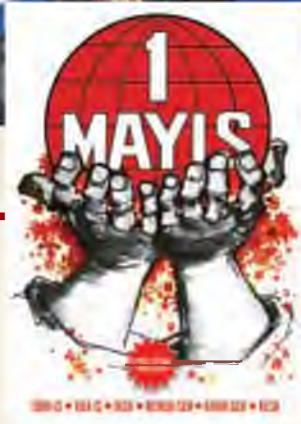


32 Yıl Sonra Taksim'de...



**Başkanlar Kurulumuz
Abant'ta Toplandı**

**Başbakan Yardımcısı Arınç
TÜRK-İŞ'i Ziyaret Etti**

**MPM Genel Kurulu
Yapıldı**

**8 Mart Dünya Kadınlar
Günü Kutlandı**

**Bölge ve İl Temsilcileri
Toplantısı Yapıldı**

TÜRK-İŞ

**TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI
KONFEDERASYONU**
Yayın Organı

Mart - Nisan 2010 • Sayı : 388
ISSN 1300-6843

TÜRK-İŞ YÖNETİM KURULU

Mustafa KUMLU
Genel Başkan

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: 25.05.2010

108 İşçinin Kitaplığı

103 Dünyadan Sendikal Haberler
Burak EKMEKÇİOĞLU
TÜRK-İŞ Dış İlişkiler Uzmanı

96 Çalışma Yaşamında
Ocak-Nisan 2010

94 TÜRK-İŞ'in Gündeminden

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

90 Anayasa Değişiyor Ama Halkın
Yoksulluğu Değişmiyor

88 Kadına Dair
Hülya UZUNER
TÜRK-İŞ Kadın İşçiler Uzmanı

87 Sendikalarımızdan

83 Avrupa'da Asgari Ücret
Hakan SÜKUN
TÜRK-İŞ Dış İlişkiler Uzmanı

80 Mesele İşsizlik
Enis BAĞDADIÖĞLU
TÜRK-İŞ Araştırma Müdür Yardımcısı

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

74 İşyerinde Sosyal
Diyalog: Çalışanların
Yönetime Katılması
ve İş Yasası'ndaki
Düzenlemeler
Erdem CAM
AÜ SBF ÇEEİ Doktora Öğrencisi

2 Madenci Ölümleri
Kader Değildir
Mustafa KURLU
Genel Başkan

4 32 Yıl Sonra Taksim'de 1 Mayıs Coşkusu

12 Başkanlar Kurulumuz Abant'ta Toplandı

13 Başbakan Yardımcısı Arıncı
TÜRK-İŞ'i Ziyaret Etti

14 TÜRK-İŞ'in Anayasa Değişikliği Önerileri

16 Anayasa Platformu Yeniden Bir Araya Geldi

17 8 Mart Dünya Kadınlar Günü'nü Kutladık

20 Bölge ve İl Temsilcileri Toplantısı
Abant'ta Yapıldı

25 MPM 49. Genel Kurulu Yapıldı

28 İşçiler Bir Arada Projesi Kapanış Konferansı
Yapıldı

30 Şeker-İş Sendikası Genel Kurulu Yapıldı

31 T. Haber-İş Sendikası Genel Kurulu Yapıldı

64 Anayasa Değişiklikleri ve Sendikal Haklar
Yard. Doç. Dr. Aziz ÇELİK
Kocaeli Üniversitesi İİBF ÇEEİ Bölümü Öğretim Üyesi

67 IMF Politikaları
Dr. Naci ÖNSAL
TÜRK-İŞ Genel Sekreter Yardımcısı

68 Sosyal Güvenlik
Celal TOZAN
TÜRK-İŞ Sosyal Güvenlik Danışmanı

70 Küresel Mali Krizin İşyerlerine ve Çalışanlara Yansıması
NamiK TAN
TÜRK-İŞ Araştırma Müdür Yardımcısı

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



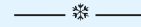
DOSYA
Kamu Personel
Rejimi





Madenci Ölümleri Kader Değildir

Zonguldak Karadon Maden Ocağı'nda meydana gelen grizu patlaması sonucunda 30 işçimizin hayatını kaybetmesi TÜRK-İŞ topluluğunda büyük bir üzüntüye neden olmuştur. Yaşananlar, ülkemizdeki işsizlik ve yoksulluğun hangi boyutta olduğunu göstergesidir. İnsanlarımız eve ekmek götürmek uğruna, canı pahasına sendikası ve güvencesiz koşullarda çalışmaya mecbur edilmekte, denetim eksikliği, ihmal bu tür maden kazalarını beraberinde getirmektedir. Taşeronlaşmanın sakıncalarını bir kez daha ortaya çıkaran bu faciada hayatını kaybedenlere Allah'tan rahmet, ailelerine ve milletimize başsağlığı diliyoruz. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile tüm yetkilileri göreve davet ediyor, benzeri ölümlerin meydana gelmemesi için her türlü önlemin alınmasını bekliyoruz. Eğitimsiz ve ucuz emek anlamına gelen taşeron işçiliğinin çalışma hayatımızdan çıkarılmasını istiyor, "madenci ölümleri kader değildir" diyoruz.



TÜRK-İŞ'in son genel kurulundan bu yana neredeyse 2,5 yıl geçmiştir. Bu süre içerisinde 7 Mart 2008; 22 Nisan 2008; 28 Ekim 2008; 26 Ocak 2009; 14 Şubat 2009; 23 Aralık 2009; 30 Aralık 2009; 19 Şubat 2010; 8 Nisan 2010; 13 Mayıs 2010 tarihlerinde olmak üzere 10 kez TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu toplanmıştır. Gerek bu toplantılarda alınan kararlar gereği, gerekse Başkanlar Kurulu'nun bize verdiği yetki sonucunda bazıları miting, bazıları üretimden gelen gücün kullanılması ve farklı eylemler olmak üzere 23 eylemi hayata geçirmiş bulunmaktayız. Emegin ve emeğin haklarının yoğun saldırı altında olduğu bu süreçte itirazlarımızı dile getirmek için yaptığımız bu eylemler zaman zaman yeni bir saldırıyı püskürtmemize ya da bir adaletsizliği gün yüzüne çıkarmamıza vesile olmuş, zaman zaman ise varolan haklarımızı korumamıza beraberinde getirmiştir.

2010 yılı 1 Mayıs'ı ise sadece Türkiye emek hareketi açısından değil, bütün toplumsal kesimler açısından önemli bir dönemecin başlangıcı olmuştur. Bu önemli dönemecin ilk adımı, geçtiğimiz yıl 1 Mayıs'ın tatil ve bayram ilan edilmesiyle atılmış, ikinci ve en önemli adımı da Taksim Alanı'nın 32 yıl sonra kutlamalara açılması oluşturmuştur. Böylelikle bir kabus geride bırakılmış, önümüzdeki yıllarda yapılacak 1 Mayısların önü açılmıştır.

Taksim kutlamalarının hemen ardından, alanın kutlamalara açılması ile ilgili olarak “kopara kopara aldık” ya da “kimse koparmadı biz verdik” şeklinde tartışmalar başlamıştır. Şu çok açık ki, emek hareketinin son birkaç yıldır devam eden Taksim ısrarı, konunun gündemde kalmasını sağlamıştır. Bu ısrar ve 1 Mayıs’ta kullanılan orantısız güç, Taksim yasağını sadece Türkiye değil dünya kamuoyunun gündemine de taşımış, bu yasağın kalkma zarureti bir mecburiyet haline dönmüştür. Hükümet ise bu mecburiyetin farkına vararak gerekli adımları atmıştır. İstanbul Valiliği bu yıl işçi ve memur konfederasyonlarının ortak talebine olumlu yanıt vermiştir. Bizce Taksim yasağının kalkmasında emek hareketinin verdiği mücadele çok önemlidir. Ama Hükümetin o mücadeleyi dikkate alması ve anlamını kavraması da önemlidir. Geline noktada nasıl ki Taksim Alanı kabusu geride bırakılmışsa, bu tartışmalar da geride bırakılmalıdır.

TÜRK-İŞ Türkiye’nin en büyük örgütlü gücüdür ve çok doğal ki, 1 Mayıs’ın bayram ve tatil ilan edilmesinin yanı sıra Taksim Alanı kutlamalarının yapılabilmesinde de çok önemli bir rolü olmuştur. TÜRK-İŞ, 1 Mayıs’ta ortak kutlama için işçi ve memur konfederasyonlarını toplantıya çağırarak, Taksim talebinin kabul edilmesinin ardından konfederasyonlar arasında zaman zaman ortaya çıkan çeşitli itilafların giderilmesinde de önemli bir rol oynamıştır.

TÜRK-İŞ, çözüm odaklı yaklaşımını Taksim 1 Mayıs kürsüsünde de sergilemiş, kürsüye yapılan o çirkin saldırının alana yayılıp kutlamaları sabote etmesini engellemek için her türlü sağduyuyu göstermiştir.

Bu çirkin saldırıyı kimlerin yaptığını gazeteler yazmış, televizyonlar göstermiştir. Gazete sayfaları, önce bize biber gazı sıkıp, daha sonra kürsüde konuşma yapanların fotoğraflarına yer vermiştir.

Böyle önemli bir günde ve böyle önemli bir alanda Taksim Kürsüsü’ne biber gazı, pet şişe, sopa, bıçak kullanarak bu saldırıyı gerçekleştirenlerin, emeğin birliğine ve 1 Mayıs’ın ruhuna uygun davrandıklarını söylemek mümkün değildir. Kendisine TEKEL, İtfaiye ya da İSKİ işçisi adını veren bu saldırganların, verilen haklı mücadeleyi de gölgeledikleri açıktır. Gönlü emekten yana herkesin tepkisini çeken bu saldırı, TÜRK-İŞ’e üye sendikalarca protesto edilmiş, kutlamayı birlikte gerçekleştirdiğimiz işçi ve kamu çalışanları konfederasyonları da yaptığı ortak açıklama ile bu saldırganların teşhir ve tecrit edilmesinin zaruretine işaret etmiştir.

— * —

Ülkemizin iki ayrı gündemi bulunmaktadır. Halkın gündemi ve siyasetin gündemi. Halkın değişmeyen gündemi işsizlik ve yoksulluktur. Siyasetin gündemi ise her gün değişmekte ama hiçbir zaman halkın gündemi ile örtüşmemektedir. Ama halkın gündemi ile örtüşmeyen siyasetin, gün geçtikçe erimesi ve hatta günü geldiğinde siyaset sahnesinden silinmesi kaçınılmazdır. Ülkemizi yönetenlerin bu gerçeği fark etmeleri ve halkın sorunlarını çözüm için azami çaba sarfetmeleri gerekmektedir. Çünkü siyaset halk için yapılır. Siyasetin halktan koptuğu

durumlarda suç oranı artar, sosyal çalkantılar başlar, sokak sesini yükseltir. Türkiye böyle bir dönemden geçmektedir. TEKEL eyleminin aldığı destek, sürdürülen siyaset biçimine tepkiden kaynaklanmaktadır. TÜRK-İŞ Genel Merkezi’nin bulunduğu o sokak 78 gün boyunca ziyaret eden milyonlarca insanı ağırlamıştır. Hükümet sadece o sokağa gelip gidenlerin farkında olsa, halkın sorunlarından ne denli koptuğunu anlayacaktır. İnsanlar güvencesiz çalışma koşullarına, düşük ücret politikalarına, işsizliğe, yoksulluğa, açlığa itiraz etmektedir. Hiç şüphesiz bu itiraz sandığa da yansiyacaktır.

— * —

Türkiye’nin çözmesi gereken en önemli sorunlardan biri örgütlenmenin önündeki engellerdir. Kamu sektöründeki sendikalaşma oranı gerek özelleştirmeler gerekse emeklilik uygulamaları nedeniyle giderek düşerken, özel sektördeki örgütlenme çabaları da genellikle işten çıkarmalarla sonuçlanmaktadır. Güçlü sendikacılığın aynı zamanda güçlü demokrasi anlamına geldiği gerçeğinden hareketle, Türkiye en kısa zamanda örgütlenmenin önündeki engelleri kaldırmak zorundadır. Bu aynı zamanda kayıt dışı ekonomi ile mücadelenin de en etkin yolu olacaktır.

— * —

Türkiye yıllardan beri bir özelleştirme sorunu ile uğraşmaktadır. Devlete kumbur olan kurumların elden çıkarılacağı söylemi ile başlayan özelleştirmeler, giderek en kârlı kurumları da kapsar hale gelmiş ve devletin elinde avucunda hiçbir şey kalmamıştır. Onlarca yolsuzluk ve usulsüzlük tartışmasını da beraberinde getiren özelleştirmeler, yarattığı işsizlik sorunu ile toplumsal yaraların daha da derinleşmesine neden olmuştur. Devlet özelleştirmeleri yaparken, o işyerlerinde çalışanları hiç hesaba katmamış, yıllar sonra getirdiği güvencesiz 4-C uygulamasıyla da yeni sorunlara kapı açmıştır. SEKA’da, Köy Hizmetleri’nde olduğu gibi kapatılan iş yerlerinde çalışan işçilerin bir dönem kamu kuruluşlarına özlük haklarıyla aktarılması söz konusu olmuş, ancak TEKEL örneğinde olduğu gibi bu uygulamadan da daha sonra vaz geçilmiş ve kapatılan işyerlerindeki işçiler de 4-C uygulamasına tabi tutulmak istenmiştir.

Şimdi konu Anayasa Mahkemesi’ndedir. Türkiye İstatistik Kurumu’nda 4-C statüsünde çalışırken emekliliği gelen bir işçinin iş akdine son verilmiştir. İşçi kurumdan kıdem tazminatı istemiştir, aldığı red cevabı üzerine de Danıştay’a başvurmuştur. Danıştay da konuyu 4-C’nin iptali istemiyle Anayasa Mahkemesine götürmüştür.

Bize göre, bundan sonra özelleştirilen ya da kapatılan iş yerlerindeki işçiler için Anayasa Mahkemesi Kararı’na kadar 4-C gibi bir uygulamayı hayata geçirmek artık zordur. Öyle umuyoruz ki Anayasa Mahkemesi vereceği kararla bu güvencesiz istihdam biçimini ülkemiz gündeminden çıkaracaktır. Ama daha öncesinde beklentimiz, Hükümetin yapacağı bir düzenleme ile Türkiye’yi bu yanlıştan kurtarmasıdır.



32 Yıl Sonra Taksim'de 1 Mayıs Coşkusu

TÜRK-İŞ'in Öncülüğünde Bir Araya Gelen 6 Konfederasyon, 1 Mayıs'ı Taksim Alanı'nda Kutladı

4

TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, DISK, MEMUR-SEN, KAMU-SEN VE KESK, aldıkları ortak karar sonucunda, 1 Mayıs'ı İstanbul'da Taksim Alanı'nda görkemli bir mitingle kutladı. 6 Konfederasyon genel başkanı 5 Nisan 2010 günü TÜRK-İŞ Genel Merkezi'nde bir araya gelerek 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Bayramı'nın 2010 yılı kutlamalarına ilişkin değerlendirmeler yaptı ve şu kararı aldı:

“Konfederasyonlarımız, bu yıl 1 Mayıs kutlamalarının ortak yapılması yönünde görüş ve irade birliği içindedir. Konfederasyonlarımız, iş güvencesi, insanca ve özgürce bir yaşam için, eşitlik adalet ve demokrasi için 1 Mayıs'ta alanlarda olma kararı almıştır.

Konfederasyonlarımız, 1 Mayıs kutlamalarında 'Taksim Meydanı' tartışmalarının artık geride bırakıl-

masını istemekte, bunun yolunun da Taksim Meydanı'nın kutlamalara açılmasından geçtiğini düşünmektedir.

Konfederasyonlarımız, bu anlayışla, 1 Mayıs 2010'u İstanbul Taksim Meydanı'nda kutlamaya karar vermiştir. Bunun için yetkililer nezdinde gerekli girişimlerde bulunulacaktır.

Konfederasyonlarımız, 1 Mayıs'ın İstanbul dışındaki belirlenecek illerde de ortak kutlanması kararı almıştır.

Kutlama çalışmaları Konfederasyon temsilcilerinden oluşan bir 'Kutlama Komitesi' tarafından yapılacaktır ve bu komite 1 Mayıs'ın dünyadaki geleneğine uygun bir şekilde kutlanabilmesi için içerik ve teknik olarak her türlü ayrıntıyı belirleyecek ve ilgili kararları alacaktır.”

Alınan bu karar üzerine, İstanbul Valiliği'ne başvuran Konfederasyonlara, 1 Mayıs'ın Taksim'de kutlanması için izin verildi.

Çoşkulu Kutlama

6 Konfederasyona üye işçiler, kamu çalışanları, siyasi partiler ve sivil toplum örgütleri 32 yıl aradan sonra 1 Mayıs'ta Taksim'de olmanın coşkusuyla yaşadılar. Çoluk çocuk marşlar söylediler, halaylar çektiler. Mitinge sanatçılar, siyasetçiler ve hak mücadelesi veren herkes destek verdi.

6 işçi ve memur konfederasyonu tarafından ortak hazırlanan kutlama etkinliği saat 10.00'da başladı. Konfederasyon başkanları, Taksim'de 1 Mayıs 1977'de çıkan olaylarda hayatını kaybedenleri, Kazancı Yokuşu'nun başındaki 1 Mayıs anıtına karanfiller bırakarak andı.



Konfederasyon başkanları adına açıklama yapan TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu şunları söyledi:

“Bugün 1 Mayıs. Bugün, dünya emekçilerinin meydanlarda kol kola girdiği, ekmek, barış, özgürlük taleplerini dayanışma içinde dile getirdiği coşkulu kutlamanın günü. Bugün yıllardan beri 1 Mayıslarda yaptığımız gibi, yine Taksim’deyiz, yine kazancı yokuşuna karafiller bıraktık, yine 1 Mayıs 1977’de kaybettiğimiz arkadaşlarımızı en içten duygularımızla anıyoruz.

Ama bu anmanın, geçmiş 33 yıldaki anmalardan çok önemli bir farkı var. Biz bugün emekçilere Taksim Meydanı’nın 1 Mayıs kutlamaları için açılmış olmasının sevinçini ve onurunu yaşıyor, bu uğurda mücadele veren herkese teşekkür ediyoruz.

Kaybettiğimiz canlara bir borcumuz daha vardır ki, o da 1977’de yaşanan acı olaylara sebep olanların belirlenip adalete teslim edilmesidir. Bu borç, Türk demokrasisi üzerinde 33 yıldır bir kara lekedir ve ödenme-



Genel Başkanlar Kazancı Yokuşu’nda 1 Mayıs 1977’de katledinleri andı.

den Türkiye’nin vicdanı rahat etmeyecek, demokrasimiz lekeli kalmaya devam edecektir. Taksim ve diğer 1 Mayıs şehitlerini saygıyla anıyoruz. Ruhları şad olsun. İşçilerin, memurların, emeklilerin, işsizlerin, gençlerin, emekçilerin ve emeğe gönül

vermiş herkesin 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Bayramı’nı kutluyor, hepinize saygılarımızı sunuyoruz.”

TÜRK-İŞ korteji, bazı siyasi partiler ve sivil toplum örgütleriyle birlikte, sabahın erken saatlerinde Unkapanı Köprüsü üzerinde toplandı. Kortej buradan yürüyüşe geçerek Şişhane üzerinden Taksim Alanı’na girdi.

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu ve diğer konfederasyon başkanları daha sonra Taksim Cumhuriyet Anıtı’na gelerek, üzerinde karanfillerle “1 Mayıs” yazılı çelenk bıraktı ve saygı duruşunda bulundu.

Daha sonra alanda hazırlanan platforma geçildi. Burada TÜRK-İŞ ve DISK’in belirlediği birer işçi tarafından Konfederasyonların ortak 1 Mayıs bildirisi okundu. Bildiride, emeğin bayramında barış, özgürlük, demokrasi, emek, daha güzel bir dünyada sömürsüz, baskısız, insan onuruna yaraşır bir yaşam için birlikte olunduğu vurgulanarak, “Her türlü baskıya inat, haklarımız ve özgürlüklerimiz için dayanışma içinde-



Konfederasyon Başkanları miting öncesi Taksim Atatürk Anıtı’na çelenk koydu.



yiz. Sosyal adalet, eşitlik, bağımsızlık ve sendikal haklarımız için 1 Mayıs 2010'da başta Taksim olmak üzere alanlarda omuz omuzayız. Emekçilerin uluslararası birlik, mücadele ve dayanışma gününü, emeğin bayramı 1 Mayısı hep birlikte barış içinde kardeşçe kutluyoruz” denildi.

Konfederasyonların kortejlerinin alana yerleşmesinin ardından Atatürk Kültür Merkezi önüne kurulan platformda sanatçı Timur Selçuk ve Ruhi Su Dostlar Korosu, 1 Mayıs

Marşı'nı seslendirdi. Kutlamalara katılan sanatçılar da koroya eşlik etti.

Kumlu'ya Saldırı

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, konuşmasını yapmak üzere kürsüye çıktığında, kalabalığın arasındaki TEKEL, İSKİ ve itfaiye işçilerinden oluşan bir grup sözlü ve ıslıklı protestoda bulundu. Bu sırada arbede yaşandı. Gerginliğin sürmesi üzerine Kumlu, konuşmasına başlamadan kürsüden inerek, berabe-

rindekiler tarafından AKM binasına götürüldü. Bu sırada saldırganlar tarafından darp edilmek istendi. Arbedede Sağlık-Sen Genel Sekreteri Mahmut Kaçar'ın kolu kırıldı.

Yaşananların üzüntü verici olduğunu vurgulayan Kumlu, “Biber gazına karşı günlerce ellerinde limonla gezen insanlar, TÜRK-İŞ Genel Başkanı'na biber gazıyla saldırmıştır. Bu, ne yazık ki demokrasi kültürünü ne kadar içimize sindirdiğimizin acı bir göstergesi olmuştur” dedi.



Genel Başkan Mustafa Kumlu, saldırılar olmasaydı, yapacağı konuşmada şunları söyleyecekti:

“İşte bu alana el ele kol kola, omuz omuza, sloganlarınızla, taleplerinizle, geldiniz. Yasakları kaldırtmanın sevincini yaşıyor, coşkuyla barış ve kardeşlik çağrısı yapıyorsunuz. Yüreğinize sağlık sevgili kardeşlerim, çok iyi ediyorsunuz. Taksim’in, İstanbul’un, Türkiye’nin yüzünü güldürüyor, bugün burada, emekçi dayanışmasının destanını yazıyorsunuz.

Bugün 1 Mayıs emeğin bayramı, dayanışmanın bayramı. Ama Türkiye için bir anlamı daha var. Bugün burada, Taksim hasretini bitiriyor, utanç verici bir yasağı kaldırtmanın onurunu yaşıyoruz. Tarihin acı olaylarını temize çekiyor, 33 yılın en büyük kavuşmasını, en sevinçli kucaklaşmasını gerçekleştiriyoruz. Şehitlerimizle kucaklaşıyoruz. Onlar burada bizimle, bunu hissediyoruz. Şehitlerimizin aileleri, arkadaşları, dostları ile kucaklaşıyoruz, on yılların hasretini gideriyoruz. Birbirimizle kucaklaşıyoruz, dost, düşmana emeğin birlikteliği ne yaman bir güçmüş, onu gösteriyoruz. Bugün bizim çifte bayramımız. Hepinize kutlu olsun. Bu sevinçli kutlama, kavgalardan bıkan Türk halkına moral olacaktır. Bundan sonra yapılması gereken, vicdanların rahatlaması için Taksim’de 33 yıl önce o acı olayları yaşatanların ortaya çıkarılması ve adalete teslim edilmesidir.

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

Isyan ediyoruz arkadaşlar. Ülkemizdeki güvencesiz çalışma biçimlerine; adaletsizliklere isyan ediyoruz. İşsizliğe, yoksulluğa, özelleştirmelere isyan ediyoruz. Sosyal devletin gün geçtikçe budanmasına isyan ediyoruz.

Bugün dünya emekçileri alanlarda demokrasi istiyor, barış istiyor, özgürlük istiyor. Biz bugün burada dünyaya ve ülkemize eşitliği, barışı, kardeşliği, özgürlüğü çağırıyoruz. Emeğin çıkarının savaşta değil, barışta olduğunu biliyor, savaştan yana hiç bir politikaya onay vermeyeceğimizi haykırıyoruz. Biz daha çok demokrasi istiyoruz, çünkü bunu hak ediyoruz. Biz örgütlenmenin

önündeki engellerin kaldırılmasını istiyoruz. Çünkü biz örgütlenirsek demokrasimizin daha kalıcı hale geleceğini biliyoruz.

Biz bugün altı konfederasyon olarak el ele, kol kola omuz omuza bu alanı doldurduysak, bu sizlerin demokrasiyi ne denli içinize sindirdiğinizin göstergesidir. Ama bu birliktelik, aynı zamanda Türkiye’nin ihtiyacıdır. Ülkemize, emeğimize ve özgürlüklerimize sahip çıkmanın yolu bu meydanda toplanan sizlerin mücadelesi ile gerçekleşecektir. Bu mücadelenin sonucunda sadece emekçiler değil Türkiye kazanacaktır.

Birlikteliğimizin şölen haline geldiği bu alanda verilen mesajlar, Hükümet tarafından iyi anlaşılmalıdır. Bu bir zarurettir. Bu bir mecburiyettir. Ekonomik krizin bedelleriyle bıçak kemiğe dayanmış, bu zaruret ve mecburiyetin artık ihmal edilecek bir yanı kalmamıştır. Emekçilerin mağduriyetinin ve sefaletinin hiçbir siyasi partiye fayda getirmediği yakın tarihimizde yaşanan örnekleriyle ortadadır. Eğer Hükümet, akıbetinin bugün artık tarihe karışmış siyasi partilere benzemesini istemiyorsa, emek karşıtı politikaları bir an evvel terk etmeli, taleplere kulak vermelidir. Hükümet, bu meydanı görmelidir. Hükümet bu meydanı duymalıdır. Hükümet bu meydanı yüreğinde hissetmeli, adımlarını ona göre atmalıdır. Çünkü bu meydan Türkiye’nin aynasıdır.

Bu bayrama ulaşabilmek için dünyada ve Türkiye’de kaybettiğimiz canlara, selam olsun. Taksim Meydanı’nı demokrasi alanı haline getiren, Kültür Başkenti İstanbul’un yüzünü ağartan siz yiğit kardeşlerime selam olsun. Taksim Meydanı’ndan Dünyanın ve Türkiye’nin 1 Mayıs alanlarındaki coşkulu kutlamalara selam olsun. Hepinizin ve emeğe gönül vermiş herkesin 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Bayramı’nı kutluyor, sevgilerimi, saygılarımı sunuyorum.”



Kumlu:

“Bu bozgunculuğu, emek hareketi adına kınıyorum.”

Taksim’de 1 Mayıs kutlamaları sırasında, konuşma yapmak üzere kürsüye gelen TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, kendisine yönelik protestoların ardından kürsüyü işgal eden kişilerce darp edilmek istendi. Kumlu, olay sırasında AA muhabirinin sorusu üzerine yapılan saldırı ile ilgili şunları söyledi:

“Yaşanan olay çok üzücü. Emekçilerin birlik ve dayanışması 100-150 kişilik bir grup tarafından sabote edilmek istenmiştir. Ne acı ki, kürsüye taşlar, sopalar, ayakkabılar fırlatılmıştır. Biber gazına karşı günlerce ellerinde limonla gezen insanlar, TÜRK-İŞ Genel Başkanı’na biber gazıyla saldırmıştır. Bu güzel şölene, bu büyük organizasyona gölge düşmüştür. Emekçilerin 32 yıl sonra Taksim’de birlik ve beraberlik içinde bayram kutlamasına izin verilmemiştir. Benim protesto edilmem hiç önemli değil, ama emek hareketinin birlik ve beraberliğine yönelik bu bozgunculuğu Türkiye emek hareketi adına kınıyorum. Onların emek hareketine bir katkısı olamaz, emek hareketine katkı sağlayamayacaklara da emekçi denilmez.”

“Saldırı Bana Değil, Emegin Birliğine”

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, 8 Mayıs 2010 günü yapılan T. Haber-İş Sendikası 11. Olağan Genel Kurulu’nda da 1 Mayıs’ı ve yaşanan olayları değerlendirdi. Kumlu konuşmasında şu görüşlere yer verdi:

“2010 yılı 1 Mayıs’ı sadece Türkiye emek hareketi açısından değil, bütün toplumsal kesimler açısından önemli bir dönemecin başlangıcı olmuştur. Bu önemli dönemecin ilk adımı, geçtiğimiz yıl 1 Mayıs’ın tatil

ve bayram ilan edilmesiyle atılmış, ikinci ve en önemli adımı da Taksim Alanı’nın 33 yıl sonra kutlamalara açılması oluşturmıştır.

2010 yılı 1 Mayıs kutlamalarıyla Taksim kabusu bitmiştir. Tarihin acı olayları temize çekilmiştir. Bu büyük buluşma ile dost düşmana emegin birlikteliğinin ne yaman bir güç olduğu gösterilmiştir. Bu kutlama kavgalardan bıkan Türk halkına da moral vermiştir. Bundan sonra yapılması gereken, Taksim’de 33 yıl önce o acı olayları yaşatanların ortaya çıkarılması ve adalete teslim edilmesidir.

TÜRK-İŞ Türkiye’nin en büyük örgütlü gücüdür ve çok doğal ki, gerek 1 Mayıs’ın bayram ve tatil ilan edilmesinde, gerekse Taksim Alanı kutlamalarının yapılabilmesinde çok önemli bir rolü olmuştur. TÜRK-İŞ, 1 Mayıs’ta ortak kutlama için işçi ve memur konfederasyonlarını toplantıya çağırarak, Taksim talebinin kabul edilmesinin ardından ortak kutlamayı zaafa uğratabilecek tüm problemlerin çözümünde aktif rol oynamıştır. TÜRK-İŞ, çözüm odaklı yaklaşımını Taksim 1 Mayıs kürsüsünde de sergilemiş, kürsüye yapılan o çirkin saldırının alana yayılıp kutlamaları sabote etmesini engellemek için her türlü sağduyuyu göstermiştir.

O çirkin saldırıya gelince... Bu saldırı, sadece bana değil, 1 Mayıs kürsüsüne, emegin birlik ve dayanışmasına karşı yapılmıştır. Emekçilerin birlik ve dayanışması 50-100 kişilik bir grup tarafından sabote edilmek istenmiştir. Bu saldırıyı kimlerin yaptığını gazeteler yazdı, televizyonlar gösterdi, herkes biliyor. İşin garibi, saldırganlardan bir tanesinin önce bize biber gazı sıkması,

sonra çıkıp kürsüde konuşma yaptığı ayna gibi görüyor. Peki amaç ne? Niye saldırdılar? Böyle önemli bir günde ve böyle önemli bir alanda Taksim Kürsüsü’ne biber gazı, pet şişe, sopa, bıçak kullanarak bu saldırıyı gerçekleştirenlerin, Taksim kürsüsünü işgal edenlerin emegin birliğine ve 1 Mayıs’ın ruhuna uygun davrandıkları söylenebilir mi? İşçilerin verdiği haklı mücadelenin arkasına sığınan ve o haklı mücadelenin yarattığı sinerjiyi kullanarak akıl almaz bir şımarıklık içinde ‘her yaptıklarının mübah görüleceğini sanan’ o saldırganları, hangi sendikamız, hangi emekçi grubu, hangi emekçi dostu sahiplenebilir? Eğer içten içe sahiplenilen varsa, onların emek mücadelesine bir katkısı olabilir mi?

Konuşacak çok şey, söylenecek çok söz var. Biz her şeyin farkındayız. Ama ben TÜRK-İŞ Genel Başkanıyım, meselelere çözüm odaklı bakmak durumundayım. Bizim işimiz çok. Hırslarıyla, takıntılılarıyla hareket edenlerle uğraşacak vaktimiz yok. Biliyorum, teşkilatımıza yapılan haksızlıklardan rahatsızlık duyuyorsunuz. Ama hiç üzülmeyin. Hep söylüyorum... Şair ne demiş? ‘Saadet gibi şeref ve şanı da başkasından bekleme; içinden gelen bir ses ‘aferin’ desin yeter. Gerçek nişan göğsün dışına değil, içine takılandır.”

Konfederasyonlardan Ortak Açıklama

TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, DISK, MEMUR-SEN, KAMU-SEN, KESK, 1 Mayıs Kutlama Komitesi üyeleri, 9 Mayıs 2010 tarihinde TÜRK-İŞ’te bir araya gelerek başta İstanbul Taksim olmak üzere 1 Mayıs 2010 kutlama-



ları ile ilgili bir değerlendirmede bulundular ve aşağıdaki açıklamayı yaptılar:

“TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, DISK, MEMUR-SEN, KAMU-SEN, KESK Genel Başkanları, TÜRK-İŞ’in çağrısı üzerine 5 Nisan 2010 tarihinde TÜRK-İŞ Genel Merkezi’nde bir araya gelmiş ve yapılan toplantıda 1 Mayıs 2010 Emek ve Dayanışma Günü kutlamalarının “iş güvencesi, insanca ve özgürce yaşam, eşitlik, adalet ve demokrasi” talepleriyle başta İstanbul Taksim Meydanı olmak üzere tüm yurttaki ortak yapılması kararı alınmıştır. Alınan bu kararın içerik ve teknik ayrıntıları Konfederasyon temsilcilerinden oluşan ‘Kutlama Komitesi’ tarafından belirlenmiş ve hayata geçirilmiştir.

2010 yılı 1 Mayıs’ı sadece Türkiye emek hareketi açısından değil, bütün toplumsal kesimler açısından önemli bir dönemecin başlangıcı ol-

muştur. Bu önemli dönemecin ilk adımı, geçtiğimiz yıl 1 Mayıs’ın tatil ve bayram ilan edilmesiyle atılmış, ikinci ve en önemli adımı da Taksim Alanı’nın 32 yıl sonra kutlamalara açılması oluşturmıştır.

1 Mayıs 2010, tüm yurttaki alanlarda coşku ile kutlanmıştır.

İstanbul Taksim Alanı kutlamalarında ise 32 yılın en büyük kavuşması, en sevinçli kucaklaşması gerçekleştirilmiş, on yılların hasreti giderilmiştir. Gerginliklerden bıkan halkımıza da moral kaynağı olan bu kutlama ile emeğin birlikteliğinin gücü gösterilmiştir. Bundan sonra yapılması gereken, vicdanların rahatlaması için Taksim’de 33 yıl önce o acı olayları yaşatanların ortaya çıkarılması ve adalete teslim edilmesi- dir. Konfederasyonlarımız, İstanbul Taksim Alanı’ndaki bu coşkulu kutlamaya katkı veren tüm emekçilere; emek dostlarına ve emeği geçen

herkese teşekkür etmektedir. Konfederasyonlarımız, ülkemizin dört bir yanında yapılan 1 Mayıs kutlamalarına katılan, katkı veren herkese teşekkür etmektedir.

Böyle önemli bir günde ve böyle önemli bir alanda Taksim Kürsüsü’ne biber gazı, pet şişe, sopa, bıçak vs. kullanarak yapılan saldırı ise emeğin birlik ve dayanışmasına yapılan bir saldırdır. Konfederasyonlarımız, 1 Mayıs Taksim Kürsüsü’nde TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu’nun şahsında tüm konfederasyonlara yapılan saldırıyı ve kürsüyü işgal girişimi ile kutlamaları sabote etmek isteyenleri kınamakta, bu tür yaklaşımların teşhir ve tecrit edilmesi gerektiğine inanmaktadır. Bu saldırıyı gerçekleştirenler çok iyi bilmelidir ki, hiç bir güç emek hareketinin ve konfederasyonlarımızın, emeğin kazanımları için birlikte mücadelesini engelleyemeyecektir.”



Sendikalardan Tepkiler

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu'ya yönelik saldırı üzerine, TÜRK-İŞ'e bağlı sendikalardan ve kamuoyundan tepki yağdı.

Tarım-İş: Bu tür davranışlar TÜRK-İŞ'in ve Türk işçi hareketinin bütünlüğünü bozamayacaktır.

Orman-İş: Birleşmeye, dayanışmaya, desteğe çalışma hayatının en fazla ihtiyaç duyduğu şu günlerde, emekçileri sağduyuya davet ediyoruz.

T. Maden-İş: Bu saldırı yalnızca TÜRK-İŞ'imizin Genel Başkanı'na değil, Taksim'de kol kola, omuz omuza olan emekçilerin birlik ve dayanışmasına yapılmıştır.

G. Maden-İş: Bu saldırı, bu anlamlı günü gölgelemiştir. İşçi sınıfının demokrasi kültürüyle bağdaşamamaktadır.

Petrol-İş: Bu tür saldırılar, işçi sınıfının birlik, mücadele ve dayanışmasına zarar veriyor. Saldırını şiddetle kınıyoruz.

Tekgıda-İş: İnsanların konuşma hak ve özgürlüğüne müdahale edilemez. TÜRK-İŞ'in itibarı özenle korunmalıdır.

Şeker-İş: Bir grup kendini bilmez tarafından yapılan bu saldırı, 32 yıl aradan sonra emekçilerin Taksim'deki coşkusuna gölge düşürmüştür.

Teksif: Önceden planlı olduğu anlaşılan biber gazlı, taşlı çirkin saldırı, emek hareketine yönelik bir ihanettir.

Ağaç-İş: Yüz binlerin katıldığı tarihi 1 Mayıs'a gölge düşürenleri ve saldırıyı yapanları şiddetle kınıyoruz.

Selüloz-İş: Bu saldırı sadece TÜRK-İŞ Genel Başkanına değil, TÜRK-İŞ'in üyelerine de yapılmıştır.

Basın-İş: Emekçi dayanışmasını provake etmek isteyenler yine sahnede. Tuzağa düşmeyelim, dayanışmamızı devam ettirelim.

Bass: Bu tür girişimler, hiçbir zaman işçi sınıfını mücadelesinden alıkoyamaz, işçi sınıfını mücadele yolundan döndüremez.

Çimse-İş: TÜRK-İŞ'in varlığından rahatsız olan, yüzlerine Tekel işçisi maskesi takan provakatörlerin saldırısını kınıyoruz.

Kristal-İş: Türkiye'nin en büyük işçi konfederasyonunun başkanının konuşturulmaması, 1 Mayıs'ın görkemli görüntüsüne ve sınıfın birliğine zarar vermiştir.

Türk Metal: TÜRK-İŞ, her şeye rağmen bu aşağılık saldırının içinde ve arkasında olan küçük kafaların da yeri geldiğinde başvuracağı büyük bir emekçi örgütüdür.

Dokgemi-İş: Huzurumuzu, dayanışmamızı, birlik ve beraberliğimizi baltalamaya yönelik menfur ve çirkin saldırıyı kınıyoruz.

Yol-İş: Mücadelelerini hayranlıkla izlediğimiz Tekel işçilerinin, direnişlerini desteklediğimiz İtfaiye işçilerinin sebep oldukları arbedeyi yaşanmaması gereken bir olay olarak görüyoruz.

Tezkoop-İş: Konuşmacıları saygı ile dinlemek, işçi sınıfının birlik ve beraberliğini göstermesi ve taleplerimizin herkesçe anlaşılması bakımından son derece önemlidir.

Koop-İş: Her ne gerekçeyle olursa olsun, TÜRK-İŞ'in Genel Başkanına yapılan bu saldırı, TÜRK-İŞ'in hükmi şahsiyetine ve işçi hareketine yapılmıştır.

Demiryol-İş: Bu saldırı basit bir protesto eylemi değil, açık bir provakasyondur, maksatlı bir tertiptir.

Denizciler: Bu çirkin saldırıyı düzenleyenler hiçbir zaman amaçlarına ulaşamayacaklardır.

Liman-İş: Emek ve emekçi kavramlarını benimsemiş ve özümsemiş hiç kimse böyle bir saldırıyı yapmaz.

T. Haber-İş: Bu çirkin saldırı bizi yıldırmayacak, bir sonraki 1 Mayıs'ta daha yoğun ve güçlü biçimde alanlarda olacağız.

Toleyis: İşçi sınıfına hiçbir şekilde layık olmayan, birlik ve beraberliği bozan böyle bir davranışı asla kabul etmiyoruz.

T. Harb-İş: Kumlu'nun konuşmasını antidemokratik yöntemlerle ve şiddete başvurarak engellemek, hakları için mücadele eden emekçilere saygısızlıktır.

TGS: Mustafa Kumlu'nun konuşturulmaması için şiddet uygulayan saldırganların, ellerinde bıçaklar ve biber gazı bulundurmaları, bu olayı daha da vahim hale getirmektedir.

Belediye-İş: Sayın Kumlu'yu susturmak, konuşmasını şiddete başvurarak engellemek, verilen mücadeleye, Taksim'deki yüz binlerce emekçiye saygısızlıktır.

KKTC Hür-İş: 1 Mayıs'ın onurla kutlandığı böyle bir günde, yıllarca işçi hareketine hizmet etmiş olan TÜRK-İŞ Başkanına yapılan saldırıyı kınıyoruz.

KKTC Kamu-İş: Bu saldırı TÜRK-İŞ'in gücünü azaltmaz, tam tersine güçlendirir.

TÜRK-İŞ 3. Bölge Temsilciliği: Bu tavrı sergileyenler, bu yanlışlarıyla kendi mücadelelerini zaafa uğrattıkları gibi işçi sınıfının da nefretini kazanıyorlar.

TÜRK-İŞ 7. Bölge Temsilciliği: TÜRK-İŞ'e yönelik bu saldırı kabul edilemez, kınıyoruz.

TÜRK-İŞ 9. Bölge Temsilciliği: TÜRK-İŞ emeğin, alınterinin temsilcisidir. Bu saldırılara karşı ödün veremeyecektir.

TÜRK-İŞ KKTC Temsilciliği: Bir grup provakatörün saldırısını şiddetle kınıyoruz.



BUGÜN 1 MAYIS

EMEKLİLERİN ULUSLARARASI BİRLİK, MÜCADELE VE DAYANIŞMA GÜNÜ KUTLU OLSUN!

Bizler bu ülkenin işçileri, kamu emekçileri, meslek sahipleri, emeklileri, işsizleri, yoksulları olarak, tüm dünya emekçileriyle birlikte 1 Mayıs'tayız, emeğin bayramındayız.

Barış için, özgürlük için, demokrasi için, ekmek için, daha güzel bir dünyada sömürsüz, baskısız, insan onuruna yaraşır bir yaşam için birlikteyiz.

Her türlü baskıya inat, haklarımız ve özgürlüklerimiz için dayanışma içindeyiz. Sosyal adalet, eşitlik, bağımsızlık ve sendikal haklarımız için 1 Mayıs 2010'da, başta Taksim olmak üzere alanlarda, omuz omuzayız.

Emekçilerin uluslararası birlik, mücadele ve dayanışma gününü; emeğin bayramı 1 Mayıs'ı hep birlikte barış içinde, kardeşçe kutluyoruz.

1 Mayıs 2010'u güvencesiz, kurlsız çalışmanın yaygınlaştığı koşullarda karşılıyoruz. Emekçilerin yarısı kayıt dışında çalışıyor. Esnek, güvencesiz ve kurlsız çalışma kural haline geliyor, 4-C uygulamasına, kölelik düzenine mahkum ediliyor. Sendikasılaştırma yaygınlaşıyor, sendikal örgütlenmenin önüne engeller çıkarılıyor. Örgütlenen işçiler işten atılıyor. Başta madenler olmak üzere, iş kazası adı verilen cinayetler durmak bilmiyor.

Biz sosyal adalet, eşitlik ve demokrasi istiyoruz. Özgürlükçü, eşitlikçi sivil demokratik bir anayasa ve yasalar istiyoruz. Tüm çalışanların grevli toplu sözleşmeli sendikal haklara sahip olduğu bir Türkiye için sesimizi yükseltiyor, demokrasiden ve sosyal devletten vazgeçmeyeceğimizi bildiriyoruz.

1 MAYIS'TA ALANLARDAN BİR KEZ DAHA HÜKÜMETE SESLENİYORUZ;

1 Mayıs 1977'de kaybettiklerimizin faillerinin bulunmasını ve adalet önüne çıkarılmasını istiyoruz,

işsizliğin önlenmesini istiyoruz,

kıralık işçilik düzenlemesinden vazgeçilmesini istiyoruz,

kıdem tazminatı hakkımıza dokunulmamasını istiyoruz,

4-C ve benzeri uygulamalardan vazgeçilmesini istiyoruz,

İşsizlik Sigortası Fonu'nun işsizler için daha etkin kullanılmasını istiyoruz,

vergi adaletsizliğinin giderilmesini istiyoruz,

sağlık ve sigorta haklarımızdaki mağduriyetin giderilmesini istiyoruz,

asgari ücretin insan onuruna yakışır olmasını istiyoruz,

iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin artırılmasını istiyoruz,

anti demokratik yasaların değiştirilmesini istiyoruz,

örgütlenmenin önündeki engellerin kaldırılmasını istiyoruz,

taşeronlaşma ve kayıt dışı ekonominin engellenmesini istiyoruz,

özelleştirmelerin durdurulmasını, sosyal devletin daha etkin olmasını istiyoruz,

emekçilerin sesine kulak verilmesini istiyoruz.

İşçiler, kamu emekçileri, emekliler, işsizler, yoksullar, kadınlar, gençler,

EKMEK, BARIŞ, ÖZGÜRLÜK İÇİN HAYDİ 1 MAYIS'A!

EKMEK, BARIŞ, ÖZGÜRLÜK İÇİN HAYDİ MÜCADELEYE!

1 MAYIS ULUSLARARASI BİRLİK MÜCADELE VE DAYANIŞMA GÜNÜ

KUTLU OLSUN

1 MAYIS EMEK VE DAYANIŞMA GÜNÜ TÜM EMEKÇİLERE KUTLU OLSUN

TÜRK-İŞ · HAK-İŞ · DİSK · MEMUR-SEN · KAMU-SEN · KESK



Başkanlar Kurulumuz Abant'ta Toplandı

Toplantıda, çalışma yaşamının güncel sorunları ve 1 Mayıs etkinlikleri görüşüldü

12

TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu, çalışma yaşamının güncel sorunlarını ve 1 Mayıs ile ilgili hazırlıkları görüşmek amacıyla 8 Nisan 2010 günü Abant'ta toplandı. TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu'nun, ablasının vefatı nedeniyle Kayseri'de bulunduğu toplantıya Genel Mali Sekreter Ergün Atalay başkanlık etti. Toplantıya Genel Eğitim Sekreteri Nihat Yurdakul ve Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Pevrul Kavlak da katıldı.

Atalay, toplantının açılışında yaptığı konuşmada, 1 Mayıs'ın kutlanmasına ilişkin 6 Konfederasyonun yaptığı girişim hakkında bilgi verdi. Konfederasyon başkanlarının TÜRK-İŞ'in öncülüğünde bir araya geldiklerini, 1 Mayıs'ın Taksim'de kutlanması için ortak karar aldıklarını ve başka bir alternatifi gündemlerinde olmadığını anlatan Atalay şunları söyledi:

"2008 yılında Bakanlar Kurulu, 1 Mayıs'ın 'Emek ve Dayanışma Günü' olmasını kararlaştırdı. 2009 yılında ise yapılan yasa değişikliği ile 1 Mayıs'ın tarihsel anlamına uy-

gun bir şekilde kutlanması sağlandı. Türk sendikal hareketinin bu konudaki özlemine son verildi. Bu çerçevede, 27 Nisan 2009'da, Yüce Meclisimiz 5892 sayılı Kanunla 1 Mayıs gününün resmi tatil olmasını karara bağladı. 2010 yılında ise 1 Mayıs'ı Taksim'de kutlamak istiyoruz.

Geçen yıl sınırlı bir biçimde Taksim'de yapılan kutlamalar, bu yıl Taksim'de kutlanmalıdır. Biz bu 1 Mayıs'ı, konfederasyonumuzun tarihine, kültürüne, anlayışına uygun bir biçimde, kimseyi kırmadan, dökmeden bayram havasında kutlamak istiyoruz. Sıkıntılarımızı ve taleplerimizi barışçı bir biçimde dile getirmek istiyoruz. Bu noktada, İstanbul halkı da rahat olmalıdır. Onlara sıkıntı yaratacak hiçbir şeye biz izin vermeyiz. Bu konuda tüm Türkiye rahat olmalıdır, bize güvenmelidir."

Atalay, konuşmasının ardından sırayla tüm Başkanlar Kurulu üyelerine söz verdi. Söz alan üyelerin tamamı, TÜRK-İŞ'i 6 Konfederasyonu bir araya getirmesi ve 1 Mayıs'la ilgili alınan bu ortak karar nedeniyle kutladı. Başkanlar Kurulu üyeleri, 1

Mayıs'a ilişkin çeşitli görüş ve önerilerini dile getirdi.

Başkanlar Kurulu Ankara'da Yeniden Toplandı

TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu Abant'ta yaptığı toplantının ardından 13 Mayıs 2010 günü Ankara'da yeniden toplandı. Basına kapalı olarak yapılan toplantıda Genel Başkan Mustafa Kumlu 1 Mayıs'ta yaşananlarla ilgili bilgi verdi. Toplantının gündemini dört konfederasyonun 22 Şubat 2010 tarihinde yaptıkları toplantıda alınan karar oluşturdu. Bu toplantıda 26 Mayıs 2010 tarihinde üretimde gelen gücün kullanılacağı genel bir eylem yapılması kararlaştırılmıştı.

TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu, toplantısında konfederasyonların Şubat ayında aldıkları bu kararı yeniden değerlendirdi.

Toplantıda, TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu'na diğer konfederasyonlarla görüşmesi ve 26 Mayıs eylemiyle ilgili yeniden karar alması yönünde yetki verildi.



Başbakan Yardımcısı Arınç TÜRK-İŞ'i Ziyaret Etti

Kumlu: “Anayasa değişiklik çalışmaları, toplumda yeni ayrışmalara neden olmamalıdır.”

13

Başbakan Yardımcısı Bülent Arınç ve beraberindeki Ak Parti heyeti 24 Mart 2010 günü TÜRK-İŞ Genel Merkezi'ni ziyaret ederek Hükümetin hazırladığı Anayasa değişiklik önerilerini sundu. Genel Başkan Mustafa Kumlu ve Yönetim Kurulu üyeleriyle görüşen Arınç, ülkemizin en büyük sivil toplum kuruluşu olan TÜRK-İŞ'in bu konudaki görüşlerinin kendileri için çok önemli olduğunu söyledi.

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu da, ziyaret nedeniyle yaptığı konuşmada, şunları söyledi:

“TÜRK-İŞ, anti demokratik bir anlayışla hazırlanan ve bu güne kadar defalarca yapılan değişikliklere rağmen Türkiye'nin ihtiyaçları karşısında yetersiz kalan 1982 Anayasası'nın değiştirilmesi gerektiğine inanmakta, yapılacak anayasa değişikliğinin en geniş mutabakatla gerçekleştirilmesine ilişkin yaklaşımını yıllardan beri her platformda dile getirmektedir.

Toplumumuzun tüm kesimleri, çağdaş demokratik ilkeleri benimsemiş, laik, sosyal hukuk devleti yapısını koruyan, bireysel özgürlükleri temel alan, hukukun üstünlüğü temeline oturan, demokratik rejimin vazgeçilmez kuralı olan kuvvetler ayrılığını benimseyip kuvvetler arasındaki denge ve ahengi koruyan, doğmalardan arınmış, uygarlık yolunda değişime ve gelişime açık, toplumumuzun temel değerleriyle bütünleşmiş, uzlaştırmacı ve sivil oluşum tarafından hazırlanacak bir anayasa değişikliği beklentisi içindedir.

Bu çerçevede temel beklentimiz yapılacak değişikliğin Anayasa'nın bütününe kapsamı ve daha önce yapılan değişikliklerin ürünü olan çelişkilerin de giderilmesidir.

Temel beklentimizi karşılamakla birlikte hazırlanan değişiklik taslağının bazı bireysel özgürlüklere öncelik tanıyor olmasını olumlu bir gelişme olarak değerlendiriyoruz. Çalışma hayatını düzenleyen kuralara hiç yer verilmemiş olmasını ise

önemli ve büyük bir eksiklik olarak görüyoruz.

Ayrıca taslağın, demokratik rejimin temelini oluşturan kuvvetler ayrılığı ilkesinin kurumsal yapısını oluşturacak bir içerikte olması ve var olan kaygıları gidermesi beklenirken toplumda yeni ayrışmalara neden olabileceği endişelerini de önemsiyoruz.

Düzenlemenin tümünde olduğu gibi siyasi partilerin kapatılması, HSYK'nın ve Anayasa Mahkemesi'nin yapısının değiştirilmesi gibi önemli ve güncel konularda yapılacak değişikliklerde en geniş mutabakatın sağlanmasının gereğine inanıyoruz.”

Kumlu ayrıca, düzenlemeye ilişkin TÜRK-İŞ hukukçularının kendi taleplerini de içeren bir çalışma başlattıklarını, bu çalışmanın kendilerine verilen süre gereği 26 Mart 2010 Cuma günü akşamına kadar Hükümete iletileceğini de sözlerine ekledi.



TÜRK-İŞ'in Anayasa Değişikliği Önerileri



14

Başbakan Yardımcısı Bülent Arınç'ın 24 Mart 2010 günü TÜRK-İŞ Genel Merkezi'ni ziyaret ederek TC Anayasası'nın bazı maddelerinde değişiklik yapılması hakkındaki kanun teklifini TÜRK-İŞ'in görüş ve önerilerine sunması üzerine konfederasyonumuz aşağıdaki görüş ve önerileri Anayasa Değişikliği Hazırlama Komisyonu Başkanlığı'na 25 Mart 2010 günü göndermiştir.

TÜRK-İŞ, günümüze kadar defalarca yapılan değişikliklere rağmen ülkemizin ihtiyaçları karşısında yetersiz kalan 1982 Anayasası'nın değiştirilmesi gerektiğine inanmakta, yapılacak Anayasa değişikliğinin geniş mutabakatla gerçekleştirilmesine ilişkin düşünce ve yaklaşımını yıllardan beri her platformda dile getirmektedir.

TÜRK-İŞ, çağdaş, demokratik ilkeleri benimseyen, laik, sosyal hukuk devleti yapısını koruyan, bireysel özgürlükleri temel alan, hukukun üstünlüğü temeline oturan, demokratik rejimin vazgeçilmez kuralı olan kuvvetler ayrılığı ilkesini benimseyip erkler arasındaki denge ve ahengi koruyan, uygarlık yolunda değişime ve gelişime açık, toplumumuzun temel değerleriyle bütünleşmiş, uzlaştırmacı ve sivil oluşum tarafından hazırlanacak bir Anayasa değişikliği beklentisi içindedir.

Bu çerçevede temel beklentimiz yapılacak değişikliğin Anayasa'nın bütününe kapsamı ve daha önce yapılan değişikliklerin ürünü olan çelişkilerin de giderilmesidir.

Tarafımızdan incelenen değişiklik taslağı, bu beklentilerimizi karşılamaya yeterli görülmemekle birlikte bazı bireysel özgürlüklere öncelik tanınmıyor olması olumlu bir gelişme olarak değerlendirilmektedir.

Düzenlemenin tümünde olduğu gibi siyasi partilerin kapatılması, HSYK'nun ve Anayasa Mahkemesinin yapısının değiştirilmesi gibi çok önemli ve güncel konularda yapılmak istenen değişikliklerde en geniş mutabakatın sağlanması gereğine inanılmaktadır.

TÜRK-İŞ, yukarıda değinilen ana başlıkların yanı sıra, AB mevzuatına uyumlu olarak hazırlandığı belirtilen değişiklik taslağında çalışma hayatını düzenleyen kurallara hiç yer verilmemiş olmasını çok önemli ve büyük bir eksiklik olarak görmektedir.

Yukarıda açıklanan düşünceler çerçevesinde TÜRK-İŞ, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO), ülkemiz tarafından onaylanmış 87 ve 98 sayılı sözleşmeler ve tavsiye kararları ile AB mevzuatının gerektirdiği ilkelerin ve Anayasanın 90. Maddesinin emrettiği uyarlamaların, değişiklik taslağı metninde yer almasının zorunlu olduğu inancındadır ve bu inançla aşağıda belirtilen hususların değişiklik taslağına alınmasını talep etmektedir.

1) Madde 51: Sendika Kurma Hakkı:

Bu maddenin dördüncü fıkrası olan; "Aynı zamanda ve aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olunamaz." hükmü Anayasa metninden çıkarılmalıdır.



Gerekçe: Aynı maddenin ikinci fıkrası, “sendika kurma hakkının kullanılmasında uygulanacak şekil, şart ve usuller kanunda gösterilir” hükmünü taşıdığına göre, aynı zamanda ve aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olmanın Anayasa hükmü ile yasaklanması, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 87 ve 98 sayılı sözleşmelerine ve AB normlarına uygun değildir.

Kanunla yapılması zorunlu kılınan düzenleme içinde yer alabilecek hususların Anayasa’da hükme bağlanması, anayasa yapma tekniğine de uygun düşmemektedir.

2) Madde 53: Toplu İş Sözleşmesi Hakkı:

Bu maddenin son fıkrasında yer alan; “aynı işyerinde, aynı dönem için, birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz” hükmü kaldırılmalıdır.

Gerekçe: Toplu iş sözleşmelerinin düzeyi ile nasıl yapılacağı kanunla düzenleneceğine göre, kaldırılması istenilen hususun kanuna bırakılması uygun olacaktır. Bu hüküm, yukarıda da açıklandığı üzere ülkemizde onaylanan ILO sözleşmelerine aykırı olduğu gibi, AB mevzuatına da uymamaktadır.

3) Madde 54: Grev Hakkı ve Lokavt:

Bu maddenin birinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmelidir:

“Toplu iş sözleşmesinin yapılması ve uygulanması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptir. Menfaat grevi ve hak grevinin kullanılmasının ve işverenin lokavta başvurmasının usul ve şartları ile kapsam ve istisnaları kanunla düzenlenir.”

Maddenin iki, üç, dört, beş, altı ve yedinci fıkraları yürürlükten kaldırılmalıdır.

Gerekçe: Kaldırılması istenilen fıkralarda yer alan düzenlemelerin çıkarılacak kanunla belirlenmesi, hem kanun yapma tekniğine hem de Anayasa yapma tekniğine uygun olacaktır. Ayrıca ILO sözleşmeleri ve AB mevzuatında tanınan hak grevi de tanınmış olacaktır.

4) Madde 65: Devletin İktisadi ve Sosyal Ödevlerinin Sınırları:

Madde metninde yer alan, “(...) mali kaynaklarının yeterliliği ölçüsünde...” ibaresi metinden çıkarılarak, madde başlığının ve metnin aşağıdaki şekilde değiştirilmesi sosyal devlet olma ilkesinin gereği olarak görülmektedir.

Madde 65: Devletin iktisadi ve sosyal ödevleri: Devlet, sosyal ve ekonomik alanlarda Anayasa ile belirlenen görevlerini, bu görevlerin amaçlarına uygun öncelikleri gözeterek yerine getirir.

Gerekçe: Metinden çıkarılmasını talep ettiğimiz ibare, sosyal devlet olma vasfını ortadan kaldıracak ve devletin, mali kaynakların yetersizliğini bahane ederek sosyal ödevlerini yerine getirmemek için gerekçe gösterebilecek niteliktedir. Oysa Anayasanın 2. maddesinde TC Devletinin “sosyal “devlet olduğu emredici biçimde hükme bağlanmıştır. Sosyal devlet olmanın gerektirdiği ödevlerin yerine getirilmesinde mali kaynakların yeterliliği ölçü kabul edilemez. Devletin, sosyal ve ekonomik alandaki görevlerini amaca uygun öncelikleri gözeterek yerine getirmesi asli görevidir. Asli görevin yerine getirilmesinin mali kaynakların yeterliliği ölçüsüne bağlanması devletin anayasal niteliğini ortadan kaldıracaktır.

5) Madde 82: Üyelikle Bağdaşmayan İşler:

Maddenin birinci fıkrasında yer alan ve sendikal hak ve özgürlükleri sınırlandıran “(...) ile sendikalar ve bunların üst kuruluşlarının katıldıkları...” ibaresi metinden çıkarılmalıdır.

Gerekçe: Sendika yöneticilerine kesin olarak siyaset yapma yasağı getiren bu düzenlemelerin çağdaş bir anayasada yer alması düşünülemez. Milletvekilliğine seçilen sendika ve üst kurul yöneticilerinin sendikal hak ve görevlerini sürdürmelerine getirilen yasaklama kaldırılmalı ILO sözleşmeleri ile AB normlarına uyum sağlanmalıdır.

6) Madde 128: Kamu Hizmeti Görevlileri İle İlgili Hükümler:

Bu madde aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevleri memurlar eliyle görülür. Kamu kesiminde memurlar dışında istihdam edilenlerin tamamı işçidir. Kamunun özel sektör ile paylaştığı alanlarda Bakanlıklar dışında memur çalıştırılmaz. Memurların nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özel işleri kanunla düzenlenir. İşçiler hakkında ise İş Kanunları uygulanır.”

Gerekçe: Bu değişiklik, işçi-memur ayırımının yapılmasını zorunlu kılacak, kamu erkinin sadece memurlar eliyle kullanılacağı gerçeğini açıklığa kavuşturacak ve esasen işçi niteliğinde çalışanların da sendika özgürlüğü ve toplu sözleşme haklarına kavuşmaları sağlanmış olacaktır. Yapılması istenilen bu değişiklik başta Anayasanın 90. madde hükmü ile ILO sözleşmeleri ve AB mevzuatı gereklerindendir.



Anayasa Platformu Yeniden Bir Araya Geldi

“Huzur içinde bir arada yaşamamıza imkan tanıyacak bir anayasa mümkündür.”

Türkiye-AB Karma İstişare Komitesini oluşturan kuruluşlar, TÜRK-İŞ, TOBB, TISK, HAK-İŞ, KAMU-SEN, TESK ve TZOB, 2007 yılında oluşturulan ancak daha sonra çalışmalarına ara verilen Anayasa Platformu’nun toplantısı için 9 Nisan 2010 günü bir araya geldiler.

TOBB’un Genel Merkezi’nde bir araya gelen ve TÜRK-İŞ’i Genel Başkan Mustafa Kumlu’nun temsil ettiği toplantıda, TOBB Başkanı Rıfat Hisarcıkhoğlu, hazırlanan ortak metni okudu.

Hisarcıkhoğlu, Türkiye’nin demokratikleşmesine temel oluşturacak, evrensel ilkeleri esas alan, yeni bir Anayasaya ihtiyaç olduğunu belirterek, Anayasa değişikliklerinde geniş toplumsal mutabakatın büyük önem taşıdığını vurguladı. Açıklamasında “Bizler ülkenin her yerinde örgütlü yapımızla yeni Anayasa ihtiyacı konusundaki geniş mutabakatı temsil ediyoruz” diyen Hisarcıkhoğlu, Türkiye’nin yeni Anayasasını kendi içinde tartışarak, katılımcı bir biçimde oluşturabilmesinin hem gerekli hem de mümkün olduğunu söyledi. Ortak akli ortaya çıkaracak açık tartışma platformunu ülkenin her yerinde oluşturmaya ihtiyaç bulunduğunu dile getiren Hisarcıkhoğlu, şu görüşleri kaydetti:

“Bizler Anayasa Platformu Girişimci Grubu olarak bir araya gel-

dik. Farklı kesimleri, farklı görüşleri temsil ediyoruz. Birçok toplumsal konuda duruşlarımız aynı olmaya bilir. Ancak yeni bir Anayasanın gerekliliği konusunda hemfikiriz.

Bu gerçekler doğrultusunda, Anayasa Platformu girişimi olarak, yeni anayasa için Türkiye konuşmaları genel başlığı altında ulusal ve yerel çalıştaylarla bir açık tartışma ortamı başlatmaya, bu süreçle yeni anayasamızın nasıl şekillenmesi gerektiğine ilişkin ortak akli oluşturmaya, tespitlerimizi TBMM’ne aktarmaya, demokratikleşme sürecini bu çerçevede bir bütün olarak ele almak suretiyle sivil toplum kuruluşları olarak katkı sağlamaya karar verdik.”

Paketin AB’ye uyum sürecinde çoktandır atılması gereken bazı adımları içerdiğini görüyoruz. Yine de, daha önce de ifade ettiğimiz gibi, demokratik ve sivil bir anayasaya olan ihtiyaç devam etmektedir. Türkiye’nin, bu konuda zaten var olan mutabakatı artık katılımcı bir anlayışla demokratik, sivil, eşitlikçi ve özgürlükçü yeni bir Anayasaya dönüştürmesi gerekmektedir. Dün bütünsel bir Anayasa yapabilmek maalesef mümkün olmadı. Bu sefer başarabilmeliyiz. Artık süreci tamamina erdirmeli, toplumsal istişare sürecini hayata geçirerek, yeni bir Anayasa yapabilmeliyiz.”

- Yeni Anayasa İçin Türkiye Konuşmaları genel başlığı altında ulusal ve yerel çalıştaylarla bir açık tartışma ortamını başlatmaya,
- Bu süreçle yeni Anayasamızın nasıl şekillenmesi gerektiğine ilişkin ortak akli oluşturmaya,
- Tespitlerimizi TBMM’ne aktarmaya,
- Demokratikleşme sürecini bu çerçevede bir bütün olarak ele almak suretiyle sivil toplum kuruluşları olarak katkı sağlamaya karar verdik.

Katılımcı bir süreçle tasarlanmış ve Türkiye’nin önemli sorunlarını gidermeye yönelik yeni bir anayasa mümkündür. Türkiye’yi statüko-mahkum etmeyen bir anayasa mümkündür. Huzur içinde bir arada yaşamamıza imkan tanıyacak bir anayasa mümkündür. Kaliteli demokrasinin, güçlü ekonominin anayasasını yapmak mümkündür. Gerçek ve bütüncül demokratikleşme mümkündür.”

Hisarcıkhoğlu bir soru üzerine de, “Yeni Anayasa için Türkiye Konuşmaları”nın, Nisan ayı içinde İstanbul Ulusal Çalıştayı ile başlayacağını bildirdi. Hisarcıkhoğlu, daha sonra 12 kentte tartışma sürecinin devam edeceğini dile getirdi.



8 Mart Dünya Kadınlar Günü'nü Kutladık

Kumlu: “Cinsiyet ayrımcılığının aşılmasında ve kadın mağduriyetinin ortadan kaldırılmasında toplumun her kesimine görev düşüyor. Ama en önemli görev o mağduriyeti yaşayan kadınlarımızdır.”

17

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, 8 Mart'ta Türk Metal Sendikamızın düzenlediği “Kadın İşçiler 15. Büyük Kurultayı”na katılarak bir konuşma yaptı. Ankara'da Büyük Anadolu Oteli'nde yapılan Kurultaya ülkemizden ve KKTC'den gelen 450 kadın delege katıldı.

Kurultaya İçişleri Bakanı Beşir Atalay, CHP İstanbul Milletvekili Bayram Meral, MHP Genel Başkan Yardımcısı Mehmet Ekici, MESS Ankara Bölge Temsilcisi Mesut Ulusoy ile birlikte çok sayıda misafir katıldı.

Kurultay'da bir konuşma yapan Genel Başkan Mustafa Kumlu şunları söyledi:

“Bugün Dünya Kadınlar Günü'nün yüzüncü yıldönümünü

kutlamaktayız. Yüz yıldır dünyanın çeşitli ülkelerinde kutlanan 8 Mart, ülkemizde 1921 yılından beri kutlanmakta, her yıl 8 Mart'ta, kadınların yaşadığı sorunlar anlatılmakta ve bu sorunların aşılması için çözüm önerileri dile getirilmektedir.

Hiç kuşkusuz, bugün ülkemizde kadınların yaşadığı sorunların en önemli nedenini toplumun geniş bir kesiminde varlığını koruyan ayrımcı bakış açısı oluşturmaktadır. Yasalar karşısında kadın ve erkeğin eşit olması elbette önemlidir. Bu eşitlik, kadın sorunlarının hukuki platformdaki çözümünü beraberinde getirir ama yasalar karşısındaki eşitlik, toplumsal yapıda var olan ‘eşit değiliz’ yargısını değiştirmek için maalesef yeterli olamamaktadır. Bu nedendir ki, kadınların gerek evde, ge-

rekse çalışma hayatında yaşadığı sorunlar istenildiği kadar aşılamamıştır. Günümüzde töre cinayetleri varlığını korumakta, kadına yönelik şiddet ve cinsel taciz devam edebilmektedir. Eşit işe eşit ücret yaklaşımı ihlal edilebilmekte, kadını meta olarak gören anlayışlar hala geçerliliğini korumakta, yaşanan ekonomik krizlerin aile hayatına yansıyan yıkıcı etkileri en çok kadını mağdur etmekte, işsizleştirme ilk önce kadın çalışanı etkilemektedir.

Cinsiyet ayrımcılığı, insanlığın çağlar boyunca asırdan asra aktardığı en büyük ayıplardan biri olmasına karşın 21. yüzyılda halen bu sorunun aşılamamış olması, manevi değerlerde yaşanan erozyonun en büyük nedeni olduğu gibi endüstriyel ilişkilerde de çok ciddi maddi



kayıpları beraberinde getirmektedir. Kadınların yeteneklerini ve yaratıcılıklarını her geçen gün daha fazla fark ettikleri bir süreçte, kadın duyarlılığından, sezgi gücünden ve yaratıcılığından yeterince yararlanmayan her toplum, kendini yeniden üretmekte eksik ve yetersiz kalacaktır.

Cinsiyet ayrımcılığı meselesinin aşılmasında ve kadın mağduriyetinin ortadan kaldırılmasında başta yasama ve yürütme erki olmak üzere toplumun her kesimine görev düşmektedir. Ama belki de en önemli görev o mağduriyeti yaşayan kadınlarımızdır.

Bugün burada yine hep birlikte kadınların ezilmişliğinden, sömürülmüşlüğünden, taciz edilmişliğinden, dayak yemişliğinden, aldatılmışlığından, seçilememişliğinden, yüklememişliğinden, yasalardaki ayrımcılıktan ve daha her türlü mağduriyetten bol bol bahsedebiliriz. Ama eğer kadınlarımızın çoğu teselliyi acılarının onaylanmışlığında ve yakalarına takılan kırmızı karanfilde bulup, her türlü mağdur edilmişliği yaşamaya devam etmek üzere buradan ayrılıyor, evlerine, işlerine dönüyorlarsa emin olun biz bugün burada sıraladığımız kadına dair sorunları yüz yıl daha yaşamaya devam ederiz.

Biraz önce yasalar karşısında kadın ve erkeğin eşit olmasının öneminden bahsettim. Ama yasalar karşısındaki bu eşitlik, erkekler kadar kadınlarda da varolan ve adeta hücrelerine işlemiş bulunan 'eşit değiliz' inancını değiştirebilir mi?

Erkekler elbette ki kadınlar konusundaki inançlarını gözden geçirmelidir. Ama kadınlarımızın da erkeklerle ilgili inançlarını gözden geçirmeleri gerekmektedir.

8 Mart, 151 yıl önce ağır çalışma koşullarına başkaldıran kadınların günüdür. Aslında görüyoruz ki o kadınlar, önce kendilerine, yani inançlarına başkaldırmıştır. Uğra-

dıkları muamelenin vahşiliği, uyuyan acılarını öyle bir tetiklemiştir ki, belli ki yaşadıkları o değişimin sonucu başkaldırı gündeme gelmiştir. Bu başkaldırını ne ölümler, ne hapishaneler engelleyebilmiştir. Pek bahsedilmez ama eminim ki, bu kadınların yaşadığı inanç değişikliği, bağlantılı diğer inançlarını da etkilemiştir ve evdeki yaşantıları da, kocalarının onlara yaklaşımı da, pozitif yönde değişmiştir.

Elbette ki 8 Mart'ları kutlamaya devam edelim, elbette ki kadın mağduriyetini beraberinde getiren her türlü olumsuzluğa karşı mücadele etmeyle de devam edelim. Ama kadınlar ve erkekler olarak, insanlığın yüzyıllardır ektiği cinsiyet ayrımcılığının ne kadar eğitilmiş olursak olalım bizdeki etkisini fark edip 'artık değişme vakti' diyelim.

Sizler, duyarlılığınızla, sezgisel ve duygusal zekanızla, ana olma vasfınızla sayılabilecek tüm eşitlik göstergelerinin de üzerinde varlığın cevherisiniz. Erkeklerden eksik değil, varoluş özelliklerinizle fazla, ama evrensel değerler karşısında onlarla eşitsizsiniz. Bunun farkına varın ve toplumsal baskılar hangi düzeyde olursa olsun asla azına razı olmayın.

Sorunlarınız, çoğunlukla onları kabullenip, hatta doğal sayıp, çözüme konusunda çaba harcamadığınız için varlığını korumaktadır. Bireysel olduğu kadar örgütlü yapı içinde de siz adım attığınızda kapılar açılacak, kapılar açıldıkça, çağ dışı anlayışlar sizlerden uzaklaşacaktır. Siz değiştikçe, size olan çağ dışı yaklaşımlar da değişmek zorunda kalacaktır.

Ekonomik özgürlüğünüz, diğer sorunlarınızın çözümünde bir anahattır. İşinize sahip çıkın, gözünüzü başarıya dikip. Çalışanların örgütlüleri olan sendikaların bütün toplumsal eşitsizliklerin ortadan kaldırılmasındaki rolünü biliyoruz. Buna karşın toplumun her kesiminde olduğu gibi sendikalarda da var olan cinsi-

yet ayrımcılığına karşı mücadelede siz kadınlarımıza büyük görev düşmektedir. Sendikalarımıza sahip çıkın. İşyeri temsilciliğinden, sendika yöneticiliğine kadar her göreve talip olun. Sizler kadın olarak sahip olduğunuz değerlere, emeğinizin gücünü katarak toplumsal ön yargıları, ayrımcılığa dair kör inançları tasfiye etmekte önemli bir role sahipsiniz. Bu gücün farkına varın.

Türk Metal Sendikamız tarafından geleneksel olarak her yıl düzenlenen ve bu yıl da 15.sini yaptığımız Kadın İşçiler Büyük Kurultayı, kadınların sahip olduğu bu gücün fark edilmesinde önemli bir yer tutmaktadır. Düzenlediği bu eşsiz kurultay nedeniyle Türk Metal Sendikamızı ve ülkemizin çeşitli yerlerinden gelen bu kurultayın delegelerini kutluyorum. Başta kadın üyelerimiz olmak üzere tüm kadınların Dünya Kadınlar Günü'nü kutluyorum."

Kurultay'da bir konuşma yapan TÜRK-İŞ Genel Teşkilatlandırma Sekreteri ve Türk Metal Sendikası Genel Başkanı Pevrul Kavlak, kadın işçilerin sendikal yaşam içerisinde önemli bir yeri olduğunu belirterek şunları söyledi:

"Emeğin Cinsiyeti Olmaz"

"OECD ülkelerinde kadın istihdamı yüzde 62 oranındadır. Türkiye'ye benzer sosyal ve ekonomik yapıdaki ülkelerde ise yüzde 33'tür. Ama Türkiye'de yüzde 22'dir. Özellikle çalışan kadınlara ilişkin olarak yapılan düzenlemeler, kadını koruyucu nitelikte olmalıdır. Çünkü birçok işyerinde, işverenler kadınların gebelik, doğum ve benzer nedenlerle sahip olduğu insani hakların üretimi engellediğini düşünmektedir.

İstihdam ve işyerindeki çalışma şartları ile ücret ve sosyal haklar konusunda kadının saygınlığına paralel düzenlemeler gereklidir. Çünkü emeğin cinsiyeti olmaz. Alın terinin, göz nurunun dışısı, erkeği olmaz.



TÜRK-İŞ “8 Mart Dünya Kadınlar Günü” Bildirisi

8 Mart Dünya Kadınlar Günü, bu yıl yüzüncü yılına erişmiştir. Kadınların cinsiyet ayrımcılığı temelinde yükselen sorunları, geride bırakılan yüz yıla rağmen hala çözülememiştir.

Bugün ülkemizde kadınlar, kadına dair sorunların çözülmesi için on yıllardır atılan adımlara rağmen hala, yaşam koşullarından eğitime, istihdamdan sosyal güvenlik ve sağlık haklarına, analığın korunmasından ücret düzeyine kadar birçok sorunla iç içe yaşamaktadır. Kadınlara yönelik sosyal dışlama da önemli ölçüde devam etmektedir.

Küresel ekonominin dayattığı işsizlik ile güvencesiz çalışma koşullarından en çok kadınlar etkilenmekte ve ekonomik krizlerin aile hayatına yansıyan yıkıcı etkileri de en çok kadınları mağdur etmektedir.

Kadınların ve erkeklerin insan onuruna yakışır bir yaşam sürdürebilmeleri, uygulanan ekonomik ve sosyal politikalara bağlıdır. Ancak kadınların evde ve işte modern çağın gerektirdiği bir şekilde yaşaması, çağdaş yaşama aktif katılımı, hiç kuşkusuz toplumun kadınlara bakış açısı ile direkt bağlantılıdır.

Bu çerçevede; Kadınların, cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kalması ve dezavantajlı bir grup olarak algılanması engellenmelidir. Kadınlar siyasette ve karar verme mekanizmalarında yer almalı, kadınları ilgilendiren yasal düzenleme çalışmalarında kadın temsiline önem verilmelidir. Eşit işe eşit ücret politikası benimsenmeli, “İnsan onuruna yakışır iş” kavramı çalışma ilişkilerinin vazgeçilmez unsuru olarak kabul edilmelidir. Kadına yönelik şiddet, cinsel taciz, töre cinayetleri ile kadını meta olarak gören tüm anlayışlar tavizsiz mahkûm edilmelidir. Çocuk, yaşlı ve engelli bakımı devlet tarafından yaygın olarak açılacak merkezler tarafından sağlanmalı ve bu konularda yerel yönetimlere sorumluluk verilmelidir. Baba-

lara da doğum izni verilmeli ve ebeveyn izni yasal bir hak olarak kabul edilmelidir.

İşyerinde emzirme odası açma zorunluluğunun 100; kreş açma zorunluluğunun ise 150 ve daha fazla kadın işçi çalıştırma koşuluna bağlanmış olması çalışma isteğinde olan kadınların önünde büyük engel oluşturmaktadır. Bu olumsuzluk giderilmelidir.

Kadın çalışanlar, yaşamın ve sendikal mücadelenin her aşamasında daha iyiye, daha güzele ulaşmanın mücadelesini vermekte; insan olmanın onuru için üzerine düşen görev ve sorumluluğu yerine getirmek için azami çaba göstermektedir.

Sendikal mücadele tarihi, kadın çalışanların da içinde bulunduğu tüm eylemlerin başarı hikâyeleriyle doludur. Unutulmamalıdır ki, TEKEK işçilerinin direnişinin tüm dünyada duyulmasında ve örnek hale gelmesindeki en büyük etken, direnişin başından sonuna dek bir gün bile yılmılık göstermeden, büyük bir kararlılık içinde erkeklerle omuz omuza mücadele veren TEKEK’in kadın işçileridir. TARIŞ direnişinde de bugün benzeri bir tablo sergilenmekte, hak alma mücadelesinde kadınlar en ön safta yer almaktadır.

Temel insan hak ve özgürlüklerinin sağlanması ve geliştirilmesinde, sosyal devlet anlayışının yerleştirilmesinde, kadın ve erkek dünyadaki tüm bireyler sorunlarını omuz omuza aşacaktır.

İşçi sınıfının ekmek, barış, özgürlük mücadelesi erkek ve kadın tüm çalışanların el ele yürümesiyle başarı kazanacak ve sosyal barış ancak bu yolla sağlanacaktır.

Bu anlayış ve umutla TÜRK-İŞ olarak başta kadın çalışanlarımız olmak üzere dünyadaki ve Türkiye’deki tüm kadınların 8 Mart Dünya Kadınlar Günü’nü kutluyor, onlara şükranlarımızı, sevgilerimizi, saygılarımızı sunuyoruz.



TÜRK-İŞ BÖLGE VE İL TEMSİLCİLERİ ÇALIŞMA HAYATIMIZDAKİ GELİŞMELERİN DEĞERLENDİRİLMESİ SEMİNERİ



Bölge ve İl Temsilcileri Toplantısı Abant'ta Yapıldı

20

Kumlu:

“TÜRK-İŞ gücünü siyasi partilerden değil, tabanından alır.”

Konfederasyonumuza bağlı 10 Bölge ve 65 İl Temsilcisinin katıldığı “Çalışma Hayatımızdaki Gelişmelerin Değerlendirilmesi Semineri” 22-23 Mart 2010 günlerinde Abant'ta toplandı. Çalışma yaşamının ve sendikalarımızın güncel sorunlarının ele alındığı toplantıya TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, Genel Mali Sekreteri Ergün Atalay, Genel Eğitim Sekreteri Nihat Yurdakul ve Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Pevrul Kavlak da katıldı.

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, toplantıda yaptığı konuşmada, yapılan eylemlere verdikleri katkı nedeniyle TÜRK-İŞ topluluğuna ve temsilcilere teşekkür etti. Kumlu “Sendikalarımıza üye işçiler tüm bu eylemlere ellerinden gelen her türlü katkıyı büyük bir coşkuyla vermişlerdir ve eylemlerin başarısında verilen bu katkının çok büyük rolü vardır” dedi. Kumlu konuşmasında şunları söyledi:

“Aslında yönetime seçildiğimiz ilk günden beri, bölge ve il toplantıları yapmayı arzu ettik. Ancak kendimizi öyle bir yoğunluk içinde bulduk ki, inanın buna fırsat bulamadık. Bu yoğunluğun büyük bölümünü çalışma hayatının birikmiş sorunlarının bir bir önümüze gelmesi, bir bölümünü ise TÜRK-İŞ'in kendi iç dinamikleri ve hareketliliği oluşturdu.

Çalışma hayatının birikmiş sorunları bir bir önümüze geldiğinde, bu yoğunlukla bir eylem sürecini de beraberinde getirdi. Bu eylemleri önce Emek Platformu'nu canlandırmaya çalışarak hayata geçirdik, daha sonra ise kimi eylemlerde DISK ve KESK ile kimi eylemlerde ise diğer işçi ve memur konfederasyonları ile birlikte hareket ettik. Bazı eylemleri ise TÜRK-İŞ olarak gerçekleştirdik.

2008 yılının ilk ayları Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasa Tasarısı çalışmaları ve bizim bu tasarıya itirazlarımızla geçti. Bu dö-

nemde, yıllardır toplanmamış Emek Platformu'nu harekete geçirdik ve bildiğiniz gibi bu tasarıya Emek Platformu olarak itiraz ettik, 13 Mart'ta tüm Türkiye'de kitlesel basın toplantıları düzenledik, 14 Mart'ta ise iki saat süreyle çalışmama hakkımızı kullandık. Ardından ekonomik kriz yaşanmaya başlandı. Krize karşı alınması gereken önlemlerle ilgili çalışmalarımız oldu ve bu konuda da TÜRK-İŞ, DISK, KESK olarak İstanbul Kadıköy Meydanı'nda 15 Şubat 2009 tarihinde büyük bir miting yaptık. 2009 yılı aynı zamanda kamu sözleşmelerinin bağışlanma yılıydı. Bu çerçevede 2 Temmuz 2009'da 80 ilde AK Parti il örgütleri önünde; Ankara'da ise AK Parti Genel Merkezi önünde kitlesel basın toplantıları düzenledik. 7 Temmuz 2009'da ise 1 saatlik çalışmama hakkımızı kullandık.

1 Mayıslar ise gerek 2008'de, gerekse 2009'da büyük tartışmaların ardından kutlanabildi. Bildiğiniz gibi



tartışmaların odağını Taksim Meydanı meselesi oluşturdu. Hükümetin 2009 yılında 1 Mayıs'ı tatil ilan etmesi bu sürece ilişkin olumlu bir gelişme sayılsa da, Taksim Meydanı yaşağının sürdürülmesi problemleri beraberinde getirdi.

1 Mayıs 2008'de bu tartışmaların son güne kadar sürmesi nedeniyle İstanbul'da bir kutlama yapamayan TÜRK-İŞ, 2009'da Taksim Meydanı için izin istedi, ancak bu iznin verilmemesi üzerine Taksim Anıtı'nı ve Kazancı Yokuşunu ziyaretin ardından İstanbul kutlamasını Kadıköy Meydanı'nda gerçekleştirdi. Ama gerek 2008, gerekse 2009 1 Mayıs kutlamaları İstanbul dışındaki illerde teşkilatımız tarafından büyük bir katılım ve coşkuyla gerçekleştirildi.

2008-2009 yıllarında HAK-İŞ Konfederasyonunun Hükümet desteğini arkasına alarak TÜRK-İŞ'e bağlı sendikalardan üye çalma girişimi de hızlandı. Orman-İş Sen-

dikamızın ardından Tekgıda-İş Sendikamız ile Belediye-İş Sendikamızın örgütlü olduğu işyerlerinde bu çerçevede sorunlar yaşanmaya başlandı. Kocaeli'de düzenlediğimiz bir kitlesel basın toplantısı ile bu durumu protesto ettik, Rize'de Tekgıda-İş Sendikamızın düzenlediği toplantılara katıldık. Ayrıca bu durumu protesto etmek için HAK-İŞ ile ilişkilerimizi dondurduğumuz ve onların katıldığı hiçbir etkinlikte yer almadığımız uzun bir dönem yaşadık. HAK-İŞ ile ilişkilerimiz Tekel işçilerinin mücadelesine destek için yapılan eylemlerde farklılaştı. Tekgıda-İş Sendikamızın isteği ile HAK-İŞ Genel Başkanı ile Memur-Sen Genel Başkanını da toplantılara çağırdık. 4 Şubat'ta yapılan bir gün çalışmama hakkını kullanma eyleminin kararında bu iki konfederasyonun imzası da yer aldı. Ancak daha sonra HAK-İŞ, Tekgıda-İş Sendikası Genel Başkanı Mustafa Türkel'in -ki o zaman TÜRK-İŞ Genel Sekreteri idi-

HAK-İŞ'in eyleme katılımıyla ilgili eleştirileri üzerine toplantılardan çekildiğine dair bir açıklama yaptı. Ben TÜRK-İŞ Genel Başkanı olarak yeniden davet ettiğimde toplantıya geldi, ancak gerginliğin sürdürülmesi üzerine toplantılara gelmeme kararını tekrarladı. Memur-Sen ise farklı gerekçelerle son iki toplantıya katılmadı.

Tabii Tekel eylemi sürecindeki hassasiyetimizin nedeni, aldığımız kararlara işçi ve memur konfederasyonlarını da dahil edip, destek çemberini daha da genişletmekti. Bu nedenle ben her zaman konfederasyonlar arasında ortak bir nokta bulabilmek için, bu birlikteliğin dağılmaması ve kopmalar yaşanmaması için çaba sarf ettim ki 4 Şubat bir gün işe gelmeme eyleminde hepsinin imzasının olması bu çabanın bir ürünüdür.

Tabii bu süreçte Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Ömer Dinçer'in



TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu toplantıya katılan Bölge ve İl Temsilcilerine hitaben bir konuşma yaptı.



Genel Mali Sekreter Ergün Atalay toplantıya katılanlara hitap etti.

de sendikalara yönelik olumsuz söylemlerinden dolayı protesto ettiğimiz bir dönem de oldu. Türkiye tarihinde ilk kez işçi ve işveren konfederasyonları bir bakana karşı ortak tavır aldı. Bakanlığın etkinliklerini protesto ettik, katılmadık. Asgari ücret tespit komisyonu toplantıları da aynı döneme rastladı. Bu toplantıları da protesto ederek katılmadık.

Hükümetle ilişkilerimizin gerildiği bir dönemi de kamuoyunda 'kiralık işçilik' olarak bilinen ve özel istihdam bürolarına işçi kiralama yetkisi veren uygulamanın yasalaştırılma girişimi oluşturdu. Biz Cumhurbaşkanı Abdullah Gül'den bu yasanın veto edilmesini istedik. Sayın Cumhurbaşkanı talebimizi yerinde bulmuş olmalı ki yasayı yeniden görüşülmek üzere TBMM'ne gönderdi. Buna rağmen Hükümetin yasalaştırma girişimleri sürdü. Bu girişimler

birlikte hareket ettiğimiz DİSK ve HAK-İŞ ile ortak çabalarımız sonucunda şimdilik engellendi.

Tekel eylemi ile ilgili olarak yaşanan süreçten de bahsetmek istiyorum. Şunu söylemeliyim ki, Tekel işçilerinin Ankara'ya geldikleri 15 Aralık 2009 tarihinden, Ankara'dan ayrıldıkları 2 Mart 2010 tarihine kadar attığımız her adım, Tekgıda-İş Sendikamızın istediği şekilde gerçekleşmiştir. Biz Yönetime geldiğimizden beri 7 Mart 2008, 22 Nisan 2008, 28 Ekim 2008, 26 Ocak 2009, 14 Şubat 2009, 23 Aralık 2009, 30 Aralık 2009, 19 Şubat 2010 tarihlerinde olmak üzere 9 defa Başkanlar Kurulu Toplantısı yaptık. Bunların üç tanesi Tekel eylemi döneminde yapılmıştır. Tekel eylemi döneminde yapılan her bir toplantıda Tekgıda-İş Sendikası Başkanımızın görüşleri değerlendirilmiştir ve onun

aktardıklarına uygun olarak eylem takvimi oluşturulmuştur. Ancak Tekgıda-İş'in aldığı eylem kararları TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu'nun aldığı kararları aştığında, Başkanlar Kurulu kararları Yönetim tarafından revize edilip, döneme uygun hale getirilmiştir. Kararını almamıza rağmen bölgesel mitingleri yapamamamızın nedeni, Tekgıda-İş Sendikamızın aldığı, 'Ankara'ya kitlesel olarak gelme, üç gün oturma, üç gün açlık grevi, daha sonra da ölüm orucuna başlanması' kararıdır. Ki bu karardan sonra TÜRK-İŞ Genel Merkezi önünde çadırlar kurulmaya başlanmıştır ve eylem başka bir boyuta sıçramıştır. TÜRK-İŞ'in önü eylemin merkezi iken bizim İzmir'de ya da Bursa'da yapacağımız bir mitingin anlamı olamayacağı için tüm bölgesel mitingler iptal edilerek Ankara mitingi gerçekleştirilmiştir.



Daha sonra alınan eylem kararları, işçi ve memur konfederasyonları ile birlikte aldığımız kararlardır. Bu kararlar alınırken de Tekgıda-İş Sendikası Başkanımız sürecin içinde olmuştur. Hatta yeteri kadar anlaşılmasını nedeniyle Tekel işçilerinin tepkisine neden olan son karar, Sayın Türk'ün ve diğer konfederasyonların genel sekreterlerinin önerileri üzerine şekillenmiştir. Söyle ki bizim konfederasyon başkanları olarak yapacağımız toplantıdan önce Sayın Türk'ün de içinde bulunduğu genel sekreterler bir toplantı yapmış, bu toplantıdan bir dizi karar önerisi çıkmıştır. Bizim başkanlar olarak yaptığımız, bu önerileri değerlendirmekten ve metne dönüştürmekten ibarettir.

Bu süreçte yapılanları özetleyecek olursak, Bakanların çoğu ile değişik zamanlarda irtibatımız oldu. Basına yansıtmadık ama iki kez Sayın Cumhurbaşkanı ile görüştük. Sayın Başbakan ile üç kez görüştük, bunlardan sadece ikisi basına yansıdı.

TÜRK-İŞ olarak, 25 Aralık'tan itibaren dört hafta her Cuma günü işe geç gelme eylemi ile aynı gün AK Parti önünde kitlesel basın toplantıları düzenleme eylemi yaptık. 28 Aralık'ta Şube Başkanlarımızı Güvenpark'ta topladık, TBMM'de grubu olan siyasi parti liderleriyle görüştük. 17 Ocak'ta Ankara'da son 25 yılın en büyük mitingini gerçekleştirdik.

İşçi ve memur konfederasyonları olarak 4 Şubat'ta tüm Türkiye'de tam gün çalışmama hakkımızı kullandık. Bu eylem tüm illerde miting havasında gerçekleşti. 19 Şubat'ta tüm illerde oturma eylemi ve kitlesel basın toplantıları düzenlendi. 20 Mart'ta konfederasyonlara bağlı sendikaların temsilcileri Ankara'ya TÜRK-İŞ'in önüne geldi ve binlerce kişi Tekel işçileri ile birlikte geceledi. 25 Şubat'ta tüm il ve ilçe mer-

kezlerinde meşaleli yürüyüşler ve kitlesel basın açıklamaları yapıldı. 27 Şubat'ta tüm il merkezlerinde 2 saatlik oturma eylemi ve kitlesel basın toplantıları gerçekleştirildi.

Tüm bunların yanı sıra uluslararası destek için girişimlerde bulundu ve hukuki süreç de başlatıldı.

Ben buradan bir kez daha yapılan tüm eylemlere verdiğiniz katkı nedeniyle TÜRK-İŞ topluluğuna ve sizlere teşekkür ediyorum. Sendikalarımıza üye işçiler tüm bu eylemlere ellerinden gelen her türlü katkıyı büyük bir coşkuyla vermişlerdir ve eylemlerin başarısında verilen bu katkının çok büyük rolü vardır.

Şu bir gerçek ki Tekel işçilerinin eylemi ile Türkiye'deki güvencesiz çalışma koşulları kör göze parmak gün yüzüne çıkmıştır ve eylemin haklılığı verilen kamuoyu desteğini artırmıştır. Türkiye Tekel eylemi ile birlikte güvencesiz çalışma koşullarına baş kaldırmıştır. Tekel işçileri işyerlerinin kapatılması ile birlikte 4-C statüsüne geçirilmek isteniyordu, işçilerin talebi ise sahip oldukları statü ile birlikte kamu kuruluşlarına yerleştirilmektir. Bu çok haklı talebe karşı Hükümet duyarsız kalmıştır. Yaptığımız görüşmelerde 4-C statüsünde iyileştirmeler yapılmıştır ancak Tekel işçileri iyileştirmeyi değil, 4-C statüsünün dışına çıkarılmak istemişlerdir.

Bu soluksuz mücadele, Danıştay'ın verdiği müracaat süresine ilişkin yürütmeyi durdurma kararı ile başka bir boyuta taşınmıştır. Danıştay'ın kararının ardından Tekgıda-İş Sendikamız TÜRK-İŞ önündeki eylemini bitirmiş ve işçiler 2 Mart'ta memleketlerine dönmüştür.

Tekel işçisi haklı mücadelesinde hiçbir yılmılık ve kararsızlık içine girmeden 78 gün boyunca TÜRK-İŞ'in önünde tarih yazmıştır. Eylemi büyük bir sağduyu ve disiplin içinde sürdüren Tekel işçileri ekmek ve hak

alma mücadelesinde dünyaya örnek bir tavır sergilemiştir. Türkiye'deki insan onuruna yakışmayan çalışma koşullarına tüm dünyanın dikkatini çeken Tekel işçileri, toplumsal vicdanda aldıkları yer ve tüm kesimlerin verdiği koşulsuz destek ile sembolleşmiştir. Tekel işçileri kamuoyu vicdanında kazanmıştır.

Tekel işçilerinin eylemi, hem emek ve meslek örgütleri için, hem halkımız için önemli dersler içermektedir. Tekel işçilerinin bu süreçte verdiği mesaj, Türkiye'nin o çok ihtiyacı olan insan onuruna yakışır çalışma koşullarının hayata geçirilmesidir. Geline nokta Hükümet de bu eylemden payına düşen dersi almalıdır. Hükümet, binlerce insanın mağdur olmasına yol açan 4-C ve benzeri güvencesiz istihdam uygulamalarını bir an önce Türkiye gündeminden çıkarmalıdır. Bu Türkiye için bir ihtiyaçtır. Aksi halde eylemler devam etmek mecburiyetindedir. Çünkü işçiler ve kamu çalışanları, bu tür çalışma biçimlerini Türkiye'ye yakıştıramamakta ve bu mağduriyete hemen son verilmesini istemektedir.

Tekel eylem sürecinin sonlarına doğru, yani 23 Şubat 2010 tarihinde hepinizin bildiği gibi TÜRK-İŞ Genel Sekreteri ve Tekgıda-İş Sendikası Genel Başkanı Mustafa Türk, TÜRK-İŞ Genel Sekreterliğinden istifa etmiştir. Hemen belirtiyim, istifa kararı sizlerde olduğu kadar bizlerde de bir şaşkınlık yaratmıştır. Ancak istifa tek taraflı bir müessesedir. Bize düşen bu karara saygı duymak olmuştur.

Sizlere yönetim kuruluna seçildiğimizden beri geçen iki yıl iki aylık süreci bazı yanlarıyla özetlemeye çalıştım. Faaliyetlerimizin tümünü anlatsam bir bu kadar daha konuşmam gerekirdi. Ama süreç ayrıntılarıyla incelendiğinde görülecektir ki, her günümüz yoğun bir çalışma içinde geçti.



Bölge ve İl Temsilcileri Toplantısı'na katılanlar toplu halde.

Tabii bundan sonra yapmamız gereken önümüze bakmak, hep daha ileriye, daha ileriye gitmektir. Sizlerin, yani il ve bölge temsilcilerimizin teşkilatımız açısından önemi büyüktür. Sizler, TÜRK-İŞ'in Türkiye çapındaki örgütlülüğünün bel kemiğini oluşturuyorsunuz. Aldığımız kararların hayata geçirilmesinde, sendikalarımızın koordine edilmesinde çok önemli bir role sahipsiniz. Sizler TÜRK-İŞ'i bölgelerinizde, illerinizde temsil ediyorsunuz ve bu temsil ne kadar canlı, ne kadar aktif, ne kadar etkin oluyorsa, TÜRK-İŞ de o kadar var oluyor. Bu güne kadar olduğu gibi bundan sonra da

bu duyarlılıkla, bu sorumluluğun bilinciyle hareket edeceğinizden eminim.

TÜRK-İŞ'in diğer konfederasyonlardan farklı bir yapısı vardır. Bizim tabanımız her türlü görüşü içinde barındırmaktadır ve tabanın bu renkliliği Yönetim Kuruluna da yansımaktadır. Ama altını çizmek istediğim bir husus var. TÜRK-İŞ bütün siyasi partilere karşı aynı mesafedir ve TÜRK-İŞ sadece ve sadece emeğin hak ve çıkarlarından yanadır. TÜRK-İŞ, Hükümetlerin emeğin hak ve çıkarları açısından doğru bulduğu uygulamalarını alkışlar, yanlış bulduklarına ise karşı çıkar. Biliyor-

sunuz, TÜRK-İŞ Genel Kurul'u sırasında basının yanlış bilgilendirilmesiyle TÜRK-İŞ için AK Parti'nin arka bahçesi yorumları yapıldı ama bakın son iki yılda TÜRK-İŞ tarihinin en büyük eylemlerine önderlik ettik. TÜRK-İŞ budur arkadaşlar. Hangi siyasi partiye yakın olursak olalım, TÜRK-İŞ Yönetimine seçtiğimiz gün, o siyasi partinin şapkasını bir kenara bırakıp, emeğin hak ve çıkarları için mücadele etmek zorundayız. Bunun başka çaresi yok."

Bölge ve İl Temsilcileri toplantısında, daha sonra temsilciler söz alarak görüşlerini dile getirdiler, sorunlarına çözüm talep ettiler.



MPM 49. Genel Kurulu Yapıldı

TÜRK-İŞ Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Pevrul Kavlak MPM Yönetim Kurulu Üyeliğine Seçildi

25



- MPM Genel Kurulu'nda Konfederasyonumuz adına bir konuşma yapan TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu "Biz işçi hareketi olarak sorunlarımızı her zaman diyalog ve uzlaşma yoluyla çözme yolunu seçtik. Sesimizi bu yollarla duyuramadığımız dönemlerde ise eylemliliklerimiz gündeme geldi. Ancak her eylemimizin Türkiye'nin çıkarları ile emeğin çıkarlarını uzlaştıran bir çözüm önerisine dayandığını da kimse unutmamalıdır" dedi.
- Milli Prodüktivite Merkezi (MPM) 49. Genel Kurulu 24 Mart 2010 günü Ankara'da yapıldı. TÜRK-İŞ Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Pevrul Kavlak yapılan seçimlerde işçi kesimini temsilen MPM Yönetim Kurulu'na seçildi.

Milli Prodüktivite Merkezi'nin 49. Genel Kurulu toplantısı 24 Mart 2010 tarihinde Ankara'da gerçekleştirildi. Divan Başkanlığını TÜRK-İŞ Genel Mali Sekreteri Ergün Atalay'ın yaptığı Genel Kurul'da, 2009 yılı Çalışma Raporu ile 2010 yılı İş Programı da değerlendirildi.

Sanayi ve Ticaret Bakanı Nihat Ergün'ün bir konuşma yaptığı MPM Genel Kurulu'nda işçi kesiminin görüşleri TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu tarafından açıklandı.

Kumlu yaptığı konuşmada verimlilik konusunun sadece ekonomik açıdan değil toplumsal hayatımız açısından da önemli bir kavram olduğunu vurguladı ve "MPM, devlet, işveren ve işçilerin, ekonomiden toplumsal alana kadar verimlilik ilkesi etrafında rasyonel çözümler üretmesine katkı yapan bir kurum-



dur. Ülkemizin değişmeyen gündemi olarak yaşadığımız işsizlik, bölgesel eşitsizlik, gelir dağılımı ve büyüme sorunlarının temelinde yapısal değişim stratejisi eksikliği vardır. MPM'nin bu alanda ürettiği ve üreteceği politikaların sorunların aşılmasında büyük katkısı olacaktır" görüşünü savundu.

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Kumlu MPM 49. Genel Kurulunda ana hatlarıyla şöyle konuştu:

"Verimlilik konusunun sadece ekonomik açıdan değil, toplumsal hayatımız açısından da önemli bir kavram olduğu açıktır. Bir anlamda çağdaş toplum dediğimiz zaman insanların bu kavram etrafında düşündüğü, örgütlendiği bir toplumdan bahsediyoruz demektir. Öyle görünüyor ki, kalkınmakta olan ülkelerin ihmal ettiği husus bu kavramlarla ilgilidir. Toplumsal ekonominin dayandığı prensiplerle toplumsal gerçeklikler arasındaki ilişkileri esas almalıdır.

Türkiye'nin, endüstri ilişkileri sisteminde, bu bakış açısına uyum sağladığını söylemek zordur.

Modern toplum, toplumsal ve ekonomik farklılaşmaların yoğun bir şekilde yaşandığı toplumdur. Bu farklılaşmaların kaçınılmaz bir şekilde beklenti farklılığına yol açtığı süreçler de ortaya çıkabilir. Bunların aşılması için ilişkilerin kurumsal hale dönüştürülmesi ve çözümün bu kurumsal mekanizmalar içerisinde üretilmesi mecburiyeti vardır. Toplumsal farklılıkları uzlaşma içerisinde toplumsal barışa çevirmek o toplumun gücünü artırır.

Biz işçi hareketi olarak Türkiye'nin bütün sorunlarının modern toplumun yarattığı değerler etrafında çözülebileceğine inanıyoruz. Karşılıklı olarak farklı çıkar gruplarının birbirlerini anlamalarını önemli buluyoruz. Devletin bu konulara taraf olduğu durumlarda soruna savunma refleksi ile değil çözüm odaklı yaklaşımının gereğine inanıyoruz.

MPM, devlet, işveren ve işçilerin, ekonomiden toplumsal alana kadar verimlilik ilkesi etrafında rasyonel çözümler üretmesine katkı yapan bir kurumdur.

Ülkemizin değişmeyen gündemi olarak yaşadığımız işsizlik, bölgesel eşitsizlik, gelir dağılımı ve büyüme sorunlarının temelinde yapısal değişim stratejisi eksikliği vardır. MPM'nin bu alanda ürettiği ve üreteceği politikaların sorunların aşılmasında büyük katkısı olacaktır.

Neoliberal politikaların sebep olduğu ekonomik kriz, günümüzde politikacıların önüne toplum ve ekonomi arasındaki dengelerin yeniden kurulmasını bir görev olarak koymuştur. Dünyanın gelişmiş ülkelerinde sosyal devletin tasfiye edilmesine yönelik uygulamalar bugün terk edilmeye başlanmıştır. Dünya bugün yeniden büyüme, kalkınma, yoksullukla mücadele ve refah artışı gibi soruları çözmeye çalışmaktadır. Toplumla ekonomi arasındaki ilişkileri dengeye kavuşturacak, emek ve



sermaye arasındaki ilişkileri uzlaşma zemininde geliştirecek rasyonel yaklaşımlar yeni sosyal politika yaklaşımlarının temelini oluşturmaktadır.

Biz işçi hareketi olarak sorunlarımızı her zaman diyalog ve uzlaşma yoluyla çözmeye yolunu seçtik. Sesi-mizi bu yollarla duyuramadığımız dönemlerde ise eylemliliklerimiz gündeme geldi. Ancak her eylemi-mizin Türkiye'nin çıkarları ile emeğin çıkarlarını uzlaştıran bir çözüm önerisine dayandığını da kimse unutmamalıdır.

Türkiye'nin güvencesiz tüm çalışma biçimlerini gündeminden çıkarma zorunluluğu bulunmaktadır. Kayıt dışı ekonomi ile mücadele de güvencesiz çalışma şartlarını sürdürmek isteyen bir anlayışla yapılamaz. Örgütlenmenin önündeki engelleri kaldırma zorunluluğu da ülkemizin önünde bir görev olarak durmaktadır. Şu bir gerçektir ki, örgütlü toplumlarda, gerek güvencesiz çalışma biçimleri, gerekse kayıt dışı ekonomi varlığını sürdürememektedir.

Ülkemiz, "insan onuruna yakışır iş" kavramını içselleştirmeli ve buna uygun adım atılmalıdır. Unutulmamalıdır ki, verimliliğin ön şartı güvenceli ve adil çalışma koşullarının sağlanmasıdır.

Çalışanların temel hak ve özgürlüklerini, yaşama ve çalışma koşullarını gözetmeksizin, emeği sadece maliyet unsuru olarak gören bir bakış açısıyla verimlilik artışı sağlamak ve bunu sürdürmek mümkün olmayacaktır.

Çalışanların moral ve motivasyonunu yükseltecek sosyal programların artırılması, sağlıklı ve güvenli çalışma koşullarının sağlanması, istihdam güvencesi ve sosyal korumanın varlığı, çalışma hayatının kalitesini ve dolayısıyla işgücü verimliliğini artıracaktır.

Demokratikleşme yolunda katdeceğimiz mesafelerin yanı sıra üretim ilişkileri bakımından da çağdaş dünyaya uyumlu bir Türkiye özlemiyle MPM Genel Kurulu'na başarılar diliyor, verimli çalışmalarını nede-

niyle MPM ailesine teşekkür ediyor, hepinize saygılarımı sunuyorum."

MPM 49. Genel Kurulu'nda Yönetim Kurulu Önerileri'ni görüşmek üzere işçi ve işveren ile meslek kurulu temsilcileri tarafından oluşturulan Komisyon'un Başkanlığını Konfederasyonumuz temsilcisi Av. Ferhan Tuncel yaptı. Komisyon yaptığı çalışmada norm kadro çizelgesinde yapılması gerekli değişiklikler ile yönetmelik değişiklikleri hakkındaki önerileri değerlendirdi ve hazırladığı raporu genel kurula sundu.

Konfederasyon üyesi sendikalarımız genel başkanları veya yönetim kurulu üyelerinin işçi temsilcisi olarak bulunduğu genel kurulda yapılan seçimler sonucunda; TÜRK-İŞ'i temsilen Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Pevrul Kavlak, TISK'i temsilen Akansel Koç, Hükümeti temsilen Ramazan Yıldırım, TOBB'u temsilen Mustafa Deryal, TZOB'u temsilen Bekir Şinasi Özdemir ve üniversiteyi temsilen Prof. Dr. Mehmet Eroğlu Yönetim Kurulu üyeleri oldu.



MPM 49. Genel Kurulu'nda Divan Başkanlığı'nı Genel Mali Sekreterimiz Ergün Atalay yaptı. Araştırma Müdür Yardımcımız Enis Bağdadioğlu da divanda görev aldı.

İşçiler Bir Arada Projesi Kapanış Konferansı Yapıldı



Kumlu: “Küreselleşme sürecinde demokrasinin ve sosyal devletin tahrip edilmesiyle sendikalara saldırıların arttığı bir dönemi yaşıyoruz.”

28

Türk işçilerini AB ülkelerinin işçileri ile buluşturan “Sivil Toplum Diyaloğu-Ortak Çalışma Kültürü Aracılığıyla Avrupa Birliği ve Türkiye’den Çalışanların Bir Araya Getirilmesi” projesinin kapanış konferansı 22-23 Mart 2010 günlerinde İstanbul’da yapıldı. Kapanış konferansına Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Ömer Dinçer, AB İşlerinden Sorumlu Devlet Bakanı ve Baş Müzakereci Egemen Bağış, ETUC Genel Sekreteri John Monks, TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, Hak-İş Genel Başkanı Salim Uslu, DISK Genel Başkanı Süleyman Çelebi, ILO Türkiye Temsilcisi Gülay Aslantepe katıldılar.

AB ve Türkiye’deki çalışanların birbirini daha iyi anlaması ve genişleme sürecinin beraberinde getireceği fırsat ve güçlükler hakkında farkındalık yaratmak hedefiyle, sendikalar ve üyeleri arasındaki ilişkileri ve karşılıklı deneyim alışverişini güçlendirmeyi amaçlayan projenin

ortaklarını Türkiye ve 7 AB ülkesinden sendikalar oluşturdu.

Bu projenin nihai yararlanıcıları, proje kapsamında planlanan seminer ve konferanslar aracılığıyla (25 seminer ve 2 konferans), Türkiye (öngörülen rakam 1386 kişi, Kapanış Konferansı hariç olmak üzere gerçek rakam 1411 kişidir) ve AB ülkelerinde (öngörülen rakam 579 kişi, Kapanış Konferansı hariç olmak üzere gerçek rakam 342 kişidir) yer alan kuruluşlardaki işçi temsilcileri olarak gerçekleşti.

Kapanış Konferansında bir konuşma yapan TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu şunları söyledi:

“Günümüzde ülkeleri, toplumları, ekonomileri sarsan, değerleri, alışkanlıkları ve yapıları altüst eden gelişme hiç kuşku yok ki, küreselleşmedir. Dünya ekonomisi bugün bir kriz kuşatması altındadır ve ekonomik kırılganlık, alınan önlemlere rağmen sürmektedir. Ekonomik bü-

yümedeki düşüşler, ihracattaki gerileme, sermaye akışının yavaşlaması ve kişi başına düşen milli gelirdeki azalma ekonomilerdeki durgunlunun etkisinin devam ettiğini göstermekte, istihdamı artırmak bir yana var olan işleri korumanın giderek güçleştiği bir dönem yaşanmaktadır. Çalışanların iş ve gelir güvencesine yönelik kaygıları giderek artmaktadır. Bu durumun oluşmasına son 25 yıllık dönemde gerçekleştirilen özelleştirmeler de katkıda bulunmuştur. Bu politikaların etkileri; ücretlerde gerileme, sosyal korumada kesintiler, işçi haklarının erozyona uğraması, istikrarsız ve güvencesiz istihdamın artması, işsizliğin yaygınlaşması olarak ortaya çıkmıştır. Hükümetler ve uluslararası sermaye kuruluşlarının, krizin nedenlerine ilişkin kabul edilebilir tespitler yapmalarına karşın bu tespitlerin gerçeginin yerine getirilememesi halinde ekonomik krizin sosyal krize dönüşmesi kaçınılmazdır.



Çalışan kesimin düşünce ve taleplerini hiçe sayan bir ekonomik düzen inşa edilebileceğine inananlar, dünyayı içinden çıkmakta zorlandığımız bir ekonomik krize sürüklemiştir. Yaşanan küresel krize çözüm bulmak amacıyla toplanan G-20 Zirvelerinden çıkan en önemli karar ise krize neden olanlara kriz sonrası ekonomik düzenin mimarlığını vermek olmuştur. Sendikaların yıllardır verdikleri mücadelelerle itibarını kaybeden Uluslararası Para Fonu'nun kaynakları artırılmış ve bu kuruluşa yeni düzenin inşasında daha fazla sorumluluk verilmiştir. Sonuç olarak krizden karlı çıkan IMF olmuş, fatura ise daha önceki krizlerde olduğu gibi en ağır şekilde yine çalışan kesime çıkarılmıştır. Sendikal hareket bunu hiçbir zaman kabul etmemiş, her platformda sebebi olmadığı bu krizin bedelini ödemeyeceğini dile getirmiştir.

Konfederasyonumuzun da çalışmalarına katıldığı 'Küresel Sendikalar', yaptıkları çalışma ile krizden ders alınmasını ve sosyal adalete dayalı yeni bir ekonomik düzen inşa edilmesini talep etmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 2009 Konferansında kabul edilen Küresel İstihdam Paketi'nin ifade ettiği stratejiler aracılığı ile insan onuruna yaraşır işleri yaratmak temel amaç olmalıdır. Bu talepler yeterli düzeyde dikkate alınmamış, sosyal konularda verilen sözler henüz yerine getirilememiştir. Küresel mali durgunluğun atlatılması ve dünya ekonomisinin sürdürülebilir kalkınmayı gerçekleştirebilmesi için yeni bir yaklaşıma ihtiyaç vardır. Uluslararası sermaye kuruluşları bu ihtiyaca öncelik ve önem verdiklerini göstermelidir. Bu süreçte daha üzücü olan, ülkemizde de görmeyi arzu ettiğimiz Avrupa sosyal birikiminin her geçen gün erozyona uğramasıdır. Bu erozyon nedeniyle sosyal nitelikteki düzenlemeler değişikliğe uğramaktadır. Eğitim, sağlık, konut gibi kamu hizmetleri piyasalaşırken

sosyal güvenliğin bireysel güvenlik arayışına dönüşmesi istenmektedir. Sendikal hakları var etmek giderek zorlaşmaktadır. Benzeri gelişmeler Avrupa'nın birçok ülkesinde farklı biçimlerde ve farklı ölçülerde gündeme gelmektedir.

TÜRK-İŞ, Avrupa halkını, sosyal ve sendikal hakların en büyük savunucusu olarak görmekte, Avrupa ülkelerinde yaşanacak sosyal tahribatın tüm ülkeleri etkisi altına alacağına ve kazanılmış haklara darbe vuracağına inanmaktadır.

Bu nedenle özellikle Avrupa Birliğine aday ülke çalışanları olarak biz, Avrupa'daki işçi kardeşlerimizle sürekli dayanışma içerisinde olduk ve yaşanan sorunlara karşı birlikte mücadele ettik. Avrupa Birliği'ne tam üyelik sürecimizin başarıyla sürdürülebilmesi ve sonuçlanabilmesi için yürütülen çalışmalara Konfederasyonumuzun katkı ve katılımı devam etmektedir. AB üyelik sürecimizi hızlandırmak amacıyla hazırlandığı belirtilen yeni AB Stratejisinin, bu doğrultuda yürütülmekte olan çalışmalara yeni bir ivme kazandırması beklenmektedir.

Avrupa Birliği'nin temelini oluşturan özgürlük, demokrasi, insan hakları ve temel özgürlüklere saygı ile hukukun üstünlüğü prensiplerinin temel bileşkesi sendikal hak ve özgürlüklerdir. Nitekim Avrupa Birliği ile yürütülen müzakerelerde bizi doğrudan ilgilendiren "sosyal politika ve istihdam" konulu 19. faslın ilk açılış kriteri de bununla ilgilidir. AB'ye üyelik sürecinde siyasi ve ekonomik kriterlerini gerçekleştirme düzeyi ve müktesebata uyum durumu önem taşımakta ve fakat halen, özellikle işçi kesiminin talep ve beklentileri hususunda, önemli eksiklikler bulunmaktadır. Ancak burada şunu söylemem gerekir ki, adaylık sürecinde Avrupa Komisyonunun hazırladığı İlerleme Raporlarında da sendikal hak ve özgürlüklere ayrılan bölüm son yıllarda daralmıştır. Oysaki Türkiye, Avrupa

Birliğine üye olacaksa bunun yolu sendikal hak ve özgürlüklerden geçer. Bu nedenle, Avrupa Komisyonunun gerek İlerleme Raporlarında gerekse söylemlerinde sendikal hak ve özgürlüklere daha fazla değinmesi gerektiğini düşünüyorum.

Son yıllarda Avrupa'da sosyal hakları törpüleme girişimleri ve Türkiye'nin Avrupa Birliğine adaylık sürecinde politik konuların sosyal hakların önüne geçmesi Konfederasyonumuza bağlı sendika üyelerinin Avrupa Birliğine üyelik konusundaki heyecan ve desteğini olumsuz yönde etkilemiştir. Bu çerçevede bugün kapanış toplantısını gerçekleştirdiğimiz 'Ortak Çalışma Kültürü Vasıtasıyla Türk ve Avrupalı İşçileri Bir araya Getirme' projesinin büyük önemi vardır. ETUC ve Türkiye'deki üç Konfederasyonun birlikte yürüttüğü bu sivil toplum diyalogu projesi sayesinde Türk ve Avrupalı çalışanlar birbirlerini, yaşam tarzlarını ve çalışma kültürlerini tanımış ve eğer önyargıları varsa bunlardan arınma fırsatı bulmuşlardır. Türkiye'de ve Avrupa Birliği üyesi devletlerin değişik şehirlerinde dört gün süren eğitim programlarıyla karşılıklı değerlendirmeler yapılmış, ortak görüşler oluşturulmuştur. Bu işbirliğinin devamında yarar bulunmaktadır. Gerek ülkelerdeki çalışma mevzuatı gerek uygulama sonuçlarının karşılaştırılması bakımından önemli kazanımlar ve deneyim elde edilmiştir.

Küreselleşme sürecinde demokrasinin ve sosyal devletin ağırlıklı tahrip edilmesiyle birlikte sendikalara ve sendikacılara saldırıların arttığı bir dönemi yaşamaktayız. Küresel ideolojinin yarattığı toplumsal model karşısında ve bu modelin egemen güçleri karşısında emeğin var olması ve kendini koruması ancak örgütlenmeyle mümkündür. Bu anlamda sendikal örgütlenme ve sendikal dayanışma kaçınılmaz bir gerekliliktir."

Şeker-İş Sendikası Genel Kurulu Yapıldı



Gök: “Çalışma hayatı insan onuruna yaraşır şekilde yeniden inşa edilmeli.”

30

Şeker-İş Sendikası'nın 19. Olağan Genel Kurulu 10-11 Nisan 2010 günlerinde Ankara'da yapıldı. Genel Kurulda Divan Başkanlığına TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, yardımcılıklarına TEKSİF Sendikası Genel Başkanı Nazmi Irgat ve Haber-İş Sendikası Genel Başkanı Ali Akcan seçildi.

Genel Kurulun açış konuşmasını yapan Şeker-İş Sendikası Genel Başkanı İsa Gök çalışma hayatının ve şeker sanayinin güncel sorunlarına değindi. Gök, şunları söyledi.

“Şeker-İş olarak;

- İnsan onurunun esas alındığı yeni bir İş Kanunu hazırlanması, bu kanunda asgari çalışma şartlarının değil, ILO'nun geliştirmeye çalıştığı “Düzenli İş” kavramının esas alındığı bir anlayışın hakim olması gerektiği,
- İşyerlerinde asıl işverenin işçisi dışında diğer işverenlerin işçilerinin çalıştırılmasının ancak teknik nedenlere da-

yandırılması ve bu işçiler ile birlikte işyerlerinin bir bütün olarak değerlendirilmesi,

- Çalışma sürelerinin modern çağın ihtiyaçlarına cevap verecek ve işçinin onurunu ve saygınlığını koruyacak şekilde yeniden düzenlenmesi,
- İşten çıkarmalarda işe iade uygulamasının etkin hale getirilmesi, işe iade edilmek istemeyen işçiye seçimlik hak tanınarak bozulan sosyal ve ekonomik konumunun korunması,
- TÜRK-İŞ Genel Kurulu'nun en önemli kararlarından olan işçinin kıdem tazminatı hak-

kına yönelik kararların dışında oluşacak hiçbir değişikliğe onay vermemiz mümkün değildir. Daha da güçlendirilerek kıdem tazminatı fonunun derhal kurulması,

- İşyeri ve meslek sendikalarının değil işkolu sendikalarının güçlendirilmesi için yasal değişiklik yapılarak işkolu barajının yüzde 2 ya da 3 seviyelerine indirilmesi,
- İşçilerin toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında bırakılmaması,
- Grev hakkının kullanılması karşısındaki sınırlandırmaların kaldırılması taleplerimiz arasındadır.”

Yapılan seçimler sonucunda, Şeker-İş Sendikası'nın yeni Yönetim Kurulu şu şekilde belirlendi:

Genel Başkan	: İsa Gök
Genel Sekreter	: Fevzi Şengül
Genel Mali Sekreter	: Eyyüp Şen
Genel Eğitim Sekreteri	: Hasan Basri Güzel
Genel Teşk. Sekreteri	: İlhan Özyurt



T. Haber-İş Sendikası Genel Kurulu Yapıldı



Akcan: “Her fırsatta demokrasiden söz edenler, sendikal örgütlenmeye geçit vermiyor.”

31

Türkiye Haber-İş Sendikası'nın 11. Olağan Genel Kurulu 8-9 Mayıs 2010 günlerinde Ankara'da yapıldı. Genel Kurula TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu da katılarak bir konuşma yaptı. Genel Kurulu yönetmek üzere Divan Başkanlığına Genel Başkan Mustafa Kumlu yardımcılıklarına da Koop-İş Sendikası Genel Başkanı Eyüp Alem-dar ve Haber-İş Sendikası Gaziantep Şube Başkanı Ali Tabur seçildiler.

T. Haber-İş Sendikası Genel Başkanı Ali Akcan, Genel Kurul açış konuşmasında şu görüşlere yer verdi:

“Geçtiğimiz yıllarda bireysel özgürlükler ve demokrasi ülkemizde en çok konuşulan konulardan biri olmuştur. Fakat bireysel özgürlükler ve demokrasiden söz edildiğinde mangalda kül bırakmayanlar nedeniyle sendikal örgütlenme özgürlüğü söz konusu olduğunda dut yemiş bülbüle dönmektedirler. Bugün Türkiye’de sendikalar örgütlenme faaliyetlerinde önemli zorluklarla karşı karşıyadır. Sendikal örgütlen-

me nedeniyle işçiler ya işten çıkarılmakta, ya da çeşitli zorluklara maruz bırakılmaktadır. Sendikaya üye olma cesareti dahi gösteremeyen yüz binlerce işçinin durumunu hangi çağdaş hukuk anlayışıyla izah etmek mümkündür? Sendikasızlığın ve örgütsüzlüğün yüz binlerce çalışan için bir kader olarak dayatılmasını kabul etmemiz mümkün değildir.

Örgütlü olanlar ise sembolik haklardan yararlanmaktadır. Bu nedenle, ILO ilgili uzmanlar komitesi yıllardır ülkemiz çalışma ve sendikalar mevzuatının evrensel ILO standartlarına uygun hale getirilmesini istemektedir. Aynı şekilde AB ilerleme

raporları da sendikal özgürlüklerin kullanımına ilişkin sınırlamaların kaldırılması gerektiğine ısrarla yer vermektedir.

Hükümet, küresel rekabete karşı koyulmasını, milli gelirin büyü-tülmesini ve adil bir gelir dağılımı sağlanmasını istiyorsa örgütlü bir Türkiye’nin önünü açmalıdır. Unutulmamalıdır ki, demokratik anlayışlar ve gelenekler ancak örgütlü toplumun varlığıyla yerleşebilir ve kökleşebilir. Ülkemiz çok uzun yıllardır demokrasi konusunda sancılı süreçler yaşıyorsa bunun temel nedenlerinden biri de örgütlü toplumun olmamasıdır.”

T. Haber-İş Sendikası 11. Olağan Genel Kurulu sonucunda, yeni Yönetim Kurulu şu şekilde belirlendi:

Genel Başkan	: Ali Akcan
Genel Sekreter	: Ali Deniz
Genel Mali Sekreter	: Alaittin Değirmenci
Genel Eğitim Sekreteri	: Veli Solak
Genel Teşk. Sekreteri	: Selami Terkan



DOSYA

Kamu Personel Rejimi

Cevdet Selvi

Prof. Dr. Osman akır

Bircan Akyıldız

Sami Evren

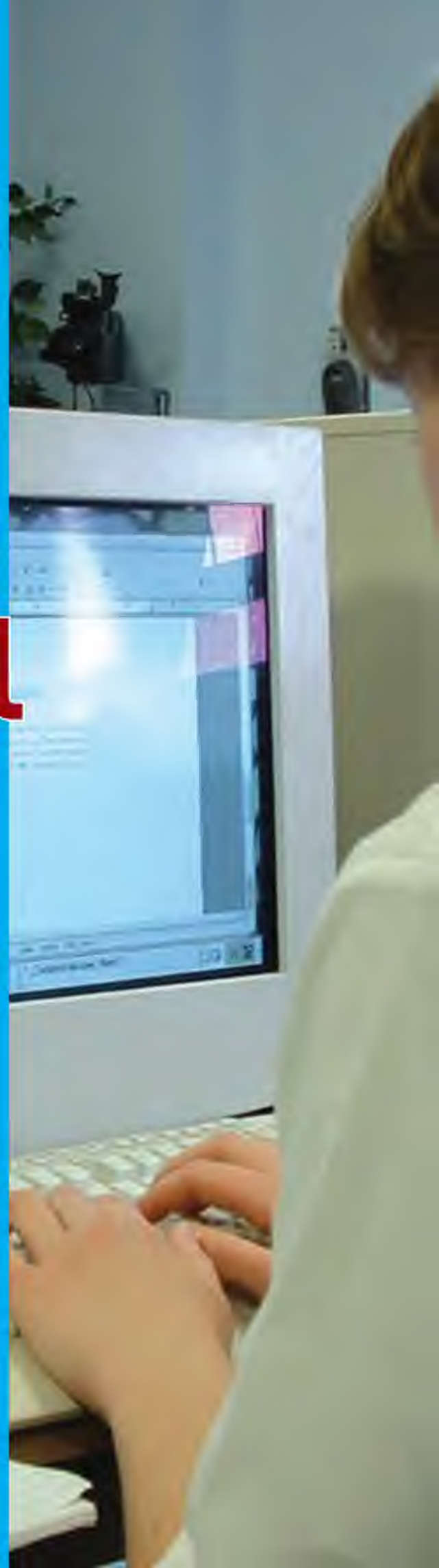
Hamit Uçman

Prof. Dr. Birgöl Ayman Gölcer

Prof. Dr. Kamil Ufuk Bilgin

Yard. Doç. Dr. İpek Özkal Sayan

Dr. Aytöl Güneşer Demirci



Kamu Personel Rejiminde Sorunlar

Editörden

1980'li yıllarla birlikte küresel ekonomik yapının yarattığı değişim sürecinin Türkiye'ye yansımaları, devletçi ekonomi politikalarının hızlı bir dönüşüm ile yerini piyasa ekonomisine bırakması ile olmuştur. Türkiye'de uygulanan IMF ve Dünya Bankası politikaları devletin rolünü yeniden tanımlamış, serbest piyasa ekonomisi gereği üretimden çekilen devlet özelleştirmeler ile küçültülme yoluna gidilmiştir.

Üretmeyen, dışa bağımlı ve neoliberal politikaların şekillendirdiği Türkiye, kamu hizmetlerinde de yeni yapılanmasını özel sektör ilke ve usullerine dayandırma yoluna gitmiştir. Özel sektörün; sosyal güvencesi olmayan, çalışma hakkı ve süreleri kısıtlanmış, her gün işten atılma korkusu yaşayan, baskıcı ve adil olmayan çalışma koşullarına maruz kalan işçileri gibi devletin sırtında bir yük olarak gösterilen memurları ve kamu işçilerine de aynı şartlar uygulanmak istenmektedir. Özel sektörde çalışanlar, esneklik adı altında işçinin işverenler arasında köle gibi alınıp satılması ya da kiralanmasını öngören bir yapı ile karşı karşıyadır. Kamu personel rejimi ile kamu kesiminde özel sektöre benzer yapı kurmak hedeflenmektedir.

Uygulamada kamu yönetiminin küçültülmesi, kamu hizmetlerinin daraltılması ve kamu çalışanlarının sayısının azaltılması yoluna gidilmiştir. Bunun zemini yeni dönemin temel hedefi durumuna gelen kamu personel rejiminin atipikleşen kamu istihdamı ile yaratılmıştır. Eşit işe eşit ücret anlayışı terk edilerek geçici ve esnek istihdam, memur ve işçi dışında uygulamaya konulan sözleşmeli ve geçici personel ile dayatılmıştır. Bu tarz istihdam şekilleri, kamu hizmetlerinde müşteri satıcı anlayışının yerleşmesi, rekabet ve diğer pazar ekonomisi unsurlarının getirilmesi, iş güvencesinin yok edilmesi, sendikasılaştırma ve kamu çalışanlarının sayısının azaltılması gibi sonuçlar getirmektedir.

Bugün özelleştirme ile satılan hiçbir kurumun kamu kesimindeki kadar üretim ve istihdam sağlamadığı bir gerçekken, kamu personel rejiminde ortaya çıkan bu çeşitlilik kamu personelinin işlevini etkin bir şekilde yerine getirmesini de engellemeye başlamıştır.

Bu gelişmeler ışığında, Dergimizin bu sayısında "Kamu Personel Rejimi" başlığı altında TEKEL işçilerinin eylemleri ile yeniden gündeme gelen geçici ve güvencesiz çalıştırma biçimlerinin doğru politikalarla nasıl çözüm getireceğinin ipuçları aranmaktadır. İktidara gelen her hükümet tarafından şekillendirilmeye çalışılan kamu personel istihdamı konusundaki görüşleri siyasal parti temsilcileri, konfederasyon temsilcileri ve akademisyenlerin penceresinden aktarmaya çalıştık.

Çalışmanın, Anayasanın 49. maddesinde açıklanan, "devletin çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak, çalışmayı desteklemek ve işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak için ve işçi-işveren ilişkilerinde çalışma barışının sağlanmasını kolaylaştırıcı ve koruyucu tedbirler alır" anlayışı ile örgütlü ve adil bir kamu personel rejimi için yol gösterebilmesi dileğiyle...

Gökhan EROL

Türkiye’de Kamu Personel Rejimi ve Bir Garip İstihdam Şekli: 4-C Uygulaması

■ Cevdet SELVİ / CHP Genel Başkan Yardımcısı, Kocaeli Milletvekili

Ülkemizde kamu personel rejimine ilişkin reform arayışları uzunca bir süreden bu yana sürmektedir. 1980’li yıllara kadar olan reform arayışları ile 1980’li yıllarla birlikte başlayan yeni süreçteki reform arayışları nitelik itibariyle farklılaşmaktadır. 1980 öncesi reform arayışlarının odağında etkin ve verimli kamu yönetimi ile kamu hizmeti üretimi yer alırken, 80’li yıllarla birlikte gelişen ve hızla ülkemizi de etkisi altına alan neoliberal rüzgar, bu alanda da etkili olmuş ve bu dönemde kamu yönetiminin küçültülmesi, kamu hizmetlerinin daraltılması hedeflenmiştir. Buna koşut olarak da atipikleşen kamu istihdamı yeni dönemin temel hedefi durumuna gelmiştir. Bu dönemde kamu yönetiminin hantallığı, kamu hizmetlerinin niteliksizliği söylemleri ile yoğun bir propaganda yürütülmüştür. 2000’li yıllarda özellikle de AKP hükümetleri döneminde bu propaganda tavan yapmış ve bu alanda hedeflenen ne kadar uygulama varsa büyük bölümü hayata geçirilmiştir. Yapılan hazırlıklar dikkate alındığında çok geçmeyecek bir zamanda kamu personel rejimi köklü olarak yenilenerek geleneksel kamu istihdamı tümüyle ortadan kaldırılacaktır.

AKP, yıllardır estirilen rüzgarı arkasına alarak iktidarının ilk yıllarında kamu personel rejiminde reform sloganıyla yola çıkmış gelinen noktada sistem reforme edilmek yerine deforme edilerek yozlaştırılmıştır. Bu yozlaşmada, kamu hizmetlerinin daraltılması taraftarı siyasal düşünceler, siyasi iktidarlar ve ilgili çevrelerin önemli oranda etkisi olduğu gibi dışsal etkilerde yadsınamayacak önemdedir. Bu süreçte özellikle Dünya Bankası ve IMF’nin görünür düzeyde belirleyici etkileri olmuştur.

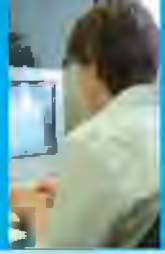
Özellikle 1999 ve 2002 yıllarında IMF ile yapılan stand by anlaşmalarında memur maaşlarının geriletilmesi, kamu istihdamının daraltılması ile kamu istihdamında sözleşmeliliğin yaygınlaştırılması temel koşullar arasında yer almıştır. Dünya Bankası kredi anlaşmalarında da yine aynı özellikler gözlenmektedir. Yani daraltılacak kamu hizmetleri ile buna bağlı olarak daraltılacak kamu istihdamı bu anlaşmaların da temel koşulları olarak çıkmaktadır karşımıza.

2002 yılı sonlarında işbaşına gelen AKP hükümeti, IMF ve Dünya Bankası dayatmalarıyla oluşturulan anlayışın, yani kamu hizmetleri ile kamu istihdamının daraltılması anlayışının sadık ve ödünsüz uygulayıcısı olmuştur.

AKP iktidar yıllarının daha başında, 2003 yılında çalışma yaşamına ilişkin çok önemli bir yasa çıkarmıştır. Ana muhalefet partisi olarak CHP’nin tüm aktif muhalefetine ve emek kesiminin tüm itirazlarına rağmen sayısal çoğunluğuna dayalı olarak 4857 sayılı İş Kanunu çıkarılmıştır. Yeni iş kanununun temel özelliği esnek çalışma sistemlerinin ve taşeronlaşmanın çalışma yaşamı mevzuatımıza girmesi olmuştur. AKP iktidarının daha ilk yılında emek kesimi ve emek hakları konusundaki tavrını net bir şekilde ortaya koymuştur. Zaten çoğu belediyelerden gelme AKP kadrolarının belediyelerde hayata geçirdikleri taşeron uygulamaları, bu kadrolar eliyle merkezi yönetime de aktarılmıştır.

AKP döneminde kamu istihdamı özünden uzaklaştırılarak istisnai çalıştırma biçimlerinin yaygınlaştırılması ile Devlet Personel Rejimi içinden çıkılmaz bir noktaya sürüklenmiştir. Güvencesiz çalıştırma, taşeron uygulaması, kayırmacılık ve kadrolaşma AKP döneminde kamu istihdamının temel niteliği olmuştur.

Günümüzdeki kamu personel rejimine bir göz atıldığında ciddi boyutta bir dağınıklıkla karşılaşmaktadır. Kamu çalışanları; memurlar, 4/b’li sözleşmeliler, 4/c’li sözleşmeliler, KIT sözleşmelileri, kuruluş yasalarına göre çalışan sözleşmeliler, mahalli idarelerde çalışan sözleşmeliler, işçiler ve geçici işçiler gibi statülere ayrılmaktadırlar. Aynı özelliklere ve liyakate sahip, aynı işi, aynı görevi yapanlardan bir kısmı memur, bir kısmı işçi, bir kısmı 4/b sözleşmeli, bir kısmı bir başka sözleşmeli statü gibi farklı statülerde ve farklı özlük hakları ile çalışabilmektedirler. Devletin asli ve sürekli işlerinden olan eğitim ve sağlık işkollarında bile artık geleneksel memurluk sisteminde uzaklaşarak bu hizmetlerin sözleşmeliler eliyle yürütülmesi uygulaması başlamıştır. Özel bilgi ve yetenek gerektiren işleri gördürmek için istisnai



olarak getirilen sözleşmeli çalıştırma yöntemi ne yazık ki zaman içerisinde kamuda esas çalıştırma biçimine dönüştürülmüştür.

KESK tarafından yapılan ve geçtiğimiz ay kamuoyuna da açıklanan çalışmaya göre; son üç yılda kamuda sözleşmeli çalışanların sayısında yüzde 67 oranında artış olmuştur. 2009 yılı itibariyle 50 bini aşkın öğretmen 4/b’li statüde sözleşmeli olarak görev yapmaktadır. Yine 45 binden fazla sağlık personeli aynı statüde sözleşmeli olarak görevlendirilmişlerdir. Çeşitli bakanlıkların ana hizmet unsurlarında görev yapacak meslek personeli de artık 4/b statüsünde sözleşmeli olarak işe alınmaktadır. Örneğin Tarım ve Köyişleri Bakanlığı son yıllarda işe aldığı Ziraat Mühendisi ve Veteriner Hekimleri 4/b statüsünde sözleşmeli olarak çalıştırmaktadır. Mahalli idarelerde ise taşeron usulü çalıştırma esas çalıştırma yöntemi olarak yerleşik hale gelirken, sözleşmeli çalıştırma da gittikçe yaygınlaşmaktadır.

Bir ülkede kamu çalışanlarının sayısında en etkili iki faktörün o ülkedeki kamu hizmetlerinin niteliği ve nüfusu olarak kabul edilmektedir. Kamuda atipik ve güvencesiz çalıştırma yaygınlaştırılıp kamu istihdamı daraltılırken en çok kullanılan argüman kamudaki şişkin kadrolardır. Bu konuda geçtiğimiz yıllarda yapılan bir çalışma, arkasına sığınılan bu gerekçenin hiç de yerinde olmadığını ortaya koymuştur. Anılan çalışmada bazı OECD ülkelerinin kamu istihdamı ile ülkemizin kamu istihdam durumu karşılaştırılmış ve karşılaştırılan ülkelerdeki en düşük kamu istihdamının ülkemizde olduğu görülmüştür. Örneğin, Kanada’da kamu çalışanlarının toplam istihdama oranı yüzde 17.5, toplam nüfusa oranı ise yüzde 8.1 dir. Almanya’da bu oranlar sırasıyla 12.3 ve 5.3 tür. Finlandiya’da 24.3 ve 10.4 tür. Liberalizmin kalesi ABD de ise kamu çalışanlarının toplam istihdama oranı yüzde 14.6 ve toplam nüfusa oranı yüzde 7.5 dur. Ülkemizde ise kamu çalışanlarının toplam istihdama oranı yüzde 9.1 ve toplam nüfusa oranı ise yüzde 3.2’dir. Bu gerçekler ortada iken hala bazı çevreler dünyanın en yüksek kamu istihdamının Türkiye’de olduğu söylemini ısrarla sürdürmektedirler.

Türkiye’de bugün için kamu personel rejiminde bir reform zorunluluğu var mıdır? Sorusuna kuşkusuz evet vardır cevabı verilecektir. Yukarıda anlatılan durum da bunu açıkça ortaya koymaktadır. Bu reform arayışlarındaki temel sorun ise AKP’nin reform anlayışıdır. AKP anlayışıyla hayata geçirilecek bir reform ile kamu hizmetlerinde bir gerileme ve örgütsüz, güvencesiz kamu çalışanı modeli ortaya çıkacaktır.

Kamu çalışanlarının örgütlenmesi ile toplu pazarlık ve grev hakları konusunda altında imzamızın bulunduğu uluslararası sözleşmelere rağmen hiçbir ciddi adım atılmamıştır. Kamu çalışanlarının sendikal örgütlülüğü konusunda da AKP yandaş sendikanın güçlü kılınması yolunda sendika özgürlüğü ilkesini çiğneyerek bürokratik baskı ile kamu çalışanlarını kendilerine yakın bir konfederasyona üye olmaya zorlamaktadır. Memur sendikaları konfederasyonlarının üye sayılarının AKP iktidarları dönemindeki gelişimi incelendiğinde bu durum açık olarak görülecektir.

AKP, sendikal haklar konusunda kamu çalışanlarını tercihe zorlamaktadır. Kamu çalışanları ya iş güvencesiz olarak sendikal haklarına sahip olacaklar ya da iş güvenceli olarak sendikal haklarından yoksun kalacaklardır. AKP, son zamanlardaki moda deyim ile geçtiğimiz günlerde bir de kamu görevlileri açılımı yapmak amacıyla bir çalıştay düzenlemiştir. “Kamu Görevlilerinin Sendikal ve Demokratik Hakları Çalıştayı” 9-11 Şubat 2010 tarihlerinde Abant’ta yapılmıştır. KESK ve KAMU-SEN’in güvencesiz çalıştırmayı meşrulaştırma amacı taşıdığı için katılmayı reddettiği çalıştayın sonuç bildirgesinde; 87, 98 ve 151 sayılı ILO sözleşmelerinin kamu çalışanlarının grev ve toplu pazarlık haklarını güvenceye aldığına vurgu yapılmak suretiyle Anayasada grev ve toplu pazarlık haklarının kullanımı konusunda gerekli düzenlemenin yapılması çağrısında bulunulmuştur. Bu yazının hazırlandığı sırada TBMM Komisyonunda tartışmaları sürdürülen AKP anayasa değişikliği teklifinde grev hakkından yoksun bir toplu sözleşme hakkına ilişkin bir düzenleme öngörülmektedir. Grevsiz toplu sözleşme hakkının kamu çalışanlarına bir şey kazandırmayacağı gerçeği ve uluslararası sözleşmeler ortada iken Anayasada öngörülen değişikliklerle memurlara çok önemli bir hakkın sağlanacağı iddiası gerçekçilikten uzaktır. Nitekim bütün bilim çevreleri ile sendikal çevreler ve kamu çalışanları bu durumu eleştirmektedirler. Hazırladıkları anayasa değişikliği paketine kamu çalışanları ile onların sendikalarının desteğini almak umuyla havuç niyetine koydukları amaca hizmet etmeyen, mevcut durumu ileri götürmeyen bu madde ters tepmiş ve kamu çalışanlarının tepkisine neden olmuştur.

AKP’nin bu konudaki tutumunun ne olduğunu daha iyi anlayabilmek için AKP belgelerinde kamu personel reformu ile ilgili neler olduğuna bakmakta yarar olacaktır.

AKP parti programında kamu personel yönetimine özel bir yer verilmiş ve kamu yönetiminde vatandaş müşteri olarak nitelendirilerek piyasa tipi kamu istihdamı

öngördüğünü daha ilk cümlesinde ortaya koymuştur. Program eşit işe eşit ücret ilkesini ve kurumsal ücret ayrıcalıklarının kaldırılmasını benimsemektedir. Sendikalar ve siyasi haklar konusundaki engeller ile kamu personeli üzerindeki siyasi etkinin ortadan kaldırılacağına vaat etmektedir. Geline nokta AKP programındaki tüm yazılanlar kağıt üzerinde kalmıştır.

2003 yılı Ocak ayında büyük iddialarla yayınlanan Acil Eylem planında kamu personel reformuna özel bir önem verilmiş ve mutlaka gerçekleştirilmesi gereken reformlardan kabul edilerek bazı tespitler yapılmıştır. Bunlardan en önemlisi kamu personel rejimine yıllar içinde yapılan müdahalelerle sistemin içinden çıkılmaz duruma getirildiği eleştirisidir. Bu eleştiriye katılmamak mümkün değil. Ancak AKP kendi döneminde sistemin bu durumunu daha da vahim boyutlara taşımıştır. Yapılması gereken için ise; “1965 yılında kabul edilen ve 1970’li yılların başında yürürlüğe giren ve bugüne kadar uygulamasına devam edilen 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun uygulanabilirliği kalmamış hükümleri ile Kanun’un genel sistematığına uymayan hükümlerinin tespit edilerek günün şartlarına uygun hâle getirilmesi sağlanacaktır” demiş ve bunu yapmak için de kendisine 6-12 ay süre vermiş. Verilen sürenin üzerinden yıllar geçmiş. Ne yapılmış? Hiçbir şey. Hatta sisteme yeni sorunlar eklenmiş.

Aslında geçtiğimiz yıllarda kamuoyuna da yansıyan ve büyük tepki toplayan bu amaca dönük bir tasarı taslağı hazırlanmıştır. Sözleşmeli çalışmayı esas alan, iş güvencesini ortadan kaldıran, memurluk statüsünü sınırlayan, örgütlenme hakkını kaldıran bu taslak AKP’nin nasıl bir reform yapacağını net bir şekilde ortaya koymuştur. Devletin değil siyasi iktidarın memuru tipinin yaratılmaya çalışıldığı anlaşılmaktadır. Çünkü taslakta 10 yılı aşmayan süreyle sözleşmeli çalışanlar her an işini kaybetmekle karşı karşıya bırakılmaktadır. Performans değerlendirme esası ile kaderi yöneticilerin eline bırakılan kamu çalışanı yasaların ve hukukun emrettiği şekilde değil, siyasi iktidarlarca atanacak yöneticilerin istekleri doğrultusunda hizmet etmeye mahkum edileceklerdir. Yöneticilere, dolayısıyla siyasi iktidara biat etmeyen kamu çalışanın işine kolaylıkla son verilmesi olanağı getirilmek istenmiştir. Yüksek işsizlik oranına sahip ülkemizde, kamuda çalışmak için yüzbinlerin kuyruğa girdiği bir ortamda iş güvencesi yöneticinin iki dudağı arasında olan bir kamu çalışanını nasıl bir çalışma ortamının beklediği açıktır. Her an işsiz kalma riski kamu çalışanın başında Demokles’in kılıcı gibi sallanacaktır. Yasalarda var olan örgütlenme hakkı da an-

lamsızlaşacaktır. Sürekli işsiz kalma endişesiyle yaşayan kamu çalışanı sendikaya üye olma konusunda da ciddi tereddütler yaşayacaktır. Ya da sadece idarenin uygun gördüğü sendikaya üye olmaya zorlanacaktır. Şu anda bile kamu çalışanları sendikal örgütlülüğünü istediği doğrultuda yönlendiren siyasi iktidar, amaçladığı kamu personel rejimi reformu sayesinde kamu çalışanlarının örgütlülüğü konusunda çok daha rahat ve umursamaz şekilde hareket edebilecektir.

Bir Garip İstihdam Biçimi 4/C

Kamuoyu TEKEL işçilerinin haklı talepleri ve direnişleri sırasında tanıştı 4/C ile. 1965 tarihli 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4. maddesi kamu çalışanlarını üç kategoriye ayırmış. Devlet Memuru (4/A), Sözleşmeli Personel (4/B), Yevmiyeli Personel (4/C). Kanunun ilk halinde “Yevmiyeli personel deyimi, Devlet kamu hizmetlerinin asli mahiyette olmayan işlerinde bedenen, belirli ve geçici süre için, gündelikte çalıştırılan kişileri, ifade eder” şeklindedir. Aradan geçen zamanda bu madde ve tanımlar ciddi değişikliklere uğramıştır. Geline nokta 4/C maddesi: “C) Geçici personel: Bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olduğuna Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığının görüşlerine dayanılarak Bakanlar Kurulunca karar verilen görevlerde ve belirtilen ücret ve adet sınırları içinde sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kimselerdir” şekline dönüşmüştür.

Özelleştirme nedeniyle işsiz kalan işçilerin diğer kamu kurum ve kuruluşlarında yılda 10 ay süre ile sınırlı olmak üzere sosyal haklardan yoksun olarak düşük ücretle istihdamına dönük olarak hükümet tarafından kullanılan bir araç haline geldi 4/C. Özelleştirme nedeniyle zaten mağdur edilen işçiler bu çalıştırma şekliyle bir kez daha mağdur edilmektedir. 4/C statüsünde çalışan işçiler kıdem ve ihbar tazminatı haklarından yararlanamıyorlar. Devamlı iş garantileri ve örgütlenme hakları yok. Yıllarını devlete ve işyerine vermiş işçiler işyerlerinin birileri kar etsin diye satılması sonucu kapının önüne bırakılıyor. Sonra onlara çok büyük bir iyilik yapılmış edasıyla 4/C dayatılıyor. Halbuki aynı kurumda memur statüsüyle çalışanlar özlük haklarıyla birlikte diğer kurumlara naklediliyor. İşçiler ise 4/C uygulamasıyla mağdur ediliyor. Haklarını arayan işçilerin üzerine ise polis jopu, basınçlı su ve biber gazı ile gidiliyor. TEKEL işçilerinin direnişlerine, hak arama mücadelelerine karşı AKP iktidarının otoriter tutumu tüm toplumun gözleri önünde sergilenmiştir. Haklarını arayan, çalışarak para kazanmak isteyen özelleştirme mağ-



duru TEKEL işçilerine karşı Sayın Başbakan sanki onlara bahşış veriyormuş anlayışı ile “kimseye yetim hakkı yedirmem” diyebiliyor. Hiçbir işçi çalışmadan, havadan para kazanayım derdinde değil. Aksine çalışarak, alınının teriyle ama haklarını tam alarak para kazanıp evinin ailesinin geçimini sağlamak istiyor.

AKP döneminde 4/C uygulaması amacından sapmıştır. Kamuda düşük ücretle, iş güvencesinden, her türlü sosyal haktan ve örgütlenme hakkından yoksun olarak işçi çalıştırmanın yolu olarak benimsenmiştir.

Cumhuriyet Halk Partisi olarak AKP’nin uyguladığı biçimiyle 4/C uygulamasını reddediyoruz. CHP iktidarında bu uygulamanın kaldırılacağını Sayın Genel Başkanımız kamuoyuna açıklamıştır.

CHP İktidarında Kamu Personel Reformu

Genel olarak Kamu Personel Reformu konusunda partimiz CHP’nin yapacakları da 2008 yılında yenilediğimiz programımızda yer almaktadır. Bu anlamda CHP iktidarında nasıl bir kamu personel reformu sorusunun yanıtı şu şekildedir;

CHP iktidarında çağdaş bir kamu personel reformu gerçekleştirilecektir. Kamu personel reformu yoluyla kamu çalışanlarının sendikal düzeyde etkin olarak örgütlenmesi, ILO standartlarında grevli toplu sözleşme haklarına kavuşmaları, mümkün olduğu ölçüde yönetime katılmaları, kamu görevlerinin ve hizmetlerinin hızlı, ekonomik, etkin, yeterli biçimde ve zamanında üretilerek sunulması da kurumsallaştırılacaktır.

Güvenlik ve yargı gibi özellik taşıyan alanlar dışında kamu görevlilerinin siyasi partilere üye olabilme olanağı sağlanacaktır. Kamu çalışanlarının idari, hukuki ve mali konumları, çalışma ortamları ve özlük haklarına ilişkin mevcut düzenlemeler iyileştirilecektir.

Kamu istihdamı, kamusal ihtiyaçlar ve sosyal fayda çerçevesinde şekillendirilecektir. İş güvencesinden yoksun olmalarının yanı sıra siyasal etkilere ve kadrolaşmaya açık bir hale dönüştürülen ve daha da önemlisi kamusal hizmetlerin etkin, verimli ve eşit düzeyde sunulmasının önünde ciddi bir engel oluşturan sözleşmeli personel ve geçici personel uygulamaları zorunlu hallerde sürdürülecek, kamu personel rejiminde ilke olarak sadece memur ve işçi istihdamı olacak ve bu statülerde çalışanlar, yürüttükleri işlerin niteliğine göre memur ve işçi kadrolarına geçirileceklerdir.

Kamu hizmetinin yürütülmesinde gerekli kadrolar ve bu kadroların görev tanımları, hizmet gerekleri ve

atanma koşullarını içerecek şekilde belirlenerek sınıflar yeniden değerlendirilecektir.

Çalışanların ailevi durumları, görev yerleri ve hizmet koşullarına göre ilaveler ve farklılıklar da içeren sosyal ücret uygulaması ivedilikle hayata geçirilecektir. Çalışma yaşamının sosyal unsurları desteklenerek, başta kalkınmada öncelikli yöreler olmak üzere kamu istihdamının cazip bir konuma getirilmesi sağlanacaktır. Hizmetin verimliliğinin ve etkinliğinin yükseltilmesine katkıda bulunanlar ödüllendirilecektir. Personel alımına yönelik sınavların nesnel ve hakkaniyete dayalı olması sağlanacak, sözlü aşamasında görülen kayırmacılığa son verilecektir. Kamu kurum ve kuruluşları işgücü planlamasına yönlendirilecektir.

Engelli vatandaşlarımızın kamu kesiminde istihdam edilme olanakları artırılacak, kurumsal sınavlarla engelli personel alımı uygulamasına son verilecek, engelli vatandaşların daha basit ve pratik yöntemlerle kamu hizmetine alınmaları sağlanacaktır. Sicil ve disiplin uygulamalarının, memurlar üzerinde bir baskı aracı olarak kullanılmasına olanak verilmeyecek, tam aksine bu uygulamalar, memurların etkinlik ve verimliliğini artırmak, onları teşvik etmeye yönelik bir araca dönüştürülecektir. Çalışanların refah ve huzuru ile aile birliği ve bütünlüğünün korunmasının temini bakımından her ikisi de çalışmakta olan evli çiftlerin, çalışma yaşamlarını mümkün olduğu ölçüde aynı ilde sürdürmelerinin önündeki hukuki ve idari engeller kaldırılacaktır.

Kamu personelinin hizmet içi eğitimleri, bilimsel ve teknolojik gelişmeler doğrultusunda, hizmetlerin etkin ve verimli olarak sunulmasını sağlayacak şekilde yeniden düzenlenecektir. Ülke koşulları da dikkate alınarak memurların sendikal hakları, istisnai görevler dışında mutlaka grev ve toplu sözleşme hakkını da içerecektir.

Üst ve orta kademe yöneticilik görevlerine yapılacak atamalarda, liyakata dayalı nesnel ölçütler gözetilecektir. Sınıflandırma ve terfi sisteminde yapılacak düzenlemelerle, yönetim kadrolarına, kariyer meslek personeli ile, alanlarında yetişmiş, gerekli bilgi ve deneyime sahip nitelikli yöneticiler getirilecektir.

Kamu Etik Kurulu’na fiili işlerlik kazandırılacak, kamu kesiminde çağdaş iş etiği kurallarının her kademede ayrımsız olarak uygulanması sağlanacaktır. Kamu personeli yargılama usulleri, personelin baskı altında kalmadan çalışmalarını sağlayacak, ancak yargılamayı engellemeyecek ve geciktirmeyecek biçimde yeniden düzenlenecektir.

Kamu Personel Rejimi ve 4-C

■ Prof. Dr. Osman ÇAKIR / MHP Genel Başkan Yardımcısı, Samsun Milletvekili

Kamu personel rejimi ile ilgili olarak bir değerlendirme yapılabilmesi için biraz gerilere gitmek konunun anlaşılabilirliği açısından da önem taşımaktadır. Türkiye, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nu 14 Temmuz 1965 tarihinde kabul ederek, 23 Temmuz 1965 tarihinde 12056 numaralı Resmi Gazete'de yayımlayarak yürürlüğe koymuştur. Bu yasal düzenleme, 24 Ocak 1980 tarihinde alınan kararlarla, yeni bir süreç girmiştir. Bu haliyle, kamu personel rejimi uzun bir serüvene de başlamıştır. Ancak; bugün gelinen noktada yapılan değerlendirmeleri sadece kamu personel rejiminin yeniden düzenlenmesi ya da yapılandırılması olarak görmek yanlıştır. Hiç kuşkusuz yasalar, insan ihtiyaçlarını en iyi ve sağlıklı şekilde karşılayacak biçimde, zaman içinde değiştirilebilmek durumundadır. Halbuki, 1980 yılından itibaren başlatılan ve bütün kurum ve kuruluşları ile bu değişime isteyerek veya istemeyerek bugün bile bütün hızıyla tabi tutulan bir Türkiye'den söz etmek mümkündür. İşte o açıdan, kamu personel rejiminin tek başına bir düzenleme olarak algılanması veya algılanmaya çalışılması son derece anlamlıdır.

Kamu personel rejiminin 1980-2010 döneminde sürekli olarak bir değişime tabi tutulduğu gözden kaçmamaktadır. Bu noktadan bakıldığında sadece kamu personel rejiminin değil, Türkiye ekonomisinin, siyasetinin, kamu yönetiminin, bürokrasisinin ve özel olarak da hukuk sisteminin bir değiştirilme furyası içine düştüğü veya düşürüldüğü görülmektedir. 24 Ocak 1980 kararlarının Türkiye'yi bir değişim içine soktuğu bilinmektedir. Yapısal uyum reformları kapsamında ekonomik ve mali liberalizasyona gidilmesi kapsamında öncelikle KİT'ler özelleştirilme aşamasına getirilmiştir. Bunun neticesinde de bugün karşımıza kamu kesiminde taşeronluk sistemi ortaya çıkmıştır.

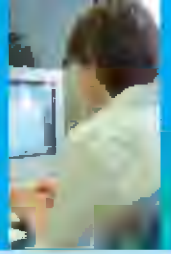
Üretmeyen, dışa bağımlı ve küresel operasyonlara açık hale getirilmiş olan Türkiye, 1994, 1999 ve 2001 krizlerinde ülke ekonomisi sekiz yılda üç kez önemli büyüklükte krizle karşılaşmış, 2008'de başlayan 2009 ve 2010'da da devam eden son seri kriz ile de ne yazık ki sadece işsizler değil, çalışan kesimler de olumsuz yönde etkilenmiştir. 2003-2010 döneminde ise işsizlik hızla artmış ve bugün 6 milyona yaklaşan işsizler ordusu hükümetten acil iş ve iş isteme durumuna düşmüştür.

Türkiye bu duruma nasıl gelmiştir? İlkinde 1980'lerde başlayan özelleştirme hareketlerinin olumsuz etkileri KİT'lere yansımış ve burada kamu işçisi ve memuru bakımından sancılı bir süreç başlamıştır. KİT'lerin revize ve tevsî yatırımları zamanında yapılmayarak öncelikle bunlar ekonominin kamburu haline getirilmiş, sonra da bu kamburlardan kurtulmak için, Türk Milleti'nin 80 yılda yoktan var etmeye çalıştığı varlıkları dış baskılarla da elden çıkartılmış, Türk işçisi ve memuru da açlığa, işsizliğe, daha az gelirle çalışmaya ve velhasıl yokluğa mahkûm edilmiştir.

1980-2002 sürecinde ekonomik liberalizasyonun etkileri konuşulurken, 2003 yılından itibaren de siyasi ve idari liberalizasyonun uygulamaları da gündeme gelmiştir. Bunların en önemlilerinden olan uygulamalar ise yapılan düzenlemeler kapsamında merkezi idareden yerel idareye geçiş, sosyal devletten denetleyici devlete yöneliş, kamu hukuku yerine özel hukuk hükümlerine ağırlık verilmesi ve kamu düzeninin dış müdahalelere açık hale getirilmesi olarak karşımıza çıkmaktadır.

İşte bu aşamada, kamu yönetiminin temel ilkelerinin yeniden belirlenmesi ve kamu personel rejiminin yeniden düzenlenmesi bu kapsamda değerlendirilmelidir. Bu çerçevede de memur kadrolarının azaltılması, KİT sisteminin tamamen tasfiye edilmesi, kamuda memur ve işçi ayrımının kaldırılması, bugünkü haliyle özelleştirme sebebiyle işsiz kalanlar için yapılan düzenleme olan 657 sayılı kanunun 4 (c) maddesi kapsamında kamuya köleleştirme düzeninin getirilmesi amaçlanmaktadır.

Özelleştirme kapsamında yandaşlara peşkeş çekilen kamu kurumları ve bunların mal varlıkları yok pahasına yeni zengin adaylarına devredilirken, bu işletmelerde çalışan işçiler ve bunların kazanmış oldukları haklar neden yeni sahiplere aktarılmamış, devlet bunları üstlenmiştir. Çünkü bu anlayışa göre bu yükleri üzerinden alınmamış kamu mallarının özelleştirilmesi özelleştirme olmaz, yani dikenli gül bahçesini kimse istemezdi. Nitekim öyle oldu. Bugün özelleştirme kapsamında olup, satılan hiçbir kurum kamu kesimindeki kadar üretim ve istihdam yaratmamıştır. Bu da özelleştirmelerin üretim ve istihdamı artırıcı amaçları dışında kalan başka amaçlarla yapıldığını ortaya koymaktadır.



Kamu personel rejiminde ortaya çıkan bir diğer sorun ise çalışanlar arasında kadro birlikteliğinin sağlanması olarak gösterilen çalışmalardır. Bilindiği gibi memur ve işçi ayırımını ortadan kaldırmaya yönelik düzenlemeler kapsamında, AKP hükümetleri tarafından siyasi mülahazalarla sıkça kullanılan 657 sayılı kanunun 4. maddesi, kamu kesiminde istihdam biçimlerini düzenlemektedir.

Buna göre 657 sayılı kanunun 4. maddesinde açıklanan statüler dışında personel çalıştırılmayacağına öngören 5. madde “Bu Kanuna tabi kurumlar, 4. maddede yazılı dört istihdam şekli dışında personel çalıştıramazlar.” şeklindedir. 657 sayılı kanunun 4. maddesi ise bu istihdam şekillerini Memurlar (4 a), Sözleşmeliler (4 b), Geçici Personel (4 c), İşçiler (4 d) olarak belirlenmiştir. Söz konusu 4. maddenin birinci fıkrasında da aynı şekilde “Kamu hizmetleri; memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürülür” denilmektedir.

Hükümet bilinçli olarak kamu çalışanları arasında kadro adaletsizliğini gidermekten bahsederken, bir yandan da kamu hizmetlerini ayrı standartlardaki kamu görevlilerine yaptırmayı amaçlamaktadır. Yani devlet memuru azaltılacak, 4(b) ve 4(c)'liler kadroya geçirilecek, 4(d)'lilerde tıpkı Tekel işçilerinde olduğu gibi 4(c)'ye geçmeye zorlanacaktır.

Halbuki, devletin çalıştırdığı memurlarını nerede istihdam edeceği bellidir. 657 Sayılı Kanunun 4. maddenin (a) fıkrası bunu açıklamaktadır. Buna göre “kuruluş biçimi ne olursa olsun, kamu tüzel kişilikleri ile devlet genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerinin ifası ile görevlendirilenler bu kanunun uygulanmasında memur sayılırlar” denilmektedir.

Yasadaki bu kabule rağmen hükümet, yapmayı planladığı düzenlemeler kapsamında nihai olarak memurların anayasal güvencelerinin kaldırılmasını, esnek ve sözleşmeye dayalı bir sistemin getirilmesini ve memurlar üzerinde siyasi baskı yaratılmasını hedeflemektedir.

Hükümet aynı şekilde; işçiler için de daha esnek bir çalışma statüsünün belirlenmesi kapsamında geçici, mevsimlik, kısmi, gündelik veya davetli statüde sözleşmeli olarak çalışma biçimleri yaygınlaştırılmaya çalışılarak, işçilerin kazanılmış hakları ve sosyal güvencelerini ortadan kaldırılmaya çalışılmaktadır. Sonuç itibarıyla bu durum, hem işçi hem de memurlar arasında sendikasız, hükümet yanlısı, düşük ücretli, siyasi baskılara açık, yozlaşmış, ücret dengesi olmayan, adam tutan ve taraf olunan, çalışma koşulları kötüleştirilmekte olan bir sürece doğru kaymaktadır.

Diğer yandan, 657 sayılı Kanunun 4. maddesi ile ilgili ilk düzenlemeler AKP Hükümetlerinden önce de bulunmaktadır. Ancak bu maddenin değiştirilmesi ile ilgili olarak AKP, mülga 2. paragraf (sözleşmeli personelle ilgili paragraf) 4.4.2007-5620 4. madde değişikliği, ek paragraf: 4.4.2007-5620 4. maddeye ek değişiklik, ek cümle 25.6.2009-5917/47. maddesiyle 657 sayılı Kanunun 4. maddesi 2. paragrafına yapılan ekleme ile değişikliklere gitmiştir.

Hükümetin bu alandaki uygulamaları ile esasında devlet memuru tanımının ortadan kaldırılarak yerine ne olduğu bilinmeyen, sosyal güvencesi olmayan, çalışma hakkı ve süreleri kısıtlanmış, her gün işten atılım korkusu yaratan, baskıcı ve adil olmayan 4 (c) uygulamalarının genişletilmesi öngörülmekte yeni, yandaş ve baskı altında tutulan bir kamu çalışanı tipini yaygınlaştırılmaya çalışılmaktadır. Esas sorun burada yatmaktadır.

Diğer yandan, kamu kesiminde istihdam edilenler açısından kanayan bir yara olarak değerlendirilen 4 (c) uygulamaları ne yazık ki ıstırap verici bir konuma gelmiştir. Bunu Tekel işçilerinin yaşadığı şartlar içinde bütün milletimiz görmüştür. Tekel işçilerinin ülkede milyonlarca işsiz varken sen bu işi ve ücreti beğenmiyorsun, aldığın ücreti çalışmadan yatarak alıyorsun, seni işten atarım gibi tehditlere muhatap olması, yarın 4 (c) kapsamında olanlara nelerin yapılacağını bildiği için bu gün 4 (c)'ye geçmeye karşı çıkan işçilerin ne derecede haklı olduklarını ortaya koyan gerçekler olarak karşımıza durmaktadır.

Kaldı ki, ne Tekel fabrikalarının kapatılması ne de Tekel işçilerinin hak ettiklerinden daha düşük ücretlerle, sosyal güvencesi azaltılmış koşullarda çalışmaya zorlanması kendi tercihleri değildir. Vatandaşımız üretmek ve çalışmak istemektedir. Hükümetin görevi ise bu arzusu olan vatandaşlarımıza iş ve aş vermek veya verecek düzenlemeleri sağlamaktır.

Bugün açıdan, Şubat 2010 itibarıyla yaklaşık 2 bin kişisi 4 (c) kapsamında olmak üzere, kamuda sözleşmeli statüde çalıştırılan yaklaşık 17 bin 500 kişi bulunmaktadır. Bunlar kendileriyle akdedilmiş sözleşmelerine bağlı olarak görev yapmakta ve uzun süreli bir iş güvenceleri ne yazık ki bulunmamaktadır. Bu sözleşmelerin en güçlü maddesi hiç kuşkusuz fesih maddeleridir. Yani fesih şartı sözleşmeli personelin tepesinde Demokles'in Kılıcı gibi durmaktadır. Bu açıdan bakıldığında, kamuda devlet memurunun yaptığı işlerin bunlar eliyle gördürülmesi bu şartlarda sosyal açıdan ve ahlaken de uygun olarak değerlendirilmemektedir.

657 Sayılı Kanun kapsamında yer alan ve 4 (c) kapsamında çalışan personelin memur sendikalarına üye olabilecekleri, 2010 yılında bu haklarının olduğu belirtilmektedir. Bu yönü ile bakıldığında Hükümet bir taşla üç kuş vurmayı hedeflemektedir. Birincisi kamu istihdamını 4 (c) kapsamında genişletmek, ikinci ise memur olmayan kamu görevlilerini memur sendikalarına üye yapmak, üçüncüsü de bu kapsamda memur sendikalarına üye olacak görevlilerin yandaş sendika olan Memur-Sen'e kaydolmalarını sağlamaktır.

Sonuç olarak bakıldığında, kamu personel rejiminin üniter devlet yapısında, hukukun üstünlüğü çerçevesinde, çalışan ve çalıştırılanların haklarını adil bir biçimde gözeten, anayasa ve yasalarda vaaz edilmiş hakları kullanabilen, baskıcı olmayan, kamuda yandaş çalışan kamu görevlisi anlayışını kaldıran, çağdaş, sosyal bütünlüğü destekleyen bir düzenlemeler bütününe ihtiyaç bulunmaktadır. Milliyetçi Hareket Partisi iktidara geldiğinde bu konuda gerekli düzenlemeleri yapacaktır. Bu konuda hiç kimsenin şüphesi olmamalıdır.

İş Güvencesiz Çalışmaya Hayır!

■ **Bircan AKYILDIZ** / Türkiye Kamu-Sen Genel Başkanı

40

Türk kamu personel rejiminde, memurluk bir meslek olarak kabul edilmiştir. Kanuna göre devlet, memur alırken, eşitlik ve ayırım gözetmeme ilkesini uygulamak zorundadır. Memurlar görevlerini amirlerine bağlı olarak ancak tarafsız bir biçimde yapmakla yükümlüdürler. Memuriyete girişin şartları da kanunla belirlenmiştir. Kimi hizmetler için özel öğrenim gerekmektedir. Ayrıca memurluğa girişte yarışma sınavları ile belirlenecek ehliyet ve liyakat da aranır. Kişiler eğitimleri, bilgi ve becerilerine göre memurluk mesleğine girerler, bu meslekte sürekli çalışarak ve yetişerek önceden belirlenmiş kurallara göre yükselirler. Memuriyete atanma, görev ve yetkiler, hak ve yükümlülükler, aylık ve ödenekler, özlük işleri, kanunla düzenlenir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, memuriyeti sınıflandırma esasına dayandırmıştır. Belirli sınıftaki memurlar hizmet süreleri ve başarı derecelerine göre kademe ve derece ilerlemesine hak kazanırlar.

Kamu hizmeti yapan memur, devlet otoritesini temsil etmekte ve bu otoriteyi kullanmaktadır. Memur, çalışması ile kamu hizmeti ürettiği için ve bu hizmeti üretirken devleti temsil ettiği ve devlet otoritesini kullandığı için özel kesim işçilerinin içinde bulunduğu çalışma ilişkilerine tabi olamaz. Bu yaklaşımla, memurların çalışma ilişkilerinde tabi oldukları kurallar tek yanlı üretilen, çeşitli güvenceler içeren bir statü rejimine bağlanmıştır. Statü temeline dayalı olan bu çalışma rejiminde, memurun, başta iş güvencesi olmak üzere çeşitli ayrıcalıkları vardır. Ancak bu ayrıcalıklara sahip olmasına yol açan nedenler yüzünden, yani kamu görevlisi olması nedeniyle, memurun sözleşme

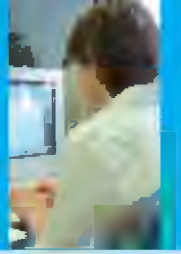
özgürlüğüne sahip olmaması gerektiği gibi bir görüş oluşmuştur.

Yukarıda özetlediğimiz bu anlayış, refah devleti uygulamalarının yaygınlaşması, kamu kesiminin büyümesi, kamu çalışanlarının sayıca çoğalması ve mesleki çeşitliliğin artması sonucunda geçerliliğini yitirdi. Özellikle 1960'lı yıllardan itibaren memurların statü temeline bağlı çalışma ilişkileri, özel kesim işçilerinin sahip olduğu sendikal haklarla donanmaya başladı.

Diğer taraftan çalışma hayatının demokratikleşmesi ve sosyal devlet uygulamalarına paralel olarak, özel kesim işçileri de iş güvencesinden yararlanmaya ve başlangıçta memurların ayrıcalığı gibi kabul edilen emeklilikte gelir güvencesi gibi sosyal kazanımlara sahip olmaya başladılar. Böylece memurların statü hukuku ile işçilerin sözleşme hukukunun ayrılığı ortadan kalkmaya başladı.

Ancak memur ve işçi statülerinde çalışanların en yüksek ortak paydada yakınlaşmaları şeklinde niteleyebileceğimiz ve kamu personel rejimi reformunun temeli olması gereken bu gelişme, son yıllarda aksine bir durum izlemeye başladı. Memurların iş güvencesinin ortadan kaldırılarak sözleşmeli statüye geçirildiği, sendikal ve demokratik haklarının verilmediği, işçilerin de çağrı usulüne göre, esnek, kısmi zamanlı çalışma şartlarına göre istihdam edildiği, 1980 sonrası küresel yapılanmanın bir özelliği olarak ortaya çıkan bir yapılanma benimsendi.

Ekonomisini küresel politikalar doğrultusunda yapılandırma süreci içerisinde, Türkiye'de de kamu kesimindeki iş güvencesini zayıflatmaya ve çalışma ilişkilerini esnekleştirmeye yönelik çabalar yoğunluk kazandı.



Gerek İş Kanununda geçtiğimiz yıllarda yapılan değişiklikler, gerekse kamu personel rejiminde istihdam şekillerinde yapılması düşünülen değişiklikler, küresel politikalara uyum adı altında Türkiye için örnek alınması gereken uygulamalarımız gibi gösterilmektedir.

Bilindiği gibi hükümet, bir kamu personel kanunu tasarısı taslağı hazırlamış ve memurların istihdam şekillerini yeniden düzenleme amacını ortaya koymuştur. Bu taslağın olumlu ya da olumsuz yanlarını belirtmeden önce kamu personel reformunun mantığını ve amacını ortaya koymakta fayda vardır. Yukarıda kısaca özetlemeye çalıştığımız ülkemiz kamu kesimi istihdam yapısı, özellikle küresel eğilimlerin arttığı 1980 sonrası dönemde sıkça değiştirilmeye çalışılmıştır. Bu amaçla kamuda sözleşme esasına dayalı bir istihdam getirilerek, kamu çalışanlarının sayısı azaltılmak istenmiştir. Ancak; o dönemde yasal kısıtlamalar nedeniyle bu uygulamalar, hedefine ulaşamamış ve ülkemizde kadro karşılığı sözleşmeli personel uygulaması gibi değişik bir istihdam şekli ortaya çıkmıştır.

1990'lı yıllarda gündeme gelen öneriler, kadro sistemini belirleyen hizmetin gerekleri ölçütünü ülkenin ve halkın gereksinimleri yerine, özelleştirme ve kamu hizmet alanını ticarileştirme politikasına endekslemiştir. Bu durum, iç ve dış borç alacaklılarının giderek büyüyen baskıları altında, ulusal bütçenin büyük oranda faiz ödemelerine ayrılmasıyla bütünleşmektedir. Özelleştirme politikası ve aşırı borç yükü, kamu hizmetleri alanının daraltılması ve mali kaynakların borç ödemelerine ayrılması için toplumsal hizmetlerden vazgeçilmesi sonucunu doğurmaktadır. Günümüzde gerçekleştirilmeye çalışılan reformlarda kullanılan temel ölçüt budur.

İstihdam sistemi bakımından, kamu kesiminde memurluk yerine sözleşmelilik, kadro gereği eşit işe eşit ücret yerine sözleşme gereği performans ücret sistemi, genel olarak kamu kesimi istihdam rejimini özel kesim istihdam rejimi içinde eritme özelliklerine sahip bir yapı öngörmektedir.

Günümüzde özel kesim istihdamı, "esneklik" adı altında, işçinin işverenler arasında iş aleti gibi alınıp satılması yada kiralanmasını öngören bir İş Kanunu ile karşı karşıyadır. Kamu personel reformunun özel kesime benzer yapı kurma hedefi, kamu kesiminde görece gelişkin çalışma ilişkilerini özel kesime taşımak gerekirken tam tersini yapmak ve özel kesimde geçerli görece geri çalışma ilişkilerini yaygınlaştırıp sürekli hale getirmek anlamına gelecektir.

Bu gün, hükümetin sıklıkla ifade ettiği, "bürokratik oligarşi", "çalışmadan maaş alan kamu

çalışanı", "bankamatik memuru" gibi ifadeler, kamu çalışanını bütçeye yük olarak gören ve ülkede oluşan hizmet sorunlarının ve ekonomik sorunların kamu kesimi çalışanları nedeniyle yaşandığını düşünen bir görüşün açıklamalarıdır. Bu görüşün temelinde kamu çalışanlarının sayısının azaltılarak, kamu hizmetlerinin sözleşmeli personeller eliyle gördürülmesi yatmaktadır. Oysa yetkililerin her fırsatta hedef olarak gösterdiği AB standartlarıyla karşılaştırıldığında, Türkiye'deki kamu personeli sayısının azlığı ortaya çıkmaktadır. Ülkemizde bir kamu çalışanın hizmet sunduğu ortalama vatandaş sayısı bir çok Avrupa ülkesinin üstünde seyretmektedir. Bu rakam ABD'de 13, İspanya ve İtalya'da 25, Almanya, Y.Zelanda ve Avusturya'da 18, Finlandiya'da 9 ve Fransa'da 12 iken, Türkiye'de her bir kamu çalışanı yaklaşık 32 kişiye hizmet vermektedir. Ülkeler ortalamasının 20 olduğunu düşünecek olursak, ülkemizde kamuda çalışanların sayısının 3 milyon 500 bin civarında olması gerekmektedir.

Türkiye Kamu-Sen'in görüşü; yapısal değişime ihtiyacı olan birçok alanda, ilgili düzenlemelerin konuyla alakalı kurumlar ve sivil toplum kuruluşlarının ortak çalışması ve kamuoyunun da desteği ile yapılmasıdır. Kamu personeli ile ilgili yapılmak istenen düzenleme de bu çerçevede ele alınması gereken bir konudur. Başta ücret adaletsizliği gibi birçok sorun iktidar için Kamu Personeli Kanun Tasarısı Taslağı'na dayanak oluşturmakta ve hükümet tarafından yasanın gerekçeleri arasında gösterilmektedir. Ancak tasarının tümünü detaylarıyla ele aldığımızda yapılmak istenenin yaşanan sorunları çözmekten çok, başka amaçlara yönelmiş olduğu ortaya çıkmaktadır.

Son dönemde ülkemizde görülen uygulamalar, kamuda istihdamı azaltmak, sözleşmeli personel uygulamasını yaygınlaştırarak iş güvencesini yok etmek ve esnek, kısmi zamanlı ve çağrı usulüne göre çalışma şekillerini kamuda yaygın istihdam şekli olarak uygulayarak, küresel politikalara uygun bir istihdam piyasası oluşturmak isteyen bir düşüncenin ürünüdür.

Ancak kabul etmek gerekir ki; mevcut kamu personel rejimi mutlak surette yeniden düzenlenmeli ve büyük bir kaosa dönüşmüş olan ücret ve ödeme sistemi sadeleştirilmeli, hizmet çeşitliliği göz önünde bulundurularak, mesleki alanda meydana gelen değişimler yeni personel sistemine yansıtılmalıdır. Bunun yanında kamuda ortaya çıkmış olan ücret adaletsizliği giderilmeli, kamu çalışanları ILO standartlarında demokratik, sosyal ve sendikal haklarla donatılmalı ve toplu sözleşme ve grev hakkına kavuşturulmalıdır.

Ancak; yapılmak istenilen değişikliklerin özünde kamudaki istihdam şeklini değiştirmek yatmaktadır. Bu nedenle de mevcut düzenlemede bulunan sınıflandırma ilkesinden tamamen vaz geçilerek, kadro ve pozisyona göre bir düzenleme getirilmek istenmektedir. Buna göre; belirlenen kadro ve pozisyonunda görev yapan kamu çalışanlarının memur statüsünde çalışması, bunların dışında kalan tüm kamu görevlilerinin ise sözleşmeli statüye geçirilmesi öngörülmektedir. Burada “sözleşmeli personel” ile her yıl sonunda yenilecek sözleşme karşılığı istihdam edilecek personel anlaşılmaktadır. Sözleşmeli personel istihdamı, Türk kamu personel rejiminde memurlar gibi statü hukukuna tabi, ancak memur ve diğer kamu görevlilerinin dışında işçi sayılmayan kendine özgü bir çalışma biçimidir. Sözleşme esasına göre çalışanların, iş güvencelerinden mahrum olarak, 1 yıl süre ile istihdam edileceği aşıkardır. Son dönemde Hükümet tarafından hazırlatılan bir kanun taslağına göre, süresi sonunda yenilenmeyen sözleşmeler, bildirim gerek kalmadan feshedilmiş sayılacaktır. Sözleşmeli olarak kamuda görev yapanların iş güvencesine kavuşması ise ancak aralıksız 15 yıl süre ile sözleşmenin yenilenmesi şartına bağlanmıştır. Bunun yanında sözleşmeli personel kavramının da tam zamanlı ve kısmi zamanlı olarak ikiye ayrılıyor olması, kamudaki yaygın istihdam şeklinin esnek çalışma usulüne göre ve iş güvencesiz olarak düzenleneceğini göstermektedir. Şu anda kamuda görev yapan yaklaşık 2,4 milyon memurun 1,5 milyonunun zaman içinde sözleşmeli statüye geçirileceğini düşündüğümüzde, kamu hizmetlerinin büyük çoğunluğunun sözleşmeli personeller eliyle gördürüleceği ve bu personellerin gelecek kaygısıyla siyasi otoritenin tahakkümü altına gireceği açıktır.

657 sayılı Kanunun içine dahil edilen 4/b ve 4/c gibi uygulamalar bu isteğin bir tezahürü olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle son 10 yılda kanunun 4/b maddesi uyarınca sözleşmeli olarak çalıştırılan personel sayısındaki artış; ileride kamuda belirlenecek asıl istihdam şeklinin sözleşme esasına dayandırılmak istendiğini göstermektedir. Bununla birlikte kamuda 4/c statüsüne göre çalıştırılanların sayısı da her geçen gün artmaktadır. En son yayınlanan karara göre,, 2010 yılı içinde 4/c’li istihdamının 14 binden 37 bine çıkacağı görülmektedir. 4/c statüsünde istihdam ise hepimizin bildiği gibi sözleşmeli istihdamın da gerisinde, kamuda geçici eleman çalıştırılması olarak karşımıza çıkmaktadır. Burada asıl üzerinde durulması gereken konu, kamuda yaygınlaşmakta olan bu tarz istihdam şekillerinin iş güvencesiz, esnek, sendikası ve düşük ücretli bir sisteme doğru gidişin izleri olduğudur. Türkiye Kamu-Sen olarak hem 4/b ve 4/c sta-

tüsünde çalışan kamu çalışanlarının mevcut yasal düzenlemeden çıkarılması ve tüm çalışanların iş güvencesine ve sendikal haklara kavuşturulması için her türlü mücadeleyi vermekteyiz. Ancak şu anda bu statülerde çalışanları da göz ardı etmemiz mümkün değildir. Bu nedenle sözleşmeli ve geçici statü ile istihdam edilen personelin mali, sosyal ve özlük haklarının iletılması için de her türlü eylem ve etkinliği gerçekleştirmekteyiz. Bunun en güzel örnekleri, TEKEL işçileri ile birlikte yürütülen eylemler sonucunda 4/c’li personelin özlük haklarında ilerleme sağlanması, maaşlarının artırılması, sendikal haklara kavuşturulması, Konfederasyonumuza bağlı Türk Büro-Sen bünyesinde 4/c çalışanları için gerçekleştirilen çalıştay ve 2008 yılı toplu görüşmelerinde 4/b2’li ve 4924 sayılı personel için becayiş ve eş durumundan dolayı tayin hakkının elde edilmesi olarak sayılabilir.

Öte yandan İş Kanunu’na göre çalışan işçilerin istihdamına da hukuksal alanda “sözleşme rejimine tabi istihdam” adı verilir. “Sözleşmeli” statüye geçiş ile kastedilenin işçi statüsüne geçiştir. Yeni kamu personel rejiminde istihdamın, küçültülmüş devletin küçültülmüş asli görevlerini yürütecek, asgariye indirilmiş memur kadrosu ile; diğer hizmetleri yürütecek çağrı üzerine çalışma dahil, esnek çalışma biçimlerinde istihdam edilebilen, 4857 sayılı yasaya tabi işçi statüsünde personelden oluşacağı ve kamu hizmetlerinin taşeronlaşacağı anlaşılmaktadır.

Geçtiğimiz dönemde sağlık çalışanları arasında uygulanan sözleşme uygulamasının başarısızlığa uğraması ve bu uygulamadan vaz geçilmesi aslında yetkililer için bir uyarı niteliği taşımaktadır. Hem hizmetlerin devamlılığı hem de gördürülen hizmetlerin sorumluluğunun yüklenilmesi açısından, iş güvencesi olmayan personellerin devlette yaygın olarak çalıştırılması büyük bir risk oluşturacaktır.

Bunun yanında daha önce hazırlandığını belirttiğimiz taslakta, kamu hizmetlerinin memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel, işçi ve diğer kamu görevlileri tarafından sunulacağı hükme bağlanarak kamudaki istihdam şeklinin özel kesim istihdam şekliyle benzeştirilmeye çalışıldığı göze çarpmaktadır.

Mevcut düzenlemede bulunan kariyer ve liyakat ilkesi somut esaslar dışında yeni getirilen ve değerlendirmenin objektif olmaktan uzak, nesnel ölçütlerle yapılacağı performansa dayandırılmıştır.

Bu açıdan bakıldığında tasarı, performansa dayalı ödeme, profesyonelliğe verilen önemin artması, kamu hizmetlerinde müşteri satıcı anlayışının yerleşmesi, rekabet ve diğer pazar ekonomisi unsurlarının getirilme-



si, iş güvencesinin yok edilmesi, sendikasılaştırma ve kamu çalışanlarının sayısının azaltılması gibi sonuçlar getirmektedir.

Bu gelişmeler, kamu çalışanları açısından kabul edilecek, örnek alınacak gelişmeler olarak kabul edilemez. Türkiye’de yıllardır tartışılan işçi memur ayırımı ve yapılması sürekli gündemde olan personel reformunun sağlıklı bir sonuca ulaşması için, sözleşme hukuku içinde çalışan işçilerin sosyal güvencelere ve iş güvencesine sahip olmaları gerektiği anlayışıyla, statü hukuku içinde çalışan memurların “hizmetkar” değil çalışan olarak gerçek sendikal hak ve özgürlüklere sahip olmaları anlayışının birlikte yerleşmesi sağlanmalıdır.

Ancak öngörülen yeni kamu personel rejimi, çalışanların hak ve özgürlükler açısından en yüksek ortak paydada eşitlenmesini değil, tam tersine memurların istihdam güvencesinin ve sosyal kazanımlarının zayıflatıldığı, işçilerin ise esnek çalışma biçimleri içinde sendikasılaştığı en düşük ortak paydada eşitlenmesini öngörmektedir.

Hükümetin yapmak istediği; bazı maddelerini ön plana çıkarttığı ancak, kamuda istihdamı azaltacak, sözleşmeli, çağrı usulüne göre, esnek ve kısmi zamanlı istihdamı getirerek, iş güvencesini yok edecek maddelerini toplumdaki ısrarla gizlediği bu taslağa zemin hazırlamaktır. Bu nedenle de eşit işe eşit ücret, mali ve sosyal hakların iyileştirilmesi, ücret ve ödeme sisteminin sadeleştirilmesi gibi konular ön plana çıkarılarak, taslak için destek alınmaya çalışılmaktadır.

Ne var ki; Türkiye Kamu-Sen, daha önce Kamu Yönetimi Reformu’nda gösterdiği refleks ve tepkinin bir benzerini de kamu personel rejiminde yapılmak istenilen tahribata karşı göstermekte ve küresel piyasalara uyum amacıyla hazırlanan ve memurluk mesleğini, iş güvencesini ve sendikaları yok etmeyi amaçlayan girişimleri durdurmak için her türlü mücadeleyi vermektedir. İş güvencesinin ortadan kaldırılmadığı, gerçek sendikal ve demokratik hakların sağlandığı, grev ve toplu sözleşme haklarını içeren, kamu çalışanlarının sorunlarını çözebileceğine inandığımız bir tasarıya ise tüm samimiyetimizle destek verebileceğimizi belirtmek istiyoruz.

Kamu Personel Rejimi Dayatmasına Teslim Olmayacağız

■ Sami EVREN / KESK Genel Başkanı

Kamu Yönetim Reformunun bir parçası olan Kamu Personel Rejimi Reformu kamu yönetiminde amaçlanan neo-liberal yeniden yapılanmanın ayaklarından biridir. Kamu Personel Rejimi Reformu’nun ön gördüğü değişiklikler, kamu çalışanlarının sayısının azaltılması, kamuda istihdam biçimlerinin ciddi oranda esnekleştirilmesi ile performansa dayalı ücret anlayışının yerleştirilmeye çalışılmasıdır.

Öngörülen reformda, kamuda kadrolu çalışma istisna, sözleşmeli istihdam genel kural haline getirilmektedir. Böylece mevcut kamu personelinin 2/3’ünü sözleşmeli hale getirilerek personel giderlerinin önemli ölçüde azaltılmasını hedeflemektedir. Bilindiği üzere kamu emekçilerinin tasfiyesine yönelik düzenlemeler yapılırken kullanılan temel söylem kamu emekçilerinin sayısının fazla olduğudur. IMF ile yapılan anlaşmaların odağına kamunun küçültülmesi ve özellikle de kamu ça-

lışanlarının tasfiyesi oturtulmaktadır. Oysa nüfusa göre kamu emekçisi sayısının en düşük olduğu ülkelerden bir Türkiye’dir: Fransa yüzde 8,2, Almanya yüzde 5,3, ABD yüzde 7,5, Kanada yüzde 8,1, Türkiye yüzde 3,2.

Getirilen istihdam şekilleri açısından bakıldığında, tam zamanlı ve kısmi zamanlı çalışanların memur, sözleşmeli personel, geçici personel, diğer kamu görevlileri ve işçiler olarak belirlendiği görülmekte, çalışma sürelerinin yapılacak işin niteliğine göre ilgili kurum tarafından belirleneceği vurgulanmaktadır. Kamu hizmetlerinin piyasalaştırılmasını sağlayacak teknik yapının oluşturulmasını hedef alan reformda, yöneticiler ile askerleri ve emniyet görevlilerini memur kadrosunda tutulması, diğer memurların tümünü sözleşmeli personel pozisyonuna taşınması amaçlanmaktadır.

Reformda, kamu istihdamının temelini oluşturması planlanan “sözleşmeli personel”; tam zamanlı veya

günün belli saatlerinde veya haftanın ya da ayın belirli gün ve saatlerinde kısmi zamanlı olarak çalıştırılan ve işçi sayılmayan personel olarak görülmektedir. Kimlerin sözleşmeli olacağı ise sözleşmeli personel pozisyonlarının standart unvanlarını gösteren sözleşmeli pozisyon unvanlarına göre belirlenecektir. Başta öğretmenler ve doktorlar olmak üzere, hizmetliler, avukatlar, mühendisler, hemşireler, postacılar, teknisyenler ve benzeri kadrolarda istihdam edilen geniş bir kesimin sözleşmeli olarak istihdam edilmesi planlanmaktadır. Kamu emekçilerinin önemli bir bölümü, kamu personel yasa tasarısının yasalaşmasından sonra kadrolu olmaktan çıkacak, “sözleşmeli pozisyon”da istihdam edilecektir. Böylelikle, Hizmet Ticareti Genel Anlaşması’nın (GATTS) altyapısı sağlamlaştırılmaya çalışılmaktadır.

Reformun ön gördüğü şekliyle, sözleşmeli olarak çalışanlardan kısmi süreli çalışanların emeklilik sigorta primleri “tam çalışma” karşılığı yatırılmayacaktır. Önceden belirlenen çalışma süresinin altında çalışan öğretmenler ile (örneğin branş öğretmenleri) sınıf öğretmenleri arasında ücret ve emeklilik prim ödemelerinde ciddi farklılıklar ortaya çıkacaktır. Bu durumda sözleşmeli olarak çalışanların aylık ücretlerinde ve sigorta primi ödemelerinde ciddi azalmalar meydana gelecektir. Çalışması tam zamanlı olarak kabul edilmeyen çok sayıda kamu emekçisinin, ekonomik, sosyal ve özlük hak kayıplarının yanı sıra, sosyal güvenlik kazanımlarında da ciddi kayıplar söz konusu olacaktır.

Reformun ön gördüğü denetim şekli, her kamu personeli için personel ve başarı değerlendirme dosyası tutulması şeklindedir. Bu dosyanın tutulmasının iki temel amacı vardır. Birinci amaç, tüm çalışanların yönetici ya da amirler tarafından personel ve başarı değerlendirme formları ile sıkı bir denetime tabi tutulmasıdır. İkinci amaç ise, çalışanların personel ve başarı değerlendirmesinde başarılı gözükmesi için daha fazla ve daha yoğun çalışmak zorunda kalacak olmalarıdır.

Dayatılmaya çalışılan performansa dayalı bu ücret anlayışının, mevcut kamu yönetimi anlayışının ve değerlerinin de bir dönüşümünü beraberinde getirmesi kaçınılmazdır. Başarı formlarının düzenlenmesi tamamen yönetici ya da amirin inisiyatifine bırakılmakta ve değerlendirmede tamamen öznel kriterler getirilerek, çalışanların iradesi ve kişiliği resmen yok sayılmaktadır. Memurlar gibi sözleşmeli personelin de bir başarı ve sicil dosyası bulunacaktır. Sözleşmeli personelin sözleşmesinin yenilenmesinde veya feshinde özlük, başarı ve sicil dosyaları başlıca dayanak olacaktır. Yasaya göre, memurların görevlerine son verilmesi ve haklarında emeklilik hükümleri

ri uygulanması için üst üste iki kez yetersiz sicil almaları gerekirken, bir kez yetersiz sicil alan sözleşmeli personelin sözleşmeleri hiçbir biçimde yenilenmeyecektir.

Getirilmek istenen yeni personel sistemi, kamu personel sisteminin iç örgütlenmesini örgütlü, nitelikli çalışanlar ile değil; esnek, savunmasız, iş güvencesi gösterdiği performansa bağlı olan bir yapıda yeniden kurmayı amaçlamaktadır. Bu anlamda yeni personel sisteminin getireceği yeni sistemin temel özelliklerini tahmin etmek güç değildir:

- Anayasal ve yasal iş güvencesi ortadan kalkacak,
- Kamuda memurluk yerine sözleşmelilik düzeni getirilecek,
- Kadro gereği eşit işe eşit ücret yerine, bireysel performansa göre bireysel ücret belirlenecek,
- Kamunun hemen her biriminde esnek çalışma ilişkileri esas olacak,
- Norm kadro uygulaması tüm kamuda yaygınlaşacak,
- Toplam Kalite Yönetimi ve Performans Denetimi tüm kamuda işler hale getirilecek,
- Emekçilerin iş yükü sürekli olarak artacak,
- Birlik ve dayanışmanın sembolü olan sendikalaşma fiilen engellenecek.

Etkinliğe vurgu yapan stratejik planlama, yönetim, esneklik gibi kavramlarla piyasacı/işletmecî mantığının kamu yönetimi alanına taşınmasıyla, yönetsel alan mali kararlar tarafından şekillendirilmeye çalışılmakta; özelleştirilmeler ile aşınmakta olan sosyal devlet anlayışı, devletin kendisinin piyasa mantığı ile yeniden yapılandırılmasıyla daha da zayıflatılmaktadır. Küreselleşmenin ve bilgi teknolojilerinin bir gereği olarak kamu yönetiminde gerekli görüldüğü iddia edilen yeniden-yapılanma/uyarlanma, kamu yararını gözetan bir noktadan ilerlemekten ziyade, küresel kapitalizm ile eklemlenmeye hizmet etmektedir. Neo-liberalizmin temelini oluşturan bu kuralsızlığın tüm kamuda hatta yaşamın her alanına girmesi ve yaygınlaşması sonucunda, yeni işsizler, sosyal güvenlikten yoksun bırakılmış yeni yoksulların ortaya çıkması kaçınılmazdır.

Kamu emekçilerinin mevcut haklarını elinden almak isteyen saldırı yasalarına karşı işyerlerinden başlayarak mücadeleyi yükseltmek, kamu hizmetlerini ve kazanılmış hakları savunmak, kamu hizmetinden yararlanan yurttaşların kitlesel karşı koyuşunu örgütlemek bugün her zamankinden daha önemli hale gelmiştir. Siyasi ikti-



darın kamusal alanı ve kamu emekçilerini tasfiye planları karşısında, kamuda sendikal örgütlülüğün genişlemesi, farklı statüdeki emekçilerle ilişkilerin ve bağların yeniden kurulması ve geliştirilmesi gerekmektedir. Sendika ve konfederasyonların, ortak-fiili-meşru mücadele girişimlerinin güçlendirilmesi için herkese, yapılacak değişikliklerden doğrudan etkilenecek olan her kişi ve kuruma büyük sorumluluk ve görevler düşmektedir.

Tüm emekçiler ve onların örgütlü gücü olan sendikalar, tek tek işyerlerinden başlayarak tüm hizmet alanlarında, tarihin en büyük saldırısına karşı tüm güçleri ile direnme sorumluluğuyla karşı karşıyadır. Dolayısıyla,

gelenen noktada sorun, sadece memurların mevcut ayrıcalıklarının savunulması olarak ya da basit bir “memur yada personel kıyımı” olarak görülmemelidir. Bugün, tüm kamu emekçilerine ve sendikalara düşen görev, ege-men sınıfların bu yeni saldırı dalgası karşısında, ayırım yapmaksızın tüm emekçileri birleştirecek bir mücadele programı ve perspektifi ortaya koymak ve saldırının bütününe gören bir noktadan mücadeleyi yükseltmektir. Sermayenin bütün gücüyle yürütmeye çalıştığı kapsamlı saldırı dalgası, ancak tüm sendikaların, emek ve demokrasi güçlerinin birlikte yürüteceği “birleşik mücadele” ile geri püskürtülebilir.

Kamu Kesiminde İstihdam Türleri ve 4-C

■ Hamit UÇMAN / Devlet Personel Başkanlığı Uzman Yardımcısı

1. Giriş

Türkiye Cumhuriyeti Devleti’nin temel belgesi olan “Anayasa”nın değiştirilmesine ilişkin teklifin tartışıldığı, şu günlerde, asıl tartışılması gereken konular her zaman olduğu gibi yine gözden kaçırılmaktadır. Tartışma düzlemimize dikkat ettiğimizde, tüm kesimlerin sıkıştığı, içinden çıkamadığı temel konu “hukuk” anlayışımızın ne yönde değiştiğidir. Tartışmaya katılan tüm tarafların hareket noktası; Türkiye Cumhuriyeti’nin “Hukuk Devleti” olma yolunda istikametinin hangi yönde olacağıdır. Anayasa teklifine, başta iktidar sahipleri olmak üzere olumlu yaklaşanlar; bu değişikliklerin, Türkiye Cumhuriyeti’nin “Hukuk Devleti” olması yolunda devrim niteliğinde değişiklikler olduğunu savunmaktadırlar. Bunun yanında başta ana muhalefet olmak üzere anayasa teklifine karşı çıkanlar ise bu değişikliklerin Türkiye Cumhuriyeti’nin “Hukuk Devleti” olma vasfını ortadan kaldıracaklarını -Tek Adam- yönetimi gibi otoriter yönetim anlayışını getireceğini ifade etmektedirler.¹ Görüldüğü gibi desteklerken de karşı çıkarken de ortak gerekçe; “Hukuk Devleti” ilkesinde yaşanması muhtemel değişimlerdir. Bu kadar tartışmaya konu olan “Hukuk Devleti” nedir?

Hukuk Devleti en kısa tanımıyla, hukuk kurallarına bağlı olan, vatandaşlarına hukuki güvenlik sağlayan devlet demektir.² Anayasa Mahkemesi de 12 Kasım 1991 tarihli ve K. 1991/43 sayılı Kararında hukuk devleti ilkesini, “yönetilenlere en güçlü, en etkin ve en kapsamlı biçimde hukuksal güvencenin sağlanması, tüm devlet

organlarının eylem ve işlemlerinin hukuka uygun olması olarak” tanımlamıştır.³ Anayasa Mahkemesinin hukuk devletine ilişkin diğer kararlarını incelediğimizde, yüksek mahkemenin hukuk devleti ilkesini başta insan hakları olmak üzere adalet, eşitlik, Anayasaya saygı gibi unsurları içinde bulunduracak şekilde geniş yorumladığını görmekteyiz.

Temel olarak “Hukuk Devleti” hukuka bağlı olan devlet olduğuna göre “Hukuk Devleti” olmanın bir takım gerekleri vardır. Devlet, yasama, yürütme ve yargı organlarından oluştuğuna göre hukuk devletinin 3 temel gereği olduğunu söyleyebiliriz. Bir hukuk devletinde; (1) Yasama organı hukuka bağlı olmalıdır, (2) Yürütme organı hukuka bağlı olmalıdır, (3) Yargı organı hukuka bağlı olmalıdır.⁴ Devleti oluşturan bu 3 organdan birisinin hukuka bağlılığında sıkıntı çıkması, bir silsile gibi devleti oluşturan diğer tüm organlarda sıkıntı yaşanmasına sebep olmaktadır. Dolayısıyla çağdaş demokrasilerde imtiyazlı ve ayrıcalıklı hiçbir grup-sınıf-kurum olmadan tüm yapıların hukuka bağlılıkları esastır.

Devleti oluşturan bu yapıların hepsinde, geniş anlamı ile tanımladığımızda kamu personeli çalışmaktadır. Çok basit bir mantıkla, devleti işveren (ki ekonomik krizin etkisi ve sosyal devlet olma vasfının bir gereği olarak devlet günümüzün en büyük işverenidir) olarak adlandırdığımızda, farklı hukuksal rejimlere tabii olsa da yargı mensuplarını, yasama da çalışan memurları, akademik personeli, askeri personeli, kamu da çalışan işçileri geniş

anlamı ile kamu personeli yani devlet çatısı altında istihdam edilenler olarak tanımlayabilmekteyiz.⁵ Söz konusu personelin büyük bir kısmı, devleti oluşturan öğelerden birisi olan yürütme çatısı altında görev yapmaktadırlar. Hukuk devleti ilkesine sadık kalması gereken bir devlet, yürütme organının hukuka bağlılığının bir gereği olarak kamu personeli ile alakalı yapacağı tüm işlemlerde hukuka uygun hareket etmek zorundadır.

Çalışmamızda yürütme organının, kamu personelinin son zamanlarda en popüler istihdam türü haline gelen Geçici Personel (4/C) istihdamına ilişkin, yaptığı işlemleri hukuka uygunluk açısından inceleyeceğiz. Öncelikle kamu personelinin nasıl tanımlandığına ilişkin görüşlerimizi aktardıktan sonra, kamudaki istihdam türleri hakkında bilgi vereceğiz. Ardından çalışmamızın temeli olan 4/C istihdamını değişen unsurlarıyla ayrıntılı değerlendirdikten sonra geline noktaya ilişkin bir tespitte bulunacağız.

Çalışmamız, bir yargıç mantığı ile var olan durumu yargılayıp ardından ceza veren bir bakış açısıyla ilgili kurum ve kişileri suçlamak değil aksine meri mevzuat hükümleri çerçevesinde yürütme organının konuya ilişkin yaptıklarını anlayabilme, “Hukuk Devleti” olma yolunda ilerleyen ülkemizin geldiği duruma ilişkin bir tespitte bulunabilme çabasıdır.

2. Kamu Personel Rejiminde İstihdam Türleri

Kamu personel rejiminde istihdam türlerine geçmeden önce kamu personelinin ne olduğunu açıklamamız gerekir. Kamu personeli, kamu görevlisi, devlet personeli, devlet görevlisi, memur, kamu çalışanı vb. ifadeler çoğu zaman bir biri yerine kullanılabilir. Son zamanlarda emekçi bir bakış açısının daha ağır bastığı “kamu çalışanı” teriminin kullanımı yaygınlaşmış olsa da “kamu personeli” veya “kamu görevlileri” terimleri daha sık kullanılmaktadır.⁶

Kamu personeli terimi; bir kamu kurumunda (seçimle değil) atama işlemiyle istihdam edilenleri anlatmaktadır. Bu anlamda kamu personeli, ‘bürokrat’ terimiyle aynı içeriğe sahiptir.⁷ Ancak “bürokrat” terimi üst düzey yöneticileri çağrıştırırken, “kamu personeli” teriminin kapsamı alt kademe çalışanlarına doğru genişler.⁸

Buradaki tanımlamada literatürde tartışılan bir durum söz konusudur. Bu durum ise kamuda istihdam edilen işçilerin kamu personeli teriminin kapsamına girip girmeyeceğidir. Tartışmayı yaratan sav, işçilerin kamuda istihdam edilseler de devlet personel rejimi kurallarına değil iş hukuku kurallarına bağlanmış olmalarıdır.⁹ Fa-

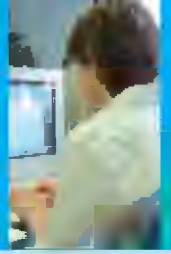
kat Türkiye’deki kamu istihdam politikası açısından bakıldığında kamuda çalışan işçiler politika dışı bırakılmamaktadır. Ayrıca kamu personeline ilişkin temel Kanun olan 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda (DMK) işçiler kamudaki istihdam türlerinden birisi olarak sayılmışlardır. Dolayısıyla kamu personeli; kamuda istihdam edilenlerin bir bütünü olarak değerlendirilmelidir.

Kamu personeli kavramına anayasa hukuku açısından bakarsak, kamu personeli teriminin Anayasa’da tanımlanmadığını görürüz. Daha önceki Anayasalarımızda da olduğu gibi 1982 Anayasası da kamu personeli tanımına yer vermemiş ve bunu da şu şekilde açıklamıştır: “Zira böyle bir tanımın unsurlarını açık ve kesin bir biçimde Anayasada vermek mümkün görülmemiştir. Getirilen düzenleme ile kamu hizmeti görevlilerinin çalıştırılma biçimlerine göre kendi içinde ayrılması kanun koyucuya bırakılmıştır”.¹⁰ 1982 Anayasası’ nı hazırlayanlar söz konusu gerekçe ile Anayasa’da 128. maddeyi düzenlemişlerdir.

128. maddeye göre “Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ile diğer kamu tüzelkişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle yürütülür. Memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir.” Buna göre kamu hizmetinde yer alacak kamu personeline temel grup memurlar ve diğer kamu görevlileridir.¹¹

Anayasa yapıcı, madde gerekçesine sadık kalarak kamu personeline ilişkin ayrıntılı düzenlemeyi yasa koyucuya bırakmıştır. Fakat burada dikkat edilmesi gereken bir husus; anayasanın ilgili maddesinde yer verilen “Kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler” ifadesidir. Bu ifade memur kavramının tanımlanabilmesi ve kamuda geçici hizmetlerin belirlenmesi açısından yol gösterici bir rol üstlenmiştir. Bu kriterden hareketle memur (4/A) ve geçici personel (4/C) arasında hizmet yönünden bir ayırım yapmak mümkün olabilmektedir.

Anayasadan yetkiyi alan yasa koyucu, kamu personeline ilişkin temel kanun maddesi olan 657 sayılı DMK’yı hazırlamış, 14/07/1965 yılında kabul etmiştir. 12056 sayılı ve 23/07/1965 tarihli resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren DMK, kamu personeline ilişkin ayrıntılı düzenlemeler getirmiştir. Bir nevi kamuda istihdam edilen personelin anayasası niteliğinde olan DMK, kabul edildiği günden itibaren günümüze gelinceye kadar birçok değişiklik geçirmiştir. Birçok maddesinin değişeceği bir paketin hazırlandığına ilişkin söylentiler geçmiş de



olduğu gibi bugünde gündemdeki yerini korumaya devam etmektedir.¹²

Kamu Personeline ilişkin temel kanun olması hasebiyle DMK' da düzenlenen istihdam türleri, kamu personel rejimindeki temel istihdam türleri olmaktadır. DMK' ya göre kamu personel rejiminde 4 çeşit istihdam türü bulunmaktadır.¹³ 657 sayılı DMK, "İstihdam şekilleri" başlıklı 4 üncü maddesinde: Kamu hizmetlerinin; memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürüleceğini hüküm altına almıştır.

2.1. Memurlar (4/A)

657 sayılı DMK'nın 4. maddesinin (A) bendi: "Mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler, bu Kanunun uygulanmasında memur sayılır. Yukarıdaki tanımlananlar dışındaki kurumlarda genel politika tespiti, araştırma, planlama, programlama, yönetim ve denetim gibi işlerde görevli ve yetkili olanlar da memur sayılır." şeklinde düzenlenmiştir.

Buna göre memur, Devlet ve diğer kamu tüzelkişilerinde görev yapan, genel idare esaslarına göre yürütülmesi gereken hizmetlerde çalışan, asli ve sürekli görevleri yerine getiren kimselerdir.

Memur olan kişi kamu görevine bir kadro ile yaşam boyu bağlanmış, hiyerarşik düzen içinde tanımlanmış bir konuma sahip, devlet bütçesinden düzenli bir gelir elde eden, kendisine görevi temelinde kamu yetkisini kullanma hakkı verilmiş kişidir.¹⁴

Memur olarak istihdam edilen kamu personeli, devletin kuruluş aşamasından son yıllara kadar kamu personel rejiminin ana gövdesini oluşturmuştur. Son yıllarda kamuda sözleşmeli personel çalıştırma politikası hız kazanmış olsa da, memur istihdamı hala önemini korumaktadır. 2004 yılı Mart ayı itibariyle, sivil kamu personeli toplam sayısı 2,6 milyon kişidir. Bunun 1,8 milyonu memur olarak çalışmakta, kamu personelinin yüzde 68'ini memurlar oluşturmaktadır.¹⁵

2009 yılı sonu itibariyle baktığımızda ise; 657 sayılı Kanun kapsamında ve Devlet Personel Başkanlığı' nın görev alanında yer alan Genel ve Özel Bütçeli İdareler, Sosyal Güvenlik Kurumları, Döner Sermayeli Kuruluşlar ve Kefalet Sandıklarına ait kadro ve pozisyonlarda 1.720.585 adet memur çalışmaktadır.¹⁶ Görüldüğü gibi kamu personeli içerisinde memur olarak çalışanların oranı %70' lerin altına günümüzde de düşmemektedir.

Memurun oransal olarak büyüklüğünde bir şey değişmese de, memurluk kavramının içi sürekli değişmektedir. 'Memur zihniyeti'/'Memur kafalı' gibi ifadeler toplumsal ilişkilerde aşağılayıcı sözler olarak kullanılmakta, neoliberal politikalarında etkisi ile memurlar devletin üzerinde yük oluşturan kesim olarak görülmektedir.

Ülkemiz kamu personel rejiminde memur istihdamına ilişkin en çok ileri sürülen savlardan birisi: Türkiye' de kamu personeli sayısının oldukça yüksek olması ve bu yüksek oranda memur istihdamının kamu personel rejimini hantal bir yapıya büründürmesidir.

Savunulan bu görüş bu satırların yazarı tarafından tamamen gerçek dışı olarak değerlendirilmektedir. Diğer ülkelerle karşılaştırıldığında Türkiye' de kamu personel sayısının oldukça düşük olduğu görülecektir. 1990 yılı temel alındığında, toplam nüfusları içinde kamu görevlilerinin oranı Fransa'da yüzde 8,2/ ABD'de yüzde 7,5, Almanya'da yüzde 5,3 iken Türkiye'de ise bu oran yüzde 3,2 olarak gerçekleşmektedir.¹⁷ Benzer şekilde 1998 yılını temel alınarak ülkelerdeki toplam istihdam içerisinde kamu istihdamının payı; İspanya'da yüzde 16, ABD'de yüzde 15, Almanya'da yüzde 13 iken Türkiye'de bu oran yüzde 9 şeklinde gerçekleşmektedir.

Rakamlar kamu personeli sayısının çok olmadığını aksine gelişmiş ülkelerdeki kamu istihdamının çok gerisinde olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte ülkemizde memur kadrosunda çalışan kişilerde bir ataletin bulunduğu aşıkardır. Bu durum özellikle memurun çalışmaya teşvik edilmesi açısından gerekli özenin gösterilmemesinin ve kötü niyetli bir şekilde işini yapmaktan kaçan memurun cezalandırılmaktan kaçınılmasının sonucudur. Dolayısıyla memur kavramının anlamının değiştirilmesi, farklı bir kavramsal çerçeveye oturtulması geline bu noktada kaçınılmazdır.

Geleceğin dünyasında memurun yerini ve anlamını tayin etmede pozisyon alanlar, bunun sadece bürokrasiyle sınırlı bir alana sahip olmadığını, halkın çıkarlarından rejimin niteliğine, nihayet elitlerin beklentileri ile endoktrine ettikleri değerlere ve bunun için kullandıkları araçlara bağlı olduğunu hatırlamalıdır.¹⁸

Memurluğun bürokrasi içerisinde dağılımına baktığımızda; memurluk mesleğinin asıl olarak merkez ve taşra örgütlenmesinde baskın istihdam türü olduğunu değerlendirmekteyiz. KIT' ler ile yerel yönetimler memur istihdamı açısından son sıralarda yer alan kurumlardır. Örneğin 2004 yılında memurların yüzde 79'u genel bütçeli kamu kurumlarında istihdam edilirken ancak yüzde 6'sı özel bütçeli kurumlarda istihdam edilebilmektedir.¹⁹

657 sayılı DMK, memuru kendi içerisinde sınıflandırmaya tabii tutmuştur. Buna göre söz konusu kanunun 36. maddesine göre memurluk on ayrı hizmet sınıfı içerisinde sürdürülen bir görevdir.²⁰ Hizmet sınıfları açısından memur olarak görev yapan kamu personelinin yaklaşık üçte biri eğitim-öğretim hizmetleri sınıfında yer almaktadır. Yaklaşık olarak Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde görev yapan memur sayısı 660 bin civarındadır.

Hizmet sınıfları içerisinde en sınırlı memur istihdam edilen sınıflar ise: Mülki İdare hizmetleri ile avukatlık hizmetleri sınıfları olmaktadır.

Sonuç itibarıyla 10 hizmet sınıfında görev yapan 1.720.585 memur kamu personel sisteminin temel gövdesini oluşturmaktadır. Diğer istihdam türleri memurlar üzerinde gerçekleştirilecek söz konusu değişiklikten etkilenmekte, memurun sahip oldukları haklara sahip olmak için mücadele göstermektedirler.²¹

2.2. Sözleşmeli Personel (4/B)

Sözleşmeli personel 657 sayılı DMK'da şu şekilde tanımlanmıştır: “Kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, Bakanlar Kurulunca belirlenen esas ve usuller çerçevesinde kurumun teklifi ve Devlet Personel Başkanlığının görüşü üzerine Maliye Bakanlığınca vizelenen pozisyonlarda, mali yılla sınırlı olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir.”

İlgili madde hükmünde 25/06/2009 tarihinden önce; “kurumun teklifi üzerine Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığının görüşleri alınarak Bakanlar Kurulunca geçici olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir. (36. maddenin II-Teknik Hizmetler Sınıfında belirtilen görevlerde yukarıdaki fıkra uyarınca çalıştırılanlar için, işin geçici şartı aranmaz)” ifadesine yer verilmekteydi. Söz konusu ibare bu tarihten sonra madde metninden çıkartılmış ve yukarıda belirtildiği gibi; “Bakanlar Kurulunca belirlenen esas ve usuller çerçevesinde kurumun teklifi ve Devlet Personel Başkanlığının görüşü üzerine Maliye Bakanlığınca vizelenen pozisyonlarda, mali yılla sınırlı olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir” ibaresi metne işlenmiştir.

Sözleşmeli personele ilişkin asıl önemli değişiklikler (A) bendinin 2 inci fıkrasında kendini göstermektedir.

Özellikle Milli Eğitim Bakanlığı'nın 2004 yılından itibaren sözleşmeli öğretmen çalıştırılmasına ilişkin faaliyetleri bu fıkranın değişmesine yol açmıştır. Başlangıçta Bakanlar Kurulu Kararına dayanarak başlayan sözleşmeli öğretmen istihdam etme isteği, sendikaların kazandığı davalar neticesinde en son 657 sayılı DMK'da değişiklik yapılması ile sonuçlanmıştır.²²

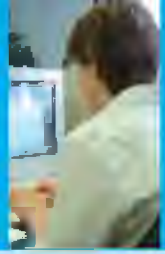
Bu fıkraya; 21/3/2006 tarihli ve 5473 sayılı Kanunun 3. maddesiyle; “tercümanların;” ibaresinden sonra gelmek üzere “Millî Eğitim Bakanlığında norm kadro sonucu ortaya çıkan öğretmen ihtiyacının kadrolu öğretmen istihdamıyla kapatılamaması hallerinde öğretmenlerin;” ibaresi eklenmiştir. Bu değişiklik ile kamu kurumları arasında en çok sözleşmeli personelin istihdam edildiği Milli Eğitim Bakanlığı'ndaki yaklaşık 70 bin sözleşmeli öğretmen 657 sayılı DMK'da kendilerine yer bulmuştur.

Sözleşmeli personele ilişkin 657 sayılı DMK'nın söz konusu maddesinde yapılan bir diğer önemli değişiklik 2009 yılında gerçekleştirilmiştir. 25/6/2009 tarihli ve 5917 sayılı Kanunun 47. maddesiyle; bu paragrafta yer alan “ve bu hususlara ilişkin esas ve usuller Bakanlar Kurulunca kararlaştırılır” ibaresi, pozisyon unvan ve nitelikleri, sözleşme fesih halleri, pozisyonların iptali, istihdamına dair hususlar ile sözleşme esas ve usulleri Devlet Personel Başkanlığının görüşü ve Maliye Bakanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulunca belirlenir” şeklinde değiştirilmiştir.

Bu değişiklik ile Bakanlar Kuruluna sözleşmeli personel hususunda çok geniş bir düzenleme yetkisi tanınmıştır. Görüldüğü gibi sözleşmeli personele ilişkin DMK'nın ilgili maddesi özellikle son yıllarda önemli değişiklikler geçirmiştir. Bu değişiklikler uygulamaya konulamayan kamu yönetimi temel kanunu ve bu kanunun önemli araçlarından olup hayata geçirilemeyen kamu personel reformunun bir sonucudur. Gerçekleştirilen değişiklikler ile kamu personel rejiminin temeli olan memur istihdamı geri plana itilirken sözleşmeli personel istihdamı yaygınlaştırılmaktadır.

Bugün KIT'ler ve bağlı ortaklıklar dahil olmak üzere Genel ve Özel Bütçeli İdareler, Sosyal Güvenlik Kurumları, Döner Sermayeli Kuruluşlar ve Kefalet Sandıkları'nda toplam 236.801 sözleşmeli personel çalışmaktadır.²³ Oysa 2004 yılında kamu personeli içinde sözleşmeli çalışanların sayısı 132.832 kişidir.²⁴ 6 yıllık süre zarfında sözleşmeli personel istihdamında 2 katına yakın bir artış gerçekleşmiştir.

Burada dikkat edilmesi gereken önemli husus: Sözleşmeli personelin kamu kurum ve kuruluşları arasında



ki dağılımında meydana gelen değişimdir. 1978 yılında “Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar” başlıklı genel kararname, merkezi, mülki, yerel, KIT tüm kamu kurumlarını kapsamak üzere çıkarılmıştır. 1985 yılında ise KIT’ler genel esasların dışına çıkarılmış, 1986 yılında ise kendi yasalarında özel hükümler bulunan kurumlarda esasların uygulanması zorunluluğu kaldırılmıştır.²⁵ Bu değişiklikten sonra kurumlar için “Hizmet sözleşmesi esasları” başlıklı Bakanlar Kurulu kararları çıkarılmıştır.

2004 yılında kamu kesiminde istihdam edilen sözleşmelilerin kabaca yüzde 88 gibi büyük bir bölümü KIT’lerde toplanmış, yalnızca yüzde 10’u genel idarenin merkez ve taşra kurumlarında yer almıştır.²⁶ Bu oran 2010 yılına gelindiğinde ise KIT’lerde kabaca yüzde 70’lere gerilerken genel idarenin merkez ve taşra kurumlarında yüzde 20’lere yükselmiştir.

Sözleşmeli personel istihdamının gelecekte nasıl bir seyir izleyeceği tam belli olmamakla birlikte yukarıdaki rakamlar, günümüzde memurlar tarafından yapılan işlerin gelecekte sözleşmeli personel tarafından gördürüleceğinin habercisi olmaktadır.

2.3. İşçiler (4/D)

Kamu personel rejimimizde işçiler, kamu kesiminde istihdam türü olarak belirlenen 4. kategoridir. İşçilerin çalışma ilkeleri açısından kamu kesimine özgü kurallar belirlenmemiştir. İşçi olarak çalışma, iş hukukuna bağlı olmak demektir.

657 sayılı DMK’nın 4. maddesinin (D) bendinde işçiler: (A), (B) ve (C) fıkralarında belirtilenler dışında kalan ve ilgili mevzuatı gereğince tahsis edilen sürekli işçi kadrolarında belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan sürekli işçiler ile mevsimlik veya kampanya işlerinde ya da orman yangınıyla mücadele hizmetlerinde ilgili mevzuatına göre geçici iş pozisyonlarında altı aydan az olmak üzere belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan geçici işçilerdir. Bunlar hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz, şeklinde tanımlanmıştır.

Dolayısıyla madde hükmünden de anlaşılabileceği gibi kamu personel rejimimizde kamu işçiliği diye bir düzenleme yoktur. Kamuda 657 sayılı DMK’da yer verilen işçiler vardır. Kanun bu işçileri sürekli işçi ve geçici işçi olarak ikiye ayırmaktadır. Geçici işçilerle 6 aydan az olmamak üzere belirli süreli iş sözleşmesi yapılmakta, sözleşme süresinin sonunda iş akdi sona ermektedir. Sürekli işçilerde ise belirsiz süreli iş sözleşmeleri yapılmaktadır. Bu durum ise sürekli işçileri adeta kadrolu çalışan haline dönüştürmektedir.

Bugün KIT’ler ve bağlı ortaklıklar dahil olmak üzere Genel ve Özel Bütçeli İdareler, Sosyal Güvenlik Kurumları, Döner Sermayeli Kuruluşlar ve Kefalet Sandıkları’nda sürekli işçi olarak 213.724 kişi istihdam edilmektedir.²⁷ İstihdam edilen geçici işçi sayısı ise yaklaşık 40 bin civarındadır.

Kamuda istihdam edilen işçilerdeki bir başka ayırım ise kapsam dışı personel/ kapsam içi personel ayırımıdır. Bu ayırım özelleştirme kapsamına alınmış KIT’ler için geçerlidir. Kapsam dışı personel, genel olarak yöneticilik görevlerinde bulunan ya da toplu iş sözleşmesi hükümlerinin üzerinde bir niteliğe sahip olan işçilerdir.²⁸ Kapsam içi personel ise mali ve sosyal hakları bakımından toplu iş sözleşmesi kapsamında sayılan işçiler anlamına gelmektedir. KIT’lerde bugün itibari ile 3 binin üzerinde kapsam dışı personel, 8 bin civarı da kapsam içi personel işçi olarak görev yapmaktadır.

3. Geçici Personel (4/C)

Yakın zamana kadar hiçbir rakam ve harf yan yana gelerek bu kadar tanınmamıştır. 4/C ifadesi günümüzün moda bir deyim haline gelmiştir. Öyle ki Tekel İşçilerinin eylemi sırasında Devlet Bakanı Hayati Yazıcı, 4/C istihdam türünün 4/B istihdam türüne yaklaştığını belirtmek için: “4/C ile 4/B arasındaki fark B ile C arasındaki fark kadardır” şeklinde bir ifade kullanmıştır.

657 sayılı DMK’da Geçici Personel: Bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olduğuna Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığının görüşlerine dayanarak Bakanlar Kurulunca karar verilen görevlerde ve belirtilen ücret ve adet sınırları içinde sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kimseler, olarak tanımlanmıştır. 657 sayılı DMK’nın “İstihdam türleri” başlıklı 4. maddesinin 15/05/1975 tarihinde değiştirilerek kabul edilmesi ile DMK’da düzenlenen geçici personele ilişkin hüküm, kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren herhangi bir değişikliğe uğramamıştır.

Yasa daha fazla bir kural getirmemiş, geçici personelin çalıştırılabileceği görevler ile bu kişilerin bağlı olacağı kuralları belirleme yetkisini Bakanlar Kuruluna vermiştir. Bununla birlikte madde hükmünü iki bölümde incelemek gerekmektedir.

Öncelikle Bakanlar Kurulu Devlet Personel Başkanlığı’nın ve Maliye Bakanlığının görüşlerini alarak hangi hizmetlerin bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olduğuna karar vermelidir. Hizmet belirlemesini yapmadan personeli belirlemek kanunun verdiği birinci görevin yerine getirilmemesi demektir. Birinci görevden

yani hizmetin belirlenmesinden sonra Bakanlar Kurulu geçici personel olarak istihdam edeceği personelin ücretini ve adetini belirlemelidir. Dolayısıyla geçici personel için çıkarılacak Bakanlar Kurulu kararında, şu iki sorunun cevabı kanuna göre kesinlikle bulunmalıdır:

1- Hangi hizmet geçici personelin çalışabileceği bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmettir?

2- Bu hizmette görev alacak geçici personelin sayısı ve ücreti ne olacaktır?

Bu soruların cevabını barındıran Bakanlar Kurulu kararı ile istihdam edilen geçici personeli kendi içinde iki döneme ayırarak değerlendirmeliyiz. İki döneme ayırmamızı sağlayan temel kıstas ise; 03/05/2004 tarihli ve 2004/7898 sayılı Kararname ile yürürlüğe konulan “Özelleştirme Uygulamaları Sonucunda İşsiz Kalan ve Bilahare İşsiz Kalacak Olan İşçilerin Diğer Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Geçici Personel Statüsünde İstihdam Edilmelerine İlişkin Esaslar” başlıklı düzenlemedir.

Bu düzenleme öncesinde ve sonrasında geçici personel uygulamalarını incelediğimizde:

50

3.1. -2004- Öncesi Geçici Personel (4/C)

Kamu personel rejiminde 2004 yılından önce geçici personel istihdamı, geçici personelin mantığına uygun bir şekilde gerçekleştirilmekteydi. Temelde 3 kurum geçici personel istihdamına yoğunlaşmıştı. Bu kurumlar: Milli Eğitim Bakanlığı, eski adı ile Devlet İstatistik Enstitüsü (DİE) yeni adı Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) ve üniversitelerdi.

Milli Eğitim Bakanlığı, özellikle taşra teşkilatında eğitim reformunun gerçekleştirilmesi ve sekiz yıllık kesintisiz eğitimin başarılı bir şekilde sürdürülmesi amacıyla “İngilizce Dil Öğreticiliği” adı altında geçici personel çalıştırmaktaydı. Bu uygulamaya ilişkin çıkarılan Bakanlar Kurulu Kararları, 657 sayılı DMK’da Geçici Personel’ e ilişkin düzenlemenin mantığına uygun bir şekilde hazırlanmıştı.

Örneğin İngilizce dil öğreticiliğine ilişkin 19/11/2000 tarih ve 24235 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Bakanlar Kurulu Kararı’nın başlığı şu şekildedir: “Milli Eğitim Bakanlığı Taşra Teşkilatında, Temel Yapısal Değişim Projeleri Kapsamında Yer Alan Eğitim Reformu ile Öngörülen Sekiz Yıllık Kesintisiz İlköğretim Uygulaması Çerçevesinde, İngilizce Dil Öğreticiliği Görevinde Kısmi Zamanlı Geçici Personel İstihdamı ile Bu Personele Ödenecek Ücretlere İlişkin Karar”.

Kararı incelediğimizde; 4/C’ye ilişkin bir kararda bulunması gereken temel bilgilerin var olduğunu görmekteyiz. Bir kere bakanlar kurulu kararının başlığı 4/C’li personelin yürüteceği hizmeti kesin bir şekilde belirtmektedir. Diğer bir husus ise kararın 1. maddesinde 4/C’li çalıştırılacak personelin adeti belirlenmiştir.²⁹ 4. maddesinde de alacakları ücret net bir şekilde düzenlenmiştir. Sonuçta 657 sayılı DMK’dan hareketle geçici personele ilişkin bakanlar kurulu kararında bulunması gereken temel hususlara örnek kararımızda açık bir şekilde yer verilmiştir.

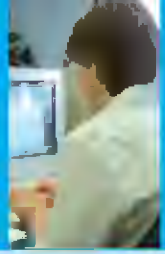
Milli Eğitim Bakanlığı İngilizce dil öğreticiliği uygulamasına 2006 yılına kadar devam etmiştir. 2006 yılında çıkarılan genelgeye Eğitim-Sen tarafından Danıştay On İkinci Dairesinde dava açılmış ve Genelgenin yürütülmesinin durdurulmasına karar verilmiştir. Bu mahkeme kararından sonra Milli Eğitim Bakanlığı yaklaşık 4 bin civarı İngilizce Dil Öğreticisinin sözleşmesini fesih etmiştir.

Geçici personel istihdamının fazla sorun çıkmadan uygulandığı kurumlardan birisi Türkiye İstatistik Kurumu’dur. TÜİK’de geçici personel istihdamına ilişkin çıkarılan Bakanlar Kurulu Kararlarında, hizmetin belirlenmesinden adet ve ücret sınırlarına kadar 657 sayılı DMK’da belirtilen tüm hususlar düzenlenmektedir.

02/04/1992 tarih ve 211290 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Genel Nüfus Sayımı (1990 yılı) ve Genel Tarım Sayımı (1991 yılı) Değerlendirme Çalışmalarında Devlet İstatistik Enstitüsü Başkanlığı’nın Merkez ve Taşra Teşkilatında Geçici Personel Çalıştırılması ve Bu Personele Ödenecek Ücretler” başlıklı Bakanlar Kurulu Kararı neticesinde o zamanki adı ile DİE’ de 4/C’li personel istihdam edilmiştir.

Dikkat edilirse Milli Eğitim Bakanlığı’nda geçici personel statüsünde çalışacak İngilizce dil öğreticileri için çıkarılan Bakanlar Kurulu Kararında olduğu gibi öncelikle hizmet belirlenmiş daha sonra hizmeti yerine getirecek personelin adet ve ücret sınırları düzenlenmiştir.

TÜİK 4/C’li personel çalıştırmada ki istikrarlı uygulamalarını günümüzde de devam ettirmektedir. Örneğin 05/10/2006 tarih ve 26310 sayılı Resmi Gazete’de “Türkiye İstatistik Kurumunda Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sisteminin Kuruluş ve Hazırlık Çalışmalarında Geçici Personel Çalıştırılmasına İlişkin Usul ve Esasların Belirlenmesi ile Bu Personele ve Kurum Dışından Bu İşlerde Çalıştırılacak Olan Kamu Personeline Ödenecek Ücretlere Dair Karar” başlıklı bir Bakanlar Kurulu Kararı yayımlanmıştır.



Söz konusu kararda belirlenen hizmetin gördürülmesi için aylık en çok 20 bin kişinin çalıştırılabileceği belirlenmiş, belirlenen bu kişilere eğitim durumlarına göre ne kadar ücret ödeneceği hüküm altına alınmıştır.

Genel olarak 4/C'ye tabi personelin sayılanlar dışında istihdam edildiği diğer kurumlar üniversitelerdir. Üniversitelerde özellikle geçici hizmet niteliği taşıyan canlı modellik için geçici personel istihdam edilmektedir.

Sonuç olarak 2004 yılı öncesi geçici personel (4/C) istihdamı, birtakım iptale konu olan uygulamalar dışında 657 sayılı DMK'da düzenlenen madde hükmünün özüne uygun olarak gerçekleştirilmiştir. Öncelikle hangi hizmetin geçici mahiyette olduğu Bakanlar Kurulu kararında belirlenmiş daha sonra bu hizmeti yerine getirecek kişilerin adet ve ücret sınırları düzenlenmiştir.

Yapılan uygulamalardan ve kanunun çizdiği çerçeveden geçici mahiyette hizmetin belirlenmesinin birinci öncelik olduğunu çıkarmak mümkündür. Birinci önceliği yerine getirmeden ücret ve adet sınırlarını belirlemek 657 sayılı DMK'ya aykırı bir durumun ortaya çıkmasına zemin hazırlamak demektir.

3.2. -2004- Sonrası Geçici Personel (4/C)

03/05/2004 tarihli ve 2004/7898 sayılı Kararname ile yürürlüğe konulan “Özelleştirme Uygulamaları Sonucunda İşsiz Kalan ve Bilahare İşsiz Kalacak Olan İşçilerin Diğer Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Geçici Personel Statüsünde İstihdam Edilmelerine İlişkin Esaslar” başlıklı Bakanlar Kurulu Kararı geçici personel uygulamalarına yepyeni bir boyut getirmiştir.

Bu tarihten sonra 657 sayılı DMK'nın ilgili hükmünde hiçbir değişiklik olmamasına rağmen geçici personele ilişkin “özelleştirme nedeniyle işsiz kalan işçiler” şeklinde bir tür ortaya çıkarılmıştır. Bu karardan sonra düzenli olarak bakanlar kurulu kararı yayımlanmaya başlanmıştır. Yayımlanan bakanlar kurulu kararlarının ortak başlıkları da: “Kamu Kurum ve Kuruluşlarındaki Geçici Mahiyetteki İşleri Yürütmek Üzere Geçici Personel İstihdamı ve Bu Personele Ödenecek Ücretler” şeklinde olmaktadır.

Bu uygulama ile 2004 öncesi kamu personel rejiminde sayıları yaklaşık 10 bin civarında olan geçici personelin sayısı bir anda 30 binin üzerine çıkmıştır.³⁰ Geçici personel sayısının artış göstermesinin yanında usul açısından DMK'da belirlenenin dışına çıkmıştır.

En başta geçici personel istihdamında temel öncelik olan geçici mahiyetteki hizmetin belirlenmesinden vazgeçilmiştir. Bakanlar Kurulu “Kamu Kurum ve Kuruluş-

larındaki Geçici Mahiyetteki İşler” ifadesi ile ucu açık bir tanımlama yapmış, hizmet tanımı yapmaktan bilinçli bir şekilde kaçınmıştır. Belki bu yaklaşım ilgili kurumlara, hizmetin belirlenmesinde bir takdir hakkı verilmesi olarak görülebilir. Fakat kanunun hükmü açık bir şekilde hizmetin belirlenmesinde yetkiyi Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığı'nın görüşünü aldıktan sonra Bakanlar Kuruluna vermektedir. Dolayısıyla kanunun açık hükmü varken yetki paylaşımına gitmek hukuk devleti açısından doğru bir yaklaşım olmamaktadır.

Özelleştirme nedeniyle işsiz kalan işçilerin, geçici personel olarak istihdam edilmesinden sonra çıkarılan tüm bakanlar kurulu kararlarına baktığımızda; personelin istihdam edileceği kurumlar dikkat çekicidir. Örneğin son çıkan 2009/15759 sayılı Bakanlar Kurulu Kararında belirtilen kurumlar aşağıdaki tabloda gösterilmiştir:³¹

Kurum Adı	Adedi	Sözleşme Süresi
Adalet Bakanlığı	4.000	2010 Yılı
Milli Savunma Bakanlığı	100	2010 Yılı
İçişleri Bakanlığı	3.500	2010 Yılı
Maliye Bakanlığı	1.000	2010 Yılı
Milli Eğitim Bakanlığı	14.000	2010 Yılı
Bayındırlık ve İskan Bakanlığı	250	2010 Yılı
Sağlık Bakanlığı	2.500	2010 Yılı
Ulaştırma Bakanlığı	1.000	2010 Yılı
Tarım ve Köyişleri Bakanlığı	1.500	2010 Yılı
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	200	2010 Yılı
Sanayi ve Ticaret Bakanlığı	100	2010 Yılı
Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı	50	2010 Yılı
Kültür ve Turizm Bakanlığı	500	2010 Yılı
Çevre ve Orman Bakanlığı	2.000	2010 Yılı
Yargıtay Başkanlığı	130	2010 Yılı
Danıştay Başkanlığı	60	2010 Yılı
Devlet Personel Başkanlığı	15	2010 Yılı
Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü	800	2010 Yılı
Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü	10	2010 Yılı
Üniversiteler	4.500	2010 Yılı
TOPLAM	36.215	

Tablodan da anlaşılabileceği gibi geçici personelin istihdam edileceği kurumların çok büyük bir bölümü asli ve sürekli kamu hizmeti görevi yerine getiren kamu

kurumlarıdır. Bu kamu kurumlarında geçici personelin çalıştırılmayacağını söylemek mümkün değildir. Zaten 657 sayılı DMK geçici personeli düzenlerken kamu kurum ve kuruluşları arasında, geçici personel çalıştırabilenler/çalıştıramayanlar şeklinde bir ayırım yapmamıştır.

Fakat, bu kurumlarda hangi hizmetlerin geçici mahiyette olduğunun belirlenmesi bir zorunluluktur. Bakanlar Kurulu ucu açık bir hizmet tanımından ziyade TÜİK örneklerinde olduğu gibi her kurum için geçici mahiyette olan hizmeti belirlemeli daha sonra adet ve ücret sınırlarını düzenlemelidir. Örneğin yukarıdaki tabloda 4 bin kişinin geçici personel olarak istihdam edileceği “Adalet Bakanlığı”nda hangi hizmetin geçici personel tarafından yerine getirilecek geçici mahiyette hizmet olduğunun Bakanlar Kurulu tarafından belirlenmesi gerekir. Hizmet belirlemesi yapmadan gerçekleştirilen kararların, DMK ile ciddi uyumsuzluk yaşayacağı açıktır.

2004 yılından itibaren kamu personel rejiminde, geçici personel sayısındaki artış ülkemizdeki özelleştirme uygulamaları hakkında da yol gösterici olmaktadır. Sadece özelleştirme nedeniyle işsiz kalan işçilerin yararlanacağı bu uygulamadan yararlanan kişi sayısının artması özelleştirmelerin de artan oranda yapıldığının göstergesidir.

En son “Tekel İşçileri”nde görüldüğü gibi uygulamanın kapsamına giren kişi sayısı arttıkça ve bu kişilerin örgütlü olarak gösterdikleri reaksiyon yükseldikçe çalışma şartları konusunda iyileştirmeler elde edilmesi kaçınılmazdır. Tekel İşçilerinin gösterdikleri eylemli tepki, geçici personele verilecek ücrette ve diğer birtakım haklarda düzenlemeler yapılması sonucunu doğurmuştur.

Özelleştirme sonucu işsiz kalanların geçici personel olarak çalışarak iş hayatına devam etmeleri sosyal devlet olmanın bir gereği olarak yönetme erkini elinde bulunduranların olumlu bir yaklaşımı şeklinde değerlendirilebilir. Fakat işçi kesimi açısından beklenen düzenleme; “İş Güvencesi” amacına dönük olarak yapılacak düzenlemedir.

Kamu işvereni ise bu isteğin gereksiz olduğunu, çünkü kararın “Sözleşmenin sona ermesi” başlıklı maddesinde; geçici personelin herhangi bir sigorta kurumundan emekliliğe hak kazanıncaya kadar çalışabileceğinin düzenlendiğini ifade etmektedir. Fakat bu düzenlemelere yıllar itibarıyla baktığımızda; madde hükümlerinde bir istikrarın olduğunu söylemek mümkün değildir.

Aynı konuya ilişkin 2009 yılında çıkarılan kararın “Sözleşmenin sona ermesi” başlıklı maddesinde: Bu Karar kapsamında istihdam edilecek geçici personelin

hizmet sözleşmeleri, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında emekliliğe hak kazanacakları tarihte sona erer şeklinde düzenlenmiştir. Oysa 2010 yılı kararın da aynı başlıklı madde: Bu Karar kapsamında istihdam edilecek geçici personelin hizmet sözleşmeleri, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında yaşlılık veya malullük aylığına hak kazandıkları tarihte sona erer şeklinde düzenlenmiştir.

Bir yıl önce herhangi bir durum belirtmeden Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortasından emekliliği sözleşmeyi sona erdirmek için yeterli görürken diğer yıl yaşlılık veya malullük aylığına hak kazandıkları tarihte sözleşmeyi sona erdirmeyi yeterli görmektedir.

Sadece bu hüküm bile 2004 sonrası uygulanan bu istihdam türünün, geçici personel istihdamı ile herhangi bir ilgisinin bulunmadığının kanıtıdır. Geçici personelde iş güvencesinden bahsetmek mümkün değildir. Çünkü yerine getirilecek hizmet niteliği gereği geçici yani belli bir süre sonra ortadan kalkacaktır. Dolayısıyla hizmetin sona ermesi geçici personelinde görevinin sona ermesi demektir. Bu takdirde geçici personelin sözleşmesinin sona ermesi hizmetin sona ermesinin bir sonucudur.

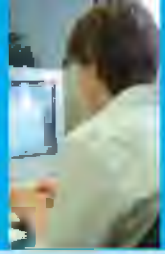
Yukarıdaki kararlarda olduğu gibi kişinin emekliliğe hak kazanması yada diğer hususlar geçici personelin sözleşmesinin sona ermesi için yeterli bir sebep değildir. Eğer yeterli bir sebep olarak görülürse artık bu istihdam türü, geçici personel (4/C) istihdam türü değildir.

4. Sonuç

Kamu personel sistemimiz 1980’li yıllardan sonra sürekli değişikliğe uğramış ve bu değişiklikler özellikle kanun hükmünde kararname ve bakanlar kurulu kararları aracılığıyla gerçekleştirilmiştir.

Kamu yönetimize ilişkin 1972-1978 yılları arasında toplam 17 kanun hükmünde kararname çıkarılmışken, 1982-1990 yılları arasında toplam 305 kanun hükmünde kararname çıkarılmıştır. Kanun hükmünde kararnamelerin 108’i kamu kurumlarının yapısını, 32’si yönetsel usulleri düzenlerken, 121’i personel rejimine ilişkin olmuştur.³²

Bu kadar müdahale, sistemi işleyemez hale getirmiş ve sistemin hukuksal sistematığını ortadan kaldırmıştır. Bu müdahaleler 1990’lı yıllarla sınırlı kalmamış, 2000’li yıllarla birlikte başlayan üst kurullar furyası, kanuni dayanağı olmayan, kamu personel rejiminde yepyeni bir alanı daha ortaya çıkarmıştır. Son yıllarda ise müdahalenin yöntemi bakanlar kurulu kararları şeklinde olmuş;



2004 yılı itibariyle her ne kadar adı geçici personel olarak ifade edilse de çalışmamızda incelediğimiz -özelleştirme nedeniyle işsiz kalan işçiler- şeklinde yeni bir istihdam türü daha ortaya çıkmıştır.

Kamu personel rejiminde ortaya çıkan bu çeşitlilik kamu personelinin işlevini etkin bir şekilde yerine getirmesini engellemeye başlamıştır. Aynı kurumda aynı işi yapacak memur statüsünde bir kişinin yanında geçici personel statüsünde bir kişinin bulunması hatta bununla sınırlı kalmayıp taşeronlaşma mantığı ile aynı hizmetin gördürülmesi için birde özel sektörden hizmet satın alınması o işin yerine getirilememesi sonucunu ortaya çıkarmıştır.

Farklı istihdam türlerinde fakat aynı işi yapmaya talip kişiler arasında yetki ve sorumluluk tartışması başta olmak üzere birçok konuda anlaşmazlıklar ortaya çıkmaktadır. Yaşanan sıkıntılarda amir konumunda olanlar, genelde haksız bir şekilde çalışma güvencesi en az olan kişiden hesap sormaya başlamaktadır. Bu durum, çalışanlar arasında sosyal ilişkilerin ortadan kalkmasını sağlamakta, meslek ve çalışma ilkelerinden ziyade çalışanlar arasında hukuk dışı ilişkilerin kurulması sonucunu doğurmaktadır.

Çalışmamızın girişinde hukuk devleti olmanın gereklerinden bahsetmiş, yürütme organının hukuka bağlı olmasının da bu gereklerden biri olduğunu söylemiştik. Bu tartışmalar sırasında gözden kaçırılan bir düzenleme 657 sayılı DMK'nın "Dört istihdam şekli dışında personel çalıştırılmayacağı" başlıklı 5. maddesidir. Söz konusu madde de bu kanuna tabi kurumların, dördüncü maddede yazılı dört istihdam şekli dışında personel çalıştıramayacakları hüküm altına alınmıştır. Yasa yürürlükte iken yasayı görmezden gelmek kamu personel rejiminin hukuk sistematüğinden uzaklaşmasına ve var olan sorunların ise çığ gibi büyümesine neden olmaktadır.

Kamu personelinde bir bütünlüğün sağlanması sistemin işlerliği açısından önem arz etmektedir. Yukarıda belirtildiği gibi DMK'nın 5. maddesinde farklı istihdam türlerinin yasaklanması, söz konusu işlerliğin sağlanması açısından getirilmiştir.

Kamu personel rejiminin anayasası niteliğinde olduğunu söylediğimiz 657 sayılı DMK'yı 1965 yılında hazırlayanlar devlet memurları kanun tasarısının gerekçesini yazarken şu tespitte bulunmuşlardır: "Öyle ki bütün idari mekanizma içinde, aynı mahiyette işler gördükleri halde çok farklı mali haklardan faydalanan, farklı çalışma şartlarına tabi tutulan suni kategoriler meydana gelmiş, Devlet, gitgide artan çeşitli personel ihtiyaçlarını karşıla-

yabilmek amacıyla, bazen kendi kurduğu sistemi kendi eliyle bozmak veya gediklerinden faydalanmak zorunda kalmıştır.³³ Sadece çalışmamızda ayrıntılı olarak yer verdiğimiz 4/C uygulamaları incelendiğinde bile 1965 tarihinde tespit edilen gerekçelerin bir kez daha geçerli olduğu görülecektir.

Sonuç olarak, devletin vatandaşla kurduğu ilişkide son kişi olan kamu personelinin günün şartlarına uygun bir şekilde çalışmasını sağlayacak ve farklı istihdam türlerini ortadan kaldıracak bir kamu personel reformunun bir an önce uygulamaya konulması gerekmektedir.

Kaynakça:

- Can Mevlüt, Kapsam Dışı Personelin Niteliği, Sentez Basım Yayın, İstanbul 1994
- Gözler Kemal, Türk Anayasa Hukuku, Bursa, Ekin Kitabevi Yayınları, 3. Baskı
- Güler, A. Birgül, Kamu Personel-Sistem ve Yönetim, İmge Kitabevi, 1. Baskı (2005)
- Güler A. Birgül, Yeni Sağ ve Devletin Değişimi, İmge Kitabevi Yayınları, 2005
- İnce Önder, Barem Mevzuatı 3, Cilt 1, Maliye Bakanlığı Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü, Ocak 1996
- Özbudun Ergun, Türk Anayasa Hukuku, Yetkin Yayınları, Gözden Geçirilmiş 8. Baskı
- Kamuda Sosyal Politika, Memur-Sen yayını, Yıl:3 Sayı:10

İnternet Kaynakları:

- www.mevzuat.gov.tr
- www.rega.basbakanlik.gov.tr
- www.hayatiyazici.com.tr
- www.anayasa.gov.tr
- www.dpb.gov.tr
- www.danistay.gov.tr

Notlar

- 1 Bu duruma ilişkin yaşanan bir paradoksa dikkat çekmek istiyorum. Anayasa Teklifi' ne karşı çıkanlar; Anayasa teklifinde yürütmeyi güçlendiren maddelerden hareketle Türkiye'nin tek adam yönetimine gittiğini savunmaktadırlar. Bu görüşten hareketle yürütmenin, hükümet olan siyasi partinin liderinin şekillendirdiği organ olduğunu söyleyebiliriz. Bu takdirde ise savunulması gereken, siyasi parti liderine bu gücü veren başta Siyasi Partiler Kanunu olmak üzere gereken hukuki değişmelerin demokratikleşme yolunda bir an önce yapılmasını savunmaktır. Fakat her iki kesimden de ilgili konuya ilişkin hiçbir ses çıkmamaktadır. Bu tespitimize ilişkin TÜSİAD tarafından yayınlanan Görüş Dergisinin "Anayasa değişse de siyaset değişmeyecek" başlıklı 61. sayısının kapak resmi manidardır.
- 2 Özbudun Ergun, Türk Anayasa Hukuku, Yetkin Yayınları, Gözden Geçirilmiş 8. Baskı
- 3 Anayasa Mahkemesi, 12 Kasım 1991 Tarih ve E.1991/7, K.1991/43 Sayılı Karar, Anayasa Mahkemesi Kararlar Dergisi, Sayı 27, Cilt 2, s.652.
- 4 Gözler Kemal, Türk Anayasa Hukuku, Bursa, Ekin Kitabevi Yayınları, 3. Baskı

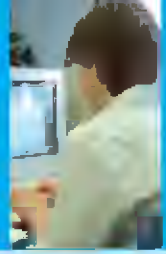
- 5 YARSAV Başkanı' nın Anayasa teklifi ile yargıçlar Adalet Bakanlığı' nın memuru haline getiriliyor!, şeklinde ki serzenişi her ne kadar işveren devlet olsa da istihdam edilenler arasında ki farklılıkların bir göstergesidir.
- 6 4688 sayılı "Kamu Görevlileri Sendikaları" kanunu kapsamında kurulan kamu görevlileri sendikalarına üye olan kamu görevlilerine toplu sözleşme hakkının verilmesi durumunda kamu çalışanı ifadesinin kullanımı yerinde olacak ve daha da yaygınlaşacaktır.
- 7 Güler, A. Birgül, Kamu Personel-Sistem ve Yönetim, İmge Kitabevi, 1. Baskı (2005)
- 8 Ibid.
- 9 Ibid.
- 10 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası-Komisyon Raporları ve Madde Gereklileri, Madde 128 gerekçesi in. Güler A. Birgül, Kamu Personel-Sistem ve Yönetim.
- 11 1982 Anayasasının ilk şeklinde kamu personeli rejiminde temel grup memurlar olarak tasarlanmış olsa da zamanla ülkede uygulanan politikalarında etkisi ile memurlar temel grup olmaktan çıkarılmış, kamuda sözleşmeli personel istihdamı yaygınlaştırılmaya başlanmıştır.
- 12 657 sayılı DMK' ya Kamu Personelinin "Anayasası" demek abartılı bir ifade değildir. 1960' lar dan itibaren kamu personeline yapılan her müdahale kanunun sistematığının bozulmasına neden olmuştur. Sıkıntıları ortadan kaldıracak yeni bir DMK' nın yazılması ise, kamu personeline ilişkin birçok kurumunun kendini kanunun tarafı hissetmesinden dolayı mümkün olamamaktadır. Tıpkı bir türlü yepyeni bir anayasa ortaya çıkaramamamız gibi.
- 13 İstihdam türlerinin özellikleri ve 1926 yılından günümüze kadar tarihsel aşamaları için bkz: Güler, A. Birgül, Kamu Personeli- Sistem ve Yönetim, İmge Kitabevi, 1. Baskı s:109-111
- 14 Güler, A. Birgül, Kamu Personel-Sistem ve Yönetim, İmge Kitabevi, 1. Baskı (2005)
- 15 Ibid.
- 16 Devlet Bakanı Hayati Yazıcı' nın Devlet Personel Başkanlığı 2010 yılı Bütçe Konuşmasından alıntı.
- 17 Güler, A. Birgül, Kamu Personel-Sistem ve Yönetim, İmge Kitabevi, 1. Baskı (2005)
- 18 Bostancı, Naci, "Tarihin Kavşağındaki Memur Sınıfı" in Kamuda Sosyal Politika, Yıl:3, Sayı:10
- 19 Güler, A. Birgül, Kamu Personel-Sistem ve Yönetim, İmge Kitabevi, 1. Baskı (2005)
- 20 Bu hizmet sınıfları: Eğitim-Öğretim/Genel İdare Hizmetleri/Yardımcı Hizmetler/Emniyet Hizmetleri/ Din Hizmetleri/Mülki İdare Hizmetleri/Milli İstihbarat Hizmetleri/Avukatlık Hizmetleri/Teknik Hizmetler ve Sağlık Hizmetleri- Yardımcı Sağlık Hizmetleri.
- 21 Tekel İşçilerinden bazılarının memur güvencesine sahip olma durumunda maaşlarının biraz düşük olmasına razı olacaklarını ifade etmeleri bu etkileşimin bir örneğini teşkil etmektedir.
- 22 MEB'de sözleşmeli öğretmen istihdamına ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Uçman Hamit, "MEB' in Öğretmen İstihdam Biçimleri", <http://80.251.40.59/politics.ankara.edu.tr/karahan/Seminer/2005-6/seminer2005-6.htm>
- 23 Devlet Bakanı Hayati Yazıcı' nın Devlet Personel Başkanlığı 2010 yılı Bütçe Konuşmasından alıntı. KIT'lerde çalışan sözleşmeli personel, 657 sayılı DMK' nın 4. maddesinin (B) bendine tabii olmayıp 399 sayılı KHK ye göre sözleşmeli olarak çalışan kimse lerdir.
- 24 Güler, A. Birgül, Kamu Personel-Sistem ve Yönetim, İmge Kitabevi, 1. Baskı (2005)
- 25 Ibid.
- 26 Ibid.
- 27 Devlet Bakanı Hayati Yazıcı' nın Devlet Personel Başkanlığı 2010 yılı Bütçe Konuşmasından alıntı.
- 28 Can Mevlüt, Kapsam Dışı Personelin Niteliği, Sentez Basım Yayın, İstanbul 1994
- 29 İlgili kararda İngilizce Dil Öğreticiliği'nin sayısının azami 5 bin olacağı düzenlenmiştir.
- 30 2009 yılında bu türde istihdam edilecek geçici personel sayısı azami 21.193 kişi iken 2010 yılı için çıkarılan kararda bu sayı 36.215 kişi olarak belirlenmiştir.
- 31 Tablo 04/02/2010 tarih ve 27483 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanan Bakanlar Kurulu Kararından alınmıştır.
- 32 Güler A.Birgül, Yeni Sağ ve Devletin Değişimi, İmge Kitabevi Yayınları, 2005
- 33 İnce Önder, Barem Mevzuatı 3, Cilt 1, Maliye Bakanlığı Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü, Ocak 1996.

Türk Kamu Yönetiminde Personel Rejimi Sorunu

■ Prof. Dr. Birgül Ayman GÜLER / AÜ SBF Öğretim Üyesi

Maliye Bakanlığı verilerine göre 31 Aralık 2009 tarihinde, Türk kamu yönetiminde toplam yaklaşık üç milyon kişi istihdam edilmektedir. Bu personelin %89,42'si merkezi yönetim bünyesinde istihdam edilirken %10,58'i yerel yönetimlerde çalıştırılmaktadır.

Maliye Bakanlığı verileri, çizelgede görüldüğü gibi, kamuda yalnızca dört tür personel çalıştırılabileceğini kurala bağlamış bulunan 657 sayılı yasaya uymaz. Yasa kamuda ancak dört istihdam türü uygulanmasına izin vermişken, Maliye Bakanlığı'nın sayılarında bir de "diğer" kategorisi yer almaktadır. Bunun ne anlama geldiği



BÜTÇE TÜRÜ	KADROLU PERSONEL	SÖZLEŞMELİ PERSONEL (8)	İŞÇİ		GEÇİCİ PERSONEL	DİĞER	TOPLAM
			SÜREKLİ İŞÇİ	GEÇİCİ İŞÇİ			
GENEL BÜTÇE	1.744.160	145.699	69.761	355	16.912	103.000	2.079.887
ÜNİVERSİTELER	167.353	5.183	3.053	918	45	0	176.552
ÖZEL BÜTÇELİ	32.664	8.039	12.212	2.265	32	0	55.212
DÜZENL.DENETKURUM	2.989	2.593	0	0	0	0	5.582
SOSYAL GÜVENLİK KUR.	26.644	849	179	0	0	0	27.672
DÖNER S. KEF. SANDIK	7.587	34.813	9.875	1.421	0	0	53.696
190 K.H.K. İDARELERİ	4.466	584	1.528	111	0	0	6.689
MERKEZİ YÖNETİM	1.985.863	197.760	96.608	5.070	16.989	103.000	2.405.290
233 K.İ.T.LER	5.284	70.483	69.678	1.600	0	0	147.045
ÖZELLEŞTİRME PROGR.	1.198	9.564	35.399	2.514	0	0	48.675
KAMU BANKALARI	0	741	35.085	1.184	0	0	37.010
TRT ve TÜRKSAT	6.373	828	494	0	0	0	7.695
KİT'ler	12.855	81.616	140.656	5.298	0	0	240.425
İL ÖZEL İDARELERİ	7.137	1.770	28.032	220	0	380	37.539
BELEDİYELER	78.431	21.705	143.294	10.098	0	10.433	263.961
BEL. İŞLETMELERİ	8.340	97	2.781	403	0	15	11.636
YEREL YÖNETİMLER	93.908	23.572	174.107	10.721	0	10.828	313.136
GENEL TOPLAM (2009)	2.092.626	302.948	411.371	21.089	16.989	113.828	2.958.851
2007 Yılı Toplamı	2.077.699	223.812	375.211	109.286	17.024	122.274	2.925.306

Kaynak: Maliye Bakanlığı, Muhasebat Genel Müdürlüğü, Kamu Hesapları Bülteni.

ise ilgili dokümanda açıklanmamıştır.

Çizelgede, 657 sayılı yasanın tanımadığı “diğer” istihdam türünde kamu istihdamının % 3,85’inin tutulduğu görülmektedir. Bunun ‘diğer kamu görevlileri’ni oluşturan öğretim üyesi, yargıç-savcı, subay olma olasılığı yoktur; çünkü çizelge bu kategoride çalıştırılanların yerel yönetimlerde de olduğunu göstermektedir. ‘Diğer’ başlığı altında çalıştırılanların süresi belirli hizmet ilişkisi içinde çalıştırıldıkları, bunların bedensel işlerde çalıştırılmadıkları düşünülebilir. Bu hukuk/yasa dışı gösterimi, kuralsızlığın en yaygın uygulandığı istihdam kategorisi olan geçici personel içinde düşünebiliriz. Bu durumda, ‘geçici personel’ türünün toplam istihdam içinde % 4,42 olduğunu söyleyebiliriz.

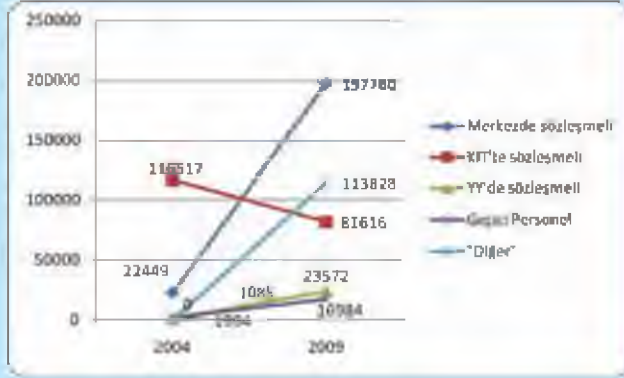
Bakanlığın rakamlarına göre kamu çalışanlarının % 70,72’si memur, % 10,24’ü sözleşmeli, % 14,62’si çok büyük bölümü sürekli olmak üzere işçi, % 0,57’si geçici personel olarak çalıştırılmaktadır. Memurluk, yani kariyer sistemine bağlı kamu hizmeti görevliliği, kamuda üçte ikilik oranın altına düşmüştür. Geçici işçilik, sözleşmelilik, geçici personellik, ‘diğer’lik esnek istihdam hacmi toplamda net olarak % 15,37 oranına, rakamla 455 bin kişiye yükselmiştir.

2010 yılı başını gösteren rakam ve oranların anlamını açıklığa kavuşturabilmek için, daha önceki yıllara ilişkin rakam ve oranlarla bir karşılaştırma yapmak yararlı olur. Kariyer sistemi dışında kalanları emsil eden sözleşmelilik, geçici personel ve açıklaması bulunamayan “diğer” istihdam türleri birlikte değerlendirildiğinde, 2004-2009 yıllarında yaşanan gelişme, aşağıdaki grafikte görüldüğü gibidir:

1980’li yılların başlarında tüm kamu yönetimi için istisnai bir istihdam biçimi olan sözleşmelilik, 1980’lerde KİT’lerin asıl istihdam türü olmuş, 2000’li yıllarda ise KİT sözleşmeliliği KİT’lerle birlikte ortadan kaldırılma sürecine girmiştir. 2004-2009 arasında sözleşmelik merkezi yönetimde 9 kat artarken, yerel yönetimlerde 20 kat artmıştır. 2004 yılı resmi çizelgelerinde “diğer” diye bir sütun yoktur; bu istihdam sıfırdan doğup yükselmiş görünür.

Rakamlara dayalı genel görüntü şu sonuçları sunar:

1. Kamu istihdamı Maliye Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı, İçişleri Bakanlığı yönetimindedir. Hazine yönetimindeki parça, özelleştirme programının içinde ya da özel sektör gibi istihdam hedeflenen kısmı oluşturur. Buna göre, personelin %8.8’inin, rakamla 240 bin kişinin yakın dönemde iş güvenliği bakımından tehdit altında olduğunu söyleyebiliriz.



Kaynak: 2004 rakamları Birgül Ayman Güler, *Kamu Personeli: Sistem ve Yönetim*, Imge, Ankara 2005, s. 131; 31 Aralık 2009 rakamları yukarıdaki çizelge.

2. Maliye Bakanlığı verileri karşılaştırıldığında, 2007-2009 yılları arasında geçici işçiliğin azaldığı, sürekli işçiliğin arttığı görülmektedir. Ancak geçicilerde 88 bin azalmaya karşın sürekli işçilikte yalnızca 36 bin kişilik artış olmuştur. Demek ki geçici işçilikten çıkan 40 binden çok işçi, kamu hizmetinden de dışarı çıkmıştır. Geçici işçiliğin azalması, yarıdan fazlasında sürekli pozisyona geçiş ile sonuçlanmamıştır.
3. Sözleşmeli istihdam, artık yalnızca bir KİT gerçeği değildir. Bu grup, KİT içinde %34 yer tutarken, merkezi ve yerel yönetimlerde %8 oranında yer tutmaktadır.
4. Geçici personel istihdamı, yalnızca bir merkezi yönetim gerçeğidir.
5. Merkezi ve yerel yönetimler, tanımına erişilemeyen "diğer" personelin istihdam edildiği yerdir. Bu grupta da ezici çoğunluk merkezi yönetimdedir; yerel yönetimler "diğer" in yalnızca % 10'luk bir bölümüne sahiptir.

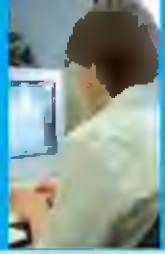
* * *

Türk kamu yönetiminde istihdamın temeli *memurluktur*. Memurlar ve memur kapsamında ek kurallara bağlanmış öğretim üyeliği, subaylık, yargıç-savcılık, kısaca 'diğer kamu görevlileri' dünyası 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile düzenlenmiştir. 657 sayılı yasa "memur" statüsünü 4. Maddede A paragrafında düzenlemiş, "4-A" kariyer sisteminin simgesi olan sayı ve harf olmuştur. 4-A, günümüzde de gücünü sürdürür. Ancak bu güçte (1) özel sektörde geçen hizmetin giderek daha fazla kısmının kamu hizmetinde geçmiş gibi sayılmasıyla kamu yöneticilik makamlarının özel sektöre açılmasıyla; (2) üç derece birden yükselmeyi mümkün kılan "asansör

yükselme" kurallarının kabul edilmesiyle; (3) yardımcı hizmetler sınıftakilerce yapılan işlerin 1988 yılında ihaleyle gördürülmesine yol açılmasıyla; (4) aynı kuralın sağlık ve yardımcı sağlık hizmetleri için de geçerli kılınmasıyla; (5) lojman, tatil kampı, memur çocuklarına burs, kreş, ulaştırma servisi, vb. ek getirilerin ortadan kaldırılmasıyla; ve elbette (6) yaşamı sürdürmeye yetmeyecek maaş düzeyi ile büyük bir gerileme yaratılmıştır. Günümüzde, 2010 yılından ileriye doğru yeni bir adım atılmakta, memurluk "mesleki uzmanlık sistemi" getirilerek kuşatılmak istenmektedir. Tarım Bakanlığı'nın kuruluşunu düzenleyen yeni yasa tasarısı bu adımın başlıca örneğidir; buna göre bakanlıkta artık ana işler "memur" tarafından değil "tarım uzmanı" tarafından yürütülecektir. Kariyer sistemi, bu yolla parçalar halinde "kadro sistemi"ne, yani sözleşmeli istihdamı mümkün kılan "iş sınıflama" sistemine dönüştürülmek istenmektedir.

Siyasal iktidar tarafından, memurlara "grevli toplu sözleşmeli sendika hakkı verme" amacıyla 9-10 Şubat 2010'da Abant'ta düzenlenen çalıştay, gerçekte kamu personel rejiminde kariyer sistemine son vererek kadro sistemine geçme projesinin bir parçası olarak düzenlenmişti. Yetkililer değişik zamanlarda, "hem kariyer sistemi –yani yaşamboyu meslek- hem grev-toplu sözleşme hakkı bir arada olmaz" inancında olduklarını açık bir dille ilan etmişlerdir. Yapılmak istenen şey, memuriyet statüsünün ortadan kalkması, "iş akdine dayalı" kamu çalışanları sistemi kurulmasıdır. Grevli-toplusözleşmeli sendika hakkının tanınması bu koşula bağlanmak istenmektedir. Burada sorun, sözleşmeli istihdam koşullarında kamu görevlilerinin "sendikal örgütlenme hakkı" nı kullanamaz duruma düşecek olmalarıdır. Sendika hakkının fiilen kullanılamadığı bir ortamda, bunun 'grevli-toplusözleşmeli' olması elbette hiçbir anlam taşımaz. Nitekim KAMU-SEN ve KESK bu tehlikeyi zamanında görmüş ve siyasal iktidarın çalıştay davetini geri çevirmişlerdir. Her iki sendika da doğru bir biçimde, grevli-toplu sözleşmeli sendika hakkına "şimdi" sahip olduklarını ilan etmişler, kariyer sisteminin –memuriyet rejiminin- terk edilerek kadro –sözleşmelilik- rejimine geçişi kabul etmeyeceklerini açıklamışlardır. [Konfederasyonlar, 8 Şubat 2010 Basın Açıklamaları]

657 sayılı yasanın "4-D"si de özel anlam yüklüdür. Kamu kesiminde işçi çalıştırmak, bu sayı ve harf çiftiyle mümkün kılınmıştır. Yirminci yüzyıl boyunca devletin iktisadi ve toplumsal yaşamda yalnızca planlayan ve denetleyen bir aktör değil, giderek daha fazla alanda doğrudan üretici ve hizmet sunucusu olarak yer alması, kamu işçiliğinin de genişlemesine yol açmıştır. İşçiler her ne kadar piyasadaki istihdamı düzenleyen İş Kanunu kap-



samında yönetilmişse de, kamu kesimi bu alana kendi kurallarını da eklemiştir. Kamu işçiliği, kamu hizmeti üretmenin gerektirdiği süreklilik, iş güvencesi, örgütlülük ve toplu sözleşme düzeni içinde piyasadaki işçilikten farklı bir konuma yükselmiştir. Farklı konum, basit bir uygulama değişikliğiyle, işçilikte süresi belirsiz hizmet sözleşmesine dayanmakla yaratılmıştır. Başka bir deyişle kamu mantığı karşısında uzun yıllar etkisiz kalan İş Kanunu'nun piyasa mantığı, 1980'li yıllarda kendini ve piyasa temelinde kurulmuş olan iç gücünü göstermiştir. Bu yasa, özelleştirme politikasının gereklerini karşılamak bakımından uygun bir araç olduğunu kanıtlamış ve kamu işçiliğinde hizmet akitlerinin "süresi belirli" ve "süresi belirsiz" olabileceği kuralı işletilmeye başlanmıştır. 1980'li yıllara kadar farkında olunmayan şey uygulamaya girmiş ve yukarıdaki çizelgede de görüldüğü gibi işçilik iki tür işçilik olarak sisteme hızla yerleşmiştir. 1980 doğumlu küreselci-özelleştirmeci yeni politikanın kamu işçiliği üzerinde "esnekleştirme işlemi" bu yolla gerçekleştirilmiştir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun "4-B"si, sözleşmeli istihdam türünü tanımlar. Buna göre, istihdamı güç olacak derecede farklı, üstün, yüksek, ileri yetenekler gerektirebilecek, projeye bağlı işlerde, geçici olmak üzere nitelikli işgücünün istihdamı yapılabilir. İşte bu istisnai gereksinimler için sözleşmeli personel çalıştırılabilecektir. Kamu istihdamı içinde hep çok sınırlı sayıda kalmış olan sözleşmelilik, sistemde ilk olarak 1980'li yıllarda ve KIT dünyasında ağırlık kazanmıştır. 1980'li yıllarda özelleştirme politikası, KIT'lerdeki sözleşmeli istihdamının kısa bir süre içinde asıl hale getirilmesiyle başarılmıştır. Yöneticilik makamları I Sayılı Cetvele dönüştürülüp, II Sayılı cetvel ana memur kütlesinin sözleşmeliye dönüşmesini sağlayan araç olmuştur. Merkezi yönetimin en temel yönetsel kuruluşlarında ise sözleşmelilik "kadro karşılığı" ile uygulamaya girmiş, bu yolla kamu içi maaş ve mali hak dengesi kabul edilemez düzeylerde bozulmuştur. Zaman içinde merkezi ve yerel yönetimler, yukarıdaki çizelgenin rakamlarında görüldüğü gibi, "kadro karşılığı olmayan" sözleşmeli istihdamına da yönelmiş, böylece istihdamın bu türü, yalnızca "bir KIT gerçeği" olmaktan çıkmıştır.

657 sayılı yasanın, 2009 yılında Tekel işçilerinin hak ve hukuk direnişleri sayesinde tüm halkın bilgi dağarcığına eklenen ve günümüzde en ünlü olan sayı-harfi, kuşkusuz "4-C"dir. Devlet Memurları Kanunu'nun bu en zayıf, en görülmez, en önemsiz paragrafı, 2004 yılına kadar yılda en çok ikibin kişinin istihdam edildiği bir hükümdür. Bakanlar Kurulu'nu yetkilendiren bu paragraf, mevsimlik işlerde çalıştırılması gereken kişilerin, gö-

revlendirilecek kurum, görev ve sayı belirtilerek istihdamına olanak vermektedir. Bu çerçevede, örneğin Devlet İstatistik Enstitüsü (yeni adıyla TÜİK), kendi bünyesinde anketör olarak çalıştırmak üzere yıl içinde 1900 kişinin istihdamını, bağlı olduğu Devlet Bakanlığı eliyle başbakanlığa önermekte, konu Bakanlar Kurulu gündemine gelmekte, burada verilen kararla bu kişiler, belirlenmiş görevlerde ve belirlenmiş sayıda olmak üzere istihdam edilmektedir. Sözleşmelilik gibi nitelikli, o nedenle de kolay bulunmaz sayılan işgücünün değil, tersine nitelsiz işgücünün adam/ay esaslı çalışmasına dayanan bu tür, özelleştirme politikasıyla birlikte yükselişe geçmiştir.

Ancak "4-C"nin yükselişi, uygulamalarda, Bakanlar Kurulu'nun yetkisini aşması pahasına gerçekleşebilmiştir. 657 sayılı yasada tanımlanan "4-C" paragrafı aynen şöyledir:

Geçici Personel. Bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olduğuna Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığı'nın görüşlerine dayanılarak Bakanlar Kurulunca karar verilen görevlerde ve belirtilen ücret ve adet sınırları içinde sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kimselerdir."

Açıkça görüldüğü gibi yasayla "Bakanlar Kuruluna sınırları ve içeriği çok belirli bir yetki verilmiştir. Buna göre Bakanlar Kurulu, hangi görevlerin 'bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet' olduğuna karar verebilir; görevin niteliği bu iki özellikten birine uygunsa o görevlerde çalışacak kişiler 'geçici personel' olarak istihdam edilebilir. Oysa 2004 yılından sonra verilen çeşitli kararlarda Bakanlar Kurulu, özelleştirme sonunda açıkta kalan işçileri bu statüde istihdamına karar vermiştir; gerçekte ise yetkisi bu işte çalıştırılacak görevleri belirlemekten ibarettir. Başka türlü söylersek, Bakanlar Kurulu "görevleri belirlemek" yerine "işçileri belirlemek" uygulamasına gitmiştir. Yasayı ihlal etmiştir. Tekel işçilerinin direnişi, hükümeti yasayı ihlal eden bu uygulama karşısında uyarmak demektir. Hükümeti hukuka uygun hareket etmeye çağırarak demektir. Tekel direnişi, bu nedenle aynı zamanda bir hukuk direnişi" olmuştur. [Birgül Ayman Güler, "Yetkisiz 4-C ve Yanlış 4-B", *Memleket Mevzuat Dergisi*, 4/56, (Şubat 2010), s.2-3]

657 4-A'dan başlar, 4-D'de sona eren istihdam türlerini sıralar. Bu yasada "4-E" yoktur; başka bir deyişle yukarıda sunulan çizelgede yer aldığı görülen "Diğer" kategorisine olanak veren herhangi bir düzenleme söz konusu değildir. Eğer kamu yönetimi, uygulamada 657'nin dört istihdam türü içinde yer alamayan kendine özgü yeni bir statü yaratmışsa, karşımızda farkında olmadığımız yeni bir yasa ihlali daha duruyor demektir.

* * *

Türkiye’de kamu personel istihdamı konusunda yaşanan ve yukarıda hem rakamsal hem hukuksal özellikleri bakımından sözünü ettiğimiz “esnekleştirme uygulamaları”, gerçekte büyük bir siyasal tasarının parçasıdır. Bu, Türkiye’de devlet örgütlenmesini dönüştürme tasarımıdır. Tasarım çözümleme, yorumlama, tahmin gerektirmeyecek kadar açık biçimde, dört kurucu unsuru ile günümüzde ortaya çıkmış bulunmaktadır:

1. Hükümet sistemini parlamenter sistemden başkanlık sistemine dönüştürmek.
2. Bakanlık yapısına dayanan merkezi yönetimi üst-kurul sistemine dayandırmak.
3. İl esasına dayalı mülki sistem yerine bölgesel-federal yapılanmaya geçmek.
4. Merkezi personel sistemi yerine bölgesel ve kurumsal personel rejimine geçmek.

Bugünkü personel rejimi merkezîyet esasına dayanmaktadır. Personel rejimi, tüm kurumları ve tüm yönetim kademelerini kapsar. Hiçbir kurum, yerel yönetimler dahil, 657 sayılı yasa çerçevesinde belirlenmiş kurallar dışında personel istihdam edemez; kendine göre çalışma kuralları belirleyemez. Rejim, personel ilkeleri ve usulleri bakımından birlik ilkesine göre kurulmuştur. Oysa yapılmak istenen, tasarlanan genel yapıya uygun olarak, istihdam ilke ve usullerinin kurumlara ve yerel birimlerin kendilerine bırakılması, en azından bunların personel rejimi ve yönetimi bakımından geniş yetkilerle donatılmalarıdır. Bu hedef, kamuoyunca daha iyi bilinen “bölgesel asgari ücret uygulaması” düşüncesine benzer gerekçelerle ileri sürülmektedir.

Personel rejiminin merkezîyet ve birlik ilkesine göre değil, kurum-bölge ayırımı temelinde ‘özerklik’ ilkesine göre düzenlemek, kariyer sistemini bırakıp “kadro sistemi” olarak bilinen başka bir rejim kurmayı gerektirir. Kariyer sisteminde asıl olan “memuriyet”tir; kamunun her kurumunda çalışabilir olmak demektir. Oysa kadro sistemi sözleşmelilik ve mesleki uzmanlık demektir; yeterlik ait olunan uzmanlığa ya da kadroya göre belirlenir.

Kadro sistemi, kısaca söylemek gerekirse, kamu hizmetine özel sektör ilke ve usullerini getirmek demektir. Günümüzde hem bireyler hem kurumlar ölçeğinde uygulanmaya çalışılan “performans sistemi” bu sürecin bir parçası olarak işlemektedir. Kadro sistemlerinde işe giriş, o kadro için belirlenmiş koşullara bağlıdır; koşulları karşılayan herhangi biri kadroya girer ve sözleşmesi yenilendiği sürece bu kadroda çalışıp oradan emekli olabilir. Dolayısıyla, kariyer sisteminde olduğu gibi, kamunun

herhangi bir yerinde yıllık kademe ilerlemesi ve üç yıllık derece yükselmesiyle en yüksek devlet memuriyetine gelme beklentisi içine giremez. Her kadro ve her yöneticilik makamı ayrı bir “işe giriş süreci” olarak işler. Dolayısıyla kamu istihdamı da yöneticiliği de özel sektörle bütünleştirilmiş bir dünyaya dönüştürülür.

Personel sistemini birlik ilkesine değil, ayrı rejimler ilkesine göre kurmak, her kurum ve kademeye geniş takdir yetkisi tanımak, ancak tek yolla sağlanabilir: Personel rejiminin yaşamboyu meslek anlamına gelen kamu görevliliğine son vererek, iş tanımları ya da kadro sistemini geçerli kılmak. İş tanımlama, diğer adıyla kadro sistemi, işin sözleşme esasına göre yapılması demektir. Bu sistemde her iş, işin niteliğine göre ve kurum ya da bölgenin ortalama ücret-maaş düzeyine göre ücretlendirilerek gördürülebilir. Bölgesi-federal, kurum esaslı ve dolayısıyla başkanlık hükümetli bir sistemi ancak böyle bir sistem destekleyebilir.

Günümüze dek tanık olduğumuz “esneklik uygulamaları”nın ileri aşamalarını temsil eden bu tür bir personel rejimi değişikliği, çeşitliliği parlamentoda sağlayan buna karşılık merkezi yönetimde tek devlet tüzetkiliğiyle hareket bütünlüğünü koruyan ‘parlamenter hükümet sistemi’ne uygun değildir.

Kamu personel rejimi, yönetim sisteminin nasıl örgütleneceğini belirleyen temel bir unsurdur. Bunu, yalnızca ‘çalışanlar açısından’ sonuçları bakımından düşünmek mümkün değildir. Günümüzde özelleştirme politikası, hem kamuda hizmet veren çalışanları hem de hizmetlerin nitelik ve niceliğini nasıl aynı anda ve aynı şiddetle vuruyorsa, personel rejiminin parça parça ya da topyekun değiştirilmesi de kamuda çalışanları ve hizmetleri aynı şiddetle ve doğrudan etkileyecektir.

* * *

Türkiye’de kamu personel rejimi kuşkusuz yeniden ve topyekun ele alınarak geliştirilmelidir. Tartışma konusu bu değildir. Tartışma konusu, geliştirmenin hangi esasa, hangi modele göre yapılacağıdır. Türkiye’nin bağımsızlığı, kalkınması, toplumsal eşitlik sorunlarını çözebilmesi hedefleniyorsa, kamu istihdamında hakların genişletilip güçlendirilmesi amaçlanıyorsa, bunun için kariyer esasına dayalı, ‘birlik - denklik kuralı’ temelinde modellenmiş bir personel rejimi seçeneği üzerinde durulmalıdır. Kamu işçi ve memur sendikaları doğru yerdedirler: **“4-B” ve “4-C”ye Hayır! Mücadelesi**, doğru düşünce üzerinde yükseldiklerinin en açık göstergesidir. Belki günümüzde çaba gösterilmesi gereken şey, bu mücadelenin gerçekte nasıl büyük bir tarihsel ve siyasal mücadeleye olduğunu tüm topluma anlatmaktır.



Memur ve İşçi Olmayan Diğer Kamu Görevlilerinin Eksik İstihdamı: 4-B ve 4-C

■ Prof. Dr. Kamil Ufuk BİLGİN / TODAİE Öğretim Üyesi

Giriş

Devlet memuru olmayan, işçi de olmayan kamu görevliliği acaba, esneklik sağlasın diye mi getirilmiştir? Devlet memurluğu ve işçilik pozisyonları dışındaki diğer kamu görev ve pozisyonları, gerçekten sözleşmeli personel veya geçici personel çalıştırmayı gerektiriyor mu? Yoksa, başlangıçta getirilen bu anlamlı esneklik anlayışı, günümüzde amacı dışında mı kullanılıyor veya radikal yeni bir personel sistemine geçişin başlangıcı mı? Çünkü, son yıllarda “küçük ama güçlü devlet” ile “düzenleyen-planlayan-denetleyen devlet” anlayışıyla tam kamusal mal ve hizmetler dışında üretimden giderek çekilip, yapan değil daha çok yaptıran hale gelen Türk Kamu Yönetiminde, bu esnek/ara istihdam biçimleri daha geçerli ve tercih edilir olmaya başlanmıştır. Ancak, bir hükümet politikası olarak süregelen bu uygulamaların, MEB’deki öğretmen alımı örneklerinde karşılaşılan sorunlarına karşın toplum gündemine oturması, özelleştirme sonucu işçilikten geçici personel kadrolarına geçirilmek istenen TEKEK işçilerinin 78 günlük eylemiyle olmuştur. Çünkü, bu uygulamalar esnek/ara istihdam amaçlı geçici personel istihdam için bile fazla esnek olmuştur.

Kamu Görevlisi

Türk Kamu Personel Sistemi kısaca ve genel bir adlandırma olarak memur, kamu personeli, kamu görevlisi veya kamu hizmeti görevlisi olarak isimlendirilenlerin çalıştığı bir sistem olup, 1982 T.C. Anayasası’nın “Kamu Hizmeti Görevlileriyle İlgili Hükümler” başlığı altındaki 128. maddesiyle hukuki anlamda vücut bulmaktadır. Çünkü, bu madde ile sistemin nesnesi olan kamu kurum - kuruluşları ve kamu hizmetleri ile sistemin aktörleri olan kamu görevlileri belirlenmektedir. Buna göre, kamu kurum ve kuruluşları olarak Anayasada, “Devlet, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişileri” sayılmaktadır. Bunların, genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevlerini yerine getireceklerin, memurlar ile diğer kamu görevlileri oldukları belirtilmektedir.

Anayasada yer alan bu hüküm, Türk Kamu Personel Sistemi aktörlerinin, memurlar ile diğer kamu görevlileri

olduğunu net olarak ortaya koymakta, ancak söz konusu hükmün devamında da diğer kamu görevlileri hakkında bir bilgi bulunmamaktadır. Çünkü, 128.maddenin ikinci fıkrasında “Memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir” denmektedir.

Uygulamaya bakıldığında diğer kamu görevlileri ifadesinden anlaşılması gereken iki durum karşımıza çıkmaktadır. İlki, bu alanda temel bir yasa sayılan 1965 tarihli 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu (DMK)’nda dayanmaktadır. Buna göre, DMC’nın 4.maddesindeki “Kamu Hizmetleri; memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürülür” hükmü gereğince, diğer kamu görevlileri ifadesinden memur dışındaki diğer üç istihdam biçimini anlamak gerekmektedir. İstihdam biçimi adlarından çok madde numaralarına göre memurlar 657 sayılı DMC’da 4/A; sözleşmeli memurlar 4/B; geçici personel 4/C ve işçiler 4/D olarak yer almaktadır.

Diğer taraftan, 1967 tarihli 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanununda belirtilen subay ve ast-subaylar; Şubat 1983 tarihli 2802 sayılı Hakimler ve Savcılar Kanununda belirtilen hakim ve savcılar; Ekim 1983 tarihli 2914 sayılı Yüksek Öğretim Personel Kanununda belirtilen akademik personeli de diğer kamu görevlileri olarak yorumlamak mümkündür. Üstelik bu yoruma, özgün personeli ve mevzuatları olduğu için son yıllarda kurulan düzenleyici ve denetleyici üst kurumlar personelinin de katılması gerekir.

Dikkat edilecek nokta, kamu görevlisi kavramının memuru da içine alacak biçimde ortak özellikler taşımasıdır. Buna göre hizmet açısından kamu görevlisi, asli ve sürekli kamu hizmeti verenlerdir. Kurumsal açıdan kamu görevlisi, kamusal mal ve hizmet üretmek için, kanunla kurulmuş kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilmiş olmalıdır. Statü açısından kamu görevlisi ise, “görev yetki ve sorumlulukları ile hak ve yükümlülükleri anayasa ve kanunlarla önceden belirlenmiş olanlardır.” Kamu görevlisi kavramına getirilen bu dar tanımlara, tam ve yeterli bir tanım getirmek gerekirse:

Kamu görevlisi; kamu kurum ve kuruluşlarında asli ve sürekli kamusal mal ve hizmetleri kamu yararına üreten, görev yetki ve sorumlulukları ile hak yükümlülük ve yasakları anayasa ve kanunlarda belirtilenlerdir.

Bu geniş tanımlama, memurlara ilişkin hükümler içeren 657 sayılı DMK'nın hariç tuttuğu tüm kamu kurum ve kuruluşlar personelini de kamu görevlisi kapsamına almaktadır.

Sözleşmeli Personel ve Geçici Personel

Kamu görevlileri için çerçeve bir yasa olan 657 sayılı DMK, bu yasada yer alan istihdam biçimlerinden Devlet memurlarına hükümler getirirken, işçiler için genel bir yasa olan 4857 sayılı İş Kanunu da kamu görevlisi işçiler için geçerli olmaktadır. Oysa sözleşmeli personel ile geçici personelin durumu, mevzuat açısından üvey evlat durumudur. Çünkü, özel durumlar için ara istihdam biçimi olarak öngörülmüşlerdir. Buna göre sözleşmeli personel DMK 4/B hükmünde “*Kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, kurumun teklifi üzerine Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığının görüşleri alınarak Bakanlar Kurulunca geçici olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileri*” olarak tanımlanırken; geçici personel DMK 4/C hükmünde daha kısa bir biçimde “*Bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olduğuna Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığının görüşlerine dayanılarak Bakanlar Kurulunca karar verilen görevlerde ve belirtilen ücret ve adet sınırları içinde sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kimseler*” olarak tanımlanmıştır.

Sonuç olarak bu tanımlara göre, bir yıl ve daha fazla süreyle nitelikli personel istihdamı için sözleşmeli personel; bir yıldan az süreyle ve aslında nitelik aranmayan işler için ise, geçici personel istihdamı amaçlanmıştır.

Özellikle KİT'lerde istihdam edilen personelin önemli bir bölümü, 399 sayılı KHK ile düzenlenen sözleşmeli personelden oluşmaktadır. Ancak, kamu kurum ve kuruluşlarının kendi özel kuruluş yasalarında yer alan farklı iş ve pozisyonlar için kadro karşılığı sözleşmeli personel çalıştırma uygulamasıyla, hem yukarıdaki tanım dışına çıkmış hem de çok farklı ücretlemeler söz konusu olabilmektedir. Geçici personel istihdamına ise, ücreti ve sayısı DPB ve Maliye Bakanlığının görüşü alındıktan sonra Bakanlar Kurulunca belirlenen görevler için uygulanması işlemlerinin uzun olması nedeniyle, geçici işçi çalıştırma yöntemi daha çok tercih edilir olmuştur.

657 sayılı DMK'ya 1975 yılı değişikliği ile giren 4.maddedeki kamu görevlisi farklılaştırması, ülkemizde 1980'li yıllarda başlayan piyasa ekonomisi ve devletin kendisini ekonomiden üretici olarak çekilmesi sonucu, zarar ettiği ileri sürülerek özelleştirilen kamu kurumları ve nihayete 2005 yılında başlatılan “yerel yönetim reformu” yasalarında yer alan yapar-yaptırır kamu yönetimi sonucu istihdamdaki esneklik, özellikle memur ve işçi dışındaki istihdam biçimlerinin daha çok kullanılmasına yol açmıştır. Hatta daha da öte iki önemli gelişme olmuştur. Bunların ilki sürekli işçinin yanı sıra geçici personel, “geçici işçi”ye dönüşmüştür. Geçtiğimiz dönemde sayıları 218 bin 733 olan geçici işçilerin tamamı kadroya alınamamıştır. İkincisi ise, kamu kurum ve kuruluşlarının kendi iç hizmetlerindeki güvenlik, temizlik, ulaştırma, yemek vb. pek çok işin hizmet alımıyla yapılmaya başlanmasıdır. Üstelik bu işleri yapmak üzere kuruma özel şirketin sorumluluğunda giren elemanlar için fiili durum yaratılarak, büro vb. başka işler de verilmiştir. Hizmet alımıyla güvenlik hizmetlerini yerine getiren şirket elemanları için bir süre sonra, İçişleri Bakanlığı tarafından ulusal düzenleme yapılması gerekmiştir. Hizmet alımına ilişkin bu gelişme, kamu kurumlarındaki israf ve verimsizlik azalmadıkça, devam edecek ve özelleştirmeyle veya etkin hizmet verme hedefi gerekçe gösterilerek 4/B ve 4/C istihdamına yönelme olacaktır. Bunun en iyi örneği özelleştirilen TEKEL'in, eski işçisi 13 bin 800 kişiyi sürekli kadroda çalıştırmak yerine geçici personel statüsünden çalıştırma politikasıdır.

Geçici Personel Statüsüne İlişkin Gelişmeler

Ne iş yasasına göre işçi, ne de 657 sayılı DMK'ya göre memur sayılan 4/B ve 4/C personel, Bakanlar Kurulu tarafından her yıl çıkarılan bir kararnameye belirlenmekte ve kaç kişinin hangi kurumda ve hangi şartlarla çalıştırılacağına ilişkin hükümler Resmi Gazetede yayımlanmaktadır. Özelleştirme öncesinde 110 yaprak tütün işyeri, 6 sigara fabrikası, 19 alkollü içki üretim tesisi, 84 pazarlama müdürlüğü, 10 tuz işletmesi, bir kibrit fabrikası, bir ambalaj fabrikası ve bir suni ipek ve viskoz fabrikası olan bir kuruluşken, bugün 57 yaprak tütün işyeri, iki tuz işletmesi ve bir ambalaj fabrikasından oluşan özelleştirilmiş TEKEL şirketinde çalışan sayısı, 30.124'ten 12 bine düşmüştür. İşçi olarak çalışırken birden bire geçici personel statüsünde çalışmak zorunda bırakılan TEKEL işçilerinin eylemi sonunda bu kez Bakanlar Kurulu, 4 Şubat 2010 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 2009/15759 sayılı Kararıyla, 4/c uygulamasında bazı olumlu gelişmeler sağlanabilmektedir. Buna göre yılda 4-10 ay arasında düzenlenen sözleşme süresi 11 aya çıkartılmıştır. İlköğ-



retim mezunlarının maaşları % 17.4 oranında artırılarak 772 liraya; lise mezunlarının maaşları % 15.8 oranında artırılarak 856 liraya; yükseköğretim mezunların maaşları ise % 14.3 oranında artırılarak 937 liraya sabitlenmiştir. Ancak, bu miktarlar işçilerin önceki ücretlerinden çok düşük kalmıştır. Çalışma saatleri Devlet memurların için düzenlenen çalışma saatleri ile aynı kabul edilmiştir. 4/C'li olarak yapılan çalışmaların toplam süresi üzerinden hesaplanarak iş sonu tazminatı ödenecektir. Daha önce her ay için 1 gün kabul edilen izin süresi, çalışılan her ay için azami 2 güne çıkartılmıştır. Resmî sağlık raporuyla hastalıklar için yılda 30 günü geçmemek üzere ücretli hastalık izni verilebilmektedir. Geçici personelin öncelikle en son çalıştıkları illerde istihdamı; bu illerde istihdamlarının mümkün olmaması hâlinde diğer illerde istihdam edilmesi düzenlenmiştir.

Ancak getirilen tüm bu düzenlemeler, iş güvencesine ilişkin bir düzenleme olmadığı sürece geçici personelin beklentilerini karşılamaktan uzak kalmıştır. Örneğin, Geçici personele fazla mesai ücreti ödenmemesi; hizmet sözleşmesinin feshinde, ihbar, kıdem veya sair adlar altında herhangi bir tazminat ödenmemesi; önceki işyerinden almış oldukları ücretlerin kazanılmış hak sayılmaması söz konusudur. İşçi sayılmadıkları için işçi sendikalarına üye olamayan geçici personelin, memur sayılmadıkları için de memur sendikalarına üye olamaması gerekirken, açılan bir dava sonucu memur sendikalarına üyelik artık mümkün olabilmektedir.

Sonuç

Bir taraftan “Eşit işe eşit ücret” ilkesini sloganlaştırmak, bir taraftan aynı kurumda hatta aynı odada aynı işi yapan, ama farklı statüleri gereği farklı hak ve yükümlülüklerle sahip oldukları için farklı ücretlemeye gidilmesi, hem kurum içi barışı bozmakta hem de halkın devlete olan adalet güvenini sarsmaktadır. Bugün, kapatıldığı için il özel idarelerine aktarılan köy hizmetleri personeli, belirlenen norm kadroları alt üst etmekte, verimsiz çalışma şikayetleri ve farklı ücret hakları nedeniyle iç barış bozulmaktadır. Benzer bir durum üniversitelerde de yaşanmakta, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 50/d maddesi gereğince öğretim yardımcılığı kadrosuna her defasında bir yıl için olmak üzere atanan lisansüstü öğretim yapan öğrencilerin, doktora tezleri savundukları gün çalışma süreleri sona ermektedir.

Temel bir kamu görevlisi olarak çalışan Devlet memuru, uygulamada bir taraftan statüye dayalı konumuna hiç te uygun olmayan pek çok işi yaparken, diğer bir deyişle Devlet otoritesini öncelikle ve üstünlükle kullanma gücü ve yetkisine sahip Devlet memurlarından örneğin

yardımcı hizmetler sınıfına ait işlerle, teknik hizmetler sınıfına giren işleri yapması beklenirken; pek çok taşra ve yerel birimde işçiye, sözleşmeli personele, geçici personele hatta geçici işçiye Devlet memuruna emanet edilen işlerin yapıldığı görülmektedir. Merkezde ise, pek çok büro işinin hizmet alımı şirket elemanlarına yaptırıldığı bilinmektedir.

İş güvencesi ile ters orantılı olduğu düşünülen toplu iş sözleşmesi ve grev hakkının Devlet memurlarınca kullanılabilmesine tepki verenlerin, 4/B ve 4/C personelinde olmayan pek çok ayrıcalığı gözetmek yerine, kamuda görülen kısmen daha yüksek ücretler ve daha iyi sendikal haklar nedeniyle işçilere özenmesi rastlanan bir karşılaştırmadır. Dolayısıyla zaten sayıları oldukça az olan 4/B ve 4/C grubunun seslerini TEKELEylemi dışında duyurmaları, bu işsizlik ortamında şimdiye kadar pek mümkün olamamıştır. Oysa, Devlet memurlarının giderek daha çok sendikal hak elde etmeleri, % 50'ye varan orandaki sendikalaşmayla imkan dahilinde görünmektedir. Özel sektörde % 3.5 gibi çok küçük bir sendikalaşmaya sahip işçiler tarafında ise, kamu görevlisi kökenli işçilerin sendikal yapılanması, daha eski bir geçmişe sahip oldukları ve daha güçlü oldukları için mevcut olunan hakların korunması ve hükümete karşı daha etkili muhalefet yapılabilmektedir.

Görüldüğü üzere sayıları az olan, hukuki dayanakları yasadan çok yürütmenin idari bir işlemine dayanan, arkalarında onları destekleyecek sendikal örgütlenmeleri bulunmayan, ve en önemlisi son dönem hükümetlerin liberal politikaları gereği en uygun istihdama biçimi olarak görülüp adeta istismar edilen bu esnek/ara çözüm 4/B'deki sözleşmeli personel ile 4/C'deki geçici personelin durumu, bundan sonra da düzelecek/iyileşecek gibi görünmemektedir. Bu nedenle, bütçe kısıtları ve yeni kamu yönetimi düzeniyle hizmet alımına devam edilecekse ki öyle görünüyor; bu iki kaynağın yerini ileride hizmet alımı yapılan firma elemanları alacaktır. O halde kamu görevlisi olarak geriye Devlet memuru ile işçilerden oluşan iki çeşit kamu görevlisi kalmalıdır. Sorunları nedeniyle en çok mağdur edilen, 4/B ve özellikle de 4/C statüsü ve uygulaması kaldırılmalıdır. Çünkü, bundan sonra da yürütmenin/hükümetlerin inisiyatifine bırakılacak olan bu iki istihdam biçiminin çalışanların lehine olmaktan uzak kalacağı ve haklarında daha çok hizmet maliyetlerine göre kararlar alınacağı açıktır. Ancak, TEKELE işçilerinin mağduriyetini önlemek için daha önce SEKA için yapılanların benzeri bir uygulamaya gidilmeli, böylece eskiden tabi oldukları yasa olan 4857 sayılı İş Kanunu gereğince özlük hakları korunarak başka kurumlara geçirilmeleri sağlanmalıdır.

4-C: Geçici Personel İstihdamı

■ İpek Özkal SAYAN¹ / Aytül Güneşer DEMİRCİ²

62

son çeyrek yüzyıldır, yeniden tanımlanan devletin rolüne uygun ve onun çalışma sistemine uyum sağlayacak personel yönetimi esnek ve geçici istihdam ilkesi üzerine yükseltilmeye çalışılmaktadır. Bunun en önemli araçları da sözleşmeli ve geçici personel istihdamıdır. Güvencesiz bir istihdam şekli olarak 1989 yılından itibaren yaygın bir şekilde kullanılan sözleşmeli personel istihdamının sonuçları toplumda henüz görülmeye başlanmışken, istisnai zorunluluk nedeniyle kullanılan geçici personel istihdamı 2006 yılından itibaren sözleşmeli personel istihdamının yanında güvencesiz çalışmanın en önemli araçlarından biri olarak varlık göstermeye başlamıştır. Sözleşmeli personel istihdamına göre son döneme kadar görece gölgede kalan geçici personel istihdamı, aslında 2000'li yıllardan itibaren kamu kurumlarında asli ve sürekli hizmetleri gören bir istihdam biçimi olarak kullanılmıştır. Sözleşmelerinin devam edip etmeyeceği, tek taraflı fesih edileceği korkusuyla hizmet yerine getirmek zorunda bırakılan bu çalışanlar, aynı zamanda uygulamada belli bir süre sigortasız çalıştırıldıkları, kadrolu çalışanlara göre düşük ücret aldıkları gerçeği ile hizmet görmeye zorlanmışlardır. TEKEl'in özelleştirilmesiyle yeniden gündeme gelen bu istihdam türü değişik kamu kurumlarında asli ve sürekli kamu hizmetlerinin görülmesinde sıklıkla kullanılmasına ve çalışanlar açısından büyük hak kayıpları doğurmasına rağmen kamuoyunun bu kadar ilgisini çekmemiş, ülke gündemine ancak TEKEl işçilerinin direnişi ile oturabilmiş ve tartışılmaya başlanmıştır.

Geçici personel istihdamı 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinde sayılan dört istihdam şekline biridir. Diğer istihdam biçimleri ise memur, sözleşmeli personel ve işçidir. Kanun kamu istihdamında memur (4/A) ve işçi (4/D) statüsünü asıl çalıştırma türü olarak tanımlarken sözleşmeli personel (4/B) ve geçici personeli (4/C) istisnai zorunluluklar için öngörmüştür. Kanunda zorunlu istisnai çalışma türlerinden biri olarak geçici personel statüsü, "Bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olduğunda Devlet Personel Başkanlığının ve Maliye Bakanlığının görüşlerine dayanılarak Bakanlar Kurulunca verilen görevlerde ve belirtilen ücret ve adet sınırları içinde sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kimseler" olarak tanımlanmıştır. Bu statü, bir yıldan az süreli ve geçici nitelikteki kamu hizmetlerinin yerine getirilmesini sağlamak üzere oluşturulmuştur. Amaç, geçici işlerin kısa süreli

istihdamla gördürülmesinin sağlanmasıdır. Kanunun belirttiği sınırlar çerçevesinde üniversitelerin sanat bölümlerinde model, Devlet İstatistik Enstitüsünde istatistikçi, Yüksek Seçim Kurulunda yazman olarak ve Kamu İktisadi Teşebbüslerinde çeşitli statülerde geçici personel uygulamasına yer verilmektedir. Geçici personel istihdamında, tanımdan da anlaşılacağı üzere, Bakanlar Kurulu Kararı esas alınmaktadır. Bakanlar Kurulu Kararı'nın gerekli olması bu istihdam şeklinin sınırlı sayıda ve kurumda gerçekleşmesine neden olmuştur. Uygulamada bu sayı bin kişiyi çok fazla geçmemiştir.

Ancak bu sayı 2000 yılından itibaren hızla artmaya başlamış ve sözkonusu istihdam türü *Özelleştirme Uygulamaları Sonucunda İşsiz Kalan ve Bilahare İşsiz Kalacak Olan İşçilerin Diğer Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Geçici Personel Statüsünde İstihdam Edilmelerine İlişkin Esaslar* başlığıyla yürürlüğe konan Karar³ ile özelleştirme politikasının türlü sonuçlarından biri olarak yaygınlaştırılmıştır. 2010 yılına kadar bu Karar çerçevesinde, kamu kurum ve kuruluşlarındaki geçici mahiyetteki işleri yürütmek üzere, bir mali yılda on ayı geçmeyecek şekilde, 657 sayılı Kanun'un 4/C maddesine göre geçici personel çalıştırılabilecektir. Karara göre; yükseköğrenim mezunlarına 19.000 gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpımından elde edilecek tutar, lise ve dengi okul mezunlarına 17.000 gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpımından elde edilecek tutar, ilköğretim mezunlarına ise 15.000 gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpımından elde edilecek tutar dikkate alınarak geçici personele brüt aylık ücretler ödenir. Bu Kararda belirlenen ücretlerin üst sınırlar olup, ödenecek miktarların Kurumlarınca ayrıca tespit edileceği ifade edilmektedir.

Geçici personelin çalışma saat ve sürelerinin belirlenmesinde, devlet memurları için tespit edilen çalışma saat ve sürelerinin dikkate alınacağı, ancak geçici personelin kendisine verilen görevleri çalışma saatlerine bağlı kalmaksızın sonuçlandırmak zorunda olduğu ve normal çalışma saatleri dışında veya tatil günlerinde yapacağı çalışmalar karşılığında herhangi bir ek ücret ödenmeyeceği Kararda açıkça belirtilmiştir.

Ayrıca bu Karar doğrultusunda geçici personele; çalıştıkları her ay için 1 gün ücretli izin verileceği, yıl içinde resmi doktor raporu ile kanıtlanan hastalıklar için çalıştık-



ları her 4 ay için 2 günü geçmemek üzere ücretli hastalık izni verileceği ve rapor süresinin 2 günü aşması halinde aşan kısım için ücret ödenmeyeceği belirtilmektedir.

Geçici personelin hizmet sözleşmesinin feshinde, ihbar, kıdem veya sair adlar altında herhangi bir tazminat ödenmeyeceği ve bu personelin sosyal güvenlik mevzuatı yönünden 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu hükümlerine tabi olacağı da Kararda ifade edilmiştir. Özelleştirmeler sonucunda kamuda istihdam edilecekler için esas ve usulleri düzenleyen bu Karar çerçevesinde kurum, teşkilatı, adedi ve sözleşme süresi belirtilen azami 8628 kişi geçici personel statüsünde istihdam edilecektir. 2005 mali yılı için önerilen bu sayıya ek olarak 2565 geçici personel kadrosunun tahsisine karar verilmiştir. Daha sonra 2006 mali yılı için çıkarılan Bakanlar Kurulu kararında bu sayı arttırılarak 21.193 kişiye çıkarılmıştır. 2007 ve 2008 mali yılı için de geçici personel sayısı 21.193 olarak belirlenmiştir.

Sayıları yıldan yıla hızla artan geçici personel istihdamı kamuoyuna yansıdığı dönemde özelleştirme nedeniyle işsiz kalanlara iş sağlama formülü olarak sunulmuştur. Ancak bu Karar çerçevesinde istihdam edilen geçici personelin, sözleşmeleri incelendiğinde iş güvencesi konusunda pek çok sorunla karşı karşıya bırakıldığı açıkça görülmektedir.

2010 yılında TEKEL işçilerinin bu statüye geçirilmek istenmesi ile bu istihdam şekli yeniden gündeme gelmiş ve ele alınmıştır. 4 Şubat 2010 yılında yayımlanan Bakanlar Kurulu Kararı ile bu istihdam şekline ilişkin özlük haklarında kısmi iyileştirmeler yapılmak istenmiştir. Yayımlanan kararname; hem izin, hem rapor süresi, hem sendikal hak, hem ücretler hem de iş sonu tazminatı hakkında bir takım düzenlemeler içermektedir. Daha önceki Karar ile karşılaştırıldığında bir takım farklılıklar getirilmiştir:

Çalışma süresi 10 aydan 11 aya çıkarılmıştır. Karara göre yükseköğrenim mezunlarına 21.250 gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpımından elde edilecek tutar, lise ve dengi okul mezunlarına 19.275 gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpımından elde edilecek tutar, ilköğretim mezunlarına ise 17.275 gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpımından elde edilecek tutar dikkate alınarak brüt aylık ücret ödeneceği hükme bağlanmıştır. Daha önce “Ödemeler, görevin yapılmasını müteakiben her ayın 14’ünde yapılır.” şeklindeki düzenlemede yer alan gün, 15’i olarak değiştirilmiştir. Çalışma saatleri ile ilgili hüküm madde metninde yer almamıştır. İlgili başlık sadece “Geçici personelin çalışma saat ve sürelerinin belirlenmesinde, çalıştıkları kurumdaki Devlet memurları için tespit edilen çalışma saat ve süreleri uygulanır.” cümlesinden oluşmuştur. İş sonu taz-

minatı adı altında yeni bir hak getirilmiştir. Yıllık izin sayısı arttırılmıştır. Daha önce ayda bir gün olan şeklindeki düzenleme ‘ayda 2 gün ücretli izin’ olarak düzenlenmiştir. Hastalık izni konusu da yeniden düzenlenmiş, “Geçici personele, resmî tabip raporu ile kanıtlanan hastalıklar için yılda 30 günü geçmemek üzere ücretli hastalık izni verilebilir. Hastalık sebebiyle Sosyal Güvenlik Kurumunca ödenen geçici iş göremezlik ödeneği ile iş kazası veya meslek hastalığı sonucu bağlanan sürekli iş göremezlik geliri ilgilinin ücretinden düşülür.” şeklinde değiştirilmiştir.

Geçici personel öncelikle en son çalıştıkları illerde, bu illerde istihdamlarının mümkün olmaması hâlinde diğer illerde istihdam edilir, şeklinde bir madde esaslara yazılmıştır. Kararname ekinde üniversitelere 4.500 kontenjan verilmiş olup, bu sayının üniversitelere dağılımını Devlet Personel Başkanlığı yapacaktır. Üniversiteler ve kontenjan verilen diğer kurumlar göz önüne alındığında TEKEL işçileri genel olarak ikamet ettikleri illerde çalıştırılacaktır.

Bu kararname görünüşte geçici personelin özlük haklarına ilişkin bir takım “iyileştirmeler” yapmış gibi gözükse de, aslında sürekli-yani kadrolu- personel istihdamıyla kıyaslandığında “güvencesiz” yapısını sürdürmektedir. Geçici personelin özlük haklarına ilişkin kısmi düzenlemeler yapılsa da bu istihdam türü iş güvencesi bulunmayan, izin bakımından kamu personeli haklarını piyasa düzeyine indiren, sürekli ilerleme ve yükselmeye açık bir çalışma düzeni oluşturan kariyer ilkesi dışında yer alan, idarenin sözleşmesini fesih etme konusunda çok geniş bir takdir yetkisine sahip olduğu, emeklilik hakkına sahip olmayan bir istihdam şekli olarak kullanılmaya devam edilecek gözükmektedir. Geçici hizmetler dışında asli ve sürekli kamu hizmetlerinin de istihdam şekli olarak önümüzde günlerde karşımıza daha sık çıkacaktır. Çalışanın “sömürüsü”ne dayanan geçici personel istihdamı uygulamasının sonuçları TEKEL direnişi ile bir anlamda gözler önüne serilmiş hem toplumda hem de çalışanlar arasında “farkındalık” yaratmıştır.

Notlar

- 1 Yrd. Doç. Dr. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yönetim Bilimleri Anabilim Dalı, e-mail:ozkal@politics.ankara.edu.tr
- 2 Dr. Mersin Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Kamu Yönetimi Bölümü, e-mail:aytulguneser2002@yahoo.com
- 3 Kamu kurum ve kuruluşlarındaki geçici mahiyette işleri yürütmek üzere geçici personel istihdamı ve bu personele ödenecek ücretler hakkındaki ekli Kararın yürürlüğe konulması; Maliye Bakanlığının görüşüne dayanan Devlet Bakanı ve Başbakan Yardımcılığının 2/2/2005 tarihli ve 2153 sayılı yazısı üzerine, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 4 üncü maddesinin C fıkrası ile 3/5/2004 tarihli ve 2004/7898 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan “Özelleştirme Uygulamaları Sonucunda İşsiz Kalan ve Bilahare İşsiz Kalacak Olan İşçilerin Diğer Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Geçici Personel Statüsünde İstihdam Edilmelerine İlişkin Esaslar” a göre, Bakanlar Kurulu’nca 14/2/2005 tarihinde kararlaştırılmıştır.

Anayasa Değişiklikleri ve Sendikal Haklar

64

Yard. Doç. Dr. Aziz ÇELİK

Kocaeli Üniversitesi İİBF ÇEEL Bölümü
Öğretim Üyesi

TBMM’de kabul edilen Anayasa değişikliği paketinde Anayasanın sendikal hakları düzenleyen maddelerinde de kimi değişiklikler öngörülüyor.¹ Bu değişiklikler sendikal haklarda bir ilerleme sağlıyor mu, yoksa Anayasanın sendikal hak ve özgürlüklerle ilgili kısıtlayıcı hükümleri korunuyor mu? Bu yazımızda bunu ele almaya çalışacağız. Adalet ve Kalkınma Partisi Grup Başkanı İstanbul Milletvekili Recep Tayyip Erdoğan ve 264 Milletvekili tarafından sunulan Anayasa değişikliğine ilişkin kanun teklifi ile Anayasanın sendikal hakları düzenleyen aşağıdaki hükümlerinde aşağıdaki değişiklikler yapıldı.²

Anayasanın 51. maddesinin dördüncü fıkrasında yer alan “Aynı zamanda ve aynı iş kolunda birden fazla sendikaya üye olunamaz” hükmü yürürlükten kaldırılmaktadır.

Anayasanın 53. maddesinin kenar başlığı “A. Toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı” olarak değiştirilmiş, üçüncü ve dördüncü fıkraları yürürlükten kaldırılmıştır. Kaldırılan 53. maddenin dördüncü fıkrası “Aynı işyerinde, aynı dönem için, birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz” hükmünü içermektedir. Ayrıca 53. maddede yer alan “toplu görüşme” mekanizmasına ilişkin hükümler yürürlükten kaldırılarak aşağıdaki fıkraların eklenmektedir:

“Memurlar ve diğer kamu görevlileri, toplu sözleşme yapma hakkına sahiptirler.

Toplu sözleşme yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde taraflar Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurabilir. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararları kesindir ve toplu sözleşme hükmündedir.”³

Toplu sözleşme hakkının kapsamı, istisnaları, toplu sözleşmeden yararlanacaklar, toplu sözleşmenin yapılma şekli, usulü ve yürürlüğü, toplu sözleşme hükümlerinin emeklilere yansıtılması, Kamu Görevlileri Ha-

kem Kurulunun teşkili, çalışma usul ve esasları ile diğer hususlar kanunla düzenlenir.”

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın 54. maddesinin “Grev esnasında greve katılan işçilerin ve sendikanın kasıtlı veya kusurlu hareketleri sonucu, grev uygulanan işyerinde sebep oldukları maddi zarardan sendika sorumludur” hükmünü içeren üçüncü ve “Siyasi amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavtı, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verim düşürme ve diğer direnişler yapılamaz” hükmünü içeren yedinci fıkralarının yürürlükten kaldırılmaktadır.

Memura ve Emekliye Toplu Sözleşme Hakkı Tamınmıyor

Peki, bu değişiklikler ne anlama gelmektedir? Değişiklikler sendikal haklarda gerçekten bir genişleme sağlıyor mu ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) normları ile uyumlu mu? Ne yazık ki bu soruya olumlu yanıt vermek mümkün değil. Değişiklikler yeni haklar sağlamamaktadır. Bazı ifadeler ve engeller anayasa



metninden çıkarılıyor ama onların yokluğunu aratmayan ve onların işlevini yerine getiren düzenlemeler korunuyor. 1982 Anayasasının bir oya gibi örülmüş yasakçı mantığı nedeniyle bu gibi kısmi değişikliklerle demokratikleşme sağlanması olanaksızdır.

51. Maddede yer alan aynı anda iki sendikaya üyelik yasağı kaldırılıyor. Kuşkusuz bu değişmesi gereken bir kuraldır. Ancak 51. maddede yer alan en önemli sınırlama işçilerin ve kamu görevlilerinin (memurların) sendikal haklarının ayrı ayrı düzenlenmesidir. 51. Maddede yer alan *“İşçi niteliği taşımayan kamu görevlilerinin bu alandaki haklarının kapsam, istisna ve sınırları gördükleri hizmetin niteliğine uygun olarak kanunla düzenlenir”* hükmü korunmaktadır.

Öte yandan 2822 sayılı Yasada yer alan yetki prosedürü değişmeden, referandum yasalasından ve çoğulcu bir toplu pazarlık sistemi oluşturulmadan aynı anda iki sendikaya üyelik yasağının kaldırılması göstermelik bir değişiklik olarak kalacak ve yetki kaoslarını artırmaktan başka işe yaramayacaktır. 51. maddede yapılan değişiklik ILO normlarını karşılamaktan uzaktır. 51. maddenin “Herkesin haklarını ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için sendika kurmaya hakkı vardır” şeklinde değiştirilmesi gereklidir. Yapılacak değişiklik ile çalışanlar yanında çalışmayla ilgili hakları kullanan diğer toplumsal kesimlerin (emekliler, işsizler, çiftçiler ve öğrenciler) de sendikalaşması güvenceye kavuşturulmalıdır.

53. maddede yapılan değişiklik ile kamu görevlilerine toplu sözleşme hakkı verildiği ileri sürülmektedir. Oysa 53. maddenin özü korunmakta sadece toplu görüşmenin adı toplu sözleşme olarak değiştirilmekte ve zorunlu tahkim mekanizması getirilmektedir. Böylece grev hakkı dışlanmakta ve aslında örtülü bir

grev yasağı getirilmektedir. Taraf-lar anlaşılmazsa Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurulması öngörülmektedir. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu ile bugünkü Yüksek Hakem Kurulu (YHK) gibi bir yapı öngörülmektedir. Bilindiği gibi YHK işveren ve iktidar ağırlıklı yapısı nedeniyle 12 Eylül'den sonra işçi haklarını budayan bir mekanizma olmuştur. Yapısı yasa ile belirlenecek Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun hükümet ağırlıklı olacağını sıır değil.

53. maddede yapılan değişiklik ile bütün kamu görevlileri grev hakkından yoksun bırakılmakta ve adeta örtülü bir grev yasağı getirilmektedir. Bu durum ILO sözleşmelerinin, ILO denetim organı kararlarının ve İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi (İHAM) kararlarının açıkça ihlalidir. Bu nedenle grev hakkını içermeyen toplu sözleşme hakkı göstermelik olmaktan ileri gitmeyecektir.

Maddede yapılan değişiklik toplu sözleşme hükümlerinin emeklilere de yansıtılması öngörülmektedir. Ancak bu durum kamuoyunda “emeklilere toplu sözleşme hakkı” sağlandığı gibi algılanmaktadır. Öncelikle sorulması gereken soru: olmayan bir toplu sözleşme hakkından emeklilerin nasıl yararlanacağıdır. Emeklinin toplu iş sözleşmesinden yararlanması gerçekten isteniyorsa daha uygun yollar var. Öncelikle hükümet emeklilerin sendikalaşması önündeki fiili engelleri kaldırmalıdır. Emeklinin sendikal hakları için 51. madde emeklilerin sendikalaşmasını kolaylaştıracak şekilde değiştirilmelidir. Dahası emeklilerin çalışırken üyesi oldukları sendikalarda üyeliklerinin devamının yolu açılmalıdır.

Hükümetin ısrarı ile kapatılan Emekli-Sen davası İHAM'da görülmekte iken, hükümet tarafından hazırlanan sendikal yasa değişikliklerinde emeklinin sendikal hakları göz ardı edilirken, emeklinin sendi-

ka üyeliği yasağı sürerken emekliye toplu sözleşme hakkından söz edilmesi inandırıcı değildir.

Grev Yasakları Kalkmıyor: Hak Grevi, Genel Grev, Dayanışma Grevi Serbest Hale Gelmiyor

Grev hakkını düzenleyen Anayasanın 54. maddesi bilindiği gibi aslında grev hakkını ortadan kaldırmaktadır. Değişiklik ile 12 Eylül darbesinin adeta simgesi olan bu maddenin özünde bir değişiklik yapılmıyor. Genel, grev, siyasi grev, iş yavaşlatma ve işyeri işgali gibi yasaklar Anayasa metninden çıkarılıyor. Peki, böylece her türlü grev olanaklı hale mi geliyor? Genel grev serbestisi mi geldi? Hak grevi mümkün hale mi geldi?

Bu sorulara olumlu yanıt vermek mümkün değil. 54. maddede yapılan değişiklik sonuç doğurucu, hak sağlayıcı değildir. 54. maddenin 1. fıkrasında yer alan asıl yasak devam ediyor. 54. maddenin 1. fıkrasında şu hüküm yer alıyor: *“Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler.”* Buna göre işçiler sadece ve sadece toplu iş sözleşmesi sırasında uyuşmazlık çıkması halinde grev hakkına sahiptir. Anayasa bunun dışındaki bütün grevlerin yolunu kapatmaktadır. Yasalar bunun dışındaki bütün grevleri kanunsuz grev saymaktadır. Maddenin ilk fıkrasındaki yasak devam ettiği sürece 7. fıkradaki yasakları kaldırmak sadece görüntüyü kurtarmak olacaktır. Öte yandan 54. maddenin grev erteleme ve yasaklarına olanak veren hükümleri de aynen korunmaktadır. Grev ertelemelerinin grevleri olanaksız hale getirdiği bilinmektedir.

Değişiklikler ile ne kamu görevlileri ile işçiler arasındaki sendikal ayrımcılık ortadan kalkıyor, ne kamu çalışanına ve emekliye toplu sözleşme hakkı geliyor, ne de grev yasakları kalkıyor. Sendikal yasakların özü korunuyor. Sadece ana-



yasanın sendikal konulardaki hükümleri makyajlanıyor. Sadece zarf değişiyor.

Değişiklik Teklifleri ILO ve İHAM Kriterlerine Aykırıdır

Anayasada yapılan değişiklikler sendikal konularda esasta bir ilerleme sağlamıyor ve makyaj düzenlemeler olarak kalıyor. Dahası öneriler Türkiye'nin onayladığı ve uymakla yükümlü olduğu uluslararası sözleşmeleri ihlal eder nitelikte.

Değişiklik teklifinin gerekçesinde ILO'nun 87 ve 98 sayılı sözleşmelerine atıf yapılmaktadır. Bu nedenle ilk bakılması gereken nokta öngörülen değişikliklerin Türkiye için bağlayıcı olan ve evrensel olarak kabul edilmiş kurallara uygunluğudur. Bunun içinde öncelikle ILO (Cenevre) ve İHAM (Strazburg) normlarına bakmak gerekir.⁴ Siyasi partilerin kapatılması konusunda Venedik kriterlerine sıkı sıkıya sarılan (ancak bunların da bir kısmını görmezden gelen) değişiklik teklifi, Cenevre kriterlerini de Strazburg kriterlerini de dikkate almıyor. Dahası bu kriterleri çiğneyebiliyor.

Anayasa değişiklikleri sendikal haklar konusunda Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi (İHAM) tarafından defalarca teyit edilen temel bir ilkeyi göz ardı etmektedir. Bu ilke, sendikal hakların bir bütün olduğu ve bölünemeyeceğidir. ILO ve İHAM'a göre sendika hakkı doğrudan toplu sözleşme ve grevli toplu eylem hakkını içermektedir. Grev ve toplu eylem hakkını içermeyen bir toplu sözleşme hakkı gerçekte sendika hakkının ihlalidir.

İHAM, son yıllarda sendikalar hakları konusunda Türkiye ile ilgili dört davayı karara bağladı. Türkiye'nin tümünü kaybettiği ve tümü de kamu görevlilerinin sendikal haklarına ilişkin olan bu davalar şunlardır: Tüm Haber-Sen ve Çınar

kararı, 2006; Demir-Baykara Kararı, 2006, Karaçay Kararı: 2007, Satılmış ve Diğerleri Kararı, 2007. İHAM, Türkiye ile ilgili verdiği bu kararlarında kamu görevlilerin toplu eylem yapmasını ve iş bırakmasını İHAS'ın 11. maddesine uygun bulmuş ve bu hakkı kullanan kamu görevlisinin cezalandırılmasını İHAS'ın ihlali olarak değerlendirmiştir.

Hem ILO'nun hem de İHAM'ın istikrar kazanmış görüşü sendikal haklarının ayrılmaz ve parçalanmaz bir bütün oluşturduğu yönündedir. Sendika hakkının toplu sözleşme ve grevi de içeren toplu eylem hakkıyla bir bütün oluşturduğu artık uluslararası çalışma hukukunun temel bir kuralıdır.

ILO ve İHAM kriterlerinin bir diğer önemli yanı, grevli toplu sözleşmeli sendika hakkının ayrımsız tüm çalışanlara tanınmasıdır. Statüleri, işteki durumları ve çalışma biçimleri ne olursa olsun bütün çalışanların sendikal haklara sahip olduğu kabul ediliyor. Kamu görevlilerinin grev hakkından mahrum bırakılması ve devletin bu konuda olumlu düzenleme yapmaması İHAM tarafından sendika hakkının ihlali olarak kabul edilmektedir.

Anayasanın 90. Maddesinin Gereği Yapılmalıdır

AKP hükümetleri, Türkiye'nin uygulamakla yükümlü olduğu ILO ve İHAM kriterlerine rağmen sendikal haklar konusunda 8 yıldır hiçbir ciddi adım atmamıştır.

Dahası AKP kamu görevlilerinin sendikal haklarını, grev hakkını engelleyerek Anayasayı ihlal etmektedir. Aslında Anayasanın 90. maddesi gereğince kamu görevlilerin toplu sözleşme ve grev hakkı zaten güvence altındadır. Çünkü Anayasanın 90. maddesi onaylanmış uluslararası insan hakları sözleşmelerini (ILO sözleşmeleri ve İHAS bu kapsamdadır) iç hukuktan üstün görmekte ve iç

hukukla çatışma olması durumunda uluslararası sözleşmelerin doğrudan uygulanmasını emretmektedir.

Anayasanın 11. maddesine göre ise Anayasa kuralları yasama, yürütme ve yargı organlarını bağlamaktadır. Hiçbir tartışmaya yer vermeyecek biçimde Anayasa'da 2821 ve 2822 ve 4688 sayılı yasanın ILO sözleşmeleri ve İHAS ile çelişen hükümleri geçersizdir. Yargı yerleri bu kararlarında iç hukuktaki aykırı hükümleri değil uluslararası sözleşmeleri esas almalıdır. Hükümetin yapması gereken şimdi olduğu gibi aslında gizli grev yasağı içeren düzenlemeler yapmak değil. Güvence altında olan bu hakların kullanımını kolaylaştıracak olumlu edimlerde bulunmaktır. Yasama organı da faaliyetinde 90. Maddeyi esas almalı ve uluslararası insan hakları sözleşmelerine aykırı düzenlemeleri kabul etmemelidir.

Sözün özü: Önemli bir genişleme ve yeni hak sağlamayan sendikal haklarla ilgili anayasa değişiklikleri Anayasanın 90. ve 11. maddelerini ihlal eder niteliktedir.

Notlar

- 1 Bu yazı hazırlandığında TBMM'de kabul edilen Anayasa değişiklikleri Cumhurbaşkanının onayına sunulmuştu.
- 2 Değişiklik teklifi ile ilgili olarak Anayasa Komisyonu Raporunu esas aldık. Dönem: 23 Yasama Yılı: 4, TBMM (S. Sayısı: 497), Adalet ve Kalkınma Partisi Grup Başkanı İstanbul Milletvekili Recep Tayyip Erdoğan ve 264 Milletvekilinin; 7/11/1982 Tarihli ve 2709 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Teklifi ve Anayasa Komisyonu Raporu (2/656).
- 3 AKP Milletvekillerinin teklifinde yer alan Uzlaştırma Kurulu ifadesi komisyonda Kamu Görevlileri Hakem Kurulu olarak değiştirilmiştir. Adı Uzlaştırma Kurulu olan bir kurulun tahkim kurulu işlevleriyle donatılması ve kararlarının kesin olmasının tuhaflığı karşısında böyle bir isim değişikliğine gidildiğini sanıyoruz.
- 4 ILO merkezinin Cenevre'de İHAM'ın Strazburg'da olması nedeniyle bu kurumlarının kriterlerini Cenevre ve Strazburg kriterleri olarak nitelendirdik.

IMF Politikaları

Dr. Naci ÖNSAL

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

Ikinci Dünya Savaşı sonrasında Temmuz 1944'de savaşın olumsuz sonuçlarının ortadan kaldırılması için Birleşmiş Milletler ABD'nin New Hampshire eyaletinde Bretton Woods kasabasında "Para ve Finans Konferansı" düzenledi. Bu konferansa 45 ülkenin temsilcisi katıldı. Bu ülkeler arasında Türkiye yoktu.

Bu konferansta, uluslararası para sisteminin yeni özellikleri belirlendi; diğer yandan da Dünya Bankası (DB) ve Uluslararası Para Fonu'nun (IMF) kurulması kararlaştırıldı. IMF 1945 yılında kuruldu ve 1947 yılında çalışmalarına başladı. Türkiye de aynı yıl IMF'ye katıldı. Özetle IMF'nin amacı uluslararası rezerv yetersizliğini gidermek ve likidite yaratmaktır. 2010 yılında IMF'ye üye ülke sayısı 186'ya ulaştı.

Halen IMF'de oy ve söz hakkının yüzde 61'ini 14 sanayileşmiş ülke denetliyor. Diğer 172 ülke ise geriye kalan ile yetinmek zorunda. ABD'nin "evet" demediği bir kararın IMF'den geçmesi olanaksız.

Türkiye IMF ile ilk stand-by anlaşmasını 1958 yılında ve bir yıl süreli olarak yaptı. Stand-by anlaşmalarına devam edildi, bu anlaşmaların çoğunluğu bitmesi gereken zamandan önce başarısızlıkla sona erdi. Temmuz 1998 tarihinde yapılan Yakın İzleme Anlaşması ile başlayan sürece IMF patentli program hakim oldu.

Sovyetler Birliği dağılıp da ABD tek süper güç olarak kalınca IMF üzerindeki baskısını giderek artırdı

ve IMF, ABD hazinesinin dediklerini yapan bir kurum haline geldi. 1990'ların ikinci yarısından itibaren ABD Hazinesinin IMF yönetimi üzerindeki baskısı en üst düzeye çıktı. Amerikan Kongresinin, her kota artırımındaki baskısıyla Amerikan Hazinesi IMF'de ipleri iyiden iyiye eline aldı ve IMF giderek Amerikan yönetiminin bir departmanı haline geldi.¹

IMF'nin Amerikan yönetiminin bir departmanı haline gelişinin en açık örneğini Türkiye'den verebiliriz. Türkiye, 2000 yılına başlarken IMF ile 18. stand-by düzenlemesine gitti. Ancak bu düzenlemenin öngördüğü program uygulanırken Kasım 2000'de ve Şubat 2001'de krizler yaşandı. IMF, Türkiye'ye dalgalı kura geçmesi koşuluyla yeniden destek verdi. Ancak Türkiye'yi gereken reformları yapmadığı için ağır bir dille eleştirmeyi de sürdürdü. Türkiye ABD için stratejik bir önem kazandığında da Türkiye'yi üzerine düşenleri yapan bir ülke olarak lanse etmeye başladı. Ardından 19. stand-by düzenlemesi yapıldı ve Türkiye'ye destek muslukları açıldı.² 20. stand-by 2008 yılında sona erdi.

Türkiye'de çalışanların temsilcisi TÜRK-İŞ, IMF politikalarına karşı devamlı bir duyarlılık gösterdi. TÜRK-İŞ, Uluslararası Para Fonu-Dünya Bankası patentli politikaların terk edilerek, insana öncelik veren ekonomik ve sosyal politikaların benimsenmesini istiyor.³ TÜRK-İŞ, IMF'nin önerdiği politikaların ulusal çıkarlara aykırı olduğunu, başta çalışanlar olmak üzere dar ve sabit gelirli kesimlerin yaşama ve çalışma koşullarını kötüleştirdiğini, gelir dağılımını emek gelirleri aleyhine ve eşitsizlikleri artırıcı yönde değiştirdiğini, sosyal devleti tasfiye ettiğini, özel girişim ve piyasa güçlerini öne çıkararak

ihracat öncelikli bir dönemi başlattığını ve ücretlilerin sadece maliyet unsuru olarak görülmesine neden olduğunu düşünüyor.⁴

2010 yılında IMF ile yollar ayrılmış görünüyor. Önümüzdeki günlerde IMF Türkiye'ye gelecek. Bu geliş, öncekiler gibi değil, rutin bir ziyaret. IMF, üye ülkelerin tamamına her yıl bir kez bu ziyaretleri yapıyor. Ancak IMF ile yeni bir stand-by yapılmadan IMF reçetesi uygulanacak ise bu politikaların yarattığı sorunlar da devam edecek demektir.

19-20 Nisan 2010 tarihinde Washington'da toplanan G-20 Çalışma Bakanları öncesi yapılan toplantıda sendika liderlerine Türkiye'de bu güne kadar uygulanan IMF programlarının çalışma yaşamına etkileri anlatıldı; bakanlar ile yapılan toplantıda da TÜRK-İŞ yöneticisi yaptığı konuşmada, IMF politikalarının, reçetelerinin mevcut sorunları gidermediğini, kronikleştirip derinleştirdiğini; istihdam artışı, gelir artışı, üretim artışı, sosyal gelişim gibi pozitif sonuçlar yaratmadığını; IMF'nin sadece borçların zamanında ödenmesinin takipçisi olduğunu, tarım kesiminde çalışanlar ve çiftçilerin ciddi zararlara uğradığını, emeklilik yaşının yükseltildiğini, vergilerin artırıldığını, kamu desteklerinin azaldığını, sendikasılaştırma ve işten çıkarmaların arttığını, sosyal devletin işlevini kaybettiğini ve bu olup bitenlerden memnun olmadıklarını anlatıldı.⁵

Notlar

1-2 www.mahfiegilmez.com.

3 20. TÜRK-İŞ Genel Kurulu, Kararlar Komisyonu, Ankara, 6-9 Aralık 2007, s. 2.

4 IMF-DB Kavşığında Türkiye Sendikal Yaklaşımı, TÜRK-İŞ Yayını, Ankara, Ekim 2009.

5 G-20 Sendika Liderler Toplantısı Raporu, Ergün Atalay'ın Konuşması, Washington, 19-20 Nisan 2010.

Sosyal Güvenlik Yüksek Danışma Kurulu

Sosyal Güvenlik Yüksek Danışma Kurulu bu yıl üçüncü toplantısını 29 Mart 2010 günü yaptı. SGK Başkanı M. Emin Zararsız'ın başkanlığındaki toplantıya resmi kurum ve kuruluşların temsilcilerinin yanı sıra sosyal taraflar da katıldı.

Toplantının gündemini sosyal güvenlik sisteminin finansmanı ve kayıtdışı istihdam oluşturdur.

TÜRK-İŞ adına toplantıda söz alan Sosyal Güvenlik Danışmanı Celal Tozan, sistemin finansman sorununun sigortalılar ile işverenlerin hak ve hükmüllüklerini ağırlaştırarak çözülmesinin mümkün olmayacağını söyledi. Bu yaklaşımla yasal düzenlemeler yapılmasının sistemden beklentisi kalmayan sigortalıların kendi istekleriyle sistemden kaçmalarına yol açacağını belirtti. Bunun da kayıtdışı istihdamı

artıracağını söyleyen Tozan, sistemin finansman sorununun kalıcı olarak çözüme kavuşmasının 1,70 seviyesine inen aktüeryal dengenin asgari 4 seviyesine yükseltilmesi gerektiğini belirtti. Bunun yüzde 25'leri aşan genç işsiz nüfusun istihdam edilmesiyle, yüzde 43'ü aşmış olan kayıtdışı çalıştırmanın kabul edilebilir bir seviyeye çekilmekle mümkün olabileceğini ifade eden Tozan, kayıtdışının önlenmesinin ancak sendikal örgütlenmenin önündeki engellerin kaldırılmasıyla mümkün olabileceğini söyledi.

Kuruluşları adına söz alan tüm temsilciler, kurumun finansman sorununun kalıcı olarak çözüme kavuşması için genç nüfusun istihdam edilmesi ile kayıtdışı çalıştırmanın önüne geçilmesi gerektiği konusunda birleşti.

Tüp Bebek Uygulamasında Yeni Kural

En az 5 yıl sigortalılık süresini tamamlayıp 900 gün genel sağlık sigortası primi ödemiş, 23 yaşından büyük 39 yaşından küçük sigortalı kadınla, sigortalı erkeğin eşinin yüzde 30 oranında katkı payı ödeyerek tüp bebek hizmetinden yararlanabilmeleri mümkün.

Ancak kurum tarafından yayımlanan duyuruda tüp bebek hizmetinden yararlanacak kadının gebeliği sürdürmesine engel sistemik hastalığının bulunmadığını da Sağlık Kurulu Raporu ile belgelemesi gerekiyor.

Kadın sigortalının gebeliği sürdürmesine engel sistemik hastalığının olmadığını belgelemesi için ayrı bir sağlık kurulu raporu alması gerekiyor.

Tüp bebek uygulanması için düzenlenmesi gereken rapora "gebeliği sürdürmesine engel sistemik hastalığının bulunmadığı" şerhinin yazılması yeterli olacak.



Aile Hekimleri Katılım Payı Almayacak

SGK, Danıştay 10. Dairesi'nin yürütmeyi durdurma kararına rağmen, 2010 yılı Sağlık Uygulama Tebliği ile aile hekimlerinin ayakta tedavilerde 2 TL. alması uygulamasını yeniden başlatmıştı.

Ancak durumu yeniden değerlendiren SGK hukuka uygun olmayan bu uygulamasını durdurdu. Aile hekimleri 13.5.2010 tarihinden itibaren 2 TL. tutarındaki katılım payını almayacak.

Yeni Sağlık Uygulama Tebliği Yürürlükte

Sigortalıların, emeklilerin, bunların bakmakla yükümlü oldukları aile fertleri ile dul ve yetimlerin hangi sağlık hizmetlerinden hangi yöntemlerle, ne kadar süreyle yararlanacaklarını, ayakta yapılan muayeneleri ile yatarak yapılacak tedavilerinde ödeyecekleri katılım payı miktarlarını, alacakları ilaç, protez, ortez gibi tıbbi malzemeler için ceplerinden ödemeleri gereken tutarları, tedavileri için bulundukları yerden diğer yerlerdeki hastanelere sevklerde uygulanacak usul ve esasları, sürekli kullanmak zorunda oldukları ilaçları katkı payı ödemedi alabilmeleri için ilgili hekimlerden almaları gereken rapor örneklerini gösteren Sağlık Uygulama Tebliği 20 Mart 2010 tarih 27352 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak 1 Nisan 2010 tarihinden itibaren uygulanmaya başlandı.

Sağlık hizmeti satın alınmasında beş sınıfa ayrılan özel hastanelerde tedavi gören sigortalı hastaların ceplerinden ödeyecekleri yüzde 30 ila yüzde 70 oranındaki tutarların belirleneceği fiyat tarifeside Sağlık Uygulama Tebliği ekinde yer aldı.

Sigortalıların, emekli, dul ve yetimlerin hangi usul ve esaslara göre sağlık hizmetlerinden yararlanacaklarını, ceplerinden ne miktarda para ödeyeceklerini bilmeleri için Sağlık Uygulama Tebliği’nin idari maddelerini düzenleyen bölümlerini incelemelerinin yararlarına olacağı ifade edildi.



69

Sanatçıların Sigortalılığı

İstanbul’da oturan sanatçıların sosyal güvenlik işlemlerini yürütmek üzere Unkapanı Sosyal Güvenlik Merkezi’nde özel bir servis faaliyete sokuldu.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılan açıklamada, ülkemizin sosyal ve kültürel gelişmesinde önemli katkıları bulunan sanatçılarımızın sosyal güvenlik hizmetlerine ulaşmada yaşadıkları sıkıntıları ortadan kaldırmak için bu merkezde sanatçılara hizmet verecek özel bir servisin kurulduğu belirtildi.

Danıştay’dan Puanlamaya Durdurma

SGK, vakıf üniversitesi hastaneleriyle özel hastaneleri puanlama yönergesinde belirlenen kriterlere göre beş sınıfa ayırmış, bu hastanelere yer aldıkları sınıfa uygun olarak Bakanlar Kurulu kararı doğrultusunda tedavi ettikleri sigortalı hastalardan tedavi bedelinin yüzde 30 ila 70 arasında ücret alabilmelerine olanak sağlamıştı.

Başkent Üniversitesi Rektörlüğü’nün puanlama uygulamasının, vakıf üniversitesi hastaneleri yönünden iptal istemiyle açtığı davaya bakan Danıştay 10. Dairesi, vakıf üniversitesi hastanelerinin puanlandırılarak sınıflandırılma uygulamasının yürütmesinin durdurulmasına karar verdi. 5.5.2010 tarihinden itibaren SGK ile anlaşmalı vakıf üniversitesi hastaneleri tedavi ettikleri hastalardan en çok tedavi bedelinin yüzde 70’ine kadar ek ücret alabilecek.

Kurumla anlaşmalı vakıf üniversitesi hastanelerinde tedavi olmak isteyen hastaların, tedaviye başlamadan önce ödeyecekleri fark ücret miktarını öğrenmeleri maduriyetlerini önleyecek.

Küresel Mali Krizin İşyerlerine ve Çalışanlara Yansıması

70

Namık TAN

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

Başta ABD olmak üzere gelişmiş ülke ekonomilerinin finans kesimlerinde yaşanan küresel kriz, giderek reel ekonomiyi de sarsmaya başlamıştır. Gelişmiş ülkeler, krizden en az zararlı çıkmak için büyük mali destekler sağlamıştır.

2008 son çeyreğinde bütün ülkeleri etkisi altına alan küresel mali krizin ülkemiz ekonomisine yansıması konusunda sağlıklı bir tespit yapılmamıştır. Krizin “teğet” geçti, geçmedi tartışmaları zaman kaybına neden olmuş, reel ekonomiyi koruyan tedbirlerin alınmasında geç kaldığından, 2008 son çeyreğinden itibaren krizin izleri kendini göstermeye başlamış, ekonomideki küçülmeler ile birlikte işten çıkarmalar yoğun bir şekilde yaşanmıştır.

Büyüme, işsizlik ve enflasyon rakamları, ülkemizin büyük çapta

bir daralma yaşadığını göstermektedir. Ekonomik göstergelere bakıldığında, küresel mali krizin reel ekonomi üzerindeki etkisi geniş bir alana yayılmıştır. Krizin etkisi bir yıl sürmüş; binlerce işyeri kapanmış, işsizlik ve yoksulluk artmıştır. 2008 son çeyreğinde Türkiye ekonomisi yüzde 7 küçülmüş, 2009 yılının ilk çeyreğinde ise, yüzde 14.5 gibi yüksek bir küçülme gerçekleşmiştir. 2009 yılının ikinci çeyreğinde yüzde 7.7, üçüncü çeyrekte ise yüzde 2.9 küçülme yaşanmıştır. Krizin ilk beş ayında gerekli olan tedbirlerin alınmaması sonucunda, 1 milyondan fazla insanımız işini kaybetmiştir.

TÜRK-İŞ, kriz masası oluşturmuş, sendikalardan gelen bilgiler değerlendirilmiştir. Sendikalı işyerlerinde krizin yansımalarının asgariye çekilmesi için ücretli veya ücretsiz izin uygulamalarına, vardiya sayısı veya çalışma sürelerinde azaltma gibi değişikliklere gidilmiştir. Bazı işletmelerde ise, istihdamı koruma koşuluyla geçici olarak ücretleri belli oranlarda azaltma gibi anlaşmalar yapılmıştır. Bu tedbirlere

rağmen, sendikalı işyerlerinde 40 bin işçi işten çıkarılmıştır.

Küresel kriz ile birlikte Hükümetin iç piyasayı canlandırmak, işyerlerini ve istihdamı korumak için bir dizi tedbirler alması yönündeki beklentiler bir süre karşılıksız kalmıştır. Türkiye’de bankaların krizden çok fazla etkilenmediği doğru. Aynı durumu, reel ekonomi için söylemek mümkün değil. Kredi talepleri karşılıksız kalmış, verilmiş kredilerin dönüşü ile ilgili zorluklar çıkarılmıştır. Bu süreçte, reel ekonomi büyük bir zarar görmüş, özellikle KOBİ’lerin büyük bölümü kapanmıştır.

Kriz dönemlerinde kısa çalışma ve kısa çalışma ücreti önemli bir koruma aracı olmasına rağmen, başlangıçta etkin bir şekilde çalıştırılmamıştır. Kısa çalışma ve kısa çalışma ücretinin üç ay ile sınırlı olması da, talepte bulunmayı cazip olmaktan çıkarmıştır. Küresel krizin ülke ekonomisi üzerindeki etkileri ve bazı sektör ve işletmelerde ise etkisini çok yoğun hissettirmesi nedeniyle, kısa çalışma ve kısa çalışma



ücretinde iyileştirmelere gidilmiştir. Şubat 2009 sonuna doğru 5838 sayılı Kanun, 2010 yılı başında ise 5951 sayılı Kanunla ile yapılan değişikliklerde, kısa çalışma süresinde ve kısa çalışma ücretinde yapılan iyileştirmeler önemli bir adım olmakla birlikte geç uygulamaya konulmuştur.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun ek 2 nci maddesi gereğince, genel ekonomik kriz veya zorlayıcı nedenlerle işyerinde geçici olarak en az dört hafta işin durması veya kısa çalışma hallerinde 4447 sayılı kanuna göre sigortalı sayılan kişilere çalıştırılmadıkları süre için en fazla üç ay süre ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılan tespit işleminden sonra İşsizlik Sigortası Fonu'ndan kısa çalışma ödeneği ödenmektedir. 5838 ve 5951 sayılı Kanunlarla 2009 ve 2010 yıllarına münhasır olmak üzere, aşağıdaki değişiklikler yapılmıştır.

- Kısa çalışma için öngörülen üç aylık üst limit altı aya çıkarılmış,

- Günlük kısa çalışma ödeneğinin miktarı işsizlik ödeneği miktarının bir buçuk katına yükseltilmiş,
- Kısa çalışma ödeneği olarak yapılan ödemelerin, başlangıçta belirlenen işsizlik ödeneği süresinden düşülemeyeceği öngörülmüş,
- Maddenin yayımı tarihinden önce uygunluk tespiti yapılan kısa çalışma başvurularında sürenin, işverenin talebi halinde aynı şartlarla ve maddede öngörülen süreyi aşmamak kaydıyla uzatılacağı hükme bağlanmış,
- Maddede öngörülen ödenek miktarı aynı kalmak kaydıyla, kısa çalışma süresini altı ay daha uzatma yetkisi Bakanlar Kurulu'na verilmiş, ancak bu dönemde kısa çalışma ödeneği olarak yapılan ödemelerin, başlangıçta belirlenen işsizlik ödeneği süresinden düşüleceği öngörülmüş,

- 22.06.2009 tarihli ve 2009/15129 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla kısa çalışma süresinin altı ay uzatılması kararlaştırılmıştır.

Kısa çalışma uygulamasından yararlanmak için işsizlik sigortası koşulları aranmaktadır. Son üç yılda 600 gün, son dört ayda kesintisiz 120 gün koşulu, bazı işçilerin kısa çalışma sürecinden yararlanmasını engellemiştir. 5838 sayılı Kanunda yararlanma koşullarında iyileşme sağlanmadığından, kısa çalışma ve kısa çalışma ücretinden 2009 yılında 190 bin işçi yararlandırılmıştır. Bu süreç iyi işletilseydi, yararlanan işçi sayısı 500 binin üzerinde olabilirdi.

Krizin en büyük faturası, çalışanlara kesilmiş ve bu süreçte işten çıkarılmalar yoğunlaşmıştır. İşini kaybedenlerin büyük bölümü de, koşulların ağırlığı nedeniyle işsizlik ödeneğine hak kazanamamıştır. Bu nedenle, işsizlik sigortasından yararlanma koşulları ile birlikte ödeneklerin süresinde ve miktarlarında iyileştirmelere gidilmelidir.

Kriz Sürecinde Gayri Safi Yurtiçi Hasıla Sonuçları

		Cari fiyatlarla GSYH	Gelişme hızı	Cari fiyatlarla GSYH	Gelişme hızı	Sabit fiyatlarla GSYH	Gelişme hızı
	Dönem	(Milyon TL)	%	(Milyon \$)	%	(Milyon TL)	%
	I*	215 606	14.7	179 819	35.1	24 446	7.0
	II*	239 363	17.8	188 940	24.6	25 226	2.6
	III*	262 392	13.0	216 667	20.7	28 010	0.9
	IV*	233 173	6.1	156 668	-15.1	24 240	-7.0
2008	Yıllık*	950 534	12.7	742 094	14.4	101 922	0.7
	I*	209 704	-2.7	127 031	-29.4	20 913	-14.5
	II*	229 728	-4.0	146 207	-22.6	23 281	-7.7
	III*	262 720	0.1	174 636	-19.4	27 195	-2.9
	IV	251 821	8.0	169 736	8.3	25 699	6.0
2009	Yıllık	953 974	0.4	617 611	-16.8	97 088	-4.7

*Kaynak: TÜİK, ilgili yıllarda güncelleme yapılmıştır.

G20 Sendika Liderleri Washington'da Toplandı

Haziran ayında Kanada'da gerçekleştirilecek G20 Devlet ve Hükümet Başkanları Zirvesine bir öneri sunmak üzere G20 Çalışma ve İstihdam Bakanları, ABD Çalışma Bakanı Hilda Solis'in ev sahipliğinde Washington'da bir araya geldi. Bu vesileyle G20 ülkelerinde faaliyet gösteren Konfederasyonların liderleri de söz konusu toplantının hemen öncesinde, 19-20 Nisan 2010 tarihlerinde Washington'da toplandılar. Toplantılara Türk çalışanlarını temsilen TÜRK-İŞ Genel Mali Sekreteri Ergün Atalay ve TÜRK-İŞ Dış İlişkiler Uzmanı Uğraş Gök katıldı.

19 Nisan günü bir araya gelen sendika liderleri aynı gün ABD Çalışma Bakanlığı'nda G20 Çalışma ve İstihdam Bakanları ve G20 İşveren Temsilcileri ile üçlü danışma toplantısına katıldılar. Toplantıda küresel sendikal hareketi temsilen ITUC Genel Başkanı Sharan Burrow, ITUC Genel Sekreteri Guy Ryder, Japonya, Çin ve Kanada işçi temsilcileri ve TÜRK-İŞ Genel Mali Sekreteri Ergün Atalay birer konuşma yaptılar.

TÜRK-İŞ Genel Mali Sekreteri Ergün Atalay yaptığı konuşmasında, Türkiye'de ve diğer ülkelerde uygulanan IMF programları nedeniyle gelir dağılımının bozulduğunu, işsizlik ve yoksulluğun arttığını, sosyal devletin işlevini kaybettiğini, özelleştirme ve işten çıkarmaların arttığını anlattı. Ergün Atalay konuşmasında istihdam odaklı sürdürülebilir bir büyüme stratejisi oluşturulabilmesi ve kaliteli iş olanakları yaratılabilmesi için söz konusu uluslararası para kuruluşları yerine Uluslararası Çalışma Örgütü ILO'nun resmi olarak sürece dahil edilmesini istedi.

Küresel sendikaların G20 Çalışma ve İstihdam Bakanlarına sunduğu bildiride ise mali canlanma ve büyüme, işsizlik ödeneği dönem ve miktarlarının artırılması, gençlerin istihdamının desteklenmesi, koruma önlemlerinin artırılması, istihdam politikaları oluşturulurken insan onuruna yakışır iş olgusunun temel alınması, nitelikli iş yaratılması, çevre dostu, düşük karbonlu bir ekonomik düzen tesis edilmesi, çalışanlara yeni beceriler kazandırılması, Hükümet ve

uluslararası kurumların ILO standartları ve ILO İş Paktına uygun hareket etmeleri, istihdam ve sosyal koruma konusunda ILO'ya denetleme sorumluluğu verilmesi gibi talepler yer aldı.

20 Nisan günü tekrar toplanan G20 Sendika Liderleri IMF ve Dünya Bankası başkanları ile birer toplantı gerçekleştirdi. IMF ile yapılan toplantıda; IMF Başkanı Dominique Strauss-Kahn, TÜRK-İŞ Genel Mali Sekreteri Ergün Atalay'ın dile getirdiği konuda "ILO'nun ve IMF'nin tecrübeli ve uzman oldukları farklı alanlar var, bunları birleştirmek ve ILO ile daha yakın çalışmak isteriz" açıklamasında bulundu.

Dünya Bankası ile yapılan toplantıda ise TÜRK-İŞ, Dünya Bankası Başkanı Robert Zoellick'ten Uluslararası Finans Kurumu IFC'nin kendisinden kredi isteyen veya alan şirketlere Performans Standartları 2'ye uygun hareket etmemeleri durumunda yaptırım uygulamasını istedi. Bakan Robert Zoellick bu konuya büyük önem verdiklerini ve IFC'den kredi isteyen şirketlerin denetlendiğini söyledi.



99. Uluslararası Çalışma Konferansı

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 99. Uluslararası Çalışma Konferansı 2-18 Haziran 2010 tarihleri arasında Cenevre'de gerçekleştirilecek Konferansta ILO'nun Çalışmaya ilişkin Temel Hak ve İlkeler Bildirgesinin izlenmesine ilişkin Küresel Rapor tartışılacak. Aplikasyon Komitesinde ise tavsiye ve sözleşmeleri ihlal eden ülkeler görüşmeye alınacak.

98. Uluslararası Çalışma Konferansında Türkiye, 87 Sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması başlıklı Sözleşmenin ihlali nedeniyle Aplikasyon Komitesi gündemine gelmişti. Komite, Hükümetten kamu ve özel sektör ayırımı yapmadan çalışanların örgüt kurma ve üye olma hakkı, örgütlerinin kendi tüzüklerini ve kurallarını belirle-

me ve temsilcilerini özgürce seçme hakkı, kamu makamlarının müdahalesi olmadan kendi faaliyetlerini düzenleme hakkı konusunda mevzuat ve uygulamaları 87 Sayılı Sözleşmeyle uyumlu hale getirmesini istemişti. Komite, 2821 ve 2822 Sayılı kanunlarda yapılacak değişikliklerin Uzmanlar Komitesinin raporlarında yer alan tüm konuları uygun bir şekilde kapsamasını ve Sözleşmenin uygulanabilmesi için gerekli anayasa değişikliklerinin biran önce yapılmasını istemişti. Komite, Hükümetin bu adımları yerine getirmek için eylem planı ve net bir zaman çizelgesi hazırlamasını istemişti. Daha da önemlisi Komite; Hükümetten, bu konularda hükümete yardımcı olmak amacıyla işçi, işveren ve ILO temsilcisinden oluşan üst düzey bir

heyeti kabul etmesini istemişti.

99. Uluslararası Çalışma Konferansı bünyesinde bu yıl toplanacak olan Aplikasyon Komitesi, işte bu istek ve taleplerin ardından geçen bir yıllık süreci ve Türkiye'yi ziyaret eden ILO heyetinin raporlarını değerlendirecek.

Konferansın gündeminde ayrıca, ev işlerinde çalışanlar için insan onuruna yakışır iş koşulları oluşturmak amacıyla tavsiye ekli yeni bir sözleşme hazırlanması, HIV/AIDS ve çalışma dünyası hakkında özerk bir tavsiye hazırlanması yer alacak ve stratejik istihdam hedefi çerçevesinde görüşmeler yapılacaktır.



ITUC 2. Dünya Kongresi'ne Geri Sayım Başladı

Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu- ICFTU ve Dünya Emek Konfederasyonu WCL, dünya çapında bütünleşmeleri durumunda işçilerin taleplerini daha güçlü bir şekilde dile getirebilecekleri ve ancak yenilenmiş bir enerji ve umutla küreselleşmeyle mücadele edebilecekleri inancıyla, 1 Kasım 2006 tarihinde Viyana'da birleşerek Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu ITUC'u oluşturmuştu. Birleşmenin hemen ardından ITUC 1. Dünya Kongresi gerçekleştirilmiş ve ITUC programında özetle aşağıdaki konular yer almıştı:

- Küreselleşmenin ILO ve BM Milenyum Kalkınma Hedefleri temelinde değiştirilmesi
- Örgütlenme ve toplu pazarlık hakkının etkin bir şekilde uygulanabilmesi temelinde çokuluslu şirketlerle mücadele edilmesi;

- Temel insan haklarının bir parçası olarak sendikal hak ve özgürlüklerin korunması ve ihlallere karşı mücadele edilmesi;
- İşyerlerinde milyonlarca kadın ve erkeğin maruz kaldığı her çeşit ayrımcılığın sona erdirilmesi;
- Çocuk işçiliğinin sona erdirilmesi ve her çocuğun okula gitmesi için mücadele edilmesi
- Gençlerin sendikalara katılımını artırmak, eğitimlerini ve her düzeyde temsil edilmelelerini sağlamak için mücadele edilmesi;
- İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi ve tüm işçilere iş sağlığı ve güvenliği sağlanması;

- ILO'nun ve insan onuruna yakışır iş olgusunun desteklenmesi;
- Dünyada barış ve güvenliğin sağlanması için mücadele edilmesi;
- Çalışanların daha fazla örgütlenmesi için mücadele edilmesi;
- Tüm ITUC üyelerinin dünyada daha iyi bir gelecek için dayanışma içerisinde daha etkin bir şekilde çalışması,

1. Dünya Kongresinden bu yana geçen sürecin değerlendirileceği ve ITUC'nin gelecek politikalarının belirleneceği 2. Dünya Kongresine ise geri sayım süreci başladı. 2. Dünya Kongresi "Şimdi İnsan, Krizden Küresel Adalet" temasıyla 21-25 Haziran 2010 tarihlerinde Vankover'de (Kanada) toplanacak.



İşyerinde Sosyal Diyalog:

74

Çalışanların Yönetime Katılması ve İş Yasası'ndaki Düzenlemeler

Erdem CAM

AÜ SBF ÇEEİ Doktora Öğrencisi
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Eğitim Uzmanı

Giriş

21. yy ile birlikte çalışma ilişkileri yeni bir biçim kazanmıştır. Geçmişin çatışmacı ilişkileri yerini uzlaşma ve uyuma bırakmaktadır. Bu bağlamda çalışanların işletmelerde söz sahibi olması ve iş sağlığı güvenliğinden iş planlamasına ve üretim sürecine kadar birçok alanda süreç dahil olması sonucu ortaya çıkmıştır. Geçmişte işverenin yönetim hakkının sınırlanması olarak algılanan bu süreç günümüzde rekabet temelli üretimi sağlayabilmek için önemli bir araç olma özelliğini taşımaktadır. Bu konuda hem AB (Avrupa Birliği)

hem de UÇÖ (Uluslararası Çalışma Örgütü) geçmişten bu yana birçok düzenleme yapmış, endüstriyel demokrasinin sağlanabilmesi için söz konusu düzenlemelerin uygulanabilmesi için gerekli altyapının hazırlanmasını gerek üye gerekse aday ülkelerden beklemektedir. Türkiye hem UÇÖ üyesi olarak hem de aday ülke olarak bu beklentileri karşılamakla yükümlüdür. Ancak, özellikle işyeri düzeyinde sosyal diyalogun sağlanabilmesi konusunda dikkate değer bir adım henüz atılmamıştır. Bunun en temel göstergesi hem TİS (Toplu İş Sözleşmesi) kapsamında çalışan işçi sayısının düşüklüğü, kamu çalışanlarının TİS ve onun tamamlayıcı olan grev hakkının olmaması ve ayrıca İş Mevzuatı kapsamında yönetime katılma araçlarının çok az sayıda işgücünü kapsamasıdır.

Bu makalede incelenen konu; işyerinde sosyal diyalog bağlamında

4857 Sayılı İş Yasası çerçevesinde; çalışanların yönetime katılması ile ilgili düzenlemelerdir. Bu sebeple çalışanlara bilgi verilmesi ya da danışılması ile ilgili mevzuat hükümleri ya da diğer mekanizmalar bu çalışmanın dışında tutulmuş, sadece kurulması zorunlu olan kurullar üzerinden bir değerlendirme yapılmıştır.

1. Sosyal Diyalog

UÇÖ'ne göre sosyal diyalog; ülkelerin iktisadi ve sosyal politikaları ile ilgili olarak işveren, işçi ve devletin temsilcileri arasındaki her türlü işbirliği, görüşme, danışma ve bilgi alışverişi faaliyeti şeklinde tanımlanmıştır. Sosyal diyalog mekanizmalarının işleyişi ülkeden ülkeye ve bölgeden bölgeye farklılık gösterir (ilo.org). Bu tanım sosyal diyalogu geniş bir çerçeveye oturtmuştur. Her ne kadar devlet, işçi ve işveren tarafları



aralarındaki faaliyetler sosyal diyalog olarak tanımlanmışsa da sadece işçi ve işveren arasındaki faaliyetler de sosyal diyalogun bir parçasıdır. Özellikle işyeri seviyesindeki sosyal diyalog, işçi ve işveren arasında devletin dahil olmadığı ilişkileri içermektedir.

Küreselleşme süreci iktisadî, teknolojik ve toplumsal alanlar başta olmak üzere birçok alanı etkilemiş ve bir alt alan olarak da çalışma ilişkileri üzerinde ciddi bir değişim meydana getirmiştir. Çalışma yaşamında sosyal diyalog kavramı 1980'lerden sonra ortaya çıkan küreselleşme sürecinin bir sonucu olarak literatürde yer kazanmaya başlamıştır.

En genel anlamda demokratik rejimi benimsemiş ülkelerde, toplumsal taraflar ile toplumda yer alan diğer çıkar gruplarının temel ekonomik ve toplumsal politikalarının belirlenmesine ve uygulanmasına katılımı olarak da ifade edilen sosyal diyalog, bugün çağdaş siyasal demokrasiyi benimseyen ülkelerin çalışma ilişkilerindeki en önemli ortak özelliklerin başında gelmektedir. Günümüzde yaşanan hızlı değişim sürecinin ve giderek karmaşıklaşan çalışma yaşamının yarattığı çeşitli sorunlar da tarafları işbirliğine yöneltmektedir. Böylelikle taraflar gönüllülük ve işbirliği anlayışı içinde sorunlara ortak çözümler üretecek yöntemleri tercih etme yoluna gitmektedir (Işığışık, 1997: 2-5) Türk iş mevzuatında yer alan zorunlu kurullar da bir anlamda bu sürecin gerektirdiği tutum değişikliğini sağlayabilecek birer araç olma özelliğine sahiptir. Ancak bu aracın Türkiye'de verimli bir şekilde kullanıldığını söyleyebilmek ise zorlama bir yaklaşımdır.

2. Yönetime Katılma

Yönetim bir işletmenin, işyerinin amaçları doğrultusunda etkin bir şekilde varlığını sürdürebilmesi

için alınan kararlar olduğuna göre çalışanların yönetime katılması da bu kararlara katılması anlamına gelir (Mihçioğlu, 1983: 115). Bu tanımlamadan yola çıkarak çalışanların yönetime katılmasının kendileri ile ilgili kararlarda söz sahibi olmaları gerektiği sonucuna varılabilir. Bu konu hakkında 1940'lardan bu yana birçok görüş bildirilmiş ve yayın yapılmıştır. Bu konu hakkında yapılan birçok ampirik çalışma, yönetime katılmanın çalışanlar ve iş verimi üzerindeki etkilerini incelemiştir. Söz konusu çalışmaların sonuçlarının ortak noktası; hem iş verimliliği hem de iş tatmini açısından olumludur (Kağıncıoğlu, 2005: 273; Bryson, 2006: 440 vd; Hardy ve Adnett, 2006:1025 Brown ve Cregan, 2008). Geçmişten günümüze çalışanların kararlara katılması konusu birçok farklı terim ile adlandırılmış olup, endüstriyel demokrasiyi sağlama yönünde evrensel bir tanım olmamakla birlikte kullanılan kavramlar; çalışanların kendi kendine yönetimi, işçi kooperatifleri, birlikte karar alma, çalışma ya da iş konseyleri, sendikaların kararlara katılımı ve üretimin yapıldığı yerdeki katılım şeklinde adlandırılmıştır (Poole, 2003:152). Günümüzde bu kavramı ifade etmek için geniş anlamda sosyal diyalog kavramı kullanılmaktadır. İşyerlerinde yönetime katılma ise geniş anlamda "işyerinde sosyal diyalog" kavramı ile ifade edilmektedir. Aslında sosyal diyalog ister üst düzeyde ister işyeri düzeyinde olsun sadece katılım mekanizmalarını ifade etmemektedir. Bu anlamda sosyal diyalog kavramı ile katılım mekanizması biraz olsun yumuşatılmış ve esnekleştirilmiştir. Çünkü sosyal diyalog mekanizmalarının bazıları katılımdan ziyade danışma ve bilgilendirme süreçlerini içermektedir hâlbuki yönetime katılma kavramı bizzat yönetimde söz sahibi olmayı ifade eden bir kavramdır.

3. 4857 Sayılı Yasa'da Yönetime Katılmaya İlişkin Düzenlemeler

4857 Sayılı İş Kanununda yönetime katılmayı düzenleyen iki madde bulunmaktadır. Bunlardan birincisi; *yıllık ücretli izin kurulu* hakkındaki düzenlemedir. İkincisi ise; *iş sağlığı ve güvenliği kurullarına* yönelik düzenlemedir (Süzek, 2006: 104). 07.04.2004 tarih ve 25426 Sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan; İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik, 10.06.2003 tarihli ve 25134 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan, 22.05.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına giren, sanayiden sayılan, devamlı olarak en az 50 işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerini kapsamaktadır. Ayrıca 03.03.2004 tarih ve 25391 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 15. maddesine göre; işçi sayısı yüzden fazla olan işyerlerinde işveren veya işveren vekilini temsilen bir, işçileri temsilen iki kişi olmak üzere toplam üç kişiden oluşan izin kurulu kurulması zorunludur.

Söz konusu iki düzenleme dışında İş Yasası kapsamında getirilen bir başka hukukî zorunluluk bulunmamaktadır. Bu düzenlemelerin getirmiş olduğu hükümlerin Türkiye'de uygulanması açısından bir değerlendirilmeye tabii tutulması gerekir.

3.1. Yıllık Ücretli İzin Kurulu

İş Kanununda yönetime katılmayı düzenleyen mekanizmalardan biri 03.03.2004 tarih ve 25391 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği çerçevesinde kurulan Yıllık Ücretli İzin Kurulları'dır. Söz konusu yönetmeliğe göre, işçi sayısı 100'den fazla olan işyerlerinde Yıllık Ücretli İzin Kurulu'nun kurulması yönünde bir düzenleme bulunmaktadır. Söz konusu düzenlemeye göre kurul; işveren veya işveren vekilini temsilen 1, işçileri temsilen 2 kişi olarak toplam 3 kişiden oluşturulur. Bu kurulun



başkanı işveren temsilcisidir. Eğer o işyerinde sendika temsilcisi yok ise kurulun üyesi olacak işçi temsilcileri ve yedek üyeler, işyerindeki işçilerin yarısından bir fazlasının katılacağı bir seçimde açık oy ile seçilmektedir. Bu seçim 2 yılda bir yapılır ve eski üyelerin görevi yeni seçim yapıluncaya kadar devam eder. Bu izin kurullarının temel görevi aşağıda maddeler halinde sıralanmıştır;

a) İşçiler tarafından verilip işveren veya işveren vekili tarafından izin kuruluna iletilen izin isteklerine göre hazırlayacağı izin çizelgelerini işverenin onayına sunmak,

b) İzin çizelgelerini; işçilerin kıdemlerini, izni belirli bir dönemde kullanmak bakımından içinde bulundukları zorunluluk veya engellerini, işin aksamadan yürütülmesini ve işçi sayısını göz önünde bulundurarak hazırlamak,

c) İşçilerin yıllık izin hakları ile ilgili dilek ve şikâyetlerini inceleyerek sonucunu işverene ve ilgili işçiye bildirmek,

d) Her yıl ücretli izinlerin daha yararlı geçirilebilmesi için kamplar ve geziler düzenlemek, bu konuda alınması mümkün olan tedbirleri araştırmak ve işverene tekliflerde bulunmak.

Yıllık ücretli izin kurulları sayı itibarıyla yüz ve üzerinde işçi çalıştıran işyerlerinde kurulması sebebiyle Türkiye'deki mevcut işyerlerinin büyük bir kısmını kapsamamaktadır. Nicelik itibarıyla kapsadığı işçi sayısı düşük olduğu için mevcut işgücünün büyük bir kısmı bu kurulların almış olduğu kararların dışında kalmaktadır. Diğer taraftan kurulların işleyişi sürecindeki aksaklıklarda ayrı bir tartışma konusudur.

3.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu

28.02.2004 tarihli ve 25387 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman İşlerinden Sayılan İşlere İlişkin Yönetmelik hü-

kümlerine göre; sanayiden sayılan, devamlı olarak en az 50 işçi çalışan ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde her işveren bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmakla yükümlüdür. İşçi sayısının tespitinde işyerinde çalışan işçilerin tamamı dikkate alınır.

İşverene bağlı, fabrika, müessese, işletme veya işletmeler grubu gibi birden çok işyeri bulunduğu hallerde elliden fazla işçi çalıştıran her bir işyerinde ayrı ayrı birer iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurulur.

İş sağlığı ve güvenliği kurulları işçi ve işvereni temsilen hem uzman hem de işyerinde çalışanların katılımı ile oluşmuş bir kuruldur. Kurulda üye olarak; işveren veya işveren vekili, iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman, işyeri hekimi, insan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi, varsa sivil savunma uzmanı, formen, ustabaşı veya usta, işyerinde bulunan sendika temsilcilerinin kendi aralarında seçecekleri bir kişi, işyerinde sendika temsilcisi yoksa o işyerindeki işçilerin yarısından fazlasının katılacağı toplantıda açık oyla seçilecek işçi ve son olarak sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi bulunur.

Görüldüğü üzere hem işveren hem de uzman ve işçi düzeyinde birçok üyesi bulunan bu kurul doğru işletilmesi halinde işyeri seviyesinde sosyal diyalogun sağlanabileceği bir yapıda oluşturulmuştur. Ofluoglu vd. (2008) iş sağlığı ve iş güvenliği konusunda yönetime katılmanın gerekliliğini üç temele dayandırmaktadır:

- *Çalışanın psiko-sosyal gelişimine ve aynı zamanda örgütsel gelişime olası katkılar:* Bu katkı, çalışanın sosyal öğrenmeyi daha kolay gerçekleştirmesi, diğer çalışanlarla ve işverenleri ile ilişkilerinde gelişim, işine ve çalıştığı işletmeye

bağlılığında artış ve iş memnuniyetinde artış şeklinde kendini göstermektedir.

- *Üretim ve verimliliğe olan katkı:* İş kazaları ve meslek hastalıkları zaman kayıplarına, verim ve etkinlikte azalmaya, nihai üründe hem nitelik hem de nicelik olarak azalmaya, personel devir hızında artışa neden olmaktadır. Katılımcı yönetim, işletme içerisinde bu maliyetlerin ortadan kaldırılmasına veya azaltılmasına katkıda bulunmaktadır.
- *Etik ve yasal zorunlulukların yerine getirilmesi:* Yönetime katılım, çalışanlar ve işverenler arasındaki ilişkilerin daha eşit seviyede gerçekleşmesine katkıda bulunarak, bu iki grup arasında meydana gelebilecek çatışmaları azaltmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun yukarıda belirtilenler yanında sosyal diyalog sağlama açısından önemi; iş sağlığı ve güvenliği alanında işyeri düzeyinde risklerin tespiti ve önlemlerin belirlenmesi konularında işçilerin de katılımının sağlanması yönünde bir işyeri içi danışma ve denetim organı olarak tasarlanmış olmasıdır (Yılmaz, 2009: 155). Bu bağlamda düşünüldüğünde bu kurul çalışanların insan onuruna yakışır bir iş ortamında çalışmaları, işyeri içinde demokrasiyi ve katılımcı uygulamaları teşvik etmesi ve çalışma barışına katkıda bulunması için önemli olmakla birlikte ayrıca küreselleşme sürecinin getirmiş olduğu rekabetçi ortama ayak uydurabilmek için de önemlidir. Bu süreçte hem işverenlere hem de çalışanlara ve sendikalara önemli roller düşmektedir. İşverenlerin temel görevi iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini gerektiren alanda yapacakları harcamalardan geri durmamalarıdır. Buna karşın sendikalar ise sosyal taraf olmanın gereğini yerine getirip işyerindeki



sağlık ve iş güvenliği kurullarına aktif olarak katılmalıdırlar (Yılmaz, 2009: 24).

4. Değerlendirme

Türkiye’de işyeri düzeyinde sosyal diyalogun sağlanabileceği yasal olarak sadece iki kurulun kurulması zorunlu tutulmuştur. Bu kurullar işyerinde çalışan sayısı itibarıyla en az 50 ve üstünde çalışan olan işyerlerindeki iş sağlığı ve güvenliği kurulları ile en az 100 çalışanı olan işyerlerindeki yıllık ücretli izin kurullarıdır. İşçi sayıları anlamında 50 ve altında işçi çalıştıran işletmelerde bu iki kurul gibi bir yapılanma mevzuat gereği bulunmamaktadır. Bu sebeple bu işyerlerinde işyeri düzeyinde kurumsal bir sosyal diyalog mekanizması da eğer gönüllülük esası üzerine kurulu bir mekanizma yok ise, kanunun öngörmüş olduğu bazı bilgi verme hükümlerini hariç, bulunmamaktadır. Aşağıdaki tabloda (Tablo 1) 2005 yılı itibarıyla Türkiye’de çalışan sayısına göre işyerlerinin istatistikî durumu sunulmuştur.

Tablo 1 incelendiğinde 2005 yılı itibarıyla Türkiye’de 50 ve üzerinde işçi çalıştıran işletme sayısının tüm işyerleri içinde yüzde 0,59 olduğu görülecektir. Bu durumda iş sağlığı ve güvenliği kurulları mevcut işyerlerinin yüzde 0,59 unda, yıllık ücretli

izin kurulları ise mevcut işyerlerinin yüzde 0,29’unda bulunmaktadır. Bu durumda da Türk işgücü piyasasındaki işgücünün çok büyük bir kısmı yasal olarak ne toplu iş sözleşmesi ile ne de işyerindeki kurullar çerçevesinde sosyal diyalog mekanizmalarından faydalanamamaktadır. Bu durum AB üyeliği sürecinde ivedilikle değişmesi gerekli bir görünüm arz etmektedir. Keza Türkiye’nin taraf olduğu UÇÖ Sözleşmeleri de işyerinde sosyal diyalogun sağlanabilmesini gerekli önlemlerin alınmasını zorunlu kılmaktadır.

Söz konusu kurullarla ilgili bir başka sorun ise nicelik itibarıyla az olmalarının yanında işlevlerini ne derece etkin bir şekilde yerine getirip getirmediğidir. Kurulların işlevlerine ilişkin değerlendirme sektöre göre yapılmalıdır. Öncelikle kamu ve özel sektör şeklinde bir ayırım yapılabilir. İkinci ayırım ise her iki sektörde kendi içinde yer alan işkolları çerçevesinde yapılmalıdır. Özellikle iş sağlığı ve güvenliği kurullarının işlevi konusunda böyle bir ayırım konuyu daha kolay anlamamıza yardımcı olur. Çünkü İSG kurullarının en temel amacı; işyerindeki sağlık ve güvenlik risklerini en aza indirerek sağlıklı bir çalışma ortamının yaratılmasını sağlamaktır. Bu bağlamda her işkolunun risk özellikleri bir diğerine göre farklılık arz eder.

Tablo 1: Türkiye’de Çalışan Sayısına Göre İşletmeler

Çalışan Sayısı	İşletme Sayısı	Yüzde
Sadece İşletme Sahibi	23.762	% 1,38
1 - 9	1.633.509	% 94,94
10 - 49	53.246	% 3,09
50 - 99	5.080	% 0,30
100 - 150	1.804	% 0,10
151 - 250	1.387	% 0,08
251 ve fazlası	1.810	% 0,11
Toplam	1.720.598	% 100,00

Kaynak: KOSGEB, 2005: 6.

Kaynakça

- Hardy, Stephen ve Nick Adnett (2006) *Breaking the ICE: workplace democracy in a modernized social Europe*, *The International Journal of Human Resource Management*, 17: 6, June 2006, 1021 - 1031.
- Brown, Michelle ve Christina Cregan (2008) *Organizational Change Cynicism: The Role of Employee Involvement*, *Human Resource Management*, Winter 2008, Vol. 47, No. 4, 667 - 686.
- Bryson, Alex, Charlwood, Andy ve John Forth (2006) *Worker voice, managerial response and labour productivity: an empirical investigation*, *Industrial Relations Journal*, 37: 5, 438 - 455.
- International Labour Organization (ILO) [www.ilo.org \[http://www.ilo.org/english/dialogue/ifpdial/sd/index.htm\]](http://www.ilo.org/english/dialogue/ifpdial/sd/index.htm) (17.03.2010)
- İşgücü, Özlem (1997) *Küreselleşme Süreci Çerçevesinde Sosyal Diyalog*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı..
- Kağınçioğlu, Deniz (2005) *Avrupa Sosyal Modelini Oluşturma Sürecinde Bir Endüstriyel Demokrasi Aracı Olan Yönetim Katılımının Rolü*, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, Prof. Dr. Toker Dereli’ye Armağan, C. 55, S.1, 271 - 296.
- Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) (2005) *2002 Yılı Genel Sanayi ve İşyerleri Sayımı İmalat Sanayi Değerlendirmesi*, Ankara, [http://www.kosgeb.gov.tr/Yayinlar/duyuru.aspx?yID=132] (14.12.2009)
- Mıhçıoğlu, Cemal (1983) *Türkiye’de Yönetim Katılma*, Seyfi Demirsoy Sosyal Politika Haftası, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu ve Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, 11 - 14 Ocak 1983, Ankara.
- Ofloğlu, Gökhan; Çakmak, Ahmet Ferda ve Ozan Büyükyılmaz (2008) *İş Sağlığı ve İş Güvenliğinde Yönetim Katılma Teknikleri*, 5. Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Bölgesel Konferansı, 1 - 3 Kasım 2008, İstanbul.
- Poole, Micheal (2003) *Industrial Relations - Origins and Patterns of National Diversity*, London: Routledge.
- Süzek, Sarper (2006) *İş Hukuku*, İstanbul: Beta Yayınları, 3. Bası.
- Yılmaz, Fatih (2009) *Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği; Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Doktora Tezi.

Avrupa'da Kitlesele Grev Dalgası

Avrupa'da çalışma yaşamındaki aolumsuz gelişmeler nedeniyle çeşitli ülkelerde etkili grevler yapıldı. Yunanistan, Almanya ve İngiltere'de yapılan grevler, Avrupa'da hayatı felç etti.

Yunanistan'da hükümetin ekonomik reform paketine karşı, Yunanistan Kamu Çalışanları Konfederasyonu'nun (ADEDY) öncülüğünde 10 Şubat 2010 günü yapılan greve, vergi daireleri, sigorta, belediye, valilik, adliye, arkeolojik alan, müze, hava ve deniz yolu taşımacılığı çalışanları, doktorlar ve öğretmenler katıldı. Kamu hizmetlerini, uçak ve adalara yapılan denizyolu seferlerini durduran grevi, yine hükümetin ekonomik reform paketini protesto etmek amacıyla 24 Şubat 2010 tarihinde düzenlenen ADEDY ve Yunanistan İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun (GESEE)

öncülük ettiği genel grev izledi. 11 Mart 2010 tarihinde de tekrar aynı nedenle öncekilere göre daha etkili bir grev daha gerçekleştirildi.

Alman havayolu şirketi Lufthansa pilotlarının Şubat ayında gerçekleştirdiği grev nedeniyle üç bin civarında uçak seferi iptal edildi. Pilotların bağlı olduğu sendika, uçaklarda her geçen gün daha fazla yabancı pilotun daha düşük ücretlerle çalıştırılmaya başladığını, bu durumun bir nevi taşeronlaşmaya neden olduğunu vurguladı. Şirketin (Lufthansa'nın) personel maliyetlerini düşürmek için, yapılan işleri Avusturya Havayolları, Lufthansa İtalya gibi, ücretlerin daha düşük olduğu şirketlere kaydirdiği belirtildi.

Yine Almanya'da Şubat ayı içerisinde, Genel İşler Sendikası Ver.di ve hükümet arasındaki toplu sözleşme görüşmelerinin anlaşmazlıkla

sonuçlanması nedeniyle uyarı grevi niteliğinde eylemler gerçekleştirildi. 3 Şubat'ta 22 bin kamu işçisinin katılımıyla gerçekleştirilen eylemi 4 Şubat'ta Ver.di'nin öncülük ettiği ve belli kamusal hizmetlerin durmasına neden olan eylem takip etti.

Mart ayında İngiliz havayolu şirketi British Airways'de çalışan kabin görevlilerinin iş güvenliği, çalışma koşulları ve işten çıkarmaları protesto etmek amacıyla bir hafta içinde gerçekleştirdiği iki grev etkili oldu. 21 Mart 2010'da gerçekleştirilen ilk grevde 1950 seferden 1000'inin iptal edildiği, grevlere neden olan iş güvenliği, çalışma koşulları ve işten çıkarmalara ilişkin anlaşmazlıkların, bir yıldan beri çalışanların bağlı olduğu sendika Unite ve British Airways arasında devam ettiği biliniyor. 27 Mart 2010'daki grevde ise 93 seferin iptal edildiği belirtildi.



İstihdam Edilebilirlik ve Ayrımcılığın Engellenmesi

Avrupa Sosyal Fonu, küreselleşmenin dönüşüme uğrattığı koşullarla birlikte, AB'deki işçilerin değişime daha açık ve bu değişime daha uyumlu hale gelmeleri gerektiğini vurguladı. İstihdam edilebilirliğin de bu sayede geliştirilebileceğinin altı çiziliyor. İşçilerin yanı sıra şirketlerin de değişime uyumlu hale gelmesinin önemli olduğu ifade ediliyor.

Avrupa genelinde bazı grupların işyerinin yanı sıra iş bulma konusunda da sorunlar yaşadığı ASF tarafından vurgulanıyor. Söz konusu grupların içerisine kadınlar, yaşlı işçiler, azınlıklar ve AB'ye gelen göçmenlerin olduğu belirtilirken, bu tür bir ayrımcılığın, insanların yeteneklerini kullanmasını ve bu insanların AB emek piyasasına sağlayacağı katkıyı engellediği dile getiriliyor.

Doğumdan sonra iş arayan bir annenin, çocuğuna karşı yükümlülükleri olması nedeniyle işverenler tarafından hoş karşılanmaması, yüksek vasıflı yaşlı işçilerin terfilerinin genç işlerin çıkarları gözetilerek es geçilmesi, göçmelerin olası işveren, işçi ve meslektaşları tarafından ayrımcılığa tabi tutulması, emek piyasasında ayrımcılık nedeniyle sorun yaşayıp, iş bulmakta, işini korumakta ve çalıştığı işte ilerlemede zorlanmaları, ayrımcılığa ilişkin örnekler olarak gösteriliyor.

ASF emek piyasasına ulaşmada ve emek piyasası içersinde ortaya çıkan ayrımcılığa karşı mücadele etmenin iki nedeni olduğunu vurguluyor. Birinci nedenin toplumsal olduğu, ayrımcılığın Avrupa değerleri ve AB hukukuna aykırı olduğu ifade ediliyor. Ekonomiyle bağlantılı ikinci neden, "yaşlanan nüfusuna

karşın AB'nin, gelecekteki büyüme ve refahı garantilemek için, daha fazla insanı istihdama dahil etme ihtiyacı" olduğu bildiriliyor.

ASF, AB üyesi ülkelerde, istihdama ulaşmada ve işyerinde ortaya çıkan ayrımcılığa karşı yürütülen faaliyetleri, aşağıdaki projeleri de içerecek şekilde destekliyor:

- Ayrımcılıktan dolayı sorun yaşayan grupların istihdama yeniden girişi ve istihdama

yeniden uyum sağlaması için gerekli çalışmaların yapılması.

- Ayrımcılığa karşı mücadele ve farkındalığın artırılması için işyerinde çeşitliliğin kabulünün inşası.
- Aktif yaşlanma ve yaşlı işçilerin yeniden bütünleşmesini teşvik etmek.
- Göçmenlerin istihdama katılımının ve böylece sosyal bütünleşmelerinin sağlanması.

Asgari Gelir Yoksulluğa Çare mi?

Avrupa Parlamentosu, işsizliğin "kara hayaletinin" Avrupa'da kol gezdiğini ve 2010'un yoksulluğa karşı mücadele yılı olarak belirlendiğini hatırlattı. Avrupa İstatistik Enstitüsü (Eurostat) verilerine göre Avrupa Birliği genelinde 5 milyon kişinin yoksulluk riski altında olduğu biliniyor.

"Yoksulluk ve Sosyal Dışlanmaya Karşı Mücadele Yılı" olan 2010'da, gelirleri, yaşadıkları ülkelerin ortalama milli gelirinin yüzde 60'dan az olduğu için, yoksulluk riskiyle karşı karşıya olan, AB nüfusunun yüzde 17'sine karşılık gelen, diğer bir ifadeyle sayısı 85 milyon insana yardım etme amaçlanıyor.

Avrupa Parlamentosu'nun 17 Mart 2010 tarihindeki oturumdaki sorunun, asgari geliri düzenleyecek Avrupa genelindeki yönetmeliğin düzenlemesine ilişkin olduğu vurgulandı.

İşsizlik artışının yoksulluğu ortaya çıkaran ana etken olarak görülmesinin yanı sıra, aylıkları yoksulluk sınırında veya bunun altında olan çalışan yoksulların da risk altında olduğuna dikkat çekiliyor.



Mesele İşsizlik

Enis BAĞDADIÖĞLU

TÜRK-İŞ Araştırma Müdür Yardımcısı
enisbagdadioglu@gmail.com

Dünya ekonomisinde yaşanan kriz ülkemizi de doğrudan etkilemiş, üretimdeki gerileme ve talep yetersizliğiyle reel sektörü kapsamış, işsizliğin yaygınlaşmasına yol açmıştır. Yaşanan kriz yapısaldır. Ülkemiz uygulamalarında görüldüğü üzere neo-liberal politikalar ekonomide birikim, kalıcı büyüme, yapısal değişim, insani gelişim, istihdam, sanayileşme, teknolojik dönüşüm, adil gelir dağılımı, sosyal adalet, ekonomik bağımsızlık gibi temel ve orta uzun döneme dönük hedefleri gerçekleştirmek konusunda beklenen başarıyı sağlayamamıştır.

İşsizlik ve istihdam göstergeleri ülkede uygulanan ekonomik ve sosyal politikaların önemli bir göstergesidir. Türkiye ekonomisi 2002 yılı birinci çeyreğinden 2008 yılı üçüncü çeyreğine kadar sürekli büyümüş ve fakat istihdam buna paralel olarak artmamıştır. 2009 yılının genelinde yüzde 4,7 oranında küçülme ve yüzde 14,0 oranında işsizlik oranı hesaplanmıştır.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Hanehalkı İşgücü Anketi 2009 Yılı Sonuçlarına göre; Türkiye'nin nüfusu 70,5 milyon olarak tahmin edilmektedir. Buna göre; çalışma çağındaki ve 15 yaşından büyük nüfus olarak tanımlanan potansiyel işgücü 51 milyon 686 bin kişidir. Türkiye yaklaşık 19 milyon olarak tahmin edilen 15 yaşın altındaki nüfus potansiyeli ile demografik açıdan "fırsat pencere-

si" olarak nitelendirilen bir durumla karşı karşıyadır. Ancak 15 yaşın üstündeki toplamın ancak yarısından daha azını oluşturan yaklaşık 25,0 milyonu işgücü piyasasına katılmaktadır.

Türkiye'de son beş yılda nüfus 4,2 milyon artmıştır. Yıllık ortalama nüfus artış yüzde 1,35 olmasına karşın, çalışma çağındaki nüfus yüzde 1,52 oranında artmaktadır. Bir diğer ifadeyle, her yıl ortalama 826 bin kişi çalışma çağına girmektedir.

2009 yılı itibarıyla, çalışma çağındaki olup da çeşitli nedenlerle işgücüne dahil edilmeyen 26,9 milyon kişi bulunmaktadır. Son dönemde potansiyel olarak işgücü piyasasına girmesi gereken kesimin bunun dışında kalmış gözükmesi, tanım gereği, işsizlik rakamlarına yansımaktadır.



Tablo: Türkiye’de İşgücü Piyasası

Türkiye Toplamı	Yıllık					
	2004	2005	2006	2007	2008	2009
A. Nüfus (bin kişi)	66 379	67 227	68 066	68 901	69 724	70 542
B. 15 ve daha yukarı yaştaki nüfus (bin kişi)	47 544	48 359	49 174	49 994	50 772	51 686
C. İşgücü durumu (bin kişi)	22 016	22 455	22 751	23 114	23 805	25 011
1. İstihdam edilenler	19 632	20 067	20 423	20 738	21 194	21 277
2. İşsiz	2 385	2 388	2 328	2 376	2 611	3 471
D. İşgücüne dahil olmayanlar (bin kişi)	25 527	25 905	26 423	26 879	26 967	26 938
E. İşgücüne katılma oranı (%)	46,3	46,4	46,3	46,2	46,9	46,1
F. İşsizlik oranı (%)	10,8	10,6	10,2	10,3	11,0	14,0
G. Tarım dışı işsizlik oranı (%)	14,2	13,5	12,7	12,6	13,6	17,4

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi

Türkiye’nin temel sorunu yeterince istihdam olanakları yaratamamasıdır. Nüfus artış hızının gerisinde kalan yeni yatırım ve iş olanakları, işgücü piyasasını olumsuz etkilemekte, çalışan nüfusun iktisaden faal nüfusa oranını geriletmektedir. Ekonomik kriz ve istikrarsızlık, yatırımların yetersizliği, işgücü piyasasının kurumsallaşamaması, tarımdan gelen nitelsiz işgücüne yeterli iş imkanlarının yaratılamaması, çalışma çağı nüfus artış hızının toplam nüfus artış hızından fazla olması, işgücünün niteliğinin ekonominin ihtiyaçlarına cevap verememesi, işgücü piyasası ile eğitim sistemi arasındaki ilişkinin kurulamaması gibi nedenler, Türkiye’de ağırlıklı olarak bir istihdam sorunu olduğunu ortaya koymaktadır.

Türkiye’de yaşayan yaklaşık her on kişiden sadece üçü istihdam edilebilmektedir. İktisaden çalışabilir durumdaki her iki kişiden ise sadece biri istihdam edilebilmektedir. 2009 yılı itibariyle istihdam edilenlerin sayısı 21 milyon 277 bin kişidir. Türkiye ekonomisinin istihdam yaratma kapasitesi önceki dönemlerde de çok yüksek olmamakla birlikte, son dönemde ekonomik büyümeye rağmen istihdam yaratılamaması

nedeniyle, istihdamsız bir büyüme sürecine girildiği iddiaları yaygınlık kazanmıştır. Ekonomik büyüme ile istihdam arasındaki ilişki ortadan kalkmıştır. Gerçi yeni nüfus kestirimlerine göre revize edilmiş verilerden hareketle sektörel bazda değerlendirme yapıldığında, sanayi ve hizmetler sektöründe istihdam yaratıldığı, ancak tarım sektöründeki istihdam gerilemesi nedeniyle toplam istihdam artışının düşük düzeyde kaldığı da söylenebilmektedir.

Ekonomik büyümeye rağmen istihdamda artışın yetersiz kalmasını bir nedeni de Türkiye’deki üretim yapısının değişmesidir. Bunun ipuçları yatırım malı ithalatının son yıllarda artmış olmasında görülmektedir. Türkiye’de teknoloji yenilenmiş, artan verimliliğe de bağlı olarak emek tasarrufuna neden olmaktadır. Ayrıca ara malı ithalatındaki artış da özellikle küçük ve orta ölçekteki işyerlerindeki istihdamı gerileyen unsur olmuştur.

Ülkede yaşanan ekonomik krizlerin sonucu istihdam edilenlerin sayısında kayda değer bir artış gerçekleşmemiş ve bunun yanı sıra nüfus artışına bağlı olarak işgücü piyasasına girenlere yeni istihdam

alanları da sağlanamamıştır. Revize edilen verilere göre 2004-2009 yıllarını kapsayan beş yıllık dönemde, ülke nüfusundaki artış 4,2 milyon ve buna bağlı olarak 15 ve daha yukarı yaştaki kişi sayısındaki artış 4,1 milyon olurken, istihdam edilenlerin sayısı 1,6 milyon artmış ve işsiz sayısı da 1,1 milyon kişi artmıştır. 2000 yılının verileri de revize edildiğinde, aslında on yıllık dönemde istihdam edilenlerin sayısında fazla bir değişiklik olmadığı ve istihdam edilenlerin sayısının 21 milyon civarında olduğu görülecektir.

Türkiye’de 2009 yılında işsizlik oranı yüzde 14,0 olarak belirlenmiştir. Diğer bir ifadeyle çalışmak isteyen 3,5 milyon kişi işsizdir. Türkiye’de işsizlik oranı uzun yıllar yüzde 6-8 civarında olurken 2001 yılında yaşanan ekonomik kriz sonrası yüzde 10’lar düzeyine yükselmiş ve fakat 2008 yılı sonrası yaşanan küresel kriz sonrası daha da yükselmiştir. Ancak ülkemizdeki istihdam edilenlerin yaklaşık dörtte birinin tarım sektöründe olduğu dikkate alınarak tarım dışı işsizlik oranlarına bakılması daha doğru bir yaklaşımdır. 2009 yılı itibariyle tarım dışı işsizlik yüzde 17,4 oranındadır.



TÜİK işsiz sayısını hesaplarken iş bulma ümidi kalmayan, bu nedenle iş aramayan, ancak iş bulursa çalışmaya hazır olan milyonlarca kişiyi dikkate almamaktadır. TÜİK'in resmi hesaplama yöntemine bu kesimler de eklendiğinde Türkiye'de işsiz sayısı resmi açıklamaların neredeyse iki katına yükselmektedir. Ancak burada TÜİK verileri yanı sıra tartışılması gereken husus, ülkedeki sosyo-ekonomik yapının istihdam ve işsizlik verilerine etkisidir. Tarım sektörünün istihdam içindeki payının yüksekliği, ücretsiz aile işçiliği, kadınların işgücüne katılımının düşüklüğü, işgücüne dahil olmayanların fazla olması, bu nedenle işgücüne katılma oranının yüzde 47,4 oranında kalması gibi faktörler, işsizlikle ilgili verilerin tartışılmasına neden olmaktadır.

Değerlendirilmesi gereken bir husus da genç nüfusta işsizlik oranının yüksekliğidir. 2009 yılında genç nüfusta (15-24 yaş grubu) işsizlik oranı yüzde 25,3'tür. Kentsel yerlerde bu oran daha da yüksektir (yüzde 28,2).

Türkiye'nin Uzun Vadeli Stratejisi'nde tarım sektörünün istihdam içerisindeki payının 2023 yılında yüzde 10'a düşürülmesi hedefinin konduğu göz önüne alınırsa tarımdan kopacak niteliksiz işgücünün kente göç sonucu sanayi ve hizmetler sektöründe istihdam edilememesi zaten yüksek olan işsizlik oranını çok önemli ölçüde artıracaktır.

Anayasada devlete 'işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak için' gerekli tedbirleri alma görevi verilmiş olmasına karşın, bugün çoğu insan ya açık işsiz konumundadır ya da ek iş arama veya ailesini geçindirecek gelirden daha azına çalışma anlamında eksik istihdam koşullarında bulunmaktadır. İstihdam edilenlerin yarıya yakını da sosyal güvenceden uzak, düşük ücretli olarak kayıtdışı çalışmak durumunda kalmaktadır. Ekonomik kriz

şartlarında milyonlarca işsizın karşısına "kölelik şartlarında istihdam" çözüm yolu olarak dayatılmamalıdır. Yaşam mücadelesi veren, geçimini sürdürebilmenin arayışı içinde olan işsizlerin umudu ve çaresizliği istismar edilmek istenmekte, işsizliğin seçeneği olarak düşük gelir ve olumsuz çalışma koşulları çözüm yolu olarak dayatılmaktadır.

Kayıtdışı ekonomi ve ona bağlı olarak yaygınlık kazanan kayıtdışı istihdam önemli bir sorun olarak gündemdedir. Kayıtdışı istihdamın yaygınlığı, sosyal hukuk devleti uygulamalarının ve sendikal örgütlenmenin önündeki en önemli engellerden birisidir. Krizi aşabilmenin önemli hususlarından birisi de kayıt dışı ekonominin kayıt altına alınması zorunluluğudur. Vergi ve sigorta gelirlerinde azalmaya, işletmeler arasında rekabet koşullarında eşitsizliğe, çalışanlar açısından kötü çalışma koşullarına ve sosyal güvenceden yoksunluğa neden olan kayıtdışı ile mücadeleden bu dönemde de vazgeçilmemelidir. Bu konuda tüm sosyal tarafların katılımıyla bir "ulusal eylem planı" hazırlanması ve kayıtdışı istihdama yönelik mücadelenin çok yönlü bir bütünsellik içinde sürekli olması gereği açıktır.

İstihdamı artırıcı ve işsizliği önleyici politikalar hükümetlerin öncelikli hedefi olmak durumundadır. "Çalışma Hakkı", uluslararası belgelerde de yer aldığı üzere, temel insan hakkıdır. İşsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak için gerekli tedbirleri almak, devletin vazgeçilmez ve devredilemez görevidir. İşsizlik, bir ülkede sadece üretim ve gelir kaybına neden olmamakta, aynı zamanda sosyal problemler, sosyal dışlanma ve yoksulluğu da beraberinde getirmektedir.

Türkiye'de 1980'li yıllardan bu yana egemen olan yaklaşım, devletin iktisadi yaşamdaki konumunu artık üretici veya yatırımcı değil, düzen-

leyici olarak görmektir. Türkiye'de uygulanan ekonomik politikalar ulusal ekonomilerin kendine özgü koşulları gözetilerek, ülke ihtiyacı doğrultusunda belirlenmek yerine uluslararası iş bölümünün gerektirdiği alanlarda ve yapıda oluşturulmaktadır.

Türkiye çeyrek yüzyılı aşan süredir üretim, yatırım, sanayileşme, yani ekonominin reel kesimlerini, reel katkı yapacak alanlarını ihmal etmektedir. Bugün gelinen noktada kamu kesimi tasarruf ve yatırım yapamaz noktaya getirilmiştir. Tasarruf oranını yükseltmemeyen bu ekonomik modelin bir diğer olumsuz yanı, en büyük kaynak olan kamu mülkiyetinin "özelleştirme" politikalarıyla iç ve dış sermaye kesimine pazarlanması olmuştur. Geçmiş yılların kamu gelirleriyle oluşturulmuş kurum ve işletmeler tek tek elden çıkarılmış/çıkarılmaktadır. Bu durumun Türkiye ekonomisinde yarattığı ağır tahribat bugün daha iyi anlaşılmaktadır.

Demokratik değerlerin korunabileceği ve uygulanabileceği bir toplumu oluşturmak için "insan onuruna yaraşır iş olanaklarının yaratılması" önemli ve öncelikli bir konudur. Bunun sağlanması doğrultusunda ortak bir anlayış oluşturulmasına büyük ihtiyaç bulunmaktadır. Bu hedefe ulaşılması için istihdam politikaları, ekonomik büyüme ve istikrar gibi makro ekonomik önceliklerle aynı statüde görülmelidir. Bunun ilk adımı ise istihdam politikasının uygulanan ekonomik politikanın temel eksenine yerleştirilmesi olmasıdır. Öncelikli yaklaşım "ekonomik büyümeyi daha çok istihdam odaklı hale getirmek" olmalıdır.

Türkiye'de Ulusal İstihdam Stratejisi" zaman geçirilmeden uygulamaya konulmalıdır. İstihdam alanında izlenmesi gereken politikaları sistematik bir biçimde ele alınmalı ve uygulanması gereken öncelikler belirlenmelidir.

Avrupa'da Asgari Ücret

Hakan SÜKUN

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

Avrupa Birliği ülkelerinin yaklaşık yüzde 75'inde yasal olarak belirlenmiş ulusal asgari ücret uygulaması vardır. Diğer Avrupa Birliği üyesi ülkelerde ise, asgari maaş oranlarının belirlenmesinde sektörel düzeyde yapılan toplu sözleşmeler büyük rol oynamaktadır. Asgari ücret düzenlemeleri Avrupa genelinde farklılık göstermektedir. 26 Avrupa ülkesinin 18'inde aynen Kanada, ABD ve Japonya'da olduğu gibi yasal bir asgari ücret uygulamasının olduğu görülmektedir.

Fransa, Yunanistan, Portekiz, İspanya ve Benelüks ülkeleri iş piyasasının en alt kademelerindeki ücretleri korumayı bir gelenek haline getirmişler ve uzun yıllardan beri asgari ücreti yasal olarak uygulamışlardır. İrlanda ve İngiltere ise bu alanda henüz yeni olup, ulusal asgari ücret uygulamasına 90'lı yılların sonlarına doğru geçmişlerdir. Avusturya, Danimarka, Finlandiya, Almanya, İtalya, Norveç ve İsveç ise düşük ücretlerin

düzenlenmesinde toplu sözleşmeleri temel araç olarak kullanmaktadırlar.

Yasal Asgari Ücretin Uygulandığı AB Ülkeleri

Asgari ücret uygulamalarını iki farklı ülke grubu çerçevesinde inceleyebiliriz. Çoğunluğu teşkil eden grup dahilindeki ülkelerde asgari ücret ya kanunlar yada ulusal düzeyde yapılan sektörler arası sözleşmelerle belirlenmektedir. Azınlığı teşkil eden grup dahilindeki ülkelerde ise sosyal ortaklar asgari ücretleri sektörel düzeyde ortaklaşa belirlemektedirler.

Asgari Ücret Oranları

Yasal asgari ücret uygulamasına sahip ülkelere baktığımızda asgari ücretlerin ülkelere göre aşağıdaki tabloda olduğu gibi (aylık brüt) tespit edildiğini görmekteyiz.

AB 15 ülkelerini ele aldığımızda aylık asgari ücret oranlarının İspanya'daki gibi 600 Avro'dan başlayıp, Fransa'da olduğu gibi 1321 Avro'ya kadar çıktığını görmekteyiz.

Yasal Asgari Ücretin Uygulanmadığı AB Ülkeleri

Azınlığı oluşturan ve yasal bir

asgari ücret uygulamasının olmadığı ülkeler Avusturya, Almanya, İtalya ve İskandinav ülkeleridir. Bu ülkelerin ortak bir özelliği çalışanlarının büyük bir çoğunluğunun toplu sözleşme kapsamında olmasıdır. Bu toplu sözleşmeler sektörel düzeyde gerçekleştirilmektedir. Toplu olarak tespit edilen asgari ücret kapsamında çalışanların oranı Almanya ve Norveç'te yüzde 70 dolayında olup Avusturya ve İtalya'da neredeyse yüzde 100'dür. Bu oran Danimarka'da yüzde 81 ile yüzde 90 arasında değişmekte, Finlandiya ve İsveç'te ise yüzde 90'ların üzerinde seyir etmektedir.

Finlandiya ve İtalya'da kapsam oranları oldukça yüksektir. Bunu sebebi toplu sözleşme ile ortak tespit edilen asgari ücretin -örgütlü olsun olmasın- ilgi sektördeki tüm işverenlerce ödenmesi zorunluluğudur. Sendikalar tarafından müzakere edilen asgari ücret seviyeleri tüm çalışanlar için geçerlidir. Bu bir nevi zorunlu asgari ücrettir ve işveren konfederasyonlarına üye olmayan işverenler için bile geçerlidir.

Almanya'da bazı iş kolları için yasal asgari ücret uygulamaları mevcuttur. Bu iş kolları inşaat, çatı, boya



Belçika	Aylık	1,308 Avro,	01/10/2008 itibarıyla
Bulgaristan	Aylık	112,48 Avro,	01/01/2008 itibarıyla
Çek Cumhuriyet	Aylık	318,78 Avro	01/01/2007 itibarıyla
Estonya	Aylık	278,02 Avro	01/01/2008 itibarıyla
Fransa	Aylık	1,321 Avro	01/07 2008 itibarıyla
Yunanistan	Aylık	680,59 Avro	01/01/2008 itibarıyla
Macaristan	Aylık	273,60 Avro	01/01/2008 itibarıyla
İrlanda	Aylık	1499 Avro	01/07 2008 itibarıyla
Letonya	Aylık	227,66 Avro	01/01/2008 itibarıyla
Litvanya	Aylık	231,70 Avro	01/01/2008 itibarıyla
Malta	Aylık	617,05 Avro	01/01/2008 itibarıyla
Hollanda	Aylık	1,356 Avro	01/07/2008 itibarıyla
Polonya	Aylık	329,49 Avro	01/01/2008 itibarıyla
Romanya	Aylık	162,92 Avro	01/01/2009 itibarıyla
Slovakya	Aylık	295,50 Avro	01/01/2009 itibarıyla
Slovenya	Aylık	566,53 Avro	01/03/2008 itibarıyla
İspanya	Aylık	600 Avro	01/01/2008 itibarıyla
İngiltere	Aylık	1,249 Avro	01/10/2008 itibarıyla

ve enkaz kaldırma/parçalamadır. Bu iş kollarında asgari ücretler zaten oldukça yüksektir.

Asgari Ücretin Yapısal Özellikleri

Avrupa Birliği ülkelerinde uygulanan asgari ücretin yapısal özelliklerine baktığımızda hiçbir ülkede bölgesel asgari ücret uygulaması olmadığını ve asgari ücretin “ulusal” olduğunu görebiliriz. Genelde yapısal farklılıklar yaş ve nitelikler alanında karşımıza çıkmaktadır. 8 AB ülkesi Belçika, Çek Cumhuriyeti, Fransa, İrlanda, Malta, Hollanda, Slovakya ve İngiltere 16-18, 16-21, 15-22 şeklinde yaş sınıflandırmaları yaparak bu yaş gruplarına daha az ücret ödemektedirler.

Fransa ve Hollanda’da asgari ücretliler için ücret sübvansiyonu mevcuttur. Fransa’da uzun yıllar boyu düşük ücretliler sosyal güvenlik katkı payı ödememişlerdir. Son yıllarda kanunda bu hususta bazı değişikliklere gidilmiştir. Bulgaristan, Slovakya, Slovenya ve İspanya’da da sosyal katkı paylarında indirimler uygulanmaktadır. 2003 yılında Almanya’da ikinci bir asgari ücret yürürlüğe girmiştir. Bu ücret inşaat sektöründeki kalifiye çalışanları kapsamaktadır.

Asgari Ücret Tespiti

Yasal Asgari Ücretler düzenli olarak Hükümetler tarafından tespit edilmektedir. Belçika, Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti, Estonya, Fransa, Macaristan, Malta, Romanya, Slovakya, Slovenya ve İngiltere’de asgari ücretler yıllık olarak tespit edilir. Yunanistan ve Hollanda’da ve bazen Polonya ve İspanya’da tespitler yılda iki kez yapılır. Hollanda’da asgari ücret artışları her altı ayda bir 1 Ocak ve 1 Temmuz tarihlerinde yapılmaktadır. İrlanda, Litvanya ve Letonya’da ise asgari ücretler bir yıldan daha uzun dönemler aralığında tespit edilir. İrlanda’da ortalama her 16 ayda bir asgari ücret artışı yapılmaktadır. Letonya Hükümeti her iki yılda bir asgari ücret artışı yapar.

Birçok ülkede asgari ücret tespiti sosyal ortaklarla yapılan istişareleri takiben Hükümetler tarafından yapılır. Eski AB üyesi ülkeler ele alındığında Belçika’da asgari ücret artışının iki şekilde yapılabileceğini görürüz. Artış ya fiyat artışlarına bağlantılı olarak yada Ulusal Çalışma Konseyinde sosyal ortaklar arasında yapılacak anlaşma ile bağlantılı olarak

yapılabilir. Fransa’da Hükümet sosyal ortaklar ile yapılan müzakerenin ardından tüketici fiyatlarındaki artışı ve hükümet politikasını yansıtarak asgari ücreti belirler. Yunanistan’da tüm asgari ücret artışları her iki yılda bir imzalanan Ulusal Genel Toplu Sözleşmeler çerçevesinde Hükümetin verdiği yasal yetki ile tespit edilir. Asgari ücret Hollanda’da hükümet tarafından, toplu olarak anlaşmaya varılan ücretteki gelişim esas alınarak tespit edilir. İspanyol Hükümeti, ulusal asgari ücreti, sosyal ortaklarla müzakere çerçevesinde, enflasyon, verimlilik ve genel ekonomik durumu göz önüne alarak tespit eder.

İngiltere’de ise Hükümet asgari ücreti “Düşük Ücret Komisyonu” nun tavsiyeleri doğrultusunda belirler. “Düşük Ücret Komisyonu” 3 işveren 3 işçi ve 2 akademi temsilcisinden oluşmaktadır. Genelde asgari ücret artışının iki yılda bir yapılmasını tavsiye eder.

Yeni AB üyelerinde üçlü yapı son derece önemli bir rol oynamaktadır. Özellikle doğu ve orta Avrupa ülkelerinde Hükümet, sosyal ortaklarla anlaşmaya vardıktan sonra ulusal asgari ücreti tespit eder.



Yasal Asgari Ücretten Kimler Faydalanır

	Kapsam İçi	Kapsam Dışı
Belçika	Özel Sektör Çalışanları	Kamu Sektörü Çalışanları ve Çıraklar
Bulgaristan	Tüm Çalışanlar	Kapsam Dışı Yok
Çek Cumhuriyeti	Tüm Çalışanlar	18-21 arası ilk iş başı yapanlar
Estonya	Tüm Çalışanlar	Kapsam Dışı Yok
Fransa	Tüm Çalışanlar	Memurlar, Çıraklar, Çalışan Tutuklular
Yunanistan	Tüm Çalışanlar	Kapsam Dışı Yok
Macaristan	Tüm Çalışanlar	Kapsam Dışı Yok
İrlanda	Tüm Çalışanlar	Kapsam Dışı Yok
Litvanya	Tüm Çalışanlar	Kapsam Dışı Yok
Letonya	Tüm Çalışanlar	Kapsam Dışı Yok
Malta	Tüm Çalışanlar	Sektörel ücret yönetmeliğine tabi çalışanlar
Hollanda	Tüm Çalışanlar	Kapsam Dışı Yok
Polonya	Tüm Çalışanlar	Kapsam Dışı Yok
Romanya	Tüm Çalışanlar	Kapsam Dışı Yok
Slovakya	Tüm Çalışanlar	İş görmezlik ödeneği alan engelli çalışanlar için indirilmiş asgari ücret
Slovenya	Tüm Çalışanlar	Kapsam Dışı Yok
İspanya	Tüm Çalışanlar	Çıraklar, Engelliler
İngiltere	Tüm Çalışanlar	Yetişkinlerde Kapsam Dışı Yok

İsveç'te, toplu pazarlıklar neticesinde kararlaştırılan asgari ücretler üç yıllık sektörel sözleşmeler ile birlikte düzenlenmektedir. Almanya'da ise durum biraz daha değişiktir. Almanya'da kimya sanayisi gibi bazı iş kollarında sosyal ortaklar yıllık müzakerelerde bulunurlar. Metal, elektrik ve inşaat iş kollarında ise sosyal ortaklar her iki yılda bir müzakere yapar. Bu tür ücret ayarlamalarında genel olarak tahmini enflasyon artışı dikkate alınır. Buna ek olarak Avusturya, Almanya ve Norveç gibi ülkelerdeki sendikalar, çalışanların verimlilik artışına katkılarının dikkate alınması için çaba sarf ederler.

Uygulama, Denetim ve Ceza

Yasal asgari ücret uygulamasına sahip tüm ülkelerde (Bulgaristan ve Yunanistan hariç), uygulamanın de-

netim ve takibini yapan kurumlar vardır. Denetim ve takipten sorumlu olan kurumlar ülkelere göre farklılık gösterir. Çoğu durumda İş Teftiş Kurumları bu görevi yürütür. Diğer ülkelerde sorumlu kurumlar, endüstri ve istihdam mahkemeleri, çalışma büroları yada ilgili Bakanlıktır.

Uygulamayı ihlal eden işverenlerin tabi olduğu para cezaları da ülkeden ülkeye değişmektedir. Örneğin Bulgaristan'da hiçbir para cezası yoktur. Macaristan'da uygulanan para cezası oldukça yüksektir. Letonya'da asgari ücretin altında işçi çalıştıran işveren 2,896 Avro'ya kadar para cezası öder. Macaristan'da bu rakam 24,500 Avro'ya kadar çıkabilir.

Yasal asgari ücret uygulamasına sahip olamayan ülkelerde ise, denetim görevi genelde sendikalara, sosyal ortaklara, çalışma mahkemelerine

(Danimarka, Finlandiya, İtalya, Norveç ve İsveç) düşmektedir.

Hükümet ve Sosyal Ortakların Görüşleri

Yasal asgari ücret uygulamasına sahip ülkelerdeki Hükümetlerin bir çoğu bu uygulamayı bir çeşit sosyal koruma aracı olarak görmektedir (Bulgaristan, Letonya, Litvanya, Malta, Hollanda, Polonya, Romanya, Slovenya, İspanya). İngiltere ise asgari ücreti adil yapının teşvik edilmesi olarak nitelemektedir.

Birçok sendika asgari ücreti yoksulluk ve düşük ücret uygulamalarına karşı mücadele aracı olarak görmektedir. Bazı sendikalar ise bu uygulamanın mevcut haliyle çok düşük seviyelerde tutulduğunu ve işvereni korumaya yönelik olduğunu düşünmektedirler. Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti, Romanya ve Slovakya'daki



Yasal Asgari Ücret Tespiti ve Uygulanması

Ülke	Tespit Aralığı	Tespit Organı	Tespit Kriterleri
Belçika	Yıllık	Sosyal Ortaklar	Fiyat Endeksleri
Bulgaristan	Düzenli olarak, fakat belli bir zaman aralığı mevcut değil.	Hükümet (tek taraflı)	Ekonomik ve Sosyal durum
Çek Cumhuriyeti	Yıllık	Sosyal Ortaklarla müzakerenin ardından Hükümet tarafından	Tüketici Fiyatları Endeksi
Estonya	Yıllık	Sosyal Ortaklarla müzakerenin ardından Hükümet tarafından	Tüketici Fiyatları Endeksi
Fransa	Yıllık	Sosyal Ortaklarla müzakerenin ardından Hükümet tarafından	Fiyat Endeks gelişmeleri
Yunanistan	Yılda 2 defa	Ulusal toplu sözleşmeye bağlı olarak Hükümet tarafından kanunen	Tüketici Fiyatları Endeksi
Macaristan	Düzenli	Üçlü istişare neticesinde varılan anlaşma sonrası Hükümet tarafından	Yıllık sektörlerarası pazarlık görüşmelerine entegre edilen müzakereler
İrlanda	Her 16 ayda	Sosyal Anlaşmalar Vasiyetiyle Hükümet ve Sosyal Ortaklar tarafından	Ulusal anlaşmaların bir parçası olarak müzakere edilmekte
Letonya	Siyasi iradeye bağlı olarak, düzensiz	Sosyal Ortaklarla müzakerenin ardından Hükümet tarafından	Bütçe ve 2003 yılında Kabine tarafından kabul edilen ücret artış planı
Litvanya	Düzenli olarak	Üçlü Konseyin tavsiyesi üzerine Hükümet tarafından	Belirli bir kriter mevcut değil
Malta	Yıllık	İstihdam İlişkileri Kurulu tavsiyeleri üzerine Hükümet tarafından	Geçinme Endeksi
Hollanda	Yılda iki defa	Hükümet Kararı	Toplu olarak kararlaştırılan ücretlerdeki gelişim
Polonya	Yılda bir yada iki	Üçlü Komisyon	Tüketici Fiyatları Endeksi ve diğer Ekonomik Göstergeler
Romanya	Yıllık	Sosyal Ortaklarla müzakerenin ardından Hükümet tarafından	Resmi kriter yok Hükümet, sosyal ortaklarla yapılan istişarenin ardından geçim maliyetlerini dikkate alarak karar verir
Slovakya	Yıllık	Sosyal Ortakların kararı üzerine Hükümet tarafından	Ortalama ücretler ve genel ekonomik durum ele alınarak
İspanya	Yıllık	Sosyal Ortakların kararı üzerine Hükümet tarafından	Tahmini enflasyon
İngiltere	Yıllık	“Düşük Ücret Komisyonu” kararı üzerine Hükümet tarafından	Genel ekonomik durum

sendikalar asgari ücretlerin yükseltilmesi için çağrıda bulunmaktadır. Aynı çağrıyı Fransa’daki bazı sendikalarda tekrar etmektedir.

Belçika sendikaları asgari ücretlerdeki yaş sınıflandırmasına karşı gelmektedirler. Macaristan’daki bazı sendikalar ise asgari ücretlerin çalışan-

ların niteliklerine göre sınıflandırılmasını talep etmektedirler. Bazı ülke sendikaları asgari ücretlerin artırılması ile göçün azaltılacağını savunmaktadır.



TEKSİF

Tariş'te Mutlu Son

İşten çıkarıldıkları 1 Mart 2010 gününden itibaren Tariş Genel Müdürlüğü önünde oturma eylemi yapan Tariş İplik ve Dokuma Fabrikası işçilerinin direnişi sonuç verdi. Tariş Pamuk ve Yağlı Tohumlar Birliği ile masaya oturan işçiler prensipte anlaştı.

Geçen yıl Mart ayında kapatılan Tariş İplik ve Dokuma Fabrikası'nın işçileri bir yıl kısa çalışma ödeneği ve işsizlik sigortasından faydalanmış, 1 Mart'ta işbaşı yapmak üzere fabrikaya gittiğinde ise polis barikatıyla karşılaşmıştı. İşten atıldıklarını ve fabrikanın kapana-çagını 1 Mart sabahı öğrenen işçiler kıdem ve ihbar tazminatlarını alana kadar Tariş Genel Müdürlüğü önünde oturma kararı almıştı. Birlik yönetimi eylemin ilk haftalarında işçilere aylık 600'er TL vermeyi önermiş, ancak bu da kabul görmeyince işçiler ikinci bir öneriyi beklemişti.

Direnişin 46. gününde, işçiler yapılan referandumda oybirliğiyle Pamuk Birliği'nin kıdem ve ihbar tazminatlarını ödeme planını kabul etti. İşçilerin toplamda 13.5 milyon TL'yi bulan alacakların yüzde 70'i 20 Nisan ve 4 Mayıs'ta ödenecek. Geri kalan miktar da 30 Haziran ve 30 Ağustos'ta ödenecek.

TGS

ATV-Sabah Grevi Devam

Türkiye Gazeteciler Sendikası'nın (TGS) ATV-Sabah işyerlerinde başlattığı grev devam ediyor. 13 Şubat 2009'da başlayan grev 16 Temmuz 2009'da mahkeme kararıyla durdurulmuştu. Durdurma kararı TGS'nin hukuksal mücadelesi sonucunda Yargıtay tarafından bozulmuştu. İstanbul 2. İş Mahkemesi de 1 Mart 2010'daki duruşmasında, Yargıtay'ın bozma kararına uydu. Böylece ATV-Sabah grubunun İstanbul ve Ankara'daki işyerlerinde 4 Mart 2010 günü grev pankartları tekrar asıldı.

Bu arada, grev henüz 4. günündeyken, 17 Şubat 2009'da, greve katıldıkları gerekçesiyle iş akitleri yasa dışı olarak feshedilen 10 işçiden 9'unun iş akdi fesihlerinin geçersizliğine dair TGS'nin açtığı davalar kaza-

nıldı. İşe dönüş kararları Yargıtay tarafından onandı. Ancak, işveren, grevin durdurulduğu dönemde, işe dönüş taleplerini kabul etmeyerek, 9 işçinin sendikal tazminatlarının yanı sıra kıdem ve ihbar tazminatlarını ödeyerek iş ilişkilerini hukuken sona erdirdi.

TGS'nin eylemleri, grevin 200. gününe kadar ATV-Sabah gazetesinin Balmumcu'daki merkez binası önünde devam edecek. TGS Genel Merkez yöneticilerinden birer, TÜRK-İŞ Konfederasyonu'na bağlı sendikalar ile şubelerinden yönetici, temsilci veya üye düzeyinde 4'er kişi dayanışma amacıyla grev nöbetine destek verecek.

TÜMTİS

UPS'de İşçi Kısıymı

Dünya çapında 200'ün üzerinde ülkede faaliyet gösteren Amerika Kargo devi UPS Kargo'da çalışan işçiler anayasal haklarını kullanarak Tümtis Sendikamıza üye oldukları için işten atıldı. Tümtis, 6 Mayıs 2010 günü UPS Kargo'nun önünde bir basın açıklaması düzenledi. Burada konuşan Tümtis Genel Başkanı Kenan Öztürk, "Dünya taşımacılık devi UPS, anayasal haklarını kullanarak sendikamıza üye olan işçileri işten atıyor. Sendika ve işçi düşmanlığı yapıyor. Türkiye çapında 5 bine yakın çalışanı bulunan UPS'de tam bir kölelik düzeni hâkimdir. İşçiler, asgari ücretle günde 10-12 saat, hatta zaman zaman 14 saat çalıştırılıyor. Hem de fazla mesai ücreti ödenmeden. UPS işçileri, insanca çalışma koşullarına kavuşabilmek için sendikamızda örgütlenmeye başladılar. UPS'nin ABD ve Avrupa'daki işletmelerinde kullanılan bir hakkı, sendikalaşma hakkını kullanmak üzere harekete geçtiler. Ama UPS yönetimi, işçilerin bu isteğini düşmanca bir saldırı ile karşıladı. 19 Nisan günü 33 üyemiz işten çıkarıldı. İşten çıkarılan üyelerimiz, sendikamızın öncülüğünde işyeri önünde direniş başlattı. Üyelerimizin ve sendikamızın kararlı tutumu ve giderek büyüyen uluslararası dayanışma sayesinde 24 üyemiz yeniden işe alındı. 3 Mayıs ve sonrasında İstanbul, İzmir ve Ankara'da 32 üyemizi işten çıkardı. Daha sonra çıkarılanlarla birlikte sendikal nedenle çıkarılan işçi sayısı toplam 47 oldu. Sendikamız, üyelerimizin haklarını korumak için hiçbir mücadeleden kaçınmayacaktır. İşçiler sendikal olarak işbaşı yapana ve TİS imzalanana kadar mücadelemizin devam edeceğini ilan ediyoruz" dedi.

Kadına Yönelik Ekonomik Şiddet

Şiddet, tüm dünya ülkelerinde kız/erkek çocuklarının ve kadınların özellikle aile kurumu içerisinde yaşadığı en büyük sorunlardan biri olarak karşımıza çıkıyor. Bu konuda yaşanan acı olaylar, medyada da sıklıkla yer alıyor.

Aile içi şiddet, aile mahremiyetinin bir parçası olarak görüldüğünden ve kadınların gururunu fazlasıyla incitmesi nedeniyle gizli tutuluyor ancak yaşanan olayların acı bir şekilde sonlanması sonucunda haber bültenleri ve gazetelerin üçüncü sayfa haberlerinden öğrenilebiliyor.

Dünyada ve ülkemizde yaşanan şiddet olaylarında her geçen gün bir artış görülüyor. Bunların nedenlerini, dünyada yaşanan ekonomik kriz, yoksulluk, işsizlik ve işyerinde stres olarak sayabiliriz.

Şiddet aslında birçok kişi tarafından sadece fiziksel olarak yapılan bir davranış şekli olarak düşünülse de farklı birçok çeşidi var. Bunlardan biri de “ekonomik şiddet”. Aile kurumu içerisinde özellikle erkeklerin, eşlerine para vermeyerek, ailenin gelir ve giderleri hakkında bilgi vermemek veya verirken uygunsuz davranışlar sergileyerek uyguladığı bir şiddet türü.

Kanına yönelik ekonomik şiddet konusu, fiziksel şiddetin öne çıkması nedeniyle, üzerinde çok durulmayan bir konu. Bu alanda araştırmalar yetersiz ve bilgiler eksik. Aile içi şiddet, aile mahremiyetine girdiğinden çok fazla araştırma yapılamıyor. Ancak gazeteci-yazar Filiz Bingölçe tarafından yapılan ve Ekonomi Muhabirleri Derneği tarafından yayımlanan araştırma bu konudaki eksikliği bir ölçüde giderecek nitelikte.

Ankara, İstanbul, Konya, Rize ve Adana’da hizmet, eğitim, sanayi, sağlık, din, eğlence, tarım, geçici tarım, gezici tarım, gıda ve ev eksenli üretim sektörlerinde yapılan “Süper Kadın Süper Zor” adlı çalışmada üç-

retli iş yaparak para kazanmış veya halen kazanmakta olan 55 kadınla yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiş ve kadınların uğradıkları ekonomik şiddet türleri belirlenmiş.

Araştırmada aile içi ekonomik şiddetin işleme kanalları, ana, baba, kardeş, koca, evlat ve akrabalar tarafından kadının çalışmasına yahut işinde ilerlemesine engel olmak ya da tam tersi zorla istemediği bir işte ya da işkolunda çalıştırarak maaşına, bankamatik kartına, gelirin ve mal varlıklarına el koymak, çalışmayı reddedip kadının gelirini harcamak, kadının gelirini içkiye kumara yatırmak, ailenin geçimi-



ni sadece kadının kazandıklarıyla sürdürmeyi istemek, kendi parasını yatırım amaçlı biriktirirken kadının parasını harcamak, kadını başlık parası, süt hakkı parası ile ya da mihir ile evlenmeye zorlamak şeklinde ortaya çıkmış.

Çalışmadaki istatistikî bilgilere göre;

- Dünya nüfusunun yüzde 51’ini oluşturan kadınlar dünyadaki toplam işlerin üçte ikisini yapıyor; buna karşılık dünyadaki toplam gelirlerin onda birini alıyor.

- Kadınlar dünyadaki özel mülkiyetin ise sadece yüzde birine sahipler.
- ILO verilerine göre Türkiye’de kadınların işgücüne katılım rakamları 1955’lerde yüzde 72 iken bu oran 2009’da yüzde 24’lere gerilemiş durumda.
- Birleşmiş Milletler kaynaklarının şiddet çalışmalarında, tüm dünyada şiddet mağduru kadınların yaklaşık üçte ikisinin aynı zamanda ekonomik şiddete de uğradıkları belirtiliyor.
- Birleşmiş Milletler Kadınlara Yönelik Şiddetin Önlenmesi Bildirgesi (1993), kadına yönelik şiddeti; “ister kamusal, isterse özel yaşamda meydana gelsin, kadınlara fiziksel, cinsel veya psikolojik acı veya ıstırap veren veya verebilecek olan cinsiyete dayanan bir eylem veya bu tür eylemlerle tehdit etme, zorlama veya keyfi olarak özgürlükten yoksun bırakma” (1. madde) şeklinde tanımlıyor. Bu tanımın son haline “kurbanı ekonomik ihtiyaçların karşılanmasından yoksun bırakmak” cümlesinin de dâhil edilmesi ekonomik şiddetin yavaş yavaş tüm dünya kamuoyunda görünür kılınmaya çalışıldığının bir göstergesi olarak yorumlanıyor.

Araştırmaya sektörel bazda bakıldığında ise, hizmet, sağlık ve eğitim sektöründe yoğun çalışan memur ve öğretmen kadınlar, bir oranda okumuş ve güvenceli işe sahip oldukları için dikkat çekiyorlar. Kadınların bir kısmının bankamatik kartı kocasında duruyor, gayrimenkuller kendi üzerlerine yapılmıyor, miras haklarından da tam olarak yararlanmıyorlar. Ayrıca memur kadınların çoğu yapısal şiddet türlerinden yakınıyor.”

Kadınlara Özel İzin Tartışması

Türk kadını günümüzde çalışma hayatında, gerek mevzuat ve gerekse ekonomik, sosyal ve kültürel sorunlarla karşılaşılıyor. Yasaların uygulanması aşamasında ve kayıt dışı sektörde çalışan kadınların tüm yasal korumaların dışında kalmasından dolayı karşımıza ciddi sorunlar çıkıyor. Kadın işgücü ucuz emek olarak emek-yoğun işkolları olan tekstil, gıda, hazır giyim, tütün gibi sanayi dallarında çoğunlukla düşük ücretli, yoğun ve sosyal güvenceden yoksun işlerde istihdam ediliyor.

Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği'nde kadınlara verilen ayda 5 günlük "özel gün izni"nin tekstil işkolunda çalışan kadınları da kapsamı son günlerde gündemi meşgul etti.

16 Haziran 2004 yılında çıkarılan Tekstil ve Konfeksiyon İşlerinin Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği ile kadın işçilere ayda 5 gün "adet izni" getirildi. Kadınlara getirilen özel günleriyle ilgili bu hak, kaynağını ILO, Avrupa Sosyal Şartı vb. uluslararası standart ve normların yanı sıra, Anayasa'nın 50. maddesinde belirtilen "küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar" biçiminde ifade edilen haklardan alıyor.

Kadınlar hangi şartlarda çalışırlarsa çalışsınlar bu haklardan yararlanmalı. Başka bir ifadeyle, özel günleri kadınların istihdamında engelleyici bir durum olmamalı.

Bu konunun ekonomik krizin kendini ağır bir şekilde hissettirdiği, işsizliğin giderek arttığı bir dönemde gündeme getirilmesinde farklı amaçlar yatıyor. Bilindiği üzere ülkemizde kadın istihdamı hala belli kesimlerce istenmiyor ve kadınlara sadece biçilen rol olan anne ve eş olarak hizmet etmesi bekleniyor.

Kadınların çalışma hayatında yer almasıyla birlikte erkeklerin istihdamının engellendiği de düşünülüyor.

İşveren temsilcilerinin konuya yönelik farklı demeçler vermesi ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının, yönetmeliğin işverenlerin taleplerini değerlendirerek değiştireceğini belirtmesi iktidarın sermaye yanlısı bir tavır sergilediğini açıkça ortaya koyuyor.

Türkiye'nin Avrupa Birliği sürecinde Hükümetin yoğun çalışmalar yaptığı, AB'nin norm ve direktiflerini mevcut yasalara uyarlama çabalarının olduğu biliniyor. Avrupa Birliğine uyum çerçevesinde 16 Haziran 2004 tarihinden bu yana Ağır ve Tehlikeli İşler kapsamında olan tekstil ve hazır giyim işkolu, son günlerde söz konusu sektörde faaliyet gösteren işveren temsilcileri tarafından olumsuz eleştirilere maruz kaldı. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılan bir açıklama ile "İş Güvenliği yasa tasarısını Meclise sunuldu. Tekstil sektörü ağır ve tehlikeli işler kapsamından çıkartılıyor. Yasa çıktığında sorun da kalmayacak" denilmesi ve "ağır ve tehlikeli işler" kategorisine giren 42 işkolunun bu kategoriden çıkarılması Bakanlığın, Hükümetin Avrupa Birliği konusundaki tavrını işveren temsilcileri ile aralarında sorun yaşamamak adına değiştirebileceğinin de bir göstergesi.

Tekstil ve hazır giyim işkolunda yıllardır var olan bu konu şimdiye kadar sorun yaratmaz ve kadın işçiler bu izni suiistimal etmezken, konunun bu şekilde gündem yaratmasının altında kadın istihdamını engellemek amacı taşıdığını yinelemek gerekir.

Burada yapılması gereken kadınların sorunlarına kadın gözüyle bakılarak çözümler üretilmesidir.

Bu da ancak yasa ve yönetmeliklerin kadınları ilgilendiren maddelerinin kadınlar tarafından hazırlanmasını gerektirir.

Kadınların her ay yaşadığı "özel günleri", kadının çalışma hayatını olumsuz etkilediği ve verimini düşürdüğünün de bir gerçek olduğunu unutmamak gerekir. Bu "özel günün" erkekler tarafından anlaşılmasının beklemesinin yanlış olacağı gibi, kadınları ilgilendiren bir yasanın veya bir yönetmeliğin kadınların görüşleri alınmadan hazırlanması ve çıkarılması da bir o kadar yanlış.

Bu sektörde yer alan kadın işverenlere de görev düşüyor. Kadın işverenlerin bu konuya daha duyarlı yaklaşımları ve aynı sorunu kendilerinin de yaşadığı gerçeğinden hareketle çözüm önerilerine katkıda bulunmaları gerekiyor.

Burada, kadınların karar alma süreçlerine katılımlarının ne kadar önemli olduğu karşımıza çıkıyor. Kadınların karar alma süreçlerinde yer almaması, sorunlarına yeterince önem verilmemesi, son tartışmalarda olduğu gibi kadınların aleyhine birtakım düzenlemeleri gündeme getiriyor. Kadınları ve onların özel durumlarını dikkate alarak yapılan bütün düzenlemeler bir ihtiyacın gereği ve hiçbirisi birer lütuf değil.



Anayasa Değişiyor Ama Halkın Yoksulluğu Değişmiyor

enisbagdadioglu@gmail.com

Siyasal iktidarların önde gelen görevlerinden birisi de geniş halk kesimlerinin sağlanan refahtan adil pay almalarını sağlamak, açlık ve yoksulluğu azaltarak geçim koşullarını iyileştirmektir.

Konfederasyonumuzun yirmi üç yıldan bu yana aralıksız her ay yaptığı hesaplamanın sonuçları bu alandaki gelişmeleri ortaya koymakta ve çalışanların içinde bulunduğu durumu değerlendirme imkanı sağlamaktadır.

Dört kişilik bir ailenin sağlıklı, dengeli ve yeterli beslenebilmesi için Nisan 2010 ayı itibariyle yapması gereken harcama tutarı (açlık sınırı) 852,50 lira olarak hesaplanmıştır. Gıda harcaması yanı sıra giyim, konut (kira, elektrik, su, yakıt), ulaşım, eğitim, sağlık ve benzeri ihtiyaçlar için yapılması zorunlu diğer harcamalarla birlikte yapılması gereken toplam harcama tutarı (yoksulluk sınırı) ise 2.776,86 lira olmuştur.

Temel mal ve hizmetlerdeki fiyat artışları nedeniyle çalışanlar bir yıl öncesine göre 372 lira daha fazla harcama yapmak durumundadır.

Dört kişilik ailenin açlık sınırı 853 Lira ve yoksulluk sınırı 2.777 Lira.

Mutfak enflasyonunda son oniki aylık artış yüzde 15,46.

“İnsan onuruna yakışır yaşam” açılımı bir başka bahara.

Sadece mutfak harcamasına aynı dönemde gelen ek yük ise 104 liradır. Yılbaşına göre sadece dört ay itibariyle açlık sınırı tutarı 58 lira ve yoksulluk sınırı tutarı 189 lira artış göstermiştir.

Uygulanan ekonomik ve sosyal politikaların bir sonucu olarak bu dönem geçerli olan asgari ücret net 576,57 liradır. Sosyal Güvenlik Kurumu verilerine göre ücretli olarak çalışan milyonlarca sigortalının yaklaşık yarısının prime esas kazancı asgari ücret olarak gösterilmektedir. Bu gelir düzeyinin altında çalışmak durumunda kalan ve neredeyse kayıtlı istihdam edilen sayısı kadar kayıtdışı çalışanların olduğu ülkemizde, açlık ve yoksulluk önemli bir sorun olmaya devam etmektedir. Ülkenin gündemi, yasalar ve anayasa değiştirmekte ve fakat geniş

halk kesimlerinin yaşama koşulları aynı kalmaktadır. Çoğu çalışan ve emeklisi için bir günlük gelirinin bir kilogram et almaya yetmediği ülkemizde “insan onuruna yakışır yaşam” arayışları sürekli olarak hayal kırıklığı ile sonuçlanmaktadır.

Kuşkusuz TÜRK-İŞ tarafından yapılan hesaplama sonucu ulaşılan “yoksulluk sınırı” tutarı ücret düzeyi olarak değerlendirilmemelidir. Bu tutar, haneye girmesi gereken gelir toplamını ifade etmektedir.

TÜRK-İŞ’in verileri temel alındığında Nisan 2010 ayı itibariyle “mutfak enflasyonu”ndaki değişim şöyledir:

- Ankara’da yaşayan dört kişilik bir ailenin “gıda için” yapması gereken asgari harcama tutarı bir önceki aya göre yüzde 0,87 oranında arttı.
- Yılın ilk dört ayı itibariyle artış oranı yüzde 7,28 oldu.
- Gıda enflasyonunda oniki ay itibariyle artış oranı yüzde 15,46 oranında gerçekleşti.
- Yıllık ortalama artış oranı ise yüzde 6,88 olarak hesaplandı.

Yapılana hesaplama temel olan gıda maddelerinin fiyatları doğrudan piyasadan, market ve semt pazarları düzenli olarak dolaşarak Konfederasyonumuzca alınmaktadır ve hesaplama sonuçları her ayın son

Tablo 1: Dört Kişilik Ailenin Açlık ve Yoksulluk Sınırı (TL/Ay)

	Nisan'2009	Aralık'2009	Mart'2010	Nisan'2010
Yetişkin İşçi	204,69	218,48	230,83	233,10
Yetişkin Kadın	169,70	184,04	196,36	198,49
15-19 Yaş Grubu Çocuk	216,09	233,25	248,48	250,85
4-6 Yaş Grubu Çocuk	147,84	158,86	169,45	170,05
Açlık Sınırı	738,33	794,63	845,11	852,50
Yoksulluk Sınırı	2.404,97	2.588,36	2.752,80	2.776,86

* Gıda harcaması tutarı, yuvarlama nedeniyle toplamda farklı olabilmektedir.



Tablo 2: Gıda Harcamasındaki Değişim

	Nisan 2007	Nisan 2008	Nisan 2009	Nisan 2010
Bir önceki aya göre değişim oranı (%)	0,28	2,91	-0,85	0,87
Bir önceki yılın Aralık ayına göre değişim oranı (%)	2,60	4,22	-0,18	7,28
Bir önceki yılın aynı ayına göre değişim oranı (%)	12,37	13,60	2,96	15,46
12 aylık ortalamalara göre değişim oranı (%)	11,12	11,67	9,51	6,88

haftası açıklanmaktadır. TÜİK tarafından yapılan çalışmanın sonuçları ise izleyen ayın ilk haftası açıklanmakta ve bu açıklamaya temel olan fiyatlar, benzeri çalışmayı yapan kuruluşların temel girdisi olmaktadır.

Konfederasyonumuz çalışması bu niteliğiyle bağımsız ve tüketici fiyatlarındaki artış eğilimini yansıtan “öncü gösterge” olarak kabul edilmektedir.

Gıda harcaması çalışmasına temel alınan beslenme kalıbında yer alan bazı ürünlerin fiyatlarında Nisan 2010 itibarıyla gözlenen değişim ana hatlarıyla şöyle olmuştur:

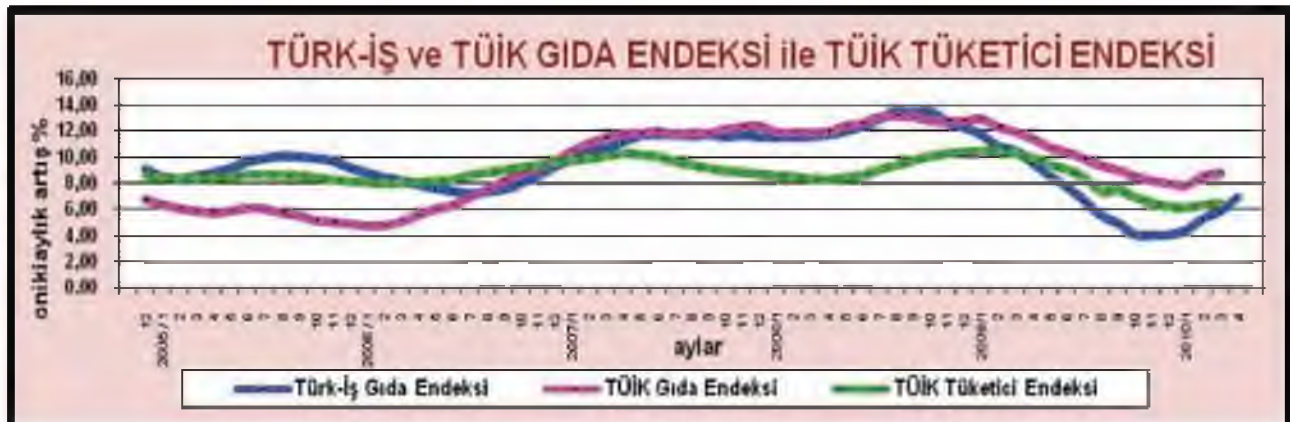
- Süt, yoğurt, peynir grubunda; süt fiyatı ile birlikte yoğurt ve peynir fiyatı da bu ay gerilemiştir. Bu durum toplam gıda harcamasında yaklaşık 12 liralık bir azalmaya yol açmış ve mutfağı rahatlatan, gıda enflasyonunun düşük kalmasını sağlamıştır.
- Et, tavuk, balık, sakatat, bakliyat gibi ürünlerin bulunduğu

grupta; siyasal iktidarın fiyatına müdahale etmeyi düşündüğü et (kuşbaşı-kıyma) fiyatı aynı kalmıştır. Ancak bonfile fiyatının 44,00; kuşbaşı fiyatının 26,60 lira olduğu dikkate alındığında, dar ve sabit gelirli kesim açısından etin ancak vitrinde seyredildiği bir gıda ürünü olduğu görülmektedir. Tavuk fiyatı yüzde 10 artmıştır. Sakatat ürünlerinden ciğer fiyatı 1 lira artmış, yürek fiyatı ise 1 lira düşmüştür. Hesaplama temel alınan hamsi, alabalık, uskumru, somon gibi balıkların fiyatları genelde değişmemiştir. Yumurta fiyatı ise 2,5 kuruş gerilemiştir. Bakliyat ürünlerinde (nohut, mercimek, kuru fasulye, barbunya vb) ise bu ay yine bir fiyat değişikliği olmamıştır.

- Meyve-sebze ortalama fiyatı bu ay artmıştır. Sebze-meyve ortalama fiyatında bir artış söz konusu olmasaydı “gıda enflasyonu” bu ay gerileme gös-

terecekti. Geçen ay 2,17 lira olarak hesaplanan ortalama sebze fiyatı bu ay 2,14 liraya yükseldi. Kuru soğan fiyatı 3,00 lira olurken, geçtiğimiz ay pazarda az ve nispeten pahalı olan fasulye, patlıcan, bezelye, sivri biber, dolmalık biber gibi ürünlerin gerileyen fiyatı dikkate alınarak hesaplama dahil edilmesi nedeniyle sebze ortalama fiyatı artış gösterdi. Meyve fiyatı da aynı nedenden dolayı biraz arttı. Yapılan hesaplamada -her zaman olduğu gibi- pazarda yoğun olarak bulunan ve satılan ürünler temel alınmaktadır.

- Ekmek, pirinç, un, makarna gibi ürünlerin bulunduğu grupta; ürünlerin fiyatı aynı kalmıştır.
- Son grup içinde yer alan gıda maddelerinden; tereyağı, zeytinyağı, ayçiçeği yağı fiyatı aynı kalmış, margarin fiyatı ise yüzde 3,00 oranında artmıştır. Zeytin fiyatı (siyah ve yeşil zeytin) bu ay yine değişmemiştir. Aynı şekilde bal, reçel, şeker, pekmez, tuz, salça, çay, ıhlamur fiyatında da bir değişiklik tespit edilmemiştir. Baharatların (kimyon, nane, karabiber, vb) fiyatı aynı kalırken, yağlı tohumlardan (ceviz, fındık, fıstık, ayçekirdeği vb) sadece fındığın fiyatı artmıştır.



Alman İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DGB)

Ilk Alman işçi sendikaları konfederasyonu (Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands) 14 Mart 1892 yılında Halberstadt'ta kuruldu. Kurulan bu ilk konfederasyon 57 ulusal ve yerel sendika vasıtasıyla 300 bin çalışanı örgütledi. Birinci Dünya Savaşı'nın ardından sendikalar tekrar örgütlenmek durumunda kaldılar ve 30 Haziran ile 5 Temmuz 1919 tarihleri arasında Nuremberg'de yapılan Kongre sonucunda ADGB kuruldu. ADGB 52 ulusal sendikanın şemsiye örgütü olarak 3 milyon işçiyi temsil ediyordu. ADGB bugünkü DGB'nin selefi.

Almanya'daki tüm sendikalar 2 Mayıs 1933 yılında Naziler tarafından feshedilirler. İkinci Dünya Savaşı'nın ardından Almanya ikiye bölündü. 9-11 Şubat 1946'da Sovyet yönetimi altında bulunan Doğu Almanya'da FDGB (Bağımsız Alman İşçi Sendikaları Konfederasyonu) kuruldu. FDGB bünyesinde 15 sendika bulunuyordu.

Alman İşçi Sendikaları Konfederasyonu DGB 23-25 Nisan 1947'de müttefiklerin yönetimi altındaki Batı Almanya'da kuruldu. DGB bünyesinde o dönemde 12 sendika bulunuyordu. Batı Almanya'da Fransa ve Amerika'nın idaresi altında bulunan bölgelerde kurulu işçi vakıfları 12-

14 Ekim 1949'da DGB'ye katıldılar. DGB'nin resmi kuruluş tarihi Ekim 1949'dur.

1990 yılında Doğu ve Batı Almanya'nın birleşmesiyle FDGB'nin üyeleri DGB'ye katıldılar. 1990'lı yıllardan itibaren Almanya'daki sendikalar birleşmeye başladı ve bu birleşmelerin ardından günümüzde DGB'nin 8 üye sendikası bulunuyor. Bu sendikalar;

- IG Bauen-Agrar-Umwelt (Inşaat, Tarım, Çevre)
- IG Bergbau, Chemie, Energie (Maden, Kimya, Enerji)
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Eğitim ve Bilim)
- IG Metall (Metal İşçileri)
- Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (Gıda, İçecek, Yemek Hizmetleri)
- Gewerkschaft der Polizei (Polis Sendikası)
- TRANSNET (Demiryolu Çalışanları Sendikası)
- Ver.Di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (Birleşik Hizmetler Sendikası)

DGB Alman sendikal hareketi içinde çalışanların ortak talep ve

faaliyetlerini koordine eden bir konfederasyon. Hükümet makamları, siyasi partiler ve işveren örgütleri ile yapılan temaslarda üye sendikalarını temsil ediyor. DGB toplu pazarlık müzakerelerine direk olarak katılmıyor ve toplu sözleşme imzalamıyor. Toplu pazarlıkları bizzat üye sendikalar kendileri yapıyorlar. 2008 sonu itibarıyla DGB'nin 6,4 milyon üyesi bulunuyor. DGB üyesi kadın çalışanların oranı yüzde 32.

DGB delegeleri 88 bölge yönetimi, 9 eyalet yönetimi ve federal yönetim (genel merkez) için oy kullanıyorlar. Her dört yılda bir 400 delegenin katılımıyla DGB Federal Kongresi gerçekleştiriliyor. Federal Kongre'de sendikal politikaların çerçevesi çiziliyor ve Federal Yönetim Kurulu'na 5 kişi seçiliyor. DGB Federal Yönetim Kurulu, DGB Eyalet Başkanları ve üye sendikalardan toplam 70 delegenin katılımlarıyla Federal Konsey oluşturuluyor. Federal Konsey ulusal konular ile ilgili karar almak üzere yılda bir kez toplanıyor.

DGB'nin DGB-Jugend adlı bir gençlik örgütü bulunuyor. Genel Merkezi Berlin'de bulunan Konfederasyon ETUC (Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu) ve ITUC (Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu) üyesi.



Sanayi

Almanya dünyanın en gelişmiş sanayi ülkelerinden biri, Amerika ve Japonya'nın ardından en büyük ulusal ekonomi konumunda. 82 milyonluk nüfusuyla Avrupa Birliği'nin en önemli pazarı. Kriz öncesi 2007 yılı ihracat hacmi 969 milyar Avro olarak gerçekleşti. Bu ihracat hacmiyle dünya ihracat şampiyonu oldu. Böylesine yüksek bir ihracat hacmi Almanya'nın günümüzün ekonomik gerçeği olan küresel ticarete çoğu ülkeden daha yoğun bir şekilde yöneldiğini ve dünya ekonomisiyle daha fazla iç içe geçtiğini gösteriyor. Kazanılan her dört Avro'dan birinden fazlası mal ve hizmet ihracatından geliyor, her beş iş olanağından birinden fazlası dış ticarete bağlı.

Toplam ihracat içinde yüzde 87'lik oranla (2006) en büyük katkı pay sahibi olan sanayi, dış ticaretin dinamosu durumunda. En önemli sanayi dalları otomotiv, elektroteknik, makine ve kimya. Sadece bu dört sektörde ulaşılan ciro 767 milyar Avro düzeyinde.

Tüm Batılı sanayi ülkelerinde olduğu gibi Almanya'nın sanayisi de yıllardır yapısal bir dönüşüm geçiriyor. Bazı sanayi dallarında (çelik, tekstil) geçtiğimiz yıllarda pazarların başka yerlere kaymasıyla ve ucuz işgücü baskısıyla kısmen büyük ölçüde küçülmeler yaşandı ya da (örneğin ilaç sanayiinde) şirket devirleriyle ve birleşmelerle yabancı firmaların mülkiyetine geçişler oldu. Bu gelişmelere rağmen sanayi, Alman ekonomisinin en önemli sektörü olmayı sürdürüyor ve Büyük Britanya ya da ABD gibi büyük sanayi ülkelerine göre daha geniş bir temel üzerinde yükseliyor. Nitekim Almanya'da çalışanların sekiz milyonu sanayide istihdam ediliyor.

Otomotiv Sektörü

Almanya'nın en önemli sektörlerinden biri otomotiv. Her yedi çalışandan biri bu sektörde istihdam ediliyor, ihracatın yüzde 17'si bu sektör tarafından gerçekleştiriliyor. Almanya altı

üretici firma olan Volkswagen, Audi, BMW, Daimler, Porsche ve Opel (General-Motors) ile Japonya ve ABD'yle birlikte en büyük üç otomobil üreticisinden biri. Her yıl Alman otomobil fabrikalarındaki üretim bantlarından yaklaşık 6 milyon yeni araba geçiyor, Alman firmaları yurtdışında da 5,5 milyon araç üretiyorlar.

Hizmetler Sektörü

Son derece yüksek bir dinamizmle sahip olan hizmet sektöründe yaklaşık 28 milyon kişi çalışıyor. 12 milyon kişi özel ve kamu hizmet şirketlerinde çalışırken yaklaşık 10 milyon kişi ticaret, turizm ve taşımacılıkta, altı milyon kişi de finans, kiralama ve şirket hizmetlerinde çalışıyor. Bu sektör yüzde 40'lık payıyla orta ve küçük ölçekli işletmeler tarafından belirleniyor.



Kısaca Almanya

Başkent	: Berlin
Nüfus	: 82.135.000
Kişi başı GSMH	: 39,442 Dolar (2009 IMF verileri)
Toplam İşgücü	: 41.777.000
İşsizlik Oranı	: %7,5
İşgücünün Sektörler Arası Dağılımı:	
Tarım	: %2,3
Sanayi	: %29,9
Hizmetler	: %67,8
Gençlerde İşsizlik Oranı	: %7,7
Sendikalaşma Oranı	: %26
Kadın İşgücü	: %47,9
Yabancı İşgücü	: %8,8
Araba sahibi olabilmek için çalışılması gereken süre	: 861 saat
Televizyon sahibi olabilmek için çalışılması gereken süre	: 32 saat
Ekmek almak için çalışılması gereken süre	: 7 dakika
1 kilo et almak için çalışılması gereken süre	: 30 dakika



ILO HEYETİ ZİYARETİ

98. Çalışma Konferansında Aplikasyon Komitesinin aldığı karar gereği Türkiye'de mevzuatın 87 Sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması başlıklı Sözleşme ile uyumlu hale getirilebilmesi için işçi, işveren ve ILO temsilcisinden oluşan üst düzey bir ILO heyeti 4 Mart 2010 günü TÜRK-İŞ'i ziyaret etti. Heyet, TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu'dan konuyla ilgili bilgi aldı.



MHP HEYETİ

Milliyetçi Hareket Partisi milletvekillerinden oluşan bir heyet, 24 Mart 2010 günü TÜRK-İŞ'i ziyaret etti. Genel Başkan Yardımcısı Mehmet Ekinci'nin başkanlığındaki heyet Genel Başkan Mustafa Kumlu ve Genel Mali Sekreter Ergün Atalay ile görüştü.



TÜRK-İŞ'TE TOPLU SÖZLEŞME

TÜRK-İŞ ve Tezkoop-İş Sendikası arasında yürütülen toplu iş sözleşmesi görüşmeleri anlaşmayla sonuçlandı. İki yıl süreyle imzalanan toplu iş sözleşmesine göre, TÜRK-İŞ çalışanlarının ücretlerine 1.1.2010 tarihi itibarıyla birinci altı ay yüzde 5, ikinci altı ay yüzde 5 zam yapıldı. İkinci yıl ücret zammı ise, 2010 yılında gerçekleşecek olan enflasyonun yüzde 25 artırılarak uygulanması olarak belirlendi. Aylık sosyal yardım 100 TL, yakacak yardımı 300 TL, giyim yardımı 300 TL, Ramazan Bayramında 225 TL, Kurban Bayramında 350 TL ödenmesi kararlaştırıldı.



DEMİRYOLU ÖYKÜ YARIŞMASI

"Her Yüz Bir Öykü Yazar" başlığı ile konusu "Demiryolu, Tren, İstasyon" olan, Türk demiryolculuğunun duayeni Behiç Bey (Erkin) anısına düzenlenen öykü yarışması sonuçlandı. Jürisinde TÜRK-İŞ Uzmanı, edebiyatçı Özcan Karabulut'un da olduğu yarışmada, birinciliği "Solgun Kırmızı Hayatlar" öyküsüyle Ayşe Akaltun, ikinciliği "Gelincik" adlı öyküsüyle Ayşe Gaffaroglu, üçüncülüğü "Düşler Atlası" öyküsüyle Miraç Furkan Bayar aldı. Ödüller 19 Mart 2010 günü TÜRK-İŞ Genel Merkezi toplantı salonunda düzenlenen bir törenle sahiplerine verildi. Törene Ulaştırma Bakanı Binali Yıldırım, TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu ve Genel Mali Sekreteri Ergün Atalay da katıldı.



ABDÜLLATİF ŞENER ZİYARETİ

Türkiye Partisi Genel Başkanı Abdüllatif Şener ve çalışma arkadaşları, 16 Mart 2010 günü TÜRK-İŞ Genel Merkezi'ne gelerek Genel Başkan Mustafa Kumlu ve yönetim kurulu üyeleri ile görüştü. Partisinin çalışmaları hakkında bilgi veren Şener, ülkemizin ve çalışma yaşamının güncel sorunları hakkında görüş alış verişinde bulundu.



KÜTÜPHANE HAFTASI

1964 yılından bu yana her yıl Mart ayının son haftası olarak kutlanan Kütüphane Haftası nedeniyle Özel Arı Okulları (Arı Önkul) öğrenci ve öğretmenleri TÜRK-İŞ Kütüphanesi'ni ziyaret etti. TÜRK-İŞ Kütüphane uzmanı Meral Özbek, çocuklara, kitap okumanın insan hayatını zenginleştiren, insanlara farklı bakış açıları kazandıran, kendimizi daha iyi ifade etmemizi ve önyargılardan kurtulmamızı sağlayan yönünü anlatarak, kütüphane hakkında bilgi verdi. Özbek, çocuklara birer kitap hediye etti.



UTKU ÇAKIRÖZER ZİYARETİ

Cumhuriyet Gazetesi Ankara Temsilciliği görevine getirilen gazeteci Utku Çakırözer 21 Nisan 2010 günü TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu'ya bir nezaket ziyaretinde bulundu. Kumlu, Cumhuriyet Gazetesi gibi köklü ve etkili bir gazetenin temsilciliğine getirilmesi nedeniyle Çakırözer'i kutladı ve yeni görevinde başarılar diledi. Çakırözer de TÜRK-İŞ'in ülkemizin en büyük sivil toplum örgütü olduğunu belirterek çalışanların sorunlarını TÜRK-İŞ'in de desteğiyle kamuoyuna duyuracaklarını söyledi.



Ural Yamaç



Nevres Yücel

YAMAÇ VE YÜCEL'İ KAYBETTİK

TÜRK-İŞ ve Tes-İŞ'te uzun yıllar basın müşavirliği yapan, gazeteci Ural Yamaç ile TÜRK-İŞ'te Dış İlişkiler Müdürlüğü görevinden emekli olan Nevres Yücel'i kaybettik.

Ural Yamaç, 6 Mart 2010 günü Ankara'da vefat etti. 1936 yılında Silistre'de doğan Yamaç, uzun yıllar Anadolu Ajansı'nda çalışma yaşamı ve Başbakanlık muhabirliği yaptı. 1978 yılında Anadolu Ajansı'ndan emekli olan Ural Yamaç, Türkiye Gazeteciler Sendikası Genel Başkan Vekilliği görevinde de bulundu. Yamaç, Türkiye Emekliler Derneği Çankaya Şubesi yönetiminde de görev yaptı. Ural Yamaç, evli ve bir çocuk babasıydı. Yamaç, Karşıyaka Merkez Camisi'nde öğleyn kılınan cenaze namazının ardından, Karşıyaka Mezarlığı'nda defnedildi. Yamaç'ın cenazesine ailesinin yanı sıra Anadolu Ajansı çalışanları, çeşitli sendika temsilcileri ve yakınları katıldı.

Nevres Yücel 1937 yılında Ürdün'de doğdu. Daha sonra Türkiye'ye göç eden Yücel 1970-1974 yılları arasında DYF-İŞ'te tercüman olarak çalıştı. 1974 yılında ABD'ye giden Yücel, 1988 yılında TÜRK-İŞ'te tercüman olarak çalışmaya başladı. Nisan 2005'e kadar TÜRK-İŞ'te Dış İlişkiler Müdürü olarak görev yapan Yücel, evli ve bir çocuk babasıydı. 14 Mart 2010 günü Ankara'da vefat eden Yücel, Karşıyaka Mezarlığı'nda toprağa verildi. Yücel'in cenaze törenine TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu da katıldı.

Yamaç ve Yücel'e Allah'tan rahmet, ailelerine ve yakınlarına başsağlığı dileriz.

Çalışma Yaşamında Ocak-Nisan 2010

Namık TAN

namiktan@turkis.org.tr

1 Ocak 2010

■ Yabancıların Çalışma İzinleri Otomasyon Projesi ile yabancı personel çalışma izin talepleri doğrudan internet üzerinden e-başvuru ile yapılabilecek. Otomasyon Projesi ile çalışma izinlerinin değerlendirilmesinde bürokratik süreçlerin kısaltılması, karar süreçlerinin hızlandırılması ve her işlem aşamasının başvuru sahibince takibi, elektronik evrak akışı ve e-arşiv gibi kazanımlarla hizmetin daha etkin yürütülmesi amaçlanıyor.

5 Ocak 2010

■ 2010 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu'nda, kamuda ilk defa işe alınacak özörlülere yönelik istisnai düzenlemeler yer aldı. Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu'nun "Kadroların kullanımına ilişkin esaslar" başlıklı 22. maddesinde, kamu kurum ve kuruluşlarının 2010 yılı içinde atama yapabileceği kadrolar belirlendi. Yasada, 657 sayılı kanunun 53. maddesine göre yapılacak özörlü personel atamaları istisna kapsamında tutuldu. Düzenlemeyle kadro sayılarının yüzde 3'ü oranında özörlü çalıştırmak zorunda bulunan ancak bu yükümlülüklerini kadro sınırlaması ve diğer nedenlerle yerine getiremeyen kamu kurum ve kuruluşları, 2010 yılı içerisinde özörlü kontenjanlarının tamamını doldurabilecek. Böylelikle kamudaki özörlü istihdamı kadro sınırlamasının dışında bırakılarak, 38 bin 192 özörlüye devlette iş imkanı sağlanacak.

■ İstanbul Büyükşehir Belediyesine bağlı Bimtaş A.Ş bünyesinde çalışan itfaiyeciler, bazı özlük haklarının

geri alındığı gerekçesiyle İstanbul Büyükşehir Belediyesi önünde eylem yaptı. Eyleme çeşitli sendika üyeleri ve yöneticileri de destek verdi. Burada grup adına açıklama yapan TÜRK-İŞ Genel Başkanı Kumlu, İstanbul'da itfaiye işçilerinin, Ankara'da ise Tekel işçilerinin eylem yaptığını belirterek, "Bu eylemlere bakıldığında, Türkiye'de iş güvencesinin olmadığını, acımasız iş koşullarını ve emeğe saygı duyulmadığını görüyoruz" dedi.

6 Ocak 2010

■ TEKEL işçilerinin 23 gündür devam eden eyleminin devam edip etmemesine ilişkin "referandum"un sonuçlarına göre işçiler "eylemin devamı" yönünde oy kullandı. "Referandum" İzmir, Bursa, Bitlis, Hatay, Manisa, Muş, Amasya, Trabzon, Batman ve Diyarbakır'da yapıldı.

8 Ocak 2010

■ Taleplerinin kabul edilmesi için 25 gündür eylem yapan Tekel işçilerine, uluslararası destek geldi. 93 ülkede faaliyet gösteren sendika ve kuruluşlar, işçilere destek mesajı gönderdi. Tekgıda-İş Sendikasının üyesi olduğu Uluslararası Gıda, Tarım ve Turizm İşçileri Sendikası (IUF) ile başlattığı "Tekel İşçilerine Destek Kampanyası"nın uluslararası alanda duyulmasıyla dünyanın farklı noktalarındaki sendika ve kuruluşlardan destek mesajları gelmeye başladı. Sendikaya şu ana kadar 93 ülkedeki sendika ve kuruluşlardan 2 bin 730 destek mesajı ulaştı.

■ TÜRK-İŞ'e bağlı sendikaların üyeleri, aralık ayında alınan "sürekli eylem" kararları çerçevesinde ikinci kez işe 1 saat geç gitme eylemi yaptı. Bornova'daki Karayolları 2. Bölge Müdürlüğü önüne toplanan işçiler, sloganlar attı. TÜRK-İŞ Genel Başkanı Kumlu, burada yaptığı konuşmada, işçilerin haklarının ihlal edildiğini; İstanbul'da itfaiye,

Ankara'da da TEKEL işçilerinin hak ihlallerine karşı mücadele verdiğini belirterek, "Sadece onlar değil işçiler, memurlar, emeğiyle geçinen herkes bu yangına karşı sesini yükseltiyor. Bugün bir kez daha çalışmama hakkımızı kullanıyoruz" diye konuştu.

9 Ocak 2010

■ TGC'den, 10 Ocak Çalışan Gazeteciler Günü dolayısıyla yapılan yazılı açıklamada, 10 Ocak 1961 tarihinin Türk basını, özellikle de çalışan gazeteciler açısından önemli günlerden biri olduğu belirtildi. Halkın bilgilendirme hakkını kullanabilmesinin olmazsa olmazlarından birini oluşturan gazetecilerin, sosyal ve ekonomik haklarının kabul edilebilir bir düzeye çıkarılmasının, 49 yıl önce yürürlüğe giren 212 sayılı Yasa ile mümkün olabildiğinin bildirildiği açıklamada, özlük haklarının giderek yok edilmesiyle başlayan süreç, gazetecilerin sendikal örgütlenme hakkını da ellerinden almıştır. Mesleklerini yerine getirmeye çalışırken haksız eleştiri ve suçlamalara, tehditlere, kaba kuvvet saldırılarına, zaman zaman da can güvenliklerine yönelik girişimlere muhatap olan gazetecilerin, bu yıl dönümünde de yasalar tarafından yeterince korunamadığı belirtildi.

14 Ocak 2010

■ Avrupa Gıda Sendikaları Birliği (EFFAT) Genel Başkanı Bruno Vannoni, Tekel işçilerinin yanında olduklarını belirterek, "Problemlerinizi çözüm buluncaya kadar sizlerle birlikte olacağız. Milletimiz ne olursa olsun hepimiz Türküz, hepimiz Tekel işçisiyiz" dedi.

15 Ocak 2010

■ Belediye-İş Sendikası Genel Sekreteri Nihat Ayçiçek, İstanbul, Ankara, İzmir, Antalya Büyükşehir Belediyeleri başta olmak üzere 600'e



yakın il ve ilçe belediyelerinde toplu iş sözleşmesi sürecinin başladığını kaydetti. Ayçiçek, bazı belediyelerde toplu iş sözleşmesi sürecinin 1 Ocak, bazılarında da 1 Mart 2010'dan itibaren geçerli olacağını belirtti. Belediyelerin ekonomik sıkıntıları bahane gösterip çalışanların ücretlerini ve sosyal haklarından doğan alacaklarını ödemediklerini ve çalışmaları tehdit ettiklerini söyleyen Ayçiçek, "Belediye çalışanlarının toplam 160 milyon TL alacağı var" dedi.

16 Ocak 2010

■ İşyerleri kapatıldığı için özlük hakları ile başka kamu kurumlarına geçme talebiyle 33 gündür eylem yapan Tekel işçilerinin Türk-İş Genel Merkezi önünde başlattıkları oturma eylemi sürüyor. İşçiler, oturma eylemi kapsamında geceyi, TÜRK-İŞ Genel Merkezi çevresinde geçirdi. Rahatsız olan ve soğuktan etkilenen işçiler ise geceyi sendikaların misafirhanelerinde geçirdikten sonra eylem alanına geri döndü. İşçilere, bazı siyasi parti ve sivil toplum örgütlerinin kurduğu stantlarda çay ve çorba dağıtılıyor. İşçilere, oturma eylemi sırasında ısıtılmaları için yağmurluklar dağıtıldı. Bazı işçiler ise eylemi açılan naylon brandaların altında sürdürüyor.

19 Ocak 2010

■ Tekel işçileri, TÜRK-İŞ Genel Merkezi önünde sürdürdükleri eylemin 36. gününde açlık grevine başladı. Tekgıda-İş Sendikası Genel Sekreteri Mecit Amaç, TÜRK-İŞ Genel Merkezi önünde yaptığı açıklamada, Tekel işçilerinin eylemlerinin 36. gününde, ilk günkü kadar kararlı olduklarını söyledi. Amaç, açlık grevini hiçbir zaman bir çözüm yolu olarak görmediklerini belirterek "Tekel işçileri, açlık grevini siyasal iktidarın vurduğumduymazlığı karşısında çaresizliğin çaresi olarak düşünüyor" dedi. Açlık grevinde ortaya çıkacak yaşamsal sorunlardan hükümetin sorumlu olacağını savunan Amaç, şunları söyledi: "Dünya-

nın gözleri önünde burada bir dram yaşanırken mazlum edebiyatı yapıp bugün mazlumlara görmeyenlere sesleniyoruz. Burada gözleri yaşlı babalar, anneler, çocuklar var. Ağlayanlar var, şiir yazarlar var. Başbakan konuşmalarından sonra şiirler okuyor. Bir de bu anaların şiirlerini okusun."

■ Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) Başkanlığından, işçi emeklileri aylıklarında yapılan artışın, "Yasal sürecin tamamlanmasının ardından, şubat ayı ödeme döneminde, öngörülen zamlı aylıkları ile ocak ayına ait fark tutarlarının ödeneceği" bildirildi. SGK'dan yapılan yazılı açıklamada, şunlara yer verildi: "Sosyal Güvenlik Kurumundan 4a (SSK) ve 4b (BAG-KUR) kapsamında gelir ve aylık alan emeklilerimize 2010 yılı ocak ödeme döneminde 1298 TL'ye kadar aylık alanlara seyyanen 60 TL; bu tutarın üzerinde aylık alanlara da yüzde 4,62 oranında artış yapılması öngörülmüştür. Bu artışlara ilişkin yasal süreç devam ettiğinden, emeklilerimizin aylıklarına ocak ayında yüzde 4,62 oranında ilave yapılmış; yasal sürecin tamamlanması akabinde, Şubat ayı ödeme döneminde, öngörülen zamlı aylıkları ile ocak ayına ait fark tutarları ödenecektir."

21 Ocak 2010

■ TÜRK-İŞ Genel sekteri Mustafa Türkel, "Ekmek, Barış, Özgürlük İçin Demokrasi ve Haklar Mitingi" ve sonrasında yaşanan bazı olaylara yanlış anlamlar yüklendiğini söyledi. Türkel, "TÜRK-İŞ ve bağlı sendikaları, maddi ve manevi olarak bize müthiş katkılar sağladılar, sağlamaya da devam ediyorlar. Binalarını Tekel işçilerine açtılar ve gece gündüz yanımızdalar. Bunun yanında her birimizin sorumluluklarında ve bakış açılarında farklılıklar bulunuyor" dedi.

■ TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, DISK Genel Başkanı Süleyman Çelebi, Memur-Sen Genel Başkanı Ahmet Gündoğdu, Türkiye Kamu-Sen Genel Başkanı Bircan

Akyıldız, KESK Genel Başkanı Sami Evren ve Hak-İş Genel Başkan Yardımcısı Mahmut Aslan, Tekel işçilerinin sorunlarını görüşmek üzere TÜRK-İŞ Genel Merkezi'nde bir araya geldi. Toplantıda, Tekel işçilerinin sorunlarının çözümü için hükümetle yapılacak görüşmelerde 26 Ocak Salı günü saat 17.00'ye kadar sonuç alınmaması halinde, aynı saatte "Dayanışma grevi ve üretimden gelen gücün kullanılacağı tarihi belirlemek dahil olmak üzere yeniden bir araya gelmesi" kararlaştırıldı. Konfederasyonlar, 4/C uygulamasının kaldırılması için ortak mücadele kararı aldı.

22 Ocak 2010

■ Tekgıda-İş Genel Başkanı ve TÜRK-İŞ Genel Sekreteri Mustafa Türkel, Tekel işçilerine özverilerinden dolayı teşekkür ederek, "Bu ayın 26'sına kadar hükümetle görüşmelerden sonuç alınmazsa ben de açlık grevine başlayacağım" dedi.

24 Ocak 2010

■ Tekgıda-İş Sendikası Genel Başkanı Mustafa Türkel, TEKEL işçilerinin eyleminin yasal olduğunu savunarak, "Kimse 'yasa dışı' diyemez" dedi. Ankara Valiliği tarafından TÜRK-İŞ ve Tekgıda-İş Sendikasına, "kurulan çadırların kaldırılması yönünde tebligat yapıldığını" bildiren Türkel, "Valilik, çevre, gürültü kirliliği gibi nedenlerle buradaki çadırların kaldırılmasını istedi. İşçilerimiz burada anayasal haklarını kullanıyor. Bu iş çözülene kadar buradayız. Onlar kaldırsın, biz daha iyisini yaparız. Valilik 'çadırlar kötü' diyorsa, gelsinler daha iyisini yapsınlar. Biz gerekli cevabı yarın kendilerine göndereceğiz" diye konuştu.

■ Avrupa Parlamentosu Milletvekili Jürgen Klute, eylemlerini sürdüren Tekel işçilerine destek ziyaretinde bulundu. Klute, TÜRK-İŞ önünde eylemlerini sürdüren işçilere hitaben yaptığı konuşmada, Avrupa Parlamentosu sosyalist fraksiyonunun dayanışmasını paylaşmak için



Türkiye’de bulunduğunu belirtti. İşçilerle birlikte olmaktan büyük onur duyduğunu ifade eden Klute, “Mücadeleye devam edin. Biz sizinle” dedi.

25 Ocak 2010

- CHP Grup Başkanvekili Kemal Kılıçdaroğlu, Türkiye’nin birçok yerindeki tekel işçisinin eylem için Ankara’ya geldiğini belirterek, “AKP’ye söylüyoruz, açılım yaparsan gel tekel işçisine açılım yap” dedi. CHP Grup Başkanvekili Kılıçdaroğlu ve CHP Genel Başkan Yardımcısı Cevdet Selvi’nin de aralarında bulunduğu bazı CHP’li milletvekilleri Tekel işçilerine destek ziyaretinde bulundu.

1 Şubat 2010

- Avrupa ve Almanya Parlamentosu milletvekilleri eylemdeki Tekel işçilerini ziyaret ederek, destek verdi. Avrupa Parlamentosu Milletvekili Jürgen Klute ve Almanya Federal Parlamentosu Milletvekili Sevim Dağdelen, TÜRK-İŞ Genel Merkezi’ne gelerek Tekgıda-İş Genel Başkanı Mustafa Türkel ile bir süre görüştü. “Tekel işçilerinin sürdürdüğü mücadelenin Türkiye’nin sınırlarını aştığını” ifade eden parlamenterler, Tekel işçileriyle dayanışma içerisinde olduklarını belirtti.

2 Şubat 2010

- İşçi ve memur sendikaları konfederasyonları “üretimden gelen gücü kullanma” eylemini 4 Şubat perşembe günü yapmayı kararlaştırdı. TÜRK-İŞ, Hak-İş, DİSK, Memur-Sen, Türkiye Kamu-Sen ve KESK yöneticileri, TÜRK-İŞ Genel Merkezi’nde bir araya gelerek, daha önce aldıkları eylem kararını gözden geçirdi. TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, daha önce Tekel işçileriyle dayanışma amacıyla 3 Şubat Çarşamba günü yapmayı kararlaştırdıkları “üretimden gelen gücü kullanma” eylemini, gerekli hazırlıkları yaptıktan sonra 4 Şubat’ta uygulama kararı aldıklarını bildirdi.

4 Şubat 2010

- TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, “bugün Türkiye’nin her yerinde Tekel ateşinin yandığını” söyledi. İşçi ve memur konfederasyonları tarafından Tekel işçileriyle dayanışma amacıyla gerçekleştirilen “çalışmama hakkını kullanma” eylemine katılan çalışanlar, TÜRK-İŞ Genel Merkezi önünde toplandı. TÜRK-İŞ Genel Başkanı Kumlu, burada yaptığı konuşmada, Tekel işçilerinin 52 gündür yaptığı eşi benzeri görülmemiş eylemle Türkiye’de bir ilki gerçekleştirdiğini ve “uyuyan deviyandırdığını” ifade etti.

6 Şubat 2010

- Tekel işçilerinden 142’sinin dün başlayan süresiz açlık grevi, TÜRK-İŞ Genel Merkezi’nde sürüyor. Açlık grevine katılan işçiler, eylemlerine konferans salonunda devam ediyor. Eyleme, 16 kadın işçi de katılıyor. Başlarına “siyah” kurdele bağlayan işçilerin üzerindeki beyaz önlüklerde de “Onursuz yaşamaktansa onurlu ölmeyi tercih ederim”, “Ölmek var dönmek yok”, “Sadece çocuklarım için”, “Çocuklarımızın geleceğini istiyorum” ifadeleri yer alıyor. İşçilerden bazılarının üzerlerindeki önlüklerde de çocuklarının fotoğrafları bulunuyor.

9 Şubat 2010

- Tekel işçileri, eylemlerinin 57. gününde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı önüne yürüdü. TÜRK-İŞ Genel Merkezi çevresindeki çadırlarda kalan işçiler, topluca Ankaray’a binerek AŞTİ durağında indi. Burada kortej oluşturan işçiler, “Türkiye sevdamız, ekmek için kavgamız”, “Biz haklıyız, biz kazanacağız”, “Her yer Tekel, her yer direniş” şeklinde sloganlar atarak bakanlık önüne yürüdü. İşçilere TÜRK-İŞ’e bağlı sendikaların Ankara şubelerinin temsilcileri de destek verdi.

11 Şubat 2010

- TÜRK-İŞ, işçi ve memur sendikala-

rı konfederasyonları ile görüşerek, 4/C statüsünü Uluslararası Çalışma Örgütüne (ILO) şikayet edip, Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) ve Avrupa Sendikalar Konfederasyonundan (ETUC) Tekel işçilerinin sorununun çözümü için uluslararası destek istedi.

- Ankara 14. İdare Mahkemesi, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/C maddesine göre çalışanlara da sendika üyeliğinin yolunu açabilecek bir karar aldı. Ankara 14. İdare Mahkemesinin kararında, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın 51’inci maddesinin birinci fıkrasındaki, “Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme hakkına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz” hükmüne işaret edildi.

14 Şubat 2010

- Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC), TEKEL işçileri için “uluslararası eylem günü” düzenleyecek. Gelecek hafta düzenlenmesi planlanan eylem gününde, ulusal sendika örgütleri, Türk yetkililere mektup gönderecek. ITUC üyesi ulusal sendika konfederasyonlarına gönderecekleri mektuplarda, TEKEL işçileri ile dayanışma içerisinde olduklarını belirtilecek ve hükümetin bir an önce TEKEL işçilerinin taleplerine itibar etmesini isteyecek.

17 Şubat 2010

- Tekel işçileri TÜRK-İŞ Genel Merkezi’nde 13 gündür sürdürdüğü açlık grevine son verdi. Açlık grevini bitiren 16 işçi, TÜRK-İŞ Genel Merkezi önünde arkadaşlarıyla alkış ve sloganlarla karşılandı. İşçiler daha sonra meşalelerle Sakarya Meydanı’na yürüdü. Açlık grevinden çıkan işçilerden Aynur Erbaş, burada yaptığı konuşmada,



65 gündür sürdürdükleri eylemi “açlık grevi ile taçlandırdıklarını” söyledi.

18 Şubat 2010

■ Sendikal haklar konusunda geçen yıl Türkiye’ye teknik yardım öneren Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), bu alandaki son gelişmeleri yerinde tespit için Türkiye’ye gelecek. Örgüt, geçen yıl Aplikasyon Komitesinde alınan karar doğrultusunda Türkiye’de 4 kişilik bir heyetle görüşmeler yapacak. Heyet 2 Martta Ankara’da olacak. Çalışma hayatının tüm taraflarıyla görüşmeler yapacak heyet, bu kapsamda, 3 Martta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye Kamu-Sen ve KESK’i, 4 Martta TÜRK-İŞ, DISK ve TISK’i, 5 Martta Memur-Sen, Hak-İş ve yeniden Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını ziyaret edecek. Heyet, görüşmelerinin sonuçlarını komiteye rapor edecek. Komitece, raporun içeriğine göre Türkiye’nin durumu hakkında karar verilecek. ILO, özellikle 87 sayılı Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi ile 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı Sözleşmesi’nin ihlal edilmesini gerekçe göstererek, Türkiye’den örgütlenme, grev ve toplu pazarlık hakkı önündeki engellerin kaldırılmasını talep ediyor.

20 Şubat 2010

■ İşçi ve memur konfederasyonlarının aldıkları ortak karar doğrultusunda, konfederasyonların il temsilcileri, bağlı sendikaların genel merkez ve şube yöneticileri, çeşitli illerden otobüslerle sabah saatlerinde Ankara’ya geldi. TÜRK-İŞ üyeleri, konfederasyon genel merkezi önünde, Ankara’daki bazı sendikaların üyeleri ise kendi genel merkezleri önünde toplandı. Türkiye Kamu-Sen üyeleri konfederasyon genel merkezi önünde bir araya gelirken, DISK ve KESK üyeleri ise sabah saatlerinden itibaren Kolej Meydanı’nda toplandı. Ayrıca, bazı siyasi parti, sivil toplum örgütü

temsilcileri de buradaki gruba katıldı. Katılımcılar, Tekel işçilerinin eylemlerini sürdürdüğü bölgeye geldi ve dayanışma amacıyla geceyi işçilerle geçirecek.

22 Şubat 2010

■ TÜRK-İŞ, DISK, KAMU-SEN, KESK Genel Başkanları, DISK’e bağlı Genel-İş Sendikası’nın Genel Merkezi’nde bir araya geldi. Toplantı sonrasında yapılan ortak basın toplantısında TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, “TEKEL işçilerinin özlük haklarıyla birlikte kamu kuruluşlarına yerleştirilme talebi sürmekte ve buna olan destek büyüyerek devam etmektedir” diye konuştu. Kumlu, konfederasyonların, bugüne kadar aldıkları tüm eylem kararlarında TEKEL işçisinin ve Tekgıda-İş Sendikası’nın iradesini esas aldığını vurgulayarak, “Konfederasyonlar, bundan sonra da TEKEL işçisinin iradesine uygun davranacak ve Tekgıda-İş Sendikası’nın alacağı kararlara uyacaktır. Bugüne kadar olduğu gibi bundan sonra da tüm eylemlilikler bu kararlar üzerinden şekillendirilecektir” dedi.

23 Şubat 2010

■ TÜRK-İŞ Genel Sekreteri Mustafa Türkel, bu görevinden istifa etti. Türkel’in istifa gerekçesinin ayrıntılarını daha sonra yapacağı basın toplantısıyla kamuoyuyla paylaşacağı belirtildi.

24 Şubat 2010

■ Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) ve Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC), Tekel işçilerinin taleplerinin kabul edilmesi için Başbakan Recep Tayyip Erdoğan’a mektup gönderdi. Mektupta, Türk Hükümetinin Tekgıda-İş ve TÜRK-İŞ ile müzakarelere devam etmesi ve işçilerin tüm özlük hakları ile birlikte yasalara uygun olarak diğer kamu işletmelerine nakledilmeleri çağrısında bulunuldu.

26 Şubat 2010

■ Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Tekel işçileriyle ilgili olarak “ILO sözleşmelerinin ihlal edildiği” gerekçesiyle yapılan başvuru üzerine Türkiye’den açıklama istedi. ILO, TÜRK-İŞ’in, işçi ve memur sendikaları konfederasyonlarının aldıkları “uluslararası işçi konfederasyonları düzeyinde Tekel işçileriyle dayanışmanın artırılması için çaba gösterilmesi” kararı doğrultusunda yaptığı şikayeti işleme koydu. Örgüt, ilgili makamlardan ILO sözleşmelerine aykırılık iddialarına konu olaylara ilişkin açıklama istedi. ILO, TÜRK-İŞ’e de bir yazı göndererek başvurunun işleme konulduğunu ve yetkililerden açıklama talep edildiğini bildirdi. TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu imzasıyla yapılan “Tekel İşçilerine Önerilen 4/C Uygulaması ILO Sözleşmelerine Aykırıdır” başlıklı başvuruda, 4/C statüsünde çalışanların “iş güvencesi haklarından mahrum bırakıldıkları” savunulmuştu.

2 Mart 2010

■ Tekgıda-İş Sendikasının iptal başvurusunu inceleyen Danıştay 12. Dairesi, 4 Şubat 2010 tarihli Bakanlar Kurulu Kararı’nın, TEKEL işçilerinin de aralarında bulunduğu geçici personelin 4/C’ye geçiş için 30 günlük süre içinde ilgili kurumlara başvurmamasını öngören hükmünün yürütmesini durdurdu.

■ Hükümet Sözcüsü ve Başbakan Yardımcısı Cemil Çiçek kısa çalışma ödeneği ile ilgili sürenin 6 ay daha uzatıldığını bildirdi. Çiçek, “2009 yılında bu kısa çalışma imkanından faydalanan kişi sayısı 192 bin 162 ve ödenen para da yaklaşık 163 milyon TL’dir. 2010 yılı Şubat ayı sonu itibarıyla yararlanan kişi sayısı yaklaşık 203 bin olmuştur. Dolayısıyla artışı da dikkate alarak bu imkandan istifadeyi altı ay daha uzatmış oluyoruz” dedi.

■ Zonguldak’ta, özel kömür ocağında meydana gelen göçükte 1 işçi yaşamını yitirdi. Dilaver Mahallesindeki



özel kömür ocağında, tavan kısmından taş ve toprak kayması sonucu meydana gelen göçüğün altında kalan işçi Metin Köseoğlu (39) hayatını kaybetti.

3 Mart 2010

■ TEKEK işçileri, TÜRK-İŞ önünde kurdukları çadırları sökmeye başladı. Çevre esnafıyla helalleşen işçiler, barikat kuran polislerle karanfil verip, “Hoşçakalın” dedi. 1 Nisan’da 1000 işçinin Ankara’ya geleceğini bildiren Tekgıda-İş Başkanı Mustafa Türkel, “Sorun çözülene kadar eylemler sürecektir” dedi.

■ Sağlık-İş Genel Başkanı Mustafa Başoğlu, taşeron işçilerin sendikalara üye olma yolunun açılması gerektiğini bildirdi. Başoğlu, yaptığı yazılı açıklamada, birçok işyerinde çalıştırılan taşeron işçilerin hiçbir güvencesi olmadığını belirterek, bunun çok açık bir emek sömürsü olduğunu savundu. Taşeron işçilerin İş Kanunu kapsamına alınmasını ve işkolundaki sendikaya üye olabilmelerinin yolunun açılmasını isteyen Başoğlu, “hükümetin bu hakkı ortadan kaldırma girişiminde bulunmadığını” kaydetti.

■ İstanbul 2. İş Mahkemesi, ATV-Sabah “grevin durdurulması yönündeki kararı” iptal etti. Grev 8 aylık bir aranın ardından yeniden başlayacak. Grev sözcüsü Mete Öztürk, artık grevin önünde bir engel kalmadığını belirterek, taleplerinin hâlâ geçerli olduğunu söyledi.

4 Mart 2010

■ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), işsizlikte yıllık oranın son 20 yılın zirvesine ulaştığını, 757 bin kişinin iş bulma ümidi olmadığını vurguladı. İşgücü artışının, nüfus artışının üzerine çıkarak 943 bini bulduğu belirtilen TİSK bülteninde, “İşsiz sayısındaki artış 860 bin kişiye vardı. İş bulma ümidi olmayanların sayısı da 2009’da yüzde 24 artarak 757 bine ulaştı” denildi. TESK Genel Başkanı Bendeve Palandöken de, 2009’da işsizliğin

tarihi rekorlardan birine ulaştığını belirterek, KOBİ’lerin önü açıldığı takdirde işsizliğin önleneyeceği değerlendirilmesinde bulundu.

5 Mart 2010

■ Petrol-İş Sendikası, 2010 yılında geçerli olacak asgari ücretle ilgili Asgari Ücret Tespit Komisyonu Kararı ile dayanak Yönetmelik hükmünün iptali için yürütmenin durdurulması istemiyle Danıştay’a dava açtı. Hükümet, 2010 yılı başından geçerli olmak üzere ilk altı aylık dönemde asgari ücreti 16 yaşından büyükler için net 577.01 TL, 16 yaşından küçükler için ise 499 TL olarak belirlemişti. Türkiye İstatistik Kurumu ise bir işçinin geçinebilmesi için gerekli net asgari ücretin 2009 yılı ilk altı ayı için 719.77 TL olması gerektiğini tespit etmişti.

6 Mart 2010

■ Türk Hava Yolları (THY) ile Türkiye Sivil Havacılık arasında yürütülen toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde anlaşma sağlanamadığından, uyuşmazlık tutuldu.

12 Mart 2010

■ TÜRK-İŞ 3. Bölge Temsilciliğinde bir araya gelen TARIŞ işçileri, TARIŞ’in bir Amerikan şirketine satılmak üzere bilinçli bir şekilde iflasa sürüklendiği iddia ettiler. TÜRK-İŞ 3. Bölge Temsilcisi Mustafa Kundakçı, burada yaptığı konuşmada, Teksif ile birlikte bu fabrikanın bacasının tütmesi için herkesin fedakarlıkla çalıştığını söyledi. Teksif Genel Saymanı İbrahim Öner de, hiçbir özel sektöre uygulanmayan teşviklerin TARIŞ’e uygulandığını, çok iyi durumda olan kurumun 4 senede borç batağına sürüklendiğini öne sürdü.

■ İşsizlik Sigortası Kanunu’nun geçici 8’inci maddesini belirtilen esaslar çerçevesinde, 2010 yılında kısa çalışma yapmak üzere ilk defa başvuran işyerleri ile 22 Haziran 2009 tarihinde çıkan Bakanlar Kurulu Kararından altı ay süreyle yararlan-

mayan işyerleri için, 31 Aralık tarihine kadar uzatma başvurusunda bulunulması, kısa çalışma uygulaması devam eden aynı kişileri kapsayan uzatma talepleri hariç diğer talepler için yeni bir uygunluk tespiti yapılması koşulu ile kısa çalışma süresinin altı ay daha uzatılması kararlaştırıldı.

13 Mart 2010

■ Türk Sağlık Sendikası’nın yaptığı araştırmaya göre, Türkiye’de yaklaşık 11 bin doktor görev yapıyor. Türkiye’de en az doktor, 74 doktor ile Bayburt’ta hizmet veriyor. En çok doktorun bulunduğu il ise 7 bin 456 doktor ile İstanbul olurken 4 bin 943 doktor ile Ankara ikinci sırada. İstanbul, Ankara ve İzmir’de görev yapan pratisyen ve uzman doktorların toplamı 16 bin 326 olarak açıklandı. Bu istatistiğe göre, doktorların yüzde 30’u üç büyük ilde çalışıyor.

■ Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası’nın (SES) 25 ilde 3600 sağlık çalışanı ile yaptığı anketle, sağlık çalışanlarının statü ve sendika farkı gözetmeksizin hükümetin “Sağlıkta Dönüşüm Programı”nı onaylamadığı sonucuna vardı. Anket sonuçlarına göre sağlık emekçileri hükümetin sağlık politikalarının hem kendileri, hem de vatandaş açısından “yıkım” olarak görüyorlar.

15 Mart 2010

■ 14 Mart Tıp Bayramı nedeniyle bir çok ilde düzenlenen etkinliklerde AKP hükümetinin uyguladığı sağlık politikaları eleştirildi. Ankara’da Aralarında TTB, SES, Dev-Sağlık İş’inde bulunduğu sağlık örgütleri Hacettepe Hastanesi Heykel Anıtı önünde toplanarak Sağlık Bakanlığı’na yürüdü.

■ Gaziantep’te sendikal hakları ve insanca çalışma koşulları için grevde olan Çemen Tekstil işçileriyle, TEKEK işçileri arasındaki dayanışma artıyor. Adıyaman ve Urfa TEKEK işçilerinin ziyaretinin ardından,



Hatay'dan TEKEL işçileri de grevci-leri ziyaret etti.

- Sosyal Güvenlik Kurumunun 2008 yılı verilerine göre, 2008 yılında toplam 72963 iş kazası yaşandı. İş kazaları sonucunda 865 kişi hayatını kaybetti.

18 Mart 2010

- Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) İstanbul İl Müdürü Muammer Coşkun, Küçükçekmece Sanayici ve İşadamları Derneği (KSIAD) tarafından düzenlenen toplantıda yaptığı konuşmada, "Bugün itibarıyla kentlerdeki işsizlik oranı yüzde 16'lar civarında. Gençler arasındaki işsizlik oranı ise yüzde 25,6" dedi. Coşkun, buna göre ülkedeki her 4 gençten birinin işsiz olduğunu kaydetti. Ülkedeki işsizlikten daha önemlisinin mesleksizlik olduğuna işaret eden Coşkun, okulların eğitim-istihdam ilişkisi içerisinde bir yapılanmaya gitmesi gerektiğine dikkat çekti.
- Türkiye İstatistik Kurumunun (TÜİK) üçer aylık dönemler itibarıyla her ay açıkladığı Hanehalkı İşgücü Araştırması "Kasım, Aralık 2009, Ocak 2010" dönemini kapsayan "Aralık" sonuçlarına göre, Türkiye genelinde işsiz sayısı geçen yılın aynı dönemine göre 29 bin kişi artarak, 3 milyon 361 bin kişiye yükseldi. İşsizlik oranı da 0,5 puanlık azalışla yüzde 13,5 seviyesinde gerçekleşti. Aralık 2009 döneminde istihdam edilenlerin yüzde 24'ü tarım, yüzde 20,3'ü sanayi, yüzde 5,7'si inşaat, yüzde 50'si ise hizmetler sektöründe yer aldı. Yaptığı işten ötürü herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmadan çalışanların oranı, önceki yılın aynı dönemine göre 1,2 puanlık artışla yüzde 43'e yükseldi.

23 Mart 2010

- Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), İstanbul Büyükşehir Belediyesi ve 38 İlçe Belediyesi istihdama yönelik işbirliği protokolü imzaladı. Protokole göre İBB ve İlçe Belediyeleri İŞKUR şubesi gibi vatandaşlardan gelen iş

bulma ve işsizlik ödeneği başvurusu yapabilecek.

24 Mart 2010

- Türkiye Sivil Havacılık Sendikası (Hava-İş), THY ile sürdürülen ve uyuşmazlık aşamasında bulunan 22. dönem toplu iş sözleşme görüşmelerinde resmi arabulucunun tayin edildiğini bildirdi. Hava-İş'ten yapılan açıklamada, tarafların dün İstanbul Bölge Çalışma Müdürlüğünde bir araya gelerek, Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Yüksekokulundan Yrd. Doç. Dr. İbrahim Subaşı'nın resmi ara bulucu tayin edilmesine karar verdikleri belirtildi.

25 Mart 2010

- Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun geçici personel çalıştırılmasına olanak sağlayan 4/C maddesinin iptali istemiyle Anayasa Mahkemesi'ne başvurma kararı aldı. Davayı Türkiye İstatistik Kurumu'nda (TÜİK) 18 yıl boyunca 4/C statüsünde "geçici işçi" olarak çalışan Sabahattin Gürler adına 2009'da açan Avukat Gökhan Candoğan "Bu karar TEKEL işçileri için de geçerli olur. Her koşulda olumlu bir karar" diye konuştu. Danıştay 2. Dairesi'nin reddettiği davada, Gürler'in itirazı üzerine konuya ilişkin dosyayı inceleyen Kurul, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun geçici personel çalıştırılmasına ilişkin 4/C maddesini anayasaya aykırı bularak, maddenin iptali istemiyle itiraz yoluyla Anayasa Mahkemesi'ne başvurma kararı aldı ve gerekçesinde bu kapsamda çalıştırılan personele anayasada yer alan temel hak ve özgürlükler ile sosyal güvenliğe ilişkin hakların verilmediği vurgulandı. Gerekçede, anayasadaki düzenlemeler dikkate alınmaksızın 4/C'ye ilişkin tüm yetkinin Bakanlar Kurulu'na bırakılması da hukuka aykırı bulundu.

- TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, sendikal alanda yapılması planlanan yeni düzenlemelerde,

toplular iş sözleşmesi yapabilmek için aranan iş yerinde çalışanların yandan bir fazlasının sendika üyesi olması şartının esnetilmesini istediklerini söyledi. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nda yapılması planlanan değişiklik çalışmalarını değerlendiren Kumlu, sendikal haklar konusunda Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve AB standartlarının hayata geçirilmesini talep ettiklerini söyledi. ILO'nun, iş yeri ve iş kolu barajlarının kaldırılmasını istediğine dikkati çeken Kumlu, son Üçlü Danışma Kurulu toplantısında kendilerine sunulan değişiklik taslağının, "iş yeri barajı" konusunda bir yenilik getirmediğini ifade etti.

26 Mart 2010

- Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun (TİSK), anayasa değişikliği taslağına ilişkin görüş, öneri ve ilave teklifleri Devlet Bakanı ve Başbakan Yardımcısı Cemil Çiçek ile Adalet Komisyonu Başkanı Ahmet İyimaya'ya sunuldu. TİSK'ten yapılan yazılı açıklamada, Anayasa değişikliğinin toplumsal uzlaşma temeline dayanması gerektiği belirtilerek, "Anayasa'nın değiştirilmesinde TBMM içerisinde bir uzlaşmaya varılması esas olmakla beraber, toplum kesimlerinin sivil toplum kuruluşları yoluyla asgari müştereklerde buluşturulması" gereğine işaret edildi.

29 Mart 2010

- Emekliler, Anayasa değişikliği paketi kapsamında emeklilere sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkı tanınmasının da gündeme alınmasını istedi. Türkiye Emekliler Derneği Genel Başkanı Kazım Ergün, demokrasinin vazgeçilmez unsurları olan sivil toplum kuruluşları ile sendikal hak ve özgürlüklerin önündeki engellerin kaldırılması için atılacak her türlü adımı destekleyeceklerini bildirdi. Anayasamızın 51. Maddesi'nde yer alan 'işçiler ve işverenler' ifadesine 'emekliler'



ifadesinin eklenmesiyle bu sorun da çözüleceğini söyleyen Ergün, AB ülkelerinde örneklerine sıkça rastladığımız şekliyle, ülkemizde de emeklilerimiz için sendika hakkı tanınması öncelikli taleplerimiz arasında yer almaktadır görüşünü savundu.

1 Nisan 2010

- Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), işverenlerin kuruma olan birikmiş prim ve idari para cezalarını ödeyebilmeleri için 36 aya kadar tecil etme ve taksitlendirme imkanı bulunduğunu bildirdi. SGK'dan yapılan yazılı açıklamada, kuruma birikmiş prim ve idari para cezası bulunan işverenlerin borçlarını ödeyebilmeleri için 6183 sayılı Kanun çerçevesinde 36 aya kadar tecil etme ve taksitlendirme imkanlarının bulunduğu konusunda yeterli bilgi sahibi olmadıkları dikkate alınarak e-bildirge ekranları aracılığıyla bilgilendirme yoluna gidildiği ifade edildi.

7 Nisan 2010

- İŞKUR Genel Müdürü Namık Ata, 2009 yılında 105 bin kişiyi işe yerleştirdiklerini, kısa çalışma ödeneğiyle birlikte 200 bin kişinin istihdamda kalmasına katkı sağladıklarını söyledi. Avrupa İstihdam Stratejisi Konferansı'nda konuşan Ata, küresel krizin kamunun istihdam alanındaki düzenleyici, koruyucu ve istihdam geliştirici özelliklerini bir kez daha vurguladığını ifade etti.

9 Nisan 2010

- İşsizlik Sigortası Fonu'ndan işsizlere 3 milyar 178 milyon 172 bin 536 lira 76 kuruş ödendi. İşsizlik ödeneğinden yararlanmak için geçen ay 39 bin 112 kişi İŞKUR'a başvurdu. İşsizlik Sigortası Fonu Bülteni'ndeki bilgilere göre, uygulamanın başladığı Mart 2002'den 31 Mart 2010'a kadar sisteme 2 milyon 188 bin 550 kişi başvurdu. Bunlardan 1 milyon 870 bin 325'i işsizlik ödeneği almayı hak kazandı. Bu kişilere, toplam

3 milyar 178 milyon 172 bin 536 lira 76 kuruş ödendi. İşsizlik Sigortası Fonu'nun toplam varlığı ise 43 milyar 371 milyon lira olarak belirlendi.

12 Nisan 2010

- İstanbul Valisi Muammer Güler, 1 Mayıs'ta Taksim Meydanı'nda kutlama yapılmasına izin vereceklerini bildirdi.

13 Nisan 2010

- Devlet Bakanı Hayati Yazıcı, aralarında bin öğretmen kadrosunun da bulunduğu 5 bin 148 engelli kadrosu için onay verdi. Edinilen bilgiye göre, Milli Eğitim Bakanlığı, Dış Ticaret Müsteşarlığı, çeşitli üniversite rektörlükleri ile belediye başkanlıklarına özür lülük oranı en az yüzde 40 olan öğretmen ve memur alınacak.
- "Mesleki Eğitimin Geliştirilmesi İşbirliği Stratejisi Toplantısı" yapıldı. Toplantıda konuşan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Ömer Dinçer, yaptıkları çalışmalarla piyasanın ihtiyaçlarına cevap veren bir mesleki eğitimi hedeflediklerini belirterek, "Bizim isteğimiz bu ülkede özellikle ilk-öğretimden sonraki öğrencilerimizin en az yüzde 70'inin mesleki eğitime yönelmesi ve bir mesleği kazanmış olması, bir altın bilezik sahibi olmasıdır" dedi.

20 Nisan 2010

- G20 Çalışma ve İstihdam Bakanları ilk kez ABD'de bir araya geldi. TÜRK-İŞ Genel Mali Sekreteri Ergün Atalay, ABD Çalışma Bakanı Hilda Solis'in yönettiği toplantıda, en büyük ekonomiye sahip 20 ülkenin bakan, işveren ve sendika liderlerine seslendi. Atalay, IMF'nin istediği katı ve klasik politikaların üretim artışı, ekonomik büyüme, istihdam artışı, gelir artışı, sosyal gelişim gibi pozitif sonuçlar doğurmadığını vurguladı. Başta Türkiye olmak üzere, IMF hedeflerine ulaşmak için çaba yapan ülkelerde en fazla zarar gören kesimin çalışanlar ve çiftçiler oldu-

ğuna işaret eden Atalay, dar ve sabit gelirlielerin yaşam ve çalışma koşulları kötüleşirken tarımın neredeyse yok edildiğini kaydetti. Atalay, konuşmasının son bölümünde, istihdam odaklı sürdürülebilir bir büyüme stratejisi oluşturulabilmesi ve kaliteli iş olanakları yaratılabilmesi için söz konusu uluslararası para kuruluşlarının değil, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) sürece resmi olarak dahil edilmesi gerekir dedi.

22 Nisan 2010

- TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, kıdem tazminatına dokunulmasının konfederasyonları açısından grev nedeni olduğunu belirtti. Kumlu, kıdem tazminatı konusunun 1967'den beri işverenlerin ve hükümetlerin gündeminde olduğunu söyledi. O günlerden bu günlere konunun zaman zaman ısıtıldığını, zaman zaman soğutulduğunu ama gündemden hiç çıkarılmadığını ifade eden Kumlu, TÜRK-İŞ'in, ne zaman "kıdem tazminatı" dense buna tepkisini gösterdiğini kaydetti.

25 Nisan 2010

- İşçi ve memur sendikalarının bir araya gelerek, 1 Mayıs Bildirisi hazırladılar. "Barış için, özgürlük için, demokrasi için, ekmek için, daha güzel bir dünyada sömürsüz, baskısız, insan onuruna yaraşır bir yaşam için birlikteyiz" sözleriyle başlayan bildiride, 1 Mayıs'ın güvencesiz, kural dışı çalışmanın yaygınlaştığı koşullarda karşılandığı ifade edildi.

29 Nisan 2010

- TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, 2010 1 Mayıs'ının Türkiye için bir milad olacağını ifade ederek, bu miladın değerinin sonraki yıllarda çok daha iyi anlaşılacağını belirtti. Kumlu, "Eğer bugün 1 Mayıs, tatil edildiyse ve Taksim alanı kutlamalara açıldıysa bu, verilen kararlı mücadelenin sonucudur" diye konuştu.

Dünyadan Sendikal Haberler

Burak EKMEKÇIOĞLU

intdept@turkis.org.tr

Avrupa Çalışma Yaşamından Kesitler

Avusturya: Sendikalar Parlamento işyerinde stres konusuna yönelmeye davet etti.

Avusturya hizmetler sendikası VIDA sağlık ve sosyal bakım çalışanları üzerindeki artan baskılara yönelik bir çalışma yapması konusunda Parlamento'yu uyardı. Uzun çalışma saatleri, nöbet sürelerinin uzaması ve personel sayısının yetersiz olduğu sektördeki en büyük sorunu oluşturuyor. Ülkede 22 bin işçi VIDA'nın sorununa ilişkin taleplerine destek için imza vermiş bulunuyor.

Belçika: Sendika liderleri GM'i (General Motors) Antwerp Opel fabrikasına yönelik planına ilişkin uyardı. Belçika'daki sendika liderleri General Motors'un Avrupa kolu olan Opel'e ait Antwerp'deki tesislere yönelik icra kararının ertelenmesine ilişkin planı ve öngörülenden daha az sayıda işçi çıkartılmasına ısınmaya başladı. GM'den gelen açıklamaya göre Antwerp'deki tesisler Eylül sonuna dek bir yatırımcıya satılmak üzere tekliflere açık bırakılacak. Sendikal liderlerinin söylediğine göre söz konusu yatırımcı yılsonuna kadar tesisleri devir almak zorunda olacak, ayrıca GM Antwerp'te 2 bin 600 yerine 1200 kişiyi işten çıkaracak.

Bulgaristan: Gelirlerin vergilendirilmesi üzerine anlaşma. Sendikalar ve hükümet kriz karşıtı politikalarını beyan ettikleri bir basın toplantısında da belirttikleri üzere gerçek kişilere ait kayıt dışı gelirlerin yasallaştırılması amacıyla gelirlerden vergi alımı konusunda an-

laşmaya vardılar. Ancak söz konusu basın toplantısında teklif edilen önlemler konusunda tartışmalar çıktı. Bulgaristan Sanayiciler Derneği'ne göre geçen 20 yıl boyunca ülkede insanlar kayıt dışı sektörlerden vergi ödemeyerek ve sigorta yaptırmayarak kayıt dışı gelir elde ettiler şimdi de hükümetle konu hakkında af çıkması için müzakere yapılacağı beyan ediliyor.

Kıbrıs Rum Kesimi: Sendikalar geçim gideri tahsisatı reformunu reddediyor. Adadaki birleşik sendikalar 20 Mart 2010 tarihinde Geçim Gideri Tahsisatı reformu ya da çalışanların hayat standartlarını özellikle de en düşük maaş katsayısı ile çalışanları olumsuz etkileyecek hükümete ait başka önlemleri kabul etmeye hazır olmadıkları yönünde beyanat verdiler. Rum kesimindeki PEO, SEK ve DEOK, üç büyük sendika federasyonunun temsilcileri hükümetin önerdiği kemer sıkma önlemlerine karşı bir demec verdiler.

Çek Cumhuriyeti: Sendikalar ulaştırma grevinden vazgeçti. Ulaştırma sendikaları hizmet akdinin zaten bir parçası olan ücret dışı gelirlerden vergi alınmasının durdurulması yönündeki taleplerini değerlendirmesi için parlamentoya zaman tanımak suretiyle 4 Mart günü yapılması planlanan grevden vazgeçtiler.

Danimarka: Taşımacılık işçileri sosyal çöküş ile mücadeleye yönelik önlemleri elde etti. İşverenler sarsıcı bir toplu sözleşme neticesinde yabancı uyrukluların ayrımcılığa uğraması ve sosyal çöküşe karşı mücadeleye yardım etmeye hazırlanıyor. 3F sendikası işveren Dansk Industri'nin (DI) temsilcisi ile alanında bir ilk olacak olan, sendikanın deniz aşırı ülkelerden gelen işçilere Danimarkalı muadillerinden daha az ücret ödendiğini tepsi etmesi durumunda sendika temsilcilerinin maaş bordroları ve diğer bilgilere erişimine yetki verilmesini öngören bir anlaş-

mayı müzakere etti. Yeni hükmün taşımacılık sektörünün tümü için geçerli toplu sözleşmelerin çoğunluğuna eklenmesi bekleniyor. Buna ilaveten DI firması üyeleri bir yüklenici ile çalıştıklarında sendikaya bilgi verecekler. Bu da sendikanın gerekli olduğu hallerde yükleniciye toplu sözleşmeyi dayatmasını ve greve gitmeyi mümkün kılıyor. Hüküm sadece Danimarkalı yükleniciler için değil Danimarka'da faaliyet gösteren deniz aşırı firmalara da uygulanacak.

Finlandiya: Üniversite anlaşması grev sonrası tehditten koruyor. Üniversite sektörünün genelinde çetin birtakım pazarlıklar ve grev tehdidi sonrası sendikalar işverenin hastalık ücretlerinin kesintiye uğratılması ve çalışma saatlerindeki esnekliğin artırılması konusundaki taleplerini geri çektiği bir sözleşmeyi müzakere etmeyi başardılar. Sözleşme 1 Mart 2010 ile 29 Şubat 2012 arasında geçerli ve Kasım 2010 itibarıyla yüzde 0,98'lik bir ücret artışını kapsıyor. Bu da genel olarak yüzde 0,4'lük bir artış ile ücret sisteminin gelişimine yüzde 0,58'lik bir ek anlamına geliyor. Buna ilaveten yine aylık ücretin toplam yüzde 5,5'lik bölümü de bu sene baharda yapılması planlanan ancak daha sonra ertelenen ücret artışının telafisi olarak Kasım 2010 itibarıyla ödenecek.

Kamu işkolu sendikaları ücretlerin dondurulmasını engelledi. Kamu sektöründe pazarlıklar hükümetin ücretleri gelecek 2 yıl boyunca dondurmamak istemesi yüzünden başlangıçta sıkıntılıydı. Ancak sendikalar kamu sektörünün genelinde yapılan büyük reformlar ışığında devlet memurlarının ücretlerinde artış ve statülerinin korunması konusunda pazarlık etmeyi başardılar. Sözleşme 1 Mart 2010 ile 2012 Şubatı arasındaki süreyi kapsıyor.

Fransa: Kamuda çalışan işçiler grevde. Fransa genelinde kamu-



da çalışan işçiler 23 Mart 2010 Salı günü ülkede yaşanan ekonomik sıkıntıları ve hükümetin gözden düşmüş reformlarını protesto etmek amacıyla greve gitti. Grev Fransa'nın birçok kentinde özellikle banliyölerde yaşayanları sıkıntıya soktu. Belçika ve İngiltere'ye olan tren seferleri aynen devam etti ancak ülke içindeki trafiğin yüzde 65'i işledi. Sendikalar Fransa Devlet Başkanı Nicholas Sarkozy ve muhafazakâr hükümetinin işler, ücretler, satın alma gücü ve çalışma şartları ile ilgili tatmin edici bir plan öneremediğini ve yerel seçimlerde alınan yenilgiden ötürü halktan öç aldığını belirttiler. Söz konusu yenilgiden sonra Sarkozy, Çalışma Bakanı Xavier Darcos'u işten kovmuştu.

Okul öncesi hazırlık tehditleri üzerine grev

Fransa Demokratik Çalışma Konfederasyonu CFDT'ye üye Interno Federasyonu anaokullarını kapsayan yönetmeliklerdeki değişiklikleri protesto etmek amaçlı 11 Mart 2010 tarihinde ülke genelinde greve gitti. Söz konusu değişiklikler anaokullarına personel alımının azaltılmasına ve düşük nitelikli personel istihdam edilmesine yol açacak.

Almanya: Toplu sözleşme Alman İşletme Yönetimi Yüksek Lisansı yapanların işine yarayacak. Almanya'da işletme yüksek lisansı yapanların artık toplu sözleşmeleri var. Yüksek lisans sahiplerinin aylık ortalama geliri 4,434 Avroyu buluyor. Bu da benzer toplu sözleşmelerin bulunmadığı işletmelerde çalışan muadillerinden 410 Avro fazla ücret alacakları anlamına geliyor. Almanya'da bilgisayar bağlantılı olarak internet üzerinden 3 bin yüksek lisanslının katılımıyla gerçekleştirilen anketten çıkan sarsıcı sonuçlar bunlar. Ortalama aylıkları 4,210 Avro iken işkolları arasında en yüksek ücret aylık ortalama 4,713 Avro ile bankacılık sektöründe ödeniyor.

Söz konusu anketten çıkan diğer bir dikkat çekici sonuç ise, deneyim ölçütünde ödenen ücretlerde bir artış olduğu. Örnek verecek olursak, 20 yıllık kıdeme sahip bir çalışan tüm sektörlerin genelinde ayda ortalama 5,283 Avro alırken, yeni başlayan bir kişi aylık ortalama 3,254 Avro alabiliyor. Öte yandan yüksek lisans sahibi bayan çalışanlar ayda ortalama 3,705 Avro kazanıyor ki bu da erkek meslektaşlarından yüzde 18 daha düşük ücret aldıkları anlamına geliyor. Yüksek lisans sahibi bayanlar çalışma hayatlarının daha en başında yüzde 14 lük bir cinsiyet ayrılığı ile karşı karşıya kalıyorlar.

Asgari ücret hasta bakım personeli açısından ücret dampingine bir nokta koydu. Hizmet işkolunda örgütlü Alman Verdi Sendikası hasta bakım personeli için asgari kararını hoşnutsuzlukla karşılıyor ve söz konusu kararın bir an önce uygulamaya konmasını umuyor. Verdi'den konu hakkında yapılan açıklamada bu kararın çok daha önce verilmiş olması gerektiği kaydediliyor. Fakat yine de ücretlerin korkunç biçimde dampinge uğratılmasına bir son vereceği iletiliyor. Daha evvel Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığında ilgili komisyon üyesi işveren ve işçi temsilcileri, söz konusu personel için asgari ücretin 2010 Temmuz itibarıyla hayata geçirilmesi kararını almış; ülkenin batısında çalışanlar için 8,50 Avro doğusundakiler için ise 7,50 Avro'luk bir rakam tespit etmişlerdi. Sendikaların açıklamasında ayrıca işçi temsilcilerinin tümünün işveren temsilcilerinin ise bir kısmının açık biçimde daha yüksek bir asgari ücretten yana oldukları ve birleşmenin üzerinden 20 yıl geçmesine rağmen ülkenin doğusu ile batısı arasında böyle bir ayrımcılığa gidilmesinin kabul edilemez olduğu vurgulanıyor.

Lufthansa kabin ekibi personeli yeni bir grevde pilotlara katılabilir. Lufthansa Havayollarına ait uçuşların pilotların grevinden ötürü karı-

şıklık içine girmesinden bir ay sonra ilgili sendika 4 günlük yeni bir greve gitmeye hazırlanıyor. Ancak bu kez UFO ve Kabin Ekibi Sendikası ile olan pazarlıkların çıkmaza girmesi nedeniyle Lufthansa Havayolları daha fazla baskıyla karşı karşıya. Lufthansa ile pazarlıkların 2. Devresine girmeden önce sendikadan yapılan açıklamada grevin engellenbilmesinin şüpheli olduğu belirtildi. Lufthansa işvereni kabin ekiplerine fazla mesai ücreti ödenmesine ilişkin uygulama başlamadan önce çalışma saatlerini artırmayı istiyor. Bu sayede çalışanlara ait ücret artışı yapısını değiştirerek, gelirlerin bir kısmını kar oranına katmayı amaçlıyor. UFO ve Kabin Ekibi Sendikası ile 13-16 Nisan tarihleri arasında greve gitmeyi planlıyor.

Yunanistan: Konfederasyon grev eylemine gidiyor. Kamu görevlileri sendikası ADEDY kamu işkolunda yapılan ücret ve emekli aylığı kesintilerini protesto etmek amaçlı bir grev eylemine gidebilecekleri konusunda uyardı. ADEDY özel sektörde örgütlü konfederasyon olan GSEE ile beraber 11 Mart'ta genel greve gitmişti. 16-17 Mart tarihlerindeki 2 günlük grevi takiben enerji işkolu çalışanları hükümetin yüzde 7'lik ücret kesintisi ile yüzde 10'luk emekli aylığı kesintisi kararını geri çekmemesi durumunda 48 saatlik yeni bir greve gidileceği tehdidinde bulundu.

Macaristan: Sendika perakende zinciri Tesco'yu adil ücret için mahkemeye veriyor. Perakende İşçileri Bağımsız Sendikası Birleşik Krallık menşeli perakende sektörü devi Tesco üzerinde eşit ücret için baskı kurabilmek adına Tesco'ya ait süpermarketlerin bulunduğu ülkenin her köşesinde ilgili mahkemeye başvurdu. Sendikadan yapılan açıklamada aynı işi yapan Tesco çalışanlarının aldığı ücretlerin çalıştıkları mağazanın bulunduğu yere göre yüzde 10, 20 hatta yüzde 30 seviyesinde deği-



şiklik gösterdiği kaydedildi. Ayrıca Tesco'nun işsizliğin yoğun olduğu bölgelerde daha az ücret ödediği belirtildi. Açıklamalar karşısında Tesco yetkilileri ise aynı işin mağaza içerisinde aynı ücret olduğu savunmasında bulundular.

İrlanda: Kamu sektörü görüşmeleri devam ediyor. 29 Mart'ta kamu hizmeti sendikaları ve hükümet yetkilileri kamu sektörü reformu ve ödenen ücretler konusundaki kargaşayı çözmek için tekrar toplandılar. Kamu hizmeti sendikaları ücret kesintilerini protesto etmek amacıyla endüstri genelinde 2 aylık iş yavaşlatma eylemine gitmişti. Çalışma İlişkileri Komisyonu İcra Başkanı uzun soluklu görüşmelerde birçok sorunun ortaya çıktığını kaydetti. Ancak en ciddi sorun olan ücret konusunun çaresine bakılması gerektiğini kabul etti. 29 yoksulluk karşıtı ve eşitliği savunan ulusal düzeydeki örgütten oluşan Cemiyet Platformu bir evvelki gün düşük ücretli kamu işçileri için bir çözüm bulmak ve gelecek haftalarda gerçekleşecek endüstriyel eylemden sosyal yardım hizmetlerinin etkilenmesini önlemek adına İrlanda Sendikalar Kongresi, ICTU ile beraber çalışma yapması konusunda hükümeti uyardı. Cemiyet Platformu tarafından konuya ilişkin yapılan açıklamada mevcut hükümetin adil olmayan tercihlerinden ötürü kamu işçilerinin ağır darbe aldığı belirtildi.

İtalya: Konfederasyon 1 milyon işçinin sokaklara döküldüğünü iddia etti. 12 Mart'ta CGIL Konfederasyonu kriz, vergilendirme, istihdam ve göçmenlere ilişkin haklar gibi konularda hükümetin izlediği politikaları protesto etmek için ülke genelinde 4 saatlik genel grev ile bir dizi gösteri tertip etti. Konfederasyonun iddiasına göre bir milyon işçi ülkedeki meydanları doldurdu. CGIL'den yapılan açıklamada özellikle daha fazla sanayileşmiş alanlarda işsizliğin art-

tığı ve hükümetin bu konuda hiçbir şey yapmadığı ifade edildi. Sadece işçilerin ve de emeklilerin vergi ödediği vurgulandı. Çalışma kanununda reform yapılması gerektiğinin altı çizilerek hükümetin kazanılmış hakları geriye götürmek suretiyle işçileri kendilerini mahkemelere teslim etmek zorunda kaldıkları bir çeşit tahkime sürüklediği suçlamasında bulunuldu.

Malta: Yarı zamanlı çalışanlar için yeni haklar. İstihdam ve Endüstriyel İlişkiler yasasında yapılan değişiklikle adada yarı zamanlı çalışanlar artık tam zamanlı çalışan muadilleriyle aynı saat ücretini alacaklar. Söz konusu yasa değişikliği 12 Mart tarihinde yürürlüğe girdi. Düzenleme yasa değişikliğinin resmi gazetede yayımlanma tarihi olan 12 Mart 2010 tarihi itibarıyla işe başlayan tüm yarı zamanlı çalışanlar için geçerli olacak.

Hollanda: Temizlik işkolunda greve devam. Yeni bir toplu sözleşmeye yönelik pazarlıkların 5. devresinden sonra sendikalar ve temizlik sektörü işverenleri anlaşmaya varamadılar. İşveren örgütü ücretlerin dondurulmasına sıkı sıkıya bağlı kalırken FNV sendikası temizlik işkolunda çalışanların mütevazı taleplerinin üzerinde duruyor. İşçilerin talebi 2010 ile 2011 için saat başına 0,20 Avroluk bir artış. Bu bağlamda grev ve ilgili eylemler sürüyor. Temizlik işkolunda belli başlı iki işverenden Hollanda Demiryolları ve Schipol Havaalanı Yer Hizmetleri daha evvelden tutundukları arabulucu tutum ve ihtilafa taraf olmama eğilimlerine devam ediyorlar. Öte yandan greve kamu desteği de gitgide artıyor. Temizlik işçilerinin eylemleriyle Hollanda Parlamentosu başta olmak üzere birçok belediye de asgari ücret ve çalışma standartları dâhil olmak zere sürdürülebilir kamu hizmetleri konusuna ilişkin görüşmeler başlamış oldu.

Sendikalar yerel yönetimle pazarlıkları askıya aldı. 8 Mart'taki pazarlıkları takiben yerel yönetim işverenleri ücretlerin dondurulması yönündeki taleplerine sadık kaldılar. Buna karşılık pazarlığı sürdüren 3 sendika FNV Abvakabo, CNV Publieke Zaak ve CMHF yeniden yapılanma gibi konularda işverenle istişareye en az 3 ay ara vereceklerini açıkladılar. Sendikalar en azından üyelerinin satın alma gücünü koruyabilecekleri bir anlaşmayı güvene altına almaya kararlılar.

Norveç: Özel sektör sendikası birdenbire pazarlıkları durdurdu. Özel sektörde en fazla üyesi bulunan Fellesforbundet Sendikası metal sektöründe Norsk Industri işveren federasyonu ile pazarlıkları durdurdu. Tekstil, giyim, paketlenme ve birkaç daha küçük işkolundakilerle birlikte metal sektöründeki pazarlıklar ülke genelinde sonuçların müzakeresi açısından nihai olacak. 1 haftadan fazla süren pazarlıklardan sonra Fellesforbundet Sendikası arabulucu olmadan toplu pazarlığı sonuçlandırmaktan vazgeçti. Konu hakkında sendikanın yaptığı açıklamada sendikanın Norveç'te düşük ücret alan her işçiye karşı sorumlu olduğu, Norsk Industri işverenine ait teklifin söz konusu sorumluluğu omuzlamaktan son derece uzak olduğu kaydedildi. Öte yandan normal çalışma saatlerinin muhafaza edilmesi ve işkolu genelinde düşük ücret alan tüm işçilerin ücret garantisinin elde tutulması gibi sorunlara dair hiçbir önemli adım atılmadığına değinildi. Ayrıca yabancı işçilere daha adil davranılması ve evlerinden uzaktaki işçilere ilişkin münavebeli çalışma zaman çizelgelerine ilişkin taleplerin karşılanması konusunda da hiçbir hareket olmadığı vurgulandı.

Polonya: LOT Hava yollarında gerginlik artıyor. Geçtiğimiz Nisan ayı öncesinde Polonya LOT Hava yolları istihdam ve ücret sistemini



değiştirmeyi planlamıştı. İşletmede örgütlü sendikalar uzun süredir çalışanlara ödenen ücretlerin nispeten düşük kaldığı imasında bulunuyorlardı. Gerek pilotlar sendikası gerekse de kabin ekibi sendikası önerilen değişiklikleri kabul etme niyetinde değillerdi. Bu yüzden havayolları yönetimi ile uyuşmazlığa düştü. Sendikalar grev eylemi olasılığını yok saymadıkları için yakın zamanda greve gidilmesi mümkün gözüküyor.

Portekiz: Kamu sektörü grevine üst düzey destek. STAL ve SINTAP sendikaları kamu sektöründe ülke genelinde 4 Martta gerçekleşen grev eylemine çok üst düzeyde destek geldiğini bildirdiler. Grev katılım oranının yüzde 85'leri bulduğu ve kamu sektörünün tüm kollarında etkili olduğu kaydedildi. Söz konusu grev hükümetin kamu sektöründe ücretlerin dondurulmasına ilişkin talebi ve düzgün bir pazarlık süreci konusundaki isteğini protesto etmek amaçlı yapılmıştı.

Romanya: Metro işçileri için yeni bir toplu sözleşme. Bükreş'teki metro işçileri 5 aylık uyuşmazlığın ardından yeni bir toplu sözleşme sonucu elde ettiler. Uniunea Sindicatelor Libere Metrou'nun (USLM) temsil ettiği işçiler devlete ait bir işletme olan Metroex yöneticileri ile sendika arasında yeni bir toplu sözleşme imzalanmasının ardından 18 Mart'ta yapmayı planladıkları grevi askıya aldılar. Sözleşme makul bir ücret artışı, mevcut işlerin korunmasına yönelik bir taahhüdü, belli kategorilerdeki çalışanlar için hak ve menfaatlerin uyumlu hale getirilmesi ve çalışma koşullarının iyileştirilmesine dair teminatı içerisinde barındırıyor.

Slovenya: Asgari ücret artışı. Büyük bir sendikal gösteri ve aylar süren pazarlıklardan sonra işverenler ve sendikalar ülke genelinde asgari ücretin artırılması konusunda anlaşmaya vardılar. Gelecek üç yıl boyunca her yıl bir kereye mahsus



olmak üzere asgari ücret artışı öngörülüyor. Söz konusu artışlar neticesinde asgari ücret bir kişinin temel ihtiyaçlarını karşılayacak biçimde geçinmesi için gerekli miktara eşitlenmiş olacak. Toplamda yüzde 22,9'luk bir artışın öngörüldüğü düşünülürse 2012'ye kadar asgari ücretlinin eline geçen net miktar aylık 562 Avro olacak.

İspanya: Opel Zaragoza'da ön anlaşma.10 saat süren pazarlıktan sonra GM yönetimi, işçi kontrol komisyonu ve Zaragoza yakınındaki Figueruelas Opel birimi çalışanlar tarafından onaylanması gereken bir ön anlaşmaya vardılar. Tesiste örgütlü UGT Sendikası'ndan yapılan açıklamaya göre söz konusu anlaşma Opel Zaragoza'da çalışan 7 bin işçinin 900'ünün işten çıkarılmasını içeriyor. Geri kalan işgücü için 2010 yılında yüzde 1'lik 2011 ve 2012 yıllarında ise yüzde 2'lik artışı öngören bir toplu sözleşme yürürlüğe girecek.

İsveç: Konfederasyon toplu pazarlık çerçevesinde eylem koordine ediyor. LO mavi yakalı işçiler konfederasyonu üyeleri 13 Mart itibarıyla toplu sözleşmelerin değerinin ve öneminin vurgulanması için ülke genelinde bir dizi eylem ve gösteriye katıldı. Ana toplu pazarlık devresi uygulamaya girmek üzere ve LO işçilerin toplu sözleşmelerin faydaları konusunda bilinçli olmalarını istiyor.

Birleşik Krallık: Yeni ve mevcut uzun dönemli sözleşmeler arasındaki fark daralıyor. İşgücü Araştırma Birimi İşyeri Raporu dergisinde müzakere edilmiş sözleşmelere dayalı yayınlanan son verilere göre en düşük temel oranlar ile yeni sözleşmelerde belirlenen oranlar ve şu an mevcut uzun süreli sözleşmelere bağlı çalışanlara ödenen ücretler arasında şimdi çok fazla bir ayırım kalmadı. 2000 Aralığı ile 2010 Şubatı arasındaki üç aylık dönem için yayınlanan artış oranı yüzde 1,6 idi.

Bu da bir evvelki üç aylık döneme ait yüzde 1,5'luk orana göre cüzi bir artış anlamına gelmekteydi. Ücretlerin dondurulması da bundan büyük etken oldu. Ancak uzun mevcut uzun dönemli sözleşmeler hariç yeni bağtlanan sözleşmelerde cüzi artışların telafisi öngörüldü.

Sendika ülke genelinde yapılacağı duyurulan asgari ücret artışını memnuniyetle karşıladı. GMB sendikası Düşük Ücret Komisyonuna ait önerilerin kabul edilebilir olduğu yönündeki hükümet beyanını memnuniyetle karşıladı Yeni oranlar 1 Ekim 2010 tarihinden itibaren geçerli olacak. Öngörülen yüzde 2,2'lik artışla 21 ve üzeri yaşlardaki işçilerin saatlik ücreti 5,93 Sterlin, 18-20 yaş arasındaki işçilerin ise yüzde 1,9'luk artışla saatlik ücretleri 4,92 Sterline çıkacak. 16-17 yaş aralığındaki çalışanlar için ise yüzde 2'lik artış öngörüldü ki bu da saatlik 3,64 Sterline karşılık geliyor. Sendikadan konuyla ilgili yapılan açıklamada içinde bulunulan zor zamanlarda söz konusu ücret artışının en çok düşük ücretlilere faydası dokunacağı ve tüketici talebinde bir artışa yol açarak sürdürülebilir toparlanmaya destek olacağı belirtildi.

Kamu hizmetleri sendikası hükümet bütçesine karşılık verdi. 24 Mart'ta Kamu ve Ticari Hizmetler Sendikası PCS' bağlı 200 bin çalışan hükümetin ücret kesintileri ve işten çıkarma tazminatlarında düşüşü öngören bütçesini protesto etmek amaçlı 1 günlük iş bırakma eylemi düzenledi. Sendika sözde etkin tasarruflar olarak adlandırılan mevcut bütçe, hükümetin neden sadık devlet memurlarının sözleşmelerini parçalarına ayırdığını netleştiriyor şeklinde bir açıklama yaptı. Ayrıca seçimleri kim kazanırsa kazansın söz konusu sözleşmelerde kesintiye gitmenin en kolay ve en masrafsız yol olduğu belirtildi. Etkin tasarrufların bir şekilde minder altından çıkartıldığı ve hizmetler üzerinde hiçbir etkisi ol-

madığını düşünmenin saçma olduğu da vurgulandı.

Britanya Gaz İşletmesinde greve gidilmesi konusunda güçlü oy desteği. GMB Sendikası üyesi olan Britanya Gaz İşletmesinde çalışanların yüzde 82'si katılım oranının yüzde 61 olduğu oylamada greve gidilmesi yönünde oy kullandı. Konu hakkında sendikadan yapılan açıklamada, Britanya Gaz İşletmesine yapıcı bir cevap vermesi için 1 hafta süre tanıdığı kaydedildi. Sendika yetkilileri her ne pahasına olursa olsun işletmenin elde ettiği karın bağımsız bir birim tarafından soruşturulmasını istediklerini belirttiler. Daha önce de başta yer altı inşaat işçilerinin katıldığı 8 bin çalışan arasında yapılan istişari oylamada eyleme geçilmesi için yüzde 90 oranında bir destek sağlanmıştı. Çalışanların tepkisi yönetimin alıcı ile karşılaşmayan fakat tam zamanlı çalışan personelin ücretlerinde yüzde 25'lere varan bir kesinti öngörmüş olması.

Sendika ücretlerin dondurulmasının düşük ücretli kadın işçilere olan etkisine dikkat çekti. Kamu hizmetleri sendikası UNISON yerel hükümeti ücretlerin dondurulması yönündeki talebini geri çekmeye davet etti. Sendika 4 yerel yönetimden 3'ünde çalışanların kadın olduğu ve bu kadınların 3/2'sinin yılda 20 bin Avro'dan az kazandıkları kanıtını gösterdi. Sendikanın Yerel Hükümet temsilcisi konsey personelinin kamu sektöründe zaten en düşük ücret alanlar arasında olduğunu belirtti. Bu kişilerin enflasyon yükselirken Nisan ayı itibarıyla ücretlerinin dondurulmasına ilişkin gaddar bir durumla karşı karşıya kaldıklarını ifade eden sendika temsilcisi ayrıca, boş pozisyonları ikame etmek ve hizmetlerin yürümesi için her zamankinden daha fazla çalışan bu insanların işlerini kaybetme üzüntüsü duyduklarını vurguladı.

Kaynak: Avrupa Sendikalar Konfederasyonu Enstitüsü ETUI, Toplu Pazarlık Bülteni, Sayı: 3.



“Kanunsuz” Bir Grevin Öyküsü KAVEL 1963

Zafer Aydın

Sosyal Tarih Yayınları İşçi Dizisi: 2

İstanbul, Ocak 2010

Türkiye Maden-İş Sendikası üyesi işçiler 1963 yılının ilk aylarında Kavel Kablo Fabrikası'nda 36 gün süren bir grev yaptılar. Bu grev, Türkiye işçi sınıfı tarihinde önemli grevlerden biri olarak kabul edilir. Grevi önemli hale getiren en belirgin unsur, 1961 Anayasası'nın işçilere tanıdığı grev hakkının nasıl kullanılacağına ilişkin yasal düzenleme olmadan, üstelik İş Yasası'nda grev yasağı sürerken yapılmış 'kanunsuz' bir grev olmasıdır.

Kristal-İş Sendikamızda eğitim uzmanı olarak çalışan Zafer Aydın, titiz bir çalışmayla emek hareketinin hafızasında iz bırakmış, önemli grevler arasında yer alan Kavel grevini kitaplaştırmış. Sendikal tarihe ilgi duyanlar için gerekli ve önemli bir kitap.

TÜRK HUKUKUNDA TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA

Dr. İhtar Urhanoğlu CENGİZ

Turhan Kitabevi Yayınları

Ocak 2009

Yaşadığımız kriz sürecinde bireysel işten çıkarmalar yanında çok sayıda işten çıkarmalar da gerçekleşti. Gördüklerimiz, toplu işten çıkarmanın özel düzenlemeler ile kontrol edilmesi gereğini ortaya koyuyor.

Toplu işten çıkarma, iş hukuku öğretisinde nedense ihmal edilmiş bir konudur. İhtar Cengiz'in bu çalışması önemli bir ihtiyacı gidermektedir.

Beş bölümden oluşan kitap, Türk hukukunda toplu işten çıkarma ile ilgili mevzuatı ele alması yanında, uluslararası iş hukuku düzenlemeleri, Avrupa Birliği normları ve mukayeseli hukuktaki düzenlemeleri de içermesi ve konuyla ilgili Yargıtay kararlarına yer vermesi nedeniyle ilgilenenlere yararlı olacaktır.



TÜRK-İŞ ve BAĞLI SENDİKALAR

TÜRK-İŞ Genel Başkan: MUSTAFA KUMLU Bayındır Sokak No. 10 ANKARA Tel: (312) 433 31 25 (4 Hat) Faks: (312) 433 68 09 - 433 85 80		18	DOKGEMİ-İŞ Genel Başkan: H. NECİP NALBANTOĞLU Pirimehmetpaşa Mah. Kumbarahane Cad. No. 58 Kat: 2-3 Tel: (212) 369 73 90 (pbx) • Faks: 369 73 93 Beyoğlu / İST.	14
1	TARIM-İŞ Genel Başkan: BEDRETTİN KAYKAÇ Bankacı Sokak No. 10 Kocatepe / ANKARA Tel: (312) 419 04 56 (6 Hat) • Faks: (312) 419 38 47	01 19	TÜRKİYE YOL-İŞ Genel Başkan: RAMAZAN AĞAR Sümer 1 Sok. No. 18 Kızılay / ANKARA Tel: (312) 232 46 87-95 • Faks: (312) 232 48 10	15
2	ORMAN-İŞ Genel Başkan: BAKİ YÜKSEL Özveren Sokak No. 19 Kocatepe / ANKARA Tel: (312) 229 10 56-57-58-59 • Faks: (312) 229 21 15	01 20	TES-İŞ Genel Başkan: MUSTAFA KUMLU Meriç Sok. No. 23 Beştepe / ANKARA Tel: (312) 212 65 10 (20 Hat) • Faks: (312) 212 65 52	16
3	TÜRKİYE MADEN-İŞ Genel Başkan: İSMAİL ASLAN Strasbourg Cad. 7/4-5 Sıhhiye / ANKARA Tel: (312) 231 73 55-56-57 • Faks: (312) 229 89 31	02 21	TEZKOOP-İŞ Genel Başkan: GÜRSEL DOĞRU Mebusevler Mah. İller Sokak No: 7 Tandoğan / ANKARA Tel: (312) 213 34 44 (pbx) • Faks: (312) 213 34 30	17
4	GENEL MADEN-İŞ Genel Başkan: RAMİS MUSLU Mithatpaşa Mah. Nizam Cad. Şemsi Denizler Sk. No. 18 Tel: (372) 251 44 77 • Faks: (372) 253 66 35 ZONGULDAK	02 22	TÜRK KOOP-İŞ Genel Başkan: EYÜP ALEMDAR Özveren Sokak No. 6 Kızılay / ANKARA Tel: (312) 230 08 55 - 229 44 80 • Faks: (312) 229 58 36	17
5	PETROL-İŞ Genel Başkan: MUSTAFA ÖZTAŞKIN Altunizade Mah. Kuşbakışı Sok. No. 25 Üsküdar / İSTANBUL Tel: (216) 474 98 70 (10 Hat) • Faks: (216) 474 98 67 - 474 92 38	03 23	TÜMTİS Genel Başkan: KENAN ÖZTÜRK İnkılap Cad. No. 35/1-2 Aksaray / İSTANBUL Tel: (212) 530 07 43 • Faks: (212) 588 26 20	18
6	TEKGIDA-İŞ Genel Başkan: MUSTAFA TÜRKEL 4. Levent Konaklar Sokak Levent / İSTANBUL Tel: (212) 264 49 96-97-98 • Faks: (212) 278 95 34	04 24	DEMİRYOL-İŞ Genel Başkan: ERGÜN ATALAY Necatibey Cad. Sezenler Sok. 5 ANKARA Tel: (312) 231 80 30-31 • Faks: (312) 231 80 32	19
7	ŞEKER-İŞ Genel Başkan: İSA GÖK Karanfil Sokak No. 59 Bakanlıklar / ANKARA Tel: (312) 418 42 73-74 • Faks: (312) 425 92 58	05 25	TÜRKİYE DENİZCİLER Genel Başkan: HASAN PEKDEMİR Rıhtım Cad. Denizciler Sok. No. 7 Tophane / İSTANBUL Tel: (212) 292 90 81 (7 Hat) • Faks: (212) 244 52 21	20
8	TEKSİF Genel Başkan: NAZMİ İRGAT Ziya Gökalp Cad. Aydoğmuş Sok. No. 1 ANKARA Tel: (312) 431 21 70-71-72-73 • Faks: (312) 435 78 26	06 26	HAVA-İŞ Genel Başkan: ATILAY AYÇİN İncirli Cad. Volkan Apt. 68/1-2-3-4 Bakırköy / İSTANBUL Tel: (212) 660 20 95 (5 Hat) • Faks: (212) 571 90 51	21
9	DERİ-İŞ Genel Başkan: MUSA SERVİ Ali Nihat Tarlan Cad. Ertaş Sok. No. 4 (Ardıl İş Merkezi) Kat: 3 Tel: (216) 572 90 50-51-52 • Faks: (216) 572 90 53 Bostancı/İST.	07 27	LİMAN-İŞ Genel Başkan: MUZAFFER AKPUNAR Necatibey Cad. Sezenler Sok. 4/5 Sıhhiye / ANKARA Tel: (312) 231 74 18 • Faks: (312) 230 24 84	22
10	AĞAÇ-İŞ Genel Başkan: MÜRSEL TAŞÇI Necatibey Cad. No. 20/22-23 Sıhhiye / ANKARA Tel: (312) 229 53 95 - 229 08 27 • Faks: (312) 231 52 19	08 28	TÜRKİYE HABER-İŞ Genel Başkan: ALİ AKCAN Kültür Mah. Yüksel Cad. No. 38 Yenisehir / ANKARA Tel: (312) 444 1992 • Faks: (312) 434 57 04	23
11	SELÜLOZ-İŞ Genel Başkan: ERGİN ALŞAN Ankara Cad. İpek Apt. No. 87 İZMİR Tel: (262) 321 18 99 • Faks: (262) 321 34 51	09 29	SAĞLIK-İŞ Genel Başkan: MUSTAFA BAŞOĞLU Hedef Sok. No. 5 Anıttepe / ANKARA Tel: (312) 231 80 45 • Faks: (312) 230 23 96	24
12	BASIN-İŞ Genel Başkan: YAKUP AKKAYA Hanımeli Sokak No. 26/6-7 Sıhhiye / ANKARA Tel: (312) 230 29 08 - 229 85 65 • Faks: (312) 229 43 15	10 30	TOLEYİS Genel Başkan: CEMAİL BAKINDI İnebey Mah. Küçük Langa Cad. No. 16/18 Kat: 3 Bilir İş Merkezi Tel: (212) 530 73 82-585 52 07 • Faks: 530 72 99 Aksaray / İST.	25
13	BASİSEN Genel Başkan: METİN TIRYAKIOĞLU Altunizade Mah. Kuşbakışı Cad. No. 15 Üsküdar / İSTANBUL Tel: (216) 651 48 60 (8 hat) • Faks: (216) 651 48 38	11 31	TÜRK HARB-İŞ Genel Başkan: AHMET KALFA İnkılap Sokak No. 20 Kızılay / ANKARA Tel: (312) 417 50 97-98-99 • Faks: (312) 417 13 64	26
14	BASS Genel Başkan: TURGUT YILMAZ Sümer 2 Sok. No. 29 Kat: 3 Kızılay / ANKARA Tel: (312) 232 50 09-11 • Faks: (312) 231 67 30	11 32	TGS Genel Başkan: ERCAN İPEKÇİ Basın Sarayı Kat: 2 Çağaloğlu / İSTANBUL Tel: (212) 514 06 94-96 • Faks: (212) 511 48 17	27
15	TÜRKİYE ÇİMSE-İŞ Genel Başkan: ZEKERİYE NAZLIM Esat Cad. No. 43 Küçükesat / ANKARA Tel: (312) 419 58 30-34 • Faks: (312) 425 13 35	12 33	TÜRKİYE BELEDİYE-İŞ Genel Başkan: NIHAT YURDAKUL Necatibey Cad. No. 59 Kızılay / ANKARA Tel: (312) 231 83 43-45 • Faks: (312) 232 08 74	28
16	KRİSTAL-İŞ Genel Başkan: BİLAL ÇETİNTAŞ Sahip Molla Cad. No. 32 Paşabahçe Beykoz / İSTANBUL Tel: (216) 680 07 10 • Faks: (216) 680 12 02	12 34	TÜRK-SEN Genel Başkan: ARSLAN BIÇAKLI A. Şehit Mehmet R. Hüseyin Sok. No. 7 Lefkoşe / KKTC Tel: (0.392) 227 24 44 • Faks: (0.392) 228 78 31	
17	TÜRK-METAL Genel Başkan: PEVRUL KAVLAK Kızılırmak Mah. Eskişehir Yolu 1. km. Söğütözü / ANKARA Tel: (312) 292 64 00 (30 hat) • Faks: (312) 284 40 18	13 35	HÜR-İŞ Genel Başkan: YAKUP Ö. LATİFOĞLU Şehit Şener Enver Sok. No. 23 Yenisehir - Lefkoşe / KKTC Tel: (0.392) 228 24 56 • Faks: (0.392) 228 64 31	

Bu dergi sendikali işçiler tarafından basılmaktadır.

Siyah akar Zonguldak'ın deresi;
Yüzkarası değil, kömür karası;
Böyle kazanılır ekmek parası.

Orhan Veli Kanık



Madenci Ölümleri Kader Değildir!

Zonguldak'taki grizu patlamasında hayatını
kaybeden madencilerimizi saygıyla anıyoruz.