığı biçiminde yorumlanabilir.

1- O dönemde TÜRK-İŞ İcra Kurulu (bugünkü Yönetim Kurulu) şu kişilerden oluşuyordu: Genel Başkan Halil Tunç, Genel Sekreter M. Sadık Şide, Genel Mali Sekreter Ömer Ergün, Genel Eğitim Sekreteri Kaya Özdemir, Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Ethem Ezgü.



Krizden Çıkış Arayışları ve Anlaşma'ya Giden Süreç

Yukarıda özetlemeye çalıştığımız derin ekonomik krizle birlikte, kamu kesimi toplu iş sözleşmeleri, kamu yönetimi bakımından bir düzen içine alınamayan, işçi sendikaları bakımından da güçlü ve etkili haklar elde edilemeyen bir şekilde geçti. Ekonomik ve sosyal gelişmelerin, krizin derinleşmesinin yanı sıra, kamu kesiminde toplu pazarlık düzeninde yaşanan ve birikim yaratan birçok olay, 1978 yılında imzalanan “Toplumsal Anlaşma”nın altyapısını hazırladı.

“1978-80 döneminde Ecevit hükümeti yerli ve uluslararası sermayenin büyük baskısı altındaydı. Merkez Bankası tüm görevlerini adeta ‘Tah-takale’ borsasına devretmişti. Petrol gereksinimi günlük spot alımlarla karşılanıyordu. Böylesine sorunlarla uğraşan hükümet, işçi sınıfını bir anlamda yanında hissetmek için bu yolu tercih etti.”⁽²⁾

3. Ecevit Hükümetinin kurulmasının ardından, Kamu Kesimi Toplu İş Sözleşmelerini “Toplumsal Anlaşma”ya götüren süreç, 6 Temmuz 1978 günü başladı. Dönemin Devlet Bakanı Hikmet Çetin, TÜRK-İŞ Genel Başkanı Halil Tunç ve Genel Sekreteri Sadık Şide ile üç saat süren görüşmesinden sonra basına yaptığı açıklamada “TÜRK-İŞ’le kamu kesimindeki sözleşmeler konusunda görüş birliği içindeyiz” diyerek anlaşmanın ilk işaretlerini verdi.⁽³⁾

10 Temmuz 1978 günü ise dönemin Başbakanı Bülent Ecevit, kamu

kesimindeki toplu sözleşmelerin ilkelerini saptamak üzere TÜRK-İŞ Genel Başkanı Halil Tunç’la bir görüşme yaptı. Görüşmeye Devlet Bakanı Hikmet Çetin de katıldı.⁽⁴⁾

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Halil Tunç, 14 Temmuz 1978 günü 13 kamu kuruluşunda çalışan 470 bin işçinin toplu sözleşme görüşmeleriyle ilgili olarak Başbakan Bülent Ecevit’i ziyaret ederek bir görüşme yaptı. Görüşmeden sonra bir açıklama yapan Halil Tunç, hükümetin kendilerinden ücretler konusunda ortaya çıkan bir uyuşmazlığın çözümü için iki gün süre istediğini bildirdi.⁽⁵⁾

15 Temmuz 1978 günü Hükümet ile TÜRK-İŞ arasında kamu kuruluşlarındaki işçilerin toplu sözleşmeleri konusunda ücretler üzerinde çıkan uyuşmazlığın çözümü için Devlet Bakanı Hikmet Çetin’in başkanlığında yürütülecek çalışmalara başlandı. Hükümet ile TÜRK-İŞ arasında kamu kuruluşlarındaki işçilerin toplu sözleşmeleri konusundaki görüşmeleri yürüten Devlet Bakanı Hikmet Çetin, “İhtilafli olan ücretler konusunda uyum noktası bulmaya çalışıyoruz” dedi. TÜRK-İŞ Genel Başkanı Halil Tunç da anlaşma ile ilgili olarak ümitli olduğunu söyledi.⁽⁶⁾

19 Temmuz 1978 günü Hükümet ile TÜRK-İŞ arasında sürdürülen görüşmeler anlaşmayla sonuçlandı. Başbakan Bülent Ecevit görüşmeden sonra yaptığı açıklamada, ekonomik ve sosyal politikanın saptanmasında TÜRK-İŞ’le birlikte hareket edeceklerini, toplu sözleşmelerde sendika-

lar arasında yan tutulmayacağını bildirdi. TÜRK-İŞ Genel Başkanı Halil Tunç ise yaptığı açıklamada, ilk defa Ecevit başkanlığındaki bu hükümette güven duydukları için işbirliğine gitmekle sakınca duymadıklarını belirtti.⁽⁷⁾

20 Temmuz 1978 günü Hükümet ile TÜRK-İŞ arasında “Toplumsal Anlaşma” metni imzalandı. İmzalanan anlaşma Bakanlar Kurulunda görüşülerek kabul edildi. Bakanlar Kurulu toplantısından sonra bir konuşma yapan Başbakan Bülent Ecevit, Anlaşmayı “Toplumsal Anlaşma” olarak nitelendirirken, Anlaşmanın Türk toplumunun refahını adaletli olarak artırma yolunda bir adım olduğunu söyledi. TÜRK-İŞ Genel Başkanı Halil Tunç da, Anlaşmanın toplumda karşılıklı güven ve iyi niyete dayanan görüşmelerin ne denli başarılı sonuç vereceğinin belgesi olduğunu, ülkedeki pek çok sorunun bu yollarla çözümlenebileceğini belirtti.⁽⁸⁾

Başbakan Bülent Ecevit 21 Temmuz 1978 günü Cumhurbaşkanı Fahri Korutürk ile yaptığı haftalık olağan görüşmesinden sonra gazetecilere yaptığı açıklamada, “Toplumsal Anlaşmanın dışında kalan sendikalara daha üstün ekonomik şartlar sağlanamaz. Anlaşma kamu kesiminde TÜRK-İŞ dışındaki sendikaları da etkileyecektir, bazı güçlüklerle karşılaşacaklardır. Buna gerek kalmadan DISK’le diyalogu sürdürmek istiyoruz” dedi.⁽⁹⁾

Dönemin Çalışma Bakanı Bahir Ersoy 22 Temmuz 1978 günü Bursa’da yaptığı konuşmada, Hü-

2- Aktaran Tevfik Çavdar.

3- *Ayın Tarihi*, <http://www.byegm.gov.tr/YAYINLARIMIZ/Ayin Tarihi/Ayintarihi.htm>

4- agy.

5- agy.

6- agy.

7- agy.

8- agy.

9- agy.



Dönemin Başbakanı Bülent Ecevit TÜRK-İŞ 11. Genel Kurulu'nda bir konuşma yaparak Toplumsal Anlaşma'yı savundu.

kümet ile TÜRK-İŞ arasında yapılan “Toplumsal Anlaşma”ya değinerek, “Bu ücret dondurması değildir. TÜRK-İŞ’le anlaşma yapılmasının kaynağı ülkenin darboğazdan çıkışını sağlarken, tüm halktan istenen ve istenecek yardımlara dayanarak bu darboğazdan çıkmanın sonucudur” dedi.⁽¹⁰⁾

Anlaşma İmza Töreninde Yapılan Konuşmalar

“Toplumsal Anlaşma”nın imzalanması sırasında Başbakan Ecevit bir konuşma yaptı. Ecevit konuşmasında şunları söyledi:

“Hükümetimiz adına Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Başkanı Sayın Halil Tunç’la ve Sayın Genel Sekreter Sadık Şide ile yaptığımız görüşmeler sonuç aşamasına varmış bulunuyor. İki değerli sendikacı arkadaşımıza ve kendilerine destek olan değerli sendikacı arkadaşlarıma şükranlarımı sunarım. Ayrıca yardımcıları ile birlikte bu anlaşmanın hazırlanmasına gece-gündüz çalışarak büyük katkıda bulunan Sayın

Hikmet Çetin’e ve kendisine bu konuda yardımları olan Sayın Tefik Çavdar’a da şükranlarımı sunarım.

Türkiye bilindiği gibi, bundan 10-15 yıl önce bugünlerde, demokratik yaşamında önemli bir aşama sayılacak önemli bir adım atmış ve toplu sözleşme grev düzenine geçmişti. 1963 yılında yürürlüğe giren yeni Sendikalar Yasası ve Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt Yasası Türk işçilerine dünya ölçülerinde en ileri hakları tanıyan yasalar arasındadır. Uzun yıllar bu yasalar özellikle sendikalarımızın gösterdikleri anlayışla çok başarılı bir biçimde yürümüşdür. Fakat son yıllarda her kesimde görülen düzensizlik toplu sözleşme düzenine çalışma yaşamına da bir ölçüde yansımıştır.

Bu arada ekonominin bazı darboğazlara sürüklenmesi bazı sorunlar yaratmıştır. Buna karşı bir demokratik çözüm aramak, işçilerin refahtan hakları olan payı düzenli biçimde almalarını güvence içine alacak ve hem de ekonominin sürekli bir gelişme içinde olmasını aynı zamanda

işsizlere istihdam açma olanağını sağlayacak bir demokratik düzenlemenin gerektiği aşamaya varmış bulunuyoruz. Bu gerekliliği TÜRK-İŞ zamanında sağlamıştır ve büyük bir sorumluluk anlayışıyla büyük bir olgunlukla bu konudaki görüşlerini açıklamıştır.

Hükümetimiz bilindiği gibi, görev geldikten kısa bir süre sonra ekonomimizi darboğazdan kurtarma yolunda adımlar atarken bir yandan da bununla bağlantılı olarak çalışma yaşamımıza Anayasa ve Yasalar doğrultusunda ülke ekonomisini gerekli kıldığı bir düzenleme vermek üzere TÜRK-İŞ’in değerli yöneticileriyle görüşmelere başlamıştık. Sözlerimin başında belirttiğim gibi bugün sonuç aşamasına varmış bulunuyoruz. Yarın sabah bu konu ile ilgili olarak Bakanlar Kurulunu toplantıya çağıracağım ve sanırım saat 13.00 sıralarında Hükümet ve TÜRK-İŞ adına daha kesin ve ayrıntılı açıklama yapılabilecek Anlaşmaya varmış bulunuyoruz. Fakat bunun kamuoyuna açıklanacak ayrıntılarını yarına kadar saptayacağı ve Bakanlar Kurulundan geçtikten sonra da açıklayacağız. Bakanlar Kurulunda daha önce bu konuda bilgi verilmişti. Sayın Bakan arkadaşlarımızın bu konudaki yapıya eğilimlerini biliyorum. Onun için Bakanlar Kurulunda herhangi bir güçlük çıkmayacağına inanıyorum.

TÜRK-İŞ’le bu anlaşma olanağını ararken bazı yayın organlarında belki konuyu ve konuya yaklaşım biçimimizi yeterince bilememekten ileri gelen bazı yanlış değerlendirmeler yapılmıştır. Örneğin o arada ücretlerin dondurulmasının söz konusu olduğu gibi bir izlenim yaratılmıştır. Oysa bu kesinlikle söz konusu değildir. Zaten yasalara göre böyle bir olanak da yoktur. Tam tersine bugün sonuç aşamasına varan anlaşmamız uygulamaya başlanıldığı



zaman görülecektir ki, bu yıl kamu kesimindeki toplu sözleşmelerde işçilerimize rejimi ne olursa olsun dünyanın hiçbir ülkesinde görülmedik yüksek zamlar verilecektir ve bu zamlar da ve haklarla işçilerimizin son yıllardaki yaşam pahalılığına karşın fiyat artışlarına karşın geçim düzenlerinde bundan önceki toplu sözleşme dönemine göre bir gerileme olmaması kesin güvence altına alınacaktır.

Ayrıca bunun da ötesine gidilecektir. Şimdiye kadar kamu kesiminde bile toplu sözleşmeler birbiriyle tutarlı biçimde uyumlu biçimde yapılmadığı için işçi kesiminin kendi içinde de adaletsizlikler dengesizlikler olmuştu ve belli bir işkolunda ve belli bir kamu kuruluşunda çalışan işçiler oldukça yüksek ücretler alırken bir başka kamu kuruluşunda belki de daha ağır ve tehlikeli bir işte çalışan bazı işçiler onlara oranla bir hayli düşük ücret almışlardı. Şimdi biz işçi kesiminin kendi içindeki bu dengesizlikleri de giderme yolunda adımlar atmaya başlayacağız. Böylelikle kamu sektöründeki işçilerin büyük bir kesimi aslında demin belirttiğim kuralın ötesinde gelir sağlayacaktır. Yani bundan önceki toplu sözleşme düzeninde sağladıkları yaşam seviyesini korumanın ötesinde şimdiye kadar düşük ücret alan işçiler daha ileri bir refah düzeyine de ulaşmış olacaklardır. Böylece bir yandan tümüyle toplumda adaletli daha sağlam biçimde sağlama yolunda adım atılırken, işçi kesiminin kendi içinde de adaleti ve gelir dengesini sağlayıcı bir adım atılmış olacaktır. Aynı zamanda iş veriminin artması, tabii işçinin sağlığını ve can güvenliğini öncelikle gözetmek koşuluyla, iş veriminin artması bakımından gerekli önlemlerin alınması konusunda da görüş birliğine varmış bulunuyoruz.

Böylelikle Kamu İktisadi Kuruluşlarının verimlilik ve karlılık oranı artacağından, bu kuruluşlar şimdiye

kadar olduğundan daha büyük bir hızla yeni yatırım alanları açabilecekler, yeni istihdam olanakları yaratabileceklerdir. Böylelikle, işçilerimizin öncülüğünde işsizlere iş alanları, çalışma alanları açabilme olanağı büyük ölçüde artmış olacaktır.

Biz işçilerin toplu sözleşme ve gelir düzeyini başka bazı sorunlardan soyutlamanın doğru olmayacağı ve demokratik olmayacağı düşüncesindeyiz. Onun için özellikle bu toplu sözleşmelerden sonra uygulanmaya başlanmak üzere kamu kesiminde işçilerin yönetime ve sorumluluğa etkin biçimde katılmalarını güvence altına alacak ve bu arada işçinin de katkısıyla verimde ve karda sağlanan artışlar işçinin hakkı olan payı özendirici biçimde almasını sağlayacak bir düzenlemeye gidilecektir.

Bu işçilerin refahında yeni artış olanakları sağlayacağı gibi, kamu kuruluşlarının daha iyi işlemesini de güvence altına alacaktır. Aynı zamanda demokrasi kurallarını, işyeri düzeyinde de gerçekleştirme bakımından önemli bir adım, yeni ve büyük bir aşama olacaktır.

Bu arada toplu sözleşmelerde işçilerin sağlığını ve can güvenliğini öncelikle gözetirken iş verimini düşürecek biçimde işletmecilik yetkilerinin kısılmaması da tabiatıyla önemle göz önünde tutulacaktır.

Aslında, yönetime ve sorumluluğa katılma Hükümetimizin görüşüne göre yalnız işyeri düzeyinde de kalmamalıdır. Biz Hükümet olarak ekonomiyi yönlendirirken, ekonomik ve sosyal politikalarımızı saparken, Hükümetle bu anlaşmaya varmış bulunan TÜRK-İŞ'le ortak hareket edeceğiz. Ve bu birlikte hareket etmeye, üzerinde çalışmakta olduğumuz plan stratejisinde başlayacağız.

Yıllık programda, ayrıca günlük önemli ekonomik kararların alınmasında birbirimize sürekli danışaca-

ğız ve gelirlerle fiyatlar arasında bir uyum, bir sağlıklı denge sağlanmasını, birlikte gözetmenin gerekli koşullarını hazırlayacağız.

Buna benzer demokratik düzenlemeleri kurabilmiş olan ülkeler az sayıda da olsa vardır. Başta İskandinav ülkeleri olmak üzere, bu ülkeler hem gelişmelerini, dünya ölçülerine göre, en yüksek hızlara vardırabilmişlerdir, hem milli gelirlerini kaynaklarının darlığına rağmen en yüksek düzeylere vardırabilmişlerdir. Ve işçiler toplumun en müreffeh kesimleri arasında yer almışlardır. Yine bu tür demokratik düzenlemeleri, çağın gereklerine uygun olarak yapan bu ülkelerde, topluma büyük huzur gelmiştir ve demokrasinin çok düzenli ve rahat biçimde işlemesi sağlanmıştır.

Ben inanıyorum ki, TÜRK-İŞ'in büyük siyasal olgunluğu ve anlayışıyla ve ileriye görebilmesiyle varmış bulunduğumuz bu anlaşma Türkiye'de de bu tür aşamaların yapılması olanağını güçlendirmiş bulunuyor. Bu yalnız çalışma yaşamımız bakımından değil, Türkiye'nin gelişmesi ve demokrasi bakımından da büyük önem taşımaktadır. Ve inanıyorum ki, işçilere olduğu kadar işsizlere de bu anlaşmanın büyük yararı olacaktır. İşsizliğin hızla azaltılması olanağını bize sağlayacaktır.

Hükümet olarak şunu da göze teceğiz: İşçi çalıştıran kamu kuruluşunun sendikalar arasında ayırım gözetmemesi, yan tutma izlenimini verecek davranışlardan kaçınması, üzerinde titizlikle duracağımız bir konu olacaktır. Ve herhalde TÜRK-İŞ'le vardığımız bu anlaşma TÜRK-İŞ dışı sendikalarla kamu sektöründe toplu sözleşmeler yapılırken de göz önünde bulundurulacak, sendikalar arasında bu açıdan herhangi bir haksız durum ortaya çıkmasına kesinlikle olanak verilmeyecektir.

Türkiye'deki yeni demokratik çalışma düzenine geçişimizin 15. yıl dö-



nümünde dört gün kala bu anlaşma-ya varılabilmiş olmasını Türk ulusu açısından ve demokratik işçi hareketi açısından büyük başarı sayıyorum.

Bu anlaşmanın ulusumuza işçilerimize, devletimize hayırlı olmasını diliyorum. Ve başta sayın Halil Tunç ve sayın Sadık Şide olmak üzere değerli sendikacı arkadaşlarımıza teşekkür ederim.”⁽¹¹⁾

Başbakan Bülent Ecevit’in ardından, TÜRK-İŞ Genel Başkanı Halil Tunç söz aldı ve şunları söyledi:

“Sayın Başbakanımızın ifadelerine fazla bir şey katacak değilim. Gerçekten ülkemizin tüm sorunlarını çözmede işçi kesiminin görüşlerini almak ve bu görüşler istikametinde ülkenin ekonomik ve sosyal politikasını yönlendirme yolunda, Hükümetin bundan evvelki vaatlerinde ne denli samimi olduğunun güzel bir kanıtı oldu.

Bu görüşmeler ve bugün yaptığımız çalışmaların sonucunda, ülkenin içinde bulunduğu ekonomik şartlar dikkate alınırsa en yüksek düzeyde toplu sözleşmeler bağtlanmış olacaktır.

Bu görüşmeler yalnızca toplu sözleşmeleri bağtlamak istikametindeki görüşmeler değildir. Sayın Ecevit’in de ifade ettiği gibi ülkenin tüm sorunlarının çözümünde işçi kesiminin görüşlerini almak, bu görüşler istikametinde çözümler aramak ve işçi kesiminin desteğini sağlamak yönünde görüşler ortaya kondu ve bunlardan bir hayli de başarılı neticeler alındı.

Kalkınmanın işçi kesiminin desteği dışında başarıya ulaşması imkansızdır. Dünyada da bu gerçek kabul edilmiştir. Türkiye’de de bu hükümet döneminde bu gerçeğin kabul edilmesi her türlü övgüye değer. Kalkınmanın temel yükünü taşıyan işçinin desteğinden geçen kal-

kınma planının başarıya ulaştığı tüm dünyada görülmüştür. Hükümet fel-sesine uygun, akıllıca bir politika ile, işçi kesiminin görüşünü alarak, bunu ayırt etmesi elbette kalkınmayı başarıya ulaştıracaktır.

Bunun dışında ülkemizin iki ana sorunu vardır. Bildiğiniz gibi sorunlardan bir tanesi anarşi sorunudur. Anarşi sorununda, biz anarşiyi besleyen ideolojik görüşlerin hiçbir zaman tutsağı olmadık ve yine hiçbir zaman TÜRK-İŞ topluluğu anarşi içinde yer almadı. Anarşiyi tahrik etmedi. Bu bakımdan oldukça gerçekçi bir politika ile meseleye yaklaşabiliyor. Hükümetin aldığı tedbirlerin daha tutarlı, daha neticeye götürür olma yolunda olduğundan en ufak bir endişemiz yoktur.

Bugüne kadar bir gerçek ortaya çıktı. Türk toplumunun bazı kesimleri Anayasamızın, yasaların verdiği yalnız hak ve özgürlükleri kullandı. Kimse sorumluluğu üstlenmedi.

Bugün anarşi olsun, ekonomik çıkmaz olsun bütün bunlarda biraz bu gerçeğin payı var ve herkes yasalardan gelen hakları kullanırken bunun yanı sıra sorumlulukları da beraberinde kullanabilselerdi ülkemiz bu gün içinde bulunduğu iki ana sorunla karşı karşıya kalmazdı.

Bildiğiniz gibi, diğer sorun ekonomik sorunlar. Bu, bugüne kadar uygulanan, yarın açıklamada belirtileceği gibi (yanlış bir ekonomik politikanın) tabii sonuçları idi. Bu sonuçları yeni tedbirlerle amacına uygun olarak yönlendirmek gerekiyordu. İşte, bu toplantıların bir amacı da, bugüne kadar bazı müdahalelerle amacından saptırılmış, ekonomik hayatta oldukça önemli rolü olan toplu sözleşme düzeninin daha sağlıklı, ileride daha sağlam güvencelere kavuşturulması yolunda idi. Bu çalışmalarda da bir hayli başarı sağlandı.

Kısaca şunu söylemek isteriz: TÜRK-İŞ topluluğu, Anayasanın da öngördüğü hakları kullanırken sorumluluğunu da eşdeğerde götürecektir ve bu sorumluluklardan hiçbir zaman kaçınmayacağız. Ulusal çıkarların başladığı yerde kişisel çıkarlar, toplum içindeki kişisel çıkarlar bitmelidir. En azından ulusal çıkarlar bir süre daha her şeyin üzerinde tutulmalıdır. Her teşkilat ve kişi bu sorumluluğu benimsemezse elbette demokratik rejim ve demokratik toplu sözleşme rejimi bazı tehlikelerle karşı karşıya kalabilir.

Denebilir ki, bundan önce bu denli tehlikelerden dolayı bu sorumluluk duygusu teşekkül etti. Bundan önce neredeydiniz? Buna verilecek cevap gayet basittir: Her şeyden evvel sorumluluk yüklenirken ortak hareket edilirken, ortak edilecek kuruluş ya da kişinin hükümetlere bir güven duyması söz konusudur. Ve en azından yalnız kişisel düşüncelerimize değil, temsil ettiğimiz toplumun düşüncelerine güven duyması gerekir ki, böyle bir müzakere, böyle bir anlaşma sağlıklı olsun. Bugüne kadar itiraf edeyim ki, bu güveni bize kimse veremedi. İlk defa, hükümetle, Sayın Başbakan’la yaptığımız toplantıda bu güveni duyduk ve sendikalar bu güveni duyduğu için hükümetle böyle bir işbirliğine girmede hiçbir sakınca görmedik. Aksine işçinin yaran, ulusun yararı bakımından bunun geç kalmış bir diyalog olduğunu, geç kalmış bir çalışmanın bir an evvel başlaması şeklinde yorumladık. Bu tutumumuzu devam ettireceğiz.

Açıkça ifade ederim ki, ülkemizin kalkınmasında temel yükü taşımaya devam edeceğiz. Sorumlulukları paylaşacağız. Özellikle Hükümetin sosyal ve ekonomik politikalarını oluştururken, işçi kesiminin görüşlerinin alınması gerçekten ülkede çalışma barışını sağlayıcı bir netice



olarak ortaya çıkacaktır. Bu görüşmelerimiz temenni ederim ki, yalnız kamu kesiminde Hükümetle olan görüşmelerimizle değil, özel kesimde Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu ile de sürdürmeye kararlıyız ve görüşmeye açığız.

TÜRK-İŞ topluluğu demokratik bir topluluktur, Kendi içinde demokrasiyi içine sindirmiştir. Gizli kapaklı hiçbir şeyimiz yoktur.

Açıklıkla söyleyeyim, özel kesimlerde bu tip bir anlaşmanın da ülkenin yararına olduğu kanaatindeyiz. Çalışma barışının ancak böylelikle sağlanabileceği, gerçek çalışma barışının böylelikle kesinlik kazanabileceği kanaatindeyiz.

Bugüne kadar yasalarımız gereği böyle bir çalışma yapılmış olsa idi, bugün çalışma hayatında zaman zaman karşımıza çıkan çalışma barışını bozucu, ülkeyi dar ve tehlikeli boyutlara götürücü sonuç alınmazdı. Ve ümit ediyoruz ki, biz böyle bir başlangıç yaptık ve bu hareket noktasını sağlıklı tespit ettik. Çalışmalarımız bundan sonra da aynı istikamette sürsün ben de Sayın Başbakan'ın görüşüne katılarak çalışmaların başta Türk İşçisine ve ülkemize yararlı olmasını, mutluluk getirmesini temenni ediyorum.”⁽¹²⁾

Toplumsal Anlaşma'ya Tepkiler

Hükümetle TÜRK-İŞ arasında imzalanan “Toplumsal Anlaşma”ya çeşitli kesimlerden tepkiler geldi. “Toplumsal Anlaşma” dışında kalan Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DISK), Anlaşma'ya sert tepki gösterdi. Dönemin DISK Genel Sekreteri Fehmi Işıklar ise düzenlediği basın toplantısında “Toplum-

sal Anlaşma”yı eleştirerek, “DISK, sömürünün olduğu yerde çalışma barışının olamayacağını bilir ve bu tür anlaşmalara bu gözle bakar” diye konuştu.⁽¹³⁾

Ayrıca DISK'ten yapılan açıklamada, “Toplumsal Anlaşma” işçi ücretlerini dondurmaya amaçlayan ve bunalımın yükünü işçi ve emekçilere yıkmaya amaçlayan bir belge olarak nitelendirildi.⁽¹⁴⁾

Devlet Bakanı Hikmet Çetin 23 Temmuz 1978 günü Ankara'da yaptığı bir açıklamada, TÜRK-İŞ'le yapılan “Toplumsal Anlaşma”nın DISK'le de yapılması için gereken çalışmanın yapılacağını söyleyerek, “Anlaşma olmasa da DISK'le diyalogu sürdüreceğiz” dedi. “Toplumsal Anlaşma”yı Türk demokrasi tarihinde dönüm noktası olarak nitelendiren İşletmeler Bakanı Kenan Bulutoglu ise 6 Ağustos 1978 günü, “Toplumsal Anlaşma”ya katılma teklifinin DISK'e de götürüldüğünü, ancak DISK'in şimdilik anlaşma dışında kaldığını bildirdi. DISK yetkili kurullarınca hazırlanan ve Hükümet ile bir toplumsal anlaşma imzalamak için ön koşulları içeren bir belge ise 9 Ağustos 1978 günü Devlet Bakanı Hikmet Çetin'e verildi.⁽¹⁵⁾ Ancak DISK “Toplumsal Anlaşma”nın dışında kaldı.

Toplumsal Anlaşma sürecinde etkili bir konumda bulunan Tevfik Çavdar, DISK'in zorluk çıkarır bir görüntüyü yeğlediğini ancak aynı sözleşme koşullarının DISK'e de uygulanmasını istediklerini söyledi.⁽¹⁶⁾

Ancak DISK'in “Toplumsal Anlaşma” konusundaki görüşleri, bugün için de benzerlik teşkil etmekte-

dir. DISK'in Genel Başkanı Süleyman Çelebi, bu girişimin sendikal hak ve özgürlükler açısından bir katkısı olmadığını, tam tersine sürecin geriye doğru işlediğini ifade etmiştir.

Çelebi, “Aradan geçen süre içinde, sendikal örgütlenme konusunda gelişme sağlamak yerine, geriye gidilmiştir. 12 Eylül 1980 sonrası, demokratik hak ve özgürlüklerle birlikte, sendikal haklar da askıya alınmıştır. 1983 yasaları ile kurgulanan sistemle, Toplumsal Anlaşma kapsamında yer verilen konuların tam karşısı olan konular yasalaşmış, gerçekleşen dönüşüm sonucu, hızla uygulamaya sokulan yeni liberal projenin bir parçası olarak sendikasılaştırma girişimleri beklenen sonucu yaratmıştır. Sendikalaşma oranı, bugün 1977'de olduğundan daha düşüktür.

Geçmişte kalmış bu deneyimi, bugünün koşulları içinde değerlendirmek ya da aynılık aramak hiç kuşkusuz doğru bir değerlendirme yöntemi değildir.

Ancak, içinde bulunduğumuz koşullar ne yazık ki, bu konuda yol alındığını ve gelişme sağlandığını söylemeye elvermemektedir. Aradan geçen 30 yıl süresince Türkiye, emek haklarını, emeğin kazanımlarını aşındıran yeni liberal bir deneyin laboratuvarına dönüştürülmüştür. Çalışanların yaşam standartları yeni liberal ekonomi politikaları nedeniyle olağanüstü biçimde kötüleşmiştir. Gelir dağılımı ile ilgili sonuçlar, işsizlik, buzdagının görünen yanıyla bile ağır bir adaletsizlik yaratan yoksulluk bu uygulamaların sonucu olarak ortaya çıkmıştır” demektedir.⁽¹⁷⁾

12- agy.

13- Ayın Tarihi, <http://www.byegm.gov.tr/YAYINLARIMIZ/Ayin Tarihi/Ayintarihi.htm>

14- agy.

15- agy.

16- Aktaran Tevfik Çavdar.

17- Çelebi, Süleyman; “Önce Özgürce Örgütlenme Hakkı”, *TISK İşveren Dergisi*, Nisan 2007.

İşveren kesiminde ise farklı tepkiler ortaya çıktı. Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası (MESS) Genel Sekreteri İlhan Lök “Toplumsal Anlaşma”ya mesafeli bir yaklaşım gösterdi. Lök, konuyla ilgili olarak yaptığı açıklamada, “Anlaşmanın en önemli yanı ülkemizde toplu sözleşme keşmekeşinin, hükümet ve işçi kanadı tarafından da saptanmış olması ve buna bir yön verilmek ihtiyacının duyulmuş olmasıdır” dedi.⁽¹⁸⁾

Ancak dönemin Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Başkanı Halit Narin ve Genel Sekreteri Rafet İbrahimoglu, Anlaşma’ya şiddetle karşı çıkanlardandı.

Dönemin TISK Başkanı Halit Narin, 11 Eylül 1979 günü yaptığı açıklamada, “Toplumsal Anlaşma’nın getirmeye çalıştığı ücret politikası anlayışında ve uygulanmasında sosyal yardımlar ve kıdem tazminatı unsurları, açıkça ihmal edilmiştir. Sosyal yardımlardaki çeşit fazlalığı ve miktar yüksekliği ücret artışlarını gizlemek için kullanılan birer vasıta haline getirilmiştir” dedi.⁽¹⁹⁾

Toplumsal Anlaşmayla birlikte etkinlikleri tartışma konusu olan Kamu İşveren Sendikaları ise süreci şu şekilde değerlendirmiştir:

“1978 yılına gelindiğinde TISK’e üye 4 kamu işveren sendikası vardı. Bu yıl Türk Sendikacılığında önemli bir yıldır. TISK ile TÜRK-İŞ arasındaki mücadeleden TÜRK-İŞ galip çıkmış ve devrin Başbakanı ile TÜRK-İŞ Başkanı arasında imzalanan ‘Toplumsal Anlaşma’nın bir şartı olarak TÜRK-İŞ, TISK üyesi 4 kamu işveren sendikasının TISK’ten ayrılmasını sağlamıştı. Anılan bu an-



Dönemin TÜRK-İŞ Genel Başkanı Halil Tunç “Toplumsal Anlaşma” nedeniyle zaman zaman sert eleştirilere uğradı.

laşma ile ilk defa toplu pazarlık sistemi görüşmelerini çerçeveleyen bir ilkenin ortaya çıktığı düşünülmüş, taraflar bu çerçevede toplu iş sözleşmelerini bitirdiklerini söylemişler ancak gerçekte herkes bildiğini yapmıştır.”⁽²⁰⁾

Muhalefette yer alan siyasi partiler de, “Toplumsal Anlaşma”ya ilişkin çeşitli görüşler ortaya koydular. Ancak “Toplumsal Anlaşma”ya en sert tepki, Milli Selamet Partisi Genel Başkanı Necmettin Erbakan’dan geldi. Erbakan, 13 Ağustos 1978 günü Partisi tarafından düzenlenen “Pahalılığı ve Toplumsal Anlaşmayı Protesto” mitinginde yaptığı konuşmada, “Ülke adım adım komünizme gidiyor” dedi.⁽²¹⁾

Vatan Partisi ise, Toplumsal Anlaşma’ya ve ücretlerin dondurulmasına karşı, Eylül 1978’de İstanbul’da bir miting düzenledi. Miting çağrısında, “CHP/Ecevit Hükü-

metinin halk hareketini yatıştırmak için dayattığı ‘Toplumsal Anlaşma’ya ve ‘Ücretlerin Dondurulması’na karşı Vatan Partisi’nin bir teşhir kampanyası başlattığı” açıklandı.⁽²²⁾

Ecevit’in Eleştirilere Yanıtı

CHP Genel Başkanı ve Başbakan Bülent Ecevit, aynı günlerde Ankara’da toplanan CHP Küçük Kurultay’ında yaptığı konuşmada, “Toplumsal Anlaşma”ya yönelik eleştirileri yanıtladı. Ecevit konuşmasında “TÜRK-İŞ’le varılan Toplumsal Anlaşma, çalışma barışını sağlam temellere oturttuğu için bazı kesimler huzursuz oldu” dedi.

Ecevit konuşmasında şunları söyledi:

“İşçi gelirlerinde, devraldığımız son derece ağır ekonomik güçlüklerle karşı bu yıl hiçbir ülkede, rejimi ne olursa olsun, zenginliği ne olursa olsun hiçbir ülkede, eşine

18- Ayın Tarihi, <http://www.byegm.gov.tr/YAYINLARIMIZ/Ayin Tarihi/Ayintarihi.htm>

19- agy.

20- <http://www.kamu-is.org.tr/tarihce2.htm>.

21- Ayın Tarihi, <http://www.byegm.gov.tr/YAYINLARIMIZ/Ayin Tarihi/Ayintarihi.htm>

22- agy.



rastlanamayacak kadar yüksek ücret artışları, gelir artışları sağlanmıştır. Ama bu artışlar sağlanırken, bu arada ücretler arasındaki dengesizlikler giderilmeye başladığı için, toplu sözleşmelerde verimli işletmeciliği önleyici hükümler giderilmeye başladığı için, bir yandan işçinin gelir düzeyi yükseltir ve artırılırken, bir yandan da ekonomimiz, özellikle kamu kesimimiz güçlendirilmeye başladı. Yalnız bununla da kalmadık, devlet-işçi ilişkilerini sadece bir kuru ücret sorunu olarak da görmedik ve Türk demokrasisinde çok ileri bir adım daha atarak, Türkiye'nin en büyük İşçi Sendikaları Konfederasyonu olan TÜRK-İŞ'le bir "Toplumsal Anlaşma"ya vardık. Böylelikle 1963'de Türkiye'ye dünyanın en ileri toplu sözleşme ve grev haklarını getiren Cumhuriyet Halk Partisi, 1978 Yılındaki Hükümet döneminde bu demokratik çalışma düzenini geride bıraktığımız yıllarda verilmiş zararları gidermek, bozulmaya başlamış çalışma barışını yeniden kurmak ve toplumu onun en dinamik kesimi olan işçilerle el ele yönetmek üzere bir demokratik Toplumsal Anlaşma'yı Türkiye'nin en büyük işçi konfederasyonu ile sağladı.

Bu Toplumsal Anlaşma ile işçi gelirlerindeki artış, üretimdeki ve verimdeki artışla birlikte sağlanmış olacaktır. Kamu kesimindeki işletmelerin verimli çalışır duruma gelmeleri, ekonomiye yük olacak yerde, güç katacak duruma getirilmeleri, Hükümet ve işçiler el ele verilerek sağlanacaktır ve yalnız kamu kesiminde değil, genel olarak Türkiye yönetiminde, işçilerin iktidara katılma olanakları da büyük ölçüde artacaktır. Temel ekonomik ve toplumsal kararlar, Toplumsal Anlaşma çerçevesinde, işçilere danışılarak alınacaktır.

Geride bıraktığımız birkaç yılda Türkiye bir grevler ülkesi olmağa başlamıştı. Oysa bu yıl Hükümetimiz döneminde varılan Toplumsal

Anlaşma'dan sonra, kamu kesimindeki toplu sözleşmelerin büyük çoğunluğu, hatta anlaşma imzalandıktan sonra şu ana kadar hepsi, grevsiz olarak sonuca bağlanmış bulunuyor. Önümüzde sadece birkaç toplu sözleşme kalmıştır. Onların da önümüzdeki birkaç hafta içinde aynı şekilde sonuçlandırılacağına inanıyorum. Toplumsal Anlaşma'yla Hükümetimiz, bir yandan çalışma barışını sağlam temeller üzerinde yeniden kurarken, bir yandan da işçilerin yönetime büyük ölçüde katılması olanağını sağlayarak, Türk demokrasisine programımız doğrultusunda daha çok gerçeklik kazandırmıştır. Bu Toplumsal Anlaşma'yı gerçi ideolojik açıdan eleştirenler var. Ama bunlardan bazıları kendi sol anlayışlarıyla tutarlı, bazıları kendi sol anlayışlarıyla tutarsız... Özgür sendikacılığın bulunmadığı, dolayısıyla gerçek anlamda toplu sözleşme ve grev haklarının da bulunmadığı ülkelerdekilere benzer bir işçi hareketine özenenlerin, o ülkelerdeki gibi bir rejime özenenlerin bizim işçilerle, TÜRK-İŞ'le yaptığımız Toplumsal Anlaşma'yı reddetmeleri çok doğaldır. Onlar kendi kendileriyle tutarlıdır.

Ama hem demokratik solda olacak, Cumhuriyet Halk Partisi'ni benimseyecek bazı kimseler veya sendikacılar, hem toplu sözleşme ve grev haklarının kalkmasını değil, daha çok gelişmesini isteyecek -ki bu ancak çoğulcu ve çok partili demokrasilerde mümkündür- hem de böyle bir demokrasi anlayışı içinde işçilerin yönetime ve iktidara ağırlığını koymasını isteyecek, bunları kendine slogan yapacak, sonra da Toplumsal Anlaşma'nın karşısına çıkacak ve bağışlarsa, kendileri bu çelişki ve tutarsızlığa düşmüş olmaktadır ve bunu en kısa zamanda kendilerinin de fark edeceklerine ve şimdiden fark etmeye başladıklarına inanıyorum.

Bir de ideolojik açıdan olmasa bile siyasal taktik gereği Toplumsal Anlaşma'ya karşı çıkanlar ve Toplumsal Anlaşma'nın uygulamasını engellemeye, baltalamaya kalkışanlar var. Bunlar, öyle bir taktik nedenle Toplumsal Anlaşma'yı engellemeye kalkışanlar, eski iktidarı oluşturan bazı kesimlerdir. Onlar bizi şu darboğazlarda boğabileceklerini umuyorlardı. Uluslararası siyasal dış ilişkiler darboğazını çözemeyeceğimizi ve sıkışıp kalacağımızı sanıyorlardı. Uluslararası ekonomik ilişkiler darboğazı aşamayacağımız, orada boğulup kalacağımızı sanıyorlardı. Bize devrettikleri ekonomik enkaz altında kendileri ezildikleri için, bizim de ezileceğimizi, ayağa kalkamayacağımızı, ülkeyi de ayağa kaldıramayacağımızı sanıyorlardı. Nihayet yarattıkları, büyük ölçüde kendi yarattıkları ve kıskırttıkları kargaşalıkların ve şiddet eylemlerinin üstesinden gelemeyeceğimizi umuyorlardı.

Oysa ekonomik darboğazı hızla aşmakta olduğumuzu gördüler. Uluslararası ilişkiler alanındaki darboğazı hızla aşmakta olduğumuzu gördüler. Uluslararası ekonomik ilişkiler alanında Türkiye'nin sorunlarını bir bir ve hızla çözmekte olduğumuzu gördüler ve birçoğunu kısmen kendi körükledikleri şiddet eylemleri karşısında Devlet etkinliğinin giderek artmaya başladığını gördüler. Bu yüzden ilk hayalleri gerçekleştiremeyince, -öyle anlaşıyor ki bu çevrelerden, sanırım hepsi değil ama bazıları- işçi kesiminde huzursuzluk çıkarmak ve ekonomiyi o yoldan baltalamak hevesine kapıldılar. Bu oyunu yöneten bazı siyaset adamlarını, bir kaç sendika yöneticisiyle birlikte karanlık tertipler içine girmiş olarak görüyoruz. Bu konuda elimizde bilgiler var. Tabii kimsenin kimseyle görüşmesi herhangi bir siyasal liderin bir sendika lideriyle bir odaya kapanıp görüşmesi, bir demokratik ülkede yadırganamaz



ve eleştirilemez. Ama o görüşmelerden hemen sonra, bazı işyerlerinde, o görüşmeye katılan sendikacının sorumlu olduğu işyerlerinde üretimi düşüren bazı engellemeler görüldürse, o kapıdan çıkan sendikacının bir gün sonra Toplumsal Anlaşma'yı baltalamak için elinden geleni yaptığı görülürse, ortada karanlık bir tertibin bu hükümeti yıkabilmek uğrunda işçi kesiminde de huzursuzluk yaratmaya yönelen ve ekonomimizi yıkmayı göze alan bir tertibin yürütülmekte olduğu anlaşılır.

Kıvanç duyarak belirtmek isterim ki, bu tertibe bilerek alet olan sendikacılarımızın sayısı son derecede azdır ve giderek kendi çevrelerinde de yalnızlaşmaktadırlar.

Bu oyunu çevirenlerin sanırım üç amaçları vardır. Biri, bu Hükümet döneminde ekonomiyi tahrip etmek. ikincisi, siyasal alanda Hükümeti zor durumda bırakmak ve işçilerle sürtüşmeye yönlmek. Üçüncüsü, işçileri kamuoyu karşısında zor duruma düşürerek demokratik işçi haklarına karşı kamuoyu oluşturmak. Çünkü kapalı kapılar ardında bazı sendikacılarla bu pazarlıkları yapanların, bu karanlık tertipleri çevirenlerin, toplu sözleşme hakkına da, grev hakkına da karşı olduklarını biliyoruz. Kendileri iktidarda bulunmak koşuluyla, iktidara uydu olacak bir sendikacılık hareketinin özlemi içinde bulunduklarını, bunu parti programlarına bile geçirdiklerini biliyoruz. Ama demokrasiyi kendileri iktidardayken yıkmak istediler, güçleri yetmedi. yıkamadılar. Şimdi kendileri muhalefette iken kargaşalıkları kışkırtarak bizi demokrasinin kısılmasından başka, özgürlüklerin kısılmasından başka bir çare bulamaz duruma itmek istiyorlar. Bu oyunu görüyoruz.

Aynı şekilde. işçi haklarını, işçilerimizin toplu sözleşme ve grev haklarını, Cumhuriyet Halk Partisi iktidarınca sağlanmış olan bu hakları kısmak istediler. Kendileri iktidardayken bunu göze olamadılar. Şimdi bizi buna zorlayacak bir kargaşalık ortamı yaratmaya çalışıyorlar. Cumhuriyet Halk Partisi bu tuzağa düşmeyecektir, Türk işçisi bu tuzağa düşmeyecektir.

Türk işçilerine güvenerek ve bu güveninde her zaman haklı olduğunu görerek en ileri demokratik hakları tanımış olan Cumhuriyet Halk Partisi bugün de bu haklara sahip çıkan Partidir. Bu hakları daraltmayı aklından geçirmemekte, ama bu hakları daha da genişletmeye kararlı bulunmaktadır. Toplumsal Anlaşma da bunun canlı bir kanıtıdır. Bu hakları genişletirken elbette bir yandan toplum yararını ve ekonominin gereklerini de düşünmektedir.

Bu değindiğim tertibin sonucu olarak istisnai durumlarda da olsa kritik bazı alanlarda üretimi düşürme tertiplerini açıkça görüyoruz. Yasa dışı olarak işi durdurma veya yavaşlatma tertiplerini açıkça görüyoruz. Ben öyle umuyorum ki, bu oyunlara getirilen az sayıdaki bazı sendikacılar da kendi sendikalarının üyesi olan işçilere ters düşüklerini anlayarak, kendi sendikacılık topluluklarının da çerçevelerini bilerek yalnızlaştıklarını anlamak suretiyle bu tuzaktan kendilerini kurtarma yollarını arayacaklardır, bunu umuyorum.

Bu arada yer yer Toplumsal Anlaşmayı devirmek, aştırmak, öylece hem Hükümeti hem de Hükümetle bu anlaşmaya varmış olan Konfederasyonu zor durumda bırakmak tertipleri, gayretleriyle karşı karşıyayız. Bu oyuna da gelmeyeceğiz. Bizimle bir Toplumsal Anlaşma imzalan-

mış olmayı, herhangi bir Konfederasyon için adeta cezalandırıcı bir unsur haline getirmeye elbette razı olmayacağız. Onun için kimse hayal beslemesin. Kim ne yaparsa yapsın, Toplumsal Anlaşma'yı deldirmeyeceğiz.

Bu konuyu özetlemek gerekirse, günümüzde işçiler soldan değil, solun herhangi bir kesiminden değil, sağın belli bir kesiminden veya kesimlerinden gelen bazı kışkırtmalarla karşı karşıyadırlar. Fakat dediğim gibi, bu kışkırtmalardan beklediklerini bulamayacaklardır ve bu kışkırtmalara hiç aldırış etmeksizin, Hükümetimiz, doğru bildiği yoldan demokratik işçi haklarını ülke yararına uygun olarak, ekonomi gereklerine uygun olarak genişlete genişlete Türk işçisinin refah düzeyini ve mutluluğunu yükseltmeye devam edecektir.

Buraya kadar yaptığım açıklamalar bugünkü ekonomimizin büyük zorluklarına karşın Hükümetimizin köylüye ve işçiye ne kadar büyük bir rahatlık sağlayabildiğini kanıtlamaya yeter sanırım.²³⁾

“Toplumsal Anlaşma” ve TÜRK-İŞ

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Halil Tunç, Ekim 1978'de TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu toplantısında bir açış konuşması yaptı. Gündemdeki birçok konuya değinen Tunç, “Toplumsal Anlaşma”ya da ilişkin şunları söyledi:

“Bu arada, bu dönemde ilk defa Türkiye Cumhuriyeti tarihinde Batılı ülkelerde olduğu gibi, Hükümetle bir Toplumsal Anlaşma yapılmıştır. Bu Toplumsal Anlaşma'nın toplu sözleşmelerle ilgili bölümü yüzde yüz hedefine ulaşmıştır. Yalnız Sümerbank ile Teksif arasında işkolu seviyesinde bir sorun var. O da,

23- “Ecevit: 24 Temmuz'a Sahip Çıkmalıyız”, Başbakan Bülent Ecevit'in CHP Küçük Kurultayı'nda yaptığı konuşmanın ilgili bölümleri, *TÜRK-İŞ Dergisi*, Cilt: 10, Sayı: 115, Ekim 1978.



müspet şekilde gelişmektedir. Ümit ediyorum ki, önümüzdeki hafta içinde o sorun da amacımıza ve istegimize uygun çözüme bağlanacaktır. Böylelikle Toplumsal Anlaşma'nın toplu sözleşmelerle ilgili bölümünde yüzde yüz hedefine ulaşılmıştır. Sonuçta TÜRK-İŞ topluluğu ne denli disiplinli, tutarlı, kararlı bir toplum olduğunu kamuoyu önünde Toplumsal Anlaşma'nın toplu sözleşmelerle ilgili bölümlerine kayıtsız şartsız riayet etmek suretiyle disiplinli bir kuruluş olduğunu göstermekten öte, ülkemizin bugün her şeyden fazla ihtiyaç duyduğu işgücü kaybını önlemiş, grevsiz olarak 450 bin kişilik sözleşmeleri bitirmiştir.

Önümüzdeki devam eden, Türkiye Kömür İşletmeleri, Zonguldak maden işçilerini kapsayan bir sözleşme vardır. O da, son safhasına gelmiştir. Toplumsal Anlaşma'nın çerçevesi içinde en yüksek düzeyde o sözleşme de bağlanacaktır. Toplumsal Anlaşma'yla toplu sözleşmelerin, ülkenin içinde bulunduğu ekonomik şartları dikkate alındığında en yüksek düzeyde bağlandığını rahatlıkla iddia ediyoruz. Ve ilk defa sözleşmelerin büyük bir çoğunluğu işçinin huzurunda imzalanmıştır. Birçok yan tahriklere rağmen, işçi bugünkü şartlar içinde sözleşmelerin böylesine yüksek bir düzeyde bağlanabilmesini ve sendikaların bu konuda gösterdikleri uğraşları takdirle karşılamışlardır. Yalnız bu arada, bir sıkıntımızı ifade etmeye mecburuz. Toplu sözleşmelerle sağlanan hakları, ücret farkları, bugüne kadar bazı sektörlerde ödenememiştir. Son olarak Hükümetle yaptığımız temaslarda, bu hafta içinde bir açıklama yapılacağı ve bunun bir takvime bağlanacağı ve en kısa zamanda, ödeneceği ifade edilmektedir. Fakat bu genel ifade elbette tatminden uzaktır. Bize daha sağlam güvence-

ler verilmesi yolunda çabalarımız sürmektedir. Yönetim Kurulumuz toplantılarını bitirmeden önce herhalde bu konuda ilgililer bir güvence vereceklerdir.

(...) Bu arada, elbette önümüzdeki dönemde Toplumsal Anlaşma'nın diğer bölümlerinin uygulamaya konulması söz konusu olacaktır. Bildiğiniz gibi, Toplumsal Anlaşma'da çalışanların daha ziyade sendika kurma hak ve hürriyetine sahip olmaları yönünde bir bölüm vardır. Onun dışında, çalışanların yönetime katılma sorunları vardır. Ümit ediyorum ki, önümüzdeki haftalarda ardına, çalışanların yönetime katılması büyük ölçüde sağlanmış olacaktır. Bildiğiniz gibi Hükümet bir yetki kanunuyla 440 sayılı yasanın değiştirilmesini sağlayıcı gücü almış bulunmaktadır. Bu arada, 440 sayılı yasanın kapsamı ve yönetime katılma şekillerini içeren maddeler de bir kararnameyle değiştirilebilecektir. Bu kararnameyle hem yönetime katılma kapsamı genişletilecek, hem de sayısal bakımdan bir kişi yerine, teşekküllerin yönetim kurullarında çalışanların adedi artırılacak. Ümit ediyorum ki, önümüzdeki günlerde bu konuda çok süratli gelişmeler olacak.

Ayrıca ülkenin ekonomik ve sosyal sorunlarıyla ilgili önemli konularda Hükümet karar vereceği zaman TÜRK-İŞ'in görüşünü alacak. Bununla ilgili çalışmalar, önümüzdeki haftalarda başlayacak, birimler, üniteler kurulacak, gelecek Yönetim Kuruluna kadar herhalde bu konuda çok süratli gelişmeler olacağını sanıyorum ⁽²⁴⁾

"Toplumsal Anlaşma" konusu, TÜRK-İŞ'in 16-22 Nisan 1979 günlerinde toplanan 11. Olağan Genel Kurulu'nun da gündemindeydi.

Genel Kurula sunulan Çalışma Raporunda, "Toplumsal Anlaşma"ya ilişkin şu görüşler yer aldı:

"Demokratik işçi hareketinin kendine düşen ödevleri ve fedakarlıkları yerine getirirken diğer kesimlerin de aynı ölçüde üzerlerine düşen görevleri yerine getirmeleri, kamu kesiminde verimli işletmecilik kurallarına uygun demokratik düzenlemelerin yapılması ve en önemlisi, ekonomik bunalımı biran önce sona erdirmek üzere hükümetin işçilere danışarak izleyeceği yolu sap-tamasını içeren Toplumsal Anlaşma çeşitli çevrelerde çok çeşitli yorum ve görüşlere konu olmuştur.

Siyasi parti başkanlarından, diğer sendika ve Konfederasyon başkan ve yetkilileri, sağ ve sol basından çeşitli yazarlar, öğretim üyeleri ve nihayet TÜRK-İŞ'e bağlı sendika yetkililerine kadar herkes iyi ya da kötü, olumlu ya da olumsuz çok şey söylemişlerdir.

Kendilerine güven duymadığımızı açıkça belirttiğimiz siyasi parti ve karşı sendika yetkililerinin elbette olumlu görüş sahibi olmaları beklenmemiştir.

Ancak çok üzülererek belirtmek isteriz ki, siyasi görüşleri hükümetle ters düşen bazı TÜRK-İŞ üyesi sendika yetkilileri de bu konuyu salt politik açıdan eleştirmişlerdir.

Bir sendikacının ilk ve asıl görevi işçiye hizmet vermektir. İşçinin menfaatinin söz konusu olduğu yerde, politik görüşlerimize ters düşse de sendikacılık görevini ön plana, şahsi görüş ve düşüncelerimizi arka plana almak zorundayız. Aksi halde işçi ve halk nazarında itibarımızı yitireceğimiz gibi vicdanlarımıza karşı da huzur içinde olamayız.

24- "Tunc: Toplantımıza Kaygılı Olarak Başlıyoruz, Fakat Kötümser Değiliz", TÜRK-İŞ Genel Başkanı Halil Tunc'un TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu toplantısı açış konuşmasının ilgili bölümleri, *TÜRK-İŞ Dergisi*, Cilt: 10, Sayı: 116, Kasım 1978.



1979 yılında yapılan TÜRK-İŞ 11. Olağan Genel Kurulu'nda "Toplumsal Anlaşma" yoğun bir biçimde tartışıldı.

Biz arkadaşlarımız salt politik amaçla, bu tür uyumsuz ve ters davranışlar içine girmedikleri sadece konuyu çok iyi inceleyip, içeriğini ve anlamını iyi kavrayamadıkları için karşı çıkışlarını anlamak arzu-sundayız.

Nitekim, önce karşı çıkan arkadaşlarımızın daha sonra bize müra-caat ederek sözleşmelerini bu anlaş-ma çerçevesinde yapmak istemeleri de bizim yanıldığımızı kanıtlamış-tır.

Dünyanın dört bir yanında sen-dikacılık hareketini geliştirebilmiş, işçilerin haklarını sendikaları aracılı-ğıyla belli bir düzeye çıkarabilmiş olan ülkeleri tetkik etmekte yarar vardır.

Avrupa ülkelerinin çoğunda Toplumsal Anlaşma niteliğindeki yazılı ve sözlü mukaveleler yapılmış ve sendikacılar da bununla iftihar etmiştir.

Türkiye'de yanılıya düşülen bir gerçek var ki, insanlar ve toplum katı kurallar içine sokulmaktadır. Bunun çeşitli nedenleri olabilir, yanlış eğitim, eksik eğitim, baskı grup-lar arasındaki eksik iletişim, kötü ve

yetersiz bir şekilde gelişme gösteren dernekçilik vb.

Ancak hemen şunu ekleyelim ki, millet olarak taşıdığımız hasletler arasında yanlışlıklarımızı kabul et-mek de vardır.

Gerçi başta kasıtlı veya kasıtsız olarak karşı tutum ve davranış içine girenler, uygulama yapıldıkça özel-likle işçiye yakın olanlar Toplumsal Anlaşmayı benimsemişlerdir. Esa-sen raporumuzda bu konunun sa-vunma veya yorumunu yapmaktan çok bilerek ve inanarak giriştiğimiz Toplumsal Anlaşmayı ilgililerin ve özellikle işçilerimizin değerlendiri-mesine bırakıyoruz.”⁽²⁵⁾

Genel Başkan Halil Tunç, Genel Kurulun açılışında yaptığı konuşma-da da Toplumsal Anlaşma'ya değindi ve şunları söyledi:

“Sorumluluğumuzun gereği ola-rak yaptığımız Toplumsal Anlaşma eleştirildi, suçlandı.

Ama şimdi aradan aylar geçtik-ten sonra haklılığımız görülmüyor mu? Çünkü Toplumsal Anlaşma'yı yaptığımız ortamın bütün şartları, olanca ağırlığı ile dışarıda ve içeride hükmünü sürdürüyor.

Bu şartlar, dünyada buhran, içeride daha da ağır buhran yaratıyor.

Bugün dünyada kıyası-ya savaşın yarattığı buhran, bütün ülkeleri etkiliyor. Örneğin Uzak Doğu'da olduğu gibi, bazı ülke-ler arasında sıcak savaşa yol açıyor bu buhran, ya da Ortadoğu ve Afrika'da olduğu gibi ihtilaller gö-rülüyor. Acımasız, kanlı, yılların birikim olan kinle gelen ihtilaller...

(...) Geçen dönem özellikle, Toplumsal Anlaşma yüzünden za-man zaman hücumlara, suçlamalara muhatap olduk. Ama yine toplumsal Anlaşma ile 600 bin işçimizin toplu sözleşmesini yaptık. Herkesin, her kuruluşun sokakta olduğu bir dö-nemde, biz toplu sözleşmelerimizi hallederek, sokağa dökülmekten topluluğumuzu koruduk.

Seviyesi kadar bir defada ücret artışı sağlanmıştır; yani bir işçinin 30 yılda saat ücreti 25 liraya eri-şebilmişse, bu 25 lira Toplumsal Anlaşma'yla 50 liraya yükseltilmiş-tir.”⁽²⁶⁾

Aynı Genel Kurula katılarak uzun bir konuşma yapan CHP Ge-nel Başkanı Bülent Ecevit de, konuş-masının bir bölümünde “Toplumsal Anlaşma”ya değindi. Ecevit şunları söyledi:

“Toplumsal Anlaşma'ya geçen yıl ne kadar ağır eleştiriler yön-el-tildiğini, inanarak veya inanmadan bu konuda ne kadar kuşkular öne sürüldüğünü hatırlıyoruz; ama artık Toplumsal Anlaşma üzerinde-ki tartışmalar bitmiştir. Çünkü bu Anlaşma'yı eleştirerek işçinin kar-

25- TÜRK-İŞ 11. Genel Kuruluna Sunulan Çalışma Raporu, 16 Nisan 1979-Ankara, TÜRK-İŞ Yayını No:122, Ankara 1979.

26- TÜRK-İŞ 11. Genel Kurul Çalışmaları, 16-22 Nisan 1979, Ankara, TÜRK-İŞ Yayını No: 129, Ankara, 1979.



şısına çıkılamayacağını artık herkes anlamıştır.”⁽²⁷⁾

“Toplumsal Anlaşma”, dönemin sendikalarının da gündemlerinde önemli bir yer tuttu. Bazı Sendikaların sözcüleri, özellikle 11. Olağan Genel Kurul’da “Toplumsal Anlaşma”yı eleştiren, bazılarıysa destekleyen konuşmalar yaptılar. Bunlardan bazı örnekler şöyledir:

Deri-İş Genel Başkanı Yener Kaya, “Toplumsal Anlaşma, devlet sektöründe bulunan tüm işçi arkadaşlarımızın ücretlerine -Sayın Genel Başkanımızın açıkladığı gibi- yüzde yüz oranında bir zam getirmiştir ve bugün devlet kesiminde çalışan arkadaşlarımızın bundan evvelki mağduriyetleri bir ölçüde, bir noktada önlenmiştir Toplumsal Anlaşmayla. TÜRK-İŞ yöneticilerine bu uğraşlarında sendikam adına teşekkür ederim.”

Dokgemi-İş delegesi Güngör Tarı, “Ne yazık ki 1978 yılında yapılan bu anlaşma bugüne kadar uygulanmamış, toplu sözleşmeler zamanında bitirilememiş, bazı sendikalara karşı hasmane davranışlar hepimizin gözleri önünde cereyan etmiştir.”

Türk Metal Delegesi Muammer Gür, “TÜRK-İŞ İcra Kurulu, bu anlaşmayla sağlanan haklardan fazlası hiçbir şekil ve şartta bir sendikaya verilemeyeceği defalarca ifade ettikleri halde, Hükümet vaatte de durmamış, DISK’e bağlı Maden-İş Sendikası’na TÜRK-İŞ’e bağlı sendikalara verdiklerinin çok çok fevkinde fazla ver-

miştir. Bu da Hükümetle TÜRK-İŞ Başkanının TÜRK-İŞ’i ne kadar sevdiklerini göstermektedir.”⁽²⁸⁾

TÜRK-İŞ’e bağlı bazı sendikalar da, çeşitli yayınlarında “Toplumsal Anlaşma”ya ilişkin görüşlerini dile getirdi. Örneğin, TÜRK-İŞ’e bağlı sendikalar arasında önemli bir ağırlığı olan Türkiye Yol-İş Federasyonu bir yayınında “Toplumsal Anlaşma”yı şöyle değerlendiriyordu:

“Toplumsal Anlaşma’yla getirilen hükümler işçi örgütlerinin sorumlu davranmaları ve anlaşmaya sahip çıkmaları halinde ‘düzeni değiştirmek’ kavramına ulaşabilecek kadar açık ve esnektir. Bunun belirleyici etkeni anlaşmaya sermayenin ya da işçilerin sahip çıkmaları olacaktır. Anlaşmanın işçi sınıfının çıkarları doğrultusunda uygulanabilmesinin temel ögesi sendikaların demokratik işlevlerinin arka plana itilmemesi ile olanaklı olacaktır. İşçi örgütleri, tabanlarıyla birlikte bu anlaşmaya sahip çıktıkları takdirde bu konuda bazı kafalarda beliren tereddütler tümüyle sürececek, işçi hareketinin sendikal mücadele içinde gelişen birliği daha da pekişecektir. Demokratik işçi hareketinin, bu anlaşmayı emekten yana üretim ve bölüşüm ilişkilerini kurmakta önemli bir mücadele aracı olarak kullanacağına kimsenin kuskusunun olmaması gerekir.”⁽²⁹⁾

Toplumsal Anlaşma Üzerine Yazılar

“Toplumsal Anlaşma” konusunda yazılmış bilinen tek kitap, Prof. Dr. Cahit Talas tarafından kale-

me alınan “Bir Toplumsal Politika Belgesinin Yorumu, Toplumsal Anlaşma”dır.

“Toplumsal Anlaşma”yı kendi alanında ülkemizde ilk deneme olarak niteleyen Talas, bu girişimin siyasal istikrarsızlığın ve diğer bazı etkenlerin etkisiyle başarıya ulaşmasının daha başlangıçta zayıf bir olasılık olarak belirlediğini tespit eder. Ancak yine de, “Toplumsal Anlaşma”yı ülkemizin toplumsal politika tarihinin çoğulcu demokrasi oluşumu içinde önemli ve öncü bir belge olarak tanımlar.

Talas, “Toplumsal Anlaşma aslında işçi ve işveren ilişkilerini devlet kesiminde daha sağlıklı bir doğrultuda düzenlemeyi amaçlamıştı. İçerdiği öteki konuları bu temel amacı gölgelememiştir. Ne var ki, ne Hükümet ne de TÜRK-İŞ, Toplumsal Anlaşma’yı yeterince benimsemiş, ona yeterince sahip çıkmışlardır. Daha sonra gelen Hükümet ise, genel politikasında bu tür oluşumlara ve bunların yararına inanmadığı için ve TÜRK-İŞ de kendi içindeki çelişkilerden ve düşünce ayrılıklarından ötürü uygulanmasında ve benimsemesinde bir karar almaya gerek görmemişlerdir. Birçok şeyin daha çok değere ulaşması için onun yitirilmesi gerekir. Toplumsal Anlaşma da bu kuralın bir ayrallığını (istisnasını) oluşturmamıştır. Sanıyoruz ki, TÜRK-İŞ de, şimdi bunun bilincine ulaşmış olmalıdır” diye yazmıştır.

Talas’a göre, “Toplumsal Anlaşma”, özellikle kamu kesiminde grev ve lokavtın tırmanmasına yol açan

27- agy., Ecevit yıllar sonra Demokratik Sol Parti Genel Başkanı ve koalisyon hükümetinin başı olarak, 2001 yılı ekonomik krizini değerlendirirken, 1978 yılında imzalanan “Toplumsal Anlaşma”ya atıfta bulundu. Ecevit 4 Nisan 2001 günü DSP Grubunda yaptığı konuşmada şunları söyledi: “Bir demokratik ülkede böyle kriz denebilecek ortamlarda toplumsal anlaşma son derece önemlidir. Başka türlü işin içinden çıkılmaz. Bu konuda benim bir deneyimim var. 1978 Haziranı’nda Hükümet olarak TÜRK-İŞ ile bir Toplumsal Anlaşma imzaladık. O sırada yalnız Türkiye’de değil, tüm dünyada petrol fiyatlarındaki artış nedeniyle büyük bir ekonomik bunalım vardı. Fakat o kritik dönemde çalışma hayatını TÜRK-İŞ ile yaptığımız Toplumsal Anlaşma sayesinde esenliğe ulaştırabildik. Aynı olanağı işçi kesiminin şimdi de sağlayacağını umarım. Odalar Birliği, içinde bulunduğumuz ekonomik mücadeleyi bir ‘Kurtuluş Savaşı’, ilan ederek toplumsal dayanışmaya öncülük etmiştir. Kendilerine buradan bir kez daha teşekkürlerimi sunuyorum. Bu dayanışmaya işçi kesiminin de gereken katkıyı yapacağına inanıyorum.” *Başbakan Bülent Ecevit’in Demokratik Sol Parti TBMM Grup Toplantısı Konuşması*, 4 Nisan 2001, Ankara.

28- agy.

29- www.yol-is.org.tr.



gelişmeleri denetim altına almayı amaçlamıştır. Çünkü dönemin siyasi ortamı ve diğer koşulları gereği, endüstri ilişkileri alanında uzlaşmazlık egemen olmuş, işçi-işveren ilişkileri bozulmuştur.

Ancak bunu nedeni yalnızca siyasi ortamın gerginliği değil, aynı zamanda enflasyonun hızının aşırı ölçülerde artmasıdır. Çünkü bu dönemlerde gelir bölüşümü adaleti bozulmaktadır, ücretler fiyatları geriden izlemektedir. Türkiye’de o dönemde ortaya çıkan bu olumsuz ekonomik gelişme, işçiler açısından iki olumsuz sonucun doğmasına neden olmuştur. Birincisi, karların sürekli artması ve bu yoldan gelir dağılımının iyice bozulması, ikincisi ise, gerileyen yaşam düzeyinin ve geçim sıkıntılarının yarattığı olumsuzluklar.

Bu nedenle “Toplumsal Anlaşma”, Türk ekonomisinin ve toplumsal yaşamın son derece ağır ve bunalımlı döneminin doğal bir ürünüdür.⁽³⁰⁾

Prof. Dr. Metin Kutsal’a göre ise, “Toplumsal Anlaşma” yalnızca Hükümet ve TÜRK-İŞ arasında yapılmış olması, diğer işçi ve işveren kuruluşlarını dışında tutması ve sınırlı içeriği gibi nedenlerle oldukça dar kapsamlı bir anlaşmadır.

Kutsal bu konuda şunları söylemektedir:

“Oldukça somut önlem ve politikalar öngörmesine karşın bu anlaşma uygulamada beklenen gelişmeleri sağlayamadı. Gerçi bu anlaşmanın yapılmasından hemen sonra, Hükümet başta Tarım-İş Yasası Tasarısı olmak üzere bazı taslaklar hazırladı

ve ilgili çevrelerin bilgisine sundu. Bunlar arasında iş güvencesini ön-gören bir taslak da yer alıyordu. Öte yandan kamu kesiminde işçilerin yönetime katılmaları için ciddi arayışlar içine girildi.

Ancak bu gelişmeler somut sonuçlara ulaşamadı. Kamu kesimi toplu pazarlıklarında eşgüdüm sağlayacak olan teknik birimler kurulamadı. Sosyal yardımların toplam gelir içinde hesaplanması uygulamasına geçilemedi. İşçilerin KİT’lerde yönetime katılması konusunda Hükümet içinde bile farklı modellere dayalı tasarılar hazırlandı. Hepsinden önemlisi, Toplumsal Anlaşma’nın tarafları arasında bile yeterli temaslar yapılamadı.”⁽³¹⁾

Doç. Dr. Özlem Işığçık ise, Toplumsal Anlaşma’nın başarısızlıkla sonuçlanmasını, “Anlaşma’ya taraf oluşturan hükümetin kısa ömürlü oluşu ve yeni bir hükümetin göreve gelmesi ile Türk Sendikal Hareketi’nin bölünmüşlüğü’nün yanı sıra Türk-İş’in Konfederasyon olarak Anlaşma’yı benimseyip üyesi sendikalara benimsetme konusundaki yetersizliği” olarak değerlendirmektedir.⁽³²⁾

Sonuç

1978 yılının kamu kesimi toplu iş sözleşmeleri, “Toplumsal Anlaşma”ya uygun olarak yapıldı. Bu toplu iş sözleşmelerinin denetimi ise, İşletmeler Bakanlığı’na verildi. İşletmeler Bakanı Prof. Dr. Kenan Bulutoğlu, denetim görevini danışmanlarına devretti. Kamu kesiminde imzalanan tüm toplu iş sözleşmeleri, “Toplumsal Anlaşma’ya göre sonuçlandırılmıştır” ibaresiyle, Bakanlığa

verildi. Bu ibarenin yer almasına rağmen, toplu iş sözleşmeleri arasında bir uyum yoktu, kamu kesimindeki dağınıklık çözülemedi.

TÜRK-İŞ’in Hükümetle “Toplumsal Anlaşma” imzalayan Genel Başkanı Halil Tunç, 16-22 Nisan 1979 günlerinde yapılan 11. Olağan Genel Kurulu’nda aday olmayarak sendikacılık yaşamına son verdi. Tunç’un yerine İbrahim Denizcier seçildi.

20 Ağustos 1979 günü Başbakan Bülent Ecevit ile TÜRK-İŞ Genel Başkanı İbrahim Denizcier bir araya gelerek “Toplumsal Anlaşma”ya yönelik görüşmeler yaptılar. Görüşmelerin ardından Başbakan Ecevit, “Bazı işyerlerinde Toplumsal Anlaşma’da belirtilen ölçülerin ötesine geçildiğini, bu durumun TÜRK-İŞ kadar Hükümeti de üzdüğünü” söyledi. TÜRK-İŞ Genel Başkanı İbrahim Denizcier de, “Toplumsal Anlaşma’ya Hükümetin bazı kanatları riayet etmemiştir” dedi.⁽³³⁾

Bu gelişmeler üzerine 4-6 Eylül 1979 günlerinde Rize’de yapılan 12. Dönem TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu toplantısı sonunda, “Toplumsal Anlaşma”nın bağlayıcı kuralları askıya alındı.⁽³⁴⁾ Dönemin TİSK Genel Sekreteri Rafet İbrahimoglu, 8 Eylül 1979’da bir açıklama yaparak, “Toplumsal Anlaşma”nın askıya alınmasına destek verdi ve “anlaşmanın en baştan noksan ve ölü doğduğunu” ileri sürdü.⁽³⁵⁾

Ocak 1980’deki hükümet değişikliğinden sonra, TÜRK-İŞ, “Toplumsal Anlaşma”nın artık kendilerini bağlamadığını açıkladı. Böylece 14 ay boyunca yürürlükte bulunan “Toplumsal Anlaşma” son bulmuş oldu.

30- Talas, Cahit (Prof. Dr.); *Bir Toplumsal Politika Belgesinin Yorumu Toplumsal Anlaşma*, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları No: 488, 100. Doğum Yılında Atatürk’e Armağan Dizisi: 31, Ankara 1982.

31- *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi*, Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Ortak Yayını, Cilt: 3, Numune Matbaacılık, İstanbul 1998.

32- Işığçık, Özlem Dr., “Sosyal Diyalog-Temel Nitelikleri ve Türkiye’de Sosyal Diyaloga İlişkin Genel Bir Değerlendirme”, Uludağ Üniversitesi, İİBF Yayını.

33- Koray, Meryem (Prof. Dr.), Aziz Çelik; *Avrupa Birliği ve Türkiye’de Sosyal Diyalog*, Belediye-İş Sendikası Yayınları, AB’ye Uyum Dizisi, Mayıs 2007.

34- “TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu Rize’de Toplandı”, *TÜRK-İŞ Dergisi*, Cilt: 10, Sayı: 126, Eylül 1979.

35- *Ayin Tarihi*, http://www.byegm.gov.tr/YAYINLARIMIZ/Ayin_Tarihi/Ayintarihi.htm.



“Toplumsal Anlaşma” Üzerine İki Tanık İki Yorum

1978 yılında TÜRK-İŞ ile Hükümet arasında imzalanan Toplumsal Anlaşma'ya yakından tanıklık eden iki uzman, Anlaşma'yı TÜRK-İŞ Dergisi'ne değerlendirdi. Anlaşma'nın imzalanmasında önemli payı olan, dönemin DPT uzmanı, araştırmacı-yazar Tevfik Çavdar ve dönemim kamu işveren sendikası uzmanı, TÜRK-İŞ Genel Sekreter Yardımcısı Naci Önsal.

Tevfik Çavdar

“Toplumsal Anlaşma 1970’li yıllarda kapitalist cephenin ana kuramı haline gelen neoliberal ekonomi yaklaşımının bir anlamda uzantısıdır. Emegın siyasal ve ekonomik mücadelesini sınırlandırmayı amaçlar. Nitekim, 1979’da TUSİAD’ın gazete ilanlarında da ücret sınırlandırması ağırlıklı bir yere sahiptir.



1978-80 döneminde Ecevit hükümeti yerli ve uluslararası sermayenin büyük baskısı altındaydı. Merkez Bankası tüm görevlerini adeta ‘Tahtakale’ borsasına devretmişti. Petrol gereksinimi günlük spot alımlarla karşılanıyordu. Böylesine sorunlarla uğraşan Hükümet, işçi sınıfını bir anlamda yanında hissetmek için bu yolu tercih etti.

Anlaşmanın hazırlık sürecinde ben, Başbakan Yardımcısı Hikmet Çetin’in gözetiminde devreye girmiştım. Süreci Çetin’le birlikte yürüttük. TÜRK-İŞ Genel Başkanı Halil Tunç’la çok iyi bir çalışma ortamı oluşturduk.

DISK zorluk çıkarır bir görüntüyü yeğledi. Ancak aynı sözleşme koşullarının DISK’e de uygulanmasını istemekten de geri kalmadılar. DISK’in o dönemdeki yönetimi, Maden-İş Sendikası Genel Başkanı Kemal Türkler ve ekibinden daha geride olmadıklarını kanıtlama çabasımdaydılar. Bunun dışında ideolojik bir nedenleri olduğu intibamı edinmedim.

Toplumsal Anlaşma Ecevit hükümetinin sıkıntılarını bir ölçüde gidermek için başvurulmuş bir yoldu. Sözleşmeler tamamlandıktan sonra unutuldu gitti. Politik bir zorunluluktan.

Bugünkü koşullarda böyle bir anlaşma gündeme getirilemez. Özellikle son finansal kriz, küreselleşmiş kapitalist düzeni işçiler üzerinde daha da acımasız bir baskıyı hedeflediği, tüm kaynakların (trilyonlarca dolar) sermayeye sorgusuz sualsiz bir ortamda işçilerin ezilmesi sistemin temini açısından olmazsa olmaz bir gerektir. Ezilenlerin açlığa, yoksulluğa mahkum edildiği 2000’li yılların Toplumsal Anlaşmayı düşünmesi mümkün değildir. Hele Türkiye’de..”

Naci Önsal

“O dönemde Kamu İşveren Sendikaları yoktu. Kamu işveren Sendikaları 2821 sayılı Kanunla düzenlendi, yasal bir tanım geldi. 274 sayılı Kanun döneminde üyeleri kamu kurum ve kuruluşları olan işveren sendikaları vardı. Kamu İşveren Sendikası kavramı, Türk Taşıt İşverenleri Sendikası (TÜTİS) yarattı. Üyeleri sadece kamu kurum ve kuruluşları olan işveren sendikaları içerisinde yalnızca TÜTİS personeli profesyoneldi. Kamudaki işveren sendikalarının işleri, ikinci iş olarak devlet memurları tarafından yapıldı. TÜTİS’in bir önemli özelliği de 4 işkolunda faaliyette bulunmak üzere kurulmuş olmasıydı. Sendikalar Kanunu yakın işkollarında bir sendika kurmaya izin veriyordu. Bu nedenle TÜTİS kara, demiryolları, deniz ve hava taşımacılığı işkollarında faaliyette bulunuyordu. Bu tecrübe hareketle de 2821 sayılı Kanunda Kamu İşveren Sendikalarının kuruluşunda işkolu esasının aranmayacağı düzenlemesi getirildi.

Kamudaki işveren sendikalarının yeterince özerk ve güçlü olmadığı o dönemde yapılan Toplumsal Anlaşma başarılı olamadı. Çünkü adma uygun bir “toplumsal anlaşma”nın ürünü değildi. Hükümet ve TÜRK-İŞ, karşı tarafı kendileri yararına etkiledikleri bir anlaşma yaptıklarını düşünüyordular. Metnin işçiler lehine düzenlenmiş bölümlerini birden kamu yararını gözetken metinler izliyordu. TİSK ve diğer işçi örgütleri bu anlaşmanın içinde değillerdi. Yalnızca bu bile karşı olmaları için bir nedendi. Ayrıca DISK de TİSK de bu metnin kendilerini bağlayabileceğinden endişe duyuyorlardı. Özel sektör bu anlaşmanın içinde olsaydı daha anlamlı bir sonuç çıkabilirdi.

Toplumsal Anlaşmanın kamu kesimindeki uygulaması ise denetlenememişti. Toplu iş sözleşmesi yapan kamu kuruluşları veya kamu kesimindeki işveren sendikaları, konuyu izleyen Devlet Bakanlığına ‘Toplu iş sözleşmemiz Toplumsal Anlaşma koşullarına uygun olarak sonuçlanmıştır’ diye yazıyorlardı.

Bugünün koşullarında benzer bir anlaşma yapılmaz. İktidarlar kendilerini sıkıntıda hissederlerse anlaşma ararlar. Ancak ekonomik kriz böylesi bir arayışa neden olabilir. Kamu ve özel sektör işverenlerinin hükümetle birlikte içinde olacakları bir anlaşma ekonomik kriz ile mücadelede de bir araç olabilir.”





İş Sağlığı ve Güvenliğinde Sosyal Tarafların Rolü

98

Özcan KARABULUT

TÜRK-İŞ Eğitim Uzmanı
ozcankarabulut01@hotmail.com

Uluslararası Çalışma Örgütü/Dünya Sağlık Örgütü İş Sağlığı Ortak Komitesi'nin 1995 yılında yapılan 12. oturumunda iş sağlığı tanımı gözden geçirilerek son şekli verilmiştir: "İş sağlığı, hangi işi yaparlarsa yapsınlar bütün çalışanların fiziksel, zihinsel ve sosyal refahlarının mümkün olan en yüksek düzeye çıkarılmasını ve burada tutulmasını; çalışma koşullarından kaynaklanan sağlık sorunlarının önlenmesini; işçilerin fiziksel ve biyolojik kapasitelerine uygun

mesleki ortamlarda çalıştırılmalarını; özetle işin insana, insanın da işine uygun hale getirilmesini hedefler."

Avrupa Birliği'nde topluluk düzeyinde geliştirilen ve yüksek bir koruma düzeyi içeren standartlardan biri de iş sağlığı ve güvenliğiyle (ISG) ilgilidir. ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü), WHO (Dünya Sağlık Örgütü) ve AB (Avrupa Birliği) belgelerinde çalışana değer verilmesi, çalışma hayatının çalışma çevresiyle birlikte insancıl hale getirilmesi, yaşam kalitesinin yükseltilmesi temel amaçlar arasındadır.

Bununla birlikte ISG bir bilim dalı olarak, üretim süreçlerini, üretim yöntemlerini, verimliliği, ergonomiyi vb. alanları ilgilendiren

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

2007 yılı SGK istatistiklerine göre, 80.602 iş kazası, 1.208 meslek hastalığı olgusu meydana gelmiş, bunların 1.044'ü ölümlle sonuçlanmıştır. Ülkemizde SGK tarafından tutulan istatistikler sadece sigortalı işçilerle sınırlıdır. SGK verilerinin sadece sigortalıları kapsadığı, sigortalıların sayısının da yaklaşık 9 milyon kişi olduğu, buna karşılık toplam istihdamın yaklaşık 22.5 milyon kişi olduğu düşünülürse, gerçekte iş kazaları ve buna bağlı olarak ölüm-



lerin, meslek hastalıklarının çok daha fazla olduğu anlaşılmaktadır.

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

ILO’nun 2002 yılında 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 bir artış söz konusudur. Ülkemizde ISG tablosunun olumsuz olmasının nedeni bu alanda ciddi önlemlerin alınmamasıdır. Diğer bir deyişle, ISG alanındaki olumsuz tablo, ISG politikalarıyla stratejilerinin sosyal tarafların katılımlarıyla etkin bir biçimde uygulanamamasından kaynaklanmaktadır, denilebilir.

ISG politikalarıyla stratejilerinin etkin bir biçimde yürütülmesinden devlet sorumludur. İlgili birimleriyle ÇSGB, ISG alanındaki mevzuat düzenlemelerini ve denetimi yapmaktan sorumlu olan kurumdur. Sahip oldukları haklarıyla, yerine

getirilmesi gereken yükümlülükleriyle işçi ve işverenler ISG sisteminin vazgeçilmez taraflarıdır.

ÇSGB İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından hazırlanan “Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Sistemi” başlıklı raporda, ülkemizde ISG sisteminin güçlü ve zayıf noktalarına yer verilmiştir. Taslak metni incelendiğinde, sisteminin zayıf noktalarının güçlü noktalarından çok daha fazla olduğunu ortaya koymaktadır. Buna göre, sistemde 10 güçlü nokta varken, zayıf nokta sayısı 17 maddede sıralanmaktadır. Zayıf noktalardan birkaçı belirtilmek istenirse; birincisi, mevzuatın dağınıklığı ve kapsamı, ikincisi ise mevzuatın etkili biçimde uygulanmamasıdır. Üçüncü zayıf nokta raporda şöyle ifade edilmiştir: “AB ISG kavramı göz önüne alındığında, ISG faaliyetlerine doğrudan ve dolaylı katılan ve ISG sisteminde tanımlanan kurum ve kuruluşların iletişim, eşgüdüm, politikalar planlama ve organizasyon konularında dağınıklık içinde bulundukları ve birbirini tamamlayan, katkı sağlayan ve teşvik eden bir yapının mevcut olmadığı görülmektedir.”

İş sağlığı ve güvenliğinin tüm topluma mal edilmesi ve sorunların sosyal tarafların katılımıyla çözümlenebilmesi, çalışanların sağlık ve sosyal refahlarının temini için Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı ve ILO’nun 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi gereği ÇSGB tarafından 2005 yılında Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi kurulmuştur. Konsey, işçi-memur sendikaları, işveren sendikaları, meslek birlik ve odaları, bir sivil toplum temsilcisinin yanı sıra bakanlık ve kamu temsilcilerinden oluşmuştur. Konsey temsilcilerinin dağılımında, bakanlık temsilcileriyle işçi-işveren sendikaları, meslek birlik ve oda temsilcilerinin sayıca eşitlenmiş olması, sosyal tarafların taleplerinin, görüş ve önerilerinin kabul görme-

sinde sıkıntıların yaşanmasına neden olmuştur. Nitekim bu sıkıntı, ISG Kanunu’nun hazırlık çalışmalarında kendini göstermiş, sosyal tarafların pek çok talebi kabul görmemiştir. Bu durum, ISG sisteminde tanımlanan, politikalara ve çalışmalara katkı sağlaması beklenen sosyal tarafların içinde bulunduğu yapının sağlıklı bir şekilde kurulamadığının, çalışmaların sık sık dile getirilen sosyal diyalog çerçevesinde sürdürülemediğinin bir göstergesi olmuştur.

İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 sayılı ILO sözleşmesi ile 4857 Sayılı İş Kanununun iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili maddeleri gereğince çıkarılan İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik, sosyal tarafların iş sağlığı örgütlenmesinin ve hizmetlerinin katılmasına olanak sağlamaktadır. İşverenlerin yükümlülükleriyle ilgili 5. maddenin yedinci fıkrası ile çalışanların hak ve yükümlülüklerine yer verilen 6. ve 7. maddeleri buna örnek olarak verilebilir. Ancak belirtilmelidir ki, 15.08.2009 tarihinde İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin yerine çıkarılan İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelikte işçilerin lehine somut ifadelerden kaçınılmıştır.

İş sağlığı hizmetlerinin örgütlenmesinde sosyal tarafların katılımlarını sağlayan araçlardan biri de 4857 Sayılı İş Kanununun 80. maddesi gereği işyerlerinde kurulması zorunlu olan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarıdır. Bu maddeye göre, işveren en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan uzun süreli işlerin yapıldığı sanayi işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmak zorundadır. Kurul, işveren temsilcisi, iş sağlığı ve güvenliği uzmanları ve işçilerden oluşmaktadır. Kanunun bu



maddesi, işvereni, kurulun mevzuata uygun kararlarını uygulamakla yükümlü kılmıştır. İşyerlerinde 50 işçi sınırlaması kurullara yaygınlık kazandıramazken, işyeri düzeyinde istenilen işbirliğinin sağlanabildiğini, başka bir ifadeyle iş sağlığı ve güvenliği kurullarının sosyal diyalog çerçevesinde demokratik kurullar olarak çalıştığını söylemek zordur. Kurulların istenilen düzeyde çalışmamasının bir nedeni de, sendikaların kurullara yeteri kadar önem veremeyişidir.

4857 sayılı İş Kanunu'na bağlı olarak yürürlüğe giren yönetmeliklerin bir çoğunda iş sağlığı ve güvenliği risklerinin değerlendirilmesi yasal zorunluluktur. Ayrıca OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Standardı'nda da risk değerlendirmesi yapılması şartı bulunmaktadır. İşyerlerinde risk değerlendirmesinin yapılması şartı, iş sağlığı hizmetlerinin katılımcı bir anlayışla yürütülmesinde sosyal taraflara yeni bir araç sağlamaktadır. Yeni mevzuat çerçevesinde, risk değerlendirmesinde sorumluluk büyük ölçüde işverenin yükümlüğü altındadır. İşyerlerinde risk değerlendirmesi yapılması konusunda organizasyon görevi, işyerlerinde çalışan işyeri hekimleri ile iş güvenliği uzmanlarına düşmektedir. Risk değerlendirmesi işçilerin katılımlarıyla deneyimli uzman kişilerce ve ekip çalışması anlayışıyla yapıldığında, çalışma ortamındaki riskler kontrol altına alınacak, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesine katkıda bulunacak önemli araçlar arasında yer almaktadır. Öte yandan, iş güvenliği ile işgücü verimliliği arasında karşılıklı etkileşim olduğundan, risk değerlendirmesinin yapıldığı işyerlerinde sağlık ve güvenlik ortamı yaratılacak, dolayısıyla bu işyerlerinde verimlilik artırılacaktır.

Sendikaların imzaladıkları toplu iş sözleşmeleri iş sağlığı hizmetlerinin örgütlenmesinde, işverenlerle

işbirliği ve sosyal diyalogun kurulmasında önemli bir araç olmasına karşın, bu aracın sendikalar tarafından etkin olarak kullanıldığı söylenememektedir. İmzalanan toplu iş sözleşmeleri incelendiğinde, TİS'lerde yer alan ISG ile ilgili hükümlerin ulusal mevzuattaki kimi maddelerin tekrarı biçiminde olduğu görülmektedir. Bu maddelerin büyük bir bölümü iş sağlığını ilgilendirirken, iş güvenliğiyle ilgili maddelere daha az rastlanmaktadır. Günümüzde sendikaların karşı karşıya oldukları sorunlar (ücretler, iş güvencesi, örgütlenme vb.), ISG alanına yeterince eğilmelerini engellerken, toplu iş sözleşmelerdeki yasal maddelerden doğan hakların bile işletilememe durumunu da beraberinde getirmektedir.

Sonuç olarak belirtilmek gerekirse, ISG alanında ülkemizin ihtiyacını duyduğu politikaların belirlenmesi, uygun stratejilerin uygulanması, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, çalışanlar için sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşturulması için sosyal tarafların ISG alanının tüm süreçlerine katılımları gerekmektedir. Bu yaklaşım çerçevesinde, iş sağlığı ve güvenliği konusuna büyük önem veren , eğitim faaliyetleriyle, yayınlarıyla bu alandaki çalışmalarını sürdüren TÜRK-İŞ, toplumun tüm kesimlerinde iş sağlığı ve güvenliği bilinci ve kültürünün yaratılması için başta devlet olmak üzere sosyal tarafların çabalarını yoğunlaştırmaları gerektiğine inanmaktadır.

İşçi sağlığı iş güvenliği konusu- nu çevre konusuyla birlikte ele alan TÜRK-İŞ'in, başta riskli işkolları, ara kademe teknik elemanların eğitimi, karma eğitimler, işkolu ve işyeri eğitim çalışmaları olmak üzere, bu alandaki çalışmalarını ülke genelinde sürdürmektedir. TÜRK-İŞ'in ISG eğitimleri, panel, sempozyum gibi faaliyetlerle, afiş, broşür, kitap gibi yayınlarla desteklenmektedir. Ayrı-

ca, genç işçilere yönelik eğitimlerin yanı sıra, son on altı yıldır çocuk işçilik konusu da eğitim çalışmalarına dahil edilmiştir. Ancak, TÜRK-İŞ'in bu faaliyetlerinin yeterli olduğu söylenemez. Başta devlet olmak üzere, işçi- işveren, üniversiteler, mesleki birlikler, odalar gibi kurum ve kuruluşlar, işçi sağlığı ve iş güvenliğinin tarafları durumundadır. Çalışanların sağlığının korunmasında, üretimin sürdürülmesinde ve çalışma barışının korunmasında taraflara sorumluluklar düşmektedir. Bu yaklaşım çerçevesinde, TÜRK-İŞ'in iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili görüş ve talepleri şu şekilde sıralanabilmektedir:

- Günümüzde küreselleşme rekabetin boyutlarını genişletmiş, maliyetlerin düşürülmesi temel hedef haline gelmiştir. Kayıt-dışı ekonominin yaygın olması, sosyal güvenlik haklarına uyulmaması, vergi ödenmemesi ve sigortasız-sendikasız işçi çalıştırılması bakımından da temel sorunların yaşandığı işletmeler küçük ve orta boy işletmelerdir. Bilindiği gibi, ekonomik sıkıntılar yaşayan, teknolojileri geri olan KOBİ'lerde maliyetin ilk düşürüldüğü yer, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleridir. Bu koşullarda, açlık ve iş kazası riski arasında tercih yapmaya zorlanan insanlar, sağlıksız ortamlarda çalışmayı, yani iş kazası riskini tercih etmektedirler. Özelleştirme, taşeronlaşma ve esnek çalışma biçimleri de yaygın biçimde sağlıksız, güvenliksiz, örgütsüz bir çalışma yaşamını dayatmaktadır. Tuzla ve Davutpaşa'daki ölümlü iş kazaları yaşanan trajediyi yeterince ortaya koymaktadır.
- İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğiyle ilgili ILO sözleşmelerinin ve AB standart ve normlarının,



4857 sayılı İş Kanununun ve çıkarılan yönetmeliklerin kimi maddelerine yansıdığı bilinmektedir. Ancak, çağdaş işçi sağlığı ve iş güvenliği standartları ve normlarından söz edilebilmesi için, tüm işyerlerinin ve tüm çalışanların sağlık ve güvenlik kapsamında olması gerekmektedir. Özellikle küçük ve orta boy işletmelerdeki, tarımsal alandaki olumsuz koşullar dikkate alındığında bu maddelerin yeterli olmadığı görülmektedir. Bu olumsuz tabloyu değiştirmek için, 50'den az işçi çalıştıran işyerlerinin ortak sağlık birimleri oluşturmalarının zorunlu hale getirilmesi, eşitliğin sağlanarak ISG'den her çalışanın yararlanması gerekmektedir.

- Ulusal mevzuat bir bütün olarak tarım, inşaat, maden, denizcilik vb. tüm sektörleri ve

çalışanları içine alarak, ILO sözleşmeleri, AB direktifleri, uluslararası standart, norm ve ilkeler yönünde düzenlenmelidir. Türkiye, İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155, İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 sayılı ILO sözleşmelerini onaylamıştır. Bunlar olumlu adımlardır. ILO'nun tarımda iş güvenliği ve iş sağlığına ilişkin 184 sayılı Sözleşmesi ile 192 sayılı Tavsiye Kararı, ILO'nun bu soruna verdiği önemi göstermektedir. Tarımın yanında inşaatla ilgili 167 sayılı İnşaat İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi ve 175 sayılı Tavsiye Kararının ve ILO'nun 176 sayılı Madenlerde Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi ve 183 sayılı Tavsiye kararının, ayrıca ILO'nun 187 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Teşvik Sözleşmesinin onaylanması

ve ulusal mevzuata yansıtılması yönündeki çalışmaların en kısa zamanda başlatılması gerekmektedir.

- İş Kanunu içinde kimi maddelerin yer aldığı iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili maddeler değil, örneklerine ABD, İsveç, Finlandiya gibi gelişkin ülkelerdeki gibi bir İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kanunu sosyal tarafların da taleplerini dikkate alınarak en kısa zamanda çıkarılmalı ve Kanun ilgili tüzük ve yeterli sayıda yönetmelikle desteklenmelidir.
- “İstihdam Paketi” adı verilen 5763 sayılı Kanun’la iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin serbest piyasanın insafına bırakılması söz konusudur. Yakınlarda Kabul edilen İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelikte 50 işçi sınırlaması de-



vam ederken, 50 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinin İSG hizmetlerini dışarıdan sağlamalarının, başka bir ifadeyle sağlık hizmetlerinin taşeron devredilmesinin yolu açılmıştır. Anılan yönetmelikle, işyeri hekimleriyle iş güvenliği uzmanlarının iş tanımında, çalışma biçimlerinde çeşitli sıkıntıların yaşanacağı, bu durumun İSG kurullarıyla risk değerlendirmesi çalışmalarına da olumsuz yansıtacağı söylenebilmektedir.

- “Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi” Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi’nde kabul edilmiş, bu belge doğrultusunda 2006- 2008 Eylem Planı belirlenmiştir. Bakanlığın 2006-2008 Politika Belgesi’nde yer alan İSG hedefleri değerlendirildiğinde; İSG Kanunu’nun çıkarılmasında geç kaldığı söylenebilmekte, son şekli sosyal taraflara gösterilmeden Meclis’e gönderilen Kanun metninin oda ve meslek birliklerinin yanı sıra sosyal tarafları da tatmin etmeyeceği anlaşılmakta, iş kazalarının yüzde 20 oranında azalmadığı gibi, tam tersine bir artış gösterdiği, meslek hastalıkları tanı sisteminin geliştirilemediği ve yaygınlaştıramadığı görülmektedir. Önceki belge de dikkate alınarak Konsey’de kabul edilen 2009-2013 Eylem Planı’ndaki hedeflere ulaşılmalıdır. Bu hedeflere ulaşılmasında küresel kriz, ekonomik kriz ya da işçi maliyetleri bahane edilmemelidir.
- Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi’nin acil yapması gereken çalışmalardan biri de, ülke düzeyinde iş sağlığı ve güvenliği veri tabanının başta maden, inşaat, gemi tersane

yapımı, tarım olmak üzere tüm sektörler dikkate alınarak farklı boyutlarıyla ortaya çıkarılmasıdır.

- İşyerlerinde oluşturulan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları demokratik yapılar olarak düzenlenmeli, kurulların yaptırım gücü olmalıdır.
- İş müfettişi sayısı artırılmalı ve işyeri denetimleri etkin olmalıdır.
- Toplumda iş sağlığı ve güvenliği duyarlılığı ve bilinci oluşturmak için yapılmakta olan İSG haftaları, bölgesel konferanslar vb. etkinlikler çeşitlenerek sürdürülmeli, İSG eğitimleri bu alanı da içine alacak şekilde yeniden yapılandırılmalıdır.
- Sağlıklı ve güvenli çalışma koşullarının sağlanması, iş kalitesinin artırılması ve buna bağlı olarak iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, ölümlerin ve sakatlanmaların ortadan kaldırılması veya azaltılması sadece yasal düzenlemelerle, mevzuatla mümkün olamamaktadır. Yasaların yanında başta işçi ve işveren kesimi olmak üzere, toplumun her kesiminde güvenlik bilincinin ve güvenlik kültürünün oluşturulması hayati bir önem taşımaktadır.
- İşverenler iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili alacakları tedbirleri ek bir maliyet olarak görmemeli, tam tersine tedbirleri, iş kazaları ve meslek hastalıklarını azaltan, dolayısıyla maliyeti azaltan, verimliliği ve üretim artışını sağlayan uygulamalar olarak düşünmelidir. Küreselleşen dünyada sağlıklı ve güvenli bir işyerinin ve bu işyerinde üretilmiş malların rekabet şansını artırdığı da göz ardı edilmemelidir.

- Sosyal tarafların, inşaat işkolunda Yol-İş sendikasıyla İNTES’in, metal işkolunda Türk Metal sendikasıyla MESS’in, çimento işkolunda Çimse-İş sendikasıyla ÇMİS’in, deri işkolunda T. Deri-İş sendikasıyla TUDİS’in İSG alanında sürdürdüğü örnek çalışmalar diğer işkollarında yaygınlaştırılmalıdır.
- Sendikalar her türlü olumsuzluğa karşı, İSG alanında birimleri, eğitimleriyle, araştırmalarıyla iyi bir düzeye gelmeli, işkollarının gerektirdiği İSG eğitimlerini yaygınlaştırmalı, işçilerin hak ve özgürlüklerini koruyup geliştirmeye çalışırken, İSG’yle ilgili maddelerin TİS’lerde yer alması için mücadele etmeli, işçilerin İSG haklarını geliştirmelidirler. Çalışanlar öncelikle kendi sağlıkları ve güvenlikleri için İSG tedbirlerini almalı, İSG Kurullarında etkin çalışmalı, çalışma barışı için, işletmenin verimliliği için İSG kültürü edinmeleri gerçeğini göz ardı etmemelidirler.
- Tüm taraflarca göz ardı edilmemesi gereken en önemli nokta ise, İSG sorunlarının çözümünün “önce insan” anlayışında odaklanan adaletçi, eşitlikçi ve katılımcı bir yaklaşımla her alanda örgütlenme kültürünün edinilmesiyle mümkün olacaktır.

Kaynaklar:

1. SGK 2007 İstatistik Yıllığı.
2. ÇSGB, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Sistemi Raporu, 2005.
3. ÇSGB, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi, 2005, 2009.
4. ÇSGB, Güvenlik Kültürü Seminerleri Eğitim Dokümanı, 2005.
5. TÜİK Haber Bülteni, 25 Mart 2008, Sayı 50.

Üretimin Yeniden Örgütlenmesi ve Güvencesiz İstihdam: Farklı Biçimler, Tek Tarz

Güven SAVUL

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

Giriş

Bu çalışmada, güvencesiz istihdam kavramı günümüzde parçalı bir görünüme sahip olan istihdam edilme biçimlerinin ortak özelliği olarak ele alınıp, bu doğrultuda bir kavramsal çözümleme yapılacaktır.

Çalışmada güvencesiz istihdamın bir tarz olarak kabul edilip tüm istihdam biçimlerini enlemesine kesen niteliğine ve güvencesiz istihdamın kavramsal içeriğine değinilecektir. Güvencesiz istihdamı tarz, standart dışı istihdamı ise farklı görünümle-re sahip istihdam edilme biçimleri olarak temel alıp istihdam biçimi ve istihdam tarzı arasındaki ayrım yapılmaya çalışılacaktır. Güvencesiz istihdamı oluşturan öncül koşullardan söz edilecek (standart dışı istih-

dam ve öncesinde yer alan standart istihdam), güvencesiz istihdam sonucunda ortaya çıkan sosyoekonomik koşullar altında birleşik bir sınıf hareketinin oluşturulup oluşturulamayacağı sorusuna da yanıt aranacaktır.

Bir Tarz Olarak Güvencesiz İstihdam

Güvencesiz istihdam tarzı, kapitalizmin küresel aşamasındaki istihdam biçimleri içerisinde her geçen



gün daha da egemen bir görünüm kazanmaktadır. Herhangi bir gazetenin iş ilanları sayfasını açtığımızda veya son on yıl içerisinde yaygınlık kazanan özel istihdam bürolarının ilanlarına baktığımızda, “geçici işçi, yarı zamanlı eleman veya projede çalışmak üzere takım arkadaşları” aranyor şeklindeki ifadelerle karşılaşabiliriz. Söz konusu ilanlardaki ifadeler insanlarda, kendilerine önemli birer iş fırsatı sunuluyormuş hissi yaratabilir. Fakat gerçek durum görünenin aksi yöndedir. İşsizlik günümüzün en önemli sorunu ise yukarıda belirtilen ve özünde güvencesizlik tarzını barındıran istihdam biçimleri de işsizlik kadar diğer önemli bir sorundur. Güvencesiz istihdam tarzına sahip işlerin propagandası “kötünün iyisi” anlayışı üzerinden yürütülmektedir.¹ İşsizliğin dünya çapında kitleselleştiği içinde yaşadığımız dönemde, güvencesiz istihdam tarzına sahip olan atipik veya standart-dışı istihdam biçimleri söz konusu soruna (işsizliğe) bir çareymiş gibi küresel kapitalizmi kontrol eden merkezler ve söz konusu merkezlerin ülkeler temelindeki yerel bağlantıları tarafından sunulmaktadır.

Bu noktada istihdam biçimi ve istihdam tarzı arasındaki ayrımı daha belirgin hale getirmek gereklidir. İstihdam biçimi, istihdamın nicel boyutunu (çalışma süresi, ücret, sosyal haklarla ve benzerlerine ilişkin düzenlemelerin var olup olmadığı) ele alırken, istihdam tarzı ise, bu hakların –çalışanların çıkarları doğrultusunda- ne derece işlevsel olarak uygulanabilir olduğunu ele almaktadır. İstihdam tarzı, istihdamın nitel boyutunu tanımlamaktadır. Örneğin, taşeronluk veya gündelik çalışma olarak tanımlanan standart dışı istihdam biçimlerinde, çalışma süreleri, ücretler, sosyal haklar gibi bileşenler nicel olarak birbirinden farklı olsa bile söz konusu istihdam biçimlerinin niteliklerinin birbiriyle

örtüştüğü, yani çalışanlara, ücret ve sosyal haklar açısından tatmin edici fırsatlar sunmadığı, çalışma süreleri açısından da düzensizliğin ortaya çıktığı bilinmektedir.

Yukarıdaki açıklamaların ardından güvencesiz istihdamın tanımlaması yapılabilir. Konuya ilişkin yazın incelendiğinde güvencesiz istihdamın tanımlamalarında bir oydaşma gözlemlenmesi bile farklı tanımlamalar birbirine benzer nitelikler taşımaktadır. Güvencesiz istihdamın öncül tanımlamasını yapan Gerry Rodgers (ESOPE, 2004: 46) kavramı çok boyutlu bir olgu olarak ele almış ve dört ana başlık altında incelemiştir.

Zamansal Boyut: İstihdam devamlılığı üzerindeki belirlilik derecesi önemlidir. Bu durum, sözleşmeli iş ilişkisini ve istihdam süresini esas alırken zamansal boyutun ölçülmesinde kilit role sahiptir.

Örgütsel Boyut: İşçilerin iş üzerindeki bireysel veya toplu kontrolü çalışma koşulları, çalışma zamanı, vardiya veya çizelgeler, iş yükü ve yoğunluğu, ödeme, sağlık ve güvenlik koşulları örgütsel boyutu oluşturan bileşenlerdir.

İktisadi Boyut: Yeterli ödeme ücret artışı iktisadi boyutu oluşturmaktadır.

Sosyal Boyut: Adil olmayan işten çıkarmaya, ayrımcılığa ve sıra dışı çalışmaya karşı yasal, toplu veya geleneksel koruma önlemlerinin olmasıdır.

Güvencesiz istihdam yalnızca iş güvenliği, sosyal güvenlik, iş hukuku gibi disiplinler temelinde farklı ve parçalı bir şekilde incelenmemelidir. Bu eksik bir yaklaşımdır. Rodgers’in yaptığı tanımlama temelinde “güvencesiz istihdam farklı bileşenlerin toplam etkisidir.” (Lewchuk ve diğerleri, 2003: 23).

Tucker (2002: 26), güvencesiz istihdam özellikleri taşıyan göstergeleri şöyle sıralamaktadır:

- İş, işveren tarafından ön bildirimsiz sonlandırılabilir.
- Çalışma saatleri belirsiz olabilir veya işverenin iradesiyle değiştirilebilir.
- İşin fonksiyonları işverenin iradesiyle değiştirilebilir.
- Süregelen istihdam ilişkisi için açıktan veya gizli taraflar arasında düzenlenmiş bir sözleşme yoktur.

Uygulamada, ayrımcılığa, cinsel istismara ve sıra dışı çalışmaya karşı koruma yoktur.

Mesleki eğitim ve eğitime ulaşmada çok az fırsat vardır.

Çalışma koşulları veya sağlık, güvenlik uygulamaları mesleği tehlikeli ve sağlıksız hale getirmektedir.

Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu (IMF) güvencesiz istihdama karşı mücadeleye ilişkin yayımladığı bildiride kavramın (güvencesiz istihdamın) şu bileşenlere sahip olduğunu vurgulanmaktadır (Metal World, 2007: No 1):

- İş sözleşmeleri üzerinde doğru- dan çalışanı kiralama.
- Özel istihdam büroları veya işçi komisyoncuları aracılığıyla çalışan bulma.
- Diğer şirketlere iş verme (taşeron çalıştırma, alt işveren kullanımı).
- Yapay olarak kendi hesabına çalışan işçiler görünümündeki kişisel sözleşmeler.
- Rahatsız edici olan deneme süreleri.
- Gizli istihdam, mesleki eğitim sözleşmeleri.
- Çağrı üzerine veya günlük çalışma.
- Yasadışı veya gönülsüz yarı zamanlı çalışma.
- Evde çalışma.



Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ise 1994 yılında yaptığı tanımlamada güvencesiz istihdamı üç şekilde ele almaktadır: Gündelik işler, mevsimlik- kısa dönemli çalışan işçiler ve sözleşmeleri ulusal yasalar tarafından belirlenmiş kurallara dâhilinde işveren tarafından kısa süre içinde bildirimle feshedilebilecek işçiler. Bu tanımlama güvencesiz istihdamı, istihdam edilme süresi üzerinden tek bir boyutuyla ele almakta ve istihdam süreci içinde var olan sorunları göz ardı etmektedir.

Güvencesiz istihdam tarzına sahip standart dışı istihdam biçimleri altında çalışmak zorunda kalanlar yalnızca vasıfsız, teknoloji kullanımını yeteri kadar yerine getiremeyen ve eğitim ve mesleki eğitim düzeyi yetersiz işçiler değildir. Vasıflı –mühendisler, teknisyenler ve bilgisayar uzmanları da dâhil olmak üzere- işçilerin de güvencesiz istihdam koşulları altında çalışma olasılıkları yadsınamayacak düzeydedir (Magdoff ve Magdoff, 2004). Bunun nedeni güvencesiz tarza sahip istihdam biçimlerinin her geçen gün daha yaygınlaşarak esas halini alması, yirminci yüzyılın güvenceli koşullara sahip standart istihdam biçiminin ise istisna haline dönüşmesidir. Günümüzde vasıflı işçilerin güvenceli bir şekilde istihdam edilip edilmemeleri, edindikleri mesleki bilgi, vasıf ve teknoloji kullanabilme seviyelerinden çok sermayenin söz konusu işçilere artı değer üretim sürecinde ne kadar ihtiyaç duyup duymadığıyla bağlantılıdır. Magdoff ve Magdoff (2004) güvencesiz istihdam koşullarıyla karşılaşma olasılığı olan grupları şu şekilde tanımlamaktadır:

- İşsizler (bu kategori iş aradıkları için iş aradıkları için işsiz oldukları resmen kabul edilenler gibi, iş bulamadıkları için artık aramayı bırakmış olanları da kapsar).

- Tam zamanlı çalışmak isteyen yarı zamanlı işçiler.
- Tam zamanlı çalışmak istedikleri halde alışılmadık işler yaparak ya da ara sıra kısa dönemli işler bularak bağımsız para kazananlar (kendi hesaplarına çalışanlar).
- Tam zamanlı bir işte çalıştıkları halde (ekonomik kriz, küçülme, özelleştirme, mekanizasyonun artması ya da çalıştıkları işin, ücretlerin daha düşük olduğu yabancı ülkelere aktarılacak olması gibi nedenlerle) kısa bir süre sonra işini yitirme ihtimali olanlar.
- Ekonomik olarak aktif nüfus içinde sayılmayan ancak farklı koşullarda istihdam edilmele- ri mümkün olan kişiler (mahkûmlar ve özürölüler gibi).

Kamu ve özel sektör istihdamı temelinde incelendiğinde güvencesiz istihdam tarzının özel sektörde daha yaygın olduğu gözlemlense bile kamu istihdam yapısının da her geçen daha güvencesiz bir tarza doğru dönüştürülmeye çalışıldığı belirtilebilir.² Vosko (2006: 31), sosyal korumaların her geçen gün az işçiyi kapsar haline geldiğini vurgularken; işçi sağlığı ve iş güvenliğinden, istihdam standartlarına ve toplu pazarlık haklarına kadar çalışanların lehine olan düzenlemelerin kapsamının daraltıldığını vurgulamaktadır. Benzer durumun Türkiye için de geçerlidir. Kamu istihdam yapısının değiştirilmesi için yapılan çalışmalar sonucunda azınlıktaki kalan bir gruba iş güvencesi, geniş sosyal haklar, destek ödemeleri, sağlık güvencesi sunulurken, sözleşmeli personel olarak tanımlanan diğer çalışanların değişik boyutlarda güvencesiz istihdam tarzına sahip istihdam biçimleriyle karşılaşmaları olasıdır. Kamu istihdamının güvencesizleştirilmesi- ne ilişkin Güler'in (2005: 250) aşağıdaki ifadeleri dikkat çekicidir:

Günümüzde, dünya genelinde yürütülen devlet reformları çerçevesinde, merkezi personel örgütlerinin kamu hizmetlerini daraltmak ve personel sayısını azaltmak bakımından çok etkili oldukları görülmektedir. Aynı reform politikası, istihdamda esneklik hedefi peşinde koşmaktadır. Kamu örgütü yöneticilerinin şirket yöneticisi gibi çalışmalarını hedefleyen, hiyerarşik yapı yerine yetki devrini öne çıkaran yeni reform politikası, kamu personel sisteminin merkezi örgütlerinde de yeniden yapılanmaya gidilmesini öngörmektedir. Bu yapıların denetim yetkisinin korunması, ama tek tek kurum yöneticilerine esnek istihdamda gitmelerini sağlayacak geniş karar yetkisi verilmesi önerilmektedir. Buna göre eleman alabilme- li ve elemanı işten çıkarabilme- lidir. Bu yetkinin kullanılmasında merkezden izin verme ve yerinde kullanılıp kullanılmadığını yönetsel denetim usulleriyle denetleme uygulamaları kaldırılmalıdır. Denetleme gereğinin maliyet performans odaklı usullerle karşılanması tercihi giderek yükselmektedir. Kurumlar ve devlet düzeyinde bütçe sistemlerinde “fonksiyonel sınıflandırmaya”, çalışma tarzında “performans yönetimi” ve “performans denetimine”, istihdamda memurluk rejiminden “sözleşmeli çalıştırmaya” geçiş bu eğilimin zeminin oluşturmaktadır.

Kamu istihdam yapısının güvencesiz bir tarza sahip istihdam biçimleri haline getirilmesindeki uygulamalar ülkeden ülkeye farklılık gösterse bile hedeflenen amaç aynıdır. Türkiye’de uygulanmaya çalışılan özelleştirme politikaları sonucunda çalışanların bir bölümü işlerini kaybederken, çalışmayı sürdürenler, ya güvencesiz istihdam koşulları altında bu işe devam etmek zorunda kalmakta ya da bir süre sonra olumlu koşullara sahip olmayan bu işi de kaybetme kaygısı yaşamaya başlamaktadırlar.



Güvencesiz istihdam, yaşadığımız dönemde çalışma yaşamı içinde her geçen gün daha egemen bir tarz haline gelip daha fazla insanın yaşam koşullarının olumsuz yönde bir dönüşüm geçirmesine neden olmaktadır. Aşağıda güvencesiz istihdam tarzını ortaya çıkaran koşullara ve dönüşümlere kısaca değinilecektir.

Güvencesiz İstihdam Tarzının Parçalı Yapısı: Standart Dışı İstihdam Biçimleri

1945-1980 arasındaki özellikle ileri kapitalist ülkelerde egemen olan “tam zamanlı ve daimi süreli istihdamı, bir işçinin bir işyerine bağlı ve sendikali olarak sürdürdüğü, sosyal ücreti tamamlayan sosyal fayda (benefit) ve kazanımlara sahip sistem” (Butchman ve Quack, 1990: 315; Mückenberger, 1989: 267) olarak tanımlanan standart istihdam biçimi 1980’lerin başından itibaren standart dışı veya atipik olarak adlandırılan istihdam biçimlerine dönüşmeye başlamıştır.

Ogura (2006: 11), Polivka, Cohan ve Hipple’nin ABD’deki standart dışı istihdam biçimlerini farklı kategorilerde tanımladıklarını vurgulayarak aşağıdaki gruplandırmayı yapmaktadır:

- Ödünç iş ilişkisi içinde yer alan işçiler
- Çağrı üzerine çalışan işçiler
- Sözleşmeli şirket işçiliği
- Doğrudan işe alınan geçici işçiler
- Bağımsız sözleşme yapanlar
- Düzenli kendi hesabına çalışanlar
- Düzenli yarı zamanlı işçiler
- Düzenli tam zamanlı işçiler

Ogura (2006), Bilgin (2007), Barbieri (2007) ve Şen’in (1996) tanımlamalarına göre standart dışı

istihdam biçimleri şu şekilde tanımlanmaktadır:

- Belirli süreli istihdam
- Ödünç iş ilişkisi
- Yarı zamanlı istihdam
- Vardiyalı çalışma, gece çalışması ve tatil günü çalışma
- Çağrı üzerine çalışma
- Stajyer çalışma
- Evde çalışma
- Taşeron çalışma/alt işveren
- Aile içi işçiler ve kendi hesabına çalışma
- İş paylaşımı
- Tele çalışma
- Sıkıştırılmış (yoğunlaştırılmış) çalışma haftaları

ILO ise standart dışı istihdam biçimlerini aşağıdaki gibi gruplandırmaktadır:

- Taşeronluk
- Geçici istihdam
- Evde çalışma
- Gündelik/raslantısal çalışma (casual work)

Güvencesiz istihdama ilişkin yarı zamanda güvencesiz istihdam, standart dışı istihdam biçimlerinin ortaya çıkmasıyla güçlü bir şekilde ilişkilendirilmektedir. Standart istihdamdan uzaklaşma güvencesiz istihdam tarzının yaygınlaşmasında önemli bir dönüşümü temsil etmektedir. Bir başka ifadeyle, günümüzde işsizlere veya çalıştığı halde ek iş yapmak zorunda olanlara birer fırsatmış gibi sunulmaya çalışılan standart dışı istihdam biçimlerinin yoğunlaşması ve bu biçimler altında çalışan nüfusun her geçen gün artışı, çalışma yaşamının git gide daha güvencesiz bir tarz kazanması anlamına gelmektedir.

Standart Dışı İstihdam Biçimleri Öncesi: “Otuz Muhteşem Yıl” veya “Altın Çağ”

İkinci Dünya Savaşı’nın sonundan 1980’e kadar olan ve Hobsbawm’ın (2006: 346) ifadelerine göre “Fransızların otuz muhteşem yılı, Anglo Amerikalıların çeyrek yüzyıllık Altın Çağı” şeklinde adlandırılan zaman dilimi içerisinde özellikle Avrupa ve Kuzey Amerika’da (ABD, Kanada), işçilerin yaşam koşullarındaki olumlu yöndeki değişim göze çarpmaktadır.³ Belirsiz süreli iş sözleşmesine dayalı, ücretin yanında sosyal ödemelerin de bol olduğu istihdam/çalışma tipi söz konusu 30-35 yıllık zaman dilimi içerisinde yukarıda da söz edildiği gibi ileri kapitalist ülkelerde yaygınlık kazanmıştı. Çoğunlukla iç pazara yönelik yapılan standartlaşmış ve kitlesel üretim ve bununla bağlantılı olarak gerçekleştirilmesi arzulanan tüketim için belirli bir gelir seviyesi ve yaşam koşullarını sağlamış kitlelerin varlığı kapitalizmin devamlılığı için gerekli gözükmekteydi.

1980’lerin başından itibaren iç pazara yönelik yapılan üretimin kapitalizmin devamlılığı için yetersiz kalması, teknolojik gelişmelerin üretim süreci üzerinde yarattığı etki ve yeni liberalizmin ideolojik öncülüğü kapitalizmin içsel bir dönüşüm süreci içerisine girmesine⁴ ve de bununla bağlantılı olarak istihdam koşullarının değişmesine neden olmuştur.

Kapitalizmin, öncesinde olmadığı şekilde uluslararasılaşma eğilimi göstermesi veya bir başka ifadeyle kapitalizmin küresel aşamasının ortaya çıkması, ileri kapitalist ülkelerden başlayarak kapitalist üretim tarzının egemen olduğu tüm ülkelerdeki istihdam koşullarının dönüşüm geçirmesindeki temel neden olarak gösterilebilir.

Ana-akım iktisatta üretim faktörleri olarak tanımlanan, emek,



sermaye ve teknoloji üçlüsünden kapitalizmin küresel aşamasında üretim maliyetini en aza indirmek amacıyla baskılanabilecek tek unsur emektir. Bu amaçla verimlilik olarak adlandırılan minimum maliyet maksimum çıktıyı sağlamak amacıyla “verimsiz” olarak görülen çalışanların istihdam dışına atılmaları veya istihdam içindeki koşulların maliyeti asgariye indirecek şekilde yeniden düzenlenmesi amacı ana-akım iktisat tarafından sürekli vurgulanmaktadır. Güvencesiz istihdam tarzının ortaya çıkması yukarıda sözü edilen dönüşümlerden bağımsız olarak düşünülemez.

Güvencesiz İstihdam, Sosyal Yurttaşlığın Dönüşümü ve Sınıfın “Rekompozisyonu”

Yurttaşlık kavramına ilişkin en dikkat çekici çalışma T.H. Marshall’ın 1950 tarihli “Yurttaşlık ve Toplumsal Sınıflar” (Citizenship and Social Class) adlı makalesidir. Günümüz koşullarında güvencesiz istihdam tarzına sahip istihdam biçimleri Marshall’ın sosyal yurttaşlık olarak tanımladığı yaşam koşulları üzerinde tahrip edici bir etki yaratmıştır. Marshall (2006: 10), “ekonomik anlamda temel medeni hakların başında çalışma hakkının geldiğini” vurgulayarak, “çalışma hakkının anlamının, bireyin istediği bir işte kendi isteğiyle, kendi yetenekleri ölçüsünde istihdam edilme hakkına sahip olması” şeklinde tanımlandığını belirtmektedir. Günümüzde “kendi yeteneği ve istekleri ölçüsünde istihdam edilme hakkına sahip olan” insan sayısının güvencesiz istihdam tarzının göstermiş olduğu yoğunlaşmayla birlikte gittikçe azaldığı gözlemlenmektedir. Bir başka ifadeyle Marshall’ın tanımladığı şekliyle çalışma hakkından her geçen gün daha fazla insan mahrum bırakılmaktadır. İstihdam koşullarının güvencesizleşmesi, Marshall’ın (2006) yurttaşlığı tanımlarken kullandığı üç ayaktan

sosyal hakların/sosyal yurttaşlığın (diğer iki ayak medeni haklar ve siyasal haklardır) aşınmasına ve kimi durumlarda tamamen yok olmasına neden olmaktadır.⁵

Günümüzde insanlar belirli bir yaşam standardını tutturmak için daha fazla para kazanmaya çalışmalarına rağmen, hem istihdam dışında kalma hem de istihdam içinde olsa bile çoğunlukla güvencesiz istihdam koşulları altında çalışmak zorunda kaldıkları için söz konusu standardı tutturamamaktadırlar. “Belirli bir yaşam standardı” ifadesi Marshall’ın sosyal yurttaşlık koşullarının sağlanması için gerekli olduğunu belirttiği ölçütleri vurgulamaktadır. Özügurlu (2007, <http://www.yarinlar.org>) güvencesiz istihdam tarzına sahip koşulların yaygınlaşması ve sosyal yurttaşlığın dönüşümü arasındaki ilişkiyi şöyle açıklamaktadır:

Birinci olarak, mülksüzleşme, yoksullaşma ve işçileşme arasındaki mesafe çok kapandı ve esas olarak nakit para gereksinimine tümüyle dayalı bir gündelik yaşam mülksüzler açısından belirleyici bir hale geldi. Nakit parayı temin etmek yolu da ücretli olarak istihdam edilmekten geçiyor; ama o da öyle kolay olmuyor artık. İkinci olarak da, günümüz kapitalizminin özelliği gereği, hem istihdam alanlarının daralmasını hem atipik istihdam formlarının gelişmesini ve güvencesiz çalışmanın yaygınlaşmasını ve sermayenin ciddi bir işgücü piyasası denetimi olarak gördüğü işsizliğin artmasını gösterebiliriz. Çalışmanın güvencesizleşmesi ve gündelik yaşamın nakit paraya tabi olması, günümüzdeki yeni işçi sınıfının ana karakteristiği olarak ortaya çıktı. Bunlar sanıldığı ve söylendiği gibi “sınıfı parçalayan, sınıf içi ayrılıkları derinleştiren” parametreler değil, sözünü ettiklerim tam tersine ortak bir kader olarak gündelik yaşamın ana koordinatlarını ortaya koyan parametrelerdir.

Önceden de belirtildiği gibi farklı ve parçalı görünüm sergileyen is-

tihdam biçimlerinin ortak noktası hepsinin güvencesiz bir tarza sahip olmasıdır.

Bazı sosyal bilimciler, istihdam düzeylerindeki çeşitlenme ve statülere bakarak “sınıf parçalanıyor” diyor. İstihdam türlerinde müthiş bir çeşitlenme oluyor ama hangi istihdam türüne dahil olursa olsun ve hangi vasıf düzeyinde olursa olsun tüm istihdam aynı zamanda müthiş bir güvencesiz kalıba oturmuş vaziyette. Yani, artık en yüksek vafsa sahip işgücü bile güvenceli değil. Bu anlamda “merkez işgücü-çevre işgücü” şeklindeki ikili işgücü piyasaları analizleri ve “işçi aristokrasisi” tezi günümüzde geçerliliğini yitirdi (Özügurlu, 2007, <http://www.yarinlar.org>)

Yirminci yüzyıl yurttaşlık kurumunun önemli kazanımları olan sosyal haklar diğer bir ifadeyle sosyal yurttaşlık, günümüz koşulları altında ciddi bir gerileme kaydetmiştir. Kapitalizm yaşadığı bunalımla birlikte üretim tarzı içsel bir dönüşüm⁶ geçirerek fordizmden yalın üretime doğru evrilmektedir. Yalın üretimle birlikte gelen Toplam Kalite Yönetimi, Kalite Kontrol Çemberleri ve İnsan Kaynakları gibi yönetsel stratejilerin de uygulanması, çalışma yaşamının standart dışı istihdam biçimlerine bölünerek çalışma yaşamının güvencesiz bir tarza doğru evrilmesine yol açmaktadır. Bu durum da sosyal yurttaşlığın aşamalı olarak ortadan kalkmasına neden olmaktadır.

Yukarıda bahsedilen dönüşümün gerçekleşmesi ve orta sınıf yaşam tarzının ortadan kalkması, yirminci yüzyılda işçi sınıfı içerisinde ortaya çıkmış olan ve yapay olarak adlandırılabilir. Bir başka ifadeyle, güvencesiz istihdam koşulları nedeniyle yaşanan yoksullaşmayla birlikte sosyal yurttaşlığın gerilemesi işçi sınıfının nesnel koşullarının türdeşleşmesini olumsuz bir tabanda olsa



bile gerçekleştirirken, öznel koşullarda bir türdeşleşmenin sağlanmasının çok boyutlu bir nedenselliğe bağlı olduğu belirtilebilir.

Sonuç

Son otuz yılda kapitalist üretim tarzının geçirmiş olduğu içsel dönüşüm ve bununla bağlantılı olarak işçi sınıfının mücadele eksenin zayıflaması sonucunda istihdam koşulları yaşamını emek gücünü satarak sürdürülenlerin aleyhinde olacak şekilde bir başkalaşım geçirmiştir.

Yirminci yüzyılda, tarihsel koşulların ve mücadelelerin sonucunda, hem kamu sektöründe istihdam alanları yaratılmış hem de özel sektörün istihdam koşulları işçiler lehine dönüşüm geçirmiştir. Bu durum kapitalist üretim biçiminin yaşama süresini uzatmıştır. Günümüzde ise, yeni-liberal politikalar aracılığıyla, ister kamu ister özel sektörde olsun, çalışma koşulları işçiler aleyhine bir dönüşüm sürecine girmiştir. Bir başka ifadeyle, güvencesiz istihdam tarzı aşamalı bir şekilde yaygınlaşmaktadır. Artık hem ulusal hem de küresel ölçekte sosyal yurttaşlık bile vaat etmeyen bir sistemin geleceğinin ne olacağı ise tartışmaya açık bir konudur. 2008 yılının son çeyreğinde başlayan, etkisi hala devam etmekte olan kapitalizmi küresel çapta etkileyen mali kriz, yeni-liberal politikaların mutlak doğru olmadığı yaklaşımını da doğrular niteliktedir.

Kaynakça

- Barbieri, P., (2007), "Atypical Employment and Welfare Regimes", *Economic Change, Quality & Social Cohesion*, Vol. 1, Università degli Studi di Milano-Barcelona, http://www.equalsoc.org/uploaded_files/regular/Atypicalemploymentandwelfare-regimes.pdf, (21.07.2008).
- Bilgin, M., H., (2000), *Yeni Teknolojiler ve Üretim Sistemlerindeki Değişimin Emek ve İstihdam Üzerindeki Etkileri*, Ankara.
- Butchteman, C., F., and Quack, S., 1990, "How Precarious Is "Non Standart" Employment? Evidence for West Germany",

- Cambridge Journal of Economics*, S. 14, s. 315-329.
- ESOPE Final Report, (2005), *Precarious Employment in Europe: A Comparative Study of Labour Market related Risks in Flexible Economies*, Luxembourg, European Commission.
- Güler, B., A., (2005), *Kamu Personeli*, 1. Baskı, Ankara, İmge Kitabevi Yayınları.
- Günlük Evrensel Gazetesi, "Bakan Ali Babacan, 'kölelik yasasını' savundu", http://www.evrensel.net/haber.php?haber_id=54126, (Erişim: 25.08.2009).
- Hobsbawm, E., (2007), *Kısa 20. Yüzyıl 1914-1991 Aşırıliklar Çağı*, 3. Baskı, Çeviren: Yavuz Alogan, İstanbul, Everest Yayınları.
- International Metal Workers' Federation, (2007), "Global Action Against Precarious Work", *Metal World*, No. 1.
- Lewchuk, W., Et., Al., (2003), "From Job Strain to Employment Strain: Health Effects of Precarious Employment", *Just Labour*, Fall, Vol. 3, s. 23-35, <http://www.justlabour.yorku.ca/volume3/pdfs/lewc-huketal.pdf>, (27.09.2007).
- Magdoff, F., & Magdoff, H., (2004), "Disposable Workers", *Monthly Review*, Vol.55, Num. 11, <http://www.monthlyreview.org/0404magdoff.htm>, (02.04.2008).
- Marshall, T., H., Bottomore, T., (2006), *Yurttaşlık ve Toplumsal Sınıflar*, Çeviren: Ayhan Kaya, 1. Baskı, İstanbul, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Muckenberger, U., (1989), "Non-standard Forms of Employment in the Federal Republic of Germany: The Role and Effectiveness of the State", *Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe*, Edited by Gerry Rodgers and Janine Rodgers, International Institute of Labour Studies, s. 167-186.
- Ogura, K., *International Comparison of Atypical Employment: Differing Concepts and Realities in Industrialized Countries*, http://www.jil.go.jp/english/documents/JLR06_ogura.pdf, (21.07.2008).
- Özügürlü, M., (2007), "Çalışanlara Bireysel Sözleşme, Çalışamayanlara Sadaka", *Yarınlar*, S. 12, <http://www.yarınlar.org/?act=7&rs=12&rid=220>, (25.06.2008).
- Tucker, D., "Precarious" Non-Standard Employment- A Review of the Literature, <http://www.dol.govt.nz/pdfs/Precarious-NSWorkLitReview.pdf>, (07.10.2007).
- Şen. S., (1996), *Ekonomik ve Teknik Anlamda Taşeronluk (Alt İşverenlik) ve Endüstriyel İlişkilere Etkileri*, Ankara, Liman İş Sendikası.

- Vosko, L., F., (2006), "What Is to Be Done? Harnessing Knowledge to Mitigate Precarious Employment", *Precarious Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada*, Edited by Leah F. Vosko, Québec, McGill-Queen's University Press, s. 379-388.

Notlar

- 1 "İşsizliğin ne olduğunu ancak işsiz olanlar anlar. Özel İstihdam Büroları ile ilgili olumsuz görüş beyan edenlere bir bakın. İçlerinde bir tane işsiz var mı; yok. Peki nedir bu? Maalesef artık siyasi mi diyelim, ideolojik mi diyelim, işin özünü saptırıp, Türkiye'de işsizlikle mücadelede verilen bu çabayı bir bakıma sıkıntıya sokmak, bir bakıma engellemeye çalışan çabalar olarak görüyorum. İşsizlerin bir sendikası olsaydı da onları bir dinleydik..." "Bakan Ali Babacan, 'kölelik yasasını' savundu" http://www.evrensel.net/haber.php?haber_id=54126 Erişim Tarihi: 25.8.2009 "Ali Babacan: Özel istihdam büroları AB mühtesebatında var, bizden bu bekleniyor" <http://www.radikal.com.tr/Radikal.aspx?aType=RadikalHaberDetay&ArticleID=944271&Date=09.07.2009&CategoryID=101>
- 2 Kamu istihdamının güvencesiz bir hale getirilmesinde, ileri ve az gelişmiş kapitalist ülkeler temelinde iki farklı odaktan söz edilebilir. İleri kapitalist ülkelerde yeni-liberal politikaların doğrudan uygulanması nedeniyle güvencesizleşme ortaya çıkmaktadır. Az gelişmiş ülkelerde ise Uluslararası Para Fonu (UPF) ve Dünya Bankası (DB) tarafından sunulan programların içerisinde, "kamusal giderleri azaltma" başlığı altında sürdürülen uygulamalar ve buna paralel olarak söz konusu ülkeler tarafından kamu istihdam yapısının değiştirilmesini amaçlayan yasal düzenlemeler kamu istihdam yapısının güvencesiz bir tarza bürünmesinde etkilidir.
- 3 Söz konusu olumlu yöndeki değişim hem kapitalizmin içsel koşulları hem de kapitalizmin yanı başında kurulan fakat henüz başlangıç aşamasında olan gerçel (reel) sosyalizmle ilişkili olarak değerlendirilmelidir.
- 4 Söz konusu içsel dönüşüm, üretim tarzının fordizmden yalın üretim tarzına dönüşmesi şeklinde değerlendirilmelidir.
- 5 Sosyal anlamdaki yurttaşlık bağının erimesi sonucunda, sınıflı toplum yapısının özü olan çatışmalı yapının ortaya çıkıp çıkmayacağı tartışılabilir. Diğer yandan, çatışmalı yapının ortaya çıkıp çıkmamasının -işçi sınıfı mücadelesi için nesnel ve öznel koşulların gerekliliği gibi- çeşitli etkenlere bağlı olduğu göz önünde tutulmalıdır.
- 6 Yeni liberal propagandaların da dönüşüm ideolojik aygıtını inşa ettiği göz ardı edilmemelidir.

Sahillerimizde Avustralya ve Brezilya'nın
Pet Şişeleri Var

Atıkların Neden Olduğu Çevre Kirliliği Giderek Artıyor



Sinan VARGI

TÜRK-İŞ Teşkilatlandırma Uzmanı
sinanvargi@turkis.org.tr

Artan nüfus, yaşam standartlarının yükselmesi, kentleşme gibi olguların sonucunda ambalajlanmış gıda maddelerine olan ihtiyaç artmaktadır. Ambalajlar içinde en bol kullanılan, ucuzluğu ve hafifliği nedeniyle plastikler olmaktadır. Gelişmiş ülkelerdeki bilinçli tüketiciler evsel atıkları en kolay şekilde kaynağında ayrıştırarak ambalaj atıklarını ekonomiye yeniden kazandırmaktadırlar. Böylece en sık kullanılan plastiklerin toprak, hava ve su ortamına, canlılara zarar vermesi önlenmektedir. Ne yazık ki Avrupa'da mevcut olan

bu imrenilecek sistem Türkiye'de hala hak ettiği yere gelememiştir. Ambalaj atıkları çevrenin korunması ile ilgili eğitimlerin yetersizliği nedeniyle ekonomiye kazandırılmamakta ve büyük bir çevre sorunu haline gelmektedir.

Ülkemizde özellikle alışverişlerde kullanılan naylon poşetler ile pet içecek şişelerinin yarattığı kirlilik her geçen yıl katlanarak artmaktadır. Ülkemizde çöp depolama tesisleri yetersiz olan birçok turistik ilçede, iç ve dış turizm faaliyetlerinin artması ile naylon torba ve pet şişelerden oluşan dağlar giderek büyü-

mektedir. Turizmin sürdürülebilir olması ancak doğa dostu tedbirleri almakla mümkün olacaktır.

Geçtiğimiz yaz, bir grup doğa fotoğrafçısı Türkiye'nin birçok sahilindeki kirliliği görüntülemek amacıyla bir çalışma yürüttüler. Bu çalışmada dünyanın en uzak ülkelerinden gelen pet su ve soda şişeleri bulundu. Didim sahillerinde Mısır ve Brezilya'dan, Karadeniz'de ise Hindistan'da ve Avustralya'da üretilip daha sonra sahillerimize atılan pet su şişeleri plastik kirliliğinin artık sınır tanımadığını göstermektedir. Bodrum ve Marmaris'te her



türlü yabancı marka pet su şişeleri, Ege sahillerinde tarım ilaçlarının muhafaza edildiği yüzlerce boş plastik şişe çürümeyi beklemektedir. İthal edilmiş kirliliğin en yoğun olarak görüldüğü Karadeniz'in durumu ise her yıl daha da kötüleşmektedir. Çeşitli ülkelerden geçerek Karadeniz'e dökülen nehirlerle gelen atıklar, akıntılar ve bölgedeki ticari gemilerden atılan pet şişeler ve plastik ambalajlar Türkiye'nin yeni turizm bölgesi haline gelmeye başlayan Batı Karadeniz sahillerinde birikmektedir.

Naylon Torba Kullanımı Yasaklanmalı

Ziyaretçiler tarafından piknik alanlarına, ormanlara, deniz kenarlarına bilinçsizce bırakılan her çöp poşeti, o alanın çok kısa bir sürede çöplük haline gelmesine neden olmaktadır. Gelişmekte olan birçok ülkede naylon alışveriş torbalarının kullanımı paralı hale getirilmiş ya da tamamen kaldırılmıştır. Çin, dağlar gibi biriken naylon torbalarla baş edemeyince paralı hale getirmiş, İrlanda'da ise 2002'den itibaren naylon poşet kullanımını vergilendirme yolu ile yüzde 90 oranında azaltmıştır. 2007 yılında Bangladeş naylon torba kullanımı tamamen yasaklamıştır. İsrail, Kanada, Batı Hindistan, Botswana, Tanzania, Güney Afrika, Taiwan ve Singapur'da da naylon torba kullanımının kısıtlanması için yasal tedbirler alınmıştır. Amerika'da ise birçok eyalet naylon torbaların kullanımını yasaklamıştır.

Naylon torbalar ve pet şişeler güneş ışığı ile kimyasal çözülmeye uğrayarak yıllar süren bir süreçte daha küçük petro-polimerlere ayrılmaya ve mikroskobik partiküller halinde besin zincirimize girmektedirler. Şu anda yalnızca görsel gibi görünen kimyasal kirlilik artık doğal hayatı tehdit etmeye başlamıştır. Birkaç yıl

sonra ise çocuklarımızın geleceğini tehdit etmeye başlayacak ve kanser hastalıklarında artışa yol açacaktır.

Bu kirliliğin önlenmesi için başta biz tüketicilere önemli görevler düşmektedir. Evden çöpe gönderdiğimiz kağıt, cam, plastik ve metal ambalaj kutularının mutlaka ayrılarak poşetlere konması gerekiyor. 6 Kasım 2008 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanan Ambalaj Atıkların Kontrolü Yönetmeliği gereğince özellikle büyük şehirlerimizde ambalaj atıklarının kaynağında ayrı biriktirilmesi için gerekli eğitim ve organizasyon çalışmaları yerel yönetimler tarafından acilen başlatılmalıdır. Türkiye'de evsel atıkların naylon poşetlerle çöpe atılması nedeniyle, tüketiciler alışverişlerinde ihtiyaçlarından çok daha fazla naylon torba almaktadırlar. Evsel atıkların çöp kamyonlarına ulaştırılmasında yenilenebilir kağıt ambalajların kullanılması gerekmektedir.

Ne Yapılmalı?

- 1) Ülkemizdeki en küçük belediyelerden, büyükşehir belediyelerine kadar tüm yerleşim birimlerinde Ambalaj Atıklarının Kontrolü Yönetmeliği'nin 8. maddesi gereğince, evsel atıkların kaynağında ayrı ayrı toplanması ile ilgili olarak gerekli tedbirler acilen alınmalıdır. Yerel yönetimler topladıkları geri kazanabilir çöpleri ilgili geri dönüşüm firmalarına ulaştırarak ekonomiye yeniden kazandırmalıdır.
- 2) Doğayı en çok kirlittiğine inandığımız, naylon alışveriş poşetlerin yerine file ve geri dönüşümlü kağıt torbaların kullanılması ile ilgili yeni bir yasa acilen çıkartılmalıdır. Naylon torbada geleneksel petrol bazlı üretim yerine iki ay içinde doğaya hiçbir zarar

vermeden toprağa karışan nişasta bazlı biyo-plastiklerin kullanılmasına başlanabilir. Avrupa Birliği ülkelerinde de olduğu gibi alışveriş edilen marketlerden alınan torbalar için çevre koruma faaliyetlerinde kullanılmak üzere belirli bir ücret alınmalıdır.

- 3) Doğayı en çok kirlittiğine inandığımız ikinci madde olan pet su şişelerin ve alüminyum ambalaj malzemelerinin yeniden kazanım oranı mutlaka artırılmalıdır. Bu amaçla Ambalaj Atıkları Yönetmeliği'nin 12. maddesi gereğince büyük alışveriş merkezleri önünde ambalaj atığı toplama noktaları oluşturulmalıdır. Tüketicilerin bu noktalara tüm ambalaj atıklarını getirmeleri için de depozito uygulamasına geçilmelidir. Birçok Avrupa Birliği ülkesinde büyük marketler önünde geri toplama merkezleri bulunmaktadır.
- 4) Türkiye'de aileler, bir plastik şişenin, bir naylon torbanın bir cam şişenin veya bir gazetenin hangi aşamalardan geçerek nasıl geri dönüştürülebildiğini veya ikincil malzeme olarak nasıl üretildiği konusunda bilgi eksikliği içindedirler. Ambalaj malzemeleri üreten, satan, toplamakla görevli tüm kuruluşlar ile yazılı ve görsel basınımızın temsilcileri, reklam şirketleri bir araya gelerek bir Çevre Eğitim Platformu oluşturmalıdırlar. Bu platform kamunun çevre ve geri kazanım konusunda aydınlatılmasını sağlamak amacıyla eğitim çalışmaları ve televizyon filmleri hazırlayarak halkı aydınlatılmalıdır. Böylece aileler ambalaj atıklarının ye-

niden değerlendirilmesi için daha bilinçli ve gönüllü bir şekilde kaynağında ayırmaya dikkat edeceklerdir.

- 5) Türkiye sahilleri giderek bir plastik cehennemine dönüşmektedir. Bazı yerel yönetimler çöpleri dağlara ve dere yataklarında depolamakta, yağan yağmurlarla oluşan seller, çöpleri kıyılara kadar getirmektedir. Kendi çöpümüzün dışında, turizm faaliyetleri ile yatçılıkla veya ticari gemilerden denize atılmak suretiyle, birçok ülkenin plastik çöpü de kıyılarımızda birikmektedir. Geri kazanımla yükümlü kuruluşlar, her yıl turizm sezonu bitiminde sahillerde biriken pet şişeler ile ambalaj atıklarının geri toplanması için temizlik kampanyaları düzenlemelidirler.

- 6) Başta milli parklar olmak üzere bütün turistik bölgeler ile dağlar, ormanlar ve tüm piknik alanlarında çöpleri geliş güzel bir şekilde çevreye atanlar için para cezası uygulamaları sıklaştırılmalıdır.

Dünyamız hızla kirleniyor. Küresel ısınma giderek bir iklim felaketine dönüşüyor. Çocuklarımıza kirlenmemiş ve temiz bir dünya bırakabilme umudumuz da giderek tükeniyor. Ne yazık ki üzerinde yaşayabileceğimiz bir başka gezegen yok ve bu dünyayı küresel çevre felaketinden kurtarmak için bir B planımız da yok.

Bu nedenle günlük siyasi çekişmelerle uğraşan politikacılar yerine, gezegenin on beş yirmi yıl sonrasını düşünmek için tedbirlerin alınmasını istemek biz sendikalara, sivil toplum örgütlerine ve tüketicilere düşüyor.



Ölüm Sigortasından Yapılan Yardımlar

Celal TOZAN

TÜRK-İŞ Sosyal Güvenlik Danışmanı
celaltozan@hotmail.com

Ölen sigortalının hak sahiplerine hangi yardımlar yapılır?

- Ölüm aylığı bağlanması,
- İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ya da sürekli iş göremezlik geliri almaktayken ölüm halinde ölüm geliri bağlanması,
- Ölüm toptan ödemesi yapılması,
- Evlenme ödeneği verilmesi,
- Cenaze ödeneği ödenmesidir.

Ölüm geliri nedir?

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen, ya da sürekli iş göremezlik geliri almaktayken ölen sigortalıların hak sahiplerine bağlanan ve aylık olarak ödenen gelirdir.

Ölüm geliri kimlere bağlanır?

Ölüm geliri iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ya da sürekli iş göremezlik geliri almaktayken ölen sigortalıların hak sahiplerine bağlanır. Ölüm aylığının bağlanmasında hak sahibi durumunda olan aile fertleri ölüm geliri bağlanması bakımından da hak sahibi durumundadır. (Kimlerin hak sahibi sayıldığı için aşağıdaki ölüm aylığında hak sahipleri sorusunun cevabına bakınız.)

İş kazası ve meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünü yüzde 50 oranının altında kaybetmesi nedeniyle sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış olan sigortalının başka bir nedenle ölümü halinde hak sahiplerine ölüm geliri bağlanır mı?

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünü yüzde 50 oranının altında kaybetmesi nedeniyle sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış olan ve

01.10.2008 tarihinden sonra ölen, ölümü iş kazası veya meslek hastalığına bağlı olmayan sigortalının, almakta olduğu sürekli iş göremezlik geliri hak sahiplerine paylaştırılır.

Ölüm aylığı kimlere bağlanır?

Kamu görevlisi olması nedeniyle sigortalı sayılanların, 14.10.2008 tarihinden sonra, kendi adına ve hesabına bağımsız olarak çalışması nedeniyle sigortalı sayılanların, 30.09.2008 tarihinden sonra ölmeleri halinde en az 1800 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi ödemişler ise hak sahiplerine ölüm aylığı bağlanır.

Bir veya birden çok işverene bağlı olarak hizmet akdine (iş sözleşmesine) tabi çalışması nedeniyle sigortalı sayılan işçilerden, 30.09.2008 tarihinden sonra ölenlerin ise, 5 yıllık sigortalılık süresini tamamlamış ve 900 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olmaları halinde hak sahiplerine ölüm aylığı bağlanır.

Malullük, vazife malullüğü veya yaşlılık aylığı almakta-
yken ölen ya da bu aylıkları hak etmiş olmasına karşın aylık bağlama işlemleri tamamlanmadan ölen sigortalıların hak sahiplerine de ölüm aylığı bağlanır.

Malullük, vazife malullüğü veya yaşlılık aylığı almakta-
yken tekrar sigortalı olarak işe başlamaları nedeniyle aylıkları kesilenlerin de ölümleri halinde hak sahiplerine ölüm aylığı bağlanır.

Ancak kendi adına ve hesabına bağımsız olarak çalışması nedeniyle sigortalı sayılanların hak sahiplerine ölüm aylığı bağlanabilmesi için ölen sigortalının genel sağlık sigortası primi dahil, prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması zorunludur. Ölüm aylığı prim borçlarının ödendiği tarihi takip eden aybaşından itibaren başlar.



900 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemediği sigortalı işçinin hak sahiplerinin askerlik borçlanması yaparak, prim gün sayısını 900 güne tamamlamaları mümkün müdür?

01.10.2008 tarihinden önce ölen sigortalının hak sahipleri, ölüm aylığı bağlanması için eksik prim gün sayısını tamamlamak üzere borçlanma yapabiliyorlardı. Ancak 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile bu uygulama kaldırılmıştır. 01.10.2008 tarihinden sonra ölen sigortalının hak sahiplerinin eksik prim gün sayılarını askerlik borçlanması yaparak 900 güne tamamlayıp ölüm aylığı bağlatmaları mümkün değildir.

İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen ya da sürekli iş göremezlik geliri almaktayken ölen sigortalının hak sahiplerine hem ölüm geliri hem de ölüm aylığı bağlanır mı?

İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen ya da sürekli iş göremezlik geliri almaktayken ölen sigortalı ölüm aylığı bağlanması için gerekli şartları da yerine getirmiş ise hak sahiplerine hem ölüm geliri hem de ölüm aylığı bağlanır. Ancak bunlardan yüksek olanın tamamı düşük olanın yarısı ödenir.

Ölüm geliri ve ölüm aylığı bağlanacak hak sahipleri kimlerdir?

Ölüm aylığı;

- Ölüm tarihinde sigortalı ile yasal evlilik bağlantısı bulunan eşine,
- Ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulmuş işlerde, Mesleki Eğitim Kanunu gereği aday çırak, çırak olarak eğitim görmeleri, işletmelerde meslek eğitimine tabi tutulmaları ve meslek lisesinde okuması ya da yüksek öğrenimi nedeniyle staj yapmaları, İş-Kur'un düzenlediği meslek kurslarına katılmaları nedeniyle iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortasına göre çalışmaları hariç, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmayan veya kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış çocuklarından;
- Evli olup olmadığına bakılmaksızın, 18 yaşını, ortaöğrenim görmesi halinde 20 yaşını, yüksek öğrenim görmesi halinde 25 yaşını doldurmayan erkek çocuklarına,
- Evli olup olmadığına bakılmaksızın, Kurum Sağlık Kurulu kararı ile çalışma gücünü en az yüzde 60 oranında yitirdiği tespit edilen çocuklarına,

- Yaşları ne olursa olsun evli olmayan, evli olmakla beraber sonradan boşanan veya dul kalan kız çocuklarına bağlanır.

Ölen sigortalının ana ve babasına hangi şartlarda ölüm aylığı veya/ve geliri bağlanır?

Hak sahibi eş ve çocuklara bağlanan aylıktan artan hissenin bulunması halinde, her türlü kazanç ve irattan elde etmiş olduğu aylık geliri aylık asgari ücretin net tutarından daha az olan ve diğer çocuklarından hak kazanılan gelir ve aylıklar hariç kendilerine gelir ve/veya aylık bağlanmamış olan ana ve babaya ölüm aylığı bağlanır.

Ancak 65 yaşın üstünde olan ve her türlü kazanç ve irattan elde etmiş olduğu aylık geliri aylık asgari ücretin net tutarından daha az olan ve diğer çocuklarından hak kazanılan gelir ve aylıklar hariç kendilerine gelir ve/veya aylık bağlanmamış olan ana ve babaya artan hissenin olup olmadığına bakılmaksızın aylık bağlanır.

Ana ve babanın hak sahipliği nasıl tespit edilecektir?

Ana ve babanın hak sahipliğinin tespitine ilişkin Kurum tarafından test yöntemi belirleninceye kadar, hak sahibi durumunda olan ana ve baba, her türlü kazanç ve irattan elde etmiş olduğu aylık gelirin, aylık asgari ücretin net tutarından az olduğunu belirten imzalı taahhütname verecektir. Ana ve babaya aylık bağlanmasını müteakip Kurumca gerekli görüldüğü hallerde, ana ve babanın her türlü kazanç ve irattan elde etmiş oldukları gelirlerinin asgari ücretin net tutarından az veya fazla olduğuna dair sosyal güvenlik kontrol memurunun değerlendirme yaparak durumu belirten rapor istenecektir. Rapora göre ana ve baba hak sahibi durumunda değilse bağlanan aylık kesilecek yapılan ödemeler geri alınacaktır.

Hak sahiplerinin aylık hisseleri ne kadardır?

- Çocuğu bulunmayan, ceza infaz kurumları ile tutukevlerinde oluşturulan işlerde, aday çırak, çırak mesleki eğitim görmesi, meslek okulunda okuması ya da yüksek öğrenimi için staj yapması, İş-Kur'un düzenlediği meslek eğitimine katılması nedeniyle iş kazaları ve meslek hastalığı sigortalarına tabi çalışması hariç Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa tabi olarak veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmayan veya kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış olan eşe sigortalıya bağlanan gelir ve aylığın yüzde 75'i,
- Yukarıda belirtilenler dışındaki dul eşe yüzde 50'si,
- Hak sahibi durumundaki çocukların her birine yüzde 25'i,



- Hak sahibi durumundaki çocuklardan sigortalının ölümü ile anasız ve babasız kalan veya sonradan bu duruma düşenlerle, ana ve babaları arasında evlilik bağı bulunmayan veya sigortalının ölümü tarihinde evlilik bağı bulunmakla beraber ana veya babaları sonradan evlenenler ile kendisinden başka aylık alan hak sahibi bulunmayanların her birine yüzde 50'si,
- Artan hissenin olması halinde hak sahibi durumundaki ana ve babaya yüzde 25 i oranlarında gelir ve/veya aylık bağlanır.

Çalışan ya da kendi çalışmasına bağlı olarak gelir, aylık alan çocuksuz eşe, 01.10.2008 tarihinden önce yüzde 75 oranında bağlanmış olan ölüm gelir ve/veya aylığının oranı yüzde 50 oranına düşürülecek mi?

Çalışan ya da kendi çalışmasına bağlı olarak gelir, aylık alan çocuksuz eşe, 01.10.2008 tarihinden önce yüzde 75 oranında bağlanmış olan ölüm gelir ve aylığı oranının yüzde 50 oranına düşürülmesi söz konusu değildir.

Ölüm aylık ve gelirinin bağlanması için nereye ve hangi belgeler ile başvurulacaktır?

Ölüm aylığı bağlanabilmesi için hak sahiplerinin örneği Kurumca hazırlanan tahsis talep dilekçesi ile bulundukları yerdeki Kurumun İl Sosyal Güvenlik veya Merkez Müdürlüklerine başvurması şarttır.

Örneği Kurumca hazırlan tahsis talep dilekçesi ve ekleri kurumun yukarıda belirtilen ünitelerine verilebileceği gibi posta yolu ile de gönderilebilir. Ancak dilekçenin Kurum kayıtlarına girip girmediğini kontrol edebilmek için taahhütlü olarak gönderilmesi uygun olacaktır.

Tahsis talep dilekçesine;

- 18 yaşını doldurmayanlar hariç, lise ve dengi öğrenim görmesi halinde 20 yaşını, yüksek öğrenim görmesi halinde 25 yaşını doldurmayan erkek çocukların ilgili öğretim kurumundan alacakları öğrenci belgesi,
- 15 yaşından küçük çocuklar hariç olmak üzere bir adet belgelik fotoğraf,
- Malul çocuklar için sağlık kurulu raporu,
- Ana ve babaların hak sahipliği konusunda Kurumca çıkarılan tebliğde belirtilen belgeler eklenecektir.

Ölen sigortalının hak sahibi durumundaki çocuklarına hem anadan hem babadan dolayı ayrı ayrı aylık bağlanır mı?

Ana ve babasından ayrı ayrı aylığa hak kazanan çocuklara, her ikisinden de aylık bağlanır. Bağlanan aylıklardan yüksek olanın tamamı, düşük olanın yarısı ödenir.

Birden fazla sigortalı çocuğunun ölümü nedeniyle ana ve babaya her çocuktan ayrı ayrı aylık bağlanır mı?

Birden fazla çocuğundan aylığa hak kazanan ana ve babaya en fazla ödemeye imkân veren ilk iki dosyadan aylık bağlanır. İki çocuktan dolayı bağlanan aylığın yüksek olanın tamamı, düşük olan yarısı ödenir.

Hem eşinin, hem de ana ve/veya babasının ölümü nedeniyle aylık hakkı doğanlara ayrı ayrı her dosyadan aylık bağlanır mı?

Hem eşinden, hem de ana ve/veya babasından ölüm aylığına hak kazananlara, tercihinin göre eşinden ya da ana ve/veya babasından aylık bağlanır.

01.10.2008 tarihinden önce bağlanmış olan ölüm aylık ve gelirlerine ilişkin durum değişikliklerinde (erkek çocukların yaşlarını doldurmaları nedeniyle aylık haklarını kaybetmeleri, kız çocuklarının evlenmesi veya çalışması ya da aylık alan hak sahiplerinden birinin ölmesi gibi değişikliklerde), hangi mevzuat hükümleri uygulanacaktır?

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası'nın yürürlüğe girdiği 01.01.2008 tarihinden önce bağlanmış olan ölüm gelir ve aylıklarına ilişkin durum değişikliklerinde bu tarihten itibaren yürürlükten kaldırılan mevzuat hükümlerine göre (506,1479, 2925 ve 2926 sayılı kanunlara göre) azaltma veya artırma yapılacaktır.

Ölüm toptan ödemesi nedir? Kimlere yapılmaktadır?

- Ölüm toptan ödemesi, sigortalının ölümü ile ölüm aylığı bağlanmasına ilişkin şartların oluşmaması durumunda, işçi statüsündeki sigortalılar için kendi adlarına bildirilen; kendi adına ve hesabına bağımsız olarak çalışan sigortalının ise kendi adına ödediği malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinin güncellenerek hak sahiplerine ödenmesidir.
- Sigortalının ölüm tarihi esas alınmak kaydıyla hesaplanan toptan ödeme tutarı, sigortalının eşine, çocuklarına, ana ve babasına Kanunda belirtilen hisseler oranında paylaştırılarak ödenir.
- Ölüm toptan ödemesinden yararlanılması için hak sahiplerinin Kurumca hazırlanan tahsis talep dilekçesi ile ilgili üniteye müracaatı şarttır.

Cenaze ödeneği nedir? Hangi şartlarda ödenir?

- Cenaze ödeneği, Kurum Yönetim Kurulunca belirlenip Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı tarafından onaylanan tarife üzerinden ölen sigortalının ailesine bir defa yapılan yardımdır.



- Cenaze ödeneği;
 - İş kazası veya meslek hastalığı sonucu,
 - Sürekli iş göremezlik geliri, malullük veya yaşlılık aylığı almakta iken,
 - Kendisi için en az 360 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi bildirilmişken ölen sigortalının ailesine verilir.
- Gelir, aylık almamakta iken ölen sigortalının ailesine verilecek cenaze ödeneğinde ölüm tarihinde sigortalı olma şartı aranmaz.

Cenaze yardımı almak için nasıl başvurulur?

Cenaze ödeneği verilebilmesi için, hak sahiplerince ölüm tarihini belirten bir dilekçe ile Kuruma başvurulması gerekir. Sigortalının ölüm tarihi nüfus kütüğüne kaydedilmemişse dilekçeyle birlikte sigortalının ölüm tarihini belirten ilgili makamlarca usulüne göre düzenlenen bir belgenin Kuruma verilmesi gerekir.

Cenaze yardımı kimlere ödenir?

- Cenaze ödeneği sigortalının sırasıyla eşi, yoksa çocuklarına, o da yoksa ana veya babasına, o da yoksa kardeşlerine verilir.
- Cenazenin bu kişiler dışında gerçek veya tüzel kişiler tarafından kaldırıldığıнын belgelenmesi durumunda,

masraflar gerçek veya tüzel kişilere ödenir.

Evlenme ödeneği nedir?

Evlenme ödeneği, ölüm geliri veya aylığı almaktayken evlenen ve bu nedenle aylığı kesilen kız çocuklarına bir defaya özgü olmak üzere, evlenme tarihindeki gelir ve aylığının iki yıllık tutarının kendisine ödenmesidir.

Evlenme ödeneği almak için nereye ve nasıl başvurulur?

Evlenme ödeneğinin alınabilmesi için hak sahibi kız çocuğunun bir dilekçe ile Kurumun ilgili ünitesine başvurulması gerekir.

Evlenme tarihi nüfus kütüğüne işlenmemişse, dilekçeyle birlikte, evlenme cüzdanının bir örneğinin de Kuruma verilmesi zorunludur.

Evlenme ödeneği alınması halinde diğer hak sahiplerinin aylıkları ne zaman yükseltilir?

Evlenme ödeneği verilen kız çocuklarının, gelir ve aylıkları, evlenme tarihini izleyen ödeme dönemi başından itibaren durdurulur. Gelir ve aylıkların durdurulduğu tarihten iki sene sonra da kesilir, varsa diğer hak sahiplerinin gelir ve aylıkları, gelir ve aylığın kesildiği tarihten itibaren yükseltilir.



Krize Karşı Emek Masası

Ekim-Aralık 2008 / Eylül 2009 Raporu

Refik ERBAŞ

TÜRK-İŞ Teşkilatlandırma Uzmanı
refikerbas26@hotmail.com

Türk Metal

2008 yılının son üç ayı ve Ağustos 2009 sonu itibariyle, toplam 23.253 işçi işten çıkarıldı. Ayrıca 26.793 işçi de ücretsiz izne ayrıldı. Eylül 2009'da, İstanbul Mercedes Benz'den 66, Kale Kilit'ten 17, Çayirova Sönmez Transmotor'dan 13 ve diğer işten çıkarılanlarla birlikte toplam 176 işçi daha işten çıkarılmıştır. İzmir BMC San. Ve Tic. AŞ.'den, 1183, Bursa Compenenta Dökümcülük'den 952 ve diğerleriyle birlikte toplam 3.635 işçi de ücretsiz izne ayrılmıştır. Sonuç olarak, Eylül 2009 sonu itibariyle, toplam 23.429 işçi işten çıkarılmış, 30.428 işçi de ücretsiz izne gönderilmiştir. Ayrıca yalnız Eylül ayında, 685 işçi de yarım ücretli çalışmaya tabi tutulmuştur.

Teksif

2008 yılı son üç ayı ve Ağustos 2009 sonu itibariyle 4451 işçi işinden olmuş, 7568 işçi de ücretsiz izne tabi tutulmuştu. Temmuz 2009'da 62 işçi işini kaybetmiştir. (Uşak Şube 27, Bursa Şube 13, Avcılar Şube 6) Eylül 2009'da ise, Uşak İplik Sanayii'nden, sendikalı oldukları için 57, diğer şubelerden de kriz nedeniyle 41 işçi daha işinden olmuştur. Böylece 98 işçinin de eklenmesiyle toplam olarak 4.549 işçi işten çıkarılmıştır.

Çimse-İş

Temmuz 2009 sonu itibariyle, toplam 8.610 işçi işten çıkarılmış, 12.536 işçi de ücretsiz izne

ayrılmıştır. Bunlara ilave olarak, Bozüyük'te Toprak Boz.Karo'dan 512, Toprak Seramik'ten 278, Termal Seramik'ten 148, Çorum Çimento'dan 3, Yozgat Çimento'dan 8, Sivas Çimpor Yibitaş'tan 13, Pendik Türk Ytong'tan 6, Denizli Cam'dan 2, Hitit Seramik'ten 1, Umpaş Seramik'ten 2, Uşak Seramik'ten 2 olmak üzere, toplam 875 işçi daha işinden olmuştur. Eylül 2009 sonu itibariyle toplam olarak 9.485 işçi işten çıkarılmıştır. 12.946 işçi ücretsiz izne gönderilmiş, 8 işçi de yarım ücretli izne ayrılmıştır.

Tekgıda-İş

Daha önce Pepsi'den 17, Mey'den 15, Taft'tan 11 olmak üzere toplam 43 işçi işten çıkarılmıştı. Şubat 2009'da işten çıkarılan 23 işçinin iş akitleri karşılıklı mutabakatla feshedilmişti. Bu işçiler tazminatlarını alıp yarım ücretli olarak çalışmalarına devam etmektedirler.

Tariş Pamukyağı Kombinasi İzmir Fabrikasından 6 işçinin de işten çıkarılmasıyla Temmuz 2009 sonu itibariyle toplam olarak 85 işçi işinden oldu. Ağustos 2009'da Eti Gıda San. AŞ.'den 10, Bozüyük Eti Gıda'dan 10, Eti Çikolata Fabrikası'ndan 6 olmak üzere toplam 26 işçi daha işinden oldu. Böylece Ağustos 2009 sonu itibariyle 111 işçimiz daha işini kaybetti. Eylül 2009'da bir sorun yaşanmadı.

Petrol-İş

Temmuz 2009 sonu itibariyle 726 işçi işten çıkarılmıştı. Ayrıca 707 işçi de ücretsiz izne ayrılmıştı. Ağustos 2009'da Polimer Kauçuk'tan 2, Mersin Ataş'tan 6, Mersin İmce'den 2, İstanbul Arılı Plastik'ten 6, Ender Plastik'ten 1, Kocaeli Bayer AŞ.'den 3 olmak üzere toplam 20 işçi işini

kaybetmiştir. Böylece Ağustos 2009 sonunda 746 işçi işinden olmuştur. Ayrıca 737 işçi de ücretsiz izne çıkarılmıştı. Eylül 2009'da Novartis İlaç Fabrikasından 1 işçi çıkarılmasıyla işten çıkarılan işçi sayısı 747 olmuştur. Cabro Özyay'dan 6, Polifen Kimya'dan 30, Bayer'den 10 işçi olmak üzere toplam 46 işçinin de eklenmesiyle 783 işçi de ücretsiz izne çıkarılmıştır.

Genel Maden-İş

Ağustos 2009 sonu itibariyle 1.771 işçi işinden çıkarılmıştı, Eylül 2009'da ise TTK'dan 33 işçinin daha çıkarılmasıyla toplam olarak 1.804 işçi işinden olmuştur.

Dokgemi-İş

Ağustos 2009 sonu itibariyle 1.300 işçi işten çıkartılmıştı. Kayıt dışı işten çıkarmaların da eklenmesiyle yaklaşık 12.000 işçi işinden olmuştur. Eylül 2009'da önemli bir sorun olmamıştır.

Ağaç-İş

Ağustos 2009 sonu itibariyle Foça Sunta'dan 9, Vezir Ağaç'tan 8, Domsan'dan 37 olmak üzere toplam 248 işçi işinden olmuştur. Eylül 2009'da önemli bir sorun yaşanmamıştır.

Deri-İş

Ağustos 2009 sonu itibariyle Akko'dan 56, Kopuzlar'dan 10, Şahinoğlu'ndan 30, Sepetçiler'den 15, Ata San'dan 100, Al'dan 10, Dese'den 25, Uygun'dan 20 olmak üzere toplam 266 işçi işten çıkarılmıştır. Eylül 2009'da önemli bir sorun olmamıştır.

Basın-İş

Nisan 2009 sonu itibariyle dö-

nemsel olarak Umur Matbaacılık'tan 80, Akademi Ofset'ten 50 ve diğer işyerlerinden 24 olmak üzere toplam 154 işçi işinden olmuştur. Ayrıca 50 işçi de ücretsiz izne çıkarılmıştır. Mayıs 2009'da Gebze'de 6 işçi daha, işten çıkartılmıştır. Böylece Ağustos ayı sonu itibariyle toplam olarak 160 işçi işinden olmuştur. Eylül 2009'da önemli bir sorun yoktur.

Selüloz-İş

Dentaş Kağıt'tan 100, Viking Kağıt'tan 32 olmak üzere toplam 132 işçi işten çıkarılmıştır. Eylül 2009'da önemli bir sorun yaşanmamıştır.

Tarım-İş

10 işçi sendikalı olduğu için ve kriz bahane edilerek işten çıkarılmıştır. Eylül 2009'da önemli bir sorun olmamıştır.

TGS

ATV-Sabah gazete ve dergi gruplarının bağlı olduğu Turkuvaz Şirketi'nden Şubat 2009'da 42 işçi işten çıkarılmıştır. Haziran 2009'da, Halk TV'den 4, Anadolu Ajansı'ndan 1, Cumhuriyet'ten 5 olmak üzere toplam 10 TGS üyesi işçi işinden olmuştur. Ayrıca Kanal A'dan 5, Y. Akdeniz TV'den 3, Dardanel Medya'dan 2 olmak üzere toplam 10 işçi daha işini (TGS üyesi değil) işini kaybetmiştir. Genel olarak 52 işçi işinden olmuştur. Eylül 2009'da sorun olmamıştır.

Türkiye Maden-İş

Sivas Divriği'de 3'ü sendikalı olmak üzere toplam 7 işçi işten çıkarılmıştır. Eylül 2009'da sorun olmamıştır.

Sonuç

2008 yılının son 3 ayı ile 2009 yılının Ocak-Ağustos aylarını kapsayan 8 aylık dönemde toplam 41.113 işçi işinden olmuştur. 48.081 işçi de ücretsiz izne gönderilmiştir. Eylül 2009'da ise 1.182 işçimiz daha işten çıkarılmıştır. Böylece toplam olarak işini kaybeden işçi sayısı 42.295'tir.

Ücretsiz izne çıkarılanların sayısı Ağustos sonu itibariyle 48.081 işçiyken, Eylül 2009'da 4.045 işçinin daha eklenmesiyle toplam olarak 52.126 işçi ücretsiz izne çıkarılmıştır.

Ayrıca yalnızca Ağustos 2009'da, Türk Metal Sendikamıza üye 685, Çimse-İş Sendikamıza üye 8 işçinin de eklenmesiyle toplam 693 işçi kısa süreli ve yarım ücretli zorunlu izine ayrılmıştır.





BASS

Temsilci Eğitim Semineri Yapıldı



118

Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası'nın (BASS) 24 Ekim 2009 günü Ankara'da yapılan "Sendika Temsilcileri Eğitim Semineri" ne TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu da katılarak bir konuşma yaptı. Konuşmasında çalışma yaşamının gündemine ilişkin konulara değinen Kumlu şunları söyledi:

"Önümüzde hala çözüm bekleyen birçok mesele var. Bunların başında çalışma hayatını düzenleyen yasalar geliyor. 2821 Sayılı Sendikalar Yasası, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası ile ilgili çalışmalar devam ediyor. Örgütlenmenin önündeki engeller, sendikalarımızda ciddi kan kayıplarına neden oldu. Teşkilatımız, bu engellerin bir an önce kaldırılmasını istiyor. Biz bu yasaların Avrupa Birliği ve Uluslararası Çalışma Örgütü normlarına göre değiştirilmesini istiyoruz ama mutlaka Türkiye koşulları da dikkate alınmalı. Eğer Türkiye koşulları dikkate alınmazsa, var olan problemlere yeni problemler eklenmesi kaçınılmaz olacaktır.

Kıdem tazminatı konusu 1967 yılından beri işverenlerin ve hükümetlerin gündeminde olmuştur. O günlerden bu günlere, zaman zaman ısıtılmış, zaman zaman soğutulmuş ama gündemden hiç çıkarılmamıştır. O günlerden bu günlere ne zaman 'kıdem tazminatı' dense TÜRK-İŞ ayağa kalkmıştır. Kıdem tazminatı, çalışma yaşamının diğer tüm müesseselerinde olduğu gibi sadece ekonomik değerler göz önüne alınarak düşünülecek bir konu değildir. Birden fazla yönü vardır.

Kıdem tazminatı, parasal değerinden öte, sosyal boyutu olan, yalnızca çalışan işçiyi değil, işçi ailesini de ilgilendiren bir müessesedir.

İşveren kesimi, kıdem tazminatının işveren için bir yük olduğu iddiası ile yıllardan beri bu konu üzerinde fikir üretmektedir. Gazetelerin yazdığına göre, en son işverenlerin hepsi bir araya gelmiş ve kıdem tazminatlarının 30 günden 15 güne indirilmesi konusunda görüş bildirmişlerdir. TÜRK-İŞ kıdem tazminatının işçinin kazanılmış en önemli haklarından biri olduğunu düşünmektedir. TÜRK-İŞ topluluğu kıdem tazminatı konusunda çok hassastır ve nitekim bu hassasiyetini Genel Kurulunda da ifade etmiştir. TÜRK-İŞ Genel Kurulu kıdem tazminatına dokunulması halinde bunun genel grev sebebi sayılacağı yönünde karar almıştır. Konuya, Sayın Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın yaklaşımı, 'konuşalım, görüşelim, bir noktada uzlaşırız' şeklindedir. Ama Üçlü Danışma Kurulu toplantısında da belirttiğim gibi, TÜRK-İŞ, kıdem tazminatlarının tartışma konusu yapıldığı hiçbir platformda yer almamıştır, bundan böyle de yer almayacaktır."

TEZKOOP-İS

Yeni Hizmet Binası Açıldı

Tezkoop-İş Sendikası yeni hizmet binası 15 Ekim 2009 günü yapılan bir törenle açıldı. Açılış törenine TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, milletvekilleri Bayram Meral ve Cevdet Selvi, Çankaya Belediye Başkanı Bülent Tanık, TÜRK-İŞ eski Genel Başkanı Salih Kılıç, diğer sendika ve konfederasyonların başkan ve yöneticileri, Tezkoop-İş Sendikası'nın Genel Yönetim Kurulu üyeleri, Şube Başkanları ve üyeleri katıldı.





Tezkoop-İş Sendikası Genel Başkanı Gürsel Doğru, açılış töreninde yaptığı konuşmada, “Sendikamız, döneminin en büyük kamu kuruluşlarından biri olan Sümerbank’ın çalışanları tarafından 1962 yılında Tez-Büro-İş Sendikası adıyla kurulmuştur. Bakanlık kayıtlarına göre 1962 yılındaki üye sayımız, 285 erkek ve 50 kadın işçiden oluşuyordu. Tezkoop-İş’in uzun soluklu sendikal mücadele bayrağı bu emekçilerin ellerinde yükselmeye başlamıştır. 335 emekçiyle çıkılan uzun mücadele sürecinde bugün 65 bin kayıtlı üyemizle işkolumuzun en büyük sendikası durumuna geldik. Bugün de Tezkoop-İş Sendikası’nın üyelerine yakışan bir genel merkez binasına kavuşmanın kıvançını yaşıyoruz” dedi.

Açılış töreninde bir konuşma yapan TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu ise, Tezkoop-İş Sendikası’nın kurulduğu günden bu yana verdiği örgütlenme mücadelesiyle örnek sendikalardan biri olduğunu belirterek şunları söyledi: “Örgütlenmenin önündeki engellere rağmen karşısına çıkan her türlü zorluğu aşarak üye sayısını her geçen gün artıran sendikamızın yöneticilerini huzurunuzda tebrik ediyorum. Çalışma yasalarında, Avrupa Birliği, ILO normları ve Türkiye şartları gözetilerek yapılmasını istediğimiz değişiklikler gerçekleştiğinde ve örgütlenmenin önündeki engeller kaldırıldığında hiç kuşkusuz Tezkoop-İş Sendikamız, bu çalışkanlığı ile, bu örgütlenme azmi ile Türkiye’nin en büyük sendikalarından biri olacaktır. Tezkoop-İş Sendikamız, yaptığımız eylemlere de en büyük katkıyı, coşkuyla veren bir sendikamızdır. Eylemde coşku, sorunların çözümü noktasında sağduyulu, kendi içinde demokrasiyi en iyi işleten sendikalarımızdan biri olan Tezkoop-İş’in yeni hizmet binasının hayırlı olmasını diliyorum. İnaniyorum ki, Sendikamız yeni hizmet binasında bu güne kadar geldiği noktayı da aşacak, üyelerinin hak ve çıkarlarını korumak için, daha da büyümek için her türlü gayreti gösterecektir.”

TEZKOOP-İŞ

IBM’de Örgütlenme Mücadelesi

IBM işverenin notere sendikadan istifa formu bırakarak Tezkoop-İş Sendikası üyelerini istifaya zor-



lamasını ve işten atma ile tehdit etmesini kınamak, mahkemelerde yaşananları basına ve kamuoyuna duyurmak üzere Tezkoop-İş Sendikası yönetimi IBM önünde kitlesel basın açıklaması yaptı. Eylemde bir açıklama yapan Tezkoop-İş Sendikası Genel Başkanı Gürsel Doğru, IBM’de işverenin tüm engellemelerine rağmen örgütlendiklerini söyleyerek, “Çalışanların hakkını korumaya çalışan ve haksızlıklara karşı çıkan üç üst düzey yöneticiyi işten çıkarttılar. Yetmedi sendikalaşmaya öncülük eden üç temsilcimizi işten çıkarttılar. Keşke bu durumları yaşamasaydık ama yeni yeni anlıyoruz ki bu Türkiye üzerinde oynanan bir oyunmuş ve hepimiz müstakbel kurbanlarız. Fakat başaramadılar her şey istediklerinin aksine gelişti. Sendikamıza IBM çalışanlarının çoğunluğu üye oldular” dedi IBM işverenin sendikal örgütlenmeyi engellemek üzere her yolu denediğini vurgulayan Doğru, “İşverenler gücünü baskılardan tehditlerden, yasalardaki boşluklardan, iktidardan alabilir. İşçiler ise güçlerini örgütlülüğlerinden ve birliklerinden almaktadır. IBM işçisi birbirine kenetlenmiş ve tek yumruk olmuştur. İşte bu tek yumruk olmuş IBM işçisi, IBM işverenin en büyük kâbusudur. IBM İşvereni mahkeme sürecini uzatarak işçilerin çözülmesini beklemiştir. İki yıla yakın süredir üyelerimiz sabırla, sükûnetle ve dirençle beklemiş, yılmamış, kopmamış ve parçalanmamıştır. Mahkemelerin biri lehimize kesinleşmiş ve diğeri de bitmek üzereyken işveren panik ile son kozlarını oynamaya çalışıyor. IBM işçisini içinden parçalamaya, bölmeye, birbirine vurdurmaya çalışıyor” diye konuştu.



TDS

Olağanüstü Genel Kurul

Mahkeme kararıyla 1 Haziran 2009 tarihinden bu yana kayyum tarafından yönetilen Türkiye Denizciler Sendikası'nın Olağanüstü Genel Kurulu 31 Ekim 2009



günü yapıldı. Divan Başkanlığı'nı TÜRK-İŞ Genel Teşkilatlandırma Sekreteri ve Türk Metal Sendikası Genel Başkanı Pevrul Kavlak'ın yaptığı genel kurulda iki liste yarıştı. Genel Kurulda seçimleri Hasan Pekdemir'in listesi kazandı. Genel Başkan seçilen, endüstri mühendisi olan ve

iktisat doktorası bulunan Pekdemir, Sendikayı hak ettiği yere taşıyacaklarını ifade etti.

Olağanüstü Genel Kurul sonucunda Türkiye Denizciler Sendikası'nın yeni Yönetim Kurulu şu şekilde oluştu:

Hasan Pekdemir	Genel Başkan
Eyüp Kasap	Genel Sekreter
Sinan Günaydın	Genel Mali Sekreter
İrfan Mete	Genel Eğitim Sekreteri
Hamit Erdoğan	Genel Teşk. Sekreteri

HAVA-İS

Havacılık Sektöründeki Sendikal Hak İhlalleri

Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu'nun (ITUC) her yıl dünyanın bütün ülkelerinde, 87 ve 98 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri tarafından belirlenmiş sendika kurma ve sendikaya katılma hakkı ile toplu pazarlık hakkı ihlalleri raporu hazırlıyor. Bu rapor Avrupa Birliği, üniversiteler, insan hakları kuruluşları dâhil pek çok ülke, kurum ve kuruluşça önemli bir referans belgesi olarak kabul ediliyor.

Hava-İş Sendikası, bu yıl ITUC'a havacılık sektöründe yaşanan birbirinden vahim yedi sendikal hak ihlali bildirdi. Bildirimde bulunulan sendikal hak ihlalleri şunlar:

- Mayıs 2009-Eylül 2009 tarihleri arasında 10 sendika temsilcisi, 7 yönetici ve 104 üyenin (toplam 121 kişi) işine, kanıtlanmamış verimsizlik iddiasına dayanılarak son verilmesi.



- THY AO. ve THY Teknik AŞ. işverenlerinin TİS sürecini engellemeye yönelik girişimleri.
- ISG'de sendika üyesi olan işçilere gözdağı vermek için sertifikasız yöneticiler ve vasıfsız işçiler tarafından yer hizmetleri işlerinin üstlenilmesi.
- THY Teknik AŞ.'de işverenin Hava-İş temsilcilik odasının kilitlerini gizlice değiştirmesi.
- THY AO.'da aralarında üç sendika temsilcisinin de bulunduğu 22 kişiden "verimsiz" oldukları gerekçe gösterilerek savunmalarının talep edilmesi.
- ISG'de sendikal örgütlenmeye katılan 226 işçinin işten çıkarılması.
- THY Teknik AŞ. Uçak Revizyon Bölümünde görev yapan sendika işyeri temsilcisinin işten çıkarılması.

Hava-İş'ten yapılan açıklamada, "Bu çağdışı uygulamaları bu şekilde rapor etmek zorunda kalmak bizleri de mutlu etmiyor. Ancak üyelerimize, temsilcilerimize ve sendikal varlığımıza yönelik bu kötü niyetli tehditleri uluslararası planda teşhir etmek ve uluslararası dayanışmayı hak ve çıkarlarımızı korumak için harekete geçirmek görevlerimiz arasında yer alıyor" denildi.

LİMAN-İS

İzmir Limanı Özelleştirmesi

Liman-İş Sendikası, İzmir Limanı'nın özelleştirilmesine karşı çıkarak, 49 yıllık özelleştirme yerine limanın verimli bir şekilde işletilmesiyle her ile 649 okul ya da 2 hastane yapılabileceğini savundu. Liman-İş bir rapor hazırlayarak yılda 59 milyon 500 bin dolar kar ettiği belirtilen limanın özelleştirilmesinden



vazgeçilmesi çağrısında bulundu. Raporda, İzmir Limanı'nın en çok kar eden limanlardan olduğu vurgulanarak, limanın gelirinin giderini karşılama oranının 2003'te yüzde 346, 2004'te yüzde 323, 2005'te yüzde 293, 2006'da yüzde 341,

2007'de yüzde 279 olduğuna işaret edildi. Raporda, İzmir Limanı'nın gerekli altyapının hazırlanmaması, yatırımların yapılmaması, ekipmanların yenilenmemesi ve personel eksikliğinin giderilmemesine rağmen kar etmeye devam ettiği bildirildi. İzmir Limanı'nın, özellikle kriz ortamında bütçeye ciddi gelir sağladığına yer verilen raporda, "İzmir Limanı'nın özelleştirilmesi ile kamu limancılığına büyük bir darbe vurulacak, TCDD ciddi anlamda gelir kaybı yaşayacak, hem liman hem de demiryollarına yapılan yatırımlar sekteye uğrayacak" denildi.

Türkiye'de toplam özelleştirme gelirleri ile giderlerinin birbirine denk olduğu ileri sürülen raporda, limanların özelleştirilmesinden kamuya hiçbir gelir sağlanamayacağı savunuldu.

Raporda, şu görüşlere yer verildi: "İzmir Limanı'nın son 5 yılda elde ettiği ortalama kar 59 milyon 500 bin dolardır. İzmir Limanı'nın geliri 49 yıl boyunca sabit kalsa bile İzmir Limanı'nın 49 yıl boyunca elde edeceği kar 2 milyar 915 milyon 500 bin dolardır. İzmir Limanı 49 yıllığına 1 milyar 275 milyon dolara özelleştirilmektedir. Dolayısıyla İzmir Limanı'nın özelleştirmesinden doğacak zarar en az 1 milyar 640 milyon 500 dolardır.

İzmir Limanı'nın önümüzdeki 49 yıl boyunca elde ettiği karı her yıl yüzde 10 oranında artırdığı var sayıldığında ve özelleştirme gelir ve giderlerinin birbirine denk olduğu gerçeği göz önüne alındığında İzmir Limanı'nın özelleştirilmesinden doğacak zarar için yapılacak gerçekçi tahmin 8 milyar 746 milyon 500 bin dolardır. Bu zarar, 6 derslikli 52 bin 339 okulun inşa edilmesinin bedeline denktir. Bu zarar 400 yataklı 182 hastanenin inşa edilmesinin bedeline denktir. Yani İzmir Limanı'nın özelleştirilmesi yerine, verimli bir şekilde işletilmesi ile Türkiye'nin her iline 646 adet okul yapılması ya da Türkiye'nin her iline iki adet hastane yapılması mümkündür."

SAĞLIK-İS

Başoğlu'ndan Taşeron Çağrısı

Sağlık-İş Sendikası Genel Başkanı Mustafa Başoğlu, taşeron uygulamasının ortadan kaldırılması için sendika ve konfederasyonları ortak mücadeleye çağırırdı. Başoğlu yaptığı açıklamada şu görüşlere yer verdi:

"Sağlık Bakanlığı'na ait hastanelerde ve üniversite hastanelerinde işleri taşeron işçilerine gördürmek hem hizmeti aksatmakta, hem de emeklerinin karşılığını ödenmemesi suretiyle, emek sömürsü yapılmaktadır. Türkiye Sağlık İş Sendikası bu haksız uygulamaya her zaman karşı çıkmış ve protesto etmiştir. Marmara Üniversitesinde, Sağlık Bakanlığı Okmeydanı Hastanesinde ve ülkenin diğer hastanelerinde maaşların ödenmemesi suretiyle işçiler haklı olarak iş bırakma eylemi uygulanmıştır. Taşeron uygulamasını kaldırmak için sendikamızın yaptığı mücadele maalesef bugüne kadar istenen sonucu vermemiştir. Bu durumu sendika yönetim kurulu üyeleri olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına arz etmemize rağmen henüz taşeron uygulamasının değiştirilmediği görülmektedir. Taşeronlar sokaktan topladığı insanlarla hastane hizmeti çevirmeye çalışmaktadır. Bu da hastane mahremiyetine ve de hastalara şefkat ve güler yüzle muamele etmeyi ortadan kaldırmaktadır. Sendikamız, kamu emekçilerini işçi sendikaları konfederasyonlarını ve memur sendikaları konfederasyonlarını müşterek bir demokratik mücadeleye çağırılmaktadır. Bu tutumun biran önce ortadan kaldırılması için gerekli kanuni düzenleme yapılması zorunludur. Hükümet İş Kanununda yapacağı küçük bir değişiklikle taşeron uygulamasını ortadan kaldıracak ve işi yapabileceklere teslim edecektir. Taşeron işçileri hiçbir seminere tabi tutulmadan hasta bakımıyla hiç bilgi verilmeden üzerine giydirdikleri gömlekle servislere salıverilmekte ve üstelik ücretleri ödenmemektedir. Bu uygulamayı şiddetle protesto ediyoruz ve ortak bir mücadeleye sendikaları ve konfederasyonları çağırıyoruz."





TGS

Olay Medya'da İşçi Kıyımı

Bursa'da, Türkiye Gazeteciler Sendikası'nın örgütlü olduğu ve toplu iş sözleşmesi görüşmelerini yürüttüğü Olay gazete ile Olay televizyonu işyerlerinde 2'si sendika işyeri temsilcisi olmak üzere 12 işçinin iş akdi, Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu (TMSF) tarafından tayin edilen yöneticilerin kararıyla, Ramazan Bayramı'nın hemen ardından, 23 Eylül 2009 günü feshedildi. TMSF yönetimi, işçileri işten çıkarma bahanesi olarak "Ramazan Bayramı'nda dağıtılan çikolata paketlerinin kabul edilmemesini" gösterdi.



122

TGS, toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin devam ettiği bir süreçte iş barışının korunması için çalışanların işe dönüşlerinin sağlanması amacıyla Şirketin yöneticileriyle görüşmelerde bulundu. Görüşmeler sonucunda, Olay gazete ve televizyonu yöneticileri, çikolata paketlerini almama sebeplerinin protesto olmadığını, bu paketlerin çalışma masalarına bırakılmadığı için almadıklarını beyan eden üç işçinin işe dönüşlerinin, TMSF yönetimiyle yapılan temaslar sonucunda sağlandığını bildirdiler. İş akdi feshedilen diğer işçilerin de amaçlarının protesto olmadığını içeren birer yazı vermeleri durumunda, TMSF üst yönetimi ile tekrar görüşerek işe dönüşlerinin sağlanması için çalışacakları sözünü verdiler.

Bu gelişme üzerine, işten atılan işçiler, TGS'nin talimatı doğrultusunda ve sendikal disiplin çerçevesinde, iş akdi fesih yazılarında iddia edildiğinin aksine "işyerinde birlik ve beraberliği bozma amacı ve faaliyetleri olmadığını, birlik ve beraberlik içinde huzurla çalışmak istediklerini, işyerinde bu ortamın sağlanması için yapıcı tavrın sürdürülmesini talep ettiklerini" belirten yazıları teslim ettiler. Ancak verilen sözler tutulmadı. TGS'nin aldığı bilgilere göre, 9 işçinin işe dönüşlerinin kabul edilmediği belirtildi.

TGS yaptığı açıklamada, "Çikolata mazeretiyle üyelerimizi işten çıkaranların asıl amacı, toplu sözleşme görüşmeleri sürecinde sendikal örgütlü gücümü-

zünü bozmaktır. Türkiye Gazeteciler Sendikası olarak amacımız, işten çıkarılan üyelerimizin işbaşı yapması, iş barışının sürdürülmesi ve imzalayacağımız toplu iş sözleşmesiyle, köklü bir kuruluş olan Olay gazete ve televizyonunun daha da kurumsallaşmasına katkı sağlanmasıdır. Bu amaca yönelik faaliyetlerimiz bugüne kadar olduğu gibi bundan sonra da devam edecektir. Olay iktisadi bütünlüğünün satışı için 14 Ekim tarihinde yapılacak ihale öncesinde, çikolata almadıkları için iş akdi feshine giderek kriz çıkaran yaklaşımı kınıyor; TMSF'nin tayin ettiği yöneticileri, görüşmeler sırasındaki sözlerini tutmaya çağırıyor; sağduyunun her zaman olumlu sonuç vereceğini bir kez daha hatırlatmak istiyoruz" denildi.

Bayar'ı Kaybettik



Koop-İş Sendikası Gaziantep Şube Başkanı

Ahmet Bayar

3 Kasım 2009 günü sabaha karşı geçirdiği bir trafik kazası sonucu hayatını kaybetti. Bayar'ın cenazesi, 3 Kasım 2009 günü Gaziantep Ulucami'de ikinci namazının ardından kıyılan cenaze namazından sonra Yeni Mezarlığa defnedildi.

TÜRK-İŞ topluluğu olarak Merhum Ahmet Bayar'a Allah'tan rahmet, ailesine ve Koop-İş Sendikası topluluğuna sabır ve başsağlığı diliyoruz.

Yoksullar da “Açılım” Bekliyor

enisbagdadioglu@gmail.com

Çalışanların karşı karşıya bulunduğu geçim koşullarının ağırlığı, yoksulluk alanında “açılım” beklentilerini gündeme taşıdı.

Küresel kriz gerekçe gösterilerek dar ve sabit gelirli kesimlerin sınırlı tutulan gelir artışları, özellikle son günlerde temel mal ve hizmetlerine yapılan zamların etkisiyle anlamını yitirdi. Ücretli çalışan ve emeklilerinin ekonomik kriz dönemini “az harcama” yaparak atlarmaya çalışması nedeniyle düşen talep enflasyonda gerilemeye de neden oldu. Ancak enflasyondaki gerilemeye rağmen hayat pahalılığı ve yoksulluk artmaya devam etti.

Siyasal iktidar tarafından hazırlanan Orta vadeli Program’da istihdam artışının sınırlı olacağı görülmektedir. Artan nüfusla işgücü piyasasına yeni girecekler ile yaşanan ekonomik kriz nedeniyle işsiz kalanları istihdam edebilecek yeterlilikte olmayan ekonomik büyüme nedeniyle yoksulluk daha da artacaktır. Yoksulluğu azaltmaya yönelik transferlerin daha etkin hale gelmesi öngörülmektedir.

Dört kişilik ailenin açlık sınırı 757.- Lira, yoksulluk sınırı 2.465.- Lira.

Mutfak harcaması aylık yüzde 0,92 ve yıllık yüzde 4,02 oranında arttı.

Enflasyon düşüyor ama hayat pahalılığı devam ediyor

Böylece 2010-2012 döneminde de yoksullukla mücadelenin “iş” değil “yardım” temelinde olacağı anlaşılmaktadır.

Çalışanların geçim koşullarını ortaya koyan önemli bir gösterge “TÜRK-İŞ Açlık ve Yoksulluk Sınırı” çalışmasıdır.

Ekim 2009 ayı sonucuna göre; dört kişilik bir ailenin sağlıklı, dengeli ve yeterli beslenebilmesi için yapması zorunlu gıda harcaması tutarı (açlık sınırı) 756,68 liradır. Gıda ile birlikte yapılması zorunlu olan kira, yakacak, elektrik, su gibi konut, ulaşım, giyim, sağlık, eğitim vb harcamalar da dikkate alındığında, insan onuruna yaraşır bir yaşama düzeyi sağlamak yapılması gereken harcama tutarı (yoksulluk sınırı) ise 2.464,75 lira olarak hesaplanmıştır.

Kuşkusuz bu tutar ücret düzeyi olmayıp haneye girmesi gereken toplam gelirdir. Ancak ülke koşullarında bu gelir düzeyini sağlayabilenlerin sayısı çok sınırlı kalmaktadır. Milyonlarca aile çok düşük bir gelir ile geçimini sürdürmeye ve yoksullukla mücadele etmeye çalışmaktadır.

Dört kişilik ailenin insan onuruna yaraşır bir geçim düzeyi sağlayabilmek için yapması gereken günlük harcama yaklaşık 82 liradır. Oysa milyonlarca kişi günlük 18 lira asgari ücretle geçinmeye çalışmakta ve yine milyonlarca kişi bu geliri bile elde edememektedir.

Konfederasyonumuz hesaplamasına temel olan gıda maddelerinin fiyatları doğrudan piyasadan, market ve semt pazarları dolaşarak belirlenmektedir. Yapılan hesaplama sonuçları her ayın son haftası açıklanmaktadır. TÜİK tarafından yapılan çalışmanın sonuçları ise izleyen ayın ilk haftası açıklanmakta ve açıklanan bu veriler benzeri çalışmayı yapan kuruluşların temel girdisi olmaktadır. Konfederasyonumuz çalışması bu niteliğiyle bağımsız ve tüketici fiyatlarındaki artış eğilimini yansıtan “öncü gösterge” olarak kabul edilmektedir.

TÜRK-İŞ’in verileri temel alındığında Ekim 2009 ayı itibariyle “mutfak enflasyonu”ndaki değişim şöyle olmuştur:

Tablo 1: Dört Kişilik Ailenin Açlık ve Yoksulluk Sınırı (TL/Ay)

	Ekim’2008	Aralık’2008	Eylül’2009	Ekim’2009
Yetişkin İşçi	203,24	205,28	207,32	209,28
Yetişkin Kadın	171,05	170,31	172,67	174,60
15-19 Yaş Grubu Çocuk	216,92	216,40	219,82	222,26
4-6 Yaş Grubu Çocuk	147,71	147,67	150,00	150,54
Açlık Sınırı	741,91	739,67	749,81	756,68
Yoksulluk Sınırı	2.416,66	2.409,35	2.442,39	2.464,75

* Gıda harcaması tutarı, yuvarlama nedeniyle toplamda farklı olabilmektedir.



Tablo 2: Gıda Harcamasındaki Değişim

	Ekim 2006	Ekim 2007	Ekim 2008	Ekim 2009
Bir önceki aya göre değişim oranı (%)	1,66	0,25	2,13	0,92
Bir önceki yılın Aralık ayına göre değişim oranı (%)	9,33	6,83	7,83	2,30
Bir önceki yılın aynı ayına göre değişim oranı (%)	12,91	10,72	12,88	1,99
12 aylık ortalamalara göre değişim oranı (%)	7,95	11,52	13,46	4,02

- Ankara'da yaşayan dört kişilik bir ailenin "gıda için" yapması gereken asgari harcama tutarı bir önceki aya göre yüzde 0,92 oranında artış gösterdi.
- Gıda enflasyonunda yılın ilk on ayı itibariyle artış oranı yüzde 2,30 oranında gerçekleşti.
- Dar ve sabit gelirli kesimlerin harcamalarını kısmaları nedeniyle gıda harcaması tutarındaki artış son oniki ay itibariyle sadece yüzde 1,99 oldu.
- Yıllık ortalama artış oranı ise gerilemesini sürdürerek yüzde 4,02 oranında gerçekleşti.

Enflasyon öngörülen hedefin altında bir seyir izlemektedir. Küresel krizin yansımaları özellikle dar ve sabit gelirli kesimlerin harcamasındaki kısıtlamalarla devam etmektedir. TÜİK ve TÜRK-İŞ gıda endeksi ile TÜİK tüketici endeksindeki değişiminin yer aldığı grafikten de görüleceği üzere, gıda

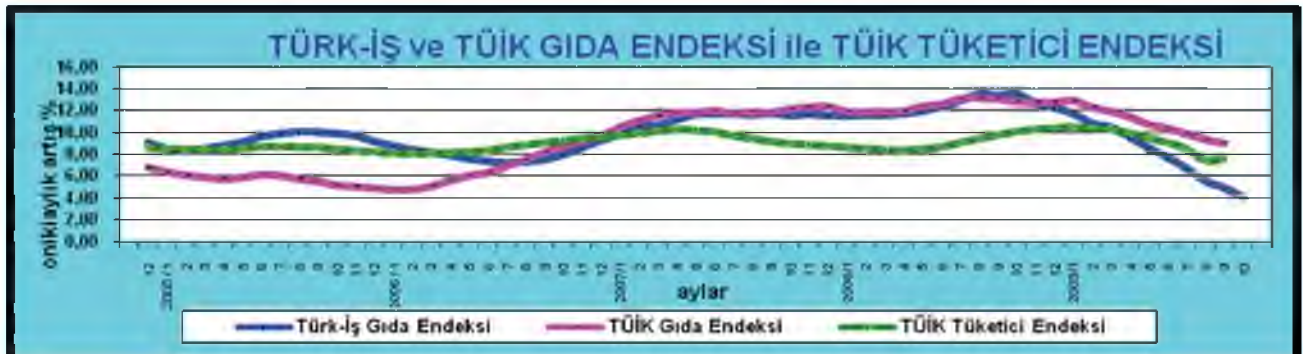
fiyatlarındaki yıllık artış hızı son aylarda gerilerken, tüketici fiyatlarında artış görülmektedir. Gıda dışındaki harcama gruplarında - elektrik, benzin gibi temel girdilere yapılan zammın etkisiyle- artış olması beklenmektedir.

Gıda harcaması çalışmasına temel alınan beslenme kalıbında yer alan bazı ürünlerin fiyatlarında Ekim 2009 itibariyle gözlenen değişim ana hatlarıyla şöyle olmuştur:

- Süt, yoğurt, peynir grubunda; önemli bir fiyat değişikliği gözlenmemiştir. Bazı marketlerde süt fiyatlarında indirim söz konusudur. Bazı markalarda sütün litre fiyatı 1,59 lira olarak tespit edilmiştir.
- Et, tavuk, balık, sakatat, bakliyat gibi ürünlerin bulunduğu grupta; et fiyatlarında devam eden artış (bu ay yüzde 4,75) dikkati çekmektedir. Aynı şekilde sakatat fiyatlarında da artış söz konusudur. Tavuk fiyatı aynı kalırken yumurta fiyatı ucuzlamıştır. Ba-

lık fiyatları mutfak harcamasını biraz rahatlatmıştır. Bu ay bazı bakliyat ürünlerinde (kuru fasulye ve barbunya) fiyat indirimi, bazılarında ise (kırmızı mercimek) fiyat artırımı olmuştur.

- Bu ay ortalama meyve-sebze fiyatı yüzde 3,31 oranında artmıştır. Ortalama olarak meyve-sebze kilogram fiyatı geçen ay 1,81 lirayken bu ay 1,85 lira olarak hesaplanmıştır. Özellikle sebze fiyatları mevsim sebzelerine bağlı olarak yükselmiştir. Hesaplama -her zaman olduğu gibi- pazarda yoğun olarak bulunan ve satılan ürünler temel alınmıştır.
- Ekmek, pirinç, un, makarna gibi ürünlerin bulunduğu grupta; ürünlerin fiyatı genelde aynı kalırken pirinç fiyatında fiyat düşüşü görülmüştür.
- Son grup içinde yer alan gıda maddelerinden; tereyağı, margarin, zeytinyağı ve ayçiçeği yağı fiyatı bu ay yine değişmemiştir. Ancak zeytin (siyah-yeşil) fiyatı artmıştır. Şeker, bal, pekmez, tuz, çay, ıhlamur, salça ile baharat (kimyon, nane, karabiber, vb) fiyatı aynı kalırken, yağlı tohumlardan (ceviz, fındık, fıstık, ayçekirdeği vb) fındık ve fıstığın fiyatı artmıştır.





AVUSTURYA BÜYÜKELÇİSİ

Avusturya'nın Ankara Büyükelçisi Heidemaria Gürer, 15 Ekim 2009 günü TÜRK-İŞ Genel Merkezi'ni ziyaret etti. Genel Mali Sekreter Ergün Atalay ile görüşen Büyükelçi, ülkemizde çalışma yaşamının sorunları hakkında bilgi aldı.



KADIN İŞÇİLER TOPLANTISI

8 Mart 2010 Dünya Kadınlar Günü hazırlıkları ve gelecekte yapılacak ortak çalışmaları görüşmek üzere, TÜRK-İŞ'e bağlı sendikaların "kadın" konusunda çalışan yönetici ve uzmanları 12 Ekim 2009 günü TÜRK-İŞ Genel Merkezi'nde bir araya geldiler. Toplantıya TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu ve Genel Mali Sekreter Ergün Atalay'a da bir süre katıldılar.

Toplantıda 8 Mart 2010 Dünya Kadınlar Günü'ne yönelik bir rapor hazırlanmasına ve bu raporun öncelikle kadın işçilerin en ivedi sorunlarının kısa vadede çözümüne ilişkin önerileri kapsamına karar verildi. Bu amaçla, üç ayrı grup çalışması yapıldı ve bu grup çalışmasının sonuçları raporlanmak üzere birleştirildi.



MEMURLARA DESTEK

TÜRK-İŞ kamu çalışanlarının 21 Kasım 2009'da yapacakları eyleme destek verdi. Türkiye Kamu-Sen Genel Başkanı Bircan Akyıldız ve yönetim kurulu üyeleri 22 Ekim 2009 günü, KESK Genel Başkanı Sami Evren ve yönetim kurulu üyeleri de 5 Kasım 2009 günü TÜRK-İŞ'i ziyaret ederek Genel Başkan Mustafa Kumlu'dan destek istediler.

ÇELEBİ'YE SALDIRIYI KINADIK

TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu, silahlı bir saldırı sonucu yaralanan DİSK Genel Başkanı Süleyman Çelebi'ye geçmiş olsun dileklerini ileterek, acil şifalar diledi. TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu açıklamasında şöyle denildi:

"Değerli sendikacı DİSK Genel Başkanı Süleyman Çelebi'nin uğradığı silahlı saldırı TÜRK-İŞ topluluğunda derin bir üzüntüye neden olmuştur. Bu üzücü olayı gerçekleştiren saldırganın yakalanması en büyük tesellimizdir. TÜRK-İŞ topluluğu adına Sayın Çelebi'ye acil şifalar diler, DİSK camiasına geçmiş olsun dileklerimizi iletiriz."

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu ve Genel Mali Sekreter Ergün Atalay, olay günü İstanbul'a giderek Çelebi'yi bulunduğu hastanede ziyaret ettiler. Süleyman Çelebi'nin eşiyle görüşen ve sağlık durumu hakkında bilgi alan Kumlu ve Atalay, TÜRK-İŞ topluluğu adına geçmiş olsun dileklerini ilettiler.



UZER İŞÇİLERİNE DESTEK

Kocaeli Sudiye Beldesi'nde bulunan Uzer Fabrikasında sendikali oldukları için işten atılan 62 işçi TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu tarafından ziyaret edildi. 17 Ekim 2009 günü, beraberinde Genel Mali Sekreter Ergün Atalay ve Türk Metal Sendikası Şube Başkanı Yakup Yıldız ile birlikte işçileri ziyaret eden Kumlu, "Ülkemizin en büyük sıkıntısı sendikalarla örgütlenmektir. Örgütlenmenin önünün açılması yönünde sonuna kadar mücadele edeceğiz. İşyeri sahipleriyle üzüm yemek derdindeyiz. Çalışarak hakkımızı almak istiyoruz. Yaşanan bu durumu yakından takip edeceğiz. Konuyla ilgili olarak bakanlık düzeyinde çalışmalarımız devam edecektir" diye konuştu.



Çalışma Yaşamında Eylül-Ekim 2009

Namık TAN

namiktan@turkis.org.tr

5 Eylül 2009

■ Memur-Sen ve Türkiye Kamu-Sen'in toplu görüşmelerin uyuşmazlıkla sonuçlanmasının ardından Uzlaştırma Kuruluna başvuruları sonuçlandırıldı. Uzlaştırma Kurulu ve Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Başkanı Mustafa Kılıçoğlu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında yaptığı açıklamada, memur maaşlarına gelecek yılın ilk altı ayında yüzde 4, ikinci altı ayında yüzde 4 zam yapılması yönünde karara varıldığını bildirdi. Kılıçoğlu, enflasyonun bu oranların üzerinde gerçekleşmesi halinde farkın maaşlara yansıtılması kararı verdiklerini kaydetti.

8 Eylül 2009

■ Türk Sağlık-Sen'in yaptığı araştırma, memurların kendilerine sorulmadan "maaş kredisi" açılması ve kredi kartı çıkartılması başta olmak üzere, maaşlarını aldıkları bankalardan bir çok konuda şikayetçi olduklarını ortaya koydu. Sendika, memurların maaşlarını aldıkları bankalardan memnuniyetini belirlemek amacıyla bir araştırma gerçekleştirdi. Araştırmaya, Ankara'da çalışan 500 memur katıldı. Katılımcıların yüzde 85'i kendilerine sorulmadan "maaş kredisi" açılması uygulamasından memnun olmadıklarını bildirdi. Uygulamadan memnuniyet duyduğunu belirtenlerin oranı ise yüzde 6'da kaldı.

10 Eylül 2009

■ Birleşik Emekliler Derneği ve Türk Emekli-Sen, emeklilere bayram yapabilmeleri için 500 lira "bayram çeki" verilmesini istedi. Emekli örgütlerinin ortak yazılı açıklamasında, içme suyu, ulaşım ücretleri, akaryakıt şeker, et, süt, peynir, yumurta ve diğer tüm temel gıda maddelerine birbiri ardına gelen zamların emeklileri zor durumda bıraktığı, yeni zam hazırlığı haberlerinin de emeklileri "çileden çıkardığı" ifade edildi.

12 Eylül 2009

■ Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), 1 Ekim tarihinden geçerli olmak üzere, aylık prim hizmet belgesi ve sigortalı işe giriş bildirgelerinin kuruma bildirilmesi uygulamasını, 1 işçi çalıştıranlar da dahil olmak üzere tüm işverenleri kapsayacak şekilde yeniden düzenledi. SGK İzmir İl Müdür Yardımcısı Naci Şahin, bu uygulamanın, 1 Ekim tarihinden itibaren tüm işverenleri kapsayacak şekilde genişletildiğini "Bu tarihten itibaren 1 işçi çalıştıranlar da bu belgeleri elektronik ortamdan bize vermek zorundalar. Bunun için de yapmaları gereken şey, kurumuza müracaat ederek bizden kullanıcı kodu ve şifre almaları" gerektiğini dedi. Şahin, bu işlemin yapılması için işverenlerin önünde yaklaşık 20 günlük bir süre bulunduğunu ifade ederek, işverenlerin mağdur olmamaları için bu süre içerisinde kendilerine başvuruda bulunmalarını istedi. Naci Şahin, uygulama kapsamında idari para cezasının da verilebileceğini belirterek, şöyle devam etti: "Bu belgelere, elektronik ortamda verilme zorunluluğu getirildiği için, bize kağıt

ortamında daha sonra verseler dahi biz onlara idari para cezası uygulayacağız. Bu idari para cezasının miktarı da aylık prim hizmet belgesi için asgari ücretin iki katı, bu da bin 386 lira yapıyor. Her bir sigortalı için de sigortalı işe giriş bildirgesinin elektronik ortamda verilmemesi halinde 693 lira ceza uygulayacağız."

15 Eylül 2009

■ Türkiye Kamu-Sen, farklı kurumlarda aynı işi yapan kamu görevlilerinin maaşları arasındaki farklılıklara dikkat çekmek amacıyla bir rapor hazırladı. Konfederasyonun AR-GE merkezinin raporuna göre, kurumlar arası ücret farklılığından en çok etkilenen kamu görevlilerinin başında müdür ve şube müdürleri geliyor. Kamuda ek ödemesi olmayan kamu kurumunda görev yapan bir müdür (1/1) en az bin 576 lira maaş alırken ek ödemesi olan kurumda aynı niteliklerde ve aynı görevi yapan bir başka müdürün maaşı 2 bin 75 lirayı buluyor. Maaşa etki eden diğer özellikleri aynı olan müdürlerin maaşlarında sadece çalıştıkları kurumun farklı olmasından kaynaklı olarak ortaya çıkan maaş farkı 499 lirayı buluyor. Kamu kurumlarında görev yapan şube müdürlerinin durumu da müdürlerin durumuyla paralellik taşıyor. Ek ödemesi olmayan kurumda görev yapan bir şube müdürü (1/1) çalışması karşılığında ay sonunda bin 644 lira, ek ödemesi olan bir kurumda görev yapan aynı kıdem ve derecedeki şube müdürü ise 2 bin 75 lira maaş alıyor. Şube müdürleri arasındaki maaş farkı 432 liraya ulaşıyor.



18 Eylül 2009

■ Sağlık kuruluşlarından alınan katkı paylarında yeni düzenlemeye gidildi. Resmi Gazete’de yayımlanan Tedavi Katılım Payının Uygulanması Hakkında Tebliğ’e göre, kapsama dahil kişilerin sağlık kurum ve kuruluşlarındaki ayakta tedavilerine ilişkin hekim ve diş hekimi muayenelerinden birinci basamak sağlık kuruluşları ve aile hekimliği muayenelerinde 2 lira, ikinci ve üçüncü basamak resmi sağlık kurumlarında 8 lira, özel sağlık kurumlarında 15 lira katılım payı alınacak. Kapsama dahil kişilerin ayakta tedavilerinde hekim ve diş hekimi muayeneleri sonucunda reçete düzenlenmesi veya reçete edilen ilaçların temini amacıyla eczanelere müracaat edilmemesi durumunda birinci basamak sağlık kuruluşları ile aile hekimliği muayenelerinde katılım payı alınmayacak. İkinci ve üçüncü basamak resmi sağlık kurumları ile özel sağlık kurumlarındaki muayenelerde ise katılım payı tutarlarında 3 lira indirim yapılacak. Önceki düzenlemede, muayene katılım payları ikinci basamak resmi sağlık kurumlarında 3, eğitim ve araştırma hastanelerinde 4, üniversite 6, özel sağlık kurum ve kuruluşlarında 10 lira olarak hastanelerinde uygulanıyordu. Birinci basamak resmi sağlık kuruluşlarında yapılan muayene ile aile hekimliği uygulamasına geçilen illerde aile hekimi muayenelerinden katılım payı alınmıyordu.

24 Eylül 2009

■ Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Toplumsal Araştırmalar Merkezi (BETAM) tarafından yapılan araştırma, uzun süreli işsizliğin her eğitim seviyesi için kadınlarda daha yaygın olduğunu ortaya koydu. Prof. Dr. Seyfettin Gürsel, Duygu Güner ve Burak

Darbaz tarafından 2006 Hanehalkı İş Gücü Anketi (HIA) ham verileri kullanılarak hazırlanan BETAM araştırmasına göre, Türkiye işgücü piyasası, iş gücüne katılım, işsizlik oranı gibi önemli göstergelerde cinsiyete bağlı olarak büyük farklılıklar gösterirken bu farklılıklar işsiz kalma sürelerine de yansıyor.

29 Eylül 2009

■ TÜRK-İŞ, DISK, KESK, TMMOB ve TTB, IMF ve Dünya Bankasının İstanbul’da yapılacak yıllık toplantısı kapsamındaki etkinliklere ilişkin daveti geri çevirdi. IMF ve Dünya Bankası İstanbul’daki yıllık toplantısı kapsamında gerçekleştirilecek seminer ve konferanslara çalışanları temsil eden örgütler de davet edildi. Davet yazısında, 3-5 Ekim tarihlerinde gerçekleştirilecek seminer programında güncel ekonomik konuların tartışılacağı 15 oturum düzenleneceği belirtildi. Programın ilk gününde küresel krizin dünya ekonomilerine yansımalarının, ikinci gününde Türkiye’ye ilişkin ve bölgesel konuların, üçüncü gününde ise kriz sonrası durumun tartışılacağı ifade edilen yazıda, programa, IMF ve Dünya Bankası üyesi 185 ülkenin resmi delegasyonlarının yanı sıra özel sektörden, sivil toplu örgütlerinden, basından, ulusal ve uluslararası kuruluşlardan temsilciler ile akademisyenlerin davet edildiği bildirildi. TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu bu konuda yaptığı değerlendirmede; IMF ve Dünya Bankasının savunduğu ve empoze ettiği politikaların emeğiyle geçinenlerin, dar ve sabit gelirlielerin aleyhine olduğunu, bu kuruluşların Türkiye’de özellikle özelleştirmeler, ücretlerin düşük tutulması, bölgesel asgari ücret gibi emek karşıtı talep ve önerilerle bilindiğini, emeğe bakışını sorunlu buldukları için

davetlerine katılmama kararı aldıklarını bildirdi.

30 Eylül 2009

■ Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), “sosyal yardımlara tavan getiren, yardıma erişim olanaklarını yeniden düzenleyen, haksız yardım almayı engellemeyi amaçlayan, bazı sosyal yaptırımlar öngören” bir çalışma yapıyor. Buna göre, sosyal yardıma “tavan” geliyor. Sosyal yardımlar sistem üzerinden kontrol edilecek ve sosyal yardımların toplam tutarı “asgari ücret” olarak planlanan tavanı geçemeyecek.

1 Ekim 2009

■ TÜRK-İŞ tarafından hazırlanan “IMF-Dünya Bankası Kavşağında Türkiye-Sendikal Yaklaşım” isimli raporda, Türkiye’de ve dünyada başta IMF ve Dünya Bankası olmak üzere “uluslararası sermaye örgütlerine” yönelik tepkilerin temelinde, bu kurumların ülkelere önerdiği politikaların ulusal çıkarlara aykırı olması ve başta çalışanlar olmak üzere, dar ve sabit gelirli kesimlerin yaşama ve çalışma koşullarını kötüleştirilmesi bulunduğu savunuldu. Siyasal iktidarlar tarafından ülkede çeyrek yüzyıldır uygulanan ekonomik ve sosyal politikaların ağırlıklı olarak IMF ve Dünya Bankası tarafından “önerilen/dayatılan” programlar olduğu görüşüne yer verilen raporda, uygulanan bu politikaların, IMF ile yapılan müzakereler sonucunda, onların koyduğu çerçeve ve koşullarda oluşturulduğu kaydedildi. Raporda, bu politikaların uzun dönemli sonuçlarından birisinin gelir dağılımının emek gelirleri aleyhine ve eşitsizlikleri artırıcı yönde değişmesi olduğu belirtilen raporda, “Uluslararası sermaye örgütlerinin önerdiği ve benimsenerek uygulanan politikalar sonucu çalışanlar sermaye



birikiminin kaynağı haline gelmiş ve bireysel/sınıfsal kazanımlarını kaybetmişlerdir” değerlendirilmesinde bulunuldu.

- Memur-Sen, 18 Eylül 2009 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan Tedavi Katılım Payının Uygulanması Hakkında Tebliğ’in yürütmesinin durdurulması ve iptali ile tebliğin dayanağını oluşturan 178 sayılı kanun hükmünde kararnamenin geçici 8. ve 9. maddesinin Anayasa’ya aykırı olduğu iddiasıyla Anayasa Mahkemesinden iptal talebinde bulunulması istemiyle Danıştayda dava açtı. Dava dilekçesinde, sağlık hizmetlerinin neredeyse bütününden katılım payı alınmasını öngören düzenlemeyle, kamu görevlilerinin sağlıklarını korumak ile ücret ödememek arasında tercih yapmak zorunda bırakıldığı savunuldu.

2 Ekim 2009

- Türkiye İşçi Emeklileri Derneği Üyesi Seyde Koç, muayenelerde alınan katılım payını yeniden düzenleyen “2008 Yılı Sosyal Sigortalar Kurumu Sağlık Uygulama Tebliği’nde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ”in iptali ve yürütmesinin durdurulması talebiyle Danıştay’da dava açtı. Dava dilekçesinde, tebliğ ile yeniden düzenlenen sigortalılar ve bakmakla yükümlü oldukları yakınlarının muayenelerinden katılım payı alınması uygulamasının Anayasa’ya aykırı olduğu savunuldu. Dilekçede, dava konusu tebliğin yasal dayanağı bulunmadığı iddia edilerek, 224 sayılı Sağlık Hizmetlerinin Sosyalleştirilmesi Hakkındaki Kanun’un 14. maddesindeki “hasta Katılım payı tutarı ve bu tutarın ödenmesine ilişkin usul ve esasların yönetmelikle düzenlenmesi gerektiği” savunulan dilekçede, kurumun yönetmelik çıkarmak şeklinde sahip olduğu düzenleme yetkisini,

tebliğ çıkarmak suretiyle kullanmasının yasaya uygun olmadığı kaydedildi. Dilekçede, belirtilen gerekçelerle “2008 Yılı Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ”in yürütmesinin durdurulması ve iptali talep edildi.

7 Ekim 2009

- TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, “7 Ekim Dünya İnsan Onuruna Yakışır İş Günü Perspektifinde Çalışma Yaşamında Güncel Sorunlar” başlıklı toplantıda yaptığı konuşmada, İstanbul’daki IMF ve Dünya Bankası toplantısını protesto gösterilerinde yaşanan olaylara değinerek şunları söyledi: “Türkiye’nin demokratikleşme kavramının sokaktaki insanların muhalefet etme hakkını kuşatmadıkça, sözde ya da kağıt üzerinde kalacaktır. IMF politikalarının en fazla zarar verdiği ülkelerden biri olan Türkiye’de IMF ve dünya bankası toplantısını protesto etmek bir hak. Nitekim sayın Başbakan da IMF toplantısında yaptığı konuşmada, gösterilere kulak vermek gerektiğini söylemiştir. Hal böyle iken, bu hakkı kullananlara karşı şiddet uygulamak muhalefet hakkına yönelik bir saldırıdır. Ülkemiz 1 Mayıs kutlamalarında yaşanan acı olayların telafisini beklerken, hiç ders alınmamışçasına benzeri yaklaşımların sergilenmesi üzüntü ve kaygı vericidir. Göstericilerin başvurduğu şiddet yöntemlerinin de asla tasvip etmiyoruz. Güvenlik güçlerinin bu tür olayları yaşanmadan önce önlemesi gerekmektedir.”

9 Ekim 2009

- TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, Marmara Üniversitesi ile TÜRK-İŞ tarafından düzenlenen 11. Çalışma Ekonomisi ve En-

düstriyel İlişkiler Kongresi’nin açılışında yaptığı konuşmada, TÜRK-İŞ olarak sosyal siyaset kürsüleriyle, çalışma ekonomileri ve endüstri ilişkileri bölümleriyle, neredeyse geleneksel denilebilecek bir beraberlik içerisinde bulunuyoruz. TÜRK-İŞ, çalışma hayatının sorunlarının anlaşılması, sendikaların Türkiye’nin çalışma ilişkilerine katkı yapması için bu iş birliğini ve beraberliğini zorunlu olarak sürdürmek gerektiğine inandığı gibi bilimden uzak bir pratiğin her zaman problemli olacağını düşünmektedir. Bu bakımdan ilkin 2005 yılında İstanbul Üniversitesi ile başlattığımız; 2006 yılında Ankara Üniversitesi; 2007 yılında Kocaeli Üniversitesi; 2008 yılında da Pamukkale Üniversitesi ile devam ettirdiğimiz; bugün sizinle, yani Marmara Üniversitesi ile gerçekleştirdiğimiz Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongrelerini çok önemsediklerini belirtti.

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Ömer Dinçer, Marmara Üniversitesi ile TÜRK-İŞ tarafından düzenlenen 11. Çalışma Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler Kongresi’nin açılışında yaptığı konuşmada, çalışma hayatının büyük sorunları olduğuna değinerek, bu sorunların başında, işçi hakları ve özgürlüklerinin geldiğine dikta çekerek şunları söyledi: “Çalışma hayatının esnekliğinin sağlanmasıyla ilgili sorunlarımız var. Toplu pazarlık ve toplu sözleşme ile ilgili sorunlarımız var. Kayıt dışılıkla ilgili çok ciddi sorunumuz var. İşsizlik bu ülkenin en önemli sorunlarından birisi. Belki de dünyada işsizlikle yapısal ve uzun süreli yaşamış başka toplum yok, bilemiyorum. İşsizlikle birlikte mesleksizlik de var. Sosyal güvenlik açıklarıyla ilgili sorunlarımız var. İş sağlığı ve iş kazaları ile ilgili, özellikle iş



yeri kazaları sebebi ile ortaya çıkan çok ciddi problemlerle karşı karşıyayız. Bu problemlerin çözümünde, birlikte hareket etmek ve çözüm yolları bulmak zorunluluğumuz var.”

11 Ekim 2009

■ Türkiye İşçi Emeklileri Derneği (TİED) tarafından yapılan araştırmaya göre, bazı emeklilerin evine hiç et girmiyor. Araştırmaya katılan emeklilerinin yarısının evine ise ayda 1 kilogramdan az et giriyor. Dernek, 47 ilde 4 bin 362 emeklinin katılımıyla emeklilerin ekonomik ve sosyal durumunu belirlemeye yönelik bir araştırmaya gerçekleştirdi. Araştırmaya katılanların yüzde 62'si 50 yaşın altında, yüzde 34'ü 50-60 yaş aralığında, yüzde 3'ü 60 ve üzeri yaşlarda emekli olduğunu bildirdi. Katılımcıların, yüzde 58'i kamu, yüzde 41'i özel sektörden emekli oldu. Araştırmaya göre, emekli aylığından başka geliri olmayan emeklilerin oranı yüzde 86'ye çıkarken, yüzde 11'i halen bir işte çalışıyor. Kendi evinde ikamet eden emekli oranı yüzde 67 düzeyinde bulunurken, emeklilerin yüzde 22'si halen kirada oturuyor. Emekli aylığını yetersiz bulanların oranı yüzde 96. Yüzde 49'u bir veya daha fazla kredi kartı kullanan emeklilerin yüzde 23'ü icra takibine maruz kalmış. Emeklilerin yüzde 5'nin hiç çocuğu bulunmuyor, yüzde 64'ü 1-3, yüzde 31'i 4 ve üzeri çocuk sahibi. Emeklilerin yüzde 27'sinin bakmakla yükümlü olduğu çocuğu yok. Buna karşılık yüzde 61'inin bakmakla yükümlü olduğu 1-3, yüzde 11'nin 4 ve üzeri çocuğu var.

15 Ekim 2009

■ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Ömer Dinçer'in talimatıyla, daha önce pek çok kez başlatı-

lan, ancak sonuçlandırılmayan “emekli aylıklarının intibakının sağlanması” konusunda yeni bir çalışma başlatıldı. Bu doğrultuda Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), aynı emeklilik koşullarına sahip olmalarına rağmen farklı düzeylerde emekli aylığı alanların durumunu ele alacak ve bu durumu ortadan kaldırmaya yönelik hazırlık yapacak. Çalışma, emekli aylıklarının tüm emekliler için eşitlenmesini içermiyor. Bunun yerine, çalışma ve prim ödeme koşullarını eşit düzeyde gerçekleştiren kişiler arasındaki aylık farklılığının giderilmesi üzerinde duruluyor.

■ Türkiye İşçi Emekliler Derneği (TİED), emekli aylığı belirlenmesinde zaman içerisinde değişen uygulamaların mevcut aylıklara yansıtılması halinde emekliler lehine eşitliğin sağlanacağını bildirdi. Bu konuda bir açıklama yapan Türkiye İşçi Emeklileri Derneği Genel başkanı Kazım Ergün, 2000 öncesi emeklilerin intibaklarının yapılmaması, aylıkların yetersiz kalmasında en temel etken olduğuna dikkat çekerek, yıllardır ihmal edilen bu eşitsizliğin giderilmesi için tüm siyasi partilerin vaadleri olan bu sorunun çözümünde her kesimin katkı vermesini bekliyoruz görüşünü ifade etti.

21 Ekim 2009

■ Üçlü Danışma Kurulu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Ömer Dinçer başkanlığında toplantı. Toplantıda, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nda yapılması öngörülen değişiklikler üzerinde kesimlerin görüşleri alındı.

23 Ekim 2009

■ Türkiye İşçi Emeklileri Derneği

19. Genel Kurulu yapıldı. Genel Kurulda Divan Başkanlığına getirilen TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu yaptığı konuşmada, her dönem emeklilerin yanında olduklarını ifade ederek, bugün için en büyük beklenti olan intibak konusunda çalışmaların sonuçlanması gerektiğini söyledi.

■ Türkiye İşçi Emeklileri Derneği Genel başkanı Kazım Ergün ise, genel kurulu açış konuşmasında, emeklilerin yaşadığı sorunlara çözüm konusunda gecikmelere tahammüllerinin olmadığına işaret ederek, intibak konusunun en kısa sürede gerçekleşmesini beklediklerini belirtti.

24 Ekim 2009

■ TÜRK-İŞ Genel Başkan Mustafa Kumlu, Banka ve Sigorta İşçileri Sendikasının (BASS) düzenlediği “İşyeri Sendika Temsilcileri Eğitim Semineri”nde yaptığı konuşmada, çalışma hayatının ve dolayısıyla sendikaların gündeminin oldukça yoğun olduğunu belirtti. Kumlu, bu sorunların çözümü için kimi zaman diyalog yolunu seçtiklerini, kimi zaman da eylemler yaptıklarını söyledi. Sendikal yasaların, Avrupa Birliği ve Uluslararası Çalışma Örgütü normlarına göre değiştirilmesini istediklerini ifade eden Kumlu, “Ama mutlaka Türkiye koşulları dikkate alınmalı. Eğer Türkiye koşulları dikkate alınmazsa, var olan problemlere yeni problemler eklenmesi kaçınılmaz olacaktır” dedi. Kıdem tazminatının sadece ekonomik değerler göz önüne alınarak düşünülecek bir konu olmadığını vurgulayan Kumlu, kıdem tazminatını işçinin kazanılmış en önemli haklarından biri olarak gördüklerini söyledi. Kumlu, TÜRK-İŞ'in kıdem tazminatının tartışma konusu yapıldığı hiçbir platformda yer almayacağını belirtti.

Dünyadan Sendikal Haberler

Burak EKMEKÇİOĞLU

intdept@turkis.org.tr

İstihdam, iklim Değişikliği ve Yoksulluk Çağrısı

Yaklaşık 30 milyon işçiyi temsil eden CTUG yani İngiliz Milletler Topluluğuna dâhil ülkelerdeki sendikalar, Kasım ayında İspanya'da düzenlenecek olan İngiliz Milletler Topluluğu Hükümet Başkanları Toplantısında liderlerin belli başlı birtakım temel alanlarda harekete geçmeleri yönünde çağrıda bulunan ortak beyannamelerini sundular.

Söz konusu temel alanlar şunları kapsıyor; Aralık ayında Danimarka'nın başkenti Kopenhag'da düzenlenecek olan İklim Değişikliği Zirvesinden adil ve istekli bir sonucun çıkabilmesi, küresel yoksulluk ile mücadelede dair tazelenmiş bir çaba ortaya konması için ekonomik toparlanma ve yeniden yapılanmanın merkezine istihdama ilişkin ihtiyaca önem vermenin konulması.

CTUG İngiliz Hükümetlerine bu yılki Uluslararası Çalışma Konferansında karara bağlanan ILO Küresel İş Paketi'ni kabul etmeleri ve de Ekonomik Ortaklık Anlaşmaları ile Dünya Ticaret Örgütü Anlaşmalarının özellikle gelişmekte olan ülkeler üzerinde olumsuz birtakım ekonomik ve sosyal sonuçlar doğurmasını engelleyecek tedbirleri desteklemeye davet ediyor. Ayrıca İngiliz Milletler Topluluğundan her yıl üçlü yapıda bir Çalışma Bakanları Forumu düzenlemesi suretiyle 2015 yılına kadar İngiliz Milletler Topluluğuna dâhil tüm ülkelerin ILO'ya ait 8 temel Sözleşmeyi onaylamasına yönelik hedef koyması isteniyor.

İklim değişikliği konusunda ise CTUG İngiliz Milletler Topluluğuna

dahil ülkeleri Kopenhag'da küresel sıcaklığın 2c'den fazla artmasını sınırlandıracak bir anlaşma üzerinde çalışmaya ve bunun de 'İnsan Onuruna Yakışır İş' olgusu ile bütünleşen adil bir geçiş sürecine dayandırmaya teşvik ediyor. Söz konusu geçiş süreci sosyal açıdan sorumluluk sahibi ve çevreci yatırımlar içeren, düşük karbon salınımına sahip kalkınma stratejilerinin oluşturulmasını gerektiriyor.

İngiliz Milletler Topluluğu Sendikaları aynı zamanda Kopenhag'daki zirvenin dünya üzerinde 200 milyon insanı daha kesin yoksulluğa sürükleyeceği tahmin edilen ve insanların son yıllarda yaptıkları mütevazı birikimlerini tamamen yok eden mevcut ekonomik krizin yarattığı küresel yoksulluk ile mücadelede gerçek bir ilerleme sağlamasını bekliyor.

Nestlé Sendika Karşıtı Tutum İçerisinde

Dünyanın en büyük gıda üreticisi Nestlé, Endonezya'daki Nescafé üretim tesislerinde sendikanın toplu sözleşme yapmasını engeller tutum sergiliyor. Nestlé'nin konuya ilişkin savunması ise toplu sözleşme ile belirlenecek olan ücretlerin ticari bir sır teşkil etmesi. Söz konusu tutum sendika üyelerini ve liderleri taciz etmekle beraber işletmede örgütlü mevcut sendikayı zayıflatmak amacıyla sarı sendika oluşturmaya kadar varıyor. Nescafé'de çalışan işçiler toplu pazarlık haklarını 2,5 yıldan daha fazla bir süredir hem talep ediyor hem de savunuyorlar. Şu an Nestlé firması menşei ülkesi olan İsviçre hükümetinden söz konusu ihtilafın çözümü ulaştırılması için işbirliği talebinde bulunurken, işyerinde örgütlü olan Uluslararası Gıda Federasyonu IUF'e üye SBNIP Sendikasının istibdadını tehdit eden diğer sendikal örgütlenmenin önünü kesme niyetinde olduğunu belirtiyor.

Dünya Gıda Günü: Açlık İçin Nasıl Bir Formül Bulabiliriz?

2009 Dünya Gıda Günü küresel ekonomik ve istihdam krizinin devam ettiği, buna bağlı olarak dünyadaki aç insan sayısının giderek arttığı ve yine dünya üzerinde 1 milyardan fazla insanın yani dünya nüfusunun yaklaşık 6/1'inin yetersiz beslendiği bir döneme denk geldi.

Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu ITUC'den konu hakkında yapılan açıklamada yoksulların yararına hizmet etmeyen, çökmüş dünya gıda sisteminin onarılması açısından içinde bulunduğumuz dönemin her zamankinden daha fazla aciliyet gerektirdiği kaydediliyor. Açıklamada tarım, altyapı, sosyal koruma ağları ve hepsinden önce insana yatırıma öncelik verilmesinin gerektiği belirtiliyor. Eğer dünya üzerindeki açlığın 2025'e kadar tamamen ortadan kaldırılacağı konusundaki vaatler ciddi ise, 'İnsan Onuruna Yakışır İş' olgusunun her alanda hayata geçirilmesi, geçime yetecek ölçüde ücret ve de tarım sektöründe çalışan işçilere ait hakların güvence altına alınmasının şart olduğu vurgulanıyor.

Bu yılın başlarında yayımlanan 'Açlık İçin Bir Formül, Dünya Gıda Konusunu Nasıl İhmal Ediyor?' başlıklı ITUC raporunda dünya gıda güvencesizliği seviyesinin ekonomik kriz ve buna bağlı olarak ta yoksulluğun fazlalaşması neticesinde yükseldiği uyarısı zaten yapılmıştı. O günden beri gerek G8 gerekse de G20 zirvesinde kırsal kalkınma, teknoloji ve insan kaynaklarının gelişimi için önemli ölçüde mali kaynak taahhüdünde bulunuldu. Ancak sürdürülebilir tarım ile gıda güvenliğine yönelik kapsamlı ve yeni bir yaklaşıma dair hala bir iz yok.

ITUC'un açıklamasında vurgulanan bir diğer nokta ise dünya liderleri arasında gelecekteki poli-

tıkların temel taşı gıdaya erişim hakkının oluşturacağı konusunda giderek artan bir eğilimin olduğu ve sendikaların da bunu hoşnutlukla karşıladıkları. Ancak fiyatlardaki istikrarsızlığın giderilmesi ve de süregelen tarım üretim modelinin değiştirilebilmesi için tarım ürünlerinde haddinden fazla spekülasyon yapılmasının önlenmesine ihtiyacın olduğu da açıkça ifade edilmekte. Açıklamanın en can alıcı noktasını ise yoksul insanların günün sonunda her zamankinden daha karınları aç bir şekilde uykuya daldıkları yolundaki ifade oluşturuyor.

Emisyonların Düşürülmesi, İşlerin Dönüştürülmesi Konferansı

Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu IMF, Uluslararası Kimya, Enerji, Maden ve Genel İşler Sendikaları ICEM, Avrupa Metal İşçileri Federasyonu EMCEF ve Avrupa Maden, Kimya ve Enerji İşçileri Federasyonu EMCEF 14-15 Ekim 2009 günlerinde Almanya'da 'Emisyonla-

rın Düşürülmesi, İşlerin Dönüştürülmesi' başlığı altında bir konferans düzenlediler.

Toplantının amacı sanayi işçilerinin yaklaşmakta olan İklim Değişikliği konusunda Birleşmiş Milletler Çerçeve Anlaşması Kopenhag Konferansında nasıl bir ortak tutum sergileyebileceklerini görüşmekti. Söz konusu Konferansın sera gazı emisyonlarına ilişkin Kyoto Anlaşmasında mevcut hedefleri yenilemek ya da değiştirmek amaçlı bir dizi anlaşma önermesi bekleniyor.

İşkolları Federasyonlarının düzenledikleri toplantıda söz alan IMF Genel Sekreteri sanayi işkollarının sıklıkla mevcut çevresel krizin sorumluları olarak görüldüğünü; oysa bu işkolları bünyesinde çözümlerin zaten var olduğunu ya da geliştirildiğini ifade etti. Emisyonları düşürmek ama aynı zamanda da istihdamı artırmak ve de çevrenin korunmasını teşvik etmek istediklerini belirtti.

Toplantıda gerçekleşen canlı tartışmalar özellikle şu konular üzerinde yoğunlaştı:

- Çevresel kriz aynen güncel ekonomik kriz gibi küresel kapitalizmin başarısızlığı neticesinde ortaya çıkmıştır.
- İnsan onuruna yakışır işler ile temiz çevre el ele ilerleyecek iki unsurdur. Dünya milletleri olarak bizler ya bu iki unsura aynı anda sahip oluruz ya da olamayız.
- Kalkınmakta olan ülkeler elbette ki gelişme şansına sahip olmalıdırlar. Ancak, bu ülkeler çevresel krizin oluşmasında diğer bir faktör olan gelişmiş ülkelerin gelişebilmek adına bu güne kadar takip ettikleri yoldan gitmemelidirler. Uluslararası sermaye ve finans kurumları, korumacı politikaların yeniden dirilmesi ve teknoloji aktarımına getirilen kısıtlamalar eğer önlenmez ise yeni bir sömürgecilik çağının oluşmasına neden olabilir.
- Sendikalar özellikle sürdürülebilirliğin sosyal boyutu açısından hükümetleri ve işverenleri dizginleyen kurumlar olmalıdırlar.





ÇALIŞMA YAŞAMINDAN ÖRNEK OLAYLAR

Prof. Dr. Pınar Tınaz

Beta Yayınları

2. Baskı - Eylül 2009

Adını “Psikolojik Taciz” kavramı ile bütünleştirdiğimiz Prof. Dr. Pınar Tınaz “Çalışma Yaşamında Örnek Olaylar” isimli kitabının 2. baskısını geçtiğimiz Eylül ayında yaptı.

Tınaz Hoca “Çalışma psikolojisi, yönetim psikolojisi veya örgütsel davranış gibi bilim dallarının varoluşlarının nedenini, bir yandan insan, örgüt ve iş yaşamı arasındaki ilişkiyi bilimsel olarak incelemek; diğer yandan iş yaşamındaki beşeri ve örgütsel sorunları belirlemek, çözmek ve en aza indirmektir. Bu deslerin okutulduğu fakülteler ile iş dünyasının bu bağlamda birbirlerini tamamlamaları gerekir” diyor.

Seçilmiş olayların her biri sizi düşünmeye zorluyor.

TARİHİN DELTASINA YOLCULUK

Sina Akşin Kitabı

Söyleşi: Yaşar Seyman

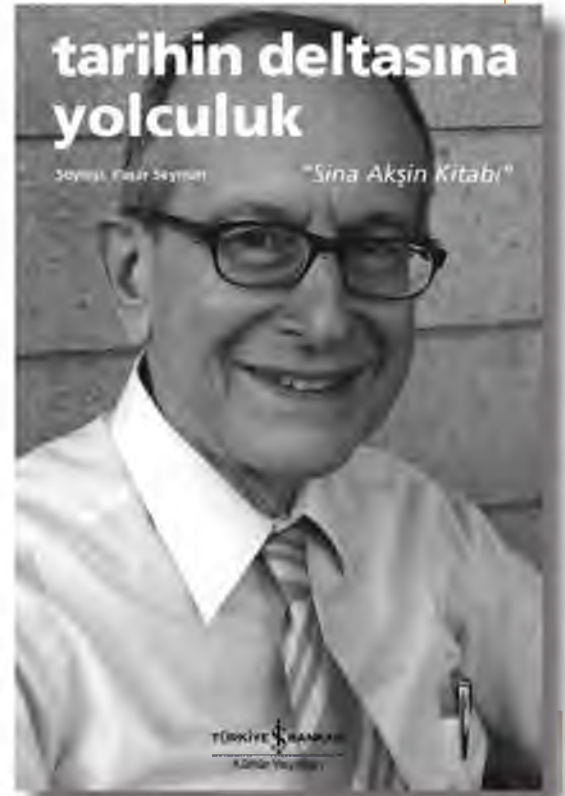
İş Bankası Kültür Yayınları - Nehir Söyleşi

2009

Sadece bedensel olarak değil, ruhsal olarak da ince, zarafetle ilk görüşte karşısındakini etkisi altına alan bir kişi, Sina Akşin. Ankara’da bir İstanbul beyefendisi. İstanbul’dan gelip Ankara’yı seven, hukuktan gelip tarihe gönül veren bir bilim adamı. Mülkiye’nin efsane hocalarından.

Sina Hoca’nın gönül verdiği asıl şey, Atatürkçülük. Kişisel iletişimindeki nezaketiyle düşünsel üretimindeki ödünsüzlüğü, hatta kimi zaman seçkinciliğe varan bir katılığı en uygun biçimde kendinde birleştiren bir Atatürk sevdalısı...

Basisen Ankara ve İç Anadolu Şube Başkanı Yaşar Seyman’ın, İş Bankası Kültür Yayınları’nın “Nehir Söyleşileri” dizisi için Akşin ile yaptığı uzun söyleşi sizleri “tarihin deltasında yolculuk” a çıkarıyor.





21. Yüzyıl Bölünmelerin Değil, Birleşmelerin Yaşanacağı Bir Yüzyıldır

“Cumhuriyetimizin, Atatürk Devrimleri’nin bütün başarılarını toplu olarak içinde barındıran bir özelliği bulunmaktadır. O sadece bir devlet yapısı ve idare şekli değildir. O aynı zamanda, varlığımızın benimsediği bir yaşayış biçiminin, modern, medeni, ileri toplum düzeyine ulaşmak için yaptığımız fikir ve gönül birliğinin de adıdır.

Sendikacılık hareketi, dünyanın neresinde olursa olsun demokrasinin, özgürlüğün, sosyal ve ekonomik yönden gelişmenin savunucusu ve yardımcısıdır. Bu anlayış içindeki TÜRK-İŞ, Türkiye’nin gerçek uygarlık seviyesine ulaşmasında ilk ve büyük adımlarından biri olarak Cumhuriyeti ve Cumhuriyetin ilkelerini yürekten benimsemiş, varoluşunun temel dayanağı saymıştır.

Atatürk, Osmanlı Devleti’nin yıkıntıları üzerinde bir Cumhuriyet inşa ederken, attığı her adımda, Türkiye’nin dünya atlası üzerindeki önemini gözetmiştir. Atatürk, Türkiye’de farklı din ve inançlara sahip değişik etnik grupların yaşıyor olmasının farkındalığı ile “Ne mutlu Türk olana” değil, “Ne mutlu Türküm diyene” demiştir. Yani onun için önemli olan, soy, sop, köken değil, “bugün burada bizimle olanlar”dır. Doğu ile batı arasında köprü vazifesi gören Türkiye “medeniyetlerin birleştiği” yerdir ve Atatürk, bu özelliklere sahip Türkiye’de “yurtta sulh” istemektedir.

Çünkü bilmektedir ki, Türkiye’de sulh olursa, dünyada da sulh olacaktır. Bu maya ile Türkiye Cumhuriyeti her zaman barışçı olmuştur. Kimseye düşmanlık yapmamıştır. Ama küreselleşme sürecinde başrolü oynayanlar, medeniyetlerin bir arada huzur içinde yaşamasından rahatsızlık duymuştur. Türkiye’deki, bir arada kardeşçe yaşama kültürünü de “medeniyetlerin savaştırılması” tezi önünde büyük bir engel olarak görmüşlerdir.

Ama bilinmelidir ki, 21. yüzyıl, “bölünmelerin” değil, “birleşmelerin” yaşanacağı bir yüzyıldır ve 21. yüzyıl 19. yüzyıl gibi yaşamak mümkün değildir. Hiç kimsenin kuşku olmasın, birlik ve bütünlük içindeki Türkiye, Doğu’ya medeniyeti, Batı’ya insanlığı öğretecektir. Dünyada savaş isteyenlerin karşısında barış isteyenlerin dediği olacaktır. Ülkemiz, dolayısıyla küresel barış üzerinde oyun oynayanlar bir gün mutlaka etkisiz hale gelecektir.

Ulusumuzun Cumhuriyet Bayramını kutluyor, Cumhuriyeti bize armağan eden Mustafa Kemal Atatürk’ü saygıyla anıyoruz.”

TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu

TÜRK-İŞ ve BAĞLI SENDİKALAR

TÜRK-İŞ Genel Başkan: MUSTAFA KUMLU Bayındır Sokak No. 10 ANKARA Tel: (312) 433 31 25 (4 Hat) Faks: (312) 433 68 09 - 433 85 80		18	DOKGEMİ-İŞ Genel Başkan: H. NECİP NALBANTOĞLU Pirimehmetpaşa Mah. Kumbarahane Cad. No. 58 Kat: 2-3 Tel: (212) 369 73 90 (pbx) • Faks: 369 73 93 Beyoğlu / İST.	14
1	TARIM-İŞ Genel Başkan: BEDRETTİN KAYKAÇ Bankacı Sokak No. 10 Kocatepe / ANKARA Tel: (312) 419 04 56 (6 Hat) • Faks: (312) 419 38 47	01	TÜRKİYE YOL-İŞ Genel Başkan: RAMAZAN AĞAR Sümer 1 Sok. No. 18 Kızılay / ANKARA Tel: (312) 232 46 87-95 • Faks: (312) 232 48 10	15
2	ORMAN-İŞ Genel Başkan: BAKİ YÜKSEL Özveren Sokak No. 19 Maltepe / ANKARA Tel: (312) 229 10 56-57-58-59 • Faks: (312) 229 21 15	01	TES-İŞ Genel Başkan: MUSTAFA KUMLU Meriç Sok. No. 23 Beştepe / ANKARA Tel: (312) 212 65 10 (20 Hat) • Faks: (312) 212 65 52	16
3	TÜRKİYE MADEN-İŞ Genel Başkan: İSMAİL ASLAN Strasburg Cad. 7/4-5 Sıhhiye / ANKARA Tel: (312) 231 73 55-56-57 • Faks: (312) 229 89 31	02	TEZKOOP-İŞ Genel Başkan: GÜRSEL DOĞRU Mebusevler Mah. İller Sokak No: 7 Tandoğan / ANKARA Tel: (312) 213 34 44 (pbx) • Faks: (312) 213 34 30	17
4	GENEL MADEN-İŞ Genel Başkan: RAMİS MUSLU Mithatpaşa Mah. Nizam Cad. Şemsi Denizler Sk. No. 18 Tel: (372) 251 44 77 • Faks: (372) 253 66 35 ZONGULDAK	02	TÜRK KOOP-İŞ Genel Başkan: EYÜP ALEMDAR Özveren Sokak No. 6 Maltepe / ANKARA Tel: (312) 230 08 55 - 229 44 80 • Faks: (312) 229 58 36	17
5	PETROL-İŞ Genel Başkan: MUSTAFA ÖZTAŞKIN Altunizade Mah. Kuşbakışı Sok. No. 25 Üsküdar / İSTANBUL Tel: (216) 474 98 70 (10 Hat) • Faks: (216) 474 98 67 - 474 92 38	03	TÜMTİS Genel Başkan: KENAN ÖZTÜRK İnkilap Cad. No. 35/1-2 Aksaray / İSTANBUL Tel: (212) 530 07 43 • Faks: (212) 588 26 20	18
6	TEKGIDA-İŞ Genel Başkan: MUSTAFA TÜRKEL 4. Levent Konaklar Sokak Levent / İSTANBUL Tel: (212) 264 49 96-97-98 • Faks: (212) 278 95 34	04	DEMİRYOL-İŞ Genel Başkan: ERGÜN ATALAY Necatibey Cad. Sezenler Sok. 5 ANKARA Tel: (312) 231 80 30-31 • Faks: (312) 231 80 32	19
7	ŞEKER-İŞ Genel Başkan: İSA GÖK Karanfil Sokak No. 59 Bakanlıklar / ANKARA Tel: (312) 418 42 73-74 • Faks: (312) 425 92 58	05	TÜRKİYE DENİZCİLER Genel Başkan: HASAN PEKDEMİR Rıhtım Cad. Denizciler Sok. No. 7 Tophane / İSTANBUL Tel: (212) 292 90 81 (7 Hat) • Faks: (212) 244 52 21	20
8	TEKSİF Genel Başkan: NAZMİ İRGAT Ziya Gökalp Cad. Aydoğan Sok. No. 1 ANKARA Tel: (312) 431 21 70-71-72-73 • Faks: (312) 435 78 26	06	HAVA-İŞ Genel Başkan: ATILAY AYÇİN İncirli Cad. Volkan Apt. 68/1-2-3-4 Bakırköy / İSTANBUL Tel: (212) 660 20 95 (5 Hat) • Faks: (212) 571 90 51	21
9	DERİ-İŞ Genel Başkan: MUSA SERVİ Ali Nihat Tarkan Cad. Ertiş Sok. No. 4 (Ardıl İş Merkezi) Kat: 3 Tel: (216) 572 90 50-51-52 • Faks: (216) 572 90 53 Bostancı/İST.	07	LİMAN-İŞ Genel Başkan: MUZAFFER AKPUNAR Necatibey Cad. Sezenler Sok. 4/5 Sıhhiye / ANKARA Tel: (312) 231 74 18 • Faks: (312) 230 24 84	22
10	AĞAÇ-İŞ Genel Başkan: MÜRSEL TAŞÇI Necatibey Cad. No. 20/22-23 Sıhhiye / ANKARA Tel: (312) 229 53 95 - 229 08 27 • Faks: (312) 231 52 19	08	TÜRKİYE HABER-İŞ Genel Başkan: ALİ AKCAN Kültür Mah. Yüksel Cad. No. 38 Yenışehir / ANKARA Tel: (312) 444 1992 • Faks: (312) 434 57 04	23
11	SELÜLOZ-İŞ Genel Başkan: ERGİN ALŞAN Ankara Cad. İpek Apt. No. 87 İZMİT Tel: (262) 321 18 99 • Faks: (262) 321 34 51	09	SAĞLIK-İŞ Genel Başkan: MUSTAFA BAŞOĞLU Hedef Sok. No. 5 Anıttepe / ANKARA Tel: (312) 231 80 45 • Faks: (312) 230 23 96	24
12	BASIN-İŞ Genel Başkan: YAKUP AKKAYA Hanımeli Sokak No. 26/6-7 Sıhhiye / ANKARA Tel: (312) 230 29 08 - 229 85 65 • Faks: (312) 229 43 15	10	TOLEYİS Genel Başkan: CEMİL BAKINDI İnebey Mah. Küçük Langa Cad. No. 16/18 Kat. 3 Bilir İş Merkezi Tel: (212) 530 73 82-585 52 07 • Faks: 530 72 99 Aksaray / İST.	25
13	BASİSEN Genel Başkan: METİN TİRYAKİOĞLU Altunizade Mah. Kuşbakışı Cad. No. 15 Üsküdar / İSTANBUL Tel: (216) 651 48 60 (8 hat) • Faks: (216) 651 48 38	11	TÜRK HARB-İŞ Genel Başkan: AHMET KALFA İnkilap 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	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: RAMAZAN ŞAFAK Esat Cad. No. 43 Küçüksat / ANKARA Tel: (312) 419 58 30-34 • Faks: (312) 425 13 35	12	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 Şahip Molla Cad. No. 32 Paşabahçe Beykoz / İSTANBUL Tel: (216) 680 07 10 • Faks: (216) 680 12 02	12	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	34
17	TÜRK-METAL Genel Başkan: PEVRUL KAVLAK Kızılırmak Mah. Eskişehir Yolu 1. km. Söğütözü / ANKARA Tel: (312) 292 64 00 (30 hat) • Faks: (312) 284 40 18	13	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	35

Bu dergi sendikali işçiler tarafından basılmaktadır.