

TÜRK



İŞ

Sayı: 396



DOSYA

**Örgütsüzlerin
Örgütlenmesi**

TÜRK-İŞ Başbakanı Ziyaret Etti

**'Şekerin Geleceği-Sektörde Yıldız Ülke Olabiliriz'
Sempozyumu**

8 Mart Dünya Kadınlar Günü

Anayasa Platformu Toplantıları Sürüyor

2012 Yılı İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri Başladı

TÜRK-İŞ

**TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI
KONFEDERASYONU**
Yayın Organı

Ocak - Şubat 2012 • Sayı: 396
ISSN 1300-6843

TÜRK-İŞ YÖNETİM KURULU

Mustafa KUMLU
Genel Başkan

Pevrul KAVLAK
Genel Sekreter

Ergün ATALAY
Genel Mali Sekreter

Ramazan AĞAR
Genel Eğitim Sekreteri

Nazmi IRGAT
Genel Teşkilatlandırma Sekreteri

SAHİBİ:

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

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

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

FOTOĞRAFLAR:
Necdet UZMAN

YÖNETİM YERİ

TÜRK-İŞ Genel Merkezi
Bayındır Sokak No. 10
06410 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: 19.03.2012

136 İşçinin Kitaplığı
Dr. Naci ÖNSAL

133 Çalışma Yaşamında
Ocak-Şubat 2012

132 TÜRK-İŞ'in Gündeminden

130 Milyonlarca Çalışanın Geliri Sağlıklı
Beslenmek İçin Yetersiz

128 Tüketici Dünyası
Sinan VARGİ
TÜRK-İŞ Teşkilatlandırma Uzmanı

120 Sendikalarımızdan
Refik ERBAŞ
TÜRK-İŞ Teşkilatlandırma Uzmanı

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

116 Ekmek Özleminden Ekmek
Savaşımına Halil Tunç

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

109 ILO Küresel İstihdam Eğilimleri 2012
Raporu
Güven SAVUL
TÜRK-İŞ Uzman Yardımcısı

106 Komşuda Kriz, Kemer Sıkma
ve Emek Piyasalarının Islahı
Burak EKMEKÇİOĞLU
TÜRK-İŞ Dış İlişkiler Uzmanı

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

102 OECD Verileri İle
Türkiye
Uğraş GÖK
TÜRK-İŞ Dış İlişkiler Uzmanı

2 Yasalar, Anayasa ve TÜRK-İŞ
Mustafa KUMLU
Genel Başkan

4 Kadın İşçiler Büyük Kurultayı Yapıldı

10 TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu Başbakanı Ziyaret Etti



11 'Şekerin Geleceği-Sektörde Yıldız Ülke Olabiliriz' Sempozyumu

14 UNI IKEA Küresel Sendikalar Birliği Toplantısı

16 Anayasa Platformu Toplantıları Sürüyor

18 Teftiş Tanıtma Toplantısı

20 Şube Başkanları Toplantısı

22



DOSYA

**Örgütsüzlerin
Örgütlenmesi**

72 "12 Eylül, Kurusun, Yok Olsun Diye, Türkiye İşçi Sınıfının, Emek Hareketinin Köküne Kibrit Suyu Dökmüştür."

Yavuz DONAT
Gazeteci-Yazar

78 Çalışma Yaşamında Kadın Sağlığı

Prof. Dr. Recep AKDUR
Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı

80 Kadına Dair

Hülya UZUNER
TÜRK-İŞ Kadın İşçiler Uzmanı

82 Mustafa Başoğlu'nu Kaybettik

83 Sendikacı Milletvekilleri (1960-1969)-3

Doç. Dr. Aziz ÇELİK
Kocaeli Üniversitesi İİBF ÇEEİ Bölümü

90 Sosyal Güvenlik

Celal TOZAN
TÜRK-İŞ Sosyal Güvenlik Danışmanı

92 Halka Açık Şirketlerde Bağımsız Yönetim Kurulu Üyeliği - İşçinin Yönetime Katılması

Dr. Naci ÖNSAL
TÜRK-İŞ Genel Sekreter Yardımcısı

95 2011 Yılı İşgücü Piyasası

Enis BAĞDADIÖĞLU
TÜRK-İŞ Araştırma Müdür Yardımcısı

98 AB ve Çalışma Hayatı

Güven SAVUL
TÜRK-İŞ Uzman Yardımcısı

100 Genel Sağlık Sigortasının Yansımaları

Namık TAN
TÜRK-İŞ Araştırma Müdür Yardımcısı



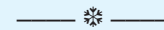
Yasalar, Anayasa ve TÜRK-İŞ

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın çağrısıyla toplanan Üçlü Danışma Kurulu'nun 8 Şubat 2012 tarihinde yapılan toplantısında, taraflara "Ulusal İstihdam Stratejisi Taslak Metni (2012-2023)" ile "Ulusal İstihdam Stratejisi Eylem Planı Taslak Metni (2012-2014)" metinleri verilmiş, bu metin hakkında görüş bildirilmesi istenmiştir.

Verilen metinleri inceleyen Konfederasyonumuz, metinlerin çalışan hak ve çıkarları açısından 8 Haziran 2010 tarihinde yapılan Ekonomik Koordinasyon Kurulu toplantısında açıklanan "Ulusal İstihdam Strateji Belgesi"nde yer alan hükümleri tekrarladığı tespitini yapmıştır. Konfederasyonumuz, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bir yazı göndererek, bu tespitin altını çizmiş, konuyla ilgili görüşlerimizin raporlar halinde 21 Haziran 2010 tarihinde Bakanlığa bildirildiğini hatırlatmış ve yeni bir görüş bildirmeyeceğini ifade etmiştir.

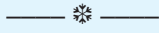
Tahmin edilebileceği gibi, yeni sunulan metinlerde de egemen yaklaşım işsizliğe çözüm temelinde "kıdem tazminatı", "bölgesel asgari ücret", "özel istihdam bürolarına işçi kiralama yetkisi verilmesi" "esnek çalışma biçimleri" ile "işgücü piyasasının esnekleştirilmesi" başlıkları altında şekillenmiştir.

TÜRK-İŞ bu konulardaki görüşlerini defalarca açıklamıştır ve bu konuların tartışılmasına taraf olmayacaktır.



Çalışma Hayatını düzenleyen 2821 ve 2822 sayılı yasa değişikliklerine ilişkin çalışmalar sosyal tarafların uzun müzakereleri sonucunda bir noktaya getirilmiş ve ortaya bir metin çıkarılmıştır. Sosyal tarafların üzerinde büyük ölçüde uzlaştığı bu metin, Bakanlar Kurulu'nda üç ay bekletildikten

sonra ne yazık ki çalışan hak ve çıkarları açısından büyük ölçüde tırpanlanarak TBMM'ne gönderilmiştir. TÜRK-İŞ, tasarının TBMM Komisyonlarındaki görüşmelerini takip etmekte, görüş ve önerilerini komisyon toplantılarında dile getirmeye devam etmektedir. Çabamız, çalışma hayatının gelecek yıllarına damga vuracak olan bu yasanın ILO ve AB normları; ama mutlaka Türkiye koşulları dikkate alınarak çıkarılmasını sağlamaktır.



İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yasa Taslağı da uzun süredir Bakanlar Kurulu'nda bekletilmektedir. Bu taslak üzerindeki çalışmalar 2006 yılından bu yana devam etmektedir ve ülkemiz için bu denli elzem olan bir yasanın hala çıkarılamamış olması çok üzücüdür. Ülkemizin çeşitli yerlerinde işçiler sağlıksız ve güvencesiz çalışma ortamlarında hayatını kaybetmektedir. Daha dün İstanbul Esenler'de bir AVM inşaatında çalışan 11 işçi geceledikleri çadırda yanarak can vermiştir. Bu tür iş cinayetlerinde elbette ki işverenlerin sorumluluğu önemlidir. Ama yasal müeyyideler de önemlidir. Mevcut yasa, küçük ve orta boy işletmeleri kapsamamaktadır. Kayıtdışı ekonominin hakim olduğu merdiven altı işletmeler de göz önüne alındığında, ülkemiz işçilerinin büyük bir bölümü iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmadığı işyerlerinde çalışmaktadır. Sendikalaşma iş cinayetlerinin ve kayıtdışının en önemli panzehiridir. Ülkemizdeki sendikalaşma oranının düşük olması, bu tür ölümlerinin oranını artırmaktadır.

Cinayet mahiyetindeki iş kazalarının önlenmesi en önemli hedeflerimizden biri olmalıdır. İnsanlar öldükten sonra, hataları, ihmalleri sıralamanın hiçbir anlamı bulunmamaktadır.

Bakanlar Kurulu'nda bulunan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı bir an önce TBMM'ye sevkedilmeli, TBMM görüşmelerinde eksiklikler tamamlanarak tasarı yasalastırılmalıdır.



Ülkemiz, geniş kapsamlı bir Anayasa değişikliğine hazırlanmaktadır. TÜRK-İŞ Anayasaya ilişkin değişiklik önerilerini TBMM Anayasa Uzlaşma

Komisyonu'na sunmuş, TÜRK-İŞ uzmanları çağrı üzerine Komisyona gitmiş ve TÜRK-İŞ'in görüşlerini anlatmışlardır. Bunun yanı sıra TÜRK-İŞ, diğer emek ve meslek örgütlerinin oluşturduğu "Anayasa Platformu, Türkiye Konuşuyor" toplantılarına da katılmakta, il il yapılan bu toplantılarda TÜRK-İŞ temsilcileri de yer almaktadır. Anayasa değişiklik çalışmalarına halkın da katılımını öngören bu toplantıların Mayıs ayı sonuna kadar devam etmesi öngörülmektedir. Toplantıların tamamlanmasından sonra ortaya çıkan görüşler TBMM Anayasa Uzlaşma Komisyonu'na sunulacaktır.

TBMM gündemine gelen diğer konularda ciddi bir çatışma tablosu sergileyen milletvekillerinin Anayasa Uzlaşma Komisyonu çalışmalarına bu görüntüyü yansıtmamaları ve Anayasa'nın uzlaşma ile değiştirilebilmesi dileğimizdir.

Konfederasyonumuz; Cumhuriyetimizin temel niteliklerini düzenleyen hükümler çerçevesinde; çağdaş ve demokratik ilkeleri benimseyen, toplumsal ve bireysel özgürlükleri esas alan, hukukun üstünlüğü temeline oturan, erkler arasındaki denge ve ahengi koruyan, uygarlık yolunda değişime ve gelişime açık, toplumumuzun temel değerleriyle bütünleşmiş, demokratik, ekonomik ve sosyal hakların özgürce kullanılmasına imkân sağlayacak bir Anayasa istemektedir.

Devletin varlık nedeni, toplumu oluşturan tüm bireylerin refah ve huzurudur. Bu nedenle hazırlanacak anayasa toplumun tüm kesimlerinin temel hak ve özgürlüklerini güvence altına almalı; bu yönü ile çağdaş demokrasilerin temel ilke ve kurumlarının tamamını kapsamalı, özellikle demokratik yapının oluşmasına katkı sağlayan sivil toplum kuruluşlarının ve toplumun farklı kesimlerini temsil eden bireylerin veya grupların söz söyleme, ekonomik ve siyasi katılım haklarını genişletmelidir.

Hazırlanacak anayasa, çalışanlar açısından; özellikle işçi-işveren kesimleri arasında uluslararası normların benimsediği hükümlere dayalı, çalışanların örgütlenme ve toplu hareket edebilme haklarına imkân veren bir felsefeye sahip olmalı ve dengeleri gözetmelidir.



Kadın İşçiler Büyük Kurultayı Yapıldı

4

Türk Metal Sendikamız tarafından her yıl Dünya Kadınlar Günü'nde düzenlenen Kadın İşçiler Büyük Kurultayı'nın 17.si 8 Mart 2012 günü Ankara'da Büyük Anadolu Otel'de yapıldı. Kurultaya TÜRJK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, Genel Sekreter ve Türk Metal Sendikası Genel Başkanı Pevrul Kavlak, TİSK Yönetim Kurulu Başkanı Tuğrul Kutadgobilik, ILO Türkiye Temsilcisi Ümit Efendioğlu, MESS Genel Sekreteri İsmet Sipahi, AKP İzmir Milletvekili İlknur Denizli ve CHP Tekirdağ Milletvekili Candan Yüceer konuşmacı olarak katıldılar.

Kurultay'da söz alan TÜRJK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu şunları söyledi:

“Yaşadığımız yer kürede adaletin ve barışın ancak ve ancak kadına yapılan negatif ayrımcılığın son bulmasıyla sağlanabileceğine olan inancımı dile getirmek istiyorum. Biz erkekler anlamalıyız ki, kadın yaratıcı gücü ve yeteneğinin, kadın duyarlılığı ve sağduyusunun, kadın şefkati ve merhametinin en küçük

birimden, devlet yönetimlerine kadar her alana yansımaları engellediğimiz sürece, ne kadar çırpınırsak çırpınalım, hayatın hiçbir alanına kalıcı bir bolluk ve bereket, kalıcı bir huzur ve mutluluk getiremeyiz. Kadınlarına acı çektiren bir dünyada, erkeklerin ve çocukların mutluluğundan da bahsedilemez.

Bir ülkede kadına ilişkin sorunların varlığı, o ülkenin sosyal ve ekonomik yaşamının sorunlu olduğunun en ciddi işaretidir. Toplumsal olarak kadınlar paylaşımcılığın, bilginin, fedakarlığın ilk öğreticisidir. Kadının öğretmen olarak rolünü modern dünya ancak kreşleri, çocuk bakımı ve eğitimi ile ilgili kurumları tesis ettikten sonra daha iyi fark edebilmiştir. Kadınların toplum hayatında oynadığı rolü belirtmek için cinsiyet ayrımcılığına dayanan ön yargıların yıkılmış olması gerekmektedir. Kadınların insan yerine bile konulmadığı toplumsal anlayışların çok gerilerde bırakılması için büyük mücadeleler verilmiştir. Bütün bunlara rağmen günümüzde de o karanlık dönemlerin kalıntılarına sahip çıkan anlayış ve uygulamala-

ra rastlamak mümkündür. Bilhassa kadının çalışma hayatına atılması ile birlikte karşılaştığı olumsuz tavırlar, kadın emeğini ve bedenini istismar konusu yapan zihniyetler, toplumsal gelişmenin önündeki en büyük engel ve sorun olarak durmaktadır.

Kadının toplumsal hayata katkılarının yanında ekonomik hayata katılımının yarattığı değerin de fark edilmesi şarttır. Çalışma hayatında kadının yer alması insanın ve insan emeğinin özgürleşmesi bakımından anlamlıdır, önemli ve gereklidir. Üretim sürecinde yaşanan kadın istismarı, o ülkenin gelişmişliği açısından ciddi sorunlar olduğunun işareti sayılmalıdır. Cinsiyete dayalı ayrımcılıkla kadın emeğinin istismar edilmesi, kadın kimliğine yönelik bir değersizleşme problemine yol açmaktadır. Kadın emeğinin daha düşük ücretlendirilmesi de doğrudan doğruya emeğe yönelik bir saldırı anlamını taşımaktadır.

Türkiye'de cinsiyet ayrımcılığı özellikle belli bölgelerimizde çocukların eğitim çağına adım atmalarıyla birlikte ortaya çıkmaktadır. Cinsel

Kumlu:

“Çalışma hayatında var olan kuralsızlıkların yasalaştırılarak kural haline getirilmesi ya da var olan hakların budanması, kadın mağduriyetinin artırılması anlamına da gelecektir.”



kültürün, eşitliği algılayamadığı durumlarda, kız çocuklarının mağduriyeti temelinde toplumsal gelişmenin önü kesilmektedir. Ülkemizde eğitim sürecinde, kızlarımızın erkeklerle göre ikinci planda kalması eğitilmiş kadın zekasının toplumsal payda içinde yer alabilmesine engel olmaktadır. Eğitilmiş kadın, sade emeği ile değil, bilgisiyle, kazandığı nitelikleriyle de topluma çok şey katabilir. Toplumun bunlardan mahrum olması sadece bir ekonomik değer kaybı değil, sosyal değer kaybı yaratır.

Hepiniz yaşıyorsunuz, biliyorsunuz... Hiç birinizin işi işyerinde bitmiyor... Evlerinize döndüğünüzde evinizdeki iş de sizi bekliyor... Eşiniz bekliyor, çocuğunuz bekliyor... Varsa yaşlı anneniz, babanız, kayınvalideniz bekliyor... Elbette eşiniz size yardım etmeli ama maalesef çoğu erkek o bilinç düzeyinde değil. Temizlik, yemek... İşyerinde çalıştığınız süre kadar evde de çalışıyorsunuz.... Bu bakımdan kadının

iş sürecinde istismar edilmemesi, psikolojik olarak tüketilmemesi, onun ve varsa küçük çocuklarının her türlü imkana sahip olması fevkalade önemlidir. Çalışan kadın sayısı ne olursa olsun, işyerlerinde kreş imkanının bulunması, modern toplumlarda çoktan geride bırakılmış bir sorun haline gelmişken, ülkemizde kadınlarımız maalesef, işyerlerinde kreş olmadığı için ya da kreş açmak için yeterli sayıda kadın işçi bulunmadığı için “evde çocuk bakmak” ya da “çalışmak” arasında tercih yapmak durumunda kalabilmektedir. Şüphesiz sosyal devlet anlayışının en geniş bir şekilde hayata geçirilmesi gereken alan kadın ve çocuk alanıdır. Kadınlarımızın tüm bu mağduriyetlerden kurtarılması gerekmektedir. Bu konuda devlete ve işverenlerimize büyük görev düşmektedir.

Türkiye Cumhuriyeti yeryüzünde yasal platformda eşit işe eşit ücret ilkesini ilk benimseyen ülkelerden birisidir. Buna rağmen kaynağını

Anayasa’dan alan “eşitlik” ilkesi çoğu zaman göz ardı edilmekte, kadın işçilerimiz, “ucuz emek”, “yedek işgücü” ve kayıt dışı istihdamın her türlü kuralsızlığına mahkum edilmektedir. Biz, işverenlerin bu zihniyeti değiştirmelerini, devletin de sosyal hukuk formatını genişleterek bu zihniyete karşı kadın emeğini koruyacak bir yaklaşımı benimsemesi gerektiğini düşünüyoruz. Unutmayalım ki kadını korumak çocukları korumaktır, aileyi korumaktır ve hatta erkekleri korumaktır.

Bugün ülkemizin gündeminde Ulusal İstihdam Stratejisi yaklaşımı içinde “esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılması ve yeni biçimlerin oluşturulması”, özel istihdam bürolarına işçi kiralama yetkisi verilmesi”, “kıdem tazminatının fona dönüştürülmesi”, “bölgesel asgari ücret” gibi bizlerin karşı çıktığı konular bulunmaktadır. Bunların bir bölümünün kadın istihdamını artırmaya yönelik olduğu ifade edilse de, bu hususların ete kemiğe bürünmesi



halinde bundan en büyük zararı kadınlarımız görecektir. Çünkü emek karşıtı tüm hükümler en negatif biçimiyle kadınlarımıza yansımaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın bu yaklaşımları, kadın mağduriyetinin engellenmesi anlamında da gözden geçirmesinde yarar bulunmaktadır. Çünkü çalışma hayatımızda var olan kurnalsızlıkların yasalaştırılarak kural haline getirilmesi ya da var olan hakların budanması, kadın mağduriyetinin artırılması anlamına da gelecektir. Üstelik bu yaklaşımlar Ulusal İstihdam Stratejisinde yer alan çoğu olumlu yaklaşımı da gölgelemektedir.

Gazi Mustafa Kemal Paşa, kadınların hayatın her alanında erkeklerle birlikte söz sahibi olması konusunda büyük bir hassasiyet göstermiştir. O günlerden bu günlere Türk ekonomisi ve sosyal hayatında pozitif birçok gelişme yaşanmıştır. Ama bugün hala ülkemizin bir bölümünde töre cinayetleri işlenmekte, kadının bireysel varlığını hiçe sayan zihniyetin bir ürünü olarak kadına yönelik şiddet ülkemizde kol gezmektedir.

Tüm bu olumsuz yansımaların bertaraf edilebilmesinde yasal yaptırımların önemi çok büyüktür ve hiç şüphesiz ki hayatın her alanındaki kadın mağduriyeti, karşısında yasaları bulmalıdır. Ancak görülmektedir ki, kadına dair kimi sorunların nedenini, "kadına bakış açısındaki çarpıklık" oluşturmaktadır. En mükemmel yasalar da çıkarılsa, kadını ikinci sınıf vatandaş olarak gören zihniyet tarihe gömülmediği sürece, kadına ilişkin sorunların yaşanmaya devam edeceği açıktır. Bu handikapı geniş ölçüde ve kalıcı bir biçimde aşabilmemizin tek yolu eğitimidir. Yaşananlar, çocuklarımızın ilköğretimden başlayarak kadın erkek eşitliği konusunda eğitilmesinin zorunluluğunu; ayrıca yetişkin eğitimleri konusunda da sosyal sorumluluk projelerine yer verilmesinin gerekliliğini ortaya çıkarmıştır.

Kadınların siyasal karar alma süreçlerinde yeterli düzeyde bulunduğunu da söylemek zordur. Çalışan kadınların başta sendikalar olmak üzere siyasal partilerde, mecliste daha fazla yer aldığı bir Türkiye hepimizin özlemidir. Bu elbette ki kotalarla sağlanabilir. Ama belki de daha anlamlı olanı kadınların eğitilmesinin önündeki engelleri kaldırarak, üretim sürecine daha aktif katılımlarını sağlayarak, daha fazla eşitlik imkanı vererek sağlamamız olacaktır. Aksi takdirde kadınlara bir şeyi bağışlama tarzındaki yaklaşımlar hep tartışma konusu olmuş, olmaya da devam edecektir.

Kadın iş gücünün ücretler içerisinde aldığı pay da bütün eşitlik arayışlarımıza rağmen hak ettiği yerde değildir. Biz bütün bu sorunlara rağmen Türkiye'nin potansiyeline inanıyoruz. Bilhassa Türkiye'nin demokratikleşmesinin önündeki engeller kaldırılıp demokrasi kurumlaştıkça sorun çözme kabiliyetinin artacağına inanıyoruz. Biliyoruz ki sosyal politika uygulamalarının yaygınlaştığı bir zeminde kadın erkek tüm vatandaşlarımız daha mutlu bir ülkede yaşamanın gurunun hissedecektir."

Kurultay'da açış konuşması yapan TÜRK-İŞ Genel Sekreteri ve Türk Metal Sendikası Genel Başkanı Pevrul Kavlak da şunları söyledi:

"8 Mart 1857'de, yani bundan tam 155 yıl önce Amerika'da tekstil işçileri greve çıktı. Bu grevci işçilerin çoğunluğu kadındı. İstedikleri, ayrımcılığa son verilmesi, 12 saati aşan çalışma süresinin azaltılması, yani daha insanca bir yaşamdı. Sadece bu kadardı. Bu kadar sade, bu kadar haklı ve bu kadar insancaydı. Ama polis greve müdahale etti. Çoğu kadın 129 işçi, olaylarda hayatını kaybetti. Onlar sadece kendileri için değil, bizim için, hatta çocuklarımız için hayatlarını hiçe saydılar. Onların, hayatları pahasına kazandı

haklar, şimdi bizim haklarımız oldu. Ölen işçi kadınlar ve onların hatıraları bizim en değerli mirasımızdır. Anıları önünde saygıyla eğiliyoruz.

Aradan tam 155 yıl geçti. Bugün, dünyanın her yerinde 8 Mart Dünya Kadınlar Günü kutlanıyor. Peki ama kaç kişi bugünün anlamını biliyor? Kaç kişi New Yorklu kadın işçileri hatırlıyor? Kaç kişinin onların mücadelesinden haberi var? Her değer gibi, Dünya Kadınlar Günü'nün de içi boşaltıldı, anlamı yok edildi. Basit bir hediye alma, çiçek verme törenine dönüştürüldü. Biz, Türk Metal olarak, Dünya Kadınlar Günü'nü, yeniden gerçek anlamına, hak ettiği yere taşımaya kararlıyız. Hafızamızda, emekçilerin hakları için canlarını veren o kadın işçiler... Aklımızda mücadele... Gönlümüzde de insanca bir yaşam var. Kadın İşçiler 17. Büyük Kurultay'ını işte bu bilinçle gerçekleştiriyoruz.

Birleşmiş Milletler verilerine göre, dünyadaki işlerin yüzde 66'sı kadınlar tarafından görülüyor. Yani dünyanın yükü, kadınların omzunda. Ama kadınlar dünyadaki toplam gelirin sadece yüzde 10'unu alıyor. Daha da içler acısı olan, kadınların dünyadaki mal varlığı oranı, sadece yüzde 1. İşte bizim itiraz ettiğimiz bu... Son verilmesini istediğimiz haksız düzen bu... Üretirken kadını erkekle eşit sayacaksın, ama sıra ücret vermeye geldiğinde eşit olmayacak... Alın teri dökerken erkekle eşitsin diyeceksin ama sıra sosyal haklara gelince farklı olacak. Tezgah başında, çalışma saatlerinde, performans ölçümlerinde aynısınz diyeceksin ama sıra yükselmeye, daha üst görevlere atamaya gelince dur diyeceksin... İşte düzen bu... "Böyle gelmiş böyle gider" diyenler olabilir. Ama biz onlardan değiliz. Biz, "emek en yüce değerdir" sözünü bir süs eşyası gibi duvara asanlardan değiliz. Biz, bu sözü hayata geçirenlerdeniz. Biz emek en yüce değerdir sözünü alın terimizle çeliğe nakış gibi işle-

Kavlak:

“Tezgah başında kadın erkek eşitliğini biz sağlayacağız.”

yenleriz. Biz Türkiye’nin en büyük örgütlü gücüyüz. Biz Türk Metaliz.

Dünya Ekonomik Forumu, her yıl kadın erkek eşitliği konusunda ülke raporları hazırlıyor. Bütün dünyada tartışmasız kabul gören rapor, bu yıl da yayınladı. Türkiye, kadın erkek eşitliği konusunda 135 ülke arasında 122’nci. Yani sonlarda. Ama daha da vahimi var. Türkiye, kadının ekonomiye katılımı ve işteki eşitlik konusunda 132. sırada. Sadece Suudi Arabistan, Pakistan ve Yemen’den daha iyi durumdayız. Araştırma bununla da bitmiyor, ama devam etmeyeceğim. Daha fazla söze gerek yok, bu kadarı yeter. Bu kadarı bile bize ne durumda olduğumuzu anlatmaya yeter. Bu kadarı bile bize neden ilerleme, gelişme, çağdaşlaşma yolunda tökezleyip durduğumuzu anlatmaya yeter.

Metal işçisi kardeşlerime sesleniyorum: Sizler bu yolun öncüsü olmalısınız. Biz, Türkiye’nin en büyük örgütlü gücüyüz. Biz Türk Metaliz. Biz emeğin ve ekmeğin temsilcisi, alın terinin bekçisiyiz. Başkasından bekleyemeyiz, tezgah başında kadın erkek eşitliğini biz sağlayacağız.

Kadın erkek eşitliği, ilerleme, çağdaşlık, uygarlık demek. Yani kadın erkek eşitliği insan olmak demek. Kadın erkek eşitliği karanlıktan aydınlığa geçmek demek. Ama bakın, Türkiye’de kadınların yarıdan fazlası daha evliliklerin ilk gününde karanlığa gömülüyor. Daha ilk günde, belki de hayatının en



güzel gününde eşinden şiddet görüyor. Şehirlerde evli kadınların yüzde 20’si, köylerde ise yüzde 75’i eşi tarafından şiddette maruz kalıyor. Aile içi suçların yüzde 90’ını kadına karşı işlenen suçlar oluşturuyor. Bu çok karanlık bir tablo. Biz, bu karanlıktan kurtulmak için üzerimize düşen görevi biliyoruz. Türk Metal olarak, üyemiz kadın işçilere, Türkiye’nin cefakar kadınlarına, tüm dünyanın çileli emekçi kadınlarına söz veriyoruz: Bu karanlık tabloyu düzeltmek için üzerimize düşeni yapacağız. Eşitlik için gerekirse üretimden gelen gücümüzü kullanacağız, gerekirse sosyal sendikacılığın öncüsü olarak kaynaklarımızı bu alana seferber edeceğiz. Ve hepinize söz veriyorum, kadın-erkek eşitliği konusunda kadınlarla birlikte erkek üyelerimizi de kapsamlı bir eğitimden geçireceğiz. Bir yol bulacağız. Bu karanlıktan kurtulmak için, kadının evinde huzur içinde yaşaması, işinde alın terinin karşılığını alması, toplumda hak et-

tiği yere gelmesi, siyasette söz sahibi olması için bir yol bulacağız.

Bu yolun hangisi olduğunu aslında hepimiz biliyoruz. Uygarlığa, çağdaşlığa, aydınlığa giden yolun hangisi olduğunu çok iyi biliyoruz. Ama bu yolun zor bir yol olduğunu da biliyoruz. Çünkü bu yolda çok mücadele etmemiz gerekiyor. Çünkü bu yolda bazen geleneklerimizle, alışkanlıklarımızla, büyüklelerimizle, bazen çıkarlarımızla, bazen yasalarla, bazen de yazılı olmayan kurallarla kıyasıya mücadele etmemiz gerekiyor. Hem de korkmadan, çekinmeden, geri adım atmadan. Bu yolda ancak böyle ilerleyebiliriz. Bunun için de yürek gerek, mangal gibi yürek gerek.

Ya eve mahkum edilmiş kadınların olduğu bir ülkede yaşayacağız ya da kadınların özgürce çalışacağı bir ülkede... Ya aynı tezgahta birlikte çalıştığımız kadın işçinin sömürülmesine seyirci kalacağız ya da onun hakları için mücadele edeceğiz... Ya şiddetin ve nefretin konuştuğu bir



evde yaşayacağız ya da aşkın ve sevginin... Kısacası arkadaşlarım; Ya böyle gelmiş böyle gider diyeceğiz ya da yeni bir yol bulacağız... Ya karanlığa teslim olacağız ya da aydınlığa koşacağız...”

Adana Toplantısı

8 Mart Dünya Kadınlar Günü, Konfederasyonumuzun Adana’da yaptığı toplantıyla da kutlandı. Genel Eğitim Sekreterliğimizin İş Sağlığı ve Güvenliği Semineri’nin ilk günü kadın işçilerimize ayrıldı. Burada bir konuşma yapan TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreteri Ramazan Ağar, şunları söyledi:

“Yapılan yasal düzenlemelerle ülkemizde var olan cinsiyetçi toplum yapısı sürmekte, kadınların toplumsal cinsiyet eşitliği için verdikleri mücadelenin önüne yeni engeller çıkarılmaktadır. Toplumumuzda kadınların “birey” olarak değil, “anne” ve “eş” olarak görülmesi, kadınların işgücü piyasasına katılımının önündeki en temel engeldir. Çocuk, yaşlı bakımı, ev işleri kadınların görevi olarak görülmektedir. Erkeklerin bu yükü paylaşmaması, sosyal destek hizmetlerinin yetersizliği, var olan hizmetlerin pahalı olması kadınların işgücüne katılımını etkilemektedir. Kadınların eğitim düzeylerinin düşüklüğü, vasıfsızlığı ve kayıtlı sektörde istihdam olanaklarının kısıtlı oluşu, kadınların daha çok kayıt dışı sektörde istihdam edilmesine neden olmaktadır. Kayıt dışı istihdam ve güvencesiz esnek çalışma modelleri kadınların çalışma hayatında yaşadığı sorunlar arasında yer almaktadır. Kayıt dışı çalışma, sosyal güvenceden ve örgütlenmeden yoksun, düşük ücretli çalışmayı beraberinde getirmektedir. İşverenlerin ve hükümetin gündeminde yer alan esnek çalışma modelleri ise kadınları tam zamanlı ve güvenceli istihdamdan uzaklaştırmakta, geleneksel cinsiyet rollerinin devam ettirilmesini sağlamaktadır.

Güvencesiz esnek çalışma modelleri, kadınların “ideal eş” ve “ideal anne” rollerinin kolaylıkla devam ettirilebilmesini sağlayacağından özellikle tercih edilmekte olup, erkek egemen yapının değişmesinin önünde de büyük bir engel olarak durmaktadır.

Kayıt dışı sektörde istihdam edilen kadınların sendikalaşması mümkün olmadığından, kadınlar, yasal ve sosyal haklara sahip olamamaktadır. Kayıt dışı sektörde, çalışma saatlerinin uzunluğu, iş sağlığı ve güvenliği kurallarının ihlal edilmesi, ücretlerin asgari ücretin altında olması ve ücretlerin zamanında alınmaması gibi genel sorunlar ne yazık ki yıllardır çözülememiştir.

Kadın bir birey olarak değil, daha çok ailenin bir parçası olarak anlaşılmamaktadır. Dolayısıyla tüm düzenlemeler de bu yönde yapılmaktadır. Oysa mevzuatta yapılacak tüm değişikliklerde kadın, toplumun ve ailenin bir parçası olarak değil, öncelikle bir “birey” olarak düşünülmelidir.

Kadın ve kız çocuklarının eğitime önem verilmelidir. Kız çocuklarının erken yaşta evlendirilmeleri konusu bir devlet sorunu olarak ele alınmalı ve ilgili kurum ve kuruluşlarla bir araya gelinerek konuya ilişkin politikalar üretilmelidir. Ücret politikalarında kadınlara yönelik yapılan ayrımcılığın ortadan kaldırılması sağlanmalıdır.

Kadının işgücü piyasasına katılımının önündeki en büyük engellerden biri olan bakım hizmetlerinin kadının sorumluluğundan alınması için devlet, işçi ve işveren işbirliği yapmalıdır. Çocukların güvenilir, kaliteli ve ücretsiz kreş ve bakım yurtlarında bakımı sağlanmalıdır. Kreş ve bakım yurdu açma kriteri sadece kadın işçi sayısına bağlanmamalıdır.

Bilinç ve dayanışma ruhuyla mücadele edecek, her zamankinden gür

bir sesle beklentilerimizi siyasal iktidarlardan talep edeceğiz. “Ekmek ve Gül”, yani eşit bir ücret ve insanca çalışma koşulları istiyoruz. AB ülkelerinde olduğu gibi, kadın işçilerin yüzde 50-60 oranında çalışma hayatına katılımlarını istiyoruz.”

Anayasa Platformu 8 Mart’ı Kutladı

Yeni anayasa için söz, bu kez kadınlardaydı. 8 Mart Dünya Kadınlar Günü dolayısıyla sadece kadınların katılımıyla Ankara’da “Anayasa Vatanş Toplantısı” düzenlendi. Anayasa Platformu adı altında bir araya gelen 13 meslek örgütü ve sivil toplum kuruluşunun toplantısı TOBB ETÜ’de yapıldı. Toplantıya, TBMM Başkanı Cemil Çiçek, TBMM Anayasa Uzlaşma Komisyonu’nun AKP, CHP, MHP ve BDP’li üyeleri, Anayasa Platformu Üyeleri, yerel ve ulusal sivil toplum kuruluşları temsilcileri ve yedi bölgeden kadınlar katıldı.

Toplantıda Konfederasyonumuza Genel Mali Sekreter Ergün Atalay temsil etti. Atalay burada yaptığı konuşmada şunları söyledi:

“Bugün ülkemizde kadınlarımızın ve özellikle de çalışan kadınlarımızın sorunları vardır. Bu sorunlar hayatın her alanında kendisini göstermektedir. Kadınlarımız ne yazık ki çalışma yaşamında “ucuz emek” ve “yedek işgücü” olarak düşünülmektedir. Kayıt dışı istihdamın en önemli kaynağını kadınlar oluşturmaktadır. Esnek çalışma biçimlerinin en olumsuz hallerini kadın işçilerimiz yaşamaktadır. Düşük ücretle, sosyal güvenceden ve örgütlenmeden yoksun istihdam biçimlerine en çok kadın işçilerimiz muhatap kılınmaktadır. Özelleştirilen işyerlerinde önce kadınlarımız işten çıkarılmıştır. Kadın emekçiler çok ağır çalışma koşullarına dayanmak



zorunda kalmışlardır. Geçtiğimiz yıllarda, kapalı bir minübüsün içinde sele kapılarak hayatlarını kaybeden kadınlarımızı düşündükçe, benim burada anlatmak istediklerim daha açık bir biçimde anlaşılabilir.

Diğer yandan kadınlarımız ne yazık ki töre cinayetlerine, can kayıplarına varan aile içi şiddete maruz kalmaktadır. Kadınlarımız güvencesizdir, korumasızdır, her türlü istismara açıktır. Tüm bu olumsuz yansımaların bertaraf edilebilmesinde yasal yaptırımların önemi çok büyüktür. Ancak hayatın her alanındaki kadın mağduriyetini gidermek için, kadınlarımız için gereken bütün düzenlemeler anayasal güvenceye alınmalıdır. Biz başta kadın işçilerimiz olmak üzere, tüm çalışanlarımız için insan onuruna yaraşır bir iş sağlanmalıdır. Başta kadınlarımız olmak üzere, herkese iş güvencesi, sosyal güvenlik, sağlık, eğitim, iş sağlığı ve güvenliği hakları verilmelidir. Ayrımcılığın her türü ile mücadele etmek ve eşitliği sağlamak için önlemler alınmalıdır.”

BASS Kadın İşçiler Paneli

Konfederasyonumuza bağlı Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası (BASS) Dünya Kadınlar Günü dolayısıyla 10 Mart 2012 günü Afyon’da bir toplantı düzenledi. Toplantıya TÜRK-İŞ Genel Mali Sekreteri Ergün Atalay, Vakıfbank Yönetim Kurulu Başkanı Halil Aydoğan, BASS Genel Başkanı Turgut Yılmaz ve çok sayıda sendika üyesi katıldı.

Toplantıda konuşan BASS Genel Başkanı Yılmaz, Sendika olarak töre

cinayetlerine ‘hayır’ dediklerini ifade ederek, “Ayrımcılığa, tacize hayır diyoruz, bu tip olayların yaşanmamasını temenni ediyoruz. Ama maalesef ülkemizde bu tip olaylar hala yaşanıyor” dedi.

Genel Mali Sekreter Ergün Atalay ise, TBMM’nin Türk milletine yeni bir Anayasa sözü olduğunu ifade ederek, “Birkaç yıl önce İstanbul’da bir sel felaketi oldu. 8 kadın işçimiz can verdi. İstanbul’da Davutpaşa’daki patlamadan dolayı kadını, erkeği birçok işçimiz can verdi. Bunların sebebi ülkedeki kayıt dışılık. Kayıt dışının en büyük mağdurları da kadınlar. Bu ülkeden merdiven altı çalışan işyerlerinde çoğunlukla kadınlar var. Büyük bölümü asgari ücretle çalışıyor. İçlerinde sigortası olmayanlar çoğunlukta. Dünya Ekonomik Forumu 160 ülkede araştırmaya yapmış. Bu ülkeleri kadın hakları bakımından incelemiş. Ne yazık ki ülkemiz bu sıralamada çok gerilerde. Türkiye ancak 114’üncü sırada yer alıyor. Benim ülkeme bu sıralama yakışmıyor” dedi.

Atalay, TÜRK-İŞ’in uzun yıllardır kadın işçiler konusunda çalışmalar yaptığını, bu ülkede kadının adı yokken TÜRK-İŞ’in Kadın İşçiler Bürosu kurduğunu söyledi. Kadınlarımızın ve özellikle de kadın işçilerin sorunlarının yalnızca 8 Mart geldiğinde ele alınmasının sakıncalarına da değinen Atalay, ülkede kayıt dışılığın önlenmemsi durumunda birçok sorunu çözmenin çok zor olduğunu sözlerine ekledi.



TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu Başbakanı Ziyaret Etti



TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu 31 Ocak 2012 günü Başbakan Recep Tayyip Erdoğan'ı makamında ziyaret etti.

Ziyarette Genel Başkan Mustafa Kumlu, Genel Sekreter Pevrul Kavlak, Genel Mali Sekreter Ergün Atalay ve Genel Eğitim Sekreteri Ramazan Açar bulundu.

Ziyarette ayrıca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik de yer aldı.

Başbakan Erdoğan'la yapılan görüşmede TBMM gündeminde bulunan Toplu İş İlişkileri yasa tasarısı ve çalışma yaşamının güncel sorunları üzerinde görüş alışverişinde bulunuldu.

TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu görüşmede, TBMM gündemindeki Toplu İş İlişkileri yasa tasarısındaki bazı düzenlemelerin çalışma barışını bozacak nitelikte olduğunu Başbakan Erdoğan'a aktardı. Başbakan Recep Tayyip Erdoğan, TÜRK-İŞ'in haklı talepleriyle ilgili gereken çalışmaların yapılacağı konusunda ilgililere talimat verdi.

Başkanlar Kurulumuz Toplandı

TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu, 7 Şubat 2012 günü TBMM gündeminde bulunan Toplu İş İlişkileri yasa tasarısı ve çalışma yaşamının güncel sorunlarını görüşmek üzere toplandı.

Toplantıda yasa tasarısının getirdiği düzenlemeler üzerinde görüş alışverişinde bulunuldu.

Başkanlar Kurulu Üyeleri tasarıyla ilgili görüş ve düşüncelerini aktarırken Genel Başkan Mustafa Kumlu da TÜRK-İŞ'in tasarıyla ilgili yaptığı girişimler hakkında Başkanlar Kurulu'na bilgi verdi.





Şeker-İş Sendikası Genel Başkanı İsa Gök:

11

“Özelleştirme politikaları ayak bağı haline getirilmemelidir.”

Şeker-İş Sendikamız tarafından düzenlenen ‘Şekerin Geleceği-Sektörde Yıldız Ülke Olabiliriz’ konulu sempozyum 12-13 Ocak 2012 günlerinde Büyük Anadolu Otel’inde yapıldı. Sempozyuma TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, Genel Sekreter Pevrul Kavlak, Genel Mali Sekreter Ergün Atalay, Genel Eğitim Sekreteri Ramazan Ağar ve Genel teşkilatlandırma Sekreteri Nazmi Irgat da katıldı.

Sempozyumda ayrıca, TBMM’de grubu bulunan siyasi partilerin temsilcileri, diğer siyasi partilerin yöneticileri, sendikalarımızın genel başkanları ve yöneticileri ve akademisyenler de yer aldı.

Sempozyum açılış konuşmasını yapan Şeker-İş Sendikası Genel Başkanı İsa Gök, “Geriye dönük son 10 yıla baktığımızda Şeker-İş Sendikası

olarak oldukça yoğun bir mücadeleyi geride bıraktık. İzlenen özelleştirme politikaları, uygulanan tarımsal düzenlemeler şeker sektörünü ve pancar tarımını doğrudan olumsuz etkilemektedir. Bugün şeker sanayi adına atılacak yanlış adımın ülkemizin sosyoekonomik gelişmelerine nasıl gölge düşüreceğini, milli sorunlarımıza çözüm ararken, çıkmaz yola nasıl sevk edileceğimizi farkındalığı ile hareket ediyoruz” dedi.

Özelleştirme yoluyla şeker sanayinin bütünlüğünü koruyamayacağını ifade eden Gök, üretim yapan birçok tesisin kapanma tehlikesiyle karşı karşıya kalacağını ve Doğu ve Güneydoğu Anadolu’daki şeker fabrikalarının kapatılmasıyla bölgede işsizliğin artacağına dikkati çekti. Şeker sektöründe, 2000 yılında Türkşeker’in özelleşme kapsamına

alındığını kaydeden Gök, pancar şeker potalarının düşürüldüğünü ve ülkenin nişasta bazlı şeker potaları ile tanıştığını söyledi. Özelleşme sürecinde her kesim ile bilgilendirme toplantıları gerçekleştirildiğinin altını çizen Gök, ülke ekonomisinde şeker sanayisi adına üzerlerine düşeni yaptıklarını belirtti. Gök, “Türkiye, Tekel’de yaşanan başarısız özelleştirme örneklerine bir yenisini daha eklemek üzeredir. Polonya, yaşadığı tecrübeden ders çıkarıyor ve geri adım atıyor. Fransa’da aynı şekilde kamulaşma yoluna gidiyor, bu noktada Türkiye neden bile bile bir yanlışla sürükleniyor, gereken tecrübeyi edinemiyor” dedi. Gelişen ve hızla değişen dünyada yaşananlara karşı kayıtsız kalmak istemediklerini belirten Gök, şekerde dışa bağımlı olmak istemediklerini söyledi.

Kumlu:

“TÜRK-İŞ, Şeker-İş Sendikamızın bu mücadelesini tüm gücüyle desteklemektedir”

“Ülkemiz, son büyük ekonomik krizin ülkemize yansıyan ağır sonuçlarını, değişim sorunlarıyla birlikte yaşamaktadır. Bütün ümidimiz ve güvenimiz, bu sorunlara rağmen Türkiye’nin sahip olduğu büyük potansiyeldir. Bu potansiyelin içerisinde, küçük girişimcilerin, dünya çapında pazar mücadelesine giren ihracatçıların, içeride ve dışarıda rekabet edebilme şartlarını adeta turnaklarıyla kazıyarak elde etmeye çalışan üreticilerin ve hiç şüphesiz emeğin vazgeçilmez bir yeri bulunmaktadır.

Biz, Türkiye’nin ekonomik büyümesini sürdürebilmesi için her türlü fedakârlığı yapmaya hazırız. Ama ekonomik büyümeyle sosyal politikaların mutlaka paralel gitmesi, birbirini desteklemesi gerektiğine inanıyoruz. Biz, Türkiye büyürken, sosyal taraflarının da, karşılıklı anlayış içinde yüzlerini gülmüsetecek bir sosyal barışın gerçekleşmesini istiyoruz. Bu barışın sağlanabilmesinin ise ekonomik politikaları destekleyen sosyal politikaların uygulanmasına bağlı olduğunu düşünüyoruz.

Türkiye’de son 15 yıldır uygulanan özelleştirme politikaları, çoğu kez sosyal barışı bozan, üretim yapısını gerileyen sonuçlara yol açmıştır. Özelleştirmelerle paha biçilmez değerdeki kamu kaynakları heba edilmiş, özelleştirme gelirleri de hiçbir yaraya merhem olmamıştır. Özelleştirilen her işyerinde işsizleştirme ve sendikasılaştırma yaşanmış, bu durum toplumsal dengelerin daha da bozulmasını beraberinde getirmiştir.



Şeker sektöründe yaşanan özelleştirme süreci ise özelleştirmelerin ülkemize verdiği zararın son halkalarından biri olarak görülebilir. Bugün şeker sanayinin ülke üretimine katkıları dikkate alındığında, bu sektörde gerçekleştirilecek özelleştirme uygulamalarının ne kadar yanlış olduğunun yanı sıra ekonomimize vereceği zararlar da rahatlıkla görülebilecektir.

Şeker endüstrisi, her yıl ürettiği ürünlerle ülkemiz ekonomisine milyar dolarla ifade edilebilecek büyüklükte katkı sağlamaktadır. Yaklaşık üç milyar dolar civarındaki bu katkının yanı sıra doğal şeker üretilirken başka nelerin üretildiğini de dikkatle değerlendirmek gerekmektedir. Bu ürünler içerisinde besicilikte kullanılan çeşitli yemler, kimya endüstrisinde kullanılan çeşitli ürünler, enerji kaynakları bulunmaktadır. Şeker endüstrisinin elektronik aygıtlar fabrikası ve makine fabrikaları, bugün ülkemizi fabrika yapan bir ülke konumuna getirmiştir. Geniş bir tarımsal faaliyet ve istihdam alanı olan şeker endüstrisi yıllardır

özelleştirilecek diye hiçbir yatırım yapılmamasına rağmen bünyesinde bulunan fabrikalarla, Türkiye’nin sağlıklı beslenmesine önemli bir katkı yapmaktadır. Şeker fabrikaları, ürettiği doğal şekerle, GDO’lu ürünlerden elde edilen sağlıksız tatlandırıcıların ve nişasta bazlı şeker denilen, başta kanser olmak üzere birçok hastalığa yol açtığı bilinen, telafisi imkânsız sonuçlara yol açan bir felaketin de önüne geçmektedir.

Ayrıca şeker endüstrisi bünyesindeki başta Erzurum, Kars, Erçiş, Ağrı, Erzincan ve Muş olmak üzere Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi’nde bulunan fabrikalar, çiftçisinden, hayvan yetiştiricisine, pazarından, sofrasına kadar hem ürettiği ürünlerle, hem yarattığı istihdamla büyük bir sosyal destek oluşturmaktadır. Bugün şekerde sürdürülmek istenen özelleştirme politikaları, Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi’nin bu üretim imkânından sağladığı istihdam başta olmak üzere, bütün sosyal desteklerin kaybolmasına yol açacaktır. Güneydoğu Anadolu’yu kalkındırmak için çare aranan ve bu amaçla



çeşitli teşvikler verilen bir dönemde, verilen hiç bir teşvik, bu üretim gücünün yerini tutamayacaktır. Yine sürdürülen bu özelleştirme politikalarıyla, özellikle şehir merkezlerinde bulunan fabrika arazilerinin yarattığı rant nedeniyle fabrikaların kapatılması beklenen bir sonuçtur.

Özelleştirilen kuruluşların önemli bir kısmının üretim dışına çıkarılması ya da yüksek kâr elde etme imkânının kaybolduğu süreçte, şeker ithalatında patlama yaratacak sonuçların ortaya çıkması kaçınılmazdır. GDO'lu ürünlerden, nişasta bazlı şekere dayanan ithalatın insanımızın sağlığını tehdit ettiği düşünülürse, bütünüyle bir memleket meselesiyle karşı karşıya olduğumuzu söylemek abartılı bir yaklaşım olmayacaktır. Sayın Cumhurbaşkanının, Sayın Başbakanın, bu gerçekleri özelleştirme bürokratlarının perspektifinden değil, konunun uzmanlarından dinleyerek, meseleye sağduyuyla yaklaşması gerektiğini düşünüyorum.

Henüz vakit vardır ve yanlıştan dönme mümkündür. Hükümet, Türkşeker özelleştirmesini durdurmalıdır. Bu, ülkemiz için bir ihtiyaç, bu tesislerde çalışan insanlarımız ve aileleri için de bir zarurettir. Şeker-İş Sendikamız, mevcut fabrikaların revize edilerek teknolojilerinin yenilenmesini, şeker fabrikalarının sadece Avrupa ülkeleri arasında değil, dünya ülkeleri arasında parmakla gösterilecek karlı kurumlar haline dönüştürülmesini, GDO'lu mısırlar ile Nişasta Bazlı Şeker kotalarının AB ülkeleri seviyesine düşürülerek, şeker pancarı üretiminin desteklenmesini, ithalatına izin verilen GDO'lu mısırlar yerine katkısız ve mısırdan çok daha sağlıklı, verimli ve ucuz olan şeker pancarından elde edilen küspenin hayvancılık sektöründe kullanılması yönünde kanunun çıkartılmasını, devletin şeker sektörüne yönelik finans katkısı yapmasını istemekte ve bu talepler

için örnek bir mücadele vermektir. TÜRK-İŞ, Şeker-İş Sendikamızın bu mücadelesini tüm gücüyle desteklemektedir.”

Sempozyumda söz alan AK Parti Malatya Milletvekili Öznur Çalık, CHP Genel Başkan Yardımcısı Gökhan Günaydın, MHP Genel Başkan Yardımcısı Hamit Ayanoglu, BDP

Şırnak Milletvekili Hasip Kaplan, Saadet Partisi Genel Başkan Yardımcısı İlyas Tonguç, HAS Parti Genel Başkan Yardımcısı ve eski Tarım ve Köyişleri Bakanı Musa Demirci, Pancar Ekicileri Kooperatifleri Birliği (PANKOBİRLİK) Genel Müdürü Fahrettin Tan da Şeker-İş'in mücadelesine destek verdiler.

Sonuç Bildirgesi

Sempozyum son oturumunun ardından sempozyum sonuç bildirgesi Şeker-İş Sendikası Genel Başkanı İsa Gök tarafından okundu. “Şekerin Geleceği-Sektörde Yıldız Ülke Olabiliriz” sempozyumunun uluslararası düzeyde her yıl belirlenen gün ve saatte düzenlenerek geleneksel hale getirileceği kaydedilen açıklamada, şu ifadelerle yer verildi:

“Sempozyumun bundan böyle katılımcı sivil toplum kuruluşlarının da görüş ve önerileri doğrultusunda, ‘Türkiye Şeker Platformu’ adı altında yeni bir oluşum şeklinde gerçekleştirilmesi düşünülmektedir. Kurulması düşünülen Türkiye Şeker Platformu, bundan sonraki dönemde isimleri belirlenecek, altyapısı ve tüzüğü oluşturulacak olan men-sup üye kuruluşları ile ilk etapta dönem sözcülüğünü Şeker-İş Sendikası'nın yapacağı ortak bir basın toplantısı ile kamuoyunun karşısına çıkacak, amaç ve hedeflerini burada açıklayacaktır. Sempozyumda sanayimizin tüten bacaları, ülkemizin en büyük katma değer yaratan biri olan şeker sektörü ve fabrikalarının özelleştirilmesi sürecinde Danıştay'ın verdiği kararların kendini inkar,

işçi ve çiftçiyle alay eden kararlar olduğu kanaatine varılmıştır. Platform üyesi tüm sivil toplum kuruluşları, Şeker-İş Sendikası'nın şube başkanlıkları aracılığıyla bölgelerinde ortak basın açıklamaları yapacak, iktidar ve muhalefet partilerini ziyaret ederek, kamuoyu bilgilendirmeleri ve yerel medyada şeker fabrikalarının özelleştirilme sürecinde ekonomi ve sağlık boyutunu masaya yatıracaktır. Çoğulcu, katılımcı bir toplum yapısının oluşmasını sağlamak suretiyle

temel bazda projeler üretilerek kaynak sağlanacak ve bunlar uygulamaya geçirilecektir. Eğitim, sosyal refah ve istihdam konularında hükümet politikalarına paralel ya da alternatif sorumluluklar

üstlenilecektir. Türkiye Şeker Platformu üyesi kuruluşlar, şeker fabrikalarının özelleştirilmesinin şeklen yanlış olduğu kanaatinden hareketle özelleştirilme kapsamındaki mevcut şeker fabrikalarının şeker pancarı üreticilerine, işçilere, taşıma sektörüne, sulama birliklerine, ziraat odalarına, yöre esnafı ve halkın içinde bulunduğu yeni bir oluşuma devredilmesi gerektiği ve bundan sonra bu yönde hareket etmek üzere ortak kararlar alacaktır.”





TÜRK-İŞ Genel Sekreteri Pevrul Kavlak:

“Yabancı yatırımcılar ülkemize geldiklerinde çok farklı bir niteliğe bürünüyorlar. Yatırım yaptıkları diğer ülkelerde çalışanları sendikaliyen, Türkiye’deki işçilerinin sendikalaşmasından rahatsızlık duyuyorlar.”

14

UNI IKEA Küresel Sendikalar Birliği toplantısı 6-8 Mart 2012 günlerinde İstanbul’da yapıldı. IKEA’da örgütlenen tüm sendikaları İstanbul’da bir araya getiren toplantı sonunda, sendikalar birliği oluşturuldu. Dünya genelinde faaliyet yürüten IKEA mağazalarında çalışan işçiler küresel sendikaların desteği ile güçlerini birleştirdi.

Böylece bugüne kadar yüzlerce küresel sözleşme imzalayan UNI (Uluslararası Sendikalar Ağı) Küresel Sendikası, dünya genelinde imzaladığı küresel sözleşmelere bir yenisini daha ekledi.

IKEA’da örgütlenen tüm sendikaların katılımı ile gerçekleşecek toplantı, Koop-İş Sendikası’nın ev sahipliğinde gerçekleşti. Koop-İş Sendikası Genel Başkanı Eyüp Alemdar, toplantının açılışında yaptığı konuşmada, IKEA işyerlerinde er ya da geç örgütleneceklerini, bunu başarmak için uluslararası sendikal

desteğe ihtiyaç duyduklarını söyledi. Alemdar, tüm iyi niyetli sosyal diyalog çabalarına rağmen, IKEA işverenin sendika karşıtı tutumunu sürdürdüğünü, bu tutumunda devam etmesi ve sendikaya üye olan işçileri işten atması durumunda, tepkilerinin sert olacağını söyledi.

Toplantıya katılan TÜRK-İŞ Genel Sekreteri Pevrul Kavlak da bir konuşma yaptı. Kavlak konuşmasında şunları söyledi:

“19. yüzyılda sanayi devrimi koşullarında ortaya çıkan Avrupa işçi sınıfı, o dönemin zor koşullarında hak ve özgürlükler mücadelesi vermiştir. Bugün tüm dünyada işçiler adına kazanılmış ne kadar hak varsa, büyük oranda Avrupa işçi sınıfının mücadeleleri sonucunda elde edilmiştir. Bugünlerde korumak için mücadele verdiğimiz “sosyal devlet” olgusu, o günün mücadeleleri sonucunda ortaya çıkmıştır. Bugün sosyal

devletin unsurları olan sosyal güvenlik hakkından işçi sağlığı ve güvenliğine, eğitim ve sağlık hakkına kadar birçok hak, sosyal devletin olmazsa olmazları olarak anayasalara, yasalara girmiştir. Avrupa’da 1940’lı yıllardan itibaren ortaya çıkan uluslararası sendikal örgütlenmeler yoluyla, bu birikim gelişmekte olan ülkelere aktarılmış, bu ülkelerin sendikal hareketleri, Avrupa işçi sınıfının kazanımlarından yararlanma imkanı bulmuştur.

Ülkemizde ise, işçi hareketi 60’lı yıllardan sonra etkinlik kazanmış, grev ve toplu iş sözleşmesi hakları ancak bu dönemde yasal güvenceye kavuşmuştur. Ülkemizde yaşanan bu gelişmede de, Avrupa işçi sınıfının kazanımlarının ve gücünün etkisi büyüktür. O dönemde birçok gelişmekte olan ülke gibi, Türkiye de, Avrupa işçi sınıfının kazanımlarından yararlanma şansına sahip olmuştur.



Ancak dünyamız bugün artık başka bir süreçten geçmektedir. Küreselleşme olgusuyla birlikte ortaya çıkan gelişmeler, özellikle de bizim gibi ülkelerde, işçi hareketi açısından vahim bir tablonun ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Hedef, insanlığın en önemli kazanımlarından biri olan sosyal devlettir. Sosyal devletin kazanımlarını, küresel güçlerin talepleri doğrultusunda ortadan kaldırmaktır. Küresel güçlerin amacı; sanayi devrimiyle birlikte örgütlenmeye başlayan, önemli kazanımlar elde eden emekçilerin örgütlü gücünü yok etmektir. Amaç; emekçilerin, daha iyi bir ücret ve daha iyi bir yaşam ve çalışma koşulları için verdikleri mücadeleden öncülüğünü yapan örgütleri olan sendikaları bitirmektir. Dünyada ve sendikal hakların gelişme aşamasında olan ülkelerde, sendikal hareket dört duvar içine hapsedilmek istenmektedir. Emekçiler bir lokma bir hırkaya mahkum edilmekte, hak arama unutturulmaktadır.

Küresel sermayenin hedefi, sosyal güvenlik haklarını, ücretsiz eğitim ve sağlık haklarını, kıdem tazminatı haklarını, örgütlenme, grev ve toplu sözleşme haklarını ortadan kaldırmaktır. Esnek çalışma modellerini emekçilere dayatmaktır. Uygulanan neoliberal politikaların en belirgin sonuçlarından biri de işsizliğin yaygınlaşmasıdır. Dünyanın egemenlerinin ülkelere biçtiği ekonomik modellerle, ucuz emeğe dayalı, düşük katma değerli, düşük teknoloji üretim yapıları adeta dayatılır hale gelmiştir. Bunun sonucu olarak da yaşamakta olduğumuz ekonomik kriz, başta çalışanlar olmak üzere dar ve sabit gelirli kesimlerin hayatını alt üst etmiştir. İş kaybetme korkusu bir karabasan haline gelmiş, sosyal devlet olgusu ve çalışma barışı örselenmiştir. Sermaye kesiminin daha fazla kar etmek için getirdiği düzenlemeler, yoksullaşma, düşük ücret, işsizlik gibi çalışma ve yaşama koşullarında insani değerleri aşındıran,

toplumu tahrip eden olumsuzluklara yol açmıştır.

Türkiye’de sendikal örgütlenme konusunda ciddi sorunlar yaşanmaktadır. Ülkemizde 1980’li yıllarda, 45 milyon nüfus içinde 2,5 milyon sendikalı işçi vardı. Bugün ise 75 milyona yaklaşan nüfusumuza rağmen, sendikalı sayısı 600-700 binler arasında gidip geliyor.

İşverenlerimiz sendikal örgütlenme konusunda zorluklar çıkarıyor. Biz bunlara alıştık, onlarla mücadele diyor, sonunda örgütlenmeyi gerçekleştiriyoruz. Ancak bizim asıl anlamakta güçlük çektiğimiz, ülkemize gelen yabancıların, özellikle de Avrupalı yatırımcıların bu konudaki tutumudur. Yabancı yatırımcılar ülkemize geldiklerinde çok farklı bir niteliğe bürünüyorlar. Yatırım yaptıkları diğer ülkelerde çalışanları sendikaliyken, Türkiye’deki işçilerinin sendikaya girmelerinden rahatsızlık duyuyorlar. Bunu açıkça engelliyorlar.

Tabii bu durumda yalnızca yabancı yatırımcıyı suçlamak da doğru değil. Çünkü ülkemizi ucuz emek cennetine çevirmek isteyenler, sendikal hak ve özgürlükleri görmezden gelenler, bu yatırımcılara davet yaparken onlara bu tür kolaylıklar da sağlıyorlar. “Siz yeter ki gelin, sendika falan olmaz, olursa da işçiyi atarsınız” diyorlar. Temel neden budur. Yabancı yatırımcılar da zaten bu nedenle geliyorlar.

Ancak, demokrasinin beşiği olduğu bilinen, sendikal hak ve özgürlükler konusunda tüm dünyaya örnek olmuş Avrupalıların bu tutumu bizim için kabul edilemez. Biz Avrupalı dostlarımızın, kendi işçilerine hak gördüklerini, Türk işçisinden esirgemek gibi bir düşünceleri olduğunu düşünmek dahi istemiyoruz. Avrupa işçi sınıfının yarattığı birikimleri, kendilerinden başkaları için yok saydıklarını aklımıza getirmek istemiyoruz. Avrupa Birliği’nin

sendikal haklarla ilgili normlarını, bizim gibi ülkeler için küresel kapitalizmin acımasız kurallarına kurban etmelerini kabul edemiyoruz.

Ben ülkemizin en büyük işçi sendikasını genel başkanım. Metal sektöründe örgütlü olduğumuz yaklaşık 400 işyerinin 73 kadarı ya yabancı sermayelidir ya da yabancı ortaklıdır. Biz Türk Metal Sendikası olarak uzun yıllardır bu işyerlerinde çalışma barışını en üst düzeyde tesis etmiş durumdayız. Bugüne kadar yabancı işverenlerimizle aramızda ciddi hiçbir sorun yaşanmamıştır. Bizim örgütlü olduğumuz tüm işyerlerinde çalışma barışı vardır, huzur vardır, verimlilik vardır, iş sağlığı ve güvenliği vardır.

Konfederasyonumuza bağlı Koop-İş Sendikamız da, çağdaş sendikacılık anlayışını benimseyen, örgütlenme mücadelesi içindeki bir sendikamızdır. Koop-İş’in TÜRK-İŞ topluluğu içinde saygın bir konumu vardır. Bu sendikamız, geçtiğimiz yıl çokuluslu bir yapı market olan Praktiker’de örgütlenmiş ve toplu iş sözleşmesini imzalamıştır. Praktiker’e çalışma barışı gelmiştir, huzur gelmiştir. Hepsinden de önemlisi, insan onuruna yakışır bir çalışma düzeni gelmiştir.

Aynı düzenin, Koop-İş Sendikamızın örgütlenme mücadelesi verdiği IKEA işyerlerinde de yaşanmasını istiyoruz. Koop-İş, IKEA işyerlerinde sonunda örgütlenecektir. Dileğimiz bunun çalışma barışı içinde sağlanmasıdır. Hiçbir işçimize en küçük bir zarar gelmeden sonuçlanmasıdır. TÜRK-İŞ topluluğu, bu örgütlü mücadelede Koop-İş Sendikamızın yanındadır ve her türlü desteği verecektir.

Ancak uluslararası sınıf dayanışmasının önemini de unutmamak gerekmektedir. Bu mücadelede, sizlerin de Koop-İş Sendikamızın yanında olduğunu görmek bizleri mutlu etmiştir.”

Anayasa Platformu Toplantıları Sürüyor

Atalay: “Toplumumuzun taleplerini dikkate alan özgürlükçü, eşitlikçi, demokratik ve sosyal bir anayasa talep ediyoruz.”

Anayasa Platformu Girişim Grubunu oluşturan 13 sendika, meslek örgütü ve sivil toplum kuruluşunun katılımıyla düzenlenen ‘Anayasa Vatandaş Toplantıları’nın son durağı 4 Mart 2012 günü İzmir’de yapıldı. Toplantı dizisinin beşincisi durağı olan İzmir, daha önceki toplantıların yapıldığı Ankara, Konya, Edirne ve Diyarbakır arasında en fazla katılımın gerçekleştiği il oldu. Toplantı, kadın katılımı açısından da diğer illerin önüne geçti.

Kültür Park İzmir Uluslararası Fuar Alanı’nda yapılan toplantıya, TBMM Başkanı Cemil Çiçek, TBMM Anayasa Uzlaşma Komisyonu’nun AKP, CHP, MHP ve BDP’li üyeleri,

Anayasa Platformu Üyeleri, yerel ve ulusal STK temsilcileri ile vatandaşlar katıldı. Toplantıda Konfederasyonumuzu Genel Mali Sekreter Erğün Atalay temsil etti.

İzmir’deki toplantıya katılan ve Anayasa Platformunu oluşturan kuruluşlar şunlar: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ), Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu (TESK), Türkiye Ziraat Odaları Birliği (TZOB), Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB), HAK-İŞ, Memur-Sen, Türkiye Kamu-Sen, Türkiye Barolar Birliği, Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği,

Türk Veteriner Hekimleri Birliği, Türkiye Seyahat Acentaları Birliği, Türkiye Noterler Birliği, MÜSIAD, TÜMSİAD, ASKON, TUSKON, Türkiye Emekliler Derneği.

TBMM Başkanı Cemil Çiçek de konuşmasında, yeni bir anayasanın yumrukların sıkıldığı bir ortamda yapılamayacağını, insanların birbirinin elinin sıkıldığı bir ortamda yapılabileceğini belirterek, “Geleceğimizi teminat altına alacak, Türkiye’ye yeni kazanımlar gerçekleştirecek bir anayasa yapmak istiyoruz” dedi.

Çiçek, İzmir’in yakın tarihte demokratik kazanımların elde edilmesinde önemli payı olduğunu ifade ederek, “İnanıyorum ki bu yeni dönemde de yeni anayasa yapım



sürecinde en büyük katkıyı buradan alacağız” dedi. Toplantıya katılan siyasiler olarak buraya görüş beyan etmeye gelmediklerini, toplumun bu konudaki fikirlerini, önerilerini almaya geldiklerini belirten Çiçek, böylesi toplantıların çağdaş ülkelerde yapılan modeliyle ilk kez gerçekleştirildiğine işaret etti.

Anayasa Platformu’nun İzmir toplantısında konuşan TÜRK-İŞ Genel Mali Sekreteri Ergün Atalay ise şunları söyledi:

“Bir askeri darbe ürünü olan 1982 Anayasası’nın değiştirilmesini savunuyoruz. Anayasamız, tüm toplumumuzun taleplerini dikkate alan özgürlükçü, eşitlikçi, demokratik ve sosyal bir anayasa olmalıdır.

1982’den bu yana hem dünya hem Türkiye çok değişti. Değişime ayak uydurmanın bir gereği olarak 1982 Anayasası’nın da artık değiştirilmesi gerekiyor. 1982 Anayasası’nın pek çok hükmü değiştirildi ama yeterli olmadı.



Demokratik ve insan haklarına dayalı bir Anayasanın olmazsa olmazı sosyal devlet ilkesidir. Anayasa, ekonomik açıdan güçsüz konumdaki işçilerin, çalışanların kendilerini koruması, haklarını geliştirmesi için onların haklarını

güvence altına almalıdır. Bu haklar sendikalaşma, toplu sözleşme ve grev hakkıdır. 1982 Anayasası’nda yer alan “sosyal devlet” ilkesi kağıt üzerinde kalmıştır.

Anayasanın sendikal haklara ilişkin 51, 52, ve grev hakkını sınırlayan 54. maddeleri, sendikal hakları güvence altına almak amacıyla değil sınırlamak amacıyla kaleme alınmıştır. Bu maddeler aynen duruyor.

Grev hakkı, dayanışma grevi, genel grev dahil olmak üzere güvenceye alınmalı. 1982 yılından bu yana değişmeyen 54. madde değişmeli, grev yasakları mutlaka kaldırılmalıdır. Lokavt Anayasa metninden çıkarılmalıdır. Hazırlanacak yeni Anayasadan, başta ILO sözleşmeleri olmak üzere, Birleşmiş Milletler, Avrupa Konseyi ve Avrupa Birliği’nin sendikal haklar hukukuna aykırı olan kuralları ayıklanmalıdır. Anayasa işçi ve emekçilerin haklarının kısıtlandığı bir metin olmamalıdır.”

Anayasa Platformu

Konuşuyor

Anayasa Platformu

Konuşuyor

anayasaplatformu.net

Anayasa Platformu

Türkiye Konuşuyor

www.anayasaplatformu.net

Anayasa Platformu

Türkiye Konuşuyor

www.anayasaplatformu.net

Anayasa Platformu

Türkiye Konuşuyor

www.anayasaplatformu.net



K PROGRAMLI TEFTİŞLERİN PLANTISINA LDİNİZ t 2012

Sorunları birlikte çözmeye varmısınız?
Teftişini birlikte yapmanın kültürünü oluşturalım
Çalışma Barışına Katkıda Bulunalım



TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreteri Ramazan Ağar:

“Çalışanların istikrarlı bir şekilde istihdam edilmeleri, insan onuruna yaraşır gelir ve çalışma şartlarına sahip olması temel bir haktır.”

TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreteri Ramazan Ağar, 22 Şubat 2012 günü, İş Teftiş Ankara Grup Başkanlığı'nın Programlı Teftiş Tanıtma Toplantısına katılarak bir konuşma yaptı. İş Teftiş Ankara Grup Başkanlığı tarafından, çalışma hayatı ile ilgili olarak 2012 yılının bundan sonraki aylarında uygulanacak olan programlı teftişler hakkında yapılan tanıtım toplantısında çalışma hayatının güncel sorunlarına değinen Ağar şunları söyledi:

“Çalışma hayatı, bir anlamda ülkede uygulanan ekonomik ve sosyal politikaların bire bir yansıdığı dinamik bir alan olarak kendini göstermektedir. Küresel ölçekte yaşanan değişim ve gelişim çalışma şartlarını doğrudan etkilemektedir. Üretim

yapısındaki değişiklikler, kullanılan araç ve gereçlerdeki yenilenmeler, çalışma yöntemlerindeki farklılıklar çalışma hayatına doğrudan yansımaktadır. Bütün bu gelişmeler “insana yakışır iş ortamı” arayışını ve uygulamasını gerekli ve zorunlu kılmaktadır. İnsanca çalışma ortamında çalışanların kendilerini bir değer olarak görmeleri temel yaklaşımdır.

Ülkedeki çalışma koşulları; istihdam türlerine, çalışma saatlerine, işin fiziksel ortamına, çalışma düzenine, çalışma sürelerine veya sendikal örgütlenmeden bilgi ve danışma sürecinin işlerliğine, katılıma, gelirler ve ödeme sistemlerine ya da iş dışı yaşama kadar çeşitli konulardaki durumu kapsamaktadır. Çalı-

şma hayatını düzenleyen mevzuat bu alanda var olan talep ve ihtiyacın karşılanmasına yönelik olarak ortaya çıkmıştır. Ülkelerdeki çalışma ortamının gerçekçi bir portresinin ortaya konulması çalışmalarında temel kriter “insancıl çalışma ortamı” kavramıdır.

Çalışanların, işlerinin düzeni, çalışma hızları, çalışma zamanları ile izin zamanlarının belirlenmesi gibi konular üzerinde denetim ve kontrol yetkisi çoğu zaman bulunmamaktadır. Toplu iş sözleşmesi kapsamında olan sınırlı sayıdaki işçi, sendikaları aracılığıyla, çalışma ilişkileri ve ortamının iyileştirilmesini sağlamaktadır. Böyle bir ortamda çalışan kişinin verimlilik düzeyinin yüksek olduğu da bilinmektedir.



Ancak ülkemizde, son dönemde azalmış olsa da kayıt dışı istihdamın yaygın olduğu işyerlerinde, çalışma mevzuatının uygulanmasında sıkıntılar yaşanmaktadır. Küçük ölçekli, çalışan işçi sayısının on kişiden az olduğu işyerleri ülkemizde ağırlıklıdır.

Çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasının denetlenmesi ve burada devlete düşen görev ve sorumluluklar önem kazanmaktadır. Çalışanların istikrarlı bir şekilde istihdam edilmeleri, insan onuruna yaraşır gelir ve çalışma şartlarına sahip olması temel bir haktır. Bu ortamın sağlanması da öncelikle devletin görevidir. Ülkedeki çalışma mevzuatının, evrensel hukuka uygun olmasının yanı sıra, uygulanması gerekmektedir. Uygulamayan hakkında müeyyide uygulanması hukuk devletin gereğidir.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kabul ettiği sözleşmelerde, yayınlamış olduğu çeşitli raporlarda da vurgulandığı üzere "iş teftiş hizmetleri" kurallarının uygulanmasında önemli role ve önceliğe sahiptir. Çalışanlara insana yakışır çalışma şartlarının oluşturulması düşüncesi tüm düzenlemelere ve uygulamalara hakim kılınmalıdır. Rekabet gücü, emek maliyetini daha da düşürecek esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılmasıyla sağlanamaz. İşçilerin yaşama ve çalışma koşullarını daha da geriletecek bu ve benzeri yaklaşımlar çalışma yaşamında sıkıntı yaratacak konulardır. Sendikal hak ve özgürlüklerin kullanıldığı, sosyal güvenlik hakkının var olduğu, çalışma koşullarının olumlu olduğu, işçi-işveren arasında sosyal diyalogun kurulduğu ve sağlıklı işletildiği bir yaklaşım, çalışma yaşamının temeli olmalıdır.

Kuşkusuz iş müfettişlerinin öz-lük haklarının ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi, kadrolarının iş yükü dikkate alınarak genişletilmesi de bu toplantıda vurgulanması gereken husus olmaktadır."

İş Sağlığı ve Güvenliği Semineri

Konfederasyonumuz tarafından düzenlenen İş Sağlığı ve Güvenliği Seminerleri 2012 yılı programı Adana'da düzenlenen toplantıyla başladı.

Toplantının açılışında, TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreteri Ramazan Ağar bir konuşma yaptı. Ağar, konuşmasında şunları söyledi:

"2010 yılı SGK istatistiklerine göre, 62.903 iş kazası, 533 meslek hastalığı olgusu meydana gelmiş, bunların 1.454'ü ölümle sonuçlanmıştır. İş kazaları sonucu 1.976, meslek hastalıkları sonucu 109 kişi olmak üzere 2.085 kişi ise sürekli iş göremez hale gelmiştir. Ülkemizde SGK tarafından tutulan istatistikler sadece sigortalı işçilerle sınırlıdır. SGK verilerinin sadece sigortalıları kapsadığı, sigortalıların sayısının da yaklaşık 10 milyon kişi olduğu, buna karşılık toplam istihdamın yaklaşık 22.5 milyon kişi olduğu düşünülürse, gerçekte iş kazaları ve buna bağlı olarak ölümlerin, meslek hastalıklarının çok daha fazla olduğu anlaşılmaktadır.

ILO'nun hazırladığı "Güvenlik Kültürü Raporu"na göre, meslek hastalıklarının tümü, iş kazalarının yüzde 98'i önlenabilir kazalardır. Türkiye'de meydana gelen iş kazalarında ve ölümlerde artış söz konusudur. Günümüzde özelleştirme, taşeronlaştırma, sendikasızlaştırma ve esnek çalışma biçimleri Türkiye'de sağlıklı ve güvenli bir çalışma hayatını işçilerimize dayatmaktadır. Türkiye'de kayıt dışı ekonominin var olduğu bir yapıda, sosyal güvenlik haklarına uyulmamakta, var olan haklar geriletmeye çalışılmakta, sigortasız, kaçak işçi çalıştırma her geçen gün yaygınlaşmaktadır."

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği tablosunun olumsuz olmasının nedeni, bu alanda ciddi önlemlerin alınmamasıdır. Diğer bir deyişle, iş sağlığı ve güvenliği politikalarıyla stratejilerinin sosyal tarafların katılımlarıyla etkin bir biçimde uygulanamamasından kaynaklanmaktadır. Ülkemizdeki kayıt dışılık ve örgütsüzlük iş kazalarını üretücü boyutlara taşımaktadır.

Öte yandan, iş kazalarının yüzde 58'inin işyeri büyüklüğü 50'nin altında işçi çalıştıran işyerlerinde olması dikkat çekicidir. Türkiye iş kazalarında dünyanın en önde gelen ülkelerinden biri iken, meslek hastalıklarında ise sonlarda gelmektedir. SGK verilerine göre meslek hastalığı vaka sayısı çok düşüktür. SGK 2010 yılı istatistiklerine göre 533 meslek hastalığı vakası tespit edilmiştir. Bu sayı ülkemiz için oldukça düşük bir sayıdır. Bunun nedeni meslek hastalığı olgularının saptanamamasıdır. Oysa gelişmiş ülkelerde, örneğin Almanya'da her yıl en az 40.000 meslek hastalığı olgusunun rapor edildiği bilinmektedir.

TÜRK-İŞ olarak iş sağlığı ve güvenliği alanındaki görüşlerimizi her platformda dile getiriyor, ilgili birimlere raporlar sunuyor, iş kazaları ve meslek hastalıkları konusunu eğitim seminerlerimizde işliyor, meslek birlikleri ve odalar ile ortak sempozyumlar düzenliyor, kitaplar yayımlıyoruz. Ama bunların yeterli olduğu söylenemez. Başta devlet olmak üzere, sosyal taraflar, ilgili meslek birlikleri ve odalar olarak birlikte çalışmalıyız.



TÜRK-İŞ Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Nazmi Irgat:

“Demokrasilerde sendikal düzen var olacaktır. Türkiye paylaşmayı, sendikalaşmayı ve işçi hakkını öğrenecektir.

TÜRK-İŞ Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Nazmi Irgat, geçtiğimiz ay Afyon, İzmir, Bursa ve Çorlu’da şube başkanları ile toplantılar gerçekleştirdi. Irgat, şube başkanları ile basın çalışanlarının katıldığı kahvaltılı toplantılarda, çalışma hayatının güncel sorunları hakkında bilgi verdi, teşkilatın sorunlarını dinledi.

TBMM gündemindeki, “Toplu İş İlişkileri Kanunu”, örgütlenmenin önündeki engeller, Ulusal İstihdam Stratejisi ve kıdem tazminatı konularında şube başkanlarına bilgi veren, Irgat, TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu

olarak bölge temsilciliklerimize bağlı şube başkanları ile sık sık biraya gelececeklerini ifade etti.

Nazmi Irgat, İzmir’de yaptığı konuşmada, Türkiye’de sanayileşmede büyük yol alınmasına rağmen çalışanların sendikal haklarını alamadıklarını belirterek şunları söyledi.

“Ne yazık ki bazı işyerlerinde işveren sendikal haklarını isteyen işçiye şiddete varan ters bir duruş sergiliyor. Oysa unutulmamalıdır ki sendikal örgütlenme başta insan hakkı olmak üzere anayasal bir haktır. Türkiye’de acımasız rekabet

koşullarında ekonomiye sendikalar yön vermektedir. Sermayenin küreselleştiği dünyada emeğinde örgütlenmesi ve küreselleşmesi gerekir. Çalışanlara buradan çağrı yaparak, sendikalarda yer almalarını istiyoruz. Çalışanların çalışma hayatının ve demokrasinin önderi olan TÜRK-İŞ çatısı altında örgütlenmelerini istiyoruz”

Irgat, geçtiğimiz ay içinde TÜRK-İŞ Bursa Bölge Temsilciliğinde şube başkanları ile bir araya geldi. Irgat, burada yaptığı konuşmada işverenlere sendikaların örgütlenmesi konusunda yardımcı olmaları

**Nazmi Irgat**

TÜRK-İŞ Genel Teşkilatlandırma Sekreteri

çağrısında bulunarak “Bugüne kadar sendikanın girdiği her işyerinde, verimlilik, üretim ve kalite artmış, sendika geldiği için hiçbir işyeri kapanmamıştır” dedi.

Çorlu’da, Trakya’da bulunan şube başkanları, TÜRK-İŞ 1. Bölge Temsilcisi Faruk Büyükkucak ve basın çalışanlarının katıldığı bilgilendirme toplantısında konuşan Irgat şu görüşleri dile getirdi:

“2012 yılı Türkiye için önemli bir yıl olacak. Ekonomik sıkıntıları, işsizliği, sendikalaşmanın önündeki engelleri aşmak için el ele vermeliyiz ve akıllı hareket etmeliyiz. Tüm toplumumuz TÜRK-İŞ’ten önemli atak ve çalışma bekliyor. Çünkü TÜRK-İŞ ülkemizin en büyük ve güçlü sivil toplum kuruluşudur.

Yürürlükte bulunan yasaların işçi hak ve özgürlüklerini düzenleyen hükümleri uygulanmazsa çalış-

ma barışı sıkıntıya düşer. Yalnızca çalışma barışı da değil, ülke sıkıntıya düşer. Çalışan işçiler yasal haklarını kullanamaz konuma getiriliyor. İşverenler sendikalara ve işçilere önyargılı davranıp sendikalaşmaya karşılar. Böyle sosyal barış ve sosyal adalet olamaz. Despotlukla bir yere gidilemez. Tüm kesimler bunu anlamalı, sosyal diyalog, sosyal sorumluluk olacaktır. Türkiye ILO tarafından sorgulanır konuma düşmüştür.

Şu anda sanayileşmede İstanbul’dan sonra pilot bölge Trakya’dır. Artık sanayi bu bölgeye göç ediyor. Sanayide çalışanların sendikalı olması için biz yola çıktık. Trakya’da sendikaların kurdukları örgütlenme büroları çalışma yapacaklardır.

Herkes şunu bilsin ki, insan hakları, sendikalaşmadan geçer. Siz

basın mensupları da çalışan insanların sendikalı olması için destek verin, bu konuda bizlere yardımcı olun. Sendikasız işçinin hak ve hukuğu korunamaz, ücretleri düşük olur. Fedakarlık tek taraflı olmaz. Hükümet ve işverenler de fedakarlık yapacak ki sosyal barış sağlanmış olsun. Çalışanlar milli gelirden adil pay alsın.

Ülkemizde çalışan kesim birinci sınıf insan muamelesi görmek istiyor. Çünkü üretimi işçi gerçekleştiriyor. Ne yazık ki ürettiğinin yarı alını terinin karşılığını alamıyor. Dünya gelir adaletsizliğinin en fazla olduğu üç ülke arasında Türkiye de var.

Demokrasilerde sendika, işçi olacaktır. Türkiye paylaşmayı, sendikalaşmayı ve işçi hakkını öğrenecektir. İşçiler TÜRK-İŞ çatısı altında hak mücadelesi yapacaktır.”

DOSYA

Örgütsüzlerin Örgütlenmesi

Nazmi Irgat

Bolat Ankaralı

Prof. Dr. Ufuk Aydın

Prof. Dr. Gamze Yücesan-Özdemir

Mehmet Çırık

Devrim Duman

Dr. Sinem Yıldırım

Gülhan Benli

Timurhan Yalçın

Çiğdem Demircan

Kutlu Dane

Elvan Demircioğlu

Murat Muslu



Örgütsüzlerin Örgütlenmesi

Dünya ve Türkiye sendikal hareketinin hali hazırda karşı karşıya olduğu en önemli sorunların başında üye kaybı ve yeni üyelere ulaşma konusunda yaşanan zorluklar gelir. Nicelikte gerileme, sendikaların kamuoyunda etkin birer demokratik kitle örgütü olma niteliğini de olumsuz yönde etkiler.

Editörden

Son otuz beş kırk yıllık süreç içinde endüstri ilişkilerinin geçirmiş olduğu dönüşüm ve buna bağlı olarak sendikalara karşı geliştirilen stratejiler yukarıda belirtilen sorunların ortaya çıkmasındaki temel etkenlerdir.

Nitelikli koşullara sahip istihdam şansının olduğu dönemdeki sendikal işçi profili ve sendikal örgütlenme stratejileri günümüz koşullarına göre farklılık gösterir. Söz konusu profil ve stratejiler temel alınarak önümüzdeki döneme ilişkin bir örgütlenme planının hazırlanması ortaya konan çabaların boşa gitmesine yol açacaktır.

Emek piyasasına kısaca göz atıldığında farklı adlarla anılan işçilik/çalışma biçimlerinin yaygınlaştığı ve bundan sendikal örgütlülüğün de etkilendiği görülür. İşçi olmasına, ücretli bir iş ilişkisi içinde bulunmasına rağmen hukuki düzenlemelerden, işveren baskısından veya kişisel bakış açısından dolayı birçok emekçi günümüz koşullarında sendikal örgütlülüğün ve toplu iş sözleşmelerinin kapsamı dışında kalmaktadır.

Bu durum hem sendikalar hem de örgütsüz bir şekilde çalışma hayatında tutunmaya çalışanlar açısından sorun yaratmaktadır. Günümüz koşullarında var olan farklı istihdam biçimlerini anlamak, bu biçimler altında çalışanların sendikal örgütlenme mücadelelerinde ne gibi deneyimler yaşadığını bilmek sendikaların yaşadığı güç kaybının önüne geçmek ve yeni örgütlenme alanları açmak açısından yaşamsal öneme sahiptir.

Bu nedenle TÜRK-İŞ Dergisinin bu sayısındaki dosya konusunun başlığı “Örgütsüzlerin Örgütlenmesi” olarak belirlenmiştir. Dosyada farklı alanlardaki örgütlenme deneyimlerinde bizzat yer almış sendikacı ve dernek üyeleri ile bu alanlara ilişkin bilimsel araştırmalar yapmış akademisyenlerin çalışmalarına yer verilmiştir. Bu dosya, var olan sorunları anlamadan geleceğe yönelik adımlar atılamaz düşüncesiyle hazırlanmıştır.

Var olan sorunların anlaşılması amacıyla fikirlerini ve deneyimlerini paylaşan tüm yazarlara ve dosyaya katkı sağlayanlara teşekkürler.

Güven Savul

“Emek kesimi büyürken örgütlü gücü azalmaktadır. TÜRK-İŞ tüm örgütsüz kesimlerin örgütlenme mücadelesine destek verecektir.”

■ Nazmi IRGAT / TÜRK-İŞ Genel Teşkilatlandırma Sekreteri

TÜRK-İŞ 21'inci Olağan Genel Kurulu sonrasında yeni bir döneme girmiş bulunmaktayız. Bu dönem geçmişten beri karşı karşıya olduğumuz sorunlarla mücadele açısından yeni stratejiler belirleyip harekete geçme dönemidir.

Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de sendikal hareket ciddi sorunlarla karşı karşıyadır. Sendikalar uzun süredir yeni üye örgütleyebilmek bir yana, mevcut üye sayılarını korumaya çalışmaktadır. Başta özelleştirmeler, çalışma biçimlerinin değişmesi, çalışma ilişkilerini yeniden düzenleyen yasalar, sendikal örgütlülüğün hem küresel hem de ulusal düzeyde kan kaybetmesine yol açan etkenlerdir. Küreselleşmeyle birlikte dünya ekonomik sisteminin yeniden yapılanması ve süreçte sendikal örgütlülüğün ekonomik gelişimin önünde bir “engel” gibi görülmesi de yaşadığımız sorunları oluşturan uygulamaların fikrîsel alt yapısıdır.

Günümüz koşullarında örgütlenmeyle ilgili sorunların yaşanmasında iki ana neden vardır. Bunlardan ilki küresel sermayenin emeğe ve emek örgütlerine uzun süredir yürüttüğü etkisizleştirme girişimleridir. Diğer ise emeğin kendini örgütlü olarak ifade edebildiği yegane örgütler olan sendikaların, bu etkisizleştirme girişimleri karşısında doğru stratejiler belirleyip güncel koşullara uygun örgütlenme faaliyetleri yürütememesidir.

Hem dünyada hem de Türkiye’deki sendikal anlayış 20’inci yüzyılın çalışma koşullarını ve endüstri ilişkilerini temel alan bir felsefeye sahiptir. Diğer bir ifadeyle sendikalar, günde sekiz saat çalışan, günümüz koşullarına göre istihdam güvencesi olan ve sanayi temelli üretim yoğun olduğu koşullarda işçileri örgütlemiştir. Söz konusu işçilerin belli bir oranının kamu iktisadi teşekküllerinde çalıştığı gerçeği de göz ardı edilmemelidir. Hal böyle olunca sendikalar açısından hem örgütlenme faaliyetleri hem de mevcut üyelerin sendikayla ilişkileri -günümüze göre- çok daha rahat bir ortamda yürütülmüştür.

Dünya geneline bakıldığında, küreselleşmenin 1970’lerden itibaren etkili olmaya başlamasıyla birlikte maliyetleri azaltma uğruna hem işçi hakları üzerinde baskı kurulması, hem de çalışma koşullarının (sekiz saatlik işgününün ve emekliliğe kadar sürekli istihdam edilmenin bir standart olmamaya başlaması) değiştirilmesi söz konusudur.

Türkiye’de işçi hakları üzerinde baskı kurulması ve çalışma koşullarının aşamalı dönüşümünün başlaması 1980 sonrasında yoğunlaşmıştır. Türkiye’nin küresel ekonomiyle bütünleşmesiyle ilgili yeniden yapılanma sürecinde hem işçi haklarını sınırlayan düzenlemeler hem de maliyet azaltıcı çalışma biçimlerinin endüstri ilişkilerine hakim olmasının, sendikaların güç kaybına sağlamış olduğu olumsuz yöndeki katkı yadsınamaz.

Bunlar sendikaların örgütlü gücünün azalmasındaki “dışsal” etkenlerdir. Örgütlenme konusundaki alışkanlıklar (kamusal işletmelerin örgütlenme ve toplu pazarlık konusunda -günümüz koşullarına göre- uzlaşmacı bir tutum sürdürmüş olması), çalışma hayatıyla ilgili yasal düzenlemelerin emekçilere neler getirip neler getirmeyeceğinin tam olarak tahlil edilememesi, örgütlenecek kitlelerin mavi yakalı ve fabrika düzeninde çalışan işçilerden ibaret olduğunu düşünülmesi ise sendikaların örgütlenmeyle ilgili yaşadığı sorunların “içsel” etkenleridir.

Bu noktada özeleştiri yapmak önümüzdeki dönemde atılacak adımların tespiti açısından yararlıdır. Hem küresel hem de ulusal düzeyde sendikaların sıklıkla, evden çalışma, çağrı üzerine çalışma gibi yeni çalışma biçimleri altında istihdam edilen emekçilerle iletişim kuramamış olması ve bu kitleyi örgütlenmesi gereken bir yığın olarak görememesi önemli bir eksikliktir. Yasal mevzuatların ağırlıklı olarak sekiz saatlik (fakat uygulamada bu düzenlemeye çoğunlukla uyulmamaktadır) bir işgünü içinde belirsiz süreli iş sözleşmesi altında tam zamanlı olarak istihdam edilen (standart çalışma modeli)



işçilere göre düzenlenmiş olması ve sendikaların, yasal mevzuatın yukarıda bahsedilen yeni çalışma biçimlerini kapsayacak şekilde genişletilmesini sağlayacak etkin faaliyetlerde bulunamaması da söz konusudur. Söz edilen sorunlar hem örgütlü sendikal mücadele geçmişinin daha eski olduğu ülkeler hem de Türkiye gibi sendikal örgütlenmeyle -tam anlamıyla- 20'inci yüzyılda tanışmış ülkelerde yaşanmıştır.

Küreselleşmeyle beraber imalat temelli iktisadi faaliyetlerin aşamalı bir şekilde gelişmiş ülkelere gelişmekte olan ülkelere kaydırılması ve bununla beraber hizmetler sektörünün gelişmiş ülkelerde daha görünür hale gelmesi, yeni çalışma biçimleri altında çalışan veya "işçi olmadığı" sanılan emekçilerin örgütlenme sorununun iyiden iyiye gündeme alınmasını sağlamıştır. Özellikle ABD, Avrupa ve Kanada'da 1990'lardan itibaren yarı zamanlı çalışma, vardiyalı çalışma ve evden çalışma gibi standart olmayan çalışma biçimleri altında çalışan emekçilerin örgütlenmeleriyle ilgili sorunlar tartışılır hale gelmiştir. Diğer yandan sahne sanatları, bilgisayar temelli faaliyetler olan grafik ve mühendislik tasarım işleri gibi alanlarda da emekçilerin örgütlenmesi amacıyla -yukarıda sözü edilen gelişmiş bölgeler ağırlıklı olmak üzere- çeşitli girişimlerde bulunulmaya başlanmıştır. 2000'lerden itibaren gelişmiş ülkelerde yalnızca standart istihdam modeli altında değil, aynı zamanda standart olmayan istihdam biçimleri altında çalışan emekçilerin de örgütlenmesine yönelik çalışmaların hız kazanmaya başlamıştır. Söz konusu çalışmaların hız kazanmasındaki en önemli neden -özellikle gelişmiş ülkelerde- standart olmayan istihdam biçimlerinin ve geleneksel işçi tanımlamasından farklı olarak hizmetler sektöründe yürütülen faaliyetlerin her geçen gün daha fazla emekçiyi kapsamıdır.

Eğer sendikalar son otuz beş yıllık süre içinde kaybetmiş oldukları gücü tekrar kazanıp 21'inci yüzyılda daha etkin bir mücadele yürütmek istiyorsa geleneksel işçi tabanının yanı sıra, özel sektörde standart dışı bir biçimde çalışan, kol emeğinden çok kafa emeğiyle yaşamını sürdüren işçileri de örgütlemek zorundadır. Bu, sendikalar açısından hem bir ölüm kalım hem de itibar meselesidir.

Türkiye'nin küresel ekonomiyle bütünleşme sürecinde hem imalat hem de hizmet temelli iktisadi faaliyetlerin artış göstermesi söz konusudur. İmalat temelli iktisadi faaliyetlerin artışında alt işveren uygulamalarının (taşeronlaşma) ve fason üretim yoluyla çokuluslu firmalara mal üretiminin önemli bir payı vardır. İmalat temelli iktisadi faaliyetlerde önemli bir payın tekstil sektörüne

aittir. İmalat sektörünün genişleme süreci emekçilerin niceliksel gelişimini de beraberinde getirmiştir. Bu, imalat sektöründe çalışanların sayısının artışı anlamına gelmektedir. İmalat sektöründe çalışan emekçilerin sayısındaki artış sendikaların örgütlülük potansiyeline yansımamıştır.

Sendikal örgütlenmeyi engelleyen yasal düzenlemeler, sendikal örgütlenme yapılsa dahi toplu iş sözleşmesi bağlanma sürecinde karşılaşılan sorunlar, işveren baskısı, işçilerin işlerini kaybetme korkusu ve işçilerin sendikalara karşı oluşturdıkları olumsuz fikirler gibi nedenler, imalat sektöründe işçi tabanının genişlemesine rağmen Türkiye'deki sendikal örgütlülük gücünün artış göstermesini engellemektedir. Yukarıda da vurgulandığı gibi, imalat temelli iktisadi faaliyetlerin yoğunlaşmasında özel sektörün ağırlık kazanması ve bu alanda faaliyet gösteren işletmelerin önemli bir bölümünün küçük ve orta ölçekli şirketlerden oluşması, işveren baskısı ve yasal mevzuat sendikal örgütlülüğü olumsuz yönde etkilemektedir. Diğer bir ifadeyle imalat sektöründeki faaliyetlerin bölünerek artışı (işletmelerin çok sayıda küçük ölçekli şirketten meydana gelmesi) emekçilerin örgütlenmesini engelleyen bir durumdur. Söz konusu gelişmenin kısa açıklaması şudur: İşçi sınıfı büyürken örgütlü gücü azalmaktadır.

Hizmetler sektöründeki dikkat çekici genişleme de gözden kaçmamaktadır. Bu sektör kendi içinde dikkat çekici bir biçimde alt bölümlere ayrılmaktadır. Örneğin bir banka emekçisinin yanı sıra, özel bir okulda çalışan öğretmenin de hizmetler sektörü kapsamında yer almaktadır. Bu noktada sektör içi farklılık veya benzerliklerin istatistiki hesaplamalara ve emek tarihi/emek sosyoloji alanında yürütülen çalışmalara göre farklılık göstermektedir. Hizmetler sektörünün geniş ve parçalı görünümü, bu sektörde çalışan emekçilerin sendikalara olan ihtiyaçlarını bir kez daha gözler önüne sermektedir. Günümüz koşullarında, Türkiye'de hizmetler sektöründe çalışan emekçilerin büyük bir çoğunluğunun, güvencesiz ve insan onuruna yakışmayacak istihdam koşullarıyla karşı karşıya olduğunu söylemek gerekir. Bu arada imalat sektöründe emekçilerin karşı karşıya olduğu olumsuz çalışma koşulları göz ardı edilmemektedir.

Hal böyleyken, sendikaların örgütlü gücünün zayıf olduğu sektörlerde örgütlenmek günümüz sendikal örgütlenme stratejisinin temel gündem maddelerinde biri olmalıdır. Bir yandan diğer faaliyet alanlarına göre daha yüksek ücret ve çalışma koşullarına sahip olan bilişim sektörü, diğer yandan güvencesizliğin yoğun olduğu özel güvenlik işleri gibi, hizmetler sektörünün tüm alt

bölümlerinde örgütlenmeye çalışmak, hem emekçilerin sendikalara olan bakış açılarının dönüştürülmesinde, hem de çalışma koşullarının ortaya çıkardığı güvencesizlik döngüsünün kırılmasında önemli bir adım olacaktır.

Bu adımın atılmasına, örgütlenmeyi ve toplu iş sözleşmesi bağitlamayı engelleyici yasal mevzuatın değiştirilmesi girişimlerinde bulunarak TÜRK-İŞ öncülük edecektir. 2821 sayılı Sendikalar Yasası ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasasının değiştirilmesiyle ilgili sürdürülen çalışmalara en büyük işçi sendikası konfederasyonu olarak TÜRK-İŞ'in de müdahil olması, örgütlenmenin önündeki engellerin kaldırılması açısından önemlidir.

Örgütlenme çalışması yapmak asli olarak sendikaların görevidir. Sendikaların kaybettikleri üyelerini yeniden kazanıp, yeni üyelerle güçlenmeleri sürecinde TÜRK-İŞ sendikalara, demokratik ve meşru zemindeki

her türlü desteği vermektedir ve önümüzdeki dönemde de verecektir. TÜRK-İŞ örgütsüzlüğün yoğun olduğu sektörlerdeki sendikal oluşumları ve hak arama girişimlerini de memnuniyetle karşılamakta; standart olmayan çalışma biçimleri altında istihdam edilen emekçilerin de örgütlenme hakkını ilkesel olarak savunmaktadır.

Son otuz, otuz beş yıllık süreçte yoğunlaşan sendikal bunalımın aşılabilmesi için değişen istihdam biçimleri ve bu istihdam biçimleri altında çalışan emekçilerin sorunlarına odaklanmak gerekir. Günümüz koşullarında emekçi yalnızca fabrikada çalışan işçi değildir; emekçinin kapsamına bilgisayar başında rapor yazanlar, tiyatrodan oyun sergileyenler gibi farklı alanlarda çalışanlar da girmektedir. Bu nedenle örgütlenmenin düşük olduğu veya hiç olmadığı sektörlerde örgütlenme hedefi sendikaların geleceğinin belirlenmesine ilişkin stratejinin önemli bir ayağıdır.

2005'ten 2012'ye Özel Güvenlik İşçilerinin Durumu

■ Bolat ANKARALI / Güvenlik-İş Sendikası Genel Başkanı

Bugün bir taraftan örgütlü toplumdan bahsedilirken diğer yandan örgütlenmenin önünün kesildiği topluluk özel güvenlik işçileridir. Özel güvenlik işçilerinin örgütlenme sorununu tartışmadan önce sektörün geçmişine kısaca göz atmamız gerekmektedir.

Özel güvenlik serüveni Türkiye'de 2495 sayılı Yasanın çıkması ile 1980 yıllarda başladı. Fakat 12 Eylül ürünü olan bu yasada özel güvenlik çalışanlarına örgütlenme imkânı verilmedi. 24 Haziran 2004 yılında çıkarılan 5188 sayılı Yasa ile özel güvenlik yasal bir çerçeveye oturtularak örgütlenmenin önündeki yasal engeller kısmen kaldırıldı.

Özel güvenlik sektöründe, 2004 yılından itibaren günümüze kadar dünyada emsali görülmeeyen bir büyüme yaşandı. Bu tarihten günümüze kadar ülkemizdeki rakamlara bakacak olursak;

Faaliyet izni alıp çalışan faal özel güvenlik şirketi	1.250
Özel güvenlik izni alan yer	62.882

Özel güvenlik elemanı olmak için sertifika alanlar	846.891
Özel güvenlik elemanı olmak için kimlik alanlar	639.822
Valiliklerce tahsis edilen özel güvenlik elemanı kadrosu	398.991
Halen çalışan özel güvenlik elemanı	213.718

Son 7 yıllık sürede inanılmaz bir sayıya yükselen özel güvenlik elemanları maalesef örgütlenme aşamasında çok fazla yol alamamıştır. Yukarıdaki rakamlara baktığımızda görmekteyiz ki, ülkemizde 398.991 özel güvenlik görevlisinin çalışması gerekirken bu sayı 213.718 olarak kalmaktadır. Bu da iki kişinin yapması gereken işi bir kişinin yapması anlamına gelmektedir. Belki hiçbir sektörde görülmedik bir çalışma sistemi bu sektörde yaşanmaktadır. Haftalık ve aylık çalışma sürelerine birçok işyerinde dikkat edilmezken çalışanların büyük bir bölümü yasal çalışma saatlerinin iki katına yakın çalıştırılmaktadır.



Özel güvenlik görevlilerinin ücretlerinde de tam bir sefalet ortaya çıkmaktadır. Özel güvenlik işçilerinin büyük bir bölümü kamu kurum ve kuruluşlarında alt işveren maharetiyle çalıştırılmaktadırlar. Bu durumda çalışan özel güvenlik görevlileri arasında bir ücret dengesi bulunmamaktadır.

Sağlık Bakanlığı kurum ve kuruluşlarında çalışan özel güvenlik görevlilerine Bakanlık genelgesi ile asgari ücretin yüzde 5 fazlası ücret verilmektedir. Halbuki bu uygulamaya kadar bazı hastaneler inisiyatif kullanarak daha fazla ücret ödüyordu. Maalesef Bakanlık genelgesi ile bu imkân ortadan kalktı. Bu nedenle 2010 yılında 1100 TL alan özel güvenlik görevlisi bugün 740-750 TL arası ücret almaktadır. Hiçbir yasal dayanağı olmayan bu karar maalesef Sağlık Bakanlığı bünyesinde çalışan birçok personeli mağdur etmiştir.

Kamu kurum ve kuruluşlarında özel güvenlik hizmetleri ihale yöntemi ile gördürülmektedir. Böyle olunca da özel güvenlik görevlisine verilecek olan ücret ve diğer sosyal haklar asıl işverenin inisiyatifinde olmaktadır. Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan özel güvenlik personeline en az asgari ücret, en çok da asgari ücretin iki katı ücret verilmektedir.

Özel sektörde ise durum daha vahimdir. Üç kişi ile yapılacak bir iş iki kişiye gördürmekte, yasal çalışma saatlerine dikkat edilmemekte ve özel güvenlik görevlileri asgari ücrete yakın bir bedelle çalıştırılmaktadırlar.

Özel güvenlik görevlilerinin yaşadığı temel sorunlara gelince;

Çalışma sürelerine dikkat edilmemekte özel güvenlik elemanları 12/36 vardiya sisteminde çalıştırılmaktadırlar.

İş Kanunu ve çalışma mevzuat hükümlerine dikkat edilmemekte, esas işveren şartnamelere bunlarla alakalı maddeler koymamaktadır. Örnek vermek gerekirse; bir eleman rapor alırsa, mazeret izni alırsa veya yıllık izin kullanırsa esas işveren bunlarla alakalı bir ödemeyi şartnamelere koymadığından alt işveren böyle bir durumda personeli 12/36 vardiya sisteminden 12/24 sistemine geçirmektedir. Bu durumda personel fazla mesai yapmak zorunda kalmakta ve mesai ücretleri hiçbir durumda ödenmemektedir.

Ücretler asıl işverence belirlenmekte ve asgari ücret temel alınmaktadır.

Çoğu kurum yol ve yemek parasını dikkate almamaktadır.

Asıl işverenler hiçbir şartnamede kıdem ve ihbar tazminatı ile alakalı hüküm koymadığından alt işveren çalışan personele, "İşe başlatmadan istifa ve tazminatımı elden aldım" gibi belgeler imzalatılmaktadır.

Çalışma koşulları ciddi zorluklarla doludur. Örneğin yazın güneşin altında, kışın yağmur ve soğukta korunaksız ve sağlıksız şartlarda çalıştırılmaktadırlar.

Yukarıdaki veriler dikkatlice incelendiğinde de görüleceği üzere, normal şartlardaki çalışma koşulları dikkate alındığında çalışması gereken elemandan 185.273 eleman eksik çalıştırılınca bunların eksikliklerinden doğan fazla mesailer çalışan 213.718 kişi tarafından ücretsiz olarak yerine getirilmektedir.

Bazı kamu kurum ve kuruluşları 35 yaş sınırı zorunluluğu getirmekte ve şartnamelere bu yönde maddeler koymaktadırlar. 30 yaşında işe giren bir eleman 35 yaşına geldiğinde işi yeni alan şirketçe işten çıkartılmaktadır.

Birçok çok özel güvenlik görevlisi hala 12 saat çalışıp 24 saat istirahat etmektedir. Bu şartlarda aylık çalışma 240 saat olmaktadır. Bu şartlarda çalışan özel güvenlikçiler ne fazla mesai alabilmekte ne de bayram ve resmi tatil yapabilmektedir.

Özel güvenlik görevlileri vazifesi olmayan işlerde çalıştırılmaya zorlanılmaktadırlar. Örneğin para taşıma, valelik, şoförlük gibi işler yaptırılmakta ve bir sorun olduğu zaman suç özel güvenlik görevlilerine atılmaktadır.

Kamu güvenliğini sağlayan polis, asker, korucu vb. çalışanlar, yaralanma ve ölüm durumlarında şehit olarak değerlendirilip her türlü tazminatı alabilmektedirler. Fakat özel güvenlik görevlileri işlerini yaparken ölüm veya yaralanmalarında iş kazası hükümleri uygulanmakta ve hiçbir hak alamamaktadırlar. Bankayı veya çalıştığı kurumun güvenliğini sağlayan bu insanlarla, aynı işi yapan güvenlik güçlerinin arasındaki fark giderilmelidir.

Özel güvenlik görevlilerinin bazıları yaptıkları iş aynı olmasına rağmen farklı ücret almaktadırlar. Halbuki Anayasaya göre aynı işe aynı ücret verilmesi esastır; bunlar düzeltilmelidir.

4857 sayılı İş Kanunu özel güvenlik çalışanlarının durumlarına uymamaktadır. Özel güvenlik çalışanlarının çalışma şartlarını düzenleyecek kapsamlı bir çalışma yapılarak Basın İş Yasası veya Deniz İş Yasası şeklinde Özel Güvenlik İş Yasası mutlaka çıkartılmalıdır.

Silahlı güvenlik görevlilerine yıpranma hakkı getirilmelidir.

Kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektörde çalışan personel sanki taşeronun elemanı olarak görülmekte; alacağı olan ücret ve diğer sosyal hakları kimin ödeyeceği konusunda sorun yaşanmaktadır. Taşeron alacağını alamadığı gerekçeyle ödememekte, kurum ise biz sözleşmeyi gerekçe göstermektedir. Özel güvenlik görevlileri bu şekilde alacaklarını alamamaktadır.

Özel güvenlik sektöründe, özel güvenlik şirketleri kamu kurum ve kuruluşlarında ihaleye girip hizmet satın almaktadırlar. Böyle olunca bu işlerin tamamı asıl işverenin sorumluluğunda olmalıdır. Örneğin bir kamu kurumu özel güvenlik hizmetini 2005 yılından beri özel güvenlik şirketleri eliyle gördürmekte fakat çalışan personel aynı olmasına rağmen birçok özel güvenlik şirketi ihaleyi alıp bırakmaktadır. Bu durumda çalışanlar sosyal haklarını (kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve yıllık izin vb.) alamamaktadırlar.

Kısaca özetlemek gerekirse:

- Amelelik yaptırılan özel güvenlik görevlileri,
- Şoförlük yaptırılan özel güvenlik görevlileri,
- Kanuna aykırı olarak para taşıma işinde çalıştırılan güvenlik görevlileri,
- Bu işleri yaparken vurulan güvenlik görevlileri,
- Otellerde cankurtaranlık, şoförlük ve resepsiyon elemanı olarak çalıştırılan özel güvenlik görevlileri,
- Tramvay duraklarında yağmurda, güneşte hiçbir korunak bulunmadan çalıştırılan özel güvenlik görevlileri,
- Büyük şehirlerde belediyelerce korunaksız yerlerde çalıştırılan güvenlik görevlileri,
- Büyük şehir belediyeleri ve diğer birçok belediye- de çalışan; özel günlerde ve cumartesi, pazar maç- larda ek görev yazılarak yol, yemek, fazla mesai ücreti alamayan özel güvenlik görevlileri,
- Özel sektörde 12 saat çalıştırılıp 12 istirahat ettiri- len özel güvenlik görevlileri,
- Hakkı olduğu halde yıllık izin ve mazeret izni kul- landırılmayan özel güvenlik görevlileri,
- Kıdem tazminatından kurtulmak isteyen işveren- lerce hesabına para yatırılıp bankadan çektilirip elinden alınan özel güvenlik görevlileri,
- Marketlerde koli taşıyan özel güvenlik görevlileri,

- Sitelerde gece özel güvenlik gündüz kapıcılık ya- pan özel güvenlik görevlileri, mevcut sorunların sadece bazılarını yansıtmaktadır.

Örgütlenme çalışmalarına gelince;

İşçiyi asıl işveren konumundaki kamu kurum ve ku- ruluşlarına ait üst düzey yöneticiler ve alt işveren konu- mundaki güvenlik şirketleri ayrı ayrı tehdit etmektedir. Özel güvenlik şirketleri 5188 sayılı Yasaya göre “Sizin sendikalara üye olma hakkınız yok” diyerek özel güven- lik işçilerini kandırmaktadır. Sendikamıza üye olanların öncelikle nöbet yerleri değiştirilmektedir ve ulaşımı en zor yerlere gönderilmektedir.

Bu kadar büyük bir kitleye sahip özel güvenlik görev- lileri maalesef sindirilmiş bir durumdadırlar.

Bu büyük kitleyi örgütlemek adına 2011 yılının son- larında kurulan Güvenlik-İş Sendikası özel güvenlik gö- revlilerini örgütlemeye başlamıştır.

Örgütlenme çalışmalarında asıl işveren ve alt işve- ren işçilerimizi ayrı ayrı tehdit etmektedir. Çalışanlarda “Sendikaya üye olursam işten atılırım” korkusu ve en- dişesi maalesef çokça yaşanmaktadır; ama çalışan kar-deşlerimize konu anlatıldığında kendilerinin haklarını koruyup kollayacak bir sendikanın varlığından heyecan duymaktadırlar.

Özel güvenlik çalışanlarının haklarını koruyacak, toplu iş sözleşmeleri ile çalışma koşullarının ve iş güven- cesinin sağlanacağı günlerin çok uzakta olmadığı yapmış olduğumuz çalışmalarda da görülmektedir. Güvenlik-İş Sendikası olarak özel güvenlik görevlilerinin sesi olmaya çalışacağız.

Bu çalışmalar esnasında Türkiye’nin her yerinden bi- zimle birlikte olup sendikamıza üye olup bize güç veren- lerin sayısı bütün olumsuzluklara ve baskılara rağmen çığ gibi büyümektedir.

Artık, Güvenlik-İş (Tüm Özel Güvenlik ve Hizmet İşçileri Sendikası) bünyesinde örgütlenen özel güven- lik görevlileri haklarının aranması ve korunmasında boş durmayacak ses getirecek eylem ve çalışmalara hızlı bir şekilde devam edecektir.

Artık 400 bin kişilik koca bir kitleyi harekete geçi- recek bir kıvılcımı çakmış bulunmaktadır. Ateşin yan- ması için öce kıvılcım gereklidir o kıvılcım 400 bin özel güvenlik görevlisinin katkısı ile çok kısa bir sürede ateş olacaktır.



Sporda Sendikalaşma

■ Prof. Dr. Ufuk AYDIN / Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakóltesi

Sportif faaliyetler son yüzyılda önemli ölçüde büyümüş ve profesyonelleşmiştir. Sporun bir sektör haline gelmesi, başlangıçta dernek niteliği taşıyan kulüplerin şirketleşmesine ve işadamlarının da bu şirketlere ilgi duymasına yol açmıştır. Sektörün işverenleri kulüpler ve kulüp sahipleri iken; sporcular diğer çalışanlarla beraber sektörün işçileridir. Ancak profesyonel spor sektörü sadece işçi ve işverenlerden ibaret değildir. Spor federasyonları, seyirciler/taftarlar, medya ve yayıncı kuruluşlar da sektörün işleyişinde büyük önem taşımaktadırlar.

Profesyonel spor, değişen dünyada gerçek anlamda yükselen, her geçen gün popüleritesi artan bir alandır. Popüleritenin artışında en önemli katkı, bu değeri yaratan sporcularındır. Sporcular tabi oldukları kulüplerin işçileri olmak dolayısıyla işverenleri ile menfaat çatışması içindedirler. Sporcuların ekonomik ve sosyal menfaatleri kendileri tarafından korunabileceği gibi, üye olabilecekleri mesleki örgütlerce örneğin sendikalarca da korunabilir. Dünya üzerindeki uygulamalara bakıldığında bu korumanın yaygın olarak sendikalarca gerçekleştirildiğini söylemek mümkündür.

Profesyonel sporda sendikalařma¹ ülkemiz açısından ilgi çekici bir gelişme göstermiştir. Avrupa ülkelerinin tersine ülkemizde bu alanda ciddi, katılımcı ve büyük bir oluşuma rastlanmamaktadır. Bunda bir yanda ülkemizdeki sendikal bilincin düşüklüğü, diğer yandan “sporcuların sendikaya ihtiyaç duymayacağı” düşüncesinin etkili olduğu söylenebilir. Ancak profesyonel spor alanında yaşananlar, özellikle sporcuların sendikaya ihtiyacı olmadığı fikrinin gerçeği yansıtmadığını göstermektedir. Zira, dünyanın en çok kazanan sporcuları, en yüksek değeri bulunan liglerin mensuplarının tamamına yakını sendikalıdır.

Tarihçe

Bir yazara göre, “sporcu sendikaları profesyonel takım sporları kadar eskidir”.² Bu ifade ABD için doğrudur. Bugün ABD’de “dört büyük spor” olarak nitelenen beyzbol, futbol, basketbol ve hokey dallarında kurulu sporcu sendikaları, hem saygınlıkları ve hem de sahip oldukları

ekonomik güç dolayısıyla, kendi spor dallarının önemli aktörleri arasında yer almaktadırlar.

Spor tarihinde bilinen en eski profesyonel sporcu sendikası 1885’de Amerika’da kurulan Beyzbol Oyuncuları Sendikası’dır. Bunu takiben 1946 yılında Major Ligi Beyzbol Oyuncuları Sendikası (MLBPA) kurulmuştur. 1956’da Amerikan Futbol Ligi Oyuncuları Sendikası (NFLPA); 1957’de Ulusal Hokey Ligi Oyuncuları Sendikası (NHLPA); 1964’de Amerikan Ulusal Basketbol (NBA) Oyuncuları Sendikası (NBPA) kurulmuştur.³

Kara Avrupası’na bakıldığında, profesyonel sporda sendikalaşma ile ilgili bilinen en başarılı örnek İngiliz Profesyonel Futbolcular Sendikasıdır (PFA). 1907’de kurulan ve kuruluşundan bu yana faaliyetini sürdüren en eski sporcu sendikası olan PFA, elde ettiği bilgi birikimi ile birçok sporcu sendikasına örnek olmuştur. PFA dışında, Fransa’da Profesyonel Futbolcular Ulusal Sendikası (UNFP); Almanya’da Almanya Futbol Oyuncuları Sendikası (VdV); İtalya’da İtalya Futbolcular Sendikası (AIC) önemli ve güçlü sendikalardır.⁴

Ülkemizde profesyonel sporda sendikalaşma ile ilgili ilk örnek 31 Mayıs 1965’de kurulan Profesyonel Futbolcular Sendikasıdır. Dönemin özgürlükçü ortamında 12 kişi tarafından kurulan sendika 1966’da ilk genel kurulunu yapmış, 1969 yılındaki genel kurulda sendikanın adı Türkiye Profesyonel Futbolcular, Antrenörler, Menajerler ve Moniterler Sendikası olarak değiştirilmiştir. Çalışma Bakanlığı verilerine göre 1971 yılı itibarıyla sendikanın üye sayısı 187’ye ulaşmıştır. Üye sayısını 1974 yılı itibarıyla 378’e yükselten sendika, 1975 yılında yaptığı genel kurulda adını Futbol-İş (Türkiye Futbolcular, Antrenörler, Masörler Sendikası) olarak değiştirmiştir. Sendika aynı yıl TÜRK-İŞ’e üye olmuştur. Futbol-İş Sendikası 1976 yılında üye sayısını en üst düzeye çıkarmış ve 440 üyeye ulaşmıştır. Sendikanın son (olağanüstü) genel kurulunun yapıldığı 1979 yılında ise 290 üyesi bulunmaktadır.

Futbol-İş Sendikasının faaliyetleri 12 Eylül 1980’de diğer sendikalar gibi durdurulmuş; sendika 2821 Sayılı Sendikalar Kanununun 51.maddesi gereği tüzük değişikliklerini yapmadığı ve genel kurulunu toplamadığı gerekçesi ile 23 Eylül 1984 tarihinde münfesh sayılmıştır.⁵

Futbol-İş Sendikasının çalışmaları ile ilgili birkaç küçük gazete kupürü dışında elde yazılı bir belge bulunmamakta; üyesi bulunduğu TÜRK-İŞ arşivinde dahi Futbol-İş'e ilişkin herhangi bir belgeye rastlanmamaktadır.⁶ Faaliyetleri konusunda yeterli bilgiler edinilemeyen Futbol-İş Sendikasının 15 yıl gibi kısa bir sürede 13 kez Genel Kurul yapmış olması, oldukça hareketli ve çalkantılı bir sendika olduğu düşüncesini yaratmaktadır. Futbol-İş Sendikasının o dönemdeki faaliyetleri arasında sezon başında sendika hesabına maç tertiplemek, futbolculardan ve diğer üyelerden aidat kesmek, futbolcu iken sakatlananları tedavi ettirmek ve ihtiyaç duyanlara aylık bağlamak sayılabilir.

Futbol-İş Sendikasının faaliyet gösterdiği dönemde yeterli başarıyı elde ettiğini söylemek güçtür. Bunun birçok sebebi vardır. Sebeplerden bir tanesi kulüplerin o dönemde şirket ve dolayısıyla işveren olmaması, dernek statüsü ile yönetilmesidir. Bu durum futbolda endüstriyel ilişkiler düzeninin kurulmamasına yol açmıştır. Bir diğer sebep ise sporda sendikalaşma faaliyetlerine duyulan ilginin azlığı ve sendikalaşma konusunda aktif olan sporculara yönelik olumsuz tavırlardır.⁷

Futbol-İş Sendikası dışında ayrıca 1970'li yıllarda faaliyet gösteren Amatör Sporcular Derneği'nin sporcuları örgütlemek için çalışmalar yürüttüğü ve 1975 yılı itibarıyla 70 bin sporcu bünyesinde topladığı ileri sürülmektedir. Dernek, 12 Eylül 1980'de kapatılmıştır.⁸

Ülkemizde sporda sendikalaşma ile ilgili son gelişme 2009 yılında yaşanmıştır. 2009 yılında eski futbolcu Metin Kurt önderliğinde kurulan Spor-Sen ilk genel kurulunu Eylül 2010'da gerçekleştirmiştir. Genel kurulda başkanlığa Kemal Salahioğulları seçilmiştir. Tüzüğüne göre sendikanın temel amacı, "Emeğin en yüce değer olduğu ilkesi ile spor emekçilerinin haklarının güvencesini spora ve sporcuya özgün koşulların bilimsel yöntemlerle değerlendirildiği bir Spor İş Yasası'nın çıkarılmasına katkıda bulunmak, bunun için kurumlaşmış spor yapılarında çalışan emekçilerin ekonomik, demokratik ve sosyal haklarını savunmak, geliştirmek ve güvence altına almak; Spor İş Yasası'nın çıkartılmasının sağlanması hedefiyle uluslararası işçi sınıfının bir parçası olarak tüm gücüyle mücadele etmektir". Olanca iyi niyetli çabaya karşın Spor-Sen'in henüz yeterli üye sayısına ulaştığını söylemek güçtür.⁹

Bugün için ülkemizde sporda örgütlenmeyle ilgili bir başka oluşum da Profesyonel Futbolcular Derneğidir. Az sayıdaki futbolcu bu dernek bünyesinde örgütlenme ve sorunlarına çözüm bulmaya çalışmaktadırlar.

Avrupa'dan Bir Örnek

İngiliz Profesyonel Sporcular Sendikası PFA, 1907'deki kuruluşundan bu yana, hala faaliyette bulunan en eski sporcu sendikasıdır. PFA yıllar boyunca Britanya Adalarında benzer örgütlenmelere, hem deneyimleriyle ve hem de moral desteğiyle önemli katkılarda bulunmuştur.

PFA'nın tarihi incelendiğinde pek çok önemli başarı ve üyeleri adına kazanımlar dikkati çeker. PFA'ye profesyonel ve profesyonelliğe aday tüm futbolcular üye olabilmektedir. Ancak, PFA sadece üyelerine değil, profesyonel sporculuk yaşamı sona ermiş eski üyelerine de hizmet sunduğu için faaliyet alanı ve üye potansiyeli oldukça yüksektir. PFA'nın, bugün için 4000'e yakın üyesi bulunmaktadır. Sendika, İngiliz Sendikalar Kongresine (Trade Unions Congress-TUC) üyedir.

PFA'nın üst yönetiminde görev alanların tamamına yakını eski futbolculardandır. PFA, ülke genelinde yüzde 36 olan sendikalaşma oranına karşın, kendi faaliyet alanında neredeyse yüzde 100'lük orana ulaşan önemli bir örnektir. Bunun sebebi bir yandan PFA'nın başarılı ve günümüz gerçeklerine uygun faaliyetleri iken, diğer yandan 1907'deki felsefenin sürdürülmesidir. Sendikanın 1907'deki "endüstri ilişkileri alanında üyelerini temsil görevi" bugün de temel bir felsefe olarak tüm faaliyetlerinde kendini göstermektedir.¹⁰ Üyelik oranının bu kadar yüksek oluşu PFA'nın faaliyetlerinde daha rahat ve cesur hareket etmesini sağlamaktadır. Bu durum bir yandan PFA'yi daha güçlü kılarken, diğer yandan PFA üyeliğinin bir "sosyal norm" haline gelmesine yol açmakta, üyelik tüm profesyonel ve yarı profesyonel futbolcular bakımından uyulan bir sosyal norma dönüşmektedir.¹¹ PFA'nın temel politikası üyelerini korumak ve onlara hizmet etmektir. Bu anlamda PFA'nın bir sendika olmak dolayısıyla endüstri alanındaki imkânları iki temel amaçla kullanılmaktadır. PFA bir yandan bireysel olarak futbolcuların ihtiyaçlarını gözetirken, öte yandan kolektif olarak da profesyonel futbol endüstrisini korumakta ve sektöre hizmet etmektedir.

PFA, bugüne kadar hiç grev uygulamasına gitmemiş; ABD'deki örneklerin tersine agresif olmayan ılımlı bir politika izlemeyi tercih etmiştir. PFA'nın ılımlı politikalarına rağmen 2001 yılında TV yayın gelirleri sebebiyle yaşanan uyuşmazlıkta grevin eşliğinden dönülmüş; uyuşmazlık son anda anlaşma ile sonuçlanmıştır.¹²

PFA, 100 yılı aşan tarihinde hiç toplu iş sözleşmesi yapmamıştır. Ama buna rağmen, belirtilen tarihsel sü-



reçte, uyguladığı stratejik endüstri ilişkileri yönetimi sayesinde üyelerine önemli haklar sağladığı da açıktır.

PFA'in, üyelerine yardım amacıyla kurduğu "Yardım-laşma Fonu", "Kaza Sigortası Fonu", "Oyuncular Nakit Yardım Planı" ve "Emeklilik Planı" çok önemli örneklerdir. Sendikanın üyelerine dönük kurumsal bir hizmeti de "finansal danışmanlık" yapmaktadır.

PFA'in eğitim alanında da birçok faaliyeti bulunmaktadır. Bunlar arasında, "Eğitim Fonu", "Futbolcuların İleri Eğitimi ve Mesleki Eğitimi Programı", "Gençlik Eğitimi Planı" sayılabilir.

PFA'in en önemli gelir kaynağı televizyon yayınlarından aldığı paylardır. Bunun yanında üyelik aidatları, bağışlar ve menkul-gayrimenkul gelirleri de PFA'in finansal durumuna katkılar sağlamaktadır.

PFA, TV yayınlarından gelir elde etme hakkına sahip olmakla çok önemli bir parasal kaynak yaratmış, fırsatı iyi değerlendirmiştir. Yaratılan parasal kaynak başta üyeler olmak üzere, sektörün ihtiyaçları için kullanılmış ve böylece PFA sempatisi oluşmuştur. Bir yandan futbolcular için sosyal, ekonomik, finansal ve hukuksal yardım olanakları; diğer yandan zor durumdaki kulüplere finansal destekler sağlanmıştır.

İngiltere'nin, endüstri ilişkilerinin önem ve anlamını bilen demokratik bir ülke olması PFA'in başarısında etkili olmuştur. PFA yönetiminin rasyonel, demokratik ve şeffaf olması PFA'e olan güveni artırmıştır. Rasyoneldir, çünkü yöneticileri arasında sorunları bilen eski sporcular ve yöneticiliği bilen profesyoneller vardır. Demokratiktir, çünkü her üye, delege veya yönetici olabilir. Şeffaftır, çünkü iyi bir iç ve dış denetim mekanizmasına sahiptir. PFA'e tüm futbolcular üyedir ve tüm kulüplerin teknik yöneticileri de PFA'in eski üyesidirler. Bu empatiye yol açmakta; kulüpler de PFA'in gücünü bildiklerinden PFA ile iyi ilişkiler kurmaktadır.¹³

Türkiye'de Durum

Ülkemizde profesyonel sporda sendikalaşmaya ilişkin sorunlar, genel anlamda sendikalaşmaya ilişkin sorunlardan farklı değildir. Bu sorunların başında sendikal bilinç gelmektedir. Gerçek sendikalaşma oranının yüzde 10-20'ler arasında seyrettiği düşünülürse, profesyonel sporda sendikalaşmanın neden gerçekleşmediği ya da zayıf kaldığı sorusuna cevap verilebilir.

Sendikal bilinç dışındaki bir sorun da işveren kesiminin sendikalara bakışıdır. Çoğu işveren olan ve hatta büyük işveren niteliği taşıyan spor kulübü yöneticilerinin sendikal faaliyete olumlu bakmayacakları açıktır.

Geçmişte yaşanan örnekler de, sendikal faaliyeti başlatan sporcuların ne tür muamelelere maruz kaldıklarını göstermektedir.

Üçüncü bir sorun "sporcuların sendikaya ihtiyaç duymayacağı" düşüncesidir. Başta da belirttiğimiz gibi bu düşünce belki yıldız sporcular için geçerlidir; yoksa diğer sporcular için sendika ciddi bir gereksinimdir. Öte yandan sporda "yıldız" olma dönemi kısadır; kaldı ki, yurtdışı örnekleri yıldız olsun olmasın tüm sporcuların sendikaya üye olduğunu, bunun bir "sosyal norm" haline geldiğini ve tüm sporcuların sendikaya üye olmak dolayısıyla ciddi kazanımlar elde ettiğini göstermektedir.

Hukuksal Temeller

4857 sayılı İş Kanunu, bu Kanununun sporcular hakkında uygulanmayacağını açık bir biçimde ortaya koymuştur (m.4/1-g).¹⁴ İş Kanununun sporcular hakkında uygulanmıyor olması spor faaliyetlerinin İş Kanunu kapsamı dışına çıkarılması anlamına gelmemektedir. Kanundan istisna edilen, sadece profesyonel sporculardır. Yoksa sporla ilgili diğer çalışanlar, örneğin teknik direktörler, antrenörler, malzemeciler, masörler ve benzerleri iş (hizmet) sözleşmesi ile çalışıyor olmak koşulu ile İş Kanununa tabidirler¹⁵ ve Yargıtay da bu görüşü kararlarında açıkça ortaya koymaktadır.¹⁶

İş Kanununun profesyonel sporcuları uygulama alanı dışına çıkarması, onların "işçi" olma niteliklerini ortadan kaldırmamaktadır. İş Kanununa göre "bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi denir" (İş K. m.2/1). Profesyonel sporcular, iş sözleşmesi ile çalıştıklarından hukukun gereği olarak işçi niteliği kazanırlar.

İş Kanunu kapsamı dışında tutulan profesyonel sporculara kural olarak Borçlar Kanununun hizmet akdine¹⁷ ilişkin hükümleri (m.313 vd.) uygulanır. Ancak bir spor dalının federasyonu da kendi profesyonel sporcularının iş sözleşmeleri yapılırken uyulacak kuralları düzenleyebilir. Nitekim Türkiye Futbol Federasyonu, 3813 sayılı Kuruluş Kanununun 30. maddesine dayanarak çıkarttığı "Profesyonel Futbol Talimatı" ile¹⁸ profesyonel futbolcularla yapılacak iş sözleşmelerine ilişkin hükümler getirmiştir. O halde işçi niteliğini taşıyan profesyonel sporcuların iş ilişkileri İş Kanununa tabi olmayacak; bunların iş sözleşmeleri öncelikle ve eğer varsa kendi federasyonlarınınca düzenlenmiş (kanun, tüzük ve benzerlerine uygun) talimatlara tabi olacaktır. Eğer federasyonca düzenlenmiş bir talimat yoksa ya da talimatla ilgili bir hukuki boşluk doğarsa bu durumda devreye Borçlar Kanununun hizmet akdine (iş sözleşmesine) ilişkin hükümleri girecek ve uygulanacaktır.¹⁹

Bireysel iş hukuku bakımından varılan bu sonuç, toplu iş hukuku ve özellikle Sendikalar Kanunu yönünden de geçerlidir. Sendikalar Kanunu da profesyonel sporcuları işçi saymakta ve profesyonel sporcuların işçi sendikaları kurmalarına veya kurulmuş sendikalara üye olmalarına herhangi bir hukuki engel bulunmamaktadır. Son olarak belirtelim ki, işçi sayılan profesyonel sporcu istihdam ettikleri için işveren sayılan spor kulüplerinin, işveren sendikası kurmaları ya da bir işveren sendikasına üye olmaları mümkündür.²⁰

Bu arada belirtmek gerekir ki, profesyonel sporcular Sosyal Sigortalar Kanununun kapsamı dışına çıkarılmadığından, profesyonel sporcuların tümü 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu anlamında (m.4/I-a) sigortalı sayılmaktadırlar.²¹

Sendikanın Kuruluşu ve İşkolu Sorunu

2821 sayılı Sendikalar Kanununa göre, işçi sendikaları, işkolu esasına göre ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacıyla, bu işkolundaki işyerlerinde çalışan işçiler tarafından kurulur. Bir işkolunda birden fazla sendika kurulabilir. “Meslek” ve “işyeri” esasına göre işçi sendikası kurulamaz (m.3).

Sendikalar Kanununda işkoluna göre sendikalaşma ilkesi benimsendiğine göre, sporla ilgili bir sendika belirli bir işkolunda kurulmak zorundadır. Ancak, ne işkollarını sıralayan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu m.60 ve ne de bu Kanuna dayalı olarak çıkarılan İşkolları Tüzüğü, “Spor” işkolu isimli bir işkoluna yer vermiş değildir.

Profesyonel sporla ilgili bir sendikanın ülkemizde hangi işkolunda kurulabileceğine dair üç görüş bulunmaktadır. Bu görüşlerden ilkinde göre profesyonel sporcu sendikası “genel işler” işkolunda kurulabilir (S.K. m.60; İşkolları Tüz. sıra no: 28).

İkinci görüşe göre, spor alanında faaliyet gösterecek bir sendikanın kurulması düşünülebilecek bir başka işkolu ise aynı Tüzüğün 25. sırasında yer alan “Konaklama ve Eğlence Yerleri” işkoludur.

Profesyonel sporla ilgili bir sendikanın kurulacağı işkolu ile ilgili üçüncü bir görüş ise bu alanda yeni bir “spor” işkolu düzenlenmesinin sağlanmasıdır.

Profesyonel sporla ilgili bir sendikanın kurulabileceği işkoluna ilişkin kişisel görüşümüze göre; en azından bugünkü yasal düzenlemeler karşısında bir profesyonel sporcu sendikasının 25 No’lu “konaklama ve eğlence yerleri” işkolunda kurulması gerekir. Zira, böylesi bir alanı genel işler gibi çok geniş kapsamlı bir işkoluna terk

etmek, aslen dar bir kesime hizmet verecek sendikayı geniş kesimlere açmak anlamına gelecektir. İkincisi, bu yönde ÇSGB tarafından yapılmış eski tarihli bir idari tespit kararı bulunmaktadır ve bu karar bir hareket noktası oluşturabilir.²² Üçüncüsü İşkolları Tüzüğü’nde “spor” ifadesi sadece 25. No’lu işkolu için kullanılmıştır. Dördüncüsü ise, Avrupa’daki benzer sendikaların da eğlence sektörü (işkolu) içinde değerlendirilmesidir; zira, profesyonel spor sektörü ile üretilen ürün eğlencedir. Tüm bunlar birlikte değerlendirildiğinde, olası bir profesyonel sporcu sendikasının, 25. No’lu “konaklama ve eğlence yerleri” işkolunda faaliyette bulunmak üzere kurulması ve Tüzüğünü bu yönde düzenlemesi yerinde olacaktır.

2009’da faaliyete başlayan Spor Emekçileri Sendikası, Spor-Sen de Sendikalar Kanununun 60. maddesinde tanımlanan ve 25. sırada yer alan, konaklama ve eğlence yerleriyle açık ve kapalı spor yerlerinde tüm çalışanları kapsayan, spordaki emekçilerin sendikası olarak kurulmuştur (Tüz.m.3).

Kanımızca, konunun hukuka uygun biçimde çözümünde en sağlıklı yol yeni bir “spor” işkolunun oluşturulması ve tüm spor çalışanlarının bu işkolunda kurulacak sendika/sendikalarda örgütlenmesi olacaktır.

Sendikaya Üyelik

Sendikalar Kanununun kabul ettiği, işkoluna göre sendikalaşma ilkesinin bir gereği olarak, profesyonel sporla ilgili sendikaya, bu sendikanın kurulduğu işkolunda çalışan ve Sendikalar Kanunu anlamında işçi sayılanlar²³ üye olabileceklerdir. Böylece, ilgili işkolunda çalışan ve özellikle profesyonel sporla ilgili işçi niteliğini taşıyan herkes; sporcu, antrenör, malzemeci, kulüp hekim, kulüp muhasebecisi olduğuna bakılmaksızın söz konusu sendikaya üye olabilecektir.

Ekleyelim ki, sporla ilgili bir işyerinde; örneğin bir spor kulübündeki işçiler spor dışında ve yardımcı bir işte çalışsalar bile işyerinin bağlı olduğu işkolunda kurulu sendikaya üye olabileceklerdir. (S.K.m.22/1). 2009’da kurulan Spor-Sen de kurumlaşmış spor sektöründeki tüm emekçileri sendikaya üye yapmaktadır (Tüz. m.5).

Sendikanın Gelir ve Giderleri

Kanımızca spor alanında örgütlü bir sendikanın gereği gibi faaliyette bulunabilmesi için mutlaka TV yayın gelirlerinden pay alması gerekir. Zira, belirttiğimiz nitelikte bir işçi/sporcu sendikasının üye sayısı son derece sınırlı olacaktır. İkincisi bu sendikanın kısa vadede bir toplu iş sözleşmesi yapma veya yetki alma ihtimali za-



yıf olduėundan aidat gelirleri olduėa dűűűk olacaktır. Bařlangıėta bazı yardım ve baėıř gelirleri bulunsa bile, zaman iėinde bunların erimesi kaėınılmazdır. Dolayısıyla TV yayın gelirlerinden ve ayrıca yasal bahis oyunları gelirlerinden belli bir pay almak gibi sűűrekli bir gelire sahip olmak, belirttiėimiz sendikanın yařaması ve faaliyetlerini sűűrdűűmesi iėin önemli bir kořuldur. Nitekim, Batı'daki örnekler dikkate alındıėında sporcu sendikalarının bu gelir iėin çok ciddi műűcadeleler verdikleri ve bu gelir sayesinde önemli bařarılarla imza attıkları g rűűlűűr.²⁴

Belirtelim ki, diėer gelirler dıřında, sendikanın TV yayın ve yasal bahis oyunları gelirlerinden pay almasında bűűyűk zorluklar yařanacaėı dűűűnűűlebilir. Federasyonların ve kulűűplerin çok bűűyűk bir kaynak olan bu gelirlerden bir sporcu sendikasına pay verme konusunda çok da istekli davranmayacaėı aėıktır. Ancak, sendikanın yařaması iėin yařamsal önemi olan yayın ve bahis gelirlerinden pay alma konusunda ısrarcı olunmalı ve endűűstri iliřkileri sisteminin saėladıėı tűűm olanaklar devreye sokulmalıdır.

űlkemizde mevcut tek örnek olan Spor-Sen'in tűűzűűėűne göre, sendikaya kayıtlı üyelerin ödeyeceėi aylık aidat tutarı, amatör sporcularda 10 TL. profesyonel sporcularda 100 TL. ayrıca bu kurumlarda çalıřan  yelerde 25 TL.'dir. Sendikanın diėer gelirleri arasında dayanıřma aidatları, Sendikalar Kanununa göre yapılacak faaliyetler ile eėlence, konser gibi faaliyetlerden saėlanacak gelirler, baėıřlar, malvarlıėı gelirleri vb.dir.

Sendikanın Faaliyetleri

Sendikalar Kanununda yer alan ve sporla ilgili sendikanın gerçekleştirebileceği faaliyetlerden özellikle üyelerine adli yardımda bulunma (m.33/1), üyelerin boř zamanlarını geçirmeleri iėin imkanlar sağlama (m.33/3); üyelerince kurulacak sandıklara ve kooperatiflere yardımcı olma ve kredi verme (m.33/4-5); üyelerinin mesleki eğitim, bilgi ve tecrűűbelerini arttırmak iėin çalışma (m.33/6) ve sağlık, spor ve rehabilitasyon tesisleri kurma ve ayrıca doğal afetlerde ayni veya nakdi yardımlarda bulunma (m.33/8) gibi faaliyetler çok dikkat çekicidir.

űlkemizde faaliyet gösterecek bir sporcu sendikasının faaliyet alanı bu hűűkűűm sayesinde olabildiėince geniřlemiřtir. Hatta kanımızca bu hűűkűűmle sendika, Avrupa'daki benzerlerinin,  rneėin PFA'nın yaptıėı tűűm faaliyetleri gerçekleřtirebilecektir. Sendika bu hűűkűűm sayesinde üyelerine teknik direkt rlűűk, menajerlik eėitimi sunabilecek; bir yardımlařma sandıėı oluřturabilecek ya da buna destek olabilecek; üyelerinin eėitimi iėin bir fon ayırabilecek hatta federasyonlarla iřbirliėi yaparak

spor sekt rűűnűn geliřimine yönelik faaliyetlerde de bulunabilecektir. Bunların yanında doėal afetlerde yapacaėı ayni ve nakdi yardımlarla kamuoyunda sempati de toplayabilecektir. Sendikalar Kanununun belirtilen hűűkűűműű sınırlayıcı olmadıėı iėin, sendikanın kendisi de medyada faaliyet gösterebilecek; kamuoyunun ilgisini toplumsal konulara çekebilecektir. Özellikle  nlűű ve popűűler üyelerini kullandıėı takdirde, sendikanın bu faaliyetlerde bařarı kazanacaėına kuřku yoktur.

Sporla ilgili sendikanın toplu iř sözleřmesi yapmasına herhangi bir engel bulunmamaktadır. Dolayısıyla belirtilen nitelikteki bir sendika, TISGLK'da yer alan kořulları saėladıėı takdirde toplu iř sözleřmesi yapabilecektir. Hatta, toplu iř sözleřmesinin yapılması sırasında uyuřmazlık çıkması halinde de grev ve hatta lokavta bařvurulması söz konusu olabilecektir. Belirtelim ki, Avrupa'daki sporcu sendikaları da faaliyetlerini daha çok üyelerine yönelik olarak gerçekleřtirdiklerinden, bu ülkelerde de sendikaların toplu iř sözleřmesi yapmalarına veya greve gitmelerine pek rastlanmamaktadır. Bu sendikalar, federasyonlar ve kulűűplerle genellikle spor sekt rűű ya da branřının sorunları ve çalıřma kořullarına iliřkin genel/ er eve nitelikli sözleřmeler yapmaktadırlar. Bu tűűr  er eve sözleřmeler ülkemiz aėısından da yararlı olabilir.

Sonuc

Tűűm dűűnyada olduėu gibi ülkemizde de profesyonel spor alanında ciddi bir endűűstrileřme sűűreci yařanmaktadır. Sekt rűűn kazancının profesyonel sporu üreten sporcular ile onları yöneten kulűűpler arasında paylařılması önemli bir sorundur. Bugűűn iėin belirtilen gelirin paylařımı sűűrecinde birkaç yıldız sporcu dıřında belirleyici olan kulűűpler/lig yönetimleri iken, yakın gelecekte sporcuların da paylarını arttırma ve iliřkide söz sahibi olma taleplerini ortaya koyacaklarını ileri sűűrmek yanlıř olacaktır. En azından Batı'daki örnekler ve iliřkinin doėası bu beklentiyi haklı kılacak niteliktedir. Bu talepleri ortaya koymanın en akılcı biçimi de sendikalařmadır.

Profesyonel spor alanında faaliyette bulunan ya da bulunacak bir sendikanın başarılı olabilmesi iėin en önemli unsurlardan biri sendikayı bir cazibe merkezi haline getirmektir. Bu bağlamda sendikanın, potansiyel üyelerine yönelik faaliyetlere ağırılık vererek onlara mesleki ve finansal olanaklar sunması; onların yanında olduğunun ve olacağının mesajını vermesi; kamuoyu ile iyi ilişkiler kurup medyayı yanına alması ve gerekiyorsa bu amaçla popűűler üyelerini/sporcuları kullanması zorunludur.

Ülkemizde sendikal bilinçle ilgili sorunlar olduğu ve sendikalaşma oranlarında süregelen bir düşüşün yaşandığı gerçektir. Bunun yanında çalışma mevzuatının sendikal faaliyeti yeterince korumadığı da açıktır. O halde sendikal faaliyeti başlatacak “gönüllülerin” bulunması büyük önem taşımaktadır. Kanımızca, alanındaki yeteneğinden kuşku duyulmayan, başarılı bir kariyeri bulunan ve artık çok önemli ekonomik beklentileri olmayan saygın profesyonelleri böylesi bir oluşumun başlangıcına teşvik etmek en gerçekçi yoldur.

Bu aşamada önemle vurgulamak gerekir ki, 2008 yılında TÜRK-İŞ ile SDA-Uni Europa'nın ortaklaşa gerçekleştirdiği ve birçok spor adamı ile bizim de katıldığımız Sempozyum çok yararlı düşüncelerin ortaya konulmasına olanak sağlamıştır. Ancak onca çabaya rağmen elde edilen sonuçların yaşama geçirilmesi mümkün olmamış ve ülkemizin popüler profesyonel spor branşlarında faaliyet gösteren sporcuların üyesi olduğu bir sendika kurulamamıştır.

Kanımızca, profesyonel sporda sendikalaşma bakımından tabandan gelecek bir hareketi beklemek güçtür. Zira, özellikle finansal ve ekonomik krizden ciddi biçimde etkilenen Anadolu'daki spor kulüplerinin içinde bulundukları ekonomik sorunları ve sporcularla ilişkilerinde girdikleri yükümleri (ücret, sosyal yardım, sosyal sigorta gibi) yerine getirmedeki isteksizlikleri tabandan gelecek hareketin önündeki önemli ve ciddi engellerdir. Dolayısıyla oluşum yukarıdan, yani yıldız, saygın oyuncu/eski oyuncularından gelmelidir.

Profesyonel sporda faaliyet gösterecek sendikanın üye sayısının az ama popüler olmasından doğan farklı niteliği, onun aidatlar dışında başka gelir kaynaklarından yararlanmasını gerekli ve mümkün kılar. Nitekim, Batı'daki örneklerin hemen tamamında sendikanın en temel gelir kaynağı, o spor branşından elde edilen naklen yayın gelirlerinden alınan paylardır. Ülkemizde de profesyonel spora ilişkin sendikanın naklen yayın ve yasal şans/bahis oyunlarından pay alması, ayakta durabilmesinin ön koşuludur. Buna ek olarak, kurulmuş ya da kurulacak sendikaların ulusal ve uluslararası sendikal örgütlerden destek alması da var olmak veya faaliyetini sürdürmek bakımından son derece önemlidir.

Son olarak ekleyelim ki, profesyonel spor alanında faaliyette bulunacak bir sendika, bu sektördeki yasadışı/kayıtdışı ve hukuka aykırı uygulamaları engelleyip fair play'e de olanak sağlayabilecektir ki, bu önemli bir kazanımdır.

Notlar

- 1 Ayrıntılar için bkz. Ufuk AYDIN, *Profesyonel Sporda Sendikalaşma, İngiltere Örneği ve Türkiye*, TÜRK-İŞ Yayını, Ankara, 2007.
- 2 Braham DABSCHECK, “Playing For Professionalism: Industrial Relations in Australian Rugby Union”, *Sport Management Review*, No.6, (2003) s.107.
- 3 Bu sendikaların internet adresleri şöyledir: MLBPA için <http://www.mlbplayers.com>; NBPA için <http://www.nbpa.com>; NHLPA için <http://www.nhlpa.com>; NFLPA için <http://www.nflpa.com>.
- 4 Bu sendikaların internet adresleri şöyledir: UNFO için <http://www.unfp.org>; VdV için <http://www.spielergewerkschaft.de>; AIC için <http://www.associaforti.it>
- 5 Ayrıntılı bilgi için bkz. *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi*, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yayını, İstanbul, 1996, s.432; Ayrıca bkz. Faruk BAŞTÜRK, “Profesyonel Futbolda Sendikalaşma”, TÜRK-İŞ Dergisi, S.371, Nisan, 2006, s.34.
- 6 Sn. Dr. Naci ÖNSAL ile yapılan araştırmada söz konusu sendikaya ilişkin tüm belgelerin 12 Eylül sonrası SEKA'ya gönderildiği ve geriye herhangi bir yazılı belgenin kalmadığı saptanmıştır. (Görüşme tarihleri 15 Haziran-3 Temmuz 2006).
- 7 1970'lerde sendikalaşmanın öncülerinden GS'li futbolcu Metin KURT, bu yönü ile birçok ayrımcı muamele ile karşılaşmış; transfer olduğu takımlardan da uzaklaştırılmıştır. Kurt sendika fikrinden sonra birçok yıldız futbolcu ile beraber Amatör Sporcular Derneğini kurmuş, 1970'lerin sonlarında futbola veda etmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. “Eskilerden de Destek”, (http://www.ozgurpolitika.org/2002/01/06/hab48.htm_28.03.2006)
- 8 BAŞTÜRK, “Profesyonel...”, s.34.
- 9 Ayrıntılı bilgi için bkz. <http://www.spor-sen.org>
- 10 Geoff WALTERS, *The Professional Footballers' Association : A Case Study of Union Growth*, Football Governance Research Center, Birbeck University, London, 2005, s.8.
- 11 WALTERS, s.8.
- 12 DABSCHECK, “Beating...”, s.351; HARDING John, “PFA-TV Monies Dispute 2001”, *PFA Soccer Review* 2002, Leicestershire, 2003.s.18-19.+
- 13 WALTERS, s.13.
- 14 Ercan GÜVEN-Ufuk AYDIN, *Bireysel İş Hukuku*, Eskişehir, 2004, s.31; Hasan PETEK, “Sporcuların Sendikal Hakları”, *Hukuki Perspektifler Dergisi*, S.7, Temmuz 2006, s.183; Fevzi DEMİR, *İş Hukuku ve Uygulaması*, B.4, İzmir, 2005, s.65.
- 15 GÜVEN-AYDIN, s.31; DEMİR, s.65; Ayrıca bkz. Faruk BAŞTÜRK, “Teknik Direktör ve Antrenörlerin Hukuki Durumu”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Nisan-Haziran 2005, S.6, s.592 vd.
- 16 Yargıtay 9.H.D., T.21.1.1991, E.1999/305, *İş Hukuku Dergisi*, Ocak-Mart 1991, s.133; Yarg. 9. H.D., T.08.12.2003, E.2003/19877, K.2003/20178, *İşveren Dergisi*, Şubat 2004, s.18.
- 17 4857 sayılı İş Kanunu kabul edilinceye kadar hukukumuzda hem eski 1475 s. İş Kanunu ve hem de Borçlar Kanunu işçi ile işveren arasındaki sözleşme için “hizmet akdi” ifadesini kullanmakta idi. 4857 s. Kanun aynı sözleşme için “iş sözleşmesi” kavramını kullanmıştır. Ancak bu iki sözleşme de aynı hukuki ilişkiyi ifade etmekte; ortada sadece isimlendirme farklılığı bulunmaktadır.



18 R.G.T. 26.04.1997, S.22971.

19 Nuri ÇELİK, *İş Hukuku Dersleri*, B.17, İstanbul, 2004, s.66-67.

20 PETEK, s.183.

21 GÜVEN-AYDIN, s.31; ayrıca bkz. BAşTÜRK Faruk, “Sosyal Sigortalar Uygulamasında Profesyonel Futbolcular”, <http://www.fesam.org> (10.09.2006).

22 Bkz. R.G.T. 15.06.2002, S.24786 (ÇSGB İşkolu Tespit Kararı)

23 Sendikalar kanununun 2. maddesine göre hizmet akdi (iş sözleşmesi) ile çalışanlar dışında, araç sahibi hariç nakliye sözleşmesi ile ve bedeni hizmet sunarak çalışanlar; yazırlığı meslek edinenler ve adi şirketlerde fiziki veya fikri hizmet arzı suretiyle çalışanlar işçi sayılırlar.

24 Tuğrul AKşAR, “Endüstriyel Futbolda Naklen Yayın Kavgası”, <http://www.ntvmsnbc.com/news/279850.asp> (30.10.2006); ayrıca bkz. Ufuk AYDIN, “Canlı Yayın İhalesi ve Sporcu Sendikası”, RADİKAL 2, 24 Ocak 2010.

Anadolu'daki Çağrı Merkezi Çalışanları ve Sendikal Mücadele

■ Prof. Dr. Gamze Yücesan-ÖZDEMİR / Ankara Üniversitesi İletişim Fakültesi

Türkiye'de “üçüncü binyılın terhaneleri” olarak da tanımlanan çağrı merkezlerinde çalışanlar ve onların kolektif mücadeleleri üzerine neler söylenebilir? Son zamanlarda, *Gerçeğe Çağrı Derneği* üzerinden örgütlenme çabaları, bu çabaları da içeren “*Başka Dilde Aşk*” filmi ve Burger King Çağrı Merkezi çalışanlarının Tezkoop-İş Sendikası bünyesinde sendikalaşma çabaları ile çağrı merkezi çalışanlarının örgütlenme deneyimleri gündeme geldi. Bu örgütlenme deneyimleri üzerine tartışmak ve siyaset üretmek gerekiyor. Çağrı merkezlerinde, uzun çalışma saatleri, yorucu ve yıpratıcı bir emek süreci örgütlenmesi, düşük ücretler ve genç ve görece eğitilmiş bir işgücü gibi örgütlenme ve sendikalaşma için oldukça “verimli” koşulların neden örgütlenme ve sendikalaşma ile sonuçlanmadığı, üzerinde düşünülmesi gereken bir soru kuşkusuz. Tartışmalar, dernekleşme çabaları ve filmler büyük kentlerdeki çağrı merkezlerine ve çalışanlarına odaklanıyor ama çağrı merkezlerine dair en önemli gerçeklik, Anadolu kentlerindeki her geçen gün artan lokasyonları. Bu yazı, Anadolu'nun iki kentinde, Samsun ve Gümüşhane'de, çağrı merkezi çalışanlarının kolektif mücadeleye ve sendikalaşmaya nasıl yaklaştıklarını, onların “dilinden” aktarmayı amaçlıyor.

Bu yazıya temel oluşturan çağrı merkezi çalışanları ile derinlemesine görüşmeler 5 ile 8 Ağustos 2011 tarihleri arasında Gümüşhane'de ve 5 ile 10 Ekim 2011 tarihleri arasında Samsun'da gerçekleştirildi. Samsun'da 5 kişi ile Gümüşhane'de ise 10 kişi ile görüşüldü. Tüm görüşmeler 25 ile 30 yaş arasındaydılar, 6 aydan 2,5 yıla kadar uzanan çağrı merkezi çalışma deneyimleri vardı ve en az okumuşu 2 yıllık meslek yüksek okulu mezunuydu,

diğerleri ise üniversite mezunlarıydı. Görüştüğümüz 15 kişi hem Samsun hem de Gümüşhane için çağrı merkezi çalışanlarının yaş, çalışma süresi ve eğitim ortalamasını yansıtmaktaydılar. Görüştüğümüz kişilerin isimleri, onlarla da paylaştığımız üzere saklı kalacaktır, yazıda geçen isimler gerçek değildir.

Bu yazıda öncelikle, çağrı merkezlerinde sendikalaşma önündeki engeller, büyük kentlerdeki eğilimleri merkezine alan ama geneli de kapsayan biçimde açıklanacak, ardından ise Anadolu kentleri, Samsun ve Gümüşhane gerçeklikleri çağrı merkezi çalışanlarının “dilinden” ortaya konmaya çalışılacaktır.

Çağrı Merkezlerinde Sendikalaşma Önünde Engeller

Çağrı merkezlerinde sendikalaşma önündeki engeller, bir yandan diğer sektörler ve diğer işyerleri ile ortaklaşmakta iken, diğer yandan çağrı merkezlerinin kendine has engelleri de bulunmaktadır. Ortaklıklar olarak baktığımızda, ilk olarak, 1980'ler sonrası yeni emek stratejilerinin, “piyasa”yı tek denetim mekanizması olarak belirlemiş ve sendikaları da, bir karşı hegemonya stratejisi yaratmaktan uzak kılacak şekilde zayıflatmış olduğu açıktır. Sendikalar çok ciddi yasal sınırlılıklarla karşıya bulunmaktadırlar. İkinci olarak, ücretli ve maaşlı çalışanların her geçen gün azaldığı esnek ve kuralsızlaştırılmış emek piyasasında, sendikaların örgütlenmesi için nesnel temellerin aşınmakta olduğu sıklıkla vurgulanmaktadır. Ayrıca, 1990'lı ve 2000'li yıllarda özelleştirme politikaları, işçi hareketini zayıflatmıştır. Türkiye'de son dönem kapitalist emek süreci düzenlemeleri, “Japon

modeli”, “insan kaynakları yönetimi” ve “toplam kalite yönetimi” gibi farklı adlandırmalarla, sendikayı tümüyle süreç dışında bırakmayı hedeflemektedir. Herkesin bildiği üzere, Türkiye’de iş güvencesinin olmaması, sendikalaşma önünde en önemli engellerden biridir.

Bunların yanı sıra, Türkiye’de sendikal mücadele, genellikle *raison d’etre of economism* esasından hareket etmek durumunda kalmış ve ücretler üzerinden tanımlı tartışmalar, pazarlıklar ve de anlaşmalar olarak anlaşılmıştır. Sendikaların güçsüzleşmesinde bir diğer önemli nokta ise, 1980’lerden bugüne sendikaların ve sendika yanlılarının, medyada ve akademide konumlarıyla ilişkilidir ve sendikalar ve sendika yanlıları, hayatın her alanında zor anlar yaşamaktadırlar. Türkiye’de sendikal mücadelenin önündeki engellerden bir diğeri ise, “profesyonelleşme eğilimi”dir. Seçimden sonra, sendika yöneticileri kendilerini ofislerine kapatmakta ve sendikanın tabanından hızla uzaklaşmaktadırlar. Dolayısıyla, “onlar için güç” ve “onlara karşı güç” ikilemi, sendikal harekette oldukça belirgindir. Bir önemli konu da, sendikal hareket, yeni iktisadi, siyasi ve ideolojik ortamın yarattığı tehditler ve sorunlar konusunda yeterli bilgiye sahip değildir.

Çağrı merkezlerinin kendine has özellikleri olarak baktığımızda ise, en önemli sorun çağrı merkezlerinin bağımsız bir işkolu olarak tanımlanmamasıdır. Bu ise, neredeyse tamamı farklı işkollarında faaliyet gösteren şirketlere ait çağrı merkezlerinin örgütlenme olanaklarını büyük ölçüde ortadan kaldırmaktadır (Alkan, 2009).

Çağrı merkezlerinin kendine has bir diğer özelliği de çalışanlar arası iletişim eksikliğidir. Çağrı merkezi çalışanlarının esnek çalışma ilişkileri içinde olmaları ve ayrıca gün boyu çalışma ortamında sürekli çağrı alıyor olmaları birbirleriyle kurabilecekleri iletişimi oldukça azaltmaktadır. Tezkoop-İş Sendikası’ndan Elvan Demircioğlu, süreci şöyle özetlemektedir: “Birbirleriyle iletişim şansları çok fazla değil. Sürekli çağrı almak zorundalar. Sadece molalara nöbetleşe çıkıyorlar. Aynı anda molaya çıkmadıysa, diğer arkadaşları tanıma şansı tesadüflere bağlı. Tesadüfen hep aynı iki kişiyle molaya çıkıyorsa, diğer kişileri tanımıyor (Demircioğlu, 2011).”

Çağrı merkezlerinde sendikalaşma önünde engellerden bir diğeri ise, işgücü devrinin çok yüksek olmasıdır. Burger King örgütlenme sürecine dair Tezkoop-İş Sendikası’ndan Elvan Demircioğlu bu işgücü devrinin yüksekliğinden bahsederken, “biz üye yaptıkça, üyelerimizden istifa eden, yeni giren, yeni girenleri üye yap, onlar istifa etsin falan derken, aynı anda bu 80 kişiyi üye bulamadığımız için başvuruyu bir türlü yapamadık. Yüzde 50-1’e

ulaşamadık. Aslında çok üye yaptık, ama zamana yayıldığı için, aynı anda hepsi aynı anda üye olarak kalamadığı için yüzde 50+1’i yakalayamadık” (Demircioğlu, 2011) demektedir.

Arayış Şehri Samsun’da ve İki Dağ Arası Şehir Gümüşhane’de Sendikalaşma Önünde Engeller

Samsun, işçilik ve sendikal mücadeleyi deneyimlemiş ve bilen bir şehir. 1980’ler öncesi, büyük ölçekli kamu yatırımları -gübre fabrikaları, bakır işletmeleri, tütün fabrikası gibi- almış bir şehir. Bu kamu yatırımları, hem istihdam hem de sendikal hareketlilik getirmiş şehre. 1980 sonrası ise, özelleştirmelerle birlikte işçilik ve sendikacılık sönümlenmiş ve ortaya yoğun bir genç işsizliği çıkmış durumda (Özmen, 2011). 1980 sonrası Samsun’u bir arayış şehri olarak görmek yanlış olmayacaktır (Özmen, 2011). Samsun, küçük ve orta işletmeler (KOBİ’ler) ile uluslararası kapitalizme eklemlenme çabası içerisinde bir şehir görünümünü vermektedir. 2010 Mayıs’ında Koç Holding’e bağlı Callus şirketinin Samsun’da açtığı lokasyon, 2012 Şubat itibarıyla yaklaşık 400 kişiyi istihdam ediyor. Gençler için oldukça önemli bir istihdam olanağı sağlıyor. Callus çalışanlarından Ebru diyor ki, “Samsun’un gençlerinin yüzde 80’i orada zaten. Bir şekilde oraya uğramışlardır. Evet yani, biri birine söyler, öbürü ötekisine söyler. Bu şekilde sürekli, orası çok kalabalık. Yani, şurada sokağa çıktığınız zaman, şirkette çalışan en az on kişiye rastlayabilirsiniz.”

Gümüşhane için, “iki dağ arasından nehir değil şehir akıyor” denebilir. Gümüşhane çok küçük ve az nüfuslu bir şehir. Coğrafyanın şehir üzerindeki hakimiyeti, şehrin büyümemesinde en önemli etken. Şehrin ekonomisine maden ocakları hakim. Şehirdeki maden ocağı sayısı son dönemde hızla artmış. Gümüşhane Üniversitesi öğrencileri ve orada yaşayan gençler için ise tek istihdam olanağı Gümüşhaneli Aydın Doğan’ın şehre katkısı olarak görülen, 2007 yılında açılan ve 2012 Şubat ayı itibarıyla yaklaşık 350 kişinin çalıştığı Doğan Çağrı Merkezi. Özellikle üniversite öğrencileri öğrenim hayatlarını bitirene kadar burada çalışıp yüksek olan ulaşım ve konut giderlerini rahatça karşılamayı planlıyorlar.

Hem Samsun hem de Gümüşhane örneğinde, çağrı merkezi çalışanlarının sendikal mücadeleye ve sendikalaşmaya dair düşünceleri ve görüşleri üzerine yürütülecek bir tartışmanın ilk uğrak noktası, çalışanlar arasında sendikanın ne olduğu ve ne işe yaradığı konusundaki ciddi bilgisizlik. “Sendikalı olmayı düşündünüz mü?” sorusuna “Tam olarak nasıl bir şey ki sendika?”, “Yani babamdan bildiğim kadarıyla öyle Türk Eğitim-Sen falan



gibi bir şeyden mi bahsediyorsunuz?” gibi yanıtlar sıklıkla telaffuz edildi. Buna bağlı olarak, Samsun'dan Cem, tüm süreci “hakkımızı, hukukumuzu bilmiyoruz” diye açıkladı. Haksızlıklarla karşı karşıya kalındığı zaman paylaşımlar olmakla birlikte hep bir yerde durulduğu belirtilmekte. Cem, “haksızlıkları görünce, biz de böyle yapabiliriz, biz de şöyle yapabiliriz, konuşuyorsun, ama bir yerde sığ kalıyor. Çünkü, böyle bir şey yaparken neyle karşılaşacağını bilmiyorsun. Kesinlikle haklarını bilmiyorsun, bu noktada da susmak durumunda kalabiliyorsun” demektedir.

İkinci olarak, çağrı merkezi çalışanları, “işe alırken mücadeleyi bitiriyorlar” demektedirler. İşe alım sürecinde ısrarla anne ve babanın eğitim durumu, anne ve babanın işinin sorgulandığını dile getiren Elif, “Ailene bakıyorlar, senin baban bilinçli mi, annen bilinçli mi? Evde sendikayı bilen var mı? Sendikalı var mı? Hepsini bir güzel sorguluyorlar” diye belirtmektedir. İşe alınma sürecinde çalışandan istenen referansların da örgütlü mücadeleyi ve sendikalaşmayı önlediğini sıklıkla telaffuz edildi. Çalışanların vurguladığına göre, içeride yönetici pozisyonunda tanıdığın olsa da sendikalaşamıyorsun, olmasa da sendikalaşamıyorsun. Elif, süreci, şöyle anlattı:

“İş başvurusu sırasında, şirkette çalışan referans istiyorlar. Mesela ‘Tanıdıklarınız var mı?’, sen oraya ‘Tanıdığım var’ yazarsan alınıyorsun. Eğer tanıdığın çok yüksek mevkideyse, süpervizörse, yöneticiyse alınıyorsun. Neden? Onlardan çekineceğin için sendikalaşamayacağını biliyorlar. ‘Tanıdıklarınız var mı?’, sen oraya ‘Yok’ yazarsan da alınıyorsun. Neden? Çünkü eğer tanıdığın yoksa, sen orada yalnız kalacaksın, seni ezebilecekler, senin bu işe ihtiyacın var.”

“İşe alınırken mücadeleyi bitiriyorlar”la altı çizilen bir diğer konu da: yalnız ve çekingen insanların işe alınması ve atak ve sorgulayıcı olmayanların işe alınmaması. “Sosyal hayatında ezik olan insan, arkadaşı olmayan, arkadaş çevresi olmayan ya da gelir düzeyi düşük insanlar orada çalışıyor. Neden, çünkü orada kendini önemli hissediyorsun. Orada sana telefonda, ‘Bey’ diyorlar, ‘Hanım’ diyorlar. Kendini önemli hissediyorsun” diyor Emir. Atak ve sorgulayıcı kişiliklerin çok işe alınmadığını ve eğer şirkette öne çıkanlar olursa, yönetimin hemen onlara yönetici görevleri vererek, onları yanlarına çektikleri aktarılıyor.

Üçüncü olarak, işten atılma gerçeği çağrı merkezi çalışanlarının sendikadan uzak durması için en ciddi neden olarak ortadadır. Gümüşhane'den Gürbüz, “bizim şirkette toplu bir şey yaparsan, toplu bir şekilde işten çıkartılırsın en fazla” diyerek özetledi süreci. “300 kişiyi

aynı anda işten atabilir” diyor Gürbüz, “çünkü 500 kişi var sırada işe alınmayı bekleyen”. İşten atılma korkusu, “işyerinde kalıcı olmamak” diye de ortaya konmaktadır. Gümüşhane'den Emir, “ben bu işyerinde kalıcı olduğumun farkına varsam sendikaya giderim” demektedir.

Dördüncü olarak, sendikayı düşünmemenin ardından “borçlu bir hayat” bulunmaktadır. Gümüşhane'den Emir, “buradaki insanları o şekilde bir örgütlemek de demeyelim de, bir araya getirmek zor. Çünkü herkesin farklı beklentileri var. Birisi evlendi, düğününü yaptı, diğeri araba aldı kredisini ödemeye çalışıyor” demektedir.

Beşinci olarak, sendikalaşamamanın önündeki engel olarak “herkesin bir ağız olamaması” dile getirilmektedir. Samsun'dan Cem şöyle aktarıyor: “Molaya çıkıyorsun, tamam, molaya çıkmadan önce bir haksızlıkla karşılaşmışsın, evet. Molaya çıkıyorsun, onu konuşuyorsun sürekli, şöyle yapılabilir, şöyle yapılabilir, şöyle yapılabilir. Aşağıya iniyorsun, herkes kendi masasına geçiyor, çağrı almaya devam ediyor”. Gümüşhane'den Ali şöyle açıklıyor “herkesin bir ağız olamamasını”:

“Sendika hakkında ben size şöyle söyleyeyim. Şirket içerisinde sendika veya normalde bir örgütlenme kurabilmeniz için herkesin bir ağız olması lazım. Ama şirkette tabii ki yandaşlar oluyor. Herkes bir ağız olamıyor. Bir ağız olamayınca da, şirkette 400 kişi varsa, bunun 50'si aynı lafı söylüyor, diğer 350'si susuyor. O yüzden sendika işi bizim burada yatıyor.”

Altıncı olarak, “toplum içinde dışlanma” sendikadan uzak durma nedeni olarak konulmaktadır. Samsun'dan Elif, “dizilerde bile öyle şeyler görüyoruz yani. Gerçekten korkuyorum, ben bir sendikalıyım desem, kim bilir neler olacak?” diye endişelerini dile getirmektedir.

Yedinci olarak, çalışanlar arasında şirketler çok güçlü görülmektedirler. Şirketin hem ücretler hem de çalışma koşulları konusunda son sözü söyleyeceğine inanç çok güçlüdür. Gümüşhane'den Erhan'ın sözleriyle, “sendikalı olmak ile koşulları daha iyileştirme durumu veya maaş artımı gibi şeyler söz konusu olabilir, ama yine de son kararı verecek olan şirkettir. Bununla ilgili sendikanın pek bir yaptırımı olamaz. Son sözü, son noktayı her zaman şirket koyacak, yöneticiler koyacak. O yüzden, sendika ne kadar verimli olur, ne kadar yararlı olur, orası muamma.”

Sevizinci olarak, sendikalaşmanın önünde engel olarak, “öncünün olmaması” aktarılmaktadır. Hem Samsun hem de Gümüşhane çalışanları, herkesin düşüncesinin, önce bir sendikanın olması ve iyi bir şeyler başarması sonrasında üyeliği düşünmek olduğunu dile getiriyorlar.

Hiç kimse öne çıkmak ve süreci örgütlemek istememektedir, herkesin aklına yatan, Gümüşhane'den Ali'nin deyişiyle, "eğer baktık ki iyi bir şey, biz de ondan sonra katılırız"dır.

Dokuzuncu olarak, sendikanın ve kazanımlarının örnek oluşturmaması sendikadan uzak durmayı getirmektedir. Çalışanlar, bir sendika örneği göremediklerini, sendikal mücadeleye tanık olmadıklarını ve kazanımları ile karşı karşıya kalmadıklarını dolayısıyla sendikaya üye olmayı hiç düşünmediklerini söylemektedirler. Gümüşhane'den Gürbüz şöyle aktarmaktadır:

"Şu şekilde, mesela 'Şunu bunu yapacağım' değil. Öncelikle yapıp, daha sonra bana gelip, 'Bakın, ben bunu yaptım, daha da yapacağım ve buna sen de gelir misin?', o zaman illa ki gelinir. Ama şu anda hiçbir şey yapmayıp, 'Ben bir sendika kuracağım, sen taşın altına elini koyar mısın?' Bu şekilde kimse koymaz."

Son olarak ise, kolektif mücadeleyi engelleyen bir konu da mücadele edenin ve sesi çıkanın şirketlerde yükselemeyeceği endişesidir. Gürbüz, "ben hakkımı arıyorum, o yüzden papazım yöneticilerle, o yüzden de 2,5 yıldır müşteri temsilcisiyim" diye özetlemektedir durumu.

Sonuç olarak, bu yazı, Anadolu kentlerinde çağrı merkezlerinde çalışanların seslerini duyurmayı amaçlamıştır. Bu yazı, "üçüncü binyılın terhaneleri" olan çağrı merkezlerinde örgütlenme üzerine tartışmak için çıkılan yolun ilk adımı olarak görülmelidir.

Notlar

- 1 Bu yazı, proje yürütücülüğünü yaptığım 110K232 No'lu "Türkiye'de İletişim Endüstrilerinde Çalışma İlişkileri: Çağrı Merkezleri Üzerine Bir Araştırma" adlı TÜBİTAK projesinin alan araştırmasına ve bulgularına dayanmaktadır.
- 2 Bu konuda, daha derinlikli tartışma için benim "Emek ve Teknoloji: Türkiye'de Sendikalar ve Yeni İletişim Teknolojileri" adlı kitabıma bakılabilir.
- 3 Benzetme, TÜBİTAK projesi bursiyeri Alpaslan Çelikdemir'e aittir.

Kaynakça

- Alkan, T. (2009) Sömürünün "Teknolojik" Hali: Çağrı Merkezleri, sendika.org, http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=28222 (erişim tarihi: 18.02.2012).
- Demircioğlu, E. (2011) 21.07.2011 tarihli görüşme, İstanbul.
- Özmen, D. (2011) 05.10.2011 tarihli görüşme, Samsun.
- Yücesan-Özdemir, G. (2009) Emek ve Teknoloji: Türkiye'de Sendikalar ve Yeni İletişim Teknolojileri, Ankara: Tan.

Müzik Sektöründe Sendikal Örgütlenme ve Karşılaşılan Sorunlar

■ Mehmet ÇIRIKA / Müzik-Sen Genel Başkanı

Bu yazı, kişisel gözlem, bilgi ve deneyimler çerçevesinde, müzik sektörünün sendikal örgütlenmesinde karşılaşılan temel sorunları tespit etmek, bunları kamuoyu ve yetkililerin bilgisine sunarak sektördeki örgütlenme çalışmalarına katkıda bulunmak amacıyla hazırlanmıştır.

Bu doğrultuda, örgütlenmede karşılaşılan sorunların daha iyi anlaşılabilmesi için öncelikle müzik sektöründeki sendikal örgütlenmenin kısa bir tarihçesine yer vermeyi yararlı görüyorum.

Tarihçeden sonra, örgütlenme sürecinde karşılaşılan temel sorunları aşağıdaki başlıklar altında olabildiğince özetleyerek açıklamaya çalışacağım.

Tarihçe

Ülkemizde müzik sanatçılarının ilk sendikalaşma çalışmaları İstanbul'da gazino, pavyon, bar, kabare gibi eğlence yerlerinde çalışan müzisyenlerce 1950 yılında başlatılırsa da, müzisyenlerin işçi statüsünde olmadığı belirtilerek sendikalaşma talepleri başlangıçta reddedilir.

Daha sonra Çalışma Bakanlığı, müzisyenlerin işçi statüsünde olduğunu kabul eder ve 1951 yılında İstanbul'da Hafif Batı Musikisi Mensupları Sendikası adı altında ilk müzisyen sendikası kurulur.

Tespit edebildiğim kadarıyla, ilk sendikalaşmanın başladığı 1951 yılından bu yana, müzik sektöründe 6'sı İstanbul, 3'ü Ankara, 3'ü Adana ve 1'i de İzmir merkezli olmak üzere 4 büyük ilimizde toplam 13 sendika kuru-



lur. Bazı sendikalarca şube örgütlenmeleri yapılarak sendikal örgütlenme yaygınlaştırılmaya çalışılır.

Yine saptayabildiğim kadarıyla, Türkiye sendikacılık tarihinde 31 sıra No'lu Güzel Sanatlar işkolunda sadece bir kez grev yapılabilir ve üç gün süren bu grev, toplu iş sözleşmesi imzalanarak sonlandırılır.

Bununla birlikte, müzik sektöründe faaliyet gösteren bazı sendikalar, zaman zaman iş yavaşlatma, iş bırakma, direniş, dayanışma direnişi şeklinde gerçekleştirdikleri sendikal eylemlerde başarılı sonuçlar alırlar. Bu tür eylemler bazen işyeri düzeyinde gerçekleştirilir bazen de yaygınlaştırılır. Bu eylemler, müzik sektöründe hak arama bilinç ve cesaretinin oluşmasında katkı sağlar.

Istisnalar dışında toplu iş sözleşmesi yapma olanağından yoksun kalan müzisyen sendikaları, takım sözleşmeleri ile üyelerinin haklarını geliştirmeye çalışmışlarsa da, sendikalaşma sürecinde kurumlaşma sağlanmadığından, doğaldır ki elde edilen kazanımlar kalıcı olamamıştır.

Başlangıçta büyük umutlarla kurulan, sendika dernek arası bir örgütlenme modeli ile meslek sendikası olarak faaliyet gösteren, makbuzla aidat toplanması nedeniyle yeterli maddi güce ulaşamayan, çoğunlukla amatör kadrolarca yönetilen müzik sendikaları kalıcı olamamış ve faaliyet süreleri birkaç ayla birkaç yıl arasında sınırlı kalmıştır. Nitekim sektörde kurulmuş olan sendikalardan 12'si zaman içerisinde kapanıp gitmiştir.

Halen müzik sektöründeki tek sendikal örgütlenme, yeterli güç ve etkinlikte olmasa da, 1989 yılında Ankara'da kurulan ve meslek sendikası olarak faaliyet gösteren MÜZİK-SEN'in (Müzik ve Sahne Sanatçıları Sendikası) çatısı altında sürdürülmektedir.

Mesleki, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Etkiler

Müzik sektöründe çalışma büyük bir çoğunlukla gecenin ilk saatlerinde başlar ve sabahın ilk saatlerine kadar sürer. Sürekli gece çalışıp gündüz uyumak, milyonlarca yıldan bu yana güneşe göre oluşan insan doğasına aykırı olduğundan, müzik sanatçılarının biyolojik dengeleri bozulmakta, bu da psikolojik ve fizyolojik sağlıklarında olumsuz etki yapmaktadır. Bu nedenle müzik çalışanları günlük yaşama uyum sağlamakta güçlük çekmektedirler.

Müzik çalışanlarının çoğunluğunun çalışma süresi içerisinde ve devamında alkol kullanma alışkanlığı vardır.

Alkollü insan organizmasındaki olumsuz etkileri nedeniyle, alkollü yatmak uyku kalitesini düşürmekte ve yeterli düzeyde uyuma ve dinlenme mümkün olma-

maktadır. Bu da yaşam disiplinini bozmakta, sorunların sürekli ertelenmesi ve giderek yaşamdan kopmaya neden olabilmektedir.

Müzisyenlerin yaşam tarzları da yaptıkları müzik türüne göre de farklılık gösterebilir. Bununla birlikte genel olarak yerleşik kalıplara uyulmaz. İçinde bulunulan renkli dünyanın da etkisiyle yarını düşünmeyen hatta boş vermiş bir yaşam sürdürülür.

Özetle çalışma ve yaşam şekli ve buna bağlı olarak oluşan kişilik yapısı, müzik sanatçıları böyle bir yaşam tarzına sürüklemektedir.

Müzik emekçilerinin büyük bir çoğunluğu tam profesyonel olarak adlandırılan ve geçimlerini sadece müzik faaliyetinden sağlayanlardan oluşur. Ayrıca yarı profesyonel olarak adlandırılan ve öğrencilik süresinde harçlığını çıkarmak ya da ailesine destek olmak amacıyla geçici olarak müzik faaliyetinde bulunanların sayısı azımsanamaz.

Yine sadece müzik yapma zevkini gidermek için hobi (amatör) olarak müzisyenlik yapanlar da mevcuttur.

Müzik sanatçılarının çoğunluğu toplumda saz, ince saz, orkestra/caz gibi adlarla tanımlanan grup çalışması yaparlar. Bu durum gruplaşma yarattığı gibi, bu gruplaşma, müzisyenler arasında mesleki ve sanatsal rekabet oluşmasına neden olmaktadır.

Müzisyenler çoğunlukla kendi icra ettikleri müzik türünü önemserler ve diğer müzik türlerini önemli bulmazlar. Yine kendi mesleki yetenek ve becerilerini beğenirler. Bu beğeni bazen fanatizme dönüşür. Yorum ve performansları konusunda yapılacak en ufak eleştiriye tepki verirler. Bu bir anlamda müzisyen kompleksi olarak da tanımlanabilir.

Müzisyenler arasında alaylı-mektepli ayırımına da rastlanabilir. Bu ayırım sonucu, müzik okulu bitirenler ve mesleki becerileri gelişmiş olanlarla, kendi kendini yetiştiren piyasa müzisyenleri arasında ilk gruptakiler lehine bir hiyerarşi oluşur. Yetenek ve beceri farklılıkları da müzisyenlerde küçümseme ve kıskançlık duygularının oluşmasına neden olabilmektedir.

Müzik sanatçılarının eğitim düzeyleri de farklılık göstermektedir. Çok fazla sayıda okuma yazma bilmeyen olduğu gibi, birden fazla üniversite bitirenlere de rastlanabilir. Eğitim düzeylerindeki bu farklılık, giderek kültürel yönden de farklılığa neden olabilmektedir.

Yine icra edilen müzik türüne göre kültürel farklılıklar oluşabilmektedir. Batı müziği alanında uğraş

veren müzisyenler genellikle batı kültürleriyle uyum sağlamaya çalışırken, Türk Halk Müziği ve Türk Sanat Müziği dallarında uğraş veren müzisyenlerin ise çoğunlukla yerel kültürlerle uyum sağladığı gözlemlenmektedir. Bu durum, müzisyenler arasında toplumsal ayrışma yaratmakta ve müzik türlerine göre adeta bir kast sistemi oluşmaktadır.

Müzisyenler çalışılan işyerine, çalışma süre ve saatlerine, mesleki becerilerine, kamuoyunca tanınmalarına ve benzeri etkenlere göre farklı ücretler alırlar. Hatta aynı grup içerisinde bile sayılan nedenlerle ücret eşitliği olmayabilir. Kamuoyunca tanınma, mesleki beceri ve yüksek ücret alma gibi farklılıklar da ayrı bir hiyerarşi oluşturabilmektedir.

Yukarıda açıklamaya çalıştığım etkenler, ayrışma yaratarak, dayanışma duygusunun ve giderek birlikte davranma ve örgütlenme bilincinin gelişmesine engel olmakta, dolayısıyla sendikalaşma sürecinde olumsuz etki yaratmaktadır.

Çalışma Düzeninden Kaynaklanan Sorunlar

Müzik çalışması, büyük bir çoğunlukla, 25 sıra numaralı Konaklama ve Eğlence Yerleri işkolunun kapsamında bulunan gazino, pavyon, bar, gece kulübü, restoran gibi eğlence yerleri ile otel, tatil köyü, plaj ve benzeri konaklama amaçlı işyerlerinin kapsamında sürdürülmektedir.

Yoğunluk göstermese de alışveriş merkezi, mağaza, nikah salonu, kayıt stüdyosu, gemi, tren ve benzeri farklı işkollarının kapsamında bulunan akla gelebilecek her tür işyerinde müzik çalışması yapılabilmektedir.

Müzik sektöründe belirsiz süreli faaliyet gösteren eğlence işyerleri sektörün temelini oluşturmaktadır. Ayıca belirli süreli faaliyet gösteren mevsimlik işyerleri ile haftanın belirli günlerinde ya da düğün salonları gibi belirli bir takvime bağlanamayan zamanlarda müzik faaliyetinde bulunan işyerleri de mevcuttur.

İşyerlerinin çalışma düzenindeki bu farklılıklar doğal olarak müzik çalışanlarının çalışma şekil ve sürelerine de yansımış ve bu doğrultuda müzik sektöründe birbirinden çok farklı çalışma düzenleri oluşmuştur.

Müzik sektöründe işyerlerinin niteliğine göre çalışma süreleri ile çalışma saatleri de farklılık göstermektedir. Belirsiz süreli sözleşmelerle işyerinin faaliyet gösterdiği süre boyunca çalışanlar olduğu gibi, program çalışması olarak adlandırılan belirli süreli çalışmalarla, ayın belirli günlerinde dönüşümlü yapılan çalışmalar da mevcuttur.

Ayrıca konser, festival, şenlik, balo, düğün ve benzeri bir ya da birkaç gün süren çalışmalar da yoğunluk göstermektedir.

Müzik sektöründe günlük çalışma saatleri yönünden de farklı çalışma düzenleri oluşmuştur.

İşyerlerinin günlük çalışma süresinin tamamında görev yapanlar olduğu gibi, program sanatçısı olarak adlandırılan ve günlük çalışma süreleri 45-60 dakika arasında değişen müzik sanatçıları da mevcuttur.

Niteliği itibariyle devamlılık göstermeyen çalışmalarda, iş yasaları uygulanamamakta ve doğal olarak temel yasal haklar oluşamamaktadır. Ayrıca müzik çalışması genellikle grup çalışması olarak sürdürüldüğünden, yasal yönden sahip olunsu bile özgün çalışma koşulları nedeniyle, uygulamada birçok temel hakkın bireysel olarak kullanılması kolaylıkla mümkün olamamaktadır.

Sektörde çalışmanın çoğunlukla gece yapılması ve eğlence işyerlerinin devletin her türlü denetiminden uzak kalması nedeniyle, bu sektörde çalışanlar büyük bir çoğunlukla kayıt altına alınmamakta ve kayıt dışılık, neredeyse sektörün temelini oluşturmaktadır.

Sektörde çalışmada süreklilik unsuru yoktur, sık sık işyeri değiştirilir, sıklıkla işsiz kalınır. Aynı şekilde çalışmanın geçtiği işyerleri açısından da çalışmada süreklilik unsuru yoktur, işyerleri sık sık açılır kapanır, el değiştirir.

Ülkemizde yıllardır süregelen ekonomik krizler sonucu, sektörde çok fazla sayıda işyerinin kapanması, teknolojik gelişmeler paralelinde televizyon, cd, vcd, dvd gibi ses ve görüntülü sistemlerin gelişip yaygınlaşması, toplumun eğlence anlayışının değişmesi, bilgisayar teknolojisinin sektörde etkinliğinin giderek artması, yaklaşık 20 yıldan bu yana ülkemizde çalışma olanağı bulan yabancı uyruklu müzik sanatçısı sayısının her geçen gün artması ve çeşitli kamu kuruluşlarında görev yapan memur müzik sanatçılarının aynı zamanda sektörde çalışmaları ve bunun giderek yoğunlaşması, müzik sektöründeki işsizliğin her geçen gün artmasına neden olmaktadır. Bu gün için, müzik sektöründeki işsizlik oranının ülkemizdeki işsizlik ortalamasının çok çok üzerinde olduğunu belirtmek, sanırım abartılı bir söylem olmayacaktır.

Özetlersek; Müzik sektöründeki bir birinden çok farklı çalışma düzeni ve bu sektörün özgün çalışma koşulları, çalışmada süreklilik unsurunun bulunmaması, müzik çalışanlarının sık sık işyeri değiştirmek zorunda kalmaları, teknolojik gelişmelerin sektöre olumsuz etkileri, sektördeki yoğun kayıt dışılık ve yoğun işsizlik



orani, eğlence yerlerinin büyük bir çoğunlukla küçük ölçekte kurumlaşmamış işletmeler olması ve işyerlerinin sürekliliği konusundaki istikrarsızlık ve belirsizlik, eğlence sektöründe sendikalaşma çalışmalarının çok sert tepkiyle karşılanması, sendikalaşmaya katılan ve öncülük edenlerin işten atılmanın ötesinde kaba kuvvet, şiddet, yaralama hatta giderek çok daha sertleşen tepkilerle karşılaşması ve eğlence sektörünün sendikalaşmanın en zor olduğu işkollarının başında yer alması ve bunun gibi nedenler, müzik çalışanlarının, uzun ve zor bir süreç gerektiren örgütlenme ve hak arama mücadelesini göze alamamaları sonucunu doğurmaktadır.

Yasalardan Kaynaklanan Sorunlar

Aralarında müzik sektörünün de yer aldığı Güzel Sanatlar İşkolunda, 6 temel başlık altında 160'tan fazla sanat dalı yer almakta ve bu sanat dallarının çalışma koşulları önemli farklılıklar göstermektedir.

İşkolları Tüzüğüne göre, Güzel Sanatlar alanı "Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar" başlıklı 17 sıra numaralı işkolunun kapsamında yer almaktayken, önceki bölümde de açıkladığım gibi, müzik sektörü büyük bir çoğunlukla 25 sıra numaralı Konaklama ve Eğlence Yerleri başlıklı işkolunun bünyesinde yer almaktadır.

İşkolu düzenlemesindeki bu çarpıklık nedeniyle, örneğin güzel sanat dalları arasında yer alan sinema ve tiyatro çalışanları 17 sıra numaralı işkolunda örgütlenirken, işyeri yoğunluğu ve aktif çalışan sayısı açısından güzel sanat dalları arasında ilk sırada yer alan müzik sektörü 25 sıra numaralı işkolunda örgütlenmek durumunda kalmaktadır.

Müzik sektörünün yoğunlukla faaliyet gösterdiği konaklama ve eğlence yerlerinde de "asıl iş" konaklama, dinlenme, yeme-içme, eğlence ve spor hizmetleri olduğundan, müzik sektörü bu tür işyerlerinde de "yardımcı iş" kapsamına girmekte ve bu durum da örgütlenmede sorun yaratmaktadır.

Konaklama ve Eğlence Yerleri İşkolunda işkolu düzeyinde örgütlenen sendikalar, müzik çalışmasının en yoğun olduğu eğlence yerlerini istikrarsız, kurumlaşmamış ve sendikal örgütlenme açısından verimsiz gördükleri için, bu tür işyerlerinde ve dolayısıyla müzik sektöründe örgütlenme konusunda da istekli olmamaktadırlar. Aynı isteksizlik, özgün çalışma koşulları doğrultusunda, mesleki niteliklerini avantaja dönüştürerek pazarlık güçlerini artırmak ve meslek esasına göre örgütlenmek isteyen müzik sektörü için de geçerli olmaktadır.

Buna ek olarak, yürürlükte bulunan sendikal sistemin sendikaların işkolu esasına göre kurulmasını öngörmesi ve meslek esasına dayalı işçi sendikası kurulmasının yasaklanmış olması, müzik sektörünün örgütlenmesinde karşılaşılan diğer bir temel sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kaldı ki, ister işkolu esasına ister meslek esasına göre örgütlenme yapılsın, bu günkü sendikal sistemde yer alan yüzde 10 baraj uygulaması nedeniyle, ülkemizdeki tüm müzik çalışanları aynı sendika bünyesinde yer alsadahi, sadece müzik sektörüne yönelik bir örgütlenmenin 25 sıra numaralı işkolu için hesaplanan yüzde on barajını aşması olanaklı değildir.

Diğer yandan, günümüzde müzik sektöründeki iş alışverişi genellikle "ajans" olarak adlandırılan ve taşeron işlevi gören organizasyon şirketleri eliyle yürütülmektedir. Diğer işkollarında olduğu gibi, taşeron sistemi müzik sektörünün sendikal örgütlenmesinde de önemli bir engel olarak karşımıza çıkmaktadır.

Ayrıca ülkemizdeki temel çalışma ilişkilerini düzenleyen 4857 sayılı İş Yasası'nın, müzik sektörünün özgün çalışma koşullarından kaynaklanan ihtiyaçlarını karşılamaması, sektörde çalışanların temel yasal haklarından yoksun kalmasına neden olmakta ve sendikal örgütlenmede önemli sorunlar yaratmaktadır.

Yine 4857 sayılı İş Yasasıyla getirilen "kısmi çalışma" ve Torba Yasa olarak adlandırılan 6111 sayılı Yasayla getirilen "kısmi sigortalılık" sistemlerinin, müzik sektöründe, çalışma ve sosyal güvenlik ilişkileri yönünden kazanılmış temel hakları tümüyle yok ederek bu sektörde sendikalaşmayı giderek olanaksız hale getirdiğini özellikle vurgulamak istiyorum.

Yürürlükte bulunan çalışma, sosyal güvenlik ve sendikal mevzuat çerçevesinde, günümüz Türkiye'sinde, müzik sektöründe etkin ve gerçek anlamda bir sendikal örgütlenmeyi öngörmek, adeta hayal görmek olacaktır.

Değerlendirme ve Öneriler

Genelde tüm güzel sanat dallarının ve özelde de müzik sektörünün özgün çalışma koşullarından kaynaklanan farklılıklar, doğal olarak, yönetim yapısı ve örgütsel işleyiş biçimleri yönünden bu sektördeki sendikal örgütlenmelerde de farklılıklara neden olmaktadır.

Ülkemizde uygulanan işkolu sendikacılığı, bugünkü koşullarda güzel sanat alanlarının mesleki ihtiyaçlarını karşılayamadığı için, bu alanlarda çalışanların sendikal örgütlenmeden uzaklaşmalarına yol açmaktadır.

Bir başka deyişle, işkolu sendikaları kendi sorunları ile ilgilenmediği için, nitelikli bir iş yapan güzel sanat çalışanları işkolu sendikal örgütlenmesini anlamsız görmekte ve meslek sendikalarının bünyesinde örgütlenmeyi tercih etmektedirler.

Günümüzde yasal zorunluluk nedeniyle işkolu esasına göre kuruldukları halde, uygulamada meslek sendikası olarak faaliyet gösteren sendikalara da rastlanılmakta olup, Müzik-Sen, Sine-Sen, Oyuncular Sendikası ve Yazarlar Sendikası ilk akla gelenlerdir.

12 Eylül 1980 darbesinden sonra uygulanan özelleştirme, taşeronlaştırma ve bilinçli bir şekilde sürdürülen sendikasızlaştırma politikalarının yanı sıra, meslek ve işyeri sendikacılığının yasaklanması sonucunda ülkemizdeki sendikalaşma oranının yüzde onun altına düştüğü bilinmektedir.

Üretim süreçlerinin, emek piyasalarının “esnekleştirildiği” günümüz Türkiye’sinde sendikal örgütlenmenin de “esnekleşmesi” gerekmektedir. Bu doğrultuda, ülkemiz koşullarında sendikal örgütlenmenin güçlendirilmesi ve geliştirilmesi için, meslek esasına dayalı örgüt-

lenmeye de her zamankinden daha fazla ihtiyaç olduğu düşünülmektedir.

Sonuç olarak özetlemek gerekirse, güzel sanat dallarında ve giderek müzik sektöründe etkin ve kalıcı bir sendikal örgütlenme sürecinin oluşması için;

- 1) Özgün çalışma ve sosyal güvenlik koşulları esas alınarak, güzel sanatlar işkolu için özel bir iş yasası çıkarılmalı ve mevcut sosyal güvenlik sisteminde sanatçılar için özel düzenlemeler yapılmalıdır.
- 2) Geçmişte 274 sayılı Sendikalar Yasasına göre düzenlenmiş olan İşkolları Yönetmeliğinde belirlenen şekilde, Güzel Sanatlar İşkolu ayrı bir işkolu olarak düzenlenmelidir.
- 3) Mesleki örgütlenme ve meslek sendikacılığına olanak tanınmalıdır.
- 4) Örgütlenme özgürlüğünü engelleyen baraj uygulaması kaldırılmalıdır.
- 5) Güzel sanat dallarında faaliyet gösteren sendikalara faaliyet alanlarına göre özel yetkiler verilmelidir.
- 6) Taşeron sistemi sonlandırılmalıdır.

Çokuluslu Şirketlerde Örgütlenme ve UPS Örneği

■ Devrim DUMAN / TÜMTİS Uluslararası İlişkiler Uzmanı

Giriş

Sermayenin küreselleşerek ulusal sınırları aşması, beraberinde çokuluslu şirketlerin yükselişini ve sendikasızlaştırmayı getirmiştir. Emek dünyası ise, 1990’larda küresel ekonomide meydana gelen değişimlerle birlikte kendini yeniden üreterek yeni mücadele araçları aramaya yönelmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) temel sosyal hükümlerini geçerli kılabilmek amacıyla şirket davranış kurallarının ve küresel sendika federasyonları ile çokuluslular arasında imzalanan küresel çerçeve anlaşmalarının bu mücadele araçlarından ikisi olduğu bilinmektedir. Küresel sendika federasyonlarının işlevlerinden bir diğeri de üye sendikalarının yürütmekte oldukları örgütlenme çalışmaları için destek ve dayanışma eylemleri düzenlemektir.

Özellikle özel sektörde güç kaybeden işçi sendikaları, yeniden eski güçlerini kazanmak için yeni örgütlenme-

lerin şart olduğunun bilinci ile ülkemizde etkinlikleri artan çokuluslu şirketleri örgütlenme hedefi olarak belirlemeye ve yukarıda söz edilen yeni mücadele araçlarını kullanmaya başlamışlardır.

TÜRK-İŞ’e bağlı TÜMTİS Sendikası da uluslararası alandaki gelişmeleri üyesi bulunduğu Uluslararası Taşımacılık Federasyonu (ITF) ile yakın işbirliği üzerinden takip ederek yeni mücadele araçlarını örgütlenme çalışmalarında kullanan sendikalarımızdan birisidir. Bu kapsamda, ambarlarda, küçük kargo ve nakliye şirketlerinde örgütlü bir sendika olan TÜMTİS, yeni örgütlenmenin şart olduğunun bilinci ile çokuluslu bir kargo şirketi olan United Parcel Service’i (UPS) hedef olarak belirlemiştir. TÜMTİS; uzun ve zorlu bir mücadelenin ardından UPS’de örgütlenmesini tamamlayarak dünyanın en büyük kargo çokuluslusunun Türkiye şirketi



ÜNSPED'de ilk toplu iş sözleşmesini başarıyla imzalamıştır. Bu sözleşme, UPS örgütlenmesi öncesinde sıfır örgütlenme oranına sahip olan kargo sektöründe de bir ilktir. Bu yazıda kısaca TÜMTİS'in UPS örgütlenmesindeki başarısını sağlayan faktörler ve süreç ele alınacaktır.

Uluslararası Dayanışma ve Küresel Eylem Günleri

Küreselleşme, çokuluslu şirketlerin yükselişine sebep olurken aynı zamanda farklı ülkelerde özelleştirme, taşeronlaştırma ve güvencesizleştirme gibi benzer sorunları yaşayan emeğin gündemini de ortaklaştırmıştır. Örgütlenme çabaları ve arayışlarına bir yanıt olarak küreselleşen sermaye karşısında emeğin uluslararası dayanışması çokuluslu şirketlerde örgütlenmeyi mümkün kılan araçlar sunmaktadır.

TÜMTİS'in UPS örgütlenmesi, sendika üyeliği nedeniyle işten çıkarılan işçilerin işe iadeleri için başlatıkları direniş ülke çapında yapılan destek eylemlerinin yanı sıra bugüne kadar eş görülmemiş bir uluslararası dayanışma kampanyasına sahne olmasıyla Türkiye işçi hareketi tarihinde çok özel bir yere sahip olmuştur.

Mayıs 2010'da sendikal nedenle işten çıkarmalar başladıktan sonra İstanbul'da Mahmutbey ve Kurtköy aktarma merkezleri ile İzmir Bornova aktarma merkezi önünde direniş çadırları kurulmuş; çadırlar işten çıkarılan işçiler işbaşı yapana kadar ve işverenle Ocak 2011'de protokol imzalanana kadar varlıklarını korumuşlardır. Bu süreçte işçilere geçinebilmelerine olanak sağlayacak asgari ücret tutarında mali destek sağlanmıştır. Bu destekte özellikle üyelerimizin ve TÜMTİS'in üyesi olduğu Avrupa Taşımacılık İşçileri Federasyonu'nun (ETF), TÜRK-İŞ ve TÜRK-İŞ'e bağlı sendikaların katkıları önemli bir yer tutmaktadır. Çadırlarda 272 gün süren direniş boyunca işçiler sendika yöneticileri tarafından yalnız bırakılmamış; sendika ile işçiler arasında organik bir bağ kurulmuştur. Direniş çadırları, diğer sendikalar, TÜRK-İŞ, siyasi partiler, taraftar grupları, derneklerin yanı sıra uluslararası delegasyonlar tarafından sık sık ziyaret edilmiştir.

TÜMTİS, ITF'nin 3 Ağustos 2010 tarihinde Meksika'da yapılan 42. Genel Kurulu'nda direnen UPS işçileri ve TÜMTİS'in desteklenmesi amacıyla 1 Eylül ve 15 Eylül 2010 tarihlerinde kendisine bağlı sendikaların bulunduğu 154 ülkede dayanışma eylemleri düzenleme kararı almasını ve uygulamasını sağlamıştır. Japonya'dan Hollanda'ya, Avustralya'dan Amerika Birleşik Devletleri'ne kadar on binlerce işçinin desteğini almak üzere ITF'yi harekete geçiren TÜMTİS için UPS merkezinin istenen adımları atmamakta direnmesi üzerine ITF yeni eylem kararları almıştır. İki yüz bin UPS

işçisinin üye olduğu Teamsters Sendikasının etkin müdahalesi ile Atlanta'da bulunan UPS Genel Merkezi'nin girişimi üzerine TÜMTİS ile çözüme yönelik görüşmeler yapılmaya başlanmıştır.

İyi Niyet Protokolü ve Toplu İş Sözleşmesi

24 Ocak 2011 tarihinde UPS yönetimi ve alt işvereni ile imzalanan iyi niyet protokolü ile sendika üyeliği nedeniyle işten çıkarılan 163 işçinin işe geri dönmeleri amaçlanmıştır. 151 işçinin 1 Şubat 2011 tarihinde işbaşı yapması ile örgütlenme çalışmaları hız kazanmıştır. İşçiler boşa geçen süreler için tazminatlarını almışlar; işe başlamayan üyeler için ise on iki aylık brüt ücretleri tutarında tazminatlarının ödenmesi sağlanmıştır. 19 Temmuz 2011 tarihinde toplu iş sözleşmesi yetkisinin kesinleşmesinden sonra 24 Ağustos 2011 tarihinde sözleşme görüşmelerine başlanmıştır. Çetin geçen müzakerelerin ardından sözleşme görüşmelerinin 130. gününde üyelerinin tamamına yakının onayı ile sözleşme imzalanmıştır.

İlk Sözleşmenin Önemi

Müzakereler sırasında hem ABD'de hem Avrupa'da UPS'de örgütlü sendikalar, Avrupa UPS işçi temsilcilerinin UPS yöneticileri ile kurdukları bağlantılar, sendikaların taleplerinin iletilmesinde etkili olmuştur. Toplu sözleşme görüşmelerinin her aşaması düzenli yapılan üye toplantıları ile demokratik bir tartışma ortamında üyeler ile paylaşılmış; üyelerin yüzde 99'unun onayı alındıktan sonra toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır. Sözleşmenin hem işyerinde hem sektörde hem de bir çokulusluda imzalanan ilk sözleşme olduğu gerçeği göz önünde bulundurulduğunda başarılı bir sözleşme olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Sözleşme ile üyelerin mevcut ücretlerine net 140 TL seyyanen zam yapılmış, bir aylık ücretleri tutarında ikramiye verilmesi hükme bağlanmıştır. Toplam ücretlere net olarak yüzde 30 ile yüzde 50 arasında değişen oranlarda zam yapılmıştır. Yemek ücretlerinde yüzde 50 artış sağlanmıştır.

Fazla çalışma ve hafta tatilinde çalışma halinde fazla mesai ücreti yüzde 60 zamlı ödenecektir. Ulusal bayram ve dini bayramlarda üyelerin çalıştırılması durumunda iki yevmiye tutarında fazla mesai ücreti yüzde 100 zamlı olarak verilecektir. Diğer resmi tatil günlerinde çalıştırma durumunda ise 1,5 yevmiye tutarında fazla mesai ücreti verilecektir. Ayrıca alt işverene bağlı olarak çalışan sendika üyesi 187 işçi kadroya alınacaktır. Sözleşme ile sosyal haklarda da çeşitli kazanımlar elde edilmiştir.

Kargo, Kurye ve Lojistik Hizmetleri

Ülkemizde, lojistik sektörü son yıllarda gelişme gösteren piyasa ekonomisine geçişten sonra gelişmesi hız kazanmış genç bir sektördür. Türkiye, coğrafi konumu nedeniyle Ortadoğu, Türk Cumhuriyetleri ve Avrupa arasında bir aktarma merkezi olmasından dolayı birçok otorite tarafından lojistik üssü olma iddiası ile tanımlanmaktadır. Bugün sektör, 80 bin kişiye istihdam sağlamakta, 25 bin araç ile 10 bin sabit merkezde faaliyet göstermektedir. Sektör, ülkemizde heterojen bir yapı göstermekte, sermaye, karlılık ve ciro büyüklüğü, çalışma prensipleri ve kültürleri bakımından farklı yapıda olan firmalar bulunmaktadır. Bunlar, küçük firmalar, KOBİ'ler ve bir holding bünyesinde olan büyüme ve gelişme şansına sahip, uluslararası boyutta iş yapabilmek yeteneğinde olan ve dünya çapında partneri olan veya olmayan büyük firmalardır. Sektörün pazar değeri yaklaşık olarak 2 ile 3 milyar ABD doları, pazar potansiyeli gayri safi milli hâsılanın yüzde 10 ile yüzde 12'si; büyüme hızı yüzde 10-15'tir. UPS sözleşmesi, sıfır örgütlenme oranına sahip bu sektörde bir ilktir.

ITF ve Küresel Sendika Ağı (UNI) sekretaryaları tarafından ortak yürütülen Küresel Teslimat Ağı çalışmaları kapsamında dünya çapında faaliyetleri olan DHL, UPS, Fedex, DPD Geopost ve TNT gibi küresel tesli-

mat firmalarının analizleri yapılmaktadır. 2011 yılında Frankfurt'ta yapılan küresel konferans, 2012 Mayıs'ında Londra'da yapılacaktır. TÜMTİS, söz konusu şirketler ile ilgili olarak stratejik şirket araştırması çalışmalarına devam etmektedir. Araştırma sonuçları Londra küresel konferansında TÜMTİS'in bundan sonraki örgütlenme çalışmalarının planlanmasında değerlendirilecektir.

Sonuç

Sermayenin küreselleşmesi aynı zamanda küresel emek dayanışmasını mümkün kılmakta ve bu süreç, sendikaların üyesi bulundukları işkolu federasyonları ile küresel sendika federasyonları arasındaki ilişkilerde doğru ve anında bilgi akışını sağlamasının önemini ortaya koymaktadır. UPS kampanyası hem TÜMTİS'in direniş alanında hem de onlarca ülkedeki işçilerin ve sendikacıların mücadelesi ile kazanılmış ortak bir başarıdır.

Referanslar

- 1- Babacan, Muazzez-Eriş Ş. Engin Deniz. (2004): 'Marketing Strategies of Logistics Firms in Turkey During Economic Crises', International Logistics Congress 2004, Dokuz Eylül Publications Volume I, December 2-3 2004.
- 2- Tümtis 28. Olağan Genel Kurulu Çalışma Raporu (2008-2011)
- 3- www.karid.org.tr/tr/article.asp?ID=95 erişim tarihi 01.03.2012.

Ev Hizmetinde Çalışan Kadınlar ve Sendikal Örgütlenme

■ Dr. Sinem YILDIRIMALP / Sakarya Üniversitesi İİBF ÇEE Bölümü

Ev işlerinin ücret karşılığında yaptırılmasını ifade eden gündelik temizlik işçiliği yaygın olarak kullanılan enformel çalışma biçimlerinden biri haline gelmiştir. Yanı sıra "gündelikçilik" olarak anılan temizlik işçiliği ülkemizde dahil olmak üzere pek çok ülkede Ev İçi Hizmet Sektörü olarak anılmaktadır.

Toplumsal cinsiyet ayrımının görünür olduğu, çoğunlukla kadınların belirli bir ücret karşılığı çalıştığı ve ev içerisindeki tüm işlerin kapsandığı bir alanı ifade eden Ev İçi Hizmet Sektörü, özellikle eğitim ve vasıf seviyesi yüksek kadınların çalışma yaşamına girmesi ve ev işlerine zaman ayıramamaları sebebiyle formal piyasada

iş bulabilme şansı olmayan ve daha çok yoksul kadınların gelir elde edilebilecekleri bir alanı oluşturmaya başlamıştır. Sektör ağırlıklı olarak enformel yapısıyla, gelir yoksulluğu sebebiyle çalışan kadınların, yoksulluklarını yok edememekte ve hatta yoksunlaşmasına sebep olmaktadır.

Enformel Hizmet Sektörü ve Kadınlar

Yoksul kadınların yoksullukla mücadelede belirlediği bir strateji olan gelir getirici faaliyetlerin başında işgücü piyasasına katılım gelmektedir. Yaşamak ve geçinmek için gerekli gelirden yoksun olan kadınlar, gelir elde etmeye muhtaç durumda oldukları için çalışacak alan



bakımından seçeneksizlikleri de göz önüne alındığında düşük düzeyde ve düzensiz de olsa enformel sektörde işgücüne katılmak zorundadırlar (ILO,2002:30). Zira, beceri ve eğitim düzeyi düşük olan yoksul kadınlar için enformel sektörde de olsa gelir getirecek bir işe sahip olmak, gelir yoksulluğu için önemli olduğu gibi güç, statü, özgürlük gibi kadının güçlenmesine yönelik unsurlar açısından da önemlidir (akt. Munck, 2003:147).

Özellikle 1980 sonrası dönemde gelişmekte olan ülkelerde enformel sektör içinde kadın işgücü oranının arttığı ve bu durumun yoksul aileler tarafından yoksullukla mücadelede önemli bir strateji olduğu görülmüştür. Kadın emeğinin enformelleştiği bu süreçte kadınlar toplumsal cinsiyete dayalı tutum ve yapının etkisiyle hizmet sektöründe kadın işi olarak algılanan belli işlerde yoğunlaşmışlardır (Scott,1995). Kadınlara atfedilen, sabır, uysallık ve itaatkârlık özellikleri, vasıfsız, düşük ücretli, emek yoğun, rutin, sıkıcı, dikkat gerektiren, hünere dayalı işlerde yoğunlaşmalarına yol açmaktadır. Toplumsal cinsiyet rollerine uygun olarak, güler yüz, el becerisi, cinsel cazibe gerektiren işler; toplumsal konulara ilişkin işler veya kadınların ev sorumluluklarının ev dışındaki bir uzantısı olarak görülen eğitim, bakım, temizlik işleri çoğunlukla “kadın işleri” (Ulutaş, 2009:27) olarak görülmektedir.

Küreselleşme ile birlikte genişleyen hizmetler sektöründe kadın işgücü oranı yükselmektedir ve sektör yoğunlukla kadın istihdam etme eğilimindedir. Ayrıca enformel sektör içinde kadınların payının da artışı ile özellikle hizmet sektöründe enformel iş ve toplumsal cinsiyetin temel alındığı çalışmalar hız kazanmıştır (Mies, 1992; Harrison, 1991; Çınar, 1994; Şavran, 2008), Harrison (1991), cinsiyete dayalı işbölümü üzerinden incelediği enformel sektörde, kadın oranının giderek arttığını ve kadınların geçici ve vasıfsız işlerde, ucuz, esnek şekilde istihdam edildiğini ifade etmektedir.

Ülkemizde de son yıllarda hizmet sektöründe ağırlığı kadınlar olmak üzere işgücünün yarıya yakınının enformel sektörde yoğunlaştığı görülmektedir. Bu durum çalışan yoksullar içinde kadın oranının yüksekliğini de açıklamaktadır. Her ne kadar ülkemizde enformel çalışma düzeyi erkekler için de temel bir istihdam sorunu olsa da kadınlar için yaygın ve tipik çalışma biçiminin kayıtdışı çalışma oluşu, çalışan yoksullar içinde kadınların yüksek oranının temel gerekçelerindendir. Bu durum kadınların yüksek iş gücü devrinin yanı sıra sosyal korumadan, işsizlik ve emeklilik gibi ilerleyen yıllarında gelirlerinin devamlılığını sağlayacak güvencelerden yoksun olmalarına neden olmaktadır (Ulutaş, 2009: 28-29).

Kadın emeğinin yoğun olarak enformelleştiği hizmet sektörünün, dünya istihdamı içerisinde payı artarken enformel istihdamın da yaygın olduğu bir sektör haline gelmiştir. Büyük çoğunluğu eğitim ve vasıf seviyesi düşük, ev kadını statüsünde olan yoksul kadınların işgücü piyasalarına girişinde ilk basamağı oluşturan enformel hizmet sektöründe kadınların çoğu, toplumsal olarak düşük statülü ve ev içindeki konumlarıyla örtüşen işlerde çalışmaktadırlar (Chen, 2001).

Bugünkü koşullarda, dünyada yoksul kadınların, geçinme stratejilerinden biri olan enformel hizmet sektöründe çalışma 90'lı yıllarla birlikte özellikle kentli/kentteki kadınların imalat ve hizmetlerden, düzensiz işlere yönelmesiyle artmaya başlamıştır. Bu doğrultuda ev hizmetinde çalışma giderek yaygınlık kazanmıştır. Ev dışında hizmetçilik, temizlikçilik ve çocuk bakıcılığı yapan kadın sayısı artarken, evde kendi ürettiklerini dışarıda satarak kazanç sağlayan veya çok düşük ücretlerle özellikle konfeksiyon sanayinde çalışmayı kabul etmek zorunda kalan kadınların sayısı da artış göstermiştir (Kalaycıoğlu ve Rittersberger Tılıç, 2000:43-44). Düşük nitelikli olarak nitelendirilebilen, eğitim ve tecrübe gerektirmeyen ev temizliği, hizmetçilik, dadılık gibi işler özellikle büyük şehirlerde yoksul kadınlar için istihdam alanı yaratmaktadır. Yine aynı zamanda gelişmekte olan ülkelerdeki kadınların, daha iyi bir yaşam ve geçim için yüksek gelirli ve ya orta sınıf ailelerin ev içi temizlik ve bakıcılık işinde çalışmak üzere gelişmiş ülkelere göç ettiği görülmektedir (Jelin, 1977).

Ülkemizde özellikle ev eksenli çalışma ve ev hizmetlerinde çalışma gibi kadınlar tarafından gerçekleştirilen enformel faaliyetlere ilişkin güvenilir veriler bulunmakla birlikte Türkiye’de ev hizmetlisi olarak çalışan kadınların maddi yoksunluklar sebebiyle bu tür işleri yaptıkları, ücretlerinin düşük ve çalışma koşullarının ağır olduğu yapılan araştırmalarla ortaya konmaktadır (Özyeğin, 2005; Kalaycıoğlu ve Rittersberger-Tılıç, 2000).

Enformel işlerin genel özellikleri çerçevesinde sözleşmesiz, iş tanımından, sosyal güvenceden, iş güvencesinden ve örgütlenmeden yoksun olan ev hizmeti çalışmasında geçici ve yevmiyeli olarak çalışan kadınlar yasalarca koruma altında da değildirler. Geçici ve yevmiyeli olarak ev hizmetinde çalışan kadınların kanunlar kapsamına alınması, sosyal koruma sağlanması yönünde çeşitli ülkelerde çabalar sürdürülmekle birlikte, yeterli düzeyde gelişmeler sağlanamamıştır (Wrigley, 1991; Folbre,1986).

Ev Hizmeti ve Ev Hizmetinde Çalışanlarının Çalışma Koşulları

Geniş anlamda, bir hanedeki gereksinimler içinde, ev halkının kendini yeniden üretmesine katkıda bulunan ve ücret karşılığında, çoğunlukla ev halkı dışından temin edilebilen her türlü ev içi hizmeti içeren ev hizmeti kavramı, temizlik, aşçılık, çocuk, hasta, yaşlı bakımı ve dikiş dikme, misafir ağırlama, alışveriş gibi bazı uzmanlaşmış hizmetlerden oluşmaktadır (Kalaycıoğlu ve Rittersberger Tılıç, 2001:55).

Ücretli ev işleri olarak da anılan ev hizmeti içinde en yaygın yapıları temizlik işidir. Dolayısıyla ev hizmetini, kapalı yaşam alanlarının başında gelen evde, düzen oluşturmak, bu yerleri temizliğini koruyarak sağlıklı mekanlar haline getirmek için yapılan işlerin tümü olarak tanımlamak mümkündür (ISMEK, 2010).

Genel olarak yapılan tanımlara baktığımızda ev hizmetlerinin, hizmetçi, aşçı, çocuk bakıcısı, uşak, kahya, şoför, bekçi, bahçıvan gibi ev hizmetleri çalışanları tarafından yapılan, bir evin hizmeti ile ilgili işler olarak (Eurofound,2005; Ramirez-Machado, 2003) tanımlandığını görmekteyiz. Günümüz koşullarında kadınların çalışma hayatına girmesi ile birlikte çocuk ve yaşlı bakımı da içerecek şekilde genişleyen ev hizmetleri, her hafta farklı bir evi temizleyen işçilerle, dadı ya da hizmetçi olarak çalışan ve bazen çalıştığı evde yaşayan işçileri kapsayan bir istihdam alanını oluşturmaktadır (Erdem ve Şahin, 2008).

TÜİK, Hane Halkı Gelir Tüketim Anketi (HHGTA) tarafından yapılan tanımlamada ev hizmetleri, evlerde yaptırılan hizmet işleri olarak ifade edilirken, ev hizmetinde çalışanlar; “ Bahçıvanlar (özel), bekçi (özel; ev, tarla, mülk vb. benzeyen), evde çalışan aşçılar, evde çalışan dadılar, mürebbiyeler, evde çalışan hizmetçiler, eve gelen özel öğretmen (evde özel ders), evlerde yaptırılan hizmet işleri, gündelikçi, temizlikçi kadınlar, kahyalar, uşaklar, kapıcılar, seyis, şoför (özel)” olarak tanımlanmaktadır.

Birçok ülkenin ulusal yasasında özel ve genel koruyucu düzenlemelerin yer aldığı ev hizmeti ülkemiz yasalarında yer almamakta, ev hizmetinin ne olduğu konusunda yasalarımızda herhangi bir hüküm bulunmaktadır. Ancak ev hizmetinde çalışanların kimler olduğu doktrin, yargı kararları (Okur, 2004:354) ve Sosyal Sigortalar Kurumu genelgelerinde sayılmaktadır. Ev hizmetlerinde çalışanlar kavramı, hizmetçi, aşçı, şoför, çocuk bakıcısı (Okur, 2004:355; Tunçomağ, Centel, 2003:38) gibi bedeni çalışmaya dayanan çalışmalar yanında, özel hasta-bakıcı, özel sekreter, özel ders verenler, mürebbiyeler

gibi fikri çalışması (Tunçomağ, 1990:111, Tunçomağ, Centel,2003:38) ile yönetim ve denetimin ağır bastığı kimseleri kapsamaktadır.

Ev hizmetlerinde çalışanlar, görünürde bağımsız, kararlarını kendileri verebilecek nitelikte bir iş yürütüyor gibi görünse de gerçekte çoğunlukla gelir getirecek bir işe sahip olmanın ihtiyacının da eklenmesi ile olumsuz çalışma koşulları altında çalışmaya mecbur kalmaktadırlar. Her şeyden önce dünyada da ülkemizde de ev hizmetlerinde çalışanlar sayıca önemli bir kesimi oluşturmalarına rağmen, resmi istatistiklerde görünmemekte ve çalışan olarak algılanmamaktadır. Böylelikle çalışma yaşamında karşılaştıkları ilk olumsuzluk yok sayılmalarıdır diyebiliriz.

Tam süreli ya da kısmi süreli olarak çalışan, ev hizmetinde çalışanların (Eurofound, 2005:4), çalışma süreleri uzunken dinlenme süreleri kısadır. Genel olarak ev hizmetlisine işi için ne kadar zaman harcadığına bakılmaksızın tek fiyat ödenmektedir. Dolayısıyla evde çalışan kadının, hızını yavaşlatmak, çalışma saatlerini artırmak ve böylece ücretini yükseltmek gibi bir gayreti yoktur. Çalışma saati açısından kısmen de özerkliğe sahiptir çünkü işini ne zaman bitirirse o zaman gidebilecektir (Özyeğin, 2005:137-138). Evde ikamet etmek suretiyle çalışanların haftalık çalışma saatlerine ilişkin bazı ülkelerde düzenlemeler söz konusudur. Bazı ülkelerde özel yasalarda ve iş yasalarında çalışma saatlerine yönelik, dinlenme süresi, ikamet yeri, yaşa göre düzenlemeler yapılmıştır. Örneğin, Fransa’da haftalık azami çalışma süresi 40 saat, Portekiz’de 44 saat ve İspanya’da 40 saat olarak belirlenmiştir. Malta, Tanzanya, Vietnam’da çalışma saatleri günlük ve haftalık çalışma saatleri olarak düzenlenmiştir. Meksika, Peru ve Venezuela’da ise dinlenme süreleriyle ilgili düzenlemeler mevcuttur. Meksika’da günlük dinlenme süresi 8 ile 12 saat arasında belirlenmişken, Peru’da 8 saat, Venezuela’da ise 10 saat olarak belirlenmiştir. Kısmi süreli çalışanların haftalık çalışma süresi ise, haftada 4-5 yarım gün ve 35 saatin altında çalışmak üzere düzenlenmiştir. Ulusal yasalarca farklı şekillerde ayrıntılı olarak düzenlenen çalışma saatleri ile istenmeyen durumların, ihlallerin önlenmesi amaçlanmaktadır (Ramirez-Machado, 2003:19-22). Ülkemizde çalışma saatlerine ilişkin bir düzenleme söz konusu değildir.

Ev hizmetinde çalışanların ücreti, işin düşük statü-lü görülmesine bağlı olarak düşüktür. Türkiye’de ev hizmetinde belli bir ücret sistemi yoktur ancak genelde ücretler aynı düzeydedir. Dünya genelinde ve ülkemizde ev hizmetleri çalışanlarının ücretleri, çoğunlukla asgari ücretin altında seyretmektedir (Özyeğin, 2005:138; Ra-



mirez-Machado, 2003). Kanada, Fransa, Malta, Filipinler ve Tanzanya'da ev işlerinde çalışanlara yasalarla asgari bir ücret belirlenirken, Arjantin, Bolivya, Kosta Rika ve Meksika da ücret sabit bir asgari gelir değil, yetkililerce belirlenen bir ücrettir. Kolombiya ve İspanya'da ise ulusal asgari ücret, ev işlerinde çalışanlar için de geçerlidir. Şili ve Türkiye'de ise, ev işleri için sabit bir asgari ücret bulunmamakta, tarafların anlaşmasına dayalı bir ücret sistemi yürütülmektedir (Ramirez-Machado, 2003:52-53).

Genellikle tek bir ev hizmetlisi tarafından yerine getirilen ev hizmeti işi, çalışan kadınların iş yüklerinin ağır olmasına sebep olmaktadır. Evin genel temizliği, yemek yapılması, çamaşırların yıkanması bazen çocuk bakımı da eklenince ev hizmeti çalışanın iş yükü ağır olmaktadır. Yanı sıra bu işlerin önemli bir kısmının yürüyerek ve ayakta yapılması da işi yorucu ve ağır kılmaktadır (Akt. Karaca ve Kocabaş, 2009:169).

Sosyal yardım ve iş güvencesizliği açısından bakıldığında, dünya genelinde ev hizmetinde çalışanlara sosyal yardım yapılmamakta veya çok sınırlı, yetersiz düzeyde yapılmaktadır. Sosyal korumadan da yoksun olan ev hizmeti çalışanlarının işverenleri de çalıştırdıkları kadınların sigortalılık durumlarına, sağlık ve emeklilik programlarına katkıda bulunmamaktadırlar. Genellikle yapılmayan ancak varsa da bağlayıcı niteliği olmayan, çoğunlukla sözlü şekilde yapılan iş sözleşmeleri ise iş güvencesizliğine sebep olmaktadır. İşten çıkarılma ya da ayrılma durumunda da herhangi bir zorunlu ödeme, kıdem tazminatı da bulunmamaktadır. Özellikle hastalık, kaza ve gebelik gibi durumlarda var olan işlerini kaybetmeleri oldukça kolaydır (Ramirez-Machado, 2003:2). Bilindiği gibi ev hizmetlileri, bir kaç istisna dışında, pek çok ülkede ve ülkemizde de yasal olarak işçi sayılmamaktadır. Ev hizmeti çalışanları ve onları çalıştıran işverenleri, var olan iş ve sosyal güvenlik yasalarınca kapsanmayan enformel sektörün içinde gelişen iş ilişkisi yürütmektedirler. Dolayısıyla ev hizmetinde çalışanlar emeklerini enformel yollarla satmış olurlar ve koşullar, ücretler sözlü ve yasal yaptırımı olmayan anlaşmalara göre şekillendirilmektedir. Bu durumda yasal düzenlemelere uygun asgari ücret, iş sürekliliği, çalışma saatleri, hastalık izni, tatiller ya da sosyal sigorta bulunmamaktadır (Özyeğin, 2005:143). Ev hizmetlileri ile işverenleri arasında da sorunlara neden olan işin tanımı, süresi, ücreti gibi konuların sorun niteliği kazanmasının başlıca nedeni; bu konuların genellikle işveren tarafından tek taraflı olarak, kendi lehine hareket etmesinden kaynaklanmaktadır.

Birçok ülkede yapılan araştırmalar, ev hizmeti çalışanlarının özellikle yatılı olarak kalanların özel yaşamlarının bir mahremiyeti kalmadığı konusunda şikayetçi olduklarını göstermektedir (Karaca ve Kocabaş, 2009:169). Diğer yandan ev hizmetlileri, iş koşullarının resmi biçimde belirlenmediği ve düzenlenmediği özel evlerde çalışırlar. İş yerleri kendileri gibi başka çalışanlardan uzaktır ve kişisel iş denetimi yollarına kısmen de olsa olanak taşır (Özyeğin, 2005:150).

Sosyal dışlanılmışlık ve örgütlenememe de ev hizmetlerinde çalışanlar için önemli bir sorundur. Sahip oldukları ve olamadıkları konumları itibariyle ekonomik kaynaklara ve kamusal hizmetlere erişimde yetersizliklerle karşılaşmakla birlikte, haklarını toplu olarak savunmaları, örgütlenebilmeleri de engellerle karşılaşmaktadır. Gerek yasalarca işçi olarak tanınmamakta gerekse işin ve işyerinin niteliğinden kaynaklanan savunmasızlık yaşayan ev hizmeti çalışanları ciddi sıkıntılar yaşamaktadırlar. Dünya genelinde, ev hizmetinde çalışanlara toplu pazarlık ve örgütlenme hakkını tam bir özgürlük içinde sunan ülke bulunmamaktadır (Karaca ve Kocabaş, 2009: Ramirez-Machado, 2003). Ayrıca ev hizmeti işinde, ev hizmetinde çalışan ve işvereni olacak kişi arada bir aracı kurum olmadan veya örgütlenme olmadan bir araya gelmektedirler. Genellikle bu ilişki türü enformel ağlar üzerinden sağlanmaktadır (Kalaycıoğlu ve Rittersberger Tılıç, 2001:136).

Özellikle çalıştıkları evlerde yaşayan ev hizmeti çalışanlarının barınma ve beslenmede yetersizlik yaşaması da söz konusudur. Ayrıca ev hizmetleri işi beceri ve nitelik gerektirmediği için düşük statülü bir iştir ve bu işte mesleki ilerleme fırsatı, kariyer yapma söz konusu değildir. Olumsuz koşullar içinde psikolojik ve fiziksel taciz ve şiddeti de saymak mümkündür. Ev hizmeti çalışanları, aşağılama ve dışlama gibi tacizlere de maruz kalabilmektedirler (Ramirez-Machado, 2003:2).

Bazı ülkelerde 20. yüzyılda yapılan yasal düzenlemelerle ev hizmetleri çalışanları, hem özel yasalarla hem de iş yasalarıyla aşamalı olarak iş hukuku kapsamına alındığı görülmektedir (Ramirez Machado, 2003:3). Ancak, yapılan düzenlemelere rağmen, hala birçok ülkede ev hizmetlerinin aile hukuku kapsamında olduğu ve iş hukuku kapsamına alınmadığı görülmektedir. Zira iş yasaları yaygın olarak, ev hizmetleri çalışanlarını diğer işçi kategorilerinin sahip olduğu birçok haktan mahrum bırakarak, onlara düşük düzeyde koruma sağlamakta ya da onları tamamen kapsamı dışında tutmaktadır (Karaca ve Kocabaş, 2009:166). Nitekim ülkemizde Gerek İş Kanunu'nda gerekse Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık

Sigortası Kanunu'nda kapsam dışı bırakılan ev hizmetinin tanımı konusunda yasalarımızda bir hüküm bulunmamakla birlikte doktrin ve yargı kararlarında ev hizmetinde çalışanların kimler olduğu belirtilmektedir (Okur, 2004:354). Öğretide evde gündelik yaşamın gerektirdiği; temizlik, yemek, çamaşır, ütü, çocuk bakımı, mürebbiyelik gibi işler olarak kabul edilen ev hizmetleri (Süzek, 2005: 180), ülkemizde İş Kanunu'nun koruması kapsamı dışındadır (4857 sy. İş K.m.4/1.e). Ancak İş Kanunu hükümleri kapsamı dışında kalan ev hizmetlerinde çalışanların haklarının Borçlar Yasası kapsamında korunması, bu kişilerin Borçlar Kanunu hükümlerine tabii oldukları şeklinde ifade edilmektedir (Akyiğit, 2005: 8).

Ev hizmetinde çalışanların sosyal güvenlik açısından korunma durumlarına baktığımızda, burada da yapıcı bir tablo görememekteyiz. Ülkemizde ev hizmetinde çalışanlar 11.08.1977 Tarih ve 2100 sayılı yasa ile sosyal sigorta kapsamına alınmamışlardır (Karadeniz, 2008: 186). Ancak gerek 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasası'nda gerekse Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası'nda ev hizmetlerinde ücretli ve sürekli olarak çalışanlar kapsam içine alınmışken, ev hizmetlerinde örneğin gündelik temizlik işi yapanlar kapsam dışı bırakılmışlardır (SGSS Yasası m.6/c).

Ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığı biri ücret karşılığında çalışma ve diğeri sürekli çalışma olarak iki temel koşula bağlanmıştır. Bu durum ev hizmetlerinde gündelik ya da yevmiyeli olarak çalışan, sosyal korumaya en fazla ihtiyacı olan kesimi oluşturan kadınların zorunlu sigorta kapsamı dışında kalmasına neden olmaktadır (Güzel ve Okur, 2004: 106). Ayrıca ev hizmetlerinde gündelik çalışan kadınlar temizlik gibi ağır ve tehlikeli işlerde çalışmakta, iş kazası ve meslek hastalığı riskleri ile karşı karşıya kalmakta ve en az diğer çalışan grupları kadar sosyal güvenceye ihtiyaç duymaktadırlar (Karadeniz, 2011: 111).

Sonuç

Ev hizmetinde çalışma tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de yaygınlık kazanmıştır. Küreselleşme ile birlikte ortaya çıkan sosyoekonomik değişikliklerle, çalışma hayatına formel sektörde katılan kadınların ev içi sorumlulukların yerine getirilmesi için bu hizmetleri "satın almaya" yöneldikleri gözlemlenmektedir. Kadınların işgücüne katılım oranının artmasının yanı sıra refah devletinin çökmesiyle devletin sağlık ve bakım hizmetlerinden çekilmesi, nüfusun yaşlanması, geleneksel aile yapısındaki değişim gibi faktörler günümüzde ücretli

emeğe/ücretli ev hizmetine yönelik talebi açıklamada önemli paya sahiptir.

Sayıda önemli bir kesimi oluşturan ancak istatistiklerde görünmeyen ve çalışan olarak algılanmayan ev hizmetinde çalışanların insan onuruna yaraşır bir şekilde çalışma yaşamında yer alabilmeleri için öncelikle yasal düzenlemeler ve örgütlenmeye ilişkin çalışmalara yer verilmelidir. Bu kapsamda ev hizmeti işini yapan kesimin öncelikle İş Kanunu ve Sosyal Sigortalar Kanunu kapsamına alınması gerekmektedir. Ülkemizde düşük ücretle, çoğunlukla sosyal güvenlikten yoksun şekilde çalışan ev hizmetlilerini korumaya yönelik yasal çerçevenin yetersizliği bu kişilerin çalışma koşullarını ağırlaştırırken, yoksulluklarının artmasına da neden olmaktadır. Zira yapılan pek çok araştırma, maddi sorunlar nedeniyle ev hizmetinde çalışan kadınların yasal yoksunluklarının yanı sıra çalışma koşullarının ağır olduğu, ücretlerinin düşük olduğu, dolayısıyla tüm bu yaşadıkları çerçevesinde ücret karşılığı çalışmanın yaşamlarında önemli bir dönüşümü getirmediklerini ifade eden sonuçlar ortaya koymaktadır.

Sosyal güvenlik şemsiyesi dışında kalarak sosyal koruma yoksunluğu yaşayan, her türlü riske karşı korunmasız kalan ev hizmetinde çalışanlara örgütlenme hakkının da tanınmadığı görülmektedir. Kayıt dışı sektörde büyüyen bir alanı oluşturan "Ev Hizmeti Sektörü"nün, formel bir alana çekilebilmesinde örgütlenmenin de önemli katkısının olacağı unutulmamalıdır. Ancak bilindiği üzere sendikalara ilişkin yasal mevzuat sadece iş sözleşmesine sahip kayıtlı işçileri kapsamaktadır. Sendikalar, sivil toplum kuruluşları, yerel yönetimler ve politika üreticisi resmi kuruluşların örgütlenme ve dayanışma yolunda birlikte adım atmaları, sorunlu olan her alanda olacağı gibi bu alanda da etkin çözümlere ulaşılmasını sağlayacaktır. Ayrıca ILO'nun 189 nolu Ev İşçileri Sözleşmesi'nin imzalanması da ülkemizde çalışan ev işçileri için atılacak olumlu adımlardan birini oluşturacaktır.

Diğer yandan, başta erkek egemen karar alma-verme süreçleri olmak üzere örgütlenmeye yönelik algının olumsuzluğu gündelik temizlik işçisi olarak çalışan kadınlar arasında ekonomik ve sosyal haklarını korumaya yönelik örgütlenme faaliyetlerine mesafeli yaklaşmaya neden olsa da kadınların son yıllarda örgütlenme konusunda bilinçlendikleri ve sendikalaşma yolunda adım attıkları görülmektedir. Bu duruma verilebilecek güzel bir örnek olarak Türkiye'deki bütün ev işçilerinin çalışma koşullarını iyileştirmek amacıyla yola çıkan Ev İşçileri Dayanışma Sendikası (EVID-SEN) gösterilebilir.



Kaynaklar:

- AKYIĞIT, Ercan (2005), *İş Hukuku*, Seçkin Yayıncılık, 4. Basım, Ankara
- CHEN, Martha Alter. (2001), "Women and Informality: A Global Picture, The Global Movement", *SAIS Review*, Vol:21, Number:1, Winter-Spring, ss.71-82
- ÇINAR, E.M. (1994), "Unskilled Urban Migrant Women and Disguised Employment: Home-Working Women in Istanbul, Turkey", *World Development*, Vol: 22, No.3 ss.369-380
- ERDEM, Z., Levent Şahin (2008), "Ev Hizmetlerinde Yabancı İşgücü İstihdamı", *Kamu-İş*, C:10, Sayı 2 ss.43-78
- EUROFOUND, European Foundation for The Improvement of Living and Working Conditions (2005), *Employment in Household Services*, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2001/02/en/1/ef0102en.pdf>
- FOLBRE, Nancy (1986), "Hearts and Spades: Paradigms of Household Economics", *World Development*, Vol.14,No:2, ss.245-255
- GÜZEL, Ali ve Ali Rıza OKUR (2004), *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Yenilenmiş 10. Bası, Beta Yayınları, Ekim, İstanbul
- HARRISON, Faye V. (1991), "Women in Jamaica's Urban Informal Economy: Insights From a Kingston Slum", Ed. C.T. Mohanty, Ann Russo, *The Third World Women and The Politics Of Feminism*, Indiana Univ.Press ss. 173-196
- ILO (2002), *Decent Work and The Informal Economy*, Report VI, International Labour Conference, 90th Session, Geneva
- JELIN, Elizabeth (1977) "Migration and Labor Force Participation of Latin American Women: The Domestic Servants in The Cities", *Signs*, Vol.3, No.1, Women and National Development: The Complexities of Change, Autumn, ss.129-141
- KALAYCIOĞLU, S. ve Helga Rittersberger-Tılıç (2001), *Evlerimizdeki Gündelikçi Kadınlar, Cömert Ablaların Sadık Hanımları*, Su Yayınları, Ankara
- KARACA, Nuray Gökçek ve Fatma Kocabaş (2009), "Ev Hizmetlerinde Çalışanların Karşılaştıkları Sorunların Türkiye Açısından Değerlendirilmesi", *Kamu-İş*, C.10 S:4 ss. 161-176
- KARADENİZ, Oğuz (2011), "Türkiye'de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik", *Çalışma ve Toplum*, 2001/2 ss. 83-127
- KARADENİZ, Oğuz (2008), "Ev Hizmetlerinde Çalışanlar ve Sosyal Korumaya Sorunu", *II. Çalışma Yaşamı Kongresi*, İş Müfettişleri Derneği, AÜ Siyasal Bilgiler Fak., Sosyal Politika Araştırma Merkezi, 26-27 Nisan. ss: 176-204
- MIES, M. (2008), "Hindistan Kırsalında Sınıf Mücadelesi ve Kadınların Mücadelesi", *Son Sömürge Kadınlar*, Maria Mies, V.Bennholdt-Thomsen, C.V.Werlhof, İletişim Yay.
- MUNCK, R. (2003), *Emeğin Yeni Dünyası: Küresel Mücadele, Küresel Dayanışma*, Kitap Yayınevi, İstanbul
- OKUR, Ali Rıza (2004), "Ev Hizmetlerinde (İşlerinde) Çalışanların Sigortalılığı", *Kamu İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt:7 Sayı:3 ss.347-368
- ÖZYEGİN, G. (2005), *Başkalarının Kiri, Kapıcılar, Gündelikçiler ve Kadınlık Halleri*, İletişim Yayınları
- RAMIREZ-MACHADO, J.M. (2003), *Domestic Work, Conditions of Work and Employment: A Legal Perspective*, Conditions of Work and Employment Series No.7, ILO, Geneva http://www.ilo.int/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_travail_pub_7.pdf
- SCOTT, A.M. (1995), "Informal Sector or Female Sector?, Gender Bias in Urban Labour Market Models", ed.D.Elson, *Male Bias in the Development Process*, Manchester University Press
- SÜZEK, S. (2005), *İş Hukuku*, Beta Yayıncılık, İstanbul
- ŞAVRAN, Temmuz (2008), "Enformel Hizmet Sektöründe Çalışan Yoksulların Cinsiyete Göre Farklaşmaları", 3. Karaburun Bilim Kongresi, Eylül
- TUNÇOMAĞ K. ve Tankut Centel (2003), *İş Hukukunun Esasları*, Beta Yayınları, İstanbul.
- TUNÇOMAĞ, K (1990), *Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş*, Beta Yayınları, 5. Basım, İstanbul
- ULUTAŞ, ÜNLÜTÜRK Ç. (2009), "Yoksulluğun Kadınlaşması ve Görünmeyen Emek", *Çalışma ve Toplum*, 2009/2, ss.25-40
- WRIGLEY, Julia (1991), "Feminists and Domestic Workers", *Feminist Studies*, Vol.17, No.2, ss. 317-329

Sosyal Güvence ve Sendikalaşma Hakkı İstiyoruz

■ Gülhan BENLİ / Ev İşçileri Dayanışma Sendikası Kurucusu

Ev İşçileri Dayanışma Sendikası, evlerde çalışan kadınların kurdukları bir sendika. Sloganları "Hep birlikte el ele mücadeleye". Sendikanın kurucusu Gülhan Benli ile İstanbul'da görüştük. Benli, yaşadıkları sorun-

larla mücadele etmeye karar veren cesaretli birkaç kadının sendika kurmaya kadar giden hikayesini, ölümlerle sonuçlanan iş kazalarını, kadınların çalıştıkları evlerde yaşadığı taciz, tecavüz, alıkonma gibi sıkıntıları anlattı bize.



Ev İşçileri Dayanışma Sendikası Kurucusu Gülhan Benli ile röportajı TÜRK-İŞ Uzman Yardımcısı Güldane Karslıoğlu yaptı.

Ev İşçileri Sendikası nasıl kuruldu, süreç nasıl gelişti?

Biz 2009 tarihinde başladık çalışmalarımıza. Birkaç arkadaş bir araya geldik, sorunlarımızın her geçen gün artması karşısında ne yapabileceğimizi konuştuk. Sorunların çözümünü oluşturmak gerekiyor. Bunu nasıl yapabiliriz diye kafa yorduk. Bir sendikanın bünyesine girerek, kendimizi örgütleyerek bunu sağlayabiliriz diye düşündük. Daha sonra bazı sendikalarla görüştük. Tabii bürokratik engeller, işçi olarak tanınmıyor oluşumuz gibi sorunlar üzerine dernek girişimi olarak faaliyetlerimizi sürdürdük. Yaklaşık 10 arkadaş bir araya gelip bir çalışma yapmıştık o süre içerisinde. O çalışmayı dağıtmak istemedik. Ancak tam dernek de olamadık. Ama yine de bu çalışmalar için en iyisinin sendika olacağına karar verdik. Sendika girişimi olarak, önümüze bir de hedef koyduk. 15 Haziran'da kendimizi "sendika girişimi" olarak herkese duyurduk. 15 Haziran 2011'de resmi başvurumuzu yaptık, sendikamızı kurduk.

Bu hikaye içinde siz kendinizi nasıl tanımlıyorsunuz?

Toplumda ev işlerinde çalışan herhangi biriyim, yıllardır ev işçiliği yapıyorum. Emeginin karşılığını hiçbir zaman tam olarak alamadım. Geriye dönüp baktığımda sıfır noktasında olan biriyim. Biraz daha yaşım ilerlediğinde duvar dibinde kalacak olan biriyim, eğer bu sorunlarımız çözülemezse. Sendikanın kurucusu olmak beni diğer arkadaşlarımdan farklı kılmıyor. Tek fark belki de bir şeylerin bilincinde olmam ve bu sendikayı kurmak istemem olabilir.

Sendika kurma fikri ilk sizden mi çıktı?

Evet. Arkadaşlarımla konuştum. Onlar da buna sıcak baktı. "Bizim de kafamızda vardı böyle bir şey, yapalım" şeklinde yaklaşımları oldu. Aslında ben onların da düşündüklerini dile getiren oldum.

Nasıl çalışıyorsunuz? Düzenli olarak tek ya da birkaç eve mi yoksa sürekli farklı evlere mi temizliğe gidiyorsunuz?

Ben çocuk bakıyordum. Yatılı çalışıyordum. Ama gün geldi hasta da baktım, gündeliğe de gittim. Uzun süreli çalıştığım evler de oldu, aylık çalıştığım evler de.

Bu soruyu şunun için sordum. Uzun süreli çalıştığınız yerlerde sigorta girişiniz yapıldı mı?

Yok, yapılmadı. Hiçbir yerde yapılmadı. Hep sigortasız çalıştım. 17-18 seneden bahsediyorum. Bu 18 yıl içinde 5 yıl, 3 yıl, 2 yıl çalıştığım yerler oldu. Gündelik olarak gitsem de düzenli gittiğim yerler oldu. Hiçbirinde sigortam olmadı.

Şu an herhangi bir sosyal güvenceniz var mı?

Maalesef böyle bir güvencem yok. Şimdi yeni çıkan yasa da kendi primimizi yatırmamız isteniyor. Ama evine ekmek alamayan, çocuğuna süt alamayan insan nasıl kendi primini yatarsın. Bu yakında bir sosyal patlamaya neden olabilir bence.

Gelir tespitinizi yaptırdınız mı?

Yaptırmadım. Bir gelirim olmadığı için. Belki de bu bize dayatıldığı için istemedim.

Ev hizmetlerinde çalışan insanların sorunlarından söz eder misiniz?

Bu insanlar o kadar çok sorunla boğuşuyor ki. Çalıştıkları yerlerde hırsızlıkla suçlanıyor, paralarını istediklerinde de hırsızlıkla bile suçlanabiliyor. Bu nedenle de biz beyanlarımızın esas alınmasını istiyoruz. Çünkü dört duvar arasındasınız. Kapılar kapandığında orada ne yaşandığını sizden ve o evin sahibinden başka kimse bilmiyor. Bu evler bizim işyerlerimiz. Biz ne akrabayız, ne dostuz, ne de herhangi başka bir şey. Oralar bizim işyerlerimiz, biz gider işimizi yaparız, paramızı alırız. Öncelikle bizim işçi olarak kabul edilmemiz gerekiyor, bu birincisi.

İkincisi, arkadaşlarımız gittikleri yerlerde tacize ya da tecavüze uğrayabiliyor. Birçok arkadaşımız bilinçli olmadığı için ya da korktuğu için anında doktora gidip bir



rapor alamıyor. Tacize uğrayanlarda ispat sorunu yaşanıyor. Hadi kamera var diyelim evde. Ama kamera görüntüleri ev sahibinin elinde.

Bir de kameradan göremediklerinde arayıp, neredesin diye kontrol ediyorlar hemen. İnsan ne diye çalışanın yatak odasına kamera koyar? Bu insanın özelidir. Orada giyinip soyunursun. Geçenlerde bir arkadaşımız bizi aradı ağlayarak. Odasında gizli kamera koymuşlar. Arkadaşımız bunu söylediğinde şizofren olmakla suçlandı. “Neden beni izliyorsunuz, ben burada giyiniyorum soyunuyorum” dediğinde “Ne var ki, biz izliyoruz” diye cevap vermiş ev sahipleri. Ama bunu ispat etme şansı yok. Biz bu gibi konularla ilgili arkadaşlarımızı bilinçlendirmeye çalışıyoruz.

İş kazalarından söz edelim mi? Geçenlerde camdan düşen bir arkadaşınız ölmüş.

İş kazaları bizim için çok daha korkunç olanları. Arkadaşlarımız camlara çıkıp temizlik yaparken, düşüp hayatlarını kaybedebiliyor. Ulus'ta bir arkadaş çalıştığı yerde tecavüzden kendini korumak için kendini camdan atıp hayatını kaybetti. Daha öncesinden bildirimde bulunmuştu buna dair. Buna benzer birçok ölümün şüpheli olduğunu düşünüyoruz.

Mesela, göçmen ev işçisi arkadaşımızla yeni konuştuk. Üç kadını temizlik için alıp şehir dışına götürmeye çalışmışlar. Fuhuş yaptırmak istemişler. Kadınlar şikayetçi oldular ama polis burada yasal çalışma izni olmadığı için ilgilenmiyor.

Bu alanda çalışan şirketler var. Bunlar işçi simsarlığı yapıyor. Hem işçiden hem işverenden para alıyor. Ama işçinin güvenliğini sağlamak gibi herhangi bir şey yok. Biz özel istihdam bürolarının ortadan kalkmasını istiyoruz. Bunlar bizim üzerimizden güzel güzel para kazandılar ama bizi kayıt altına almadılar.

Neden bizim tazminat hakkımız, analık hakkımız, işsizlik sigortası hakkımız yok. Bu üç beş kişinin yaptığı bir iş olmaktan çıktı, bir sektör bu artık. Bir araştırmaya göre Türkiye ekonomisine katkı sağlama konusunda balıkçılık sektörünü geçti ev işçiliği. Ama hala biz işçi sayılmıyoruz. Nasıl oluyor bu?

Sendikanıza kimler üye olabiliyor?

Biz ücretli-ücretsiz diye bir tanım getirdik. Ücretli ev işçileri evlerde temizlik yapan, hasta bakan, yaşlı bakan, çocuk bakan, bahçıvanlık, özel güvenlik, evde parça başı iş yapan ücretli ev işçileridir. Aynı zamanda bir de ücretsiz ev işçilerimiz var. Onlar da görülmeyenler. Başka-

sının evine gidip aynı işi yaptığında işçi olarak görülen fakat kendi evinin işini yaptığında hiç görülmeyen, yok sayılan bir emek. Ev hanımları. Biz onları da görüyoruz ve onları da kapsıyoruz. Böyle üyelerimiz de var. Üyelerimizin hepsi kadın. Biz diyoruz ki, kadın-erkek ayrımı olmasın. Eşit işe eşit ücret olsun. Eşit haklar istiyoruz.

Şu an sendikanızla ilgili bir kapatma davası söz konusu.

Dava açıldı. Ama bize haber vermeye bile gerek görmüyorlar. Hadi sendika binasına göndermediniz, 10 kurucu üyenin ikametgah adresleri var, onlara da gönderilmedi. Biz davanın açıldığını bilemedik, haberimiz olmadığından takip edemedik. Dava sonucu geldi. Ancak biz pes etmeyeceğiz, onlar kapatsın biz yine açarız. Zaten itiraz edeceğiz davaya. Demokraside çareler tükenmez.

En büyük sorunuzun kayıt dışılığı nasıl aşmayı düşünüyorsunuz?

Bununla ilgili bir imza kampanyası başlattık. Bunu devam ettireceğiz. Aynı zamanda yasa önerileri hazırlayacağız ve bunları Meclis'e sunacağız. Diğer taraftan biliyorsunuz Uluslararası Çalışma Örgütü'nün gündeminde bir sözleşme var. 189 sayılı Ev İşçileri Sözleşmesi. Öyle ya da böyle bu sözleşme Türkiye'yi ilgilendiriyor, imzalamasa da. Bu sözleşmenin imzalanması, onaylanması için bir kampanya sürdüreceğiz. Meclis'te de bağlantılar kurarak ve sürekli kamuoyunda dile getireceğiz bunları.

Üye sayınızı artırmak için bir çalışma yapıyor musunuz?

8 Mart'tan sonra eğitim çalışmalarımız başlayacak. Mahalle muhtarlarıyla irtibata geçeceğiz. Bu eğitim çalışmalarına her mahalleden bir kadın katılacak. Sonra mahalledeki diğer kadınlara anlatacak. Bu eğitimler örgütlemeyi sağlayacak. Bu şekilde hem çalışan hem çalışmayan kadınları bilgilendireceğiz.

İş Kanunu kapsamında olmamanızın başka sorunları da var mı?

Biz öncelikle İş Kanunu kapsamında değerlendirilmek istiyoruz. Beyanlarımızın esas alınmasını istiyoruz. Herhangi bir hak talep edemiyoruz bu şekilde.

Hasta bakacak arkadaşlardan sağlık raporu isterler. Ama biz herhangi bir şey isteyemiyoruz. Bize de onlardan hastalık bulaşabilir, çok kötü sonuçları olabilir. Bununla ilgili önlemlerin alınması için, biz de sağlık taraması yapmalarını talep edeceğiz. Biz bunu istihdam bürolarına söylediğimizde bize gülüyorlar.

En büyük sıkıntınız sigortanızın, emekli olma şansınızın olmaması, işveren hatasından kaynaklanan bir nedenden iş kazası geçirdiğinizde herhangi bir hak talep edememeniz.

Evet, en büyük sıkıntı bu. Bizim yıllarca bu işlerde çalışan tanıdıklarımız var, bizden bir önceki kuşak. Herhangi bir sosyal güvencesi olmadığı için emekli olamadığı için, şu anda kendi sorunlarıyla baş başa kalan ev işçisi insanlar var. Kiminin eşi, çocuğu ölmüş, komşu-

larının yardımıyla geçiniyor. Bu insanları örnek gösteriyoruz.

Sendikaya karşı da bir önyargı var mı?

Var. "Sendikalar da bir şey yapmıyor" diyorlar. "Sendikacı olacağız da ne olacak" diyorlar. Sendikacı olmak demek, senin sosyal güvencenin olması demek. Sendika olmazsa olmaz bir hak arama örgütüdür. Sendika olmadan bu hakları alamazsın, hakkını arayamazsın tek başına. Bununla ilgili de ayrıca açıklamalar yapıyoruz.

Örgütlenmenin Sıkıntılı Alanı "Dershaneler"

■ **Timurhan YALÇIN** / Özel Öğretim Kurumları Çalışanları Derneği Başkanı

52

Kurumsal olarak bugünkü statülerini 5580 sayılı özel öğretim kurumları kanunundan alan dershanelerde, 2010 itibariyle çalışan öğretmen sayısı 50 bin 432'ye ulaşmış durumdadır. Bu alanda kayıt dışı çalışmanın yaygın olduğu hesaba katıldığında dershanelerde çalışan öğretmen sayısının 70 binler civarında olduğu Bakanlık tarafından dahi dillendirilmektedir.

Özel öğretim alanında ise öğretmen statüsü ile çalışanların sayısı 150 bin dolayındadır. Bu yazıda sadece üniversite, fen lisesi ve Anadolu liselerine hazırlık amaçlı açılan dershanelerdeki çalışanların durumu ile ilgili değerlendirmeler mevcut olmakla beraber diğer alanlarda yaşanan sorunların da çok bağımsız olmadığı varsayılmaktadır.

Dershaneler başlangıçta çalışanlar açısından ekonomik getirisi iyi olan, temel mantık olarak öğrencilerin okuldan aldıkları öğretimi destekleyen, pekiştiren, öğrenciyi daha çok test tekniği ve sınav yönünden eğiten kurumlardı. Bundan dolayı çalışanların ders saatleri, sorumlulukları ve sıkıntıları azdı. Ancak dershaneçiliğin gelişmesi ve kontrolsüz büyümesiyle diğer ticaret alanlarında kar elde edemeyen ya da daha çok kar elde etmek amacı güden sermayenin bu alana girmesiyle "tüccar dershaneçilik" paradigması hakim olmaya başladı. İşin özünü ve mantığını kaybeden, bilimsel öğretim ilkelerinden hızla uzaklaşan ve acımasız bir rekabetin döndüğü bir alan haline geldi. Bu rekabet; eğitimin sosyal bir hak

olmasının ötesinde, eşitsizlik üreten bir alan olmasının da göstergesidir.

1980 darbesiyle kapatılma korkusunu yaşayan dershane sermayesi işi şansa bırakmamak için örgütlenme sürecine girdiler. Bugün Türkiye'de üç büyük işveren kuruluşu olan TÖDER, GÜVENDER ve ÖZDEBİR bu koşullarda ortaya çıkan kurumlardır. Sermaye, kendi arasındaki rekabeti ve piyasa koşullarını bahane ederek çalışma şartları konusunda acımasız davranmayı ve bunun ortaya çıkardığı şartları doğallaştırma yoluna gitti.

İşveren kesimi kendi konumunun bütün rasyonelliğini uygularken, çalışan kesim, özellikle öğretmenler hiçbir şeyin farkında değillerdi. Farkındalığın oluşmaya başlaması, çalışma şartlarının ağırlaşması ve ücretlerin gerilemesiyle oldu. 1999 bu alanda en sert kırılmanın olduğu yıldır. İlk olarak, sınav sistemi değişti ve artık öğretmen niteliği belirleyici olmaktan çıktı. Ardından devlet, öğretmen alımlarını, sınava göre yapınca büyük sayıda işsiz öğretmen ordusu oluştu. Bu insanlar dershane sektörünü bir çare olarak görmeye başlayınca patronlara bulunmaz bir fırsat doğdu; artık rekabeti, ilkel biçimde çalışanların arasına yaymak ve çok az ücretlerle çalıştırmak mümkündü.

Bütün bu süreç bazı öğretmenleri harekete geçirdi. Artık geri dönüşün olamayacağını farkında olan bir grup öğretmen 2000 yılında toplanarak, bugün varlığını sürdüren Özel Öğretim Kurumları Çalışanları Derneğini



(ÖZ-DER) kurdu. Ankara’da yakaladığı güçlü nicel toplama rağmen istenilen nitel sıçrama bir türlü başırlamadı. O dönemde farklı örgütlenmeler de kuruldu. Eğitim Emekçileri Derneği ve Eğitim-Sen’de bir araya gelen öğretmenler bunun örnekleridir. 2007 yılında yapılan yasal düzenlemeler sendikalaşma hakkını tanıyınca örgütlenme süreci başka bir düzeye taşındı. Yazının sahibinin de içinde bulunduğu 120 civarında öğretmen sendikalaşma yoluna gitti.

Bizim her alanda anlatmaya çalıştığımız, bu alandaki sorunların ancak bu alanın çalışanları tarafından bilineceği ve örgütlenmesinin ise yine çalışanlar tarafından yürütülebileceği düşüncesiydi. Bu düşüncemizin temel dayanağı sektördeki öğretmen fenomeninde yatmaktadır. Tabii burada dershane öğretmeninin melankolik halini, psikolojik hassasiyetlerini açıklamak, anlatmak derdinde değilim. Anlatmak istediğim ve artık anlamamız gereken bu alanın gerçek özüdür. Bizler bu alanda kaygısı yüksek, temposu yüksek ve biraz da tavizi yüksek olarak yaşarız. Bunları yaşamının genelde bıraktığı tortu, “Sektörün gerçeği bu!” yollu tanımlama olur. Her yıl bunu defalarca tekrarladığımızda, 3-5 yıl içinde sektörün dinamiklerini iyi analiz etmiş kurt öğretmen (!) mertebesine nail oluruz ve bundan, gerçek sızımızı dindirdiğimizi zannettiğimiz geçici bir haz sarmalı yaşarız. Kendi konumunu tanımlama acizliğini aşmak için devlette çalışan öğretmenlerin haklarına karşı kıskançlık içindeki öğretmenden söz ediyoruz. Patronuyla arasındaki ilişki karşısında sürekli yalan söylemeyi, “Her görüşme bireyseldir” prangasının rahatlığıyla sürdüren bir öğretmen profili... Sigortasında sorun yaşayan, çifte sözleşme gerçeğini kabullenmiş, bu yüzden emekliliğini hayal durumuna düşüren, “gönüllü, bedava” derse girmeyi hiçbir yasal hükmü olmayan bir kağıda imza ettiği halde yıl boyu buna biat eden, yayın yazmayı sorumluluk gören, sene sonu kayıtlar iyi olmazsa kendini suçlu hissedilen bir “hassasiyete” sahip, haftada 6 gün çalışmasının krizini arkadaşlarının programlarına dadanarak aşmaya çalışan bir emekçiden söz ediyoruz.

Her defasında “Biz niye örgütlenemiyoruz?” sorusunu, cevabı olsun diye değil, duyarlılığına dair son iz olarak sunan öğretmenden söz ediyoruz. Çalıştığı alanın sistemin yarısı olduğunu bildiği halde “eğitim ve öğretimin tek adresiyiz” fikrini sadece dilde var eden bir öğretmenden konuşuyoruz. Çok çalışan, az kazanan ama bunu dert etmeyen ve her yıl inanmadığı halde “Bu işi zaten bırakacağım” yalanını söyleyen bir öğretmenden bahsediyoruz. Kendi çabasıyla kazanmadığı için midir bilinmez ama devletin tanıdığı “sendika hakkına” kay-

gıyla yaklaşan, ilk sorusu “Patron duyar mı?” olan bir öğretmenden konuşuyoruz. Sınıfındaki, ekonomik özgürlüğü olmadığı için birey olarak görmediği öğrencisinden, YGS rezaleti karşısında tam da birey olma dersini alırken, donuk donuk bakan öğretmen; işsiz olduğu için ve öğretmen olmak istediği için günlerce açlığa katlanabilen “atanmayan öğretmenlere” kendi yerine gelme potansiyeli taşıyan rakip gözüyle bakan öğretmenden bahsediyoruz. Biz bu öğretmenin durumu için en uygun kavramın ‘çağdaş köle’ olduğunu tespit ettik. Bu sınıfsal analizimizin bizi götürdüğü nokta örgütlenme zorunluluğu oldu. 2009 yılında Koop-İş’te örgütlenme bu tespitlerle başladı.

Bu alanla ilgili biri devletin, biri de işveren grubunun dile getirdikleri tabloyu anlama açısından önemlidir. Birincisi, devletin 2007 SGK faaliyet raporudur. Bu raporda dershanelerde çalışan 5593 kişi ile yapılan görüşmede ortaya çıkan sonuç oldukça vahimdir. Görüşme sonucuna göre 5593 kişiden 3398 kişinin kayıt dışı çalıştığı tespit edilmiştir. Yapılan sadece 5.543.216 YTL para cezası verilmesidir.

İkincisi, ÖZ-DE-BİR 13. Olağan Genel Kurulunda, Başkanın, sendika hakkı tanıyan yasayı eğitim ve öğretimi aksatacağı temelli eleştirisidir. Hatta bir başka işveren “Çalışanlar için dernek gerekiyorsa derneği de, sendika gerekiyorsa sendikayı da ben kurarım” diyebilmiştir. Bütün bunlar örgütlenmenin zorunlu olduğunun göstergesi durumundadır. Bizim temel şiarımız “Bireysel kaybetmekten kurtulup hep beraber kazanmak” olmuştur. Bireysel olarak işveren odalarında kaybettiklerimizi örgütlü olarak toplu sözleşmelerle kazanmamız gerektiği açıktır.

Bugüne kadar işverenlerin daha fazla kar mantığıyla, hükümetlerin demogojik söylemleriyle bu alanın düzelmediği açıktır. Ekonomik ve sosyal bakımdan asgari insani ölçütleri yaşayamayan, özel öğretim kurumları çalışanlarının dayanma noktası gittikçe azalmaktadır. Şimdi bu alandaki sorunları toparladığımızda şunlar ön plana çıkmaktadır:

- Çalışma sürelerinin esnekliği (öğretmenler ortalama 60 saatini dershane de geçirmektedir).
- Etüt adı altında ücretsiz çalıştırma (resmi olmayan sözleşmelerde toplam ders saatinin yüzde 25’inin etüt olarak taahhüt edilmesi).
- Çift sözleşme uygulaması (bu sözleşmelerin 10 aylık yapılması).

- Genel ve resmi tatil günlerinde çalışma.
- SGK primlerinin gerçek ücretten yatırılmaması.
- Ücret ödemelerinin zamanında yapılmaması.
- Asgari geçim indirimi bedelinin çalışanlara verilmemesi.
- Kıdem tazminatının yok sayılması ya da asgari ücretten ödenmesi.
- Stajyerlik tanımının esnek yapılarak ücretsiz ve kölece çalıştırılması.
- Doğum, hastalık, evlilik, askerlik ve ölüm izinlerinin kullandırılmaması.
- Telif haklarının tanınmaması.
- MEB'e bağlı resmi okullarda çalışan öğretmenlerin dershanelerde çalışması.
- Paso hakkının olmaması.

Aslında bütün bu sorunlar 4857 sayılı İş Kanunu, 5580 Özel Öğretim Kurumları Kanunu ve bunlara bağlı yönetmeliklerin uygulanmasıyla bile kısmen çözülecek hususlardır. Bu sorunları çözmede bireysel çabaların fayda getirmeyeceği açıktır. Bu sorunlar etrafında örgütlenmenin zaruri olduğu kavranmalıdır. Öğretmenler olarak bizler, mesleğimizin belli farklarına karşın işçi olduğumuzu kabullenmeliyiz. Bu sistemde iş gücünden başka satacağı olmayan her insan işçidir. Mesleğin etiğini ve onurunu kurtarmak için bile örgütlenmek zorunlu hale gelmiştir. Çünkü üreten biziz. Bu nedenle sendikalaşma çağrımızı ortaya koyarken hem mesleğin hem insan olmanın onurunu birbirinden ayırmadık.

Bütün bu nesnel durum karşısında, örgütlenmenin istenen düzeyde gerçekleşmemesinin nedenlerini ise şu şekilde toplamak mümkün, ilk olarak işsizlik kaygısı çok belirleyici çünkü bu taleplerin dillendirilmesi dahi işten atılmak için bir neden olabiliyor (sektörü bilenler bir dönem patronların elindeki kara listeler uygulamasını hatırlar). İkincisi; güvencesizlik duygusunun yarattığı psikolojik tahribatın, bireyleri sürekli sızlanan ama çözümden uzak varlıklar haline getirmesi. Üçüncüsü, bu sektörde uzun vadeli çalışmayı düşünmeme gayreti. Dördüncüsü bunların getirdiği güven ve dayanışma duygularının yitilmesi. Beşincisi örgütlenmeye duyulan korku formasyonu. Altıncısı bütün bu şartların normal olduğuna inanılması. Bunlar çalışan merkezli sorunlar olarak tanımlanabilir. Bu alanı örgütlenme iddiasındaki kurumların içine düşüğü zaaflar ise şunlardır; İlk örgütlenmenin sendikal açıdan sadece “toplulaşma” olarak ele alınması ve bu yüzden sendikalar tara-

findan bu sektöre politik bakışın yoksun olması. İkincisi, dershaneciliğin külliye yanlış olduğu için sorunlarının genel sorunlara eklemli düşünülmesi.

Biz bütün bu bakış açılarının ortasında sendika tanımımızı şu temellere dayandırdık: “Bireysel kurtuluşun çözüm olmadığı bilinciyle, fırsatçılığın, çıkarıcılığın insan hayatını zehirleyen davranışlar olduğunu tespit ederken örgütlenme sürecinin insanı zenginleştirdiğini kabul ettik. Örgütlü ilişkilerin, üretken ve yaratıcı bireyler olmamıza katkı sağladığını düşündük”. Gerçeğin bilincinde olan insanlar olarak sendika istedik.

Bu sendikalaşma sürecinde karşılaştığımız temel engellerden biri de hükümetin sendikal sürece ilişkin tavrıdır. Bugüne kadar demokrasiyi sadece kendisi için algılayan siyasal iktidar, örgütlenme özgürlüğü bağlamında gerekli reformları yapmamıştır. Bunlardan en önemlisi, işyeri barajının kaldırılmamış olmasıdır. İşyerinde mevcut yüzde elliden bir fazlayı örgütlerken, işverenlerin şirket adına birkaç kolda faaliyet göstermesi örgütlenmenin direncini kıran bir unsur haline gelmiştir. Bir başka durum da, aynı dershanenin çalışanlarının birden fazla şirketin çalışanı olarak karşımıza çıkartılmasıdır. Ülke barajı diye belirtilen ucube ise kendi alanında doğal yapılacak bir örgütlenmeyi imkansız hale getirmektedir. Bu durum bütün büyük sendikaların konum almakta zorlandığı bir noktadır. Oysa biz sendikayı kasa ve masa birlikteliğine indirgemeyen bir anlayışla örgütlemek istiyoruz. Toplumun her katmanında çalışma koşullarının bu denli ağırlaştırıldığı dönemde umut olamayan bürokratik sendikal anlayışı reddediyoruz.

Bütünsel örgütlenememe nedenlerinden biri olarak gördüğümüz temel noktalardan birisi de hukukun biz-zat devlet eliyle dönüştürüldüğü karikatürize durumdur. Her iş davasının yıllarca sürmesi ve bizim derneğimizin bu davalarda danışılan kurum olarak kabul edilmesine rağmen taraflı tutumların devam etmesi ve kaderimizi kabul etmemiz gerektiğini söyleyen hakimlerin bile türemesi örgütlenme sürecimizi baltalamıştır. Buradan hareketle örgütlenme sürecinde karşılaştığımız sorunları şu başlıklar altında toplayabiliriz:

- Sistemsel sorunlar
- Örgütlenme öznesinin kifayetsizliği
- Çalışanların sınıfsal konumlanışı

Bu üç saikin birbirinden bağımsız şekillenmediğini düşünüyoruz. Sistemin liberal bir hegemonyada işlediğini varsayarsak işverenlerin tavrı son derece rasyonel ve anlaşılır oluyor. Örgütlenme öznesi olan sendikaların



tutumu ise sistem karşısında bağımsızlaştıkça anlam kazanır diye bakıyoruz. Çalışanların sınıfsallığı ve bunun analizi ise en büyük engel olarak karşımızda duruyor. Sınıfsal kavramını tercih etmemin nedeni her türlü konum

analizinde öznel olmaktan kurtulmanın gerektiğini vurgulama isteğidir. Yani kısacası, bütün bu olumsuzluklar karşısında dayanışma ve mücadeleyi birleştiren bir sendikal örgütlenme bizler için kaçınılmazdır.

Geri Dönüşüm İşçilerinin Örgütlenme Deneyimleri: Antalya Örneği

■ Çiğdem DEMİRCAN / Akdeniz Üniversitesi İİBF Kamu Yönetimi Bölümü

■ Kutlu DANE / İstanbul Medeniyet Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Maliye Bölümü

Giriş

İçinde bulunduğumuz yüzyıl, tam da bir önceki yüzyılın sonunda kapitalizmin nihai zaferi ilan edilmiş, tarihin sonunun geldiği iddia edilmişken, yeni ve derin bir bunalım ile açılmış bulunmaktadır. Dahası, kapitalizmin bunalımı, yine bu üretim şeklinin sonuçlarından olan ekolojik yıkımın da daha fazla görünür hale geldiği bir sürece denk gelmektedir. Aşağıda, hem kriz ve onun yarattığı işsizlik ile hem de ekolojik sorunlarla doğrudan bağlantılı olan enformel çöp toplama sürecine ilişkin bir çerçeve çizilmeye çalışılacak, ardından da Antalya’da geri dönüşüm işçilerinin örgütlenmesine ilişkin gözlemler aktarılacaktır.

Gelişmekte olan ülkelerde geri dönüşüm sektörü, yeni bir kentsel işkolu ortaya çıkarmış durumdadır. Bu iş kolunda çalışanlar, katı atıkları konteynırların içerisinde ya da depolama alanlarında ayıklayıp, satmakta, böylelikle ikili bir faaliyet yürütmektedirler; yani bir yandan kamusal bir hizmete katkıda bulunmakta, diğer yandan ise kendi geçimlerini sağlamaktadırlar (Özgen, 2001, s. 90-91). Bununla birlikte, bu işkolunda çalışanların sayısının Asya ve Latin Amerika’da toplam nüfusun yüzde 2’sine denk geldiği düşünülürse, önemli bir faaliyet alanı ile karşı karşıya olunduğu daha iyi anlaşılabilir (Agamuthu, 2010, s. 671).

Yalnızca Türkiye’ye ya da azgelişmiş ülkelere has olmayan, gelişmiş ülkelerde de temel problem alanları arasında tanımlanan bu enformel çöp toplama süreci, genellikle “çevre yönetimi” ya da “çöp yönetimi” alanlarının konusu olarak ve kalkınma projeleri kapsamında ele alınmış, “öteki olan işçiler/toplayıcılar ve hatta kimi

zaman girişimciler!” ön kabulüyle toplumsal kabul edilebilirlik ve maliyetten kısılabirlik analizleri çerçevesinde değerlendirilmiştir. Bu alandaki bir diğer çalışma alanı ise bu kişilerin sağlıksız çalışma koşulları olmuştur.

Genel anlamda vasıfsız, örgütsüz ve üretim sürecinin dışında tarif edilen ve fakat bizzat kapitalizmin bir ürünü olan işsizlik olgusu sonucunda bu tür bir çalışma yöntemi seçen geri dönüşüm işçilerinin, metalaştırılmış doğanın ve emeğin yeniden metalaştırılması sürecindeki rolünün ve örgütlenme süreçlerinin incelenmesi anlamıdır. Bu inceleme alanına, ÇEVKO gibi yetkilendirme kuruluşları ve bu vakıf tarafından yetki ve yerel yönetimler kanalıyla işletme hakkı tanınmış dağıtıcı kurumların rant yoluyla sermaye birikimine katkı mekanizmalarının incelenmesi de önemlidir.

Doğanın ve Çöpün Metalaştırılması Sorunu

İnsanın doğayı mülk edinmesi, aynı zamanda insanın doğanın bir bileşeni iken, doğadan ve kendisinden yabancılaşması, doğa üzerinde tahakküm kurma ve kaynakları dışsal olarak edinim sürecini, yani, özünde doğadan kopma sürecini başlatmıştır.

Tarih boyunca insanlar (diğer canlılar gibi) ya doğadan doğrudan kullanım değerleri edinmişler ya da diğer canlılardan farklı olarak bu kullanım değerlerini başka kullanım değerlerine dönüştürmüşlerdir. Yalnızca temel ihtiyaçları değil, aynı zamanda kültürel gereksinimleri de içine alan bu kullanım değerleri, insanların kendi tarihlerini biçimlendirdikleri maddi koşulları, yani insan yaşamının sürdürülmesini sağlamaktadır. Bu zenginlik, doğada halihazırda bulunan maddi unsurların yanında,

insan eylemliliğinin ürünü olan insan emeğiyle sağlanmaktadır. Yalnızca insan, bu maddi üretim koşullarını, bilinçli olarak şekillendirmektedir ve bu zenginliği üretmede, doğa olmaksızın bir üretimde bulunması söz konusu olamamaktadır.

Marx'a göre emek gücünün kendisi de doğal bir nesnedir (Burkett 2004: 38). Bu emek nesnesi, doğadan edindiği nesneleri ya doğrudan insan emeğiyle işlenmiş haliyle ya da daha önce biçimlendirilmiş nesneler olarak tekrar edinebilir. Ancak insan emeğinin işlerlik kazanabilmesinin yegane koşulu doğada var olan kullanım değerleridir. Ve emeğin değişim değerleri yaratması sürecinde, insanın işlenmiş ya da işlenmemiş maddelere el koyabilmesinin yegane koşulu da bu maddelerin başka bir kişi/kurumun mülkiyetinde bulunmamasıdır. Burada önemle üzerinde durulması gereken nokta, doğanın insan olmadan da var olduğu ve kullanım değerleri ürete geldiğidir.

Ancak bu kullanım değerlerinin değişim değerlerine dönüştürülme süreci hem doğanın hem de emek gücünün mülk edinilmesiyle doğa ve insanlık tarihinde rastlanmayan bir doğa yıkımıyla sonuçlanmıştır. Burada iki şeyi belirtmek önemlidir: öncelikle insanlar ister kullanım değeri, ister değişim değeri yaratmak istesin, bunu doğanın sunmuş olduğu kullanım değerleri olmadan yapamazlar. İkinci olarak kullanım değerine sahip olan bir şeyi, emek gücünün kullanım değeri sürece katılmadan değişim değerine dönüştürmek mümkün değildir.

Geri dönüşümle ilgili olarak Antalya örneğine geçmeden önce, sürecin kapitalist bir ekonomide ne gibi bir anlam içereceğinin ortaya konulması açısından, çöpün meta olarak analizinde çöpün değerinin ya da çöp üzerindeki mülkiyetin olanağının olup olmadığı gibi bazı temel sorulara yanıtlar aranmalıdır.

Maddi doğada, kullanım değerlerine değer ya da değersizlik atfetmek için bilinçli insanın tarihsel sürecinin başlaması gerekmiştir. Kapitalizm açısından zenginliği yaratan şey, kullanım değerlerini değişim değerlerine dönüştürmek olduğundan, çöpe atfedilen değer değişken bir özelliğe bürünür. İster üretici olsun isterse tüketici, insanlar kullanım ya da değişim değeri yaratmayacağını düşündüğü şeylerin, çöplerin mülkiyetinden vazgeçmektedir.

Doğadaki her şey bir kullanım değeri taşıırken, piyasa, her kullanım değerini değişim değeri yaratmaya layık bulmayacaktır. Ancak bu, her çöpün değişim değeri yaratmada kullanılmayacağı şeklinde algılanmamalıdır. İster daha önce metalaştırılmış nesneler olsun, isterse hiç

metalaşmamış, ancak bazı insanlar için kullanım değeri kalmamış çöpler/nesneler değişim değeri yaratmak için üretim sürecine dahil edilebilir. Hatta bu çöplerin üretim sürecine katılması, üretim maliyetini azaltmak açısından da tercih edilebilir. Örneğin madenlerden (gümüş, alüminyum, nikel vb.) yapılmış metalar bu tür bir özellik sergilerler.

İşçi doğa olmadıkça hiçbir şey üretemez ve bu üretimi de doğanın bir parçası olarak yapmak zorundadır. Doğa işçi için yalnızca fiziki varlığını sürdürebilmesi için gerekli nesneleri sağlamaz, aynı zamanda emeğiyle değer üretebileceği nesneler de sağlar. İşçi emeğiyle maddi dünyayı ne kadar çok sahiplenirse (kapitalist üretim biçimi düşünüldüğünde ne kadar çok meta üretirse), kendi geçim araçlarından o denli yoksunlaşır. Bu yoksunlaşma hem doğanın artık işçinin emeği için bir geçim aracı olmaması hem de işçinin fiziki geçim aracı olmaması anlamındadır (Marx, 2005; 141). Öyleyse işçi, emek ürününe yabancılaştıkça, kendi varoluşunu, yine kendisini tahakküm altına alan, onu köleleştiren bu nesneleşmiş emeği ile maddi doğanın kendini yeniden üretmesine değil, sermaye sahibi için zenginlik üretmeye sunar. Çöp konusunda bu yabancılaşma daha da büyümektedir.

Katı atıkların ayrıştırılması süreci her ne kadar doğrudan somut bir ürün üretmese de, daha sonra üretime sokulacak emek gücünün bir parçası olarak, hizmet üreten bir emek olarak ele alınmak zorundadır. Dolayısıyla çöp işçisinin emeği, çöpten yeniden meta üretme sürecinde çalıştırılan işçinin emeğiyle bütünleşerek tekrar somut bir meta üretecektir. Burada şu soru akla gelebilir: bu iki ayrı süreçte eklenen emek gücü, malın nihai değerini artırıcı bir özellik sergiler mi? Çöp işçilerinin emek gücünün sürece katılması, nihai ürünün değerinde bir artış meydana getirmez ama üretilen malın piyasa değeri üzerinden maliyet azaltıcı bir unsur olarak kârı artırma özelliğine bürünebilir. Burada kârı artırmada iki faktör önemlidir. İlk olarak nihai malın üretimi için kullanılacak olan çöpe ne tür bir fiyat biçileceği, ki bu doğrudan çöp işçisinin emeğinden ne tür bir artık elde edileceğini belirler. İkinci olarak da nihai mal üretimine katılan işçilerin emek güçlerine ne kadar el koyulup koyulmayacağıdır. Konumuz açısından ilki bizim için önemlidir.

Çöp işçileri, belediyede istihdam edilmemektedir ve işçilerin asıl amaçları ne doğrudan belediyeye ait çöpleri toplamak (Birkbeck, 1978) ne de doğanın sürdürülebilirliği kaygısını taşımaktır. İstihdam olanaklarının kısıtlı olduğu çoğu ülkede olduğu gibi asıl amaçları, yoksulluk nedeniyle yok olmamak için çöpten geçimlerini sağlayabilmektir. Çöp işçileri büyük fabrikaları besleyen bir geri



dönüşüm ağının parçasıdır ve ayrıştırılmış maddelerin büyük bir çoğunluğu bu işçiler tarafından gerçekleştirilmektedir. Çöp işçileri belediyeler tarafından istihdam edilmediği gibi bu büyük fabrikalar tarafından da istihdam edilmemektedir. Ancak bu çöp işçilerinin kendi hesabına çalışan özel girişimciler olduğunu göstermez, aksine daha çok küçük bir 'patronlar' grubunun yararına çalışan işçiler olarak nitelendirilebilirler (Birkbeck, 1978).

Fabrika sahiplerinin çöp ayırma işini neden kendi bünyesinde sürdürmedikleri ya da neden bu işçileri istihdam etmedikleri sorusu önemli bir sorudur. Fabrikalar için atık ayırma süreci sermaye-yoğun yatırımları gerektirdiğinden, kesinlikle kâr artırıcı bir süreç olmayacaktır. Emek yoğun çalışan çöp toplayıcılarından akan ayrılmış atıklar, maliyeti azaltıcı etkiye sahip asıl etkenlerdir. İşçilerin fabrika'da istihdam edilmemesinin sebepleri, fabrikaların fiyat belirleme tekeliinden vazgeçmek istememeleri, işçilerin formel olarak çalışması ve dolayısıyla örgütlenme ve ücret pazarlığı yapabilme yetkilerinin olması nedeniyle maliyetlerinin artacak olmasıdır (Birkbeck, 1978).

Belediyeler açısından çöp işçilerinin yapmış oldukları ayırma işi, çöp toplama işleminden ayrı olduğu için doğrudan bir belediye örgütlenme süreci kamusal anlamda tartışılmamaktadır. Belediyeler açısından böyle bir yükümlülük, kamuya değil, özel sektöre doğrudan hizmet götürmek olarak değerlendirilmektedir. Çöp işçisi ile belediyelerin ilişkisi, daha çok çöplerin mülkiyeti üzerinden doğmaktadır. Genelde çatışma, işçilerin hangi çöplere ne şekilde ulaşma yetkisinin olacağı üzerindir. Bu erişim hakkı "de jure" (hukuki) olmaktan ziyade "de facto"dur (fiili). Ancak fabrika sahipleri fiyatları istediği seviyelerde tutabilmek için belediyelerin işçiler üzerinde yetki kullanmasını isteyebilmektedir. Özellikle AB uyum sürecinin bir ürünü olarak ortaya çıkmış ÇEVKO gibi kuruluşlar belediye ile doğrudan geri dönüştürülebilir atığa ihtiyacı olan fabrikalar açısından bir aracı görevi üstlenmektedir. ÇEVKO, çöp işçilerini, kendi işleyişini engellemeyecek ve fakat tamamen de ortadan kaldırmayacak biçimde belediyeleri süreci kontrol etmeye zorlamaktadır. Temel dertlerinden birisi işçileri formelleştirmeden kontrol edebilmek olduğu kadar, aracı kurumları (ardiyeleri ve atıkları ardiyeden satın alıp fabrikalara satan presçileri) mümkün olduğunca ortadan kaldırmaktır. Fabrikalar ise bu süreçten ürettiklerinin belirli bir oranını geri dönüştürme yükümlülüğünden kurtularak ve bundan daha önemlisi atıkları daha ucuza mal ederek kârları artıracak şekilde çıkmaktadır. Burada işçileşme sürecinin ve taşeronlaştırmanın ayrı bir boyu-

tuyla karşı karşıya kalmış oluruz. Özellikle atıklar çıktı değil, bir girdi olduğu için fabrikalar tarafından aracılardan ortadan kaldırılması oldukça önemlidir. Dolayısıyla belediyeler de bu ilişkide formel olmayan fakat kontrol altında bir sınıf altı yapılanmaya ihtiyaç duymaktadır.

Çöp toplama faaliyeti, parça başı bir iştir. Alıcılar genelde tek bir malda uzmanlaşmış olduğu için ayrı ayrı toplamak ve satmak zorundadır. Bu satışların parça başı yapılıyor olması da fabrika sahiplerine fiyat belirleme yetkisi veren önemli unsurlardan birisidir. Bir de araçların varlığı, çöp işçilerinin eline geçen paranın oldukça azalmasına neden olmaktadır. Çöp toplama sürecinde bir işbölümü söz konusu değildir. İşçiler toplama, ayırma, sınıflandırma ve paketleme işini tek başlarına üstlenmektedir. Dolayısıyla çöp toplamak için harcadıkları zaman yanında (ki bu günlerinin büyük bir çoğunluğunu alıyor) aynı zamanda diğer faaliyetlere de ayırmak zorundadır.

Burada aynı zamanda fabrikaların monopson olma eğiliminden söz etmek gerekir. Çöp toplayıcıları açısından ürünlerin o üründe uzmanlaşmış fabrikaya satılabilecek olması, işçilerin ya da araçların o fabrikaya bağımlılığını artırmaktadır. İşte fabrikaların monopson olma eğilimi fiyatların bu bağımlılık üzerinden daha düşük olarak belirlenebilmesi imkanı tanımaktadır.

Antalya Örneği

Antalya'daki gözlemler, 2011 yılının Şubat ayından başlayarak, aynı yılın Haziran ayına kadar olan zaman diliminde, Antalya Merkez Muratpaşa İlçesi sınırlarında geri dönüşüm hizmetini gerçekleştirmekte olan yaklaşık on kadar işçi ve dört ardiye sahibi ile yapılan görüşmelere, ayrıca süreç içerisinde göstermiş oldukları örgütlenme faaliyeti vesilesiyle kurulan Antalya Geri Dönüşüm İşçileri Derneği'nin ve bu çalışmanın hazırlayıcılarının da içerisinde görev almış oldukları, Akdeniz Üniversitesi Çöp Çalışma Grubu'nun toplantı notlarına vb. dayanmaktadır.

Türkiye'nin pek çok farklı bölgesinde olduğu gibi, Antalya'da da geri dönüşüm hizmetleri alanında ikili bir yapı bulunmaktadır. Geri dönüştürülebilir malzeme, iki farklı kanaldan geri dönüşüm sürecine dahil edilmektedir. Bunların ilki, lisanslı firmaların oluşturduğu yapıdır. ÇEVKO gibi vakıflar tarafından sağlanan lisanslarla geri dönüştürülebilir malzemeyi toplama "yetkisi" kazanmış olan bu firmalar, genellikle bu işlemi maliyet açısından sürdürülebilir kılmak adına, kendi kumbaraları, belediyelerin sağladığı kumbaralar ve büyük işletmelerin atıkları gibi kaynaklardan geri dönüştürülebilir malzemeyi

elde etmektedirler. Bu firmalar, aşağıda da ele alınacağı üzere, evsel atık konteynırlarındaki malzemeyi ayrıştır-mamaktadırlar.

Bu firmaların önemli bir özelliği, geçmişte de (Birkbeck, 1978, s. 1174), bugün de bu firmaların geri dönüştürülebilir malzemenin sadece sınırlı bir miktarını toplayabiliyor olmalarıdır. Son dönemde ise, geri kazanılması olanaklı olan atıkların iktisadi bir değer kazanmış olması ve bu alanda bir takım yasal düzenlemelerin yapılmış olması sonucunda, geri dönüştürülebilir malzeme-yi toplayan ve geri dönüşüm işlemini gerçekleştiren firmaların sayısında artış yaşanmıştır (Dalyancı, 2006, s. 23). Bununla beraber, bu firmaların gerçekleştirdiği geri dönüşüm miktarının artmakta olduğuna dair herhangi bir veri bulunmamaktadır.

Sistemin ikinci ayağını ise geri dönüşüm işçileri oluşturmaktadır. Bunlar, aslında geri dönüşüm sisteminin sayısal olarak ana omurgasını oluşturmaktadırlar. Şirketlerle kıyaslanınca tekil anlamda oldukça küçük birimlerden oluşmakla beraber, toplam itibariyle şirketlerin yürüttükleri faaliyetlerin çok daha üzerinde bir bileşime sahiptir.

Antalya'da geri dönüşüm alanında geri dönüşüm işçilerinin faaliyette bulunması 1990'larda başlamıştır. Görüşülen işçilerin bir kısmı, bu tarihlerden beri Antalya'da geri dönüşüm faaliyetini sürdüren işçilerdir. Bunların da önemli bir kısmı Antalya'ya sonradan gelerek yerleşmiş olanlardan oluşmaktadır. Faaliyetin ilerlemesi ile beraber, hem Antalya dışından gelenlerin hem de Antalyalı olup da bu işe başlayanların sayısında önemli bir artış meydana gelmiş bulunmaktadır. Günümüzde bakmakla yükümlü oldukları kişiler de dahil edildiğinde tahminen yaklaşık 4.000 kişi, geçimini bu işi yaparak sağlamaktadır.

Yapılan İşin Niteliğine Dair Gözlemler

Öncelikle, Antalya'daki gözlemlerden yola çıkılarak, bu işçilerin yaptıkları iş aşağıda mümkün olduğunda ayrıntılı bir biçimde tanımlanmaya çalışılacaktır. Geri dönüşüm işçileri, yaklaşık 300 kg kadar atığı taşımaya olanak sağlayan, elle çekilen ve değişik şekillerde (çek-çek, japon vb) adlandırılan araçlar kullanılmaktadırlar. Bunun yanında zaman zaman çöp konteynırlarından malzemeleri ayırmalarında yardımcı olacak bazı yardımcı ekipman da kullananları bulunmaktadır. Örneğin bir fener, ya da bir uzun çubuk bu işte onlara yardımcı olmaktadır.

Yaptıkları iş, belediyeler tarafından sokaklara yerleştirilmiş olan evsel atık konteynırlarından, geri dönüş-

türülebilir malzemeleri toplamaktır. Bu işçiler, sadece belediyelerin evsel atık konteynırlarından değil, aynı zamanda matbaa, okul, sendika, basın kuruluşları gibi pek çok farklı yerden de bu tür atıkları toplamaktadırlar. Tüm bunlara bir de Antalyalıların bizzat kendilerine verdikleri atıkları eklemek gerekmektedir. Geri dönüşüm işçilerinin en azından bir kısmında, kendilerine düzenli olarak geri dönüştürülebilir atık malzeme veren kişilerin cep telefonu numaraları bulunmaktadır.

Bu insanların geri dönüşüme kazandırmakta oldukları atıkların önemli bir özelliği, evsel atık konteynırından alınıyor olmalarıdır. Bunun anlamı çok açıktır; belediyelerin ya da bu alanda faaliyet gösteren lisanslı firmaların geri dönüşüm konteynırlarına atılmadığı için (tesiste geri dönüşüme sokulması durumunda) evsel atıklarla beraber değerlendirilerek niteliği düşen veya geri dönüşüme hiç yollanamayan atıkların geri kazanımının sağlanması. Dolayısıyla, geri dönüşüm işçilerinin faaliyetlerine kabataslak bir bakış dahi, bu işçilerin hem daha nitelikli hem de daha fazla miktarda geri dönüşüm sağlamakta önemli bir rolü olduğunu göstermektedir.

Türkiye ile ilgili elde kapsamlı veriler bulunmamasıyla beraber dünyadan örneklerle bu işçilerin faaliyetinin önemi ortaya konulabilmektedir. Örneğin Bangkok, Cakarta, Karaçi ve Manila kentlerinde toplayıcıların faaliyetlerinin her kent için ayrı ayrı olmak üzere, yıllık 23 milyon dolarlık bir değer tasarrufunu sağladıkları ölçülmüştür. Bu tasarruf; daha düşük hammadde ithali gereği ve daha düşük çöp toplama maliyetleri gibi kalemlerden kaynaklanmaktadır. Benzer bir biçimde, Endonezyalı toplayıcıların faaliyetleri, katı atık miktarının 1/3 oranında azalması sonucunu doğurmaktadır (Medina, 2002, s. 13).

Toplayıcılar, evsel atık konteynırlarından ve diğer kaynaklardan elde ettikleri geri dönüştürülebilir malzeme-yi, genellikle mahalle aralarında kurulmuş bulunan küçük depolara getirmektedirler. Bu depolar, toplayıcılar arasında çeşitli isimlerle anılmaktadır. Ancak bu çalışmada, Antalya örneğindeki adlandırma esas alınarak ardiye adı kullanılacaktır. Toplayıcıların örgütlenmesi, genellikle ardiyeler bazında olmaktadır. Bu yüzden, her toplayıcı (aslında bağlayıcı bir durum olmamasına karşılık), topladığı geri dönüştürülebilir malzemeyi düzenli olarak aynı ardiyeye getirmektedir.

Bu süreklilik, Antalya'nın yanı sıra İstanbul, İzmir ve Ankara'daki uygulamalarda, genellikle, bir arada barınma olgusu ile bütünleşiktir. Bununla beraber, yurtdışı örnekler üzerinde yapılan araştırmalar, toplayıcıların zor dönemlerde kredi kullanabilmek ya da bazı acil du-



rumlarda (sağlık sorunları gibi) yardım alabilmek gibi amaçlarla da belirli bir ardiye sahibi ile sürekli bir ilişki geliştirdiğini göstermektedir (Hayami et al, 2006, s. 55).

Ardiyeler, kendilerine toplayıcılar tarafından getirilmekte olan geri dönüştürülebilir malzemeleri ağırlıkları nispetinde, belirli bir fiyat üzerinden satın almaktadırlar. Her geri dönüştürülebilir malzemenin bu nedenle ardiyeler arasında eşit ya da yaklaşık olarak eşit bir fiyatı olduğu gözlenmiştir.

Ardiye sahibi olarak tanımlanan kesim ise, kendileri atık toplama sürecinde yer almayan, buna karşılık toplanan atıkları geri dönüşüm işçilerinden satın alanlardan oluşmaktadır. Bunlar çoğunlukla kendi hesaplarına çalışmaktadırlar ve geri dönüşüm işçilerine kalacak yer sağlamaktadırlar. Ancak, sosyolojik ortaklıklar, ilk başta bir ardiyedekiler arasından kimlerin ardiye sahibi, kimlerin ise işçi olduğunu ayırt etmek neredeyse olanaksızlaştırmaktadır. Diğer yandan, ardiye sahiplerinin tamamı, daha önce kendileri de toplama işinde çalışmış kimselerden meydana gelmektedir. Bu iki kesim, aşağıda görüleceği üzere beraber hareket ediyor ve örgütlenmektedir. Ancak diğer yandan, bu ilk kademe ilişkisi, görünürde bir sınıfsal ayrımın oluşmakta olduğunu hemen göstermektedir. Burada ardiye sahibi, üretim sürecindeki rolü bakımından küçük burjuva bir karakter taşımaktadır. Oysa geri dönüşüm işçileri, parça başına çalışan işçi konumuna oldukça yakındır.

Sürecin bu kısmından sonrası ise, bulunulan bölge itibarıyla önemli farklılıklar göstermektedir. Antalya örneğinde, ardiye sahipleri tarafından alınan geri dönüştürülebilir malzeme, kendi aralarında “presçiler” adını vermiş oldukları tesislere satılmaktadır. Bu tesisler, oldukça büyük miktarlarda geri dönüştürülebilir malzemeyi toplayarak, bunu yeniden nihai ürün haline getirecek firmalara satmaktadırlar. Bununla beraber, bazı küçük ölçekli bölgelerde presçiler adı verilen bu tesislerle ardiyeler arasında başka araçların da olduğu söylenmiştir. Genel olarak bakıldığında, ardiye düzeyindekilerin (ya da tacirlerin) birden fazla çeşit atığı çeşitli fiyatlardan kabul ettiği, ancak bunların bir üstündeki toptancıların ise genellikle bir ürün üzerinde uzmanlaşmış firmalar oldukları görülmektedir (Hayami et al, 2006, s. 43).

Sürecin Tıkanması

Bu yapının sağlıklı olup olmadığı sorunu şimdilik bir kenara bırakılırsa, bu yapının işleyişini kısa bir dönemliğine de olsa sekteye uğratan ve böylelikle geri dönüşüm işçilerinin pek çok başka ilin ardından Antalya’da da örgütlenmesini hızlandıran faktörlere yakından bak-

mak gerekmektedir. Bu faktörler ve arkalarında yatan nedenler açık bir şekilde ortaya konulmadıkça, sürecin sağlıklı bir analizini yapmak kanaatimizde olanaklı olmayacaktır.

Yukarıda açıklanan şekliyle sürmekte olan geri dönüşüm faaliyeti, 2011 yılının Şubat ayında, Antalya’daki geri dönüşüm işçilerinin arabalarına el konulmaya başlanması ile beraber yaklaşık 40 gün süren bir kesintiye uğramıştır. Bu el koyma işlemleri işçiler tarafından başlangıçta münferit olaylar olarak algılsa da, kısa bir süre içerisinde pek çok geri dönüşüm işçisinin arabalarına el konulmuştur.

Kendileri ile yapılan görüşmeler, bu uygulamalar sırasında kendilerine herhangi bir hukuki evrak verilmediği, sözlü olarak da “bu faaliyetlere artık izin verilmeyeceğinin” söylendiğini göstermektedir. Bu durum karşısında, daha önce farklı illerde aynı işi yapmış olan işçilerin öncülüğünde Antalya’da geri dönüşüm işçilerinin örgütlenmeye başlaması söz konusu olmuş ve farklı ardiyeler kendi aralarında bir araya gelerek nasıl bir çalışma yapılabileceği konusunda fikir alışverişine başlamışlardır.

Bu süreçte, örgütlenme faaliyeti dolaysız bir biçimde, kendilerine yönelik müdahaleleri sona erdirebilme ve çalışmalarını sürdürebilme amacını taşımaktadır. Aynı zamanda, bu örgütlenme, üretim ilişkileri anlamında aralarında sınıfsal bir farklılaşma olan ardiye sahipleri ile toplayıcıların bir arada hareket etmesini doğurmuştur. Çünkü toplayıcıların mal getirememesi, ardiyelerin de elini kolunu bağlamıştır ve aslında izin verilmeyeceği söylenen faaliyetlerin içerisinde ardiyelerin depolama faaliyetleri de yer almıştır.

İlk eylem, başlangıçta karşı karşıya kaldıkları uygulamalar karşısında bütünlüklü bir çalışma yürüten geri dönüşüm işçilerinin kendi aralarında ayrışmalar yaşamamasının da başlangıcı olmuştur. Kendilerine yapılan müdahalenin sorumlusu olarak gördükleri Muratpaşa Belediyesi’nin hizmet binası önünde toplanan geri dönüşüm işçileri, burada yetkililerle görüşme taleplerini ortaya koymuşlardır. Ancak eyleme ilişkin (slogan atılması ve sloganların içeriği gibi) bazı ayrıntılar üzerinden kendi aralarında yaşanan tartışmalar, faaliyetin bu andan itibaren iki ayrı örgütlülüğe bölünmesi sonucunu doğurmuştur. Aslında elbette bu süreç, Roman, Türk ve Kürt işçilerin ve ardiyelerin arasında beliren bir gerilimin o anda açığa çıkmasından ibaret olarak görülebilmektedir.

İlk örgütlenme, diğer illerden önemli miktarda bilgi ve deneyimin kente taşınması ile zenginleşmiş görün-

mektedir. Akademisyenlerin ve bu faaliyette daha önceden deneyimi olan insanların destekleri ile beraber Şubat ayını izleyen dönemde bir yandan dernek faaliyete geçirilmeye çalışılmış, diğer yandan da devletin çeşitli makamları ile görüşmeler yapılarak, bu insanların yeniden faaliyetlerini sürdürmelerinin yolları aranmıştır. Bu süreç yaklaşık 40-45 gün sürmüş ve tüm bu zamanda işçiler, günlük yevmiyelerinden daha önce biriktirmiş oldukları sınırlı miktarda para ile yaşamlarını sürdürmüşlerdir, ayrıca ailelerine para yollamakta olanlar bunu gerçekleştirememişlerdir.

İşçilerin resmi makamlarla yaptıkları görüşmeler, şaşırtıcı sonuçlar ortaya çıkarmıştır. Kendilerinin faaliyet alanında bulunan ilçe belediyesi, sorunun kaynağının kendi makamları olmadığını, bu durumun ilçe emniyet müdürlüğünden kaynaklandığını söylemiştir. Ardından görüşülen emniyet müdürlüğü ise, kendilerinden bu konuda (işçilerin geri dönüşüm faaliyetinin engellenmesi konusunda) yardım talep edenin belediye olduğunu söylemiştir. Dolayısıyla yapılan görüşmeler, sürecin uzamasına ve geri dönüşüm faaliyetinin sürdürülememesine neden olmuştur.

Diğer yandan resmi makamlar, bir yandan ana sorumluluğu üzerlerine almak istemezken, diğer yandan da yapılan uygulamaların gerekçelerini ortaya koymuşlardır. Bunların ilki, geri dönüşüm işçilerinin “görüntü kirliliği” yaratıyor oluşudur. İkinci gerekçe ise, geri dönüşüm işçilerinin aralarında eski “suçluların” bulunuyor olmasıdır. İlk gerekçenin, en azından anlaşılabilir bir yanı bulunmaktadır. Bununla beraber, bu işçilerin yerine getirdiği hizmetin önemi düşünüldüğünde herhalde çözümün bir takım düzenlemeler getirmek olduğu anlaşılabacaktır. Hizmetin tamamen durmasına yol açmak bu anlamda doğru bir yaklaşım olarak görülmemektedir. İkinci gerekçe ise, devletin özel firmalara dahi belirli sayıda eski hükümlüyü istihdam etme zorunluluğu getirdiği bir ortamda anlaşılabilir değildir.

Uygulanan Modelin Sorunları

Sürecin Şubat 2011’de tıkanmasının arkasında temel olarak mülkiyet sorunlarının yattığı görülmektedir. Belediyeler ve onların lisans verdikleri firmalar, katı atık konteynırlarındaki atıkların kendi mülkiyetlerinde olduğunu belirtmekte ve çoğu kez toplayıcıların yapmış oldukları faaliyetleri yasadışı saymaktadırlar. Buna karşı ileri sürülen argüman ise, sokak ve caddelerde bulunan katı atık konteynırlarına bırakılan malzemelerin, yani çöplerin, bir mülkiyetinin olamayacağı, bunların doğası gereği “terk edilmiş mallar” olarak değerlendirilmesi ge-

rektiğidir. Bir diğer görüşe göre de, bu konteynırlardaki malzemenin özel mülkiyete konu olması, ancak bunların apartman içlerinde (ya da herhangi bir biçimde özel mülk sınırlarında) bulunması ile mümkündür.

Diğer yandan, lisanslı firmaların mülkiyet sorunu-na dikkat çekmesi, sadece toplayıcılar bu firmalara ait toplama kutularından katı atıkları izinsiz olarak aldıklarında anlamlı olmaktadır. Çünkü, belediyelere ait evsel katı atık konteynırlarından zaten bu firmaların malzeme toplayarak geri dönüşüme sokması söz konusu değildir. Dahası, böyle bir uygulama maliyetlerin yüksekliği nedeniyle neredeyse dünyada hiç görülmemektedir.

Toplayıcıların sağlık sorunları, geri dönüşüm alanında uygulanmakta olan modelin ikinci büyük sakıncasını oluşturmaktadır. Bu sakınca aslında iki farklı açıdan belirmektedir. Bunların birincisi, toplayıcıların büyük çoğunluğunun başka bölgelerden gelmesi, bu yüzden de barınma olanaklarını aynı zamanda çöplerin de depolandığı ardiyelerde sağlamalarıdır. Antalya örneğinde, bu koşulların oldukça sağlıklı olduğu, bu işi geçici bir süreliğine yapmakta olduğunu düşünen toplayıcıların da bu durumu fazla umursamadığı görülmüştür. Antalya dışındaki uygulamalarda da, toplayıcıların oldukça sağlıklı koşullarda barınma olanakları edindikleri bilinmektedir (Ergun, 2005, s. 100). İkinci bir unsur, geri dönüşürülecek malzemenin evsel atık konteynırından toplanması sürecinde ortaya çıkmaktadır. Toplayıcılar konteynır içerisindeki atıkların neden olacağı bazı olumsuz etkilere maruz kalabilmektedirler. Bu etkilerin başında katı atıkların üzerinde parazit ve bakterilerin bulunması gelmektedir. Bunlar, yeterli önlem alınmadığı takdirde ağız yoluyla toplayıcıya geçmekte ve hastalık yapmaktadırlar. Yine konteynırlarda bulunan kimi malzemeler, yaralanmaya yol açacak sertlik ya da keskinlikte olabilmektedir. Bu durumda da, tetanoz başta olmak üzere pek çok sağlık sorunu ile karşı karşıya kalınması olasıdır (Hunt, 1996, s. 111 – 112). Bunların dışında, toplayıcıların hastane ve bazı endüstriyel atıkları karıştırmaları durumunda, ilave bazı sağlık sorunları riski doğmaktadır. Hastanelerin ve diğer sağlık kuruluşlarının atıkları haliyle önemli hastalık riskleri taşımaktayken, bazı endüstrilerin atıklarında bulunan kimyasallar da ağır metal zehirlenmesi gibi sonuçlara yol açabilmektedirler. Tüm bunlara, ayrıca oldukça ağır olan malzeme arabalarının gün boyu çekilmesinden doğan zararlar da eklenmelidir (Hunt, 1996, s. 112).

İkili modelin bir diğer sakıncası ise, toplayıcıların gelir güvencesinin ve sosyal güvenliklerinin bulunmamasıdır. Yaşamını geri dönüşümden kazanan insanların çoğu,



bu işe bilinçli olarak girmemiştir. Ergun (2005)'in toplayıcılar arasında gerçekleştirdiği ve İzmir ve Isparta illerindeki uygulamaları kıyasladığı araştırması, bu illerde sırasıyla yüzde 42 ve yüzde 37.5 oranındaki toplayıcının bu mesleğe 2001 krizinden sonra başladığını göstermektedir (Ergun, 2005, s. 117).

Toplayıcıların gelir düzeyi, informal sektörde çalışan pek çok işçininkinden daha yüksektir. Bununla beraber, bu geliri elde etmek, yorucu ve tehlikeli çalışma saatlerinin bir ürünüdür. Uygulanmakta olan modelde, bir toplayıcının günlük ihtiyaçlarını karşılamak ve bakmakla yükümlü olduğu aile bireyleri için de para ayırmak amacıyla, günde yaklaşık üç sefer taşıdığı yükü ardiye-ye getirmesi gerekmektedir. Antalya örneğinde durum böyledir ve en azından Ankara ve Adana örneklerinde de durumun aynı olduğu, o dönemde Antalya'da olup, daha öncesinde bu illerde çalışmış olan toplayıcılarla yapılan görüşmelerde ortaya çıkan bir sonuçtur.

Diğer yandan, geri dönüştürülebilir malzemenin satışından elde edilen gelirin önemli bir bölümü, kendisi toplayıcı olmadığı halde aracılık yaparak bu sürece dahil olan ardiye sahiplerinin elinde kalmaktadır. Diğer yandan toplayıcıların neredeyse hiçbirisinin sosyal güvenlik kapsamında olmadığını belirtmek gerekmektedir (Ergun, 2005, s. 100). Bu durum özellikle ciddi yaralanmalarda ya da mikrobik hastalıklarda sorunun büyümesine neden olmaktadır.

İkili modelin son kusuru ise, geri dönüşümü yapılacak malzemenin farklı düzeyler arasındaki alım satımında açık bir monopson durumunun varlığıdır. Yine ardiyeciler açısından da presçi adı verilen firmalara yapılan satışlarda çoğu ilde benzer bir monopson durumunun bulunduğu da belirtilmelidir. Bu durum, toplayıcıların (ve ikincil olarak da ardiye sahiplerinin) refahında önemli bir düşüş doğurmaktadır.

Sonuç

Yukarıdaki sorunların varlığı sürerken, bir yandan da özellikle Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde geri dönüşüm süreçlerinin giderek daha önemli bir hale geleceği düşünülmektedir. Bunun en önemli nedeni, ülkelerin gelişmişlik düzeyinin ve buna bağlı olarak gelir düzeylerinin artması ile paralel olarak, bu ülkelerdeki şehirlerde yaşayan insanların daha yüksek oranda paketlenmiş, ambalajlanmış gıda, temizlik vb malzemeleri kullanmaları, bunun doğal sonucu olarak da meydana gelen evsel katı atıkların içerisinde geri dönüştürülebilir malzemenin giderek artmasıdır (Medina, 2002, s. 8). Bu yüzden geri

dönüşüm işçilerinin yapmakta oldukları faaliyetin önemi de giderek artmaktadır.

O halde, sürecin bütünlüklü olarak ele alınması, kapitalist üretimin niteliği ile beraber düşünülmesi gerekmektedir. Kapitalizm, yalnızca üretim sürecinde doğaya zarar vermemektedir, aynı zamanda tüketicilerini taşeronlaştırarak ürettikleri ambalajlarla doğayı kirletmeye devam etmektedir. Geri dönüşüm böylece farklı bir anlama bürünmektedir; sömür-kirlet-yok et döngüsü. Burkett (2004; 31), ekolojiyle barışık bir üretim sistemi için verilecek mücadelenin, emeğin ve doğanın ürünlerinin sömürülmesine karşı mücadeleden ayrılamayacağını belirtmektedir. Tarihsel materyalizm, bu mücadelenin evrildiği noktada kalmasını reddetmekte ve insanın bir parçası olduğu doğanın kendi kendini idame edebilmesinin koşulu olarak, toplumsal maddi değerler bütününe doğayı kapsayıcı ve işbirliğine dayalı bir üretim, dağıtım, tüketim ve bölüşüm sistemini oluşturacak, özgün koşullara ve doğa-insan ilişkisine göre değişen bir sürekli gelişimi öngörmektedir. Doğanın maddi ürünleri ve bunun ayrılmaz bir parçası olan insan emeğinin mülkiyet ilişkilerinden kurtulmasıyla, üretimin maddi koşullarının değişeceği başka bir özgün süreçte, bu mülkiyet ilişkilerinin zorunlu kıldığı, doğanın (ve insanın) gerekli olandan daha fazlasını sunması gerekmeyecektir.

Kaynaklar

- ACAR vd.(2006) "Migration, Urban Poverty and Underclass", Social Work & Society, Volume 4, Issue 1, <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0009-11-5444>, Erişim Tarihi: 5 Haziran 2011
- AGAMUTHU, P. (2010) "The Role of Informal Sector for Sustainable Waste Management", *Waste Management&Research*, cilt 28, sayı 8.
- BIRKBECK, Chris (1978) "Self-Employed Proletarians in an Informal Economy: The Case of Cali's Garbage Dump", *World Development*, cilt 6, sayı 9-10.
- BURKETT, Paul (2004), Marx ve Doğa: Al-Yeşil bir Perspektif, Çev.: Ercüment Özkaya, Epos Yayınları, Ankara
- DALYANCI, Levent (2006) Türkiye'de Kağıt-Karton Sektöründe Geri Dönüşüm ve Geri Dönüşüm Yapan İşletmelerin Ekonomik Yönden İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- ERGUN, Cem (2005) Yoksulluk ve Enformel Sektör: Çöp Toplayıcıları Örneği (Isparta – İzmir Karşılaştırması), Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Isparta.
- FOSTER, John Bellamy (2001), Marx'ın Ekolojisi: Materyalizm ve Doğa, Çev.: Ercüment Özkaya, Epos Yayınları, Ankara
- HARVEY, David (2008), Umut Mekanları, Metis Yayınları, İstanbul
- HAYAMI, Yujiro; Dikshit, A. K.; Mishra, S. N. (2006) "Waste Pickers and Collectors in Delhi: Poverty and Environment in an Urban Informal Sector", *Journal of Development Studies*, cilt 42, sayı 1.
- HUNT, Caroline (1996) "Child Waste Pickers in India: The Occupa-

tion and Its Health Risks", *Environment and Urbanization*, cilt 8, sayı 2.

KIRBY, Peadar (2006), *Vulnerability and Violence: The Impact of Globalisation*, Pluto Press, London

KOVEL, Joel (2005), *Doğanın Düşmanı: Kapitalizmin Sonu mu Dünyanın Sonu mu?*, Metis Yayınları, İstanbul

MARX, Karl (2005), *1844 El Yazmaları: Ekonomi Politik ve Felsefe*, Sol Yayınları, Ankara

MEDINA, Martin (2002) *Globalization, Development, and Municipal Solid Waste Management in Third World Cities*, Meksika.

MEDINA, Martin (2011), *Globalization, Development, and Municipal Solid Waste Management in Third World Cities*, http://depot.gdnet.org/cms/conference/papers/5th_pl5.2_martin_medina_martinez_paper.pdf, Erişim Tarihi: 2 Haziran 2011

ÖZGEN, Neşe (2001) "Kentte Yeni Yoksulluk ve Çöp İnsanları", *Toplum ve Bilim*, sayı 89.

Bilişim Sektöründe Sendikal Örgütlenme ve IBM Deneyimi

■ **Elvan DEMİRCİOĞLU** / Tezkoop-İş Sendikası İstanbul 5 Nolu Şube Örgütlenme Sekreteri

Son yılların en gözde ve en hızlı gelişen meslek alanlarından birisi hiç kuşkusuz bilgi ve iletişim. Dünya ölçeğinde teknolojik gelişmelerin de itici gücü ile hızla gelişen bu sektör, 90'lı yılların ortalarından sonra ülkemizde de benzer bir gelişme izlemeye başladı. Nitekim Türkiye'ye gelen ilk bilişim şirketi IBM, 1938'de resmi açılış yaptı. Bilişimdeki bu hızlı gelişmeye paralel olarak da bilgi ve iletişim alanlarında çalışmak isteyenlerin sayısı hızla arttı.

Ülkemizde bilişim sektörü, üretim ve buna paralel araştırma geliştirmeye dayalı bir seyir değil, temel olarak hizmet ve satış odaklı bir gelişme izledi. Diğer birçok sektörde olduğu gibi bilişimde tamamen 'dışa bağımlı' bir sektör olarak gelişmiş ve bugüne kadar ulusal ölçekte bir bilgi ve iletişim politikası belirlenmemiştir.

Gerek bu dışa bağımlılık ve üretim sürecinden kopuk gelişen bilişim sektörünün yarattığı sorunlar, gerek hızla artan bilişim çalışanı olmak isteyen genç nüfus, gerekse de bilişim sektörünün ana unsuru olan insan gücünün örgütsüzlüğü bir araya gelince, bilişimin gerçek yüzü yani bilişim çalışanlarının çalışma koşulları anlaşılır ve tartışılır olmaya başladı. Bu noktada bilişim sektörünün dışa bağımlı yüzünü ve ülkemizdeki bilişim sektörünün elit sanılan çalışanlarının sorunlarını su yüzüne çıkartan IBM süreci önemlidir. Bilişim sektörünün sorunlarının ve bu sorunlar temelinde örgütlenme ihtiyacının belirgin hale gelmesinde IBM Türk'te yaşananlar belirleyici olmuştur.

Elbette bilişim sektöründe çalışanların sorunları, diğer sektörlerin çalışanlarının sorunlarından çok da

farklı değil. Fakat bilişim çalışanlarının bu sıraladığımız sorunlarına dönük bakışları ve bilişim çalışanlarının bu örgütlülük (!) düzey ve bilinçleri bu sorunların hızla artmasında belirleyici faktör olmaktadır. Tam da bu noktada bilişim çalışanları için bir ilk olacak IBM Türk'deki sendikal örgütlenme çabası tüm bilişim çalışanları tarafından sahiplenilmelidir.

Bilişim çalışanlarının sorunları ve bu sorunlar etrafında oluşan örgütlenme ihtiyacının görünür hale gelmesinde, IBM Türk çalışanlarının başlattığı sendikal örgütlenme mücadelesi önemli bir aşamaydı. Aslında IBM Türk sadece Türkiye'ye ilk gelen bilişim şirketi olma unvanını Türkiye'de ilk sendikal örgütlenme yapılan bilişim şirketi olarak sürdürmüştür. IBM çalışanları ilk olarak 1968 yılında Amerikalılar veya Avrupalılar tarafından yönetilmek istemedikleri için, sendikal örgütlenme gerçekleştirmiş ve Bil-İş Bilgi İşlem İşçileri Sendikasını kurmuşlardır. Bil-İş Sendikası bugün halen yaşayan ancak 1981 yasal değişiklikleri ile yetkisiz kalan bir sendikadır. Bil-İş 1981 yılına kadar toplu iş sözleşmesi bağlatmış bir sendikadır. Hatta IBM Türk çalışanlarına halen bu toplu iş sözleşmesindeki haklar uygulanmaktadır. Bil-İş Sendikası, IBM işyerinde çok yüksek bir örgütlülük düzeyine sahipti. Evet, yüzde 10 barajını aşamadığı için yetkisizdi ama işverenin karşısına oturup pazarlık edebiliyordu. Ben 6-7 yıl kadar Bil-İş Sendikasına Genel Başkanlık yaptım. Dolayısıyla yapılanları yaşayan, bilen canlı tanıdım. Örneğin 1981 TİS'i ile kazanılmış, her yıl Mayıs ayında toplu ödenen tatil parası hakkımızı, ücretlere yedirerek yok etme girişimi karşısında durmuş, itiraz etmiştik. İtirazımız so-



nucu tatil paraları aylık hale geldi, ama bordrolarımızda ayrı bir kalem halinde gösterildi ve böylece asla eriyip gitmedi. Bil-İş Sendikasının, dolayısıyla başkanlık yaptığım süre zarfında benim, yıllarca baş etmeye çalıştığım, mücadele verdiğim en önemli konulardan birisi de taşeronluktu.

Diğer birçok sektörlerde hızla artan taşeronlaştırma olgusu elbette bilişim sektöründe de yaşıyordu. Taşeron firma üzerinden çalışan arkadaşlarımız bizle aynı işi yapıyor ama düşük ücret alıyor, sosyal haklardan yararlanamıyordu. Çalışma barışı hızla bozulmaya başlamıştı. Bil-İş Sendikası olarak önce taşeron üzerinden çalışan arkadaşlarımızı üye kaydettik. Sonra akademisyenlerden görüş aldık, seminerler düzenledik, IBM işvereni ile taşeron işvereni arasında mekik dokuduk. Kolay olmadı, yıllar sürdü ama sonunda bu arkadaşlarımızı IBM kadrosuna geçirtmeyi sağlayabildik. Ancak, IBM kadrosuna geçirilirken IBM işverenin arkadaşlarımıza dayattığı, aylık brütlerini düşürerek ikramiye ve sosyal haklarını ödeme şartı, mücadele ettiğimiz ama işten çıkarılma tehdidi karşısında mücadelemizin kırıldığı ve başarılı olmadığımız bir husustur.

Daha sonradan bilişimde taşeronlaştırmanın değişik bir şekli ile karşılaştık. Bu taşeronlaşma bilişim çalışanlarının taşeronlaşması değildi. Asıl işi bilişim olmayan firmalara, bilişim ile ilgili işlerini yapabilmeleri için personel istihdamı yerine hizmet alma alternatifi sunuyordu. İşte son yıllarda adını çokça duyduğumuz 'outsourcing' böyle başladı ve hızla yaygınlaştı. 'Outsourcing' veya dış kaynak kullanımı 'Bilişim Teknolojileri ile ilgili operasyon maliyetlerinin azaltılması' için, son derece zor ve maliyetli bir biçimde yetiştirilen bilişim profesyoneli barındırma zorluğundan kurtulmak için kısacası maliyetleri düşürmek için bir araç. Bir sürü cıfırlı lafın altında yatan temel gerçek, maliyet işçiliktir, maliyet işçilerin ekonomik ve sosyal haklarıdır. O halde maliyetler işçilerin ekonomik ve sosyal haklarının gasp edilmesi ile düşürülecektir. İşte bu yaldızlı 'outsourcing' işinin özü budur. Kısaca özetlemek gerekirse her ne ad ile adlandırılırsa adlandırılırsın taşeronlaştırma öncelikle çalışanları örgütsüzleştirmeye dönük bir uygulamadır. Asıl amacı da örgütlenme ve hak arama imkanından yoksun kalan taşeron çalışanlarının düşük maaşla ve güvencesiz çalıştırılmasıdır. Bunun patronlar açısından ifadesi ise işçilik maliyetlerinin düşmesi, çalışan alma ve çıkarmanın kolaylaşmasıdır. Son haberlere bakılırsa IBM işvereni maliyet düşürme çabasında tavan yapmış durumda. IBM işvereni taşeron aracılığı ile yaptırdığı yazılım işini bireysel üreticilere yaptırma-

ya hazırlanıyor. Yeni karşımıza çıkan bireysel üretici kavramını kısaca, işvereni, işveren olmaktan çıkarmak, işverenlik ile ilgili tüm yükümlülüklerinden kurtarmak, yasal yükümlülüklerinden sıyırmak, işçileri esnek ve evden çalışmanın da ötesinde sömürmek, sigorta ve vergi ödeme yükümlülüğünü bile işçiye yüklemek, zor olan örgütlenmelerini imkansız hale getirmek olarak özetleyebiliriz. En başta söylediğim gibi ülkemizde ne yazılım, ne donanım üretimi yapılıyor yani bugün için bu tehlike belki ülkemiz için geçerli değil ama vahşetin geldiği noktayı görmemiz ve tedbir almamız açısından önemli.

Bilişim çalışanları esnek çalışma adı altında çalışma saatlerinin giderek arttırılması ve sürekli hale getirilen fazla mesai uygulaması ile karşı karşıya. Bilişim çalışanları; belirsiz ücret politikaları, ücret dengesizlikleri ücret dağılımındaki adaletsizlikler ve emeğinin karşılığını alamama sorunları ile zaten yeterli olmayan sosyal hakların tırpanlanması ile karşı karşıyalar. Çalışanların örgütlenmesi önünde ki yasal olan ve olmayan engellemeler ile dayanışmanın ortadan kaldırılmasına dönük uygulanan performans politikaları ile ücretlerin sürekli düşürülmesi yöntemleriyle bilişim sektöründe çalışanlar giderek daha fazla sömürülmektedir.

Bil-İş Sendikası, son beş yıl çalışmaya hiç zam yapmayan, özel emeklilik sigortası fonunu çalışan aleyhine değiştirmeye çalışan IBM Türk işvereni karşısında daha fazla bir yaptırım olmayacağına karar vererek 2007 yılında tüm IBM çalışanları ile toplantı yaparak yetkili bir sendikaya geçme kararı vermiştir. İşte aslında basında ve kamuoyunda duyulan ve yeni örgütlenme gibi algılanan IBM Türk örgütlenmesinin temelinde aslında Bil-İş Sendikası vardır. Bil-İş Sendikası olarak yıllarca ve halen IBM çalışanlarına 'işçi' olduklarını kabul ettirme çabamız vardır. Yetkili sendikaya gitmekten başka çaremiz kalmadı dediğimizde pek çok arkadaşımızda, gideceğimiz sendika bize hitap edebilecek mi, sorunlarımızı anlayabilecek mi, bizimle aynı dili konuşacak mı, gibi endişeler oluştu. Evet, bilişim çalışanları bir fabrika işçisinden, bir market işçisinden, bir kamu işçisinden farklıydı, beyaz yakalıydı ve gideceği sendikada da buna karşılık bekliyordu. IBM işçisi Tezkoop-İş Sendikası'yla çalıştıkça bu endişelerinin gereksiz olduğunu görmüş, sendikanın sadece mavi yakalı işçiler için olmadığını yaşıyarak anlamıştır.

Bil-İş Sendikasının girişimleri ile 2008 yılı başında hızlı bir Bil-İş'ten istifa ve Tezkoop-İş'e üye olma süreci yaşandı. Tezkoop-İş Sendikası birkaç ay içinde yüzde 50+1'i aşmış yetki başvurusunda bulundu. Bundan sonra

yaşananlar ise bir Türkiye klasığı. IBM işvereni yasalar-daki boşlukları diğer tüm işverenler gibi lehine kullanarak yetkiye itiraz etti. Bu da yetmedi 1982 yılında Bil-İş Sendikasının bağtladığı toplu sözleşme hükümlerini halen kullandığı halde Bil-İş Sendikası ile aynı işkolunda olan Tezkoop-İş Sendikasının işkoluna da itiraz etti. Davalar sürerken üç işyeri sendika temsilcisini işten çıkarttı. Sendika üç işyeri temsilcisinin işe iade davalarını açtı. İşe iadeler kazanıldı. IBM işvereni tazminatı ödeyerek arkadaşları işe başlatmadı.

IBM işvereni zaten bu davaları kaybetmeyi göze alarak üç temsilciyi işten atmıştı. Amacı sendikalaşmayı engellemekti. Bunu da şimdilik başardı.

İşkolu ve yetki davaları sendika yani IBM işçisi lehine tamamlandı ve nihayet IBM Türk işvereni ile toplu iş sözleşmesi masasına oturuldu. Ama IBM Türk işvereni uzlaşmaz tutumunu bu süreçte de devam ettirdi. Görüşmelerde toplu iş sözleşmesi maddelerine geçmeyi reddederek genel yorumlarla süreci geçiştirdi. Hatta 60 günlük sürenin dolmasını beklemeden, tek taraflı olarak uyuşmazlık tutanağı tutarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvurdu. Arabulucu sürecinde de aynı uzlaşmaz tutumunu sürdüren işveren toplu sözleşme sürecini grev aşamasına taşıdı. Toplu sözleşme sürecinin her aşamasında Tezkoop-İş Sendikası IBM çalışanları ile sürekli toplantılar yapmış, süreçler, sendikanın katkılarıyla, ama çalışanların fikirleri doğrultusunda, ilerlemiştir. Çalışanlar ile grev süreci her boyutuyla tartışılmış, tüm olasılıklar göz önüne alınmıştır. Sendikanın tüm cesaretlendirmesine rağmen IBM Türk çalışanları kesin olarak greve çıkmak yerine ilk sözleşmenin Yüksek Hakem Kurulundan gelmesini tercih ettiklerini sendikaya bildirdiler, hatta imza toplayıp grev oylaması başvurusunu kendileri yaptılar.

İşçiler 'Greve Hayır' diyerek ilk toplu sözleşmelerinin Yüksek Hakem Kuruluna gönderilmesini ve bu süreç sonunda mutlaka bir toplu iş sözleşmeleri olmasını hedeflediler ve talep ettiler. IBM işvereni çalışanlarının greve çıkmayı göze alamayacağını biliyordu. Zaten üç sendika temsilcisini işten atmasının altında yatan neden bu korkuyu tüm çalışanların içine salmaktı. IBM işvereni, yanlış okumuyorsunuz, işveren, grev oylamasında 'Greve Evet' çıkması için var gücünü ortaya koydu. İzindeki müdürlerini geri çağırdı. Tüm müdürlere bölümlerinde toplantılar yaptırıp, çalışanların oy kullanmasını engellemeye böylece greve dolaylı evet dedirtmeye çalıştı. Grev oylamasını Genel Müdürün odasının önünde yaptırdı. Son dakikalarda cesaretlerini toplayıp oy kullanmaya gelenleri Bakanlık yetkilileri

gidene kadar Genel Müdür odasında misafir etti! Tüm bu engellemelere ve baskılara rağmen IBM işçisi büyük bir kararlılıkla oylamaya katıldı. Pek çok arkadaş izinlerini keserek Marmaris'ten, Antalya'dan gelip oy kullanarak geri döndü. Ancak tüm bu çabalar, IBM işverenin yurt dışı görevlileri ve stajyerleri çalışan sayısına ekleyip çalışan sayısını abartması nedeniyle yeterli olmadı ve "greve evet" çıktı.

Bundan sonrası tahmin edilebileceği gibi gelişti. Grev günü geldi çatı. Ancak greve çıkmayı düşünen işçi sayısı grevi yürütmeye yetecek oranda olmadığından greve çıkmamaya ve daha sonra yeniden sürece baştan başlamaya karar verildi.

IBM Türk'te sendika temsilcilerinin işten çıkartılmalarının ardından beyaz yakalı çalışanların ağırlıkta olduğu bir gurup IBM çalışanlarına destek olmak amacıyla kendiliğinden bir araya gelerek kendilerine "Plaza Eylem Platformu" adını verdi. Plaza Eylem Platformu IBM önünde her hafta yapılan basın açıklamalarının ve eylemlerin de katılımcısı ve destekçisiydi. Plaza Eylem Platformu bileşenlerinin içinde Elektrik Mühendisleri Odası gibi sivil toplum kuruluşları, mühendisler, banka çalışanları ve çağrı merkezi çalışanları vardı. Çağrı merkezi çalışanları daha önce de örgütlenme çabası vermiş ancak sendikal örgütlenmenin koşullarını sağlayamadıkları için dernek kurup faaliyetlerini 'Geleceğe Çağrı Derneği' çatısı altında yürütmeye başlamışlardı. Çağrı merkezleri, gıda, banka, beyaz eşya, telefon, hastane gibi pek çok farklı sektörlerde aynı hizmeti veriyor. Çağrı merkezi çalışanları hangi sektörün çağrı merkezi olursa olsun çok ağır çalışma koşullarında ve düşük ücretlerle çalışmaktalar. Uzun çalışma saatleri, bekleyen çağrı var diye doğal ihtiyaç molası bile alamama, sürekli aynı işi yapmanın getirdiği monotonluk çağrı merkezi çalışanlarının başlıca sorunları. İşte Burger King Çağrı Merkezi çalışanları ile tanışmamız IBM Türk'teki bu eylemlerden sonra oldu. Dernek ile sorunlarının çözülemeyeceğini düşünen Burger King çağrı merkezi çalışanları Tezkoop-İş Sendikasında örgütlenmeye karar verdiler. Örgütlenme süreci son derece iyi gidiyordu ki Burger King Çağrı Merkezi işvereni öncülerden olan bir arkadaşımızı haksız gerekçelerle işten çıkarttı. Diğer öncü arkadaşlarımızın buna karşı çıkması sonucunda diğer üç öncü arkadaşımız da işten çıkartıldı. Dört öncü arkadaşımız ile ilgili işe iade davaları Tezkoop-İş Sendikasında açıldı ve takip ediliyor. Bu işten çıkartmalar örgütlenme sürecini biraz yavaşlatsa da Burger King Çağrı Merkezi çalışanlarının örgütlenme sürecinin başarı ile biteceğine inancımız tam.



Örgütlenmek mi, Örgütlenmemek mi? Bütün Sorun Bu!

■ Murat MUSLU / Oyuncular Sendikası Kurucu Yönetim Kurulu Üyesi

Genelde tüm toplumun, özelde çalışanların örgütlenme sürecine ilişkin fikir beyanlarında söze çoğunlukla “örgütlenme bilincinin olmadığı” yargısı ile başlanır, “insanlarda hak arama bilincinin gelişmemiş olduğu” tezi ile devam edilir. Buradan hareketle ben de söze benzer şeyleri, oyunculuk mesleğini yapanların örgütlenmesine ilişkin yazarak/söyleyerek başlayabilirim. Oyunculuk derken; sahne, perde, ekran ve mikrofon alanında, diğer bir deyişle; tiyatro, opera, bale, sinema-tv., seslendirme vb. alanlarda, görsel-işitsel alımlama için yazılan ya da doğaçlama olarak üretilen dramatik bir eserdeki karakteri/rolü, zihinsel ve bedensel yetilerini kullanarak, jest, mimik, ses vb. unsurlar aracılığıyla oynayan/canlandıran yaratıcı kişinin yaptığı işi/mesleği kastediyorum. Oyuncuların örgütlenmesi derken de biraz önce saydığım sahne, perde, ekran ve mikrofon gibi geniş bir alana dağılmış bir meslek grubunun tümünün veya bir kısmının mesleki-sendikal örgütlenmesini kastediyorum elbette.

Son zamanlarda çok kazandıkları savıyla pop kültürün reyting/satış/tıklanma odaklı mecralarında boy gösteren bir avuç ünlüden ibaretmiş yanılısamasından sıyrılarak baktığımızda oyunculuğun çok daha geniş bir alanda, çok daha fazla ünlü veya ‘ünsüz’ kişi tarafından gerçekleştirilen bir meslek olduğunu görürüz. Oyuncu sayısı fazla da sorunlar az mı? Elbette medyada yansıtılanların aksine oyuncuların büyük bir çoğunluğu için bugün sosyal güvencesizlikten, işsizliğe, iş/rol güvencesinin olmamasından, sağlıksız çalışma koşullarına kadar birçok sorun mevcut. Bu durum sorunların çözümü için oyuncuların gerçek anlamda örgütlenmelerini zorunlu kılıyor. Ancak ister oyunculuk mesleğinin icra edildiği alanların tümü olsun isterse sinema, tiyatro ya da seslendirme gibi daha dar bir alanı olsun; oyuncuların gerçek anlamda örgütlenmesi süreci zorlu bir süreç. Çünkü oyunculuk mesleğini yapan kişiler arasında bu sorunların çözümüne ilişkin örgütlenme bilgisi/bilinci çok düşük, hak arama bilinci çok gelişmiş değil veya bu tür meseleler

çoğunun gündeminde değil. Ülkemizde oyuncuların çoğunluğu kendi mesleğine ilişkin haklara, sorunlara karşı duyarsız, ilgisiz ve de bilgisiz dersem sanırım abartmış olmam. Bu durum örgütlenme süreçlerini de zorluyor elbette ki... Bunun somut örneklerini ister Sinema Emekçileri Sendikası’nda (Sine-Sen) yönetim kurulu üyeliği yaptığım süreçte olsun, ister kurucu üyelerinden biri olduğum Sinema Oyuncuları Meslek Birliği (BIROY) sürecinde olsun isterse kurulması için ‘ilk kurşun’u attığım Oyuncular Sendikası sürecinde olsun çokça gördüğümü söyleyebilirim. Bu süreçlerde gördüğüm manzara oyuncuların büyük bir çoğunluğun halen kurulu bulunan dernek, meslek birliği, sendika gibi kuruluşlardan haberi olmadığı gibi, haberli olanların da bunların ne işe yaradığının ayırdını da olmadığı şeklindeydi. Bu konuda son zamanlarda bazı gelişmeler olsa da bunun bugün için de geçerli olduğunu söylemek mümkün.

Kağıt Üzerinde Örgütlüler

Peki, oyuncular bugüne kadar hiç mi örgütlenmişler? Örgütlenme kültüründen bu kadar mı uzaktalar? Hayır, tabi ki örgütlenmişler. Elbette ki tümü değilse bile bir kısmı örgütlü zamanlar yaşamışlar/yaşıyorlar; örgütlüler; ama pasif örgütlüler! Kağıttan kaplanlar misali kâğıt üstünde örgütlüler! Kısa bir tarih yolculuğuna çıkarsak oyuncuların görece aktif örgütlenmelerinin tarihinin 1960’ların ortalarına; Sinema İşçileri Sendikası (Sine-İş) sürecine kadar uzandığını görürüz. Bunu yine 1960’ların sonuna doğru ortaya çıkan Türkiye, Opera, Tiyatro Sanatkarları ve Yardımcı İşçileri Sendikası (TOTSİS) ve Türkiye Tiyatro İşçileri Sendikası (TİSEN) süreçleri izler. Ancak bir süre sonra Sine-İş’ de bir grup oyuncunun “Biz işçi değiliz” diyerek sendikadan ayrılması sonucu oyuncuların emek eksenli örgütlenmesi, bir bilinç kırılganlığına uğramıştır. Bunun üstüne tuz biber eken bir gelişme de grev yapmak isteyen TOTSİS’in Devlet Tiyatroları’ndaki “kraldan çok kralcı” yöneticilerin çabaları sonucu sönümlenmesi ve ardından yapılan

yasal değişikliklerle Devlet Tiyatroları oyuncularının memurlaştırılması, Tİ-SEN'in de bu süreçten etkilenerek etkisizleşip yok olması olmuştur. Bu durum bu alanda yeni yeni filizlenen sendikal pratiği kesintiye uğratmıştır.

Oyuncular 1970'li yıllarda Sinema Emekçileri Sendikası (Sine-Sen), Tüm Tiyatro Sanatçıları Birliği (Tİ-SAN), Devlet Tiyatroları Çalışanları Derneği (DET-ÇA), Film Seslendirme Sanatçıları Derneği (Film-Ses) vb. sendikalar, dernekler ve birliklerde faaliyetlerde bulunsalar, boykot, yürüyüş gibi eylemlilikler içinde yer alsalar da 1980'lerle birlikte hayata geçirilen 12 Eylül tarihli toplumun dizayn edilme sürecinden paylarını almış, sendikal vb. örgütlenmelerden el çektiler.

Elbette, 1980'den günümüze değin oyuncular dernek, vakıf, meslek birliği, sendika gibi oluşumlarla yollarına devam etmişler. Ancak bu oluşumların birçoğu zaman içerisinde çeşitli nedenlerle bir 'tabelaya' dönüşmüş, o günden bugüne yapılan tüm iyi niyetli çabalar da bu kurumları tabela olmaktan kurtaramayıp, zamanın tozuna, toprağına karışarak yitip gitmişlerdir. Deyim yerindeyse katı olanı buharlaştıracak, oyuncuların 'makûs talihini' değiştirecek, tarihe bir çentik atacak, oyuncuların mesleki haklarını kazanma/koruma bağlamında istedikleri düzeye ulaşmalarını sağlayacak gelişmeler hep bir başka bahara kalmıştır. Oyuncular, örgütlenme tarihlerinde zaman zaman "aktörler sendikası" düşleri kurmuşlar, "kendilerine ait bir sendika" görüşünü dillendirmişlerse de Mayıs 2010'da ortaya çıkan, Haziran 2010 itibarıyla Su Gösteri Sanatları Sahnesi'nde başlayan toplantılarla güç toplayan, 29 Kasım 2010'da Point Hotel/Barbaros'ta yapılan Oyuncular Buluşması ile katlanarak büyüyen, 3 Ocak 2011'de "Şişli'de bir apartıman"da tutulan ofis ile muradına eren ve 29 Mart 2011'de resmen hayata geçen iradeye kadar bildiğim kadarıyla bu konuda ciddi bir girişimde bulunmamışlardır. Oyuncuların kendi sendikalarını kurma istekleri yönünü veya akaçağı yatağı bulamadığından olsa gerek hep sözde, hep düşte kalmıştır! Bilebildiğim kadarıyla bunda en büyük etken "var olan yasalarla oyuncuların sendika kuramayacağı" şeklindeki algıydı. Ki bu algının oluşmasına Sine-Sen sürecinde veya BİROY'un kuruluş sürecinde çeşitli platformlarda zaman zaman gündeme gelen aktörler sendikası konusunun "yassah hemşerim" söylemleri ile gündemden düşürülmesine çokça tanık olmuşumdur. Bu algıya yol açan "yassah hemşerim"

söyleminin kısmen gerçeklik payı olsa da aslında temelde bir "niyet" ve "irade" sorunu olduğunu düşünüyorum. Çünkü yasalar her ne kadar uygun olmasa da her zaman oyuncular sendikası kurmak için bir "de facto" seçeneği mevcuttu. Doğrusu beni harekete geçiren de bu seçenek oldu. Daha sonra hukuk danışmanımızla "kurulamaz" denen o yasal çerçeve içinde formüle ettik sendikanın kuruluşunu. Öyle ki süreç içerisinde "yassah hemşerimciler" in bazıları da sendikaya gelip üye oldular. Bazen "yasaların antidemokratikliği örgütlenmemenin bahanesi de olmuş olabilir mi?" diye düşünmeden edemiyorum doğrusu.

Bir Kırılma Dönemi Yaşanıyor

Öte yandan Oyuncular Sendikası'nın kuruluşuna kadar geçen süreç oyuncuların özlük hakları bağlamında düşünüldüğünde ister devlet veya şehir tiyatrolarındaki oyuncular olsun ister özel tiyatrolar veya sinema-dizi-seslendirme alanındaki oyuncular olsun geçmişteki görece kazanımların süreç içerisinde kaybedildiği bir dönem olmuştur. Oyuncular Sendikası'nın kuruluşu kaybedilen kazanımlarla birlikte yeni kazanımların da sağlanabileceğine dair bir umut olmuştur. Bu umudun ne kadarının gerçekleşeceğini ne kadarının gerçekleşemeyeceğini elbette zaman gösterecek. Ancak şu tespiti de yapmak durumundayız: Bugün bir eşik dönemi, bir kırılma dönemi yaşıyoruz... Özellikle dizi sektöründe yaşanan 'orman koşulları' oyuncular başta olmak üzere tüm gösterim sanatları çalışanlarının en azından bir kısmını yavaş yavaş da olsa örgütlenmenin gerekliliği konusunda hemfikir kılıyor... Oyuncular Sendikası bu hemfikirliğin yansıması olarak tarih sahnesine çıktı. Shakespeare, Hamlet'in ağzından insanın varoluşuna ilişkin sorunsalı "Var olmak mı, yok olmak mı, bütün sorun bu!" diyerek tartışmaya açıyordu; biz de "Oyuncular Sendikası" olarak, oyuncuların var olma koşullarını sağlamak ve gerçekleştirmek için yola çıktık. Bu çerçevede oyuncuların varoluşuna ilişkin sorunsalı bir anlamda "Örgütlenmek mi, Örgütlenmemek mi? Bütün sorun bu!" diyerek tartışmaya açtık.

Elbette arzulanan tüm oyuncuların tercihlerini örgütlenmeden yana yapması. Ancak bu süreç yukarıda da vurguladığım gibi zorlu, sancılı bir süreç... Peki nedir, nelerdir bu süreci zorlu ve sancılı kılan? Burada ister istemez hemen akla yasal zorluklar, engeller geliyor. Oyuncuların örgütlenmesinin önünde ki engellerden biri hiç kuşkusuz var olan sendikalar



yasası; barajlar, federasyona izin vermemesi, sendikal tür çeşitliliğine engel yapısı, işkolu dayatması; Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nda Kültür-Sanat işkolu olarak ayrı bir işkolu şeklinde tanımlanmışken işçilerin örgütlülüğüne ilişkin Sendikalar Kanunu'nda Güzel sanatları hâlâ eğitim, ticaret vb. işkolları ile birlikte ele alması vb... nedenler örgütlenmenin önünde engel. Bu arada yeni hazırlanan yasa da engelleri kaldırmıyor, onu da belirteyim. Hal böyleyken var olan Sendikalar Yasası çerçevesinde formüle edilerek Oyuncular Sendikası kuruldu. Klişe deyimle “karanlığa küfretmektense bir ışık yakarak” Oyuncular Sendikasını kurduk. Yani Oyuncular Sendikasını kurmak için yasaların uygun hale gelmesini beklemedik! Herhalde yasalar kendi kendine uygun hale gelmeyecekti! Şimdi görev: yasalardaki örgütlenmeye engel olan maddelerin kaldırılması için mücadele etmek.

Çalışanların yasalar da işçi ve memur şeklinde ayrılmış olması da oyuncuların örgütlenmesinde bir başka engel olarak karşımızda duruyor. Çünkü ülkemizdeki sendikal kanunlara göre işçiler, işçi sendikalarında, memurlar kamu çalışanları sendikalarında örgütlenebiliyor. Oyuncular da işçi ve memur olarak ikiye ayrıldığı için maalesef tek bir sendikal yapıda örgütlenemiyor. Devletin işine geldiğinde “memur” kabul ettiği işine gelmediğinde “memur değilsin” dediği Devlet Tiyatroları oyuncuları ile Şehir ve Belediye Tiyatroları'nın memur statüsündeki oyuncuları ne yazık ki hem kendi kurumlarında işçi statüsünde çalışan, hem de özel tiyatrolarda oynayan veya özel seslendirme stüdyolarında seslendirme yapan meslektaşları ile aynı türden sendika da örgütlenemiyorlar. Oysa oyuncuların iş-rol güvencesinin de içinde bulunduğu tüm özlük haklarının verildiği/korunduğu, oyunculuk mesleğine ilişkin bir yasal düzenleme yapılarak işçi-memur oyuncu ayrımının ortadan kaldırılması ve tüm oyuncuların tek bir yasal mevzuata tabi tutulmaları gerekiyor.

Öte yandan yasalar bir hizmet sözleşmesi ile çalışan herkesi işçi kabul ederken film sektöründe ücretli olarak çalışan oyuncular işverenler tarafından defter tutma, fatura kesme gibi fiili bir durumla karşı karşıya bırakılarak, emeğini satan işçi değil, malını satan esnaf durumuna düşürülüyor. Bunların dışında, yasaya göre ancak 4/a'lı (eski SSK'lı) ve halen çalışıyor olanların sendikalı olabileceği düşünüldüğünde, oyuncuların çoğunun hem film sektöründe hem de özel tiyatroların birçoğunda sigortasız, kayıt-dışı ça-

lıştırılması da sendikal örgütlülüğün önünde bir engel olarak duruyor.

Hak Gasplarının Maskesi: Kutsal Sanat

Bir başka engel ise “Kutsal sanat, kutsal tiyatro, kutsal sinema vb.” söylemler. Bu söylemler çoğunlukla oyuncuların sinema-dizi veya tiyatro yapımcıları/sahipleri tarafından sigortasız, iş-rol güvencesiz, özlük haklarından yoksun; çalıştırılmalarının kılıfı olurken, oyuncuların bu çerçevede hak talep etmek için örgütlenmelerinin de önünü kesiyor. Bu söylemler bir anlamda hak gasplarının maskesi işlevi görüyor.

Oyuncuların işyerlerinin dağınıklığı; aynı günde birçok işyerinde birden çalışıyor olmaları ve düzensiz çalışma saatleri/dönemleri de bir başka engel. Çünkü oyuncular sabah provada, öğle vakti sette, akşam oyunda, gece de dublaj'da ya da günlerce şehir dışında turnede olabiliyorlar. Bu da hem kendilerinin örgütlü çalışmalara katılmalarını engellemese bile aksatmalarına yol açarken hem de oyuncuları örgütlemeye çalışanların işlerini zorlaştırıyor.

Oyuncuların örgütlenmesi sürecinin en temel handikaplarından birini de “kimin oyuncu olduğu?” sorunsalı oluşturuyor. Oyunculuk mesleğine ilişkin yasalarla güvence altına alınmış bir tanımlama olmadığı için bu yasal boşluk ortamında oyunculuk neredeyse hemen herkesin yapabildiği bir iş haline dönüşmüş; kim amatör oyuncu, kim profesyonel oyuncu birbirine karışmış; yasal tanımsızlık, mesleğe ilişkin etik vb. ilkelerin ve bu konuya ilişkin herhangi bir yaptırımın olmaması alanın başıboş kalmasına ve eğitilmiş birçok oyuncunun/oyuncu adayının yerine vasıfsız/gizli işsiz birçok kişinin istihdam olanağına sahip olmasına yol açmış durumda. Burada anlatılmak istenen tanım elbette kimin iyi kimin kötü oyuncu olduğunun tanımı değildir. Bu başka bir tartışmanın konusu... Kastedilen; teknik bir tanım; “iş”e ilişkin bir tanımdır, yoksa “sanatsal yetiye” ilişkin bir tanım değil. Bir kişi yıllardır bu işi/mesleği yapıyor olabilir, onun kötü bir oyuncu olması veya o an oynadığı rolde kötü bir performans sergilemesi mesleki haklar bakımından onun oyuncu olmadığı anlamına gelmez. Ancak örgütlenerek mesleğe sahip çıkıldıkça da oyunculuğun kalitesinin artması da ihtimal dâhilindedir.

Oyuncuların örgütlenmesini zorlaştıran bir diğer engel de oyuncular arasındaki çoğu yapay ayrımlar. Bu ayrımları şöyle özetleyebiliriz belki:

- Sinemada-Tiyatroda; Eğitimli-Eğitimsiz,
- Sinemada-Tiyatroda; Okullu-Okulsuz, (Burada bir de okullar arası ayrım var: Bilkentli-Dil-Tarihli, Mimar Sinanlı-Belediye Konservatuvarlı vb.)
- Ünlü-Ünsüz; Star-Noname,
- Çok kazanan-Az kazanan-Kazanamayan/İşsiz,
- Tiyatroda; Devletli-Şehirli-Belediyeli-Özel Tiyatrolu,
- Yeşilçam'da; Jönler-Starlar-Kavgacılar, Sinemacılar-Tiyatrocular,
- Sinema ve Dizide; Tiyatrocu-Dublajcı-Yeşilçamcı-Manken-Türkücü-Şarkıcı vb.,
- Kişisel husumetler; küslük, birbirini sevmeme, beğenmeme vb., (Kimileri “o üyeyse, o varsa ben gelmem o sendikaya, o meslek birliğine” diyebiliyor.)
- Kuşak/Jenerasyon/Dönem farkı,
- İdeolojik ayrımlar.

Dayanışma: “Yalnız ve Güzel” Retorik

Oyuncular arasında Bireyci/Rekabetçi/Hedonist kültürün yaygınlığı da örgütlenmeleri önünde kuşkusuz bir başka engel. Bu kültürün ifadesi olan statüyü koruma veya sınıf atlama kaygısının baskın olması vb. gibi nedenler oyuncuların örgütlenme sözcüğü ile yana gelmeyi tercih etmemesine yol açabiliyor. Çünkü oyuncuları klasik işçiden, mavi yakalılardan ayıran en temel şeylerden biri işçilerin hayatı boyunca aldıkları ücret nedeniyle büyük bir olasılıkla hep “işçi” kalacak olması iken, bir oyuncu aldığı, alacağı ücretle her zaman için her an sınıf atlamanın eşiğinde durur. Bu eşik durumu bazı oyuncularda şizoid bir ruh haline yol açar. Çünkü o “zincirlerinden başka kaybedecek şeyleri olmayanlardan” biri gibi görmediği için kendini, hep bir gün “yırtacağı” umuduyla yaşar. Bu yüzden etliye sütlüye karışarak kendini riske atmak istemez. O, “gemisini kurtaran kaptan” ideolojisinin sadık bir kölesidir! “İnsan insanın kurdudur” tezi belki de en çok oyuncular arasında geçerlidir; oyuncu oyuncunun kurdudur! Birbirleri arasında gizli-açık bir rekabet vardır. Dayanışma kavramı genelde “yalnız ve güzel” bir retorik olarak kalır! Sağlıklı örgütlenmenin önün-

deki en büyük engellerden biri olan kökenleri daha önce söylediğim gibi 1960'lara uzanan “Biz işçi değiliz” söylemi de işte tam da burada bir anlam kazanıyor. Bu söylem bazı oyuncuların işçilikten gocunduğu hissini uyandırıyor. Sanırım bu meslektaşlarımız için işçilik, kurtulunması gerekli bir şey. “Sanatçılık dururken işçilik de nereden çıktı?” diye düşünüyorlar herhalde! Onlar sanatçı olmak için yola çıktılar, işçi değil! Birçoğu sanatçılığı bir meslek sanıyor! İşçiliği sanatçılığa engel sanıyorlar. İşçiliği sadece madende kir pas içinde çalışmak ya da sokağı süpüren çöpçü olmak gibi algılıyorlar kanımca... Ve bu yüzden de işçiliği aristokrat tavırlarına içkinleştiremiyor, sanatçı kişiliklerine yediremiyorlar! Oysa bugün işçi derken ücretli emek kategorisinde çalışan doktorundan, avukatına, oyuncusundan, mühendisine ister maviyakalı, ister beyazyakalı herkes kastediliyor.

Mesih Bekleme, Simurg Ol!

Oyuncuların örgütlenmesine ilişkin belki de şimdiye kadar söylediklerimden çok daha önemli bir sorun ya da engel de oyuncuların örgütlenmeye olan inançsızlığı, umutsuzluğu veya bir tür öğrenilmiş çaresizlik içinde olmaları... Buna paralel olarak kurum yöneticilerine karşı yaşadıkları inanç ve güven sorununu da ekleyebilirim. Yani örgütlenmeye inanmıyor, inansa bile kurumların yöneticilerine inanmıyor, güvenmiyor. Maalesef kurumları daha çok kişisel çıkarları, kendi halkla ilişkiler faaliyetinin ya da 1., 2., 3. kariyer planlarının bir parçası gibi kullanan veya zamanın ruhunu yakalayamamış, arkaik retorikleri ile, bugünü açıklamaya çalışan kimi yönetici örnekleri, yöneticilere güvenmeme tutumunun gerekçesi olabilir.

Es geçilmemesi gereken son ve önemli bir nokta da; oyuncuların çoğu örgütlenme süreçlerinde aktif olmaktan, “elini taşın altına koymaktan” sakınıyor, kaçınıyor. Bunun yerine sorunlarının çözümü için ünlü meslektaşlarından ya da mesleğin ‘duayenlerinden’ medet umuyor. Çoğu bir tür Mesih bekleme sendromu içinde, sorunlarının çözümünü kurtarıcılara, bir nevi taşeronlara havale ediyor. Oysa oyuncular; “rakı şişesinde balık olmayı” yeğlemiş mesleğin duayenlerinden/ünlülerinden, taşeron Mesihlerden, hiçbir zaman gelmeyecek Godotlar’dan, çözüm beklemek yerine; sorunlarının çözümü için ünlü-ünsüz, çalışan-işsiz ayrımı gözetmeksizin Simurg olmanın yollarına bakmalı!



Geleceğimizin İnsanların İki Dudağı Arasında Olmasını İstemiyor ve Kabul Etmiyoruz

■ Adem KURU / Taşeron İşçi Dernekleri Platform Sözcüsü

Taşeronlaşma, yani hizmet alımları, 1970'li yıllardan bu yana her geçen gün artarak devam etmektedir. Özellikle 2005 yılından sonra bu artış fazlalaşmış, kamunun neredeyse her biriminde hizmet alımlarıyla personel çalışmaya başlamıştır. Özellikle Sağlık Bakanlığı'nda yaklaşık 150 bin, diğer alanlarda 317 bin toplamda ise 467 bin taşeron çalışan vardır.

Ucuz işgücü olarak kullanılan biz taşeron şirket çalışanları bugüne kadar haklarımızın neler olduğunu, hangi kanuna tabii olarak çalıştığımızı ve neler yapmamız gerektiğini bilmiyorduk. İş garantimizin olmaması ve çalışıp çalışmayacağımızın insanların iki dudağı arasında olması bizlerin örgütlenme özgürlüğünü kısıtladı ve elimiz kolumuz bağlı kaderimize razı olma durumunda kaldık. Zaman ilerledikçe ve sorunlarımız arttıkça bizler de bir arayış içerisine girdik. Bu haksızlığı ortadan kaldıracak ve bizlere de insan gibi muamele edecek çözümler bulmaya uğraştık. Anayasada sendikal haklarımız olmasına rağmen bu özgürlüğümüz bize iş korkusu ve atılma gerekçeleri ile kullandırılmadı.

Bizler de sendikal örgütlenme özgürlüğümüzün kısıtlanması durumunda dernek kurarak mücadele etmeye karar verdik. Yaptığımız araştırmalar ile Türkiye genelinde asgari ücretle çalışan işçilerin örgütlenmede ve hak aramada neler yaptığını nasıl çalıştığını tespit ettik. 2010 yılında Ordu ilinde İşçi Dayanışma Derneği olarak kurulmuş ve işçinin hakkını savunan bir örgütü bulduk. Zaman kaybetmeden derneğin başkanı Abdülaziz Özen'i arayarak konu hakkında bilgi aldık. Özen'in verdiği bilgiler bizi bu konuda motive etti. İşçinin hakkını savunmak için dernek kurmanın ve hak aramanın bizim için önemini anladık. Çalışanların sosyal ve kültürel anlamda bir araya gelerek sorunlarını ve sıkıntılarını paylaşmasına kimsenin karşı çıkmayacağını ve hiç kimsenin böyle bir sebepten dolayı iş kaybetme korkusu yaşamayacağını düşündük. Nasıl ki şirket çalışanlarının kanarya sevenler derneğine üye olmasına alt işveren ya da asıl işveren karışmıyorsa sosyal ve kültürel birliktelik

sağlayan bu derneklere üye olacak işçilere de kimsenin karışamayacağını düşündük. Sendikalara üye olmanın anayasal hakkımız olduğunun bilincindeyiz. Fakat kamuda statü sorunu olduğundan işten çıkartılma korkusu ve tehdit bu sendikal özgürlüğümüzü kısıtladı. Buna alternatif olarak bizler de ülke genelinde dernekleştik. İnsanları derneklere üye yapmak çok zor oldu ama bunu başardık. Bu düşüncelerle derneklerimizi kurduk ve artık haklarımızı bu dernekler aracılığıyla savunuyoruz. Çalışma modelimizin sendikal çalışma modelinden hiçbir farkı yok, farklı olan bir tek isimlerimiz.

Tüm ülkede dernek kuran arkadaşlarımızın ilk yaptığı iş kurum amirleri ile görüşmek oldu. Onlara bu oluşumun gerekçelerini anlattık. Siyasi bir amaç gütmeyeceğimizi, sorunlarımızı bağımsızca dile getirebileceğimizi yapı olduğumuzu söyledik. İşçi arkadaşlarımız sendikalaşma süreçlerinde olduğu gibi ilk zamanlarda derneklere de olumsuz bakıyorlardı. Ancak zamanla yapılan çalışmaları analiz ettikçe üye olmaya başladılar. Hak aramasını bilen insanlar olarak dernek kurmanın da yeterli olabileceğini gösterdik. İşçi kardeşlerimize seminerler, konferanslar, el ilanları ve broşürlerle destek olduk. Anayasal hakların alınması için derneklere üye olmalarında bir sorun olmadığını ispatladık.

Bununla beraber tüm dernek başkanlarımız işçi arkadaşlarımızın özlük hakları ile ilgili yıllardır çözülmeyen sorunları hızla çözmeye başladı. Örneğin geçmiş yıllarda yıllık izinlerini kullanmayan işçi arkadaşlarımız bu haklarını elde etmeye başladılar. Bu gelişme diğer çalışanlar için de güzel bir örnek oldu ve netice itibarıyla derneklerimize üye olmaya başladılar.

Anayasal anlamda derneklere üye olmada herhangi bir sınırlama yok. Fiili ehliyeteye sahip herkes 5188 sayılı Kanuna göre dernek kurabilir ve derneklere üye olabilir. Özellikle güvenlik görevlisi arkadaşlarımızın bu konuda tereddütleri olduğunu görüyoruz. Bunun için konunun uzmanları ile görüştük ve herhangi bir sorun yaşanama-

yacağını bu hakkın bizlere Anayasa tarafından verildiğini öğrendik.

Biz kamuda çalışan taşeron şirket personeli olarak devletimizden çok şey istemiyoruz. Bizler de 4857 sayılı İş Kanununa tabii çalışıyoruz. Kanunda her şey açık yazılmış, fakat denetim mekanizmasının aktif olmamasından dolayı mağdur edilen kesim olarak biz ön pladayız. Şirket çalışanlarının kanuna göre alması gereken hakları çok ama biz Taşeron İşçi Dernekleri Platformu olarak asıl sorunu iş garantisi ve statümüzün olmaması yönünde beyan ettik. Bu ana sorunlar çözüme kavuştuğu anda her şey kendiliğinden çözülecektir.

Yıllardır geleceğimizin insanların iki dudağı arasında olmasını istemiyor ve kabul etmiyoruz. Kurumlarda alt işverenin mi yoksa asıl işverenin mi personeli olduğumuzun belli olmamasından dolayı iş garantimiz yok. Çalışanların hangi statüde olduğu belli olmadığından statü sorunu ortaya çıkıyor. Hastalık teşhis edilmiş, tedavisi belli, ancak doktor tedaviyi uzatmakta ısrarlı. Eğer tedavi uzarsa her şey çok geç olacak ve hasta ölecek. İşte bizim statü sorunumuz da iş garantisi sorunumuz da bu şekilde. Türkiye genelinde platformda bulunan tüm dernekler olarak bizde statü sorununun çözüme kavuşması için mücadele ediyoruz.

Biz zaten 4857 sayılı İş Kanununa göre asıl işverenin elemanı olarak çalışıyoruz. 500 bin çalışan arkadaşımızın yüzde 60'ından fazlası asıl işverenin işini yapıyor. İş Kanununun 2. maddesinde asıl işverenin işinin alt işveren eliyle yürütülemeyeceğine hükmedilmiştir. Aynı madde eğer bu şekilde çalışan varsa bu durumun muvazaalı olduğunu ve asıl işverene bağlanması gerektiğine işaret edilmektedir. Bunu dernekler aracılığıyla defalarca anlattık. Basın açıklamalarıyla söyledik. Baktık ki umursayan yok biz de tüm dernekler olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı müfettişlerine başvurarak asıl işverenimizin tespit edilmesini istedik. Müfettişlerin raporlarında yazdığı bizim anlattıklarımızdır. Örneğin Sivas Devlet Hastanesi, Sivas Numune Hastanesi ve Sivas İl Sağlık Müdürlüğü müfettiş raporunda şu ifadeler geçmektedir: "Asıl işverenin işi alt işveren eliyle yürütülemez. Bu muvazaalı bir durumdur. Çalışanların işe başladıkları ilk günden asıl işverenin işçisi sayılması karar verilmiştir. Aynı işi hem şirket çalışanı hem kadrolu personelin yaptığından Anayasadaki eşit işe eşit ücret ihlal edilmiştir." Farklı olan bir şey yok. Derneklerin anlattıklarıyla müfettişlerin yazdıkları aynı. Biz dernekler hakkımızı bu raporlarla mahkemeye taşıyor ve yargı yoluyla almak için mücadele ediyoruz. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik'e dernek baş-

kanları ile yaptığı toplantıda bunu anlattık fakat ikna edemedik.

Bakan Çelik ile Ocak ayında tüm dernek başkanları olarak dört saatlik bir toplantı yaptık. Bu toplantı örgütlenmenin bir ederidir. Kimsenin bizi yok sayarak çalışma yapmasının imkanı yok. Bu toplantı arkamızdan sürüklediğimiz kitlenin sesi üzerine olmuştur. Toplantıda tüm dernek başkanları tek tek söz alarak yaşanan sorunları dile getirdi. Sorunlarımızı yaklaşık 40 madde halinde Bakan'a sunduk. En son Bakan Çelik tüm sorunları 14 madde altında topladı ve bizlere okudu. Katılımcı dernek başkanları olarak sadece İş Kanununun 2. maddesinin değişmesini ve kıdem tazminatı fonu oluşturulmasına itiraz ederek kabul etmedik. Geriye kalan bütün maddelerde mutabık olduk. Bu maddeler yıllık izinler, yol ücretleri, haftalık mesai saati ve benzer hakları içermekteydi. Zaten asıl sorun olan iş garantisi ve statü sorunu çözülmesi halinde diğerleri doğrudan çözülecek sorunlardır. Bakan Çelik Haziran ayına kadar bunu çözeceklerini ve taslak bittikten sonra tekrar dernek başkanları ile toplanıp değerlendireceklerini söyledi.

1-6 Mart 2012 günlerinde Ankara'da çeşitli temaslarımız oldu. Amaç ve hedefimiz belli. Şirket çalışanlarının sorunlarını çözmek için herkesi bu sorunlardan haberdar etmek ve kamuoyu oluşturmak istiyoruz. Siyasi partiler ve sendikalar bu konuda çalışma yapıyor. Biz de bu çalışmada gördüğümüz eksiklikleri tamamlamak ve aktif olarak çalışmaların içinde yer almak istiyoruz. Bu nedenle 1 Mart 2012 tarihinde Türkiye Partisi ile başlayan ziyaretlerimizi sırasıyla Türkiye Kamu-Sen, TÜRK-İŞ ve MHP ziyareti izledi.

İkinci gün oluşturulan beş kişilik heyetimiz TÜRK-İŞ uzmanları ile bu konuda toplantı yaparken diğer arkadaşlarımız, AK Parti genel merkezi, Memur-Sen ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nü ziyaret etti.

Üçüncü gün Ankara'da kurulan derneğin açılışını yaptık ve tüm katılımcı dernek başkanları ile değerlendirme toplantısı düzenledik.

Dördüncü gün bazı illerimizin milletvekilleri ile buluşarak görüşmeler yaptık.

Beşinci gün Taşeron İşçi Dernekleri Platformu basın sözcüsü Sivas Dernek Başkanı Adem Kuru, Bengütürk TV kanalında programa katılırken diğer ekibimiz BBP Genel Başkanı ile görüştü. Daha sonra arkadaşlarımız Saadet Partisi ve CHP Genel Merkez ziyaretleri ile günün tamamladı.



Altıncı günde ise AK Parti grup toplantısına katıldık. Daha sonra CHP Genel Başkanı Kemal Kılıçdaroğlu ile heyetimiz bir görüşme yaptık. Altı gün sonunda şunu iyi kavradık ki, örgütlü bir toplumun açamayacağı kapı yoktur. Örgütlenmek ve bu gücün farkında olmak ayrı bir güzelliştir. Her ilin dernek başkanları ile gündüz ziyaretlere katıldık akşam ise geç saatlere kadar toplantılar yaptık. Bizler de asgari ücretle çalışan insanlarız. Fakat biri bu meselede öncülük yapmak zorunda. İşte 25 ilden birleşerek kurulan bu platform ilk resmi organizasyon ile sesimizi Ankara'nın her tarafına duyurduk. Verilen mesaj tek. Biz buradayız, 500 bin kişi şu an Ankara'da. "Bizi yok sayan, 500 bin kişiyi yok sayar" dedik. Her ziyarette statü sorununu ve iş garantisini anlattık. Platform olarak hazırlanan dosyayı takdim ettik. Kısa zamanda bu ziyaretinde meyvelerini almaya başlayacağız.

500 bin kişiye mesajımız açık ve net. Mustafa Kemal Atatürk "Birlik ve beraberlik ölümünden başka her şeyi yener" demiştir. Örgütlü toplumlar, bir kitleye hitap eden toplumlar, o kitlenin neferleri tuttuğunu kopartır. Arkamızdaki gücün farkında olan bizler inşallah tüm sorunları çözeceğiz. Herkes illerindeki derneklere inansın güvensin ve üye olsun. Her şeyini işçinin hakkı almak için adayan derneklere destek olsunlar ve büyüsünler. Dernekler güçlü olmalı ki platform daha güçlü olsun. Altı gün boyunca uzaktan yakından gelen tüm dernek başkanları ve yöneticilerine ziyaretlerimiz boyunca bizlere ilgi ve alakasını esirgemeyen siyasi ve sendikalara özellikle teşekkür ederiz. Sorunlarımızı daha somut hale getirmek adına acil komisyon kurarak bizleri dinleyen TÜRK-İŞ yetkililerine özellikle teşekkür ederiz.



Duayen gazeteci-yazar Yavuz Donat:

“12 Eylül, kurusun, yok olsun diye, Türkiye işçi sınıfının, emek hareketinin köküne kibrit suyu dökmüştür.”

Yavuz Donat ile röportajı Uzman Yardımcımız Güldane Karşlıoğlu yaptı.



Basının duayen isimlerden biri olan Sabah Gazetesi yazarı Yavuz Donat, yoğun gündemi arasında bize vakit ayırdı, dostça ağırladı. Donat, mesleğe başladığı yıllardan itibaren siyasetin içinde oldu, siyasi haberleri ile gündemi belirledi, kamuoyu oluşturdu. Siyasetçilerin çoğuyla yakın dostluklar kurduğu gibi, eski ve yeni sendikacıların çoğuyla da yakın ilişkiler içinde oldu. Donat ile 1970-80'lerden bugüne TÜRK-İŞ'i, sendikacılığı ve sendikacıları, siyaseti, siyaset-emek ilişkisini, medyayı konuştuk. Donat sohbetimizi anılarıyla süsledi.

Siz Konfederasyonumuzun geçmişini çok iyi bilen, deneyimli bir gazetecisiniz. TÜRK-İŞ ile o dönemde yakın ilişkileriniz olmuş. Sizden o yılları dinlemek istiyorum öncelikle.

TÜRK-İŞ'in karizmatik başkanı Seyfi Demirsoy benim çok aziz dostumdur. Seyfi Genel Başkandı, Halil Tunç Genel sekreterdi. Beşli bir yapı vardı yönetimde. Bunların bir kısmı milletvekili olmuştur. CHP'den olmuştur, Adalet Partisinden olmuştur. Halil Tunç Kontenjan Senatörüydü. TÜRK-İŞ'in siyasetteki ağırlığı işte böyle bir ağırlıktı.

Türkiye'de nasıldır bilmem ama Almanya'da şöyle bir usul vardır. Almanya'nın en büyük işçi konfederasyonunun başkanı, Alman Cumhurbaşkanı'ndan bir mark daha az maaş alırdı. O da Alman Cumhurbaşkanı'na gösterilen saygıdan dolayıdır. Alman İşçi Sendikaları Konfederasyonunun Genel Sekreteri de, Alman Başbakanı'ndan bir mark daha az ücret alırdı. Almanya sendika yöneticilerine bu itibarı gösterirdi. Sadece maddi anlamda değil, her anlamda.

Daha sonra Şevket Yılmaz TÜRK-İŞ başkanlığı yaptı. Şevket Bey de geçmişinde Adana milletvekilliği yapmıştı. Karaoğlan Ecevit Cumhuriyet Halk Partisinin başına geçince 1972 yılında, yerel seçimde bir sendikacıyı Ankara Belediye Başkanlığına aday gösterdi. O sendikacı seçimi kazanamadı ama olsun. Sanırım Tesiş Sendikasının başkanıydı Osman Sogukpınar.

Gazetecilerin bir Başbakanlık muhabiri var, Cumhurbaşkanlığı muhabiri var, siyasi partilere bakan muhabirleri var... TÜRK-İŞ muhabirliği de, sendika muhabirliği de geçmişte gazetecilikte çok önemli bir alandı. Şu anda o ağırlıkta olduğunu zannetmiyorum.

Benim belirli bir alanım yoktu. Gazeteciliğe başladığım ilk zamanlardan itibaren siyaset gazeteciliğinin içindeyim. Siyasetle, iç politikayla ilgiliyim. Ama siyasetle ne kadar ilgilisem, sendikal hareketle de o kadar iç içeydim. Çünkü sendikal hareketi siyasetin dışında tutabilmek ya da siyasetle ilgileniyorsanız, sendikal hareketi, emek hareketini yok sayabilmek mümkün değildi. Özenle çok üzerinde durulması gereken bir şeydi. Haftada bir veya iki, hatta bazen üç kez uğradığım bir yerdi TÜRK-İŞ Genel Merkezi. O kadar çok uğrayınca da, hepsi benim dostum olmuştu. Halil Bey'in, Seyfi Demirsoy'un odasına öyle randevulu falan değil, istediğim zaman çat kapı girecek samimiyetteydim. Tabii şimdiki Genel Başkanınız da dostumdur.

Emek muhabiri olmak prestijli bir işti dediniz. O yıllardan bu yıllara geldiğimizde emeğe bakış açısında siyasette ne gibi değişiklikler oldu?

Bence 1980 İhtilali bir kırılma noktasıdır. Türkiye'nin en büyük İşveren Sendikaları Konfederasyonu Başkanı 12 Eylül İhtilali olunca, "Bugüne kadar işçiler gülüyordu, bundan sonra biz geleceğiz" dedi.

1982 Anayasası topaldır. Emek ikinci plana atılmıştır. Sendikal hareket törpülenmiştir, tırpanlanmıştır. O tarihten bu yana da güçlenememiştir. Çünkü dalları kesildi. Ağaç kurusun diye bazen dibine çamaşır suyu, yanık yağ falan dökerler. 12 Eylül Hareketi Türkiye işçi sınıfının, emek hareketinin köküne kibrit suyu dökmüştür. Hareketi zayıflatmıştır, siyasal ağırlığını azaltmıştır. İşçiler ne der? Bugün siyasetin öyle bir kaygısı, tasası yok. Sol parti ya da CHP diyoruz... Avrupa sendikacılığına baktığımız zaman, Avrupa'da sendikalar işçi partilerinin, sosyal demokrat partilerin arka bahçesidir. Biz de bugün sol siyasetin sendikal hareket diye bir çabası yok. O zaman sol parti emekten oy alamazsa kimden oy alacak? Arka bahçesi olması söz konusu değil. Sendikaların siyasetle uğraşması bütünüyle yasaklandı, o kanallar kapatıldı. Geçmişle kıyasladığım zaman onu görüyorum.

TÜRK-İŞ her zaman kendi yerini, ağırlığını, saygınlığını korumuştur. Zaman zaman yazdığım olmuştur, eleştirdiğim şeyler olmuştur. Eleştirdiğim konularda da daima uygarca yanıtlar almışımdır. Geçenlerde de yazdım, siyasetçinin kamuoyu önünde zaten yaralı olan sendikal hareketi incitecek beyanlardan kaçınmasını tavsiye ederim. Siyaset için sendikal hareket kazanılması gereken bir alandır. İyi ilişkiler içinde götürülmesi gereken bir alandır.

Sizce sendika ve siyaset ilişkisi ne seviyede olmalı?

Yeni Anayasa dengeleri gözetken bir anayasa. Mutlaka anayasa değişikliği şart, yani bu eski anayasa artık belki klasik bir tabirdir ama son kullanma tarihi geçti, miadını doldurdu, eskidi, köhnedi. 1993'te Başbakan Süleyman Demirel ile Körfez gezisine gittim. Beş ülkeyi kapsayan bir geziydi. Sonra da Abdullah Gül ile Birleşik Arap Emirlikleri'ne gidiyordum. 1993'ten bu yana neler değiş-

miş diye kıyaslama yapmak istedim. 1993'teki yazımı çıkardım, baktım. Şunu yazmışım Süleyman Bey'e hitaben: "Baba bu Anayasa'yı değiştir. Tek başına değiştirmeye ya da ortağınla değiştirmeye gücün yetmiyorsa, referanduma git değiştir. Bu anayasa artık köhnemiş, eskimiş. Türkiye'ye dar geliyor." Bunu yazmışım. 1993'te ben bu anayasanın Türkiye için artık taşınmaz yük olduğunu söylüyordum. 2012 yılında Türkiye'nin bu anayasa ile bir yere gidebilmesi mümkün değil. 2012 de bu anayasa dökülen köhne bir araçtır.

Tabii 1980'de Türkiye'de şöyle bir hata da yapıldı. Bugün oturup geçmişle ilgili bazı şeyleri söylemek çok kolaydır. O günün şartlarını iyi bilmek lazımdır. 1980'de ihtilal olunca, askerlerin kurduğu hükümete TÜRK-İŞ Genel Sekreteri başkan olarak istendi ve sonuçta bakan oldu. Bir taraftan sendikal hareketin ipi çekildi. Sendikal hareketin ipini çekerken de önemli bir sendikacıyı bu işe ortak ettiler. O dönemleri gördük. Ama dünü dün de bırakmak lazım. Düne takılıp kalmamak lazım, dünden de ders almak lazım.

Bugün ne yapılacak dersiniz bugün de yapılacak olan şu. Ben Türk işçi hareketinin yapılacak yeni anayasaya destek vermesini ve sadece destek değil katkıda bulunmasını isterim. Yeni bir anayasa yapılıyor, eski anayasa dengesizdir. Yenisi dengeli olsun. Yani bu dengenin içinde fakir fukara, emek de gözetilsin. Sadece nüfusun tepedeki yüzde 20'lik kesimin anayasası olmasın, halkın anayasası olsun. Bu konudaki öncülüğünü de sendikal hareketin yapmasını beklerim. "Emek en yüce değerdir", bir zamanlar slogan buydu. Bugün böyle bir slogan yok. Bugün yükselen değer köşeyi dönmektir. Dön ama nasıl dönersen dön.

Bireysel hareketler ön plana çıkıyor ve toplu işçi hareketleri göz ardı ediliyor. Medya da artık emek haberlerini göz ardı ediyor.



Hava buz gibiydi, kışın ortası, tam zemheri dediğimiz bir dönem. TÜRK-İŞ'in önüne gittim, işçilerin Tekel eylemine. Hatta giderken birkaç kişi "Medyaya karşı tepki gösteriyorlar, gitmeseniz şöyle olur falan" dedi. Dedim "Ne tepkisi! Eğer yanlış yapıyorsanız size tepki gösterirler. Yani bir uygunsuz, yakışık-sız yayın yaptıysanız ya da işçilerin hak etmediği, onları incitecek bir yayın yaptıysanız tepki gösterirler" dedim. Maşallah bizim millet biraz da magazine meraklı. Eylemin bulunduğu sokakta birahaneler de var. Bir iki fotoğraf çekilmiş, yok işçiler, eylemciler birahane de falan diye. Eylemciler ekmek derdinde. İçlerinden birkaçı birahaneye gitmiş, bunlar konuşulacak mevzular değil. Bu tür görüntüler falan yayınlanınca büyük bir tepki oluşmuş. Benim bunlardan haberim yok. Gittim, çadırın birine girdim. "Ooo Yavuz ağabey gelmiş, hoş gelmiş" dediler kadınlı erkekli,

kahvaltı yapıyorlardı. "Karnın aç mı" dediler, "Aç ama ben ekmek falan yiyemem" dedim. "Senin yiyeceğin zeytinimiz var" dediler. İnsanların yaptıkları kahvaltı bir kuru ekmek, çay, zeytin falan, böyle bir kahvaltı. Oturduk. Ağlamamak, duygulanmak elde değil.

Ertesi gün, şöyle bir konuyu gündeme getirdim. "Ey" dedim, "Türk işverenleri, bunlar orada bir dilim ekmeğe muhtaç halde o çadırlarda eylem yapıyorlar. Bizim işveren sendikalarımızın ya da büyük işverenlerimizin, işveren kuruluşlarımızın, eğer Tekel işçileriye bunlar Tekel işverenleri de dahil olmak üzere yapmaları gereken şu; oraya 30-40 tane düzgün, muhafazalı çadır gönderin. 300-500 tane battaniye gönderin. Bir yemek şirketiyle anlaşın, oraya yemek servisi yaptırın ve işçiye şu mesajı verin. 'Senin bu eylemini tasvip etmiyorum, senin bu eylemine de hak vermiyorum. Eyleminin yanında



da değilim. Ama sen benim işçimsin, sensiz yapamam, senin sağlığına özen göstermek zorundayım. Aman işçim kendine dikkat et'. Türk işvereni gaddar olmamalı bunu yapmalı dedim. Ben size bir şey söyleyeyim. Bu yazıdan bir hafta sonra bir daha gittim. Yine habersiz gittim. Bir daha gittiğimde miting meydanı gibiydi. Gördüğüm ilgi olağanüstüydü. Ancak medya Tekel işçilerine, Tekel Eylemi'ne gereken ilgiyi gösterdi mi? Hayır göstermedi.

Evet. Son yılların en önemli emek olayı olmasına rağmen göstermedi. Siz de böyle düşünüyorsunuz...

Şimdi şuna bakalım. Türk Parlamentosu'nda 550 kişi var. Bu 550 kişiyle ilgili bir köken araştırması yapılmasını herkese öneririm. Yapılsın, görülecektir ki; Türk Parlamentosu'nun yüzde 75'i yüzde 80'i fakir fukaranın çocuğudur. Zor şartlarda yetişmiş insanların çocuk-

larıdır. Anadolu'dan gelmiş ya da İstanbul'a doğudan, Karadeniz'den gelmiş, göç nüfusunun çocuklarıdır.

Ben de Mersin'deki Merkez Bakkaliyesi'nin sahibi Borlu Mehmet Ağa'nın oğluyum. Bir yere geldikten sonra geldiğimiz yeri unutmamız lazım. Kökenimizi, kökümüzü unutmamız lazım. Yani işçi çocuğu yönetim kademesine geldiği zaman, ne kadar güzel gurur duyalım ama o da işçisine karşı gaddar olmamalı. Bölüşebilmeli. Günümüzün en önemli sloganı nedir: "Demokrasi". Daha çok demokrasi, vazgeçilmez tek şey var demokrasi. Aile içinde demokrasi olursa kadına şiddet dediğimiz olgu ortadan kalkar. Eğitimde demokrasi olmalı. Üniversite kendi dekanını seçebiliyor mu? Rektör seçiminde hocaların söz hakkı var mı? Biz rektör seçimini Çankaya'ya bırakıyoruz. Ne alakası var Çankaya ile rektör seçiminin? En önemlisi de işyerinde demokrasi. İşçinin yönetime katılma hakkı. İşçinin yönetimde söz sahibi olabilmesi ve öyle sembolik falan değil. Bugün TÜSIAD Türkiye'nin en güçlü işveren örgütüdür. İşveren kuruluşlarına bakın, bunların Türk demokrasisiyle ilgili ve yeni anayasa paketi ile ilgili hazırlıkları vardır. Bunlar 20 yıldır da demokrasi paketleri hazırlarlar. Geçmiş ihtilal döneminde de hazırlamışlardır, bu son zamanlarda da hazırlarlar. Şimdi bir konuda bahse girelim. İşveren kuruluşlarının demokrasi paketlerinin içerisinde "işyerinde demokrasi" diye bir bölüm yoktur. Biz demokrasiyi kendimiz için istiyoruz. Herkes kendine demokrat. Benim burada yüksek sesle savunduğum şey şudur: "İşyerinde demokrasi".

Türkiye'nin istihdam yaratamama gibi bir sorunu var. İşsizlik Türkiye'nin en büyük sorunlarından. İşsizlerimiz için istihdam yaratamıyoruz. Bununla ilgili ne düşünüyorsunuz?

Benim düşündüğüm şu:

Avrupa'da nüfus eksiye doğru gidiyor, nüfus artmıyor, yaşılanıyor. Batıdaki komşu ülkelere ya da AB ülkelerine bakarsak, hızlı bir nüfus azalması görüyoruz. Batının göç almaması mümkün değil. Ancak batının bundan sonra sokakları süpürecek insana değil, eğitilmiş işgücüne ihtiyacı var. Meslek eğitimi görmüş işgücüne ihtiyacı var. Bizim işsizlik sorununu aşabilmemiz için mutlaka yurtdışına yeniden göç vermemiz gerektiğine inanıyorum. Bunun da altyapısını oluşturmak için meslek eğitimi vermek, yabancı dil eğitimi vermek, insanımızı yetiştirmek gerekiyor. Biz meslek eğitimi konusunda iki büyük hata yaptık. Bir: Cumhuriyet döneminin bence en köklü en esaslı ürünlerinden birisi, Köy Enstitüleriydi. Biz onu siyasete kurban ettik. İkincisi; son yıllarda meslek eğitimi, meslek liseleri buna ağırlık verilsin, dedik. Meslek eğitimine ağırlık verilsin derken, senin burada kafanın arkasında yatan bir gizli ajandan var, sen İmam Hatip-leri kastediyorsun. Ya, şimdi İmam Hatip falan ayrı bir şey. Ben İmam Hatip'ten bahsetmiyorum, meslek eğitiminden bahsediyorum. Düz liseye çocuğu gönderiyoruz. Orayı bitiriyor, sonra değişik okullara gidiyor ve ortalık elinde hiçbir becerisi olmayan işsiz üniversite mezunlarıyla dolu. Oysa iyi bir tornacı, iyi bir tezgah operatörü, iyi bir iş makinesi operatörü, iyi bir bilgisayarçı, iyi bir tamirci, bunların kazandığı para bugün diğer sektörlerde beyaz yakalıların aldığı maaşlardan az değildir, daha fazladır.

Zaten göç vermeyi bırakın, biz bu insanları yetiştirirsek kendi talebimizi gidermiş olacağız. Türkiye'nin de ara eleman ihtiyacı çok fazla.

Sendika olarak zaman zaman bu tür girişimleriniz var. Gezdiğiniz yerlerde organize sanayi bölgelerinde görüyorum. Ankara'daki organize

sanayide de gördüm. Yine işçi işveren işbirliğiyle açılan meslek kursları, meslek okulları, projeler var. Hatta o projeler AB'den falan da destek alıyor. Bence onlara ağırlık vermek lazım. Şu anda veriliyor ama yeterli değil. Bir de yılların ihmali var.

Tabi bir anda giderilebilecek bir açık değil, maalesef. Özelleştirmelerle ilgili ne düşünüyorsunuz. Özelleştirmeler sonucu birçok insan birdenbire işsiz kalıyor.

Özelleştirme çağın ihtiyacı. Önemli olan burada verimlilik. İşletmenin verimli olarak yönetilmesi, yürütülebilmesidir. Özelleştirmede amaç en fazla paraya satarım değil, özelleştirmenin sosyal boyutunu ihmal edemeyiz.

Van'da deprem oldu gittim, gördüm. Türkiye'de Van'a depremden sonra en fazla giden gazeteciyim. Önümüzdeki günlerde yine gideceğim. Mesela biz Van Et'i özelleştirirken işin sosyal boyutunu ihmal ettik. Türkiye'nin bazı bölgelerinde doğuda, güneydoğuda kamu iktisadi teşebbüsleri dediğimiz işletmelerden kar beklemeyle. Ona bir sosyal araç diye bakalım. Efendim zarar ediyor deniyor. Peki özelleştirdin belirli bir fiyata. Ertesi gün işçiyi işten çıkartıyor. Daha sonra da biz devlet olarak hangi fonlardan olursa olsun, fakir fukara fonu ya da bilmem şu vakıf fonu değil, gene biz devletin fonlarından onların evine erzak dağıtıyoruz, kömür veriyoruz. Bir taraftan alıyoruz, bir taraftan veriyoruz. Sonuçta değişen bir şey yok, bu bir. İkincisi özelleştirmeyi Almanya da yaptı, İngiltere de yaptı, bütün ülkeler yaptı. Gerekirse şunu dediler, "Bu fabrikayı sana 1 marka veriyorum. Hatta burayı büyütmen için sana işletme sermayesi olarak bankadan kredi de temin edeceğim, onu da vereceğim. Ama işçi sayısını artıracaksın". Almanya-Polonya sınırında duvarlar yıkılmadan önce

Doğu Almanya döneminde paraşüt fabrikası olarak kullanılan bir fabrika, bu şekilde 1 marka özelleştirildi. Özelleştirmeden de orayı bir Türk aldı. Her türlü kolaylığı gösterdiler, banka kredisi desteği de verdiler. "Yeter ki bu fabrikayı büyüt" dediler. "Daha modern hale getir ve bu fabrikada daha fazla insan çalışsın" dediler. O fabrika o Türk tarafından geliştirildi, büyütüldü. Gittim, gezdim. O fabrikada Airbus uçaklarının iç giydirmesi yapılıyordu. İnanılmaz bir mucizedir. Biz özelleştirmede işin o boyutunu göz ardı ettik. Özelleştirilen tesislerin bir kısmının arazi kıymetliydi. Fabrikayı da dört gün sonra kapattılar, işçiler dışarıda kaldı. O yerlere de binalar yaptılar. İşin o tarafına pek dikkat edilmedi. Oraya dikkat edilmesi gerekirdi.

Demokrasinin alfabesi uzlaşma. Eğer Tekel işçisi eylem yapıyorsa, ona kızmak, bağırarak ya da sen bana karşısın diye küsmek, ötelemek, dışlamak değil, "gel bir de seni dinleyeyim" onu diyebilmek önemlidir.

Turgut Özal Başbakan olduktan sonra, kendisi de daha önce işveren sendikasının genel sekreterliğini, profesyonel yöneticiliğini yapmış falan, işçi hareketine biraz karşıydı. Anavatan iktidarı döneminde TÜRK-İŞ Kongresine kendisi de bakanları da katılmadı. Ama daha sonra Turgut Bey hatasını anladı. İlk kez Turgut beyin bir bakanı Mükerrrem Taşcıoğlu Çalışma Bakanı olduğunda TÜRK-İŞ'in kongresine gitmiştir ve o zaman da bayağı çekinerek gitmiştir, yuhalanmaktan korkmuştur. Yuhalanmadı, alkışlandı.

TÜRK-İŞ'le ilgili bizimle paylaşmak isteyeceğiniz anılarınız var mı?

Malik Yolaç'ın Akşam Gazetesi olayı var. Malik Bey sıkıntıya girmişti, artık maaşları ödeyememe noktasına gelmişti. Bir dönemde 1960'lı yıllarda, Hürriyet ve Akşam

Türkiye'nin en yüksek iki tirajlı gazetesi. Ankara Temsilcisi İlhami Soysal'dı. Gazetenin yazarlarından birisi Çetin Altan'dı. Benim de ilk yazarlık tecrübem oradadır. Haftada iki gün Madalyonluk Dersi diye bir köşede başlamıştım, bir taraftan gazetenin muhabiriydim. Ama gazete geri geri gidiyordu artık. Maaş ödeyemiyordu. Gazetenin maaş ödemediği noktada TÜRK-İŞ devreye girdi. Bizim maaşlarımızı ödedi. Daha sonra Malik Yolaç'ın artık devam edilecek hali yoktu. TÜRK-İŞ gazeteyi satın aldı ve bir süre çıkardı. Ama TÜRK-İŞ'in işi gazete çıkarmak değildi. Bir an önce elden çıkarması gerekiyordu. Bu gazeteyi çıkarabilecek ekibe devretmesi gerekiyordu.

Gazete TÜRK-İŞ'e geçtiği zaman bana gazetenin Ankara Temsilciliği teklif edildi. Geri geri giden bir gazetede şu koltukta veya bu koltukta olsanız ne olacak, olmasanız ne olacak? 1971 bahsettiğim tarih. O tarihte beni de başka gazetelerden istiyorlardı. Hürriyet, Milliyet, Tercüman istiyordu beni. Kısmet Tercüman'mış. Tercüman'a geçtim. Geçtikten sonra Seyfi Bey beni aradı, "Yavuzcuğum görüşelim" dedi. Gittim. "Sen ayrıldın ama bizim dostumuzsun. Bir de sen çalışan bir insansın. Birkaç ay buradan maaşını almamışsın. Senin çalışan bir insan olarak mağdur olmanı düşünemeyiz" dedi. Benim tazminatım TÜRK-İŞ tarafından ödendi. Daha sonra gazete batma sürecine girmişti, gazete çalışanları, geç ödenen maaşların faizini almak için dava açtılar. Gazete çalışanlarının avukatlığını da Önder Sav yaptı. Önder Sav mahkemede savunmasını yaparken "Yavuz Donat ayrılmış, tazminatı da TÜRK-İŞ tarafından ödenmiş. Ama Yavuz'a da o maaşın faizi ödenmelidir" dedi. Hakim, "İyi ama Yavuz Bey alacağını almış, hiçbir alacağını yoktur diye ibraname de imzalamış" deyince Sav da, "Tazminatını alabilmek için imzalamış, o bölümünü almadı

paranın” dedi. Bu arada TÜRK-İŞ’in avukatına soruldu, Ümit Teoman’dı zannediyorum TÜRK-İŞ’in avukatı. Dedi ki; “Ben TÜRK-İŞ’in avukatıyım fakat Önder Sav’ın dediğine katılıyorum Yavuz Donat’ın da bizden bu alacağı vardır.” TÜRK-İŞ’e dönüp Demirsoy ve Halil Tunç’a, “Biz bu parayı Yavuz Donat’a ödemeyebiliriz. Mahkemede de o şekilde bir savunma yapabilirdim. Ama biz sendikayız. O para Yavuz’un hakkıdır. Ödememiz lazım” dediğinde, bana ilave bir para ödediler. O parayla o tarihte Eskişehir yolunda bir arsa almıştık. Önder Sav o davada benim avukatımdı. Fakat TÜRK-İŞ’in avukatı sanki benim avukatıymış gibi hukukumu savundu. Böyle bir sendikal anlayıştan geliyoruz.

Halil Bey’i unutamam. Makam aracı bir Volkswagen’di. O kaplumbağa dediğimizden ve arabayı da kendi kullanırdı. Halil Bey çok güçlü bir sendikacıydı. Yeri göğü inleyen bir sendikacıydı. İzmir’de şalter indiren bir sendikacıydı. Korumayla falan dolaşmazdı, gösterişi yoktu.

Siyasetçilerle ilgili anılarınız...

1961’de İsmet İnönü koalisyon hükümetine Başbakan olunca, Çalışma Bakanlığına Bülent Ecevit’i getirdi. Bülent Ecevit’in siyasette ilk parladığı dönem Çalışma Bakanlığı dönemidir. Grev ve toplu sözleşme hakkı vermişti işçiye. O yüzden Karaoğlu olmuştur. Yani karizmatik Zonguldak milletvekilliği oradan gelir.

Sonra İnönü Hükümetleri sona erdi. 1964’de Süleyman Demirel Adalet Partisine Genel Başkan oldu. 1965’te Adalet Partisi tek başına iktidara geldi. Süleyman Demirel Başbakan oldu. Süleyman Demirel’in ilk Çalışma Bakanı İhsan Sabri Çağlayangil’dir. İhsan Sabri Çağlayangil’e Çalışma Bakanlığı söylenince “Ben ameleleri bilirim, amelelerle ilgileneceğim” deyince ina-



nılmaz bir tepki aldı. “İşçiye amele diyor bu” diye. Halbuki, Amele Birlikleri hala var, Zonguldak’a gittiğiniz zaman görürsünüz. Hatta onların Ankara’daki misafirhanelerinin üstünde koskoca yazar “Amele Birliği” diye. Ama amele deyince halk arasında böyle sanki bir ikinci sınıf gibi, bir aşağılama var gibi algılanıyor. “Bakan bizi aşağıladı” diye kıyamet kopmuştu. İhsan benim dostumdur. “Yavuzcuğum, ben ne dedim, yanlış yapmadım ki, ben amele dedim” dedi. Dedim ki, “Sayın Bakan o eskidendi. Artık literatür değişti. Artık lisanını değiştireceksin, bundan sonra işçi diyeceksin”.

Benim insanlarla en fazla dostluğum, onlar görevden ayrıldıktan sonradır, Süleyman Demirel dahil. 1980’de İhtilal olup da liderleri hiç kimse aramadığı zaman ben dördünü de Hamzakoy’dan arayan insanıydım. Süleyman Bey’i ve diğer liderleri arayıp “Bir ihtiyacınız var mı, sizin için yapabileceğim bir şey var mı” diyen bir insanım. Benim onlarla dostluğum oralardan o tarihlerden gelişmiştir. Bu bir siyasi yatırım falan da değildir. Kimin nereye geleceği belli değildir. Sürgüne gitmiş bir siyasetçi dönüp dönmeyeceği belli değildir.

Ama döndüler. Demirel Cumhurbaşkanı oldu, Ecevit Başbakan oldu, Erbakan Başbakan oldu. Türkeş de dahil hepsi benim dostumdur. Döndükten sonra dördü de bana teşekkür etmişlerdir. Dördüyle de karşılıklı saygı, sevgi ve güven içerisinde ilişkimiz devam etmiştir.

Sendikacıardan Halil Bey doğaya meraklıydı. Ankara yakınlarında çok güzel bir bahçesi vardı, orada gül yetiştirirdi. Ziyaretine giderdim. Ölene kadar da Halil Bey’le dostluğumuz devam etmiştir.

Mustafa Başoğlu daha bu yakınlarda öldü. Geç evlendi. Zannediyorum Samsun’dan evlenmişti. Evlilik tarihini falan bilirim. 12 Eylül döneminde, yasaklı dönemde sendikacıları toplayıp Süleyman Demirel’in evine götürürdü Mustafa Başoğlu, vefalı bir insandı. Daha sonra da Süleyman Demirel Cumhurbaşkanı olunca onu Cumhurbaşkanlığı danışmanı yaptı. Ama daha sonraki süreçte de ters düştüler ayrıldılar.

Anılarım o kadar çok ki, hepsini burada anlatmak mümkün değil, tüm sendikacı dostlarıma sevgilerimi gönderiyorum, size de çok teşekkür ediyorum.

Çalışma Yaşamında Kadın Sağlığı

Prof. Dr. Recep AKDUR

Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi
Halk Sağlığı Anabilim Dalı

78

Gerek dünyada ve gerekse Türkiye’de milyonlarca kadın, iş ortamlarında erkeklerle göre daha ağır sağlık ve güvenlik riski altındadır. Çünkü kadınların fizik, fizyolojik ve psikolojik yapılarının önemli farklılıklar göstermesine karşın iş koşul ve ortamları büyük bir çoğunlukla erkeklere göre düzenlenmektedir. İş ortamlarında kadınların cinsiyetlerinden dolayı, sunuk kaldıkları risklerin başlıcaları şöyle sıralanabilir:

- Kadınların beden ölçüleri erkeklerden daha küçük olup, erkeklere göre daha kısa, daha hafif ve daha az kaslıdır. Buna karşılık hemen bütün makine ve işlerin ergonomik ölçüleri erkeklere göre ayarlanmıştır. Bu yetmezmiş gibi, bireysel koruma malzemelerinin büyük çoğunluğu erkek ölçülerine göre yapılmıştır,
- Kadınlar genellikle erkekler tarafından yeğlenmeyen işlerde çalışırlar,
- Birçok kimyasal kadınlarda daha düşük doz ve sürede

daha ağır sağlık sorunlarına yol açar,

- İş yaşamında kadın inisiyatifi erkek inisiyatifine göre daima daha az belirleyicidir (gender),
- Kadınlar düzenli olarak menstrasyon görür ve her ayın belli günlerini bu fizyolojik ve psikolojik konumda yaşarlar,
- Kadınlar gebelik loğusalık yaşar ve annelik yaparlar,
- Kadınların menapozu erkeklerin andropozuna göre çok daha ağır yaşanır.

Daha birçokları eklenebilecek yukarıdaki listede verilen nedenlerle kadınlar, günlük yaşamda olduğu gibi, iş ortamlarında da erkeklerden hem daha ağır hem de daha farklı sağlık ve güvenlik riskleri ile karşı karşıya kalır. Bundan ötürü de, başta kadın işçilerin kendisi, işyeri hekimleri, sendikalar ve işverenler bu konuyu kesinlikle ihmal etmemelidir. İşyeri ve ülke düzleminde iş sağlığı - güvenliği programları yapılır ve yürütülürken daima kadın çalışanlar ile ilgili etmenlere dikkat edilmelidir. Daha işe giriş muayenelerinden başlayarak bir yandan klasik (her iki cinsiyet için de gerekli olan) periyodik izlemelerde kadınların farklılıkları göz önünde bulundurulurken öte yandan da bu izlemelere kadına

özgü periyodik izleme programlarının entegre edilmesi konusuna ayrı bir özen gösterilmelidir.

Makine, iş ve işyerlerinin genelde erkek beden ölçü ve gücüne göre dizayn edilmiş olması aynı makineyi kullanan aynı işi yapan ya da aynı işyerinde çalışan kadınların erkeklere göre daha ağır iş yapıyor konumda olması sonucunu doğurur. Makine ve insan arakesitleri dolayısı ile de komuta kontrol işlemleri hem antropometrik ölçüler hem de kas gücü açısından kadınları zorlar. Bundan ötürü hemen istisnasız tüm kadın çalışanlarda işe bağlı olarak eklem ve kas (özellikle boyun, omuz, sırt, el-bilek, diz ve ayak) ağrıları erkeklerden kat kat daha fazladır. Bunlar genellikle göze görünmeyen, ölüm, sakatlık ya da diğer hastalıklar gibi istatistiklere yansımayan sorunlardır. Bu nedenle de her anlamda ihmal edilirler. Bu tür yakınmaların sıklığı ve fazlalığı sağlık çalışanları ve işyeri hekimlerinde kadınlara karşı adeta bir duyarsızlık oluşturur ve görmezlikten gelme ya da basit palyatif reçetelerle geçiştirme alışkanlığı kazandırır.

Tezgah ölçüleri, malzeme ağırlıkları ve kas yorgunluğu nedeniyle kadınlar daha sık malzeme düşürür ve bunun olumsuz sonuçlarına daha çok maruz kalırlar. Sorumlu kişi ve kurullar konuyu bir sağlık ve gü-



venlik sorunu olarak algılamak ve ele almak yerine kadınların daha dikkatsiz, “sakar” oldukları gibi bir yaklaşım sergilerler.

Kadınların erkeklerin tercih etmediği temizlik vb hizmet işlerinde çalıştırılması onların kimyasallarla daha sık temas etmelerine bundan ötürü de erkeklerle göre daha sık cilt sorunları yaşamalarına neden olur. Bu tür cilt yakınma ve sorunlarını sık sık dile getirmeleri onların ciltlerine daha düşkün oldukları şeklinde bir algılanması dolayısı ile de bu şikayet ve sorunlarına duyarlı davranılmaması sonucunu doğurur.

Olayın gender boyutu bir yana bırakılır ise, buraya kadar söz konusu edilen sorunlar aslında doğrudan cinsiyete bağlı sorunlar da değildir. Başka bir anlatımla aynı konumda olmaları halinde erkek kadın fark etmeksizin tüm çalışanlar aynı sağlık ve güvenlik sorunlarını yaşarlar. Çünkü sorun özünde bir cinsiyet sorunu olmaktan çok iş sağlığı ve güvenliğine özellikle de ergonomiye özen göstermeme sorunudur. Ergonomiye özen gösterilmeyen bir iş yerinde, ortalamanın altında boy ve kiloya (bodur ve zayıf) erkek işçiler de yukarıda özetlenen ve kadınların yaşadığı türden sorunları yaşarlar. Benzeri bir şekilde hijyene özen gösterilmeyen bir temizlik işinde çalışan ve sürekli kimyasallarla temas eden erkekler de kadınlarla aynı türden cilt şikayetleri çekerler.

İş ortamında yaşanan ve doğrudan kadın cinsiyetine özgü olan riskler daha çok, menstürasyon, gebelik, loğusalık, emziklilik, annelik ve menapoz gibi kadınların üreme işlevlerinden ileri gelir. Bunların içinde de gebelik hem kadın çalışanı hem de karnındaki çocuğu olumsuz etkilemesi nedeniyle en önemli olandır. Bu nedenle de çalışma yaşamında kadın sağlığı denilince üzerinde ayrıca ve önemle durulması gereken bir konudur.

Her şeyden önce iş ortamı kadın çalışanların gebelik olay ve olasılığını hem özgürce yaşayabileceği hem de özgürce-çekinmeden açıklayabileceği bir iklime sahip olmalıdır. Bu bağlamda tanı olanaklarından kolayca yararlanabileceği ve gebe olması halinde ilgililerden gerekli sağlık ve güvenlik korunmasını isteyebileceği bir ortam olmalıdır. Gebelik tanısı ile birlikte, iş sağlığı ve güvenliği sistemi gebeye özel bir koruma programı başlatmalı, derhal çalışması sakıncalı iş ve alanlardan uzaklaştırılarak, gerekir ise iş değişimi yapılmalıdır. Özellikle uzun saatler devam eden, kas gücünü gerektiren, sürekli yinelenen, kramp ve kasılma yaratan pozisyonda yapılan işlerden, gece vardiyalarından, stresten, gürültüden, müşteri şiddetinden, aşırı sıcak, yemek de dahil her türlü koldan, kaygan ve ıslak zeminli alanlardan, radyasyon ve toksik kimyasallardan uzak bir alana alınmalıdır.

Gebe çalışanlar için, tanı gününden itibaren, gebelere özgü periyodik tıbbi izlem programı tam uygulanmalıdır. İşyeri sağlık ve güvenlik birimi bunu yapacak olanak ve yetenekte değil ise başta aile hekimi olmak üzere, diğer sağlık birimleri ile eşgüdüm sağlanmalı ve izlemler işyeri hekimi ile diğer kuruluşlar tarafından entegre bir biçimde yürütülmelidir. Kadın çalışana bu kontrollerini yaptırmaları için izin gereğinde de ulaşım sağlanmalıdır. Zamani geldiğinde doğum öncesi ve sonrası izinlerini eksiksiz kullanmalı ve işyerinden ayrı olduğu bu süre ona işyerinde herhangi bir şey kaybettirmemelidir. Emzirme döneminde özgürce bebeğini emzirebilmesi için başta izin olmak üzere her türlü imkan tanınmalıdır.

Ev, annelik ve iş üçgeni arasında yaşadıkları sorumluluk ve stres nedeniyle bir yandan dikkati daha dağınık olan kadın çalışan öte yandan da bu üçlünün yarattığı baskı nedeniyle yoğun baş ağrısı ve an-

siyete yaşar. İş ortamı kadınların bu üçgende işlevlerini rahatça karşılayabileceği olanaklar sağlamalıdır. Anneliğini en rahat yaşaması ve annelik anksiyetesini en aza indirmek için işyeri kreşi çok önemlidir.

Sonuç ve özet olarak; başta ILO sözleşmeleri olmak üzere uluslararası sözleşmelerde ve ulusal yasalarda, kadın çalışanın sağlık ve güvenline ilişkin birçok düzenleme getirilmiş olmasına karşın, bunlar günlük yaşama yansımamakta ve kadınların işyerlerinde cinsiyetlerine bağlı olarak daha ağır güvenlik ve sağlık sorunları yaşamaması önlenememektedir. Düzenlemeleri yaşama geçirme ve kadınların işyerlerinde erkeklerden daha ağır güvenlik ve sağlık sorunları yaşamamasını önlemede iki anahtar kişi vardır. Bunlardan biri kadın çalışan iken diğeri de işyeri hekimidir. Kadın çalışan haklarının bilincinde olmak ve onu her kademede (işyeri sendika vb) talep ederek savunmaktan sorumludur. İşyeri hekimi ise bunları gözetmekten sorumludur. Ayrıca işyeri hekimi yukarıda başlıcası özetlenen sorunları işverenden, sendikadan ve hatta çalışanın kendisinden daha iyi bilen kişidir. Konuya daha duyarlı yaklaşarak, hem tarafları bilgilendirmek hem de tıbbi yetkilerini kullanmak sureti ile kadınların işyerlerinde yaşadıkları sorunları önemli oranda azaltabilir.

Yararlanılan Kaynaklar

- ABC of women workers' rights and gender equality International Labour Office Geneva
- Forastieri V: Information Note On Women Workers And Gender Issues On Occupational Safety And Health Safework International Labour Office
- Health And Safety For Women And Children, http://actrav.ilo.org/actrav_english/telearn/osh/_wc/wcmain.htm (Erişim 21 Ocak 2012)
- Pregnancy at work <http://www.business-link.gov.uk/bdotg/action/detail?itemId=1080898378&type=RESOURCES> (Erişim 21 Ocak 2012)
- Women's health and safety; <http://www.unison.org.uk/acrobat/12091.pdf> (Erişim 21 Ocak 2012)

Ev-Eksenli Çalışan Kadınlar 2. Ülke Konferansı

Ev-eksenli çalışma, tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de yaygınlaşmakta olan bir çalışma şekli. Tekstil, tarım, gıda, dokuma gibi geleneksel alanlara ek olarak, otomotiv, elektronik, ambalaj gibi modern sektörlerde de yaygınlaşıyor. Ev-eksenli çalışanlar, kendi evlerinde ya da evlerinin uzantısı olan yerlerde bazen fason (parça başı) işlerde aracılara, bazen konu komşuya ya da yakın veya uzak çevreden aldıkları siparişlere, bazen de pazarlarda ve dükkânlarda satmak ya da sattırmak üzere kendi hesaplarına üreterek çalışıyorlar. Genellikle sigortasız bir çalışma türü olan evden çalışmada ne işin ne ücretin garantisi var. Çalışanların çoğunluğu yoksul, bakım yüklerinden eğitim ya da ailevi durumuna kadar birçok nedenle başka işlerde çalışma imkânı bulamayan kadınlar.

1999 yılında oluşturulan Ev-Eksenli Çalışan Kadınlar Çalışma Grubu, kuruluşundan bu yana Türkiye'deki ev-eksenli çalışan kadınların görünürlük kazanmaları, örgütlenmeleri, gerek kişisel gerekse bir çalışan grubu olarak güçlenmelerine yönelik çalışmalar yürütüyor. Grup, çalışanların kendileri için bir araya gelebilmelerini sağlayan yerel atölyeler ve ülke toplantıları düzenliyor. Ortak ve ulusal politikaların oluşabilmesi için kamu temsilcileriyle bir araya gelmeyi sağlayan kamu atölyeleri gerçekleştiriyor.

Ev-Eksenli Çalışan Kadınlar 2. Ülke Konferansı, Ev-Eksenli Çalışma Grubu ve Çözüm Ortakları tarafından 2-4 Aralık 2011 tarihinde Ankara'da gerçekleştirildi. Ülke Konferansı katılımcıları ile birlikte şekillendirilen Sonuç Bildirgesinde şu görüşlere yer verildi:

"Türkiye'nin henüz taraf olmadığı ILO'nun 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi'nin onaylanmasını ön-

celikle talep ediyoruz. Konferansta ulaştığımız önemli sonuçlar ve taleplerimiz özetle şöyledir:

- Ev-eksenli çalışan kadınlar olarak, öncelikle, ev-eksenli çalışan kadınları dayanışma ve örgütlenmemize katılmaya çağırıyoruz.
- Görünmezlik sorunumuzun aşılabilmesi için kamu kuruluşları ve yerel yönetimlerin, üniversitelerin araştırma ve duyarlılığına çok ihtiyacımız var.
- İşçi sendikalarının ev eksenli çalışma ve ev eksenli çalışanlara duyarlı hale gelmesini, bu alanda çalışmalar yapmasını ve bizimle işbirliğine özen göstermesini istiyoruz.
- Uluslararası kuruluşların Türkiye'ye verdiği desteklerin görünmezliğimizi azaltacak program ve projelere yönlendirilmesini istiyor, bekliyoruz.
- Devlet politikalarında görünür olmayı, taleplerimize cevap bulmayı, kamu kurum ve kuruluşlarının ev-eksenli çalışmaya ilişkin ve ev-eksenli çalışan kadınların çalışanlar olarak haklarını geliştirecek çalışmalarında sosyal taraf olarak muhatap ve işbirliği içinde olmayı, ayrıca kamunun kendi arasında eşgüdüm içinde olmasını istiyoruz. Kamunun kadın-erkek eşitliği amaçlı ve ev-eksenli çalışan kadınlarla ilgili birimler oluşturmasını ve bu birimlere bütçe ayırmasını bekliyoruz.

Bu çalışmalar içinde;

- Ev-eksenli çalışmaya ilişkin tanımların ortaklaştırılması ve standartlaştırılmasına,

- Ev-eksenli çalışanlara ilişkin veri tabanının oluşturulmasına,
- Örgütlenmemizin kolaylaştırılması ve kooperatiflerimizin desteklenmesi için yasal ve bürokratik sıkıntıların, mali yüklerin azaltılmasına, örneğin vergi muafiyetlerinin sağlanmasına, fuarlarda standların ev-eksenli çalışanlar kuruluşlarına ücretsiz ya da çok düşük ücretle verilmesine;
- İş ve sosyal güvenlik yasalarında gerekli düzenlemeler yapılarak, ödeyebileceğimiz düzeydeki primlerle emeklilik, sağlık ve iş sağlığı ve güvenliğimizin sağlanmasına;
- İş arama ve bulmakta kamunun bizi gören göze kavuşturulmasına;
- Kamunun tüm çalışmalarının cinsiyete duyarlı hale getirilmesine;

öncelik verilmesini istiyoruz.

Konferansımız katılımcıları özellikle yerel yönetimlerin ev-eksenli çalışma ve ev-eksenli çalışan kadınların sorunlarının çözüme kavuşturulmasında ciddi sorumlulukları olduğunda ortaklaştı. Yukarıda belirttiğimiz kamu kuruluşlarından taleplerimize ilaveten, istihdam, kreş, yaşlı-hasta bakım hizmetleri, bu hizmetlerden ücretsiz ya da çok küçük ücretli ve yaygın şekilde yararlanabilmemiz, kayıtlı hale gelmemiz ve satış imkânlarımızın artırılmasında, malzeme alımından ürün geliştirmeye, pazar yerlerinde görünür noktalarda satış imkânı sağlamaktan dayanışmanlık hizmetlerine kadar birçok ihtiyacımızı yerel yönetimlerin sağlayabileceğini biliyoruz. Beklentimiz onların da bu sorumluluklarını sahiplenmeleridir."

Kalkınmada Kadın Emeği

Her alanda ötelenen, itilen, toplumda sadece “anne” ve “eş” olarak görülen ve “birey” olarak görülmeyen kadın! Erkek egemen toplumlarda her platformda geri planda tutulan kadın! Eğitimde ikinci plana atılan kadın! Çalışma hayatında, siyasette ve sendikalarda sadece olması gerektiği varsayılarak, söz konusu yapıların karar alma süreçlerinde ve yönetimlerinde etki gücü olmayan kadın! Ücreti aile bütçesine katkı olarak düşünülen kadın! Bakım hizmetlerinin ve ev işlerinin tek sorumlusu olarak addedilen kadın! Şiddetin her türüne maruz kalan ve öldürülen kadın! “Dünyada o kadar sorun var, bir sizin sorunuzun kusur kalmıştı!” denilerek sorunları göz ardı edilen kadın! Ekonomide ise esamesi okunmayan yine kadın!

Görüldüğü üzere her yerde ve her platformda kadın yok sayılıyor. Geçim sorunu erkeğin sorunu olarak görülüyor. Bu yüzden erkeklerin çalışma hayatında yer alması olmazsa olmazken, kadının çalışma hayatında yer alması, genellikle ailenin geçim sıkıntısıyla bağlantılı olarak değişebiliyor. Hal böyle olunca, kadının okumasının ve kariyer sahibi olmasının da bir önemi kalmıyor. Erkek üretim sürecinde yer alırken, kadın hane içerisinde yeniden üretim sürecinde bulunuyor. Kadın ‘ev ekonomisi’nden sorumlu tutulurken, erkek ülke ekonomisinin bir parçası olarak görülüyor. Bu nedenle de kadının adı kalkınma sürecinde yer almıyor.

Burada toplumların cinsiyete bakışını irdelemek gerekiyor. Biyolojik olarak

“erkek” olmanın getirdiği fiziksel üstünlük ya da güç, yine biyolojik olarak “kadın” olmanın toplumda ve çalışma hayatında ezilmesine neden oluyor. Ayrıca bu durum, kadın emeğinin görünmez kılınmasını da beraberinde getiriyor. Kadınların eğitimde, istihdamda, ekonomide ve toplumun her alanında erkeklerle eşit olarak yer alabilmesi, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ile mümkün olabilir.

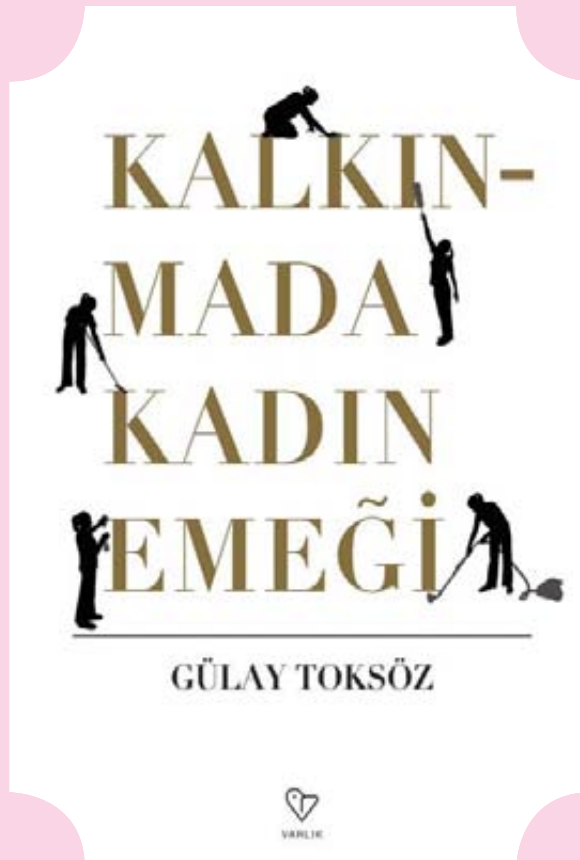
Son dönemlerde kadınların toplumsal ve çalışma hayatındaki sorunlarına ilişkin daha fazla çalışmalar yapılmaktadır. Ancak kadın emeği ve ülkenin kalkınma düzeyine ilişkin çalışmalar yetersizdir. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler Bölümü Öğretim Üyesi Prof. Dr. Gülay Toksöz, “Kalkınmada Ka-

dın Emeği” konulu kitap ile bu konudaki eksikliği giderecek nitelikte.

“Kalkınmada Kadın Emeği” başlıklı kitapta özellikle aşağıda yer alan soruların yanıtları bulunmaktadır:

- Kapitalist kalkınma sürecinde kadın emeğinin rolü ve kalkınmanın emeğine etkisi ne olmuştur?
- Kadınların hane içinde harcadığı emek toplumsal yaşamın sürdürülebilirliği açısından nasıl bir rol oynamaktadır?
- Farklı büyüme modellerinin, örneğin ithal ikameci sanayileşme dönemi ile ihracata yönelik sanayileşme döneminin kadın emeği ve istihdamı açısından farklılıkları nelerdir?
- Kadınların eğitim ve gelir getirici istihdam imkânlarına erişimlerini ve dolayısıyla kalkınmanın olumlu etkilerinden yararlanmalarını önleyen patriarkal tahakküm değişik coğrafyalarda ne tür farklılıklar göstermektedir?
- Kapitalizm ve patriarka arasında nasıl bir etkileşim vardır?

Toksöz kalkınmayı, “bir toplumda insanların sınıf, cinsiyet, ırk, etnik köken, din vb. farkı gözetmeksizin, insan onuruna yakışan bir yaşam düzeyi sürdürmek için yürütülen çalışmalar” olarak tanımlamıştır. Toksöz ayrıca, kadınların, kendi yaşamları üzerinde söz sahibi olmasının, siyasetin yapıldığı tüm yapılarda eşit temsil edilmelerine ve her türlü politik kararın oluşumunda yer almalarına bağlı olduğunu belirtiyor.



Mustafa Başıoğlu'nu Kaybettik



Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası'nın 50 yıllık Genel Başkanı, Konfederasyonumuz eski Genel Eğitim Sekreteri Mustafa Başıoğlu, 31 Ocak 2012 günü sabah saatlerinde vefat etti.

Bir süredir solunum yetmezliği teşhisi ile Ankara Türkiye Diyanet Vakfı 29 Mayıs Hastanesi yoğun bakım ünitesinde yatmakta olan Başıoğlu, 1 Şubat 2012 günü Hacı Bayram Camii'nde kılınacak öğle namazını müteakip Tacettin Dergahı'nda defnedildi. Cenazeye TBMM Başkanı Cemil Çiçek, Başbakan Yardımcısı Bülent Arınç, Gümrük ve Dış Ticaret Bakanı Hayati Yazıcı, Ulaştırma Bakanı Binali Yıldırım, TÜRK-İŞ Genel Mali Sekreteri Ergün Atalay ve Genel Eğitim Sekreteri Ramazan Açar katıldı.

Başıoğlu, 1963 yılında kurucu üye olarak sağlık işkolunda sendikacılığa başladı. İlk Genel Kurulda Kurucu Genel Başkanlığına seçildi. İzmir'de aynı işkolunda kurulu olan başka bir sendikayla birleşmeyi sağlamak amacıyla Genel Başkanlıktan istifa etti. 1964 yılında yapılan genel kurulda Genel Sekreterliğe, 1965 yılında yapılan genel kurulda ise Genel Başkanlığa seçildi.

1986 ve 1989 yılında yapılan Genel Kurullarda iki dönem üst üste TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreterliğine getirildi.

1977 Genel Seçimlerinde Adalet Partisi Ankara Milletvekilliğine seçildi. 15 Eylül 1994'de dönemin Cumhurbaşkanı Süleyman Demirel tarafından, Cumhurbaşkanlığı Başdanışmanlığına getirildi.

Başıoğlu 2011 yılında yapılan Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası Olağan Genel Kurulu'nda aday olarak 50 yıllık aktif sendikacılık hayatını sonlandırdı.

TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu, Başıoğlu'nun vefatının ardından yaptığı yazılı açıklamada, yaşamını işçi hak ve özgürlükleri mücadelesine adanmış Mustafa Başıoğlu'na Allah'tan rahmet, ailesine, sevenlerine ve sendikal camiaya başsağlığı diledi.



Sendikacı Milletvekilleri (1960-1969) - 3

Doç. Dr. Aziz ÇELİK

Kocaeli Üniversitesi İİBF ÇEEİ Bölümü

Sendikacı Milletvekilleri yazı dizimizin bu bölümünde 1960 sonrasını ele alacağız. 1960'da Kurucu Meclis üyeliğine ve 1961 ve 1965 seçimlerinde Millet Meclisi ve Cumhuriyet Senatosu üyeliklerine seçilen ve 1969 seçimlerine kadar görev yapan sendikacı ve işçileri inceleyeceğiz.

Dönem içinde yasama organlarına seçilen ve atanan sendikacılar üç bölümde ele alınabilir: Kurucu Meclis, Millet Meclisi ve Cumhuriyet Senatosu. Kurucu Meclis Teşkilî Hakkındaki Kanuna göre, Kurucu Meclis'in Temsilciler Meclisi kanadında mesleki ve sosyal temsil ilkesiyle seçilecek temsilciler de yer alacaktı. "Diğer teşekküller ve kurumlar temsilcileri başlığı" altında seçilecek temsilciler arasında "işçi sendikaları temsilcileri" de sayılmıştı.¹ Temsilciler Meclisi Seçimi Kanunu ile

seçilecek temsilcilerin sayılarını ve seçim yöntemlerini düzenliyordu.² Yasa işçi sendikası temsilcilerinin sayısının 6 olmasını öngörmüştü. Temsilciler Meclisi'nde öngörülen kurumsal ve mesleki temsilin dağılımının nesnel bir ölçüte dayanma-

dığı açıktır. Aşağıdaki Tablo 1'de yer alan dağılım bunu açıkça ortaya koymaktadır.

Kurumsal/mesleki temsilciler yanında Kurucu Meclis'e siyasal partiler kontenjanı olarak 49 CHP'li, 25 CKMP'li üye de girmişti. Bila, çeşitli

Tablo 1

Temsilciler Meclisi'nde Kurumsal/Mesleki Temsil

Kurum/Meslek	Sayı
Barolar temsilcileri	6
Basın temsilcileri	12
Eski Muharipler Birliği temsilcileri	2
Esnaf teşekkülleri temsilcileri	6
Gençlik temsilcisi	1
İşçi sendikaları temsilcileri	6
Odalar temsilcileri	10
Öğretmen teşekkülleri temsilcileri	6
Tarım teşekkülleri temsilcileri	6
Üniversite temsilcileri	12
Yargı organları temsilcileri	12
Toplam (Kurumsal/Mesleki)	79



meslek, işçi ve yargı kuruluşlarıyla illerden gelen temsilcilerin de çoğunu CHP'lilerin oluşturması nedeniyle, CHP'nin Kurucu Meclis'te kesin bir sayı üstünlüğü sağladığını belirtmektedir.³ Kurucu Meclis'in Temsilciler Meclisi kanadının üye sayısı Bakanlar Kurulu üyeleri hariç 256 idi ve kurumsal/mesleki temsile dayalı 79 üyesinin sadece 6'si sendikaları temsil ediyordu. Yargı, üniversite, basın ve baro temsilcilerinin sayısı ise 42 idi. Kurucu Meclis içinde 6 kişilik sendikacının temsili yüzde 2.3 gibi bir temsiliyet oranına karşılık gelmekteydi. Bu oran son derece düşük olsa da, 1946-1966 döneminde bir yasama organındaki en yüksek sendikal temsiliyet oranının Temsilciler Meclisi'nde söz konusu olduğunu vurgulamak gerekir.⁴

Temsilciler Meclisi Kanunu'nun gördüğü usul çerçevesinde 29 Aralık 1960 tarihinde toplanan Temsilci Seçme Kurulu, Temsilciler Meclisi'ne katılacak 6 sendika temsilcisini seçti.⁵ Seçimler oldukça çekişmeli geçti.⁶ 298 delegenin oy kullandığı seçimlere 37 aday katıldı.⁷ Seçimler sonucunda Temsilciler Meclisi üyeliklerine işçi temsilcileri olarak Ömer Karahasan (101 oy), İsmail İnan (89 oy), Feridun Şakir Ögünç (79 oy), Abdülkerim Akyüz (71 oy), Bahir Ersoy (69 oy) ve Tekin Çullu (68 oy) seçildiler.⁸ Görüldüğü gibi, adaylar çok düşük oylarla seçilmişlerdir. Bu tablo sendikacılar arasındaki kişisel çekişmeler kadar CHP/DP yarılmasının bir sonucu olarak da görülebilir. Temsilciler Meclisi'ne seçilen üyelerden Bahir Ersoy, Tekin Çullu ve İsmail İnan CHP'li idi. Karahasan da "mutedil" CHP'li olarak bilinmekteydi. Kerim Akyüz ise DP eğilimli bir sendikacıdır.⁹

Seçimin yapıldığı toplantıya katılan Karacagil seçimin DP ve CHP'li sendikacılar arasında büyük çekişmeye yol açtığını belirterek Akyüz ve Ögünç'ün DP eğilimli delegelerce desteklendiğini ancak Ögünç'ün

ılımlı CHP'li kimliğiyle tanındığını belirtmektedir. Karacagil seçimlerle ilgili önemli bir ayrıntıya da yer vermektedir: *"Halk Partili Tekin Çullu ile DP'li Osman Kum aynı oyu aldı. Kura çekildi. Demirsoy'un arkasındaydım. Kuradan Osman Kum çıktı, Demirsoy kâğıdı yırttı attı ve 'Tekin Çullu' dedi. İtiraz edecek gibi oldum. 'Şimdi böyle gerekiyor' dedi."*¹⁰ Karacagil, Temsilciler Meclisi seçimi öncesinde DP'li sendikacıların emniyete çağrılarak taşkınlık yapmamaları ve liste çıkarmamaları konusunda uyarıldıklarını belirtmektedir.¹¹ İşçi kanadından seçilenler arasında DP'lilerin fazla olması istenmediği anlaşılmaktadır. Seçimlerin sorunlu geçtiği TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu raporlarına da yansımıştır.¹²

"Altı işçi temsilcisinin İstanbul'da yapılan seçimleri esnasında arzu edilen olgunlukla hareket edilememiş bulunulmakla beraber seçilen arkadaşlarımızın icra heyetimizle yaptıkları sıkı işbirliği sayesinde yıllar yılı tahakkukuna çalıştığımız temel hürriyetlerin ve sosyal anlayışın zamanın gerektirdiği nisbette yer almasında muvaffak olunmuştur."

Ancak TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu tarafından 1962'de "arzu edilen olgunlukla" geçmedi diye eleştirilen seçimler 1964 İcra Kurulu raporunda 1962 raporunun tam zıddı biçimde *"Seçim büyük bir ciddiyet ve olgunlukla yapılmış ve Konfederasyonumuz bu hususta güzel bir imtihan vermiştir"* değerlendirmesiyle yer almıştır.¹³ Aynı seçimler konusunda aynı kadrolar tarafından hazırlanan iki ayrı raporda birbirine zıt iki ayrı değerlendirmenin yer alması emek tarihi yazımında resmi raporlara ihtiyatla yaklaşmak gerektiğini, raporlarda yer alan değerlendirmelerin günün ihtiyacına göre değişebileceğini gösteren örneklerden biridir.

Kurucu Meclis üyesi seçilen sendikacıardan hiçbiri Ekim 1961 tarihinde yapılan seçimlerde millet-

vekili seçilememiştir. Bu seçimlerde sadece iki sendikacı AP'den milletvekili (Nuri Beşer ve Saim Kaygan) seçilebilmiş ve TÜRK-İŞ Genel Mali Sekreteri Ömer Ergün ise Cumhurbaşkanlığı Gürsel'in kontenjanından senatör olarak atanmıştır. 1965 seçimlerinde AP'den dört, TIP'ten üç olmak üzere toplam yedi sendikacı yasama organına seçilmiş, Ömer Ergün de Kontenjan Senatörü olarak görevine devam etmiştir. 1961 ve 1965 seçimlerinde toplam dokuz sendikacı milletvekili seçilmiştir. Bunlardan 6'sı AP, üçü ise TIP milletvekilidir. CHP'den hiçbir sendikacı seçilememiştir. 1961 seçimlerinde sendikal temsil yüzde 0.4 gibi, ihmal edilebilecek bir düzeyde kalmıştır. 1965 seçimlerinde ise bu oran yüzde 1.5'e yükselmiştir. Sendika kökenli milletvekilleri partilerin toplam milletvekillerine oranlandığında AP'de yüzde 1.5, TIP'te ise yüzde 21 olduğu görülmektedir. TIP yönetim organlarında işçi ve sendikacılar için öngördüğü yüzde 50 oranında temsili kendi milletvekilleri arasında sağlayamasa da bugüne kadar aşılmayan bir sendikal temsil oranına ulaşmıştır.

O yıllarda siyasi partilerin sendikalara oy deposu olarak baktığını anlatan Şide, "sendika başkanlarını yanlarına çekerek temsil ettikleri üyelerin oylarını kazanmaya çalışıyorlardı" görüşünü dile getirmektedir.¹⁴ "Partiler üstü politika anlayışı sonucu siyasi partiler ayağımıza gelmeye başladılar" diyen Şide, "ancak farklı partilerdeki sendikacı milletvekilleri Mecliste birlik olamadı. Sendikacı kökenli milletvekillerinin siyasi partiler üzerinde faydası olamadı. Farklı partilerden sendikacı milletvekilleri birbirlerine muhalif çalıştılar" eleştirisini yapmaktadır.¹⁵

1965 Seçimleri ve "Seçtirmeme" Kampanyası

TÜRK-İŞ, ABD sendikacılığının "dostlarını ödüllendir, düşmanını ce-

zalandır” yaklaşımına çok benzeyen bir girişimi 1965 seçimleri öncesinde gerçekleştirdi ve “Yeniden Seçilmemesi Gereken Milletvekilleri” kampanyası başlattı.¹⁶ TÜRK-İŞ Nisan 1963’te Millet Meclisi ve Cumhuriyet Senatosu üyelerinin işçi konularıyla ilgili davranışlarını izlemeye aldığını ve Meclis’te işçi, toplum ve memleket çıkarları aleyhinde çalışan milletvekilleri ile senatörleri tespit edip seçimlerde bunları seçtirmeye çalışacağını açıkladı.¹⁷ TÜRK-İŞ bu çalışmaları sonucunda işçi ve toplum aleyhinde çalışan 100’den fazla milletvekili tespit ettiğini, ancak bunlardan sadece en aşırı hareket etmiş olanları seçtirilmeyecekler listesine aldığını bildirdi. TÜRK-İŞ, seçtirmeme kampanyasının ilk kez yapıldığını, bu yüzden henüz politikacıların bu anlayışa erişmemiş olduğu dikkate alınarak, kampanyanın sınırlı tutulduğunu; bir sonraki seçim döneminde, bu müsamahanın da yapılmayacağını, hatta işçi aleyhtarı çalışan siyasi partileri dahi işçi aleyhtarı ve toplum aleyhtarı ilân edeceğini açıkladı.¹⁸ Böylece, TÜRK-İŞ 10 Ekim 1965 seçimleri öncesinde son derece düşük profilli bir kampanya ile 9 kişilik “yeniden seçilmemesi gereken milletvekilleri” listesi açıkladı. Bu milletvekillerinin üçü AP’li, dördü CHP’li, biri MP’li ve biri de YTP’liydi.¹⁹ TÜRK-İŞ’in seçtirilmeyecek milletvekilleri listesi de partilerüstü ve partilerarası denge anlayışını yansıtıyordu. TÜRK-İŞ bu kampanyayı tam bir “baskı grubu” yaklaşımı ile hazırlamıştı. TÜRK-İŞ kendini bir baskı grubu olarak tanımlıyor ve kamuoyuna baskı grubu olarak sendikaların böylesi kampanyalar yapabileceklerini anlatmaya çalışıyordu.²⁰

TÜRK-İŞ, kampanyayı 16 Ağustos 1965’te açıkladı ve hazırladığı “seçtirmeme” broşürünü dağıtmaya başladı. TÜRK-İŞ, hazırladığı broşürde seçtirmeme kampanyasının çeşitli engelleme ve sindirme me-

totları ile karşılaşabileceğini öngörmüştü. Ancak TÜRK-İŞ, beklediğinden daha yoğun bir engelleme kampanyası ile karşılaştı. Ankara Cumhuriyet Savcılığının talebi ve mahkemenin de bu yönde kararıyla 18 Ağustos 1965 günü TÜRK-İŞ arandı, broşürlere el kondu ve TÜRK-İŞ Başkanı ve Genel Sekreteri hakkında dava açıldı.²¹ Bu müdahale Suat Hayri Ürgüplü’nün Başbakan, Süleyman Demirel’in Başbakan Yardımcısı olduğu dönemde gerçekleşti. Oysa Ürgüplü, 1962 yılının ilk günlerinde ziyaret ettiği İİSB’de bir işçi partisinin “ehliyetli kişiler” tarafından kurulmasının yararlı olacağını söylemişti. TÜRK-İŞ’in aranması CKMP sözcüsü ile CHP’liler tarafından protesto edildi ancak hükümette yer alan AP’den konuya ilişkin bir tepki gelmedi. AP’nin TÜRK-İŞ’in aranmasını ve kampanyanın engellenmesini istediği anlaşılmaktadır. Yaşanan gelişmeler üzerine TÜRK-İŞ, bazı çevrelerin kampanyadan gıcunduğunu açıklamıştır.²²

Arama kararının ardından TÜRK-İŞ yönetimi, sendika liderlerini 2 Eylül 1965 günü toplantıya çağırdı. Toplantıyı açış konuşmasında Demirsoy, Türk sendikacılığı için oldukça “radikal” sayılabilecek ve *ihkak-ı hak* anlamına gelen ifadeler kullandı: “*Hür sendikacılığı tahrip, Türkiye’nin bu en büyük teşkilatını yok edecek tutum ve davranışlar olmadığı müddetçe, kanunlar dairesinde hareket etmeyi şiar ediniyoruz. Fakat biz, kanunsuz şekilde muamele yapmaya itildiğimiz takdirde, icabederse, kanunsuz işler de yapacağız.*”²³ Toplantıda konuşan İsmail İnönü ise tüzüğün partilerüstü politikaya ilişkin hükmünü kastederek “*Bu maddenin onda birini uyguluyoruz başımıza bu geliyor, ya tümünü uygulamaya kalkarsak neler olacaktır*” dedi. Toplantıda AP’li Kaya Özdemiroğlu partiliği sendikacılığın üstünde tuttuğu için eleştirildi.²⁴ 3 Eylül 1965 günü toplanan TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu

ise seçtirmeme kampanyası ile ilgili olarak TÜRK-İŞ’e karşı girişilen arama, broşürlere el koyma ve bunun gibi baskı hareketlerini nefretle telin etti ve seçtirmeme kampanyasına devam edileceğini vurguladı.²⁵

Bu arada, seçtirmeme kampanyasına muhatap olan milletvekillerinin söylemi oldukça tanındıktır. Kampanya başlamadan önce TÜRK-İŞ’in “kara liste”sinde adı geçen Trabzon Milletvekili Şakir Ağanoglu, TÜRK-İŞ’i toplumu sınıflara bölmekle suçladı: “*Türk işçisini millet içerisinde ayrı bir sınıf olarak düşünmek ve onun menfaatlerini milletin toplu menfaatlerinden ayrı olarak görmek ve göstermek bu milleti bölmek gayretinden başka bir şey değildir... Türk toplumunu sınıflar halinde bölmeye gayret edenler ve bu sınıfları menfaat mücadelelerine tahrik etmeye heveslenenler, bu mücadelede çıkar yol arayanlar, bu milletin birliğini boğmak isteyen maksatları karanlık bedbahtlardır.*”²⁶

Seçtirmeme kampanyasının kapsamındaki 9 milletvekilinin sadece dördü ön seçimleri kazanarak listelere girebildi. Bir milletvekili ise ön seçimi kaybettiği halde merkez kontenjanından aday gösterildi. Böylece, 9 milletvekilinin beşi seçimlere yeniden aday olarak katıldı.²⁷ TÜRK-İŞ, parti listelerinde yer alan bu milletvekillerinin seçilmemesi için de kampanyaya devam etti. 10 Ekim 1965 seçimleri sonucunda TÜRK-İŞ’in seçtirmek istemediği dokuz milletvekilinden altısı tekrar meclise giremedi, parti listelerinden yeniden aday gösterilen dört milletvekilinden üçü ise yeniden seçildi.²⁸ TÜRK-İŞ, kampanya sonrası yaptığı değerlendirmede “*maalesef, bazı yerlerde, sendikalarımız seçtirmeme kampanyasını tam manasıyla halkoyuna aksettirememişlerdir*” demektedir. Ancak yine hedeflenen dokuz milletvekilinin altısının milletvekili seçilememiş olması kampanyanın başarılı olarak değerlendirilmesine



yol açmıştır.²⁹ Ancak beş milletvekilinin önseçimi kaybetmesinde TÜRK-İŞ'in kampanyasının rolü tartışmalıdır.

TÜRK-İŞ'in seçtirmeme kampanyası yetersiz bulunarak eleştirilmiştir. Adil Aşcıoğlu, Yön'de yayınlanan değerlendirmesinde: "TÜRK-İŞ'in kara listesinde yer alan kişilerin partilerin aday listelerine yeniden girmediklerini düşünelim, bu neyi değiştirecektir? (...) 3-5 milletvekilinin Parlamente'ye yeniden girmemeleri önemli değildir. Önemli olan bu partilerin tüm olarak Parlamente'deki üstünlüklerine son vermektir" demektedir.³⁰ Seçtirmeme kampanyasının yetersizliği ve daha ileri gidilmesi konusundaki eleştirilere karşı Demirel, işçinin buna hazır olmadığı yanıtını vermektedir.³¹

"Arkadaşlarım, seçtirmeme kampanyasında arkadaşlarımız ileri gitmek istiyorlar. Bizden çok daha fazla şeyler bekliyorlar. Bu bir zaman meselesidir, eğitim meselesidir. Daha fazla yük yüklemeyin üzerimize. Ne diyor bir arkadaşım, partileri karıştırmaya almıyoruz. O güçte değiliz. Bir kongrede konuşurken müdahale ettiler: 'seni sendikacılığın için seviyoruz; bizi partimizden ayırmak istediğin takdirde karşıdayız.' Daha işçiyi partilerden kendi saflarınıza çekebildiniz mi? Veya bir seçimde TÜRK-İŞ Başkanı olarak deseniz ki; 'Ey işçiler şu partiyi destekleyiniz.' Aksini yaparlarsa ne olur senin sözün, itibarın."

1954'teki işçi milletvekili adaylarını destekleme girişiminden sonra 1965 "seçtirmeme" kampanyası da iktidarın tahammülsüz tutumuyla engellenmek istenmiştir. 1954 kampanyası başlamadan biterken 1965 kampanyası ise cılız sonuçlar veren ve ABD sendikalarına özenmekle birlikte onların elde ettikleri sonuçları dahi elde edemeyen yetersiz bir girişim olarak kalmıştır.

Yasama Meclislerinde Sendikacılar (1960-1969)

Kurucu Meclise Seçilen Sendikacılar:

A. Kerim Akyüz: 1927 İstanbul doğumlu. Lise mezunu. İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesinden terk. 1945'te Deniz Kuvvetleri Komutanlığı Deniz Dikimevinde büro işçisi olarak çalışmaya başladı. 1959 yılında Türkiye Askeri İşyerleri İşçi Sendikaları Federasyonu Genel Sekreterliğine seçildi.³²

Bahir Ersoy: 1920 Osmaniye doğumlu. Lise mezunu. Bir süre Hukuk Fakültesine ve Gazetecilik Enstitüsüne devam etti. 1947'de sendikacılığa başladı. 1950'de İstanbul Tekstil İşçileri Sendikası başkanı oldu. 1950 döneminde İİSB yöneticiliği yaptı. Kendi ifadesine göre Türkiye Milli Gençlik [Teşkilatı] ile müştereken [birlik?] kurulması için gayret sarf ettiği için aynı fikirde olan arkadaşlarıyla birlikte devrin mebuslarının telkini ile idare heyetinden tasfiye edildi. Türkiye Milli Gençlik Teşkilatı İdare Heyeti üyeliği yaptı. Sosyal Siyaset Konferansları dizisinde iki konferans verdi.³³ Ersoy, 1969-1980 yılları arasında CHP İstanbul Milletvekilliği ve 1977 ve 1978'deki Ecevit hükümetlerinde Çalışma Bakanlığı yaptı.

Feridun Şakir Ögünç: Ankara, 1920 doğumlu. Lise mezunu. Fransızca bilmektedir. 1941-1945 yıllarında Galatasaray Lisesinde muallim vekilliği yaptı. 1945'te Denizyollarında gemi kâtibi olarak çalışmaya başladı. 1955 yılından başlayarak Denizci gazetesi adlı bir yayın çıkardı. 1953 yılında Türk Gemi Kâtipleri ve Yardımcıları Sendikasını kurarak sendikacılığa başladı. Türk Gemi-İş Federasyonu başkanlığını yaptı.³⁴ Feridun Şakir Ögünç, 1981'de Milli Güvenlik Konseyi tarafından Danışma Meclisi üyeliğine atandı. Ögünç 1983'de Halkçı Parti İstanbul milletvekili seçilmiştir.³⁵

İsmail İnan: İnan'a ilişkin biyografik bilgilere TÜRK-İŞ dergisinin bir önceki sayısında (yazı dizisinin 2. Bölümü) yer vermiştik.

M. Tekin Çullu: 1929 İzmir doğumlu. İstanbul Yıldız Teknik Okulu mezunu. Makine teknikeri. İngilizce bilmektedir. Zonguldak kömür madenlerinde, İzmir Çimento Fabrikasında ve İzmir Devlet Su İşlerinde çalıştı. Devlet Su İşleri Sendikası Başkanlığını ve İzmir İşçi Sendikaları Birliği İcra Kurulu üyeliği yaptı.³⁶

Ömer Karahasan: 1907 Hopa doğumlu. Eski rüştiye ve imam hatip okulunda öğrenim gördü. 1925-1927 yılları arasında ilk okul öğretmenliği yaptı. Öğretmenliği bırakarak Zonguldak'a göçtü ve Zonguldak Maden Kömür İşleri Türk Anonim Şirketinde çalışmaya başladı. Şirket devlete intikal ederek Ereğli Kömür İşletmelerine dönüştükten sonra da burada çalışmaya devam etti. Halk ve Çocuk Esirgeme Kurumu yöneticiliğinde bulundu. Zonguldak Maden İşçileri Sendikası ve Türkiye Maden İşçileri Federasyonu Yönetim Kurulu üyeliği ve Başkanlığı yaptı. 1960'da TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu üyeliğine seçildi.³⁷

1961 Seçimlerinde Milletvekili Seçilen Sendikacılar:

Nuri Beşer:³⁸ Eski TÜRK-İŞ Başkanı, 1961 AP Zonguldak Milletvekili. 1922 Erzincan doğumlu. Sanat okulu mezunudur. 1938-1946 yılları arasında askeri fabrikalarda çalıştı. 1946'dan sonra Denizcilik Bankası işyerlerinde çalıştı. 1951'de sendikal çalışmalara katılmaya başlayan ve 1957-1960 döneminde TÜRK-İŞ Genel Başkanlığını yapan Beşer, 27 Mayıs sonrasında TÜRK-İŞ Disiplin Kurulu tarafından TÜRK-İŞ'ten ihraç edildi ancak bu ihraç kararı TÜRK-İŞ Genel Kurulunda kabul edilmedi. DP/AP geleneğinin sendikal alandaki simge isimlerinden olan Nuri Beşer, 1946 Ocak ayında DP İstanbul İl Müteşebbis Heyeti içinde yer aldı.³⁹



1957-1960 döneminde İstanbul Belediye Meclisi üyeliği yaptı.⁴⁰ 1961 yılında AP Zonguldak milletvekili olan Beşer, AP'nin önde gelen isimlerindendir.⁴¹ Merkez İdare Kurulu üyesi olan Beşer'e AP Genel Merkezi tarafından yayınlanan "Adalet Partisi-Fikirler ve Portreler" adlı kitapta 11. sırada yer verilmektedir.⁴² Kitapta, "Türk milletinin siyasi olgunluğuna iman eden Nuri Beşer, memleketi hürriyetlerden ve demokrasiden uzaklaştıracak olan her türlü faaliyet ve propagandaya ciddiye ve şiddet ile karşı konması gerektiği kanaatinde" denmekte ve söz komünizm bahsine getirilmektedir. Bilhassa komünizm bahsinde daha büyük hassasiyet gösterilmesi gerektiğini belirten Beşer'in "Türk milleti komünizme karşı uyanıktır. Milletçe hassas oluşumuzdan dolayıdır ki, bu hastalık bünyemizi saramamıştır" dediği belirtilmektedir.⁴³

TÜRK-İŞ'ten ihracı TÜRK-İŞ Genel Kurulu tarafından kabul edilme-yen Beşer, milletvekilliğinden "ihraç" edilmekten kurtulamayacaktır. Subaylara yönelik hakaret iddiasıyla oluşan tepki üzerine Nuri Beşer'in dokunulmazlığı Millet Meclisi'nin 12 Şubat 1962 tarihli birleşiminde 3 nolu karar ile kaldırılmıştır. Meclis'in bu kararın hemen ardından aldığı "Şanlı Türk Ordusuna Millet Meclisi'nin sevgi ve saygılarının iblağı hakkında" 4 nolu kararda şöyle denmektedir: "Zonguldak Milletvekili Nuri Beşer'in dokunulmazlığının kaldırılması münasebetiyle Millet Meclisi'nin Şanlı Türk Ordusuna sevgi ve saygılarının iblağına"⁴⁴ karar verilmiştir.⁴⁵ Beşer, daha sonra AP'den de ihraç edilmiştir.

Marshall Yardımından sorumlu ICA Türkiye Misyonu, 1957 seçimleri sonrasında Beşer hakkında şu değerlendirmeyi yapmaktadır: "TÜRK-İŞ'in yeni başkanı Nuri Beşer küçük bir sendikanın başkanıdır. Çarpıcı ve etkili bir sendika lideri değildir. Dalkavuk bir tip olmamakla

birlikte hükümetin adamıdır. Kesinlikle hırslı biri. İstanbul'dan Demokratların listesinde olmayı çok isterdi, ama olamadı."⁴⁶

Saim Kaygan: 1924 İzmir doğumlu. İzmir İşçi Sendikaları Birliği Başkanı. 1961 İzmir AP Milletvekili. Ortaokul mezunu. Askeri silah fabrikasında tornacı olarak çalıştı. 1949'da İzmir Tekel Sigara fabrikasında çalışmaya başladı. 1950'de aktif sendikal çalışmalara başladı. 1954 ve 1957'de İzmir İşçi Sendikaları Birliği Başkanı seçildi. Ayrıca TTMYF (Müskirat Federasyonu) İdare Heyeti üyesi oldu. AP İl İdare Kurulu üyeliği yaptı. İl İdare Kurulu üyeliği yaptığı sırada 1961 yılında göz altına alındı. Bu gözaltı takipsizlikle sonuçlandı ancak yeniden işe alınmadı.⁴⁷

Kontenjan Senatörü:

Ömer Ergün: TÜRK-İŞ Genel Saymanı. Kasım 1961-1968 yılları arasında Cumhurbaşkanlığı Kontenjan Senatörü olarak Cumhuriyet Senatosu üyeliği yaptı. 1919 Çanakale doğumlu. Bursa Bölge Sanat Okulu Mezunu. 1938 yılında Eskişehir Demiryolları fabrikasına girerek döküm ve teknik ressamlık işlerinde çalışmıştır. Burada çalışırken işçi temsilciliği yapmış, 1950-1954 yılları arasında Eskişehir Demiryolları İşçileri Sendikası, 1952-1954 arasında ise Türkiye Demiryolları İşçi Sendikaları Federasyonu başkanlığı yapmıştır. Ayrıca Eskişehir İş Mahkemesi üyeliği yapmıştır.⁴⁸ 1953 yılında seçildiği TÜRK-İŞ Mali Sekreterliği görevini 1986 yılına kadar aralıksız sürdürmüştür.

1965 Seçimlerinde Milletvekili Seçilen Sendikacılar:⁴⁹

Enver Turgut: 1965-1969 AP İzmir Milletvekili. Tes-İş Federasyonu Genel Sekreteri. 1927 Diyarbakır-Kulp doğumlu. Ortaokul mezunu. Diyarbakır Belediyesi, Karayolları ve Devlet Su İşleri işyerlerinde ça-

lışmıştır. 1954 yılından başlayarak Karayollarında ve Devlet Su İşlerinde sendikacılık yaptı. 1964 yılında kurulan Tes-İş'te Genel Sekreterliğe seçildi.⁵⁰ 1965'te Tes-İş Başkanı, 1966'da ise TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu üyeliği yaptı. Meclis Çalışma Komisyonunda görev yaptı.⁵¹

Hasan Türkay: Çimse-İş Sendikası Başkanı, TÜRK-İŞ Başkanvekili, 1965-1969 döneminde AP Ankara, 1969-1973 döneminde AP İstanbul milletvekili. 1917'de Bulgaristan Burgaz'da doğdu. 1934 yılında Beykoz Kundura, 1935 yılında Paşabahçe Cam Fabrikasında çalışmaya başladı. 22 yıl Paşabahçe Cam fabrikasında çalıştı. 1946'da DP Paşabahçe Ocağının kurucusu ve başkanı oldu. Hasan Türkay, Paşabahçe fabrikasına işçi mümessili ve İstanbul Cam Sanayi İşçileri Sendikası (Cam-İş) yönetimine seçildi. Türkay, 1950'de Cam-İş Başkanlığına seçildi. 1948'de İİSB'nin kurucuları arasında yer aldı ve ikinci başkan oldu. Kıbrıs Türktür Cemiyeti Paşabahçe Şubesi başkanı olan Türkay, 6-7 Eylül olaylarından sonra tutuklandı ve 95 gün tutuklu kaldı. Türkay, 1958'de işyerinden ayrıldı ve profesyonel sendikacı olarak çalışmaya başladı. Aynı yıl SSK Yönetim Kurulu üyeliğine seçildi. 27 Mayıs sonrasında gözaltına alındı ve bir ay süreyle Balmumcu'da kaldı. Türkay, 1963 yılında Çimse-İş Sendikasını kurdu ve 1974 yılına kadar genel başkanlığını yürüttü. 1965 yılında AP'ye girdi. 1965 ve 1969 yıllarında iki dönem üst üste milletvekili seçildi.⁵²

Kaya Özdemir(oğlu): Metal-İş Federasyonu Başkanı, TÜRK-İŞ Genel Sekreter yardımcısı, TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreteri. 1965 AP İstanbul milletvekili. 1931 Sivas doğumlu. Erkek Saat Enstitüsü mezunudur. Kaya Özdemiroğlu, 1954 yılında Kırıkkale Metal-İş Sendikası Başkanı seçildi. 27 Mayıs sonrasında işten çıkarıldı. 1961'de Ankara'dan AP milletvekili adayı oldu. Şadi



Pehlivanlıoğlu'nun başkanlığını yaptığı Türk Gençlik Teşkilatı'nın Kırıkkale şubesini açtı. 1962 tarihinde atamayla TÜRK-İŞ Genel Sekreter Yardımcılığına getirildi. 1965 yılında AP milletvekili seçilen Özdemiroğlu 1965-1969 arasında Çalışma Komisyonu başkanlığını yürüttü. 1972'den 1986'ya kadar TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreterliği görevini yürüttü. 1963 yılında seçildiği Metal-İş Federasyonu başkanlığını 1972'de kaybetti.⁵³

Kemal Nebioğlu: Türkiye Gıda İşçileri Sendikası Genel Başkanı, DISK Kurucusu, DISK Genel Başkanvekili ve DISK Genel Başkanı. 1965 seçimlerinde TIP Tekirdağ milletvekili seçildi. Pazar-Rize doğumlu, Lise mezunudur. İşçiliğe 1947'de başladı. Diyarbakır Belediye otobüslerinde biletçilik yaptı. 1950'de presci olarak metal işkolunda çalıştı. 1951'de Oleyis sendikasına üye oldu. 1953'te İİSB'ye sekreter olarak atandı. İİSB'den ayrılınca Petrol-İş'te Genel Sekreter Yardımcısı olarak çalıştı. 1960'da TOREYİS (Türkiye Otel Lokanta ve Eğlence Yerleri Sendikası) kurucuları arasında yer aldı. TOGİS'in (Türkiye Otel ve Gıda İşçileri Sendikası) Genel Sekreterliğini yaptı. 1962'de Oleyis Yönetim Kurulu üyeliğine seçildi. 1965'te Gıda-İş Genel Başkanlığı'na seçildi ve bu görevini 1978 yılına kadar sürdürdü.⁵⁴

Mustafa Ertuğrul: Kayseri Tekstif Başkanı. 1965'te AP'den İstanbul milletvekili seçildi. 1924 Tomarza-Kayseri doğumlu. Ortaokul ikinci sınıf terk. Kayseri Sümerbank Bez Fabrikasında dokuma ustası olarak çalıştı. 1955'te sendikacılığa başladı. Kayseri Tekstif Başkanlığı yanı sıra Tekstif Yönetim Kurulu üyeliği de yaptı.⁵⁵

Rıza Kuas: TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu Üyesi, Lastik-İş Sendikası Genel Başkanı, TIP ve DISK kurucusu. 1965'te TIP Ankara milletve-

kili seçildi. 1926 Sakarya Hendek doğumlu. Köyde okul olmadığından İstanbul Fatih'te bir polis memuru ile evli olan halasının yanında ilkokulu bitirdi. İlkokula devam ederken okul tatillerinde, 1939-1940 yıllarında Cibali Tekel Fabrikasında çırak olarak işçilik hayatına atıldı. 1949'da Gislaved lastik fabrikasına işçi olarak girdi. 1951 yılında sendikacı olduğu için işten atıldı. 1952'de Kazlıçeşme'de kurulu Derby Lastik Fabrikasına girdi. 1952'de İstanbul Lastik-İş Sendikası Genel Başkanı seçildi. 1957-60 arasında İş Mahkemesi işçi üyeliğine seçildi. 1958'de İİSB yönetim kurulu muhasip üyeliğine seçildi. Çıkardığı toplulukla iş ihtilaflarına tahammül edemeyen işverenler 1960'da Kuas'ı Derby Lastik Fabrikasından da attılar. O tarihe kadar sendikacılığı işyerinde çalışarak yürüten Kuas, bu tarihten itibaren sendikadan ücret alarak sendikacılık yapmaya başladı. 1961'de TIP kurucusu oldu, İİSB'deki görevinden TIP yöneticisi olduğu gerekçesiyle ihraç edildi. 1964 TÜRK-İŞ Genel Kurulunda Yönetim Kurulu üyeliğine seçildi. 1966 Genel Kurulunda aday olmasına karşın tekrar seçilemedi. TIP'te Genel Muhasiplik ve Genel Sekreterlik yaptı; Genel Yönetim Kurulu ve Yürütme Kurulu üyeliklerinde bulundu. TIP'ten üst üste iki kez, 1965'te Ankara, 1969'da İstanbul milletvekili seçildi.⁵⁶ Uzun süre böbrek yetmezliği ile mücadele eden Kuas Ekim 1980'de yaşamını yitirdi.

Şaban Erik: Yol-İş Federasyonu Genel Sekreteri, 1965 TIP Malatya milletvekili. 1926 yılında Yeliburgaz'da (Yunanistan) doğdu. Edirne Erkek Sanat Enstitüsünü bitirdi. Hal tercümesindeki kendi ifadesine göre "çat-pat İngilizce" bilir ve "eli biraz kalem tutar". Milli Savunma Bakanlığı hesabına yatılı okuduğu için mecburi hizmet olarak 9 yıl makinist astsubaylık yaptı. 1950'de asker olarak Kore'ye gönderildi. 1956'da Karayollarına ma-

kina ustabaşısı olarak girdi. 1960'da arkadaşlarıyla birlikte Türkiye Karayolları Sendikasını kurdu ve bu sendikanın başkanlığına getirildi. 1963'te Yol-İş Federasyonunun kuruluş çalışmalarına öncülük etti ve federasyonun Genel Sekreterliğine seçildi. 1962'de TIP'e katıldı.⁵⁷ 1970'teki TIP Genel Kurulu sonucu parti Genel Sekreterliğine getirildi. TIP davasında yargılandı. 15 yıl hapse çarptırıldı, 2.5 yıl cezaevinde kaldıktan sonra 1974 affıyla serbest bırakıldı. 1975'te TIP'in ikinci kez kuruluşuna katıldı.

Notlar

- 1 12 Aralık 1960 tarih ve 157 Sayılı Kanun.
- 2 13 Aralık 1960 tarih ve 158 Sayılı Kanun.
- 3 Fikret Bila. *CHP Tarihi 1919-1979*. Ankara: 1979. s. 336.
- 4 Toplam 450 milletvekilinin seçtiği 14. Dönemde (1969 seçimlerinde) toplam 12 sendikacı TBMM'ye seçilmiş ve temsil oranı 2.6'ya ulaşmıştı. Bu oran o güne değin yasama organlarındaki en yüksek orandır.
- 5 Temsilcileri Meclisi Kanunu'nun "İşçi temsilcileri" başlıklı 12. Maddesi işçi temsilcilerinin seçim usulünü düzenliyordu.
"Madde 12- İşçi sendikalarından gelecek temsilciler:
Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Yönetim Kurulu ve İcra Heyeti ile bu kanunun yayımı tarihinde mevcut bütün İşçi Federasyonları ve İşçi Birlikleri yönetim kurulları ve icra heyetlerinin bir araya gelmesi suretiyle teşekkül eden Temsilci Seçme Kurulu tarafından seçilecek 6 temsilciden ibarettir.
Bu kurul, Konfederasyon Başkanlığı tarafından yapılacak çağrı üzerine bu kanunun yayımı tarihinden en geç on beş gün içinde İstanbul'da toplanarak temsilcileri seçer."
- 6 "Seçim gece geç saatlere kadar devam etti. Çünkü dağınık ve çok sayıdaki adaylar dolayısıyla birinci ve ikinci turlarda gerekli çoğunluk sağlanamıyordu. Bu arada her grup kendi adaylarının seçilmesi için yoğun kulis faaliyetlerine devam ediyordu." Ömer Karahasan, *Türkiye Sendikacılık Hareketi İçinde Zonguldak Maden İşçileri ve Sendikası*. Zonguldak: Zonguldak Maden İşçileri Sendikası Matbaası, 1978. s. 212.
- 7 Karahasan, s. 212.
- 8 Karahasan, s. 212; TÜRK-İŞ, *Beşinci Genel Kurula Sunulan İdari ve Mali Raporlar*, 1964, s. 11. Bahir Ersoy, Temsilciler



- Meclisi üyesi seçildiği sırada AID programı çerçevesinde ABD'de bulunmaktaydı. Karacagil ile görüşme, İstanbul: 10 Ocak 2009; USAID, *Directory of Participants*, s. 155.
- 9 Sülker, Kerim Akyüz'ün 27 Mayıs sonrasında tutuklanan sendikacılar arasında yer aldığını yazmaktadır. Kemal Sülker, *Sendikacılar ve Politika*. İstanbul: May Yayınları, 1975. s. 184; Ağralı ise Akyüz'un Seyfi Demirsoy'un kefaleti ile tahliye edilerek seçimlere katıldığını yazmaktadır. Sedat Ağralı, *Günümüze Kadar Belgelerle Türk Sendikacılığı*. İstanbul: Son Telgraf Matbaası, 1967, s. 103. Feridun Şakir Ögünç ise Kurucu Meclis üyesi sıfatıyla TIP'e katıldı ancak kısa bir süre sonra ayrıldı. Daha sonraki yıllarda TÜRK-İŞ içinde sosyal demokrat muhalefetin içinde yer aldı.
- 10 Karacagil ile görüşme, İstanbul: 3 Ocak 2008.
- 11 Nejat Karacagil ile görüşme, İstanbul: 10 Ocak 2009.
- 12 "TÜRK-İŞ İdare Heyeti Raporu", 15 Ocak 1962, TÜRK-İŞ Mümessiller Meclisi Tutanağı içinde, çoğaltma, s. 29.
- 13 TÜRK-İŞ, *Beşinci Genel Kurula Sunulan İdari ve Mali Raporlar*, 1964, s. 11.
- 14 Sadık Şide ile görüşme, Ankara: 20 Haziran 2007.
- 15 Şide ile görüşme.
- 16 TÜRK-İŞ, *Yeniden Seçilmemesi Gereken Milletvekilleri*, 1965.
- 17 TÜRK-İŞ, "Denetleme, Geçti O Günler", Sayı 2, Nisan 1963, s. 26.
- 18 TÜRK-İŞ, *Yeniden Seçilmemesi Gereken Milletvekilleri*, 1965, s. 3.
- 19 Listede yer alan milletvekilleri şunlardı: AP'den Naci Güray (Elazığ), Sait Sina Yücesoy (Konya), İhsan Önal (İçel); CHP'den Ahmet Aydın Bolak (Balıkesir), Zeynel Gündoğdu (Erzincan), Ruhi Soyer (Niğde), Ali Şakir Ağanoğlu (Trabzon), MP'den Ahmet Bilgin (Kırşehir), YTP'den Zeyyat Kocamemiş (Tokat).
- 20 TÜRK-İŞ, "Yeniden Seçilmemesi Gereken Milletvekilleri", 1965; Halil Tunç, "Demokraside İşçinin Yeri", TÜRK-İŞ, Sayı 30, Ağustos 1965, s. 4-5; "Baskının Gayesi", TÜRK-İŞ, Sayı 30, Ağustos 1965, s. 8-9.
- 21 TÜRK-İŞ dergisi, Sayı 31, Eylül 1965, s. 6.
- 22 TÜRK-İŞ dergisi, Sayı 31, s. 12-18.
- 23 TÜRK-İŞ dergisi, Sayı 31, s. 19.
- 24 TÜRK-İŞ dergisi, Sayı 31, s. 19.
- 25 TÜRK-İŞ dergisi, Sayı 31, s. 2-3.
- 26 Yön, Sayı 114, s. 6.
- 27 TÜRK-İŞ dergisi, Sayı 32, Ekim 1965, s. 2-3. TÜRK-İŞ'in yeniden seçtirmeye istemediği milletvekillerinden partilerin listelerine girenler şunlardır: Ali Şakir Ağanoğlu (CHP), Sait Sina Yücesoy (AP), Ruhi Soyer (CHP), İhsan Önal (AP), Ahmet Bilgin (MP).
- 28 TÜRK-İŞ dergisi, Sayı 33, Kasım 1965, s. 2. Yeniden seçilen milletvekilleri: Ruhi Soyer (CHP), Sait Sina Yücesoy (AP) ve Ahmet Bilgin (MP).
- 29 TÜRK-İŞ dergisi, Sayı 33, Kasım 1965, s. 2.
- 30 Adil Aşçıoğlu, "Kara Liste", Yön, Sayı 127, 3 Eylül 1965, s. 13.
- 31 "Demirsoy'un konuşması", TÜRK-İŞ 6 ncı Genel Kurul Çalışmaları, TÜRK-İŞ Yayınları No. 50, 7-14 Mart 1966, Ankara: s. 184-185.
- Oysa TÜRK-İŞ tam da Demirsoy'un yakındığı nedenle ana akım partilerin sendikaları bölmesine karşı 1962'de bir "işçi partisi" arayışına girmişti: "Her siyasi partinin sendika idarecilerini kendi bünyesi içine almağa çalıştığı ve bunun için gerekli gayreti -her çareye başvurarak- gösterdiği bilinmektedir. İdareciler, bu noktadan hareketle, işçi kitlesinin haklarının haleldar olduğunu belirtmekte ve kitlenin siyasi bir parti çatısı altında toplanmasıyla, bu tip anlaşmazlıklara son verilebileceğini savunmaktadırlar." Akis, 15 Ocak 1962.
- 32 A. Kerim Akyüz'e ait *Temsilciler Meclisi Hal Tercümesi Kağıdı Örneği*, No 14. TBMM Genel Sekreterliği Genel Evrak ve Arşiv Müdürlüğü.
- 33 Bahir Ersoy'a ait *Temsilciler Meclisi Üyesi Hal Tercümesi Örneği*, No 108. TBMM Genel Sekreterliği Genel Evrak ve Arşiv Müdürlüğü.
- 34 Feridun Şakir Ögünç'e ait *Temsilciler Meclisi Üyesi Hal Tercümesi Örneği*, No 198. TBMM Genel Sekreterliği Genel Evrak ve Arşiv Müdürlüğü.
- 35 TBMM, 1994, s. 560.
- 36 M. Tekin Çullu'ya ait *Temsilciler Meclisi Üyesi Hal Tercümesi Örneği*, TBMM Genel Sekreterliği Genel Evrak ve Arşiv Müdürlüğü.
- 37 Ömer Karahasan'a ait *Temsilciler Meclisi üyesi Hal Tercümesi Örneği*, TBMM Genel Sekreterliği Genel Evrak ve Arşiv Müdürlüğü.
- 38 Nuri Beşer hakkında daha fazla ayrıntı Koç, 1999, TSA, "Nuri Beşer" Maddesi ve SKA "Nuri Beşer" maddesinde yer almaktadır.
- 39 Yıldırım Koç, *TÜRK-İŞ Tarihinden Portreler, Eski Sendikacıların Anılar-Gözlemler-II*. Ankara: TÜRK-İŞ Yayını, 1999.
- 40 Nuri Beşer'a ait *Millet Meclisi Üyesi Hal Tercümesi Kağıdı Örneği*, No 443. TBMM Genel Sekreterliği Genel Evrak ve Arşiv Müdürlüğü.
- 41 Karacagil, Beşer'in AP Kurucusu olduğunu belirtse de (Karacagil ile Görüşme, İstanbul: 10 Ocak 2009), AP Kurucuları arasında Beşer'e rastlanmamaktadır. Arsev Bektaş, *Demokratikleşme Sürecinde Liderler Oligarşisi, CHP ve AP (1961-1980)*, İstanbul: Bağlam Yayınları, 1993, s. 149.
- 42 Refik Korkud-Nedret İlkiz, *Adalet Partisi-Fikirler ve Portreler*, Yayınlayan: Adalet Partisi Genel Merkezi, 1962, s. 73.
- 43 Refik Korkud-Nedret İlkiz, 74.
- 44 İbلاغ iki anlam taşımaktadır: 1) Ulaştırma, erişirme; 2) (bir şeyin) miktarını artırma. Ali Püsküllüoğlu, *Arkadaş Türkçe Sözlük*, Ankara: Arkadaş Yayınevi, 1997.
- 45 Resmi Gazete, 14 Şubat 1962.
- 46 John F. Barrett'ten (ICA) Daniel Benedict'e 30 Ekim 1957, GMM RG18-001 Box 6 Folder 16.
- 47 Saim Kaygan'a ait *Millet Meclisi Üyesi Hal Tercümesi Örneği*, No: 243, TBMM Genel Sekreterliği Genel Evrak ve Arşiv Müdürlüğü.
- 48 Ömer Ergün'e ait *Cumhuriyet Senatosu Üyelerine Mahsus Hal Tercümesi Kağıdı*, No 179, TBMM Genel Sekreterliği Genel Evrak ve Arşiv Müdürlüğü.
- 49 1965 yılında seçilen milletvekillerine ait bilgiler TÜRK-İŞ, Sayı 35, Ocak 1996 ve milletvekillerinin TBMM arşivinde yer alan hal tercümelerinden yararlanılarak hazırlanmıştır.
- 50 Enver Turgut'a ait *Millet Meclisi Üyesi Hal Tercümesi Kağıdı Örneği*, No: 582, TBMM Genel Sekreterliği Genel Evrak ve Arşiv Müdürlüğü.
- 51 Filiz Ulusoy, "İşçilikten Sendikacılığa ve Milletvekilliğine Uzanan Başarılarla Dolu Bir Yaşamın Öyküsü...", TÜRK-İŞ, Sayı 376, Haziran 2007, s. 82-83.
- 52 Yıldırım Koç, 1998, s. 97-103; Hasan Türkay'a ait *Hal Tercümesi Kağıdı Örneği*, No 479, TBMM Genel Sekreterliği Genel Evrak ve Arşiv Müdürlüğü.
- 53 Koç, 1999, s. 137-150; Kaya Özdemir'a ait *Millet Meclisi Üyesi Hal Tercümesi Kağıdı Örneği*, No 574, TBMM Genel Sekreterliği Genel Evrak ve Arşiv Müdürlüğü.
- 54 Kemal Nebioğlu'na ait *Millet Meclisi Üyesi Hal Tercümesi Kağıdı Örneği*, No. 671, TBMM Genel Sekreterliği Genel Evrak ve Arşiv Müdürlüğü; SKA "Kemal Nebioğlu maddesi, TSA "Kemal Nebioğlu" maddesi.
- 55 Mustafa Ertuğrul'a ait *Millet Meclisi Hal Tercümesi Örneği*, No. 570, TBMM Genel Sekreterliği Genel Evrak ve Arşiv Müdürlüğü.
- 56 Rıza Kuas'a ait *Millet Meclisi Üyesi Hal Tercümesi Kağıdı Örneği*, No. 76; Rıza Kuas'ın Hal Tercümesi, çoğaltma, TUS-TAV Lastik-İş Koleksiyonu; Kuas'ın ayrıntılı özgeçmişi için ayrıca bakınız: Aral, (tarihsiz).
- 57 Şaban Erik'e ait *Millet Meclisi Üyesi Hal Tercümesi Kağıdı Örneği*, No. 621, TBMM Genel Sekreterliği Genel Evrak ve Arşiv Müdürlüğü; TSA, "Şaban Erik" maddesi.

İntibak Yasası Bekleneni Vermedi

Aynı hizmet yılına ve kazanca sahip olmalarına karşın farklı mevzuat hükümlerine göre aylıkları hesaplandığı için emsallerinden düşük aylık alan emekli dul ve yetimlerin bu mağduriyetlerini gidermesini bekledikleri İntibak Yasası, Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde kabul edildi.

“İntibak” adı altında yapılan düzenlemeden 31.12.1999 tarihinden önce malullük, yaşlılık ve ölüm ay-

lıkları bağlanmış olan, 5000 günden fazla prim ödeme gün sayısı bulunan ve 50 yaşından sonra emekli olan kadın sigortalılar ile 55 yaşından sonra emekli olan erkek sigortalılar ile bunların dul ve yetimleri yararlanabilecek.

Kendi adına bağımsız çalışan sigortalılardan ise aylıkları 01.04.2012 ile 30.06.2012 tarihleri arasında kullanılan gelir basamak-

larından aylıkları bağlanmış olanlar yararlanabilecek.

31.12.1999 tarihinden önce farklı göstergelerin uygulanmasından kaynaklanan haksızlıkların giderilmemesi, malullük, yaşlılık ve ölüm aylıklarının sadece 01.02.2000 yılından itibaren 2008 yılına kadar gelişme hızının yüzde 75 kadar artırılması emekli ve dul yetimlerin beklediklerini karşılamadı.

İdari Para Cezalarına Af

İntibak Yasasının görüşülmesi sırasında verilen önerge ile işverenlere uygulanan idari para cezalarının miktarı düşürülürken uygulanan cezalarda bu oranda affedildi.

Emekli dul ve yetimlerin aylıklarında beklenen düzenlemelerin yapılması için verilen önergeler Kuruma yük getireceği gerekçesi ile reddedilirken, işve-

renlere uygulanan cezaların miktarının düşürülmesi ve bu oranda uygulanan cezaların affedilmesi getireceği yük dikkate alınmadan kabul edildi.

Yapılan düzenlemede sigortalılığı sona erenleri yasal süresinde elektronik ortamda kuruma bildirmeyen işverenler ile 506 sayılı Kanunun geçici 20, maddesinde yer alan sandıklara, sandık

iştirakçiliğinin başlama veya sona ermesine ilişkin bildirim, süresi içinde ya da Kurumca belirlenen şekle ve usule uygun olarak yapımayan işverenlere uygulanan idari para cezasının miktarı her bir sigortalı için asgari ücretin onda birine düşürüldü. Yasanın yürürlüğe girdiği tarihten önce uygulanmış olan idari para cezalarının da bu miktarda tahsil edilmesi öngörüldü.

Katılım Payı Yeniden Düzenlendi

Kurum, Sağlık Uygulama Tebliğinde yaptığı değişiklikle, ayaktan yapılan tedavilerde alınacak katılım payı miktarlarını yeniden düzenledi. Yapılan düzenlemede acil servislere başvuran sigortalı hastalara uygulanan bazı tedavilerden katılım payı alacak. Buna göre;

Birinci basamak sağlık hizmeti sunucularında yapılan muayenelerden katılım payı alınmayacak.

İkinci ve üçüncü basamak resmi sağlık hizmeti sunucularında 5, özel sağlık hizmeti sunucularında ise 12 Lira alınacak.

İkinci ve üçüncü basamak resmi sağlık hizmeti sunucularında yapılan muayenelerin katılım payı; Kurumdan gelir ve aylık alanlar ile bakmakla yükümlü oldukları kişilerin gelir ve aylıklarından Kurum tarafından, diğer kişilerin ise eczaneler kendilerinden tahsil edecek.

Özel sağlık hizmeti sunucularında yapılan muayenelerden alınması gereken katılım payları da Kurumdan gelir ve aylık alanlar ile bakmakla yükümlü oldukları kişilerin gelir ve aylıklarından, diğer kişilerin ise sağlık hizmeti sunucuları tarafından tahsil edilecek.

Özel sağlık hizmeti sunucularına yapılan acil başvurulardan alınması gereken katılım payı da eczanelerce ilgili kişilerden tahsil edilecek.

Analık Hali ve Gebelik Muayenelerinde İlave Ücret Alınacak

Yazılı ve görsel basında analık halinden/gebelik muayenelerinden ilave ücret ve katılım payı alınamayacağına ilişkin haberlerin yer alması üzerine, Kurum sitesinde konuya ilişkin duyuru yayımlandı.

Kurum yayımladığı duyuruda, yazılı ve görsel basında yer alan bu haberlerin doğru olmadığını, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasasında analık halinde/gebelik muayenelerinden katılım payı ve ilave ücret alınmasını engelleyen bir düzenlemenin olmadığını belirtti. Yayımlanan duyuruda “(...) Genel Sağlık Sigortalısı veya bakmakla yükümlüsü olan kişiye analık hali nedeniyle sağlık hizmeti verilmesinde; 30 günlük süre veya borç sorgulaması yapılmamaktadır. Analık halinde Kanun gereği alınması gereken katılım payları alınmaktadır. Ayrıca

kişilerin; analık hali nedeniyle sağlık hizmeti almak için Kanun gereği ilave ücret almasına izin verilen sağlık

sunucularını tercih etmeleri halinde kendilerinden ilave ücret alınabilmektedir” denildi.



Tespit Edilen Gelire İtiraz Edilebilecek

Kurum tarafından genel sağlık sigortalısı olarak tescil edilenlerin yoksul sayılıp, sayılmayacakları, yoksul kabul edilmeyenlerin ise Genel Sağlık Sigortası primi ödeyecekleri gelirleri Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sisteminde kayıtlı adreslerinin bulunduğu yerdeki sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıfları tarafından yapılıyor.

Gelir tespitinin de aile olarak, aynı hane içinde yaşayan Merkezi Nüfus İdaresi Sistemi (MERNİS) kayıtlarında yer alan eş, yaşlarına bakılmaksızın evli olmayan çocuk ve genel sağlık sigortalısı olarak tescil edilecek kişinin ana ve babası esas alınıyor.

Gelir tespitinde, aynı hanede yaşamayan, öğrenim nedeniyle başka bir hanede yaşayan ve evli olmayan çocuklardan 25 yaşını doldurmamış olanlarda dikkate alınıyor.

Genel Sağlık Sigortalısı, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları tarafından tespit edilip bildirilen geliri üzerinden primini ödemek zorunda.

Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı tarafından tespit edilerek yazılı olarak bildirilen gelir miktarına, yazının imzalanarak alındığı tarihten itibaren on beş gün içinde itiraz edilebilecektir.

Gelir testine yapılan itiraz, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı kayıtlarına girdiği tarihinden itibaren on beş gün içinde ilgili vakıf tarafından karara bağlanarak itirazda bulunan genel sağlık sigortalısına ve Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilecek.

İtiraza karşı vakfın bildirdiği karara karşı yargıya başvurmakta mümkün olabilecektir.

Halka Açık Şirketlerde Bağımsız Yönetim Kurulu Üyeliği - İşçinin Yönetime Katılması

Dr. Naci ÖNSAL

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

Ticaret hukuku bir uzmanlık alanı, benim ilgim lisans öğrenimim süresince bir kısmını ders olarak almış olmaktan ibaret. Ticaret yapmadım, şirket kurmadım, özel sermaye şirketlerinde yönetim kurulu üyesi olmadım. Ben çalışma hayatına işçi olarak başladım. Bu statüdeki çalışmam kesintisiz kırk yılı aştı. Arada ek görevlerim oldu.

Bunların arasında bazı Kamu İktisadi Teşebbüslerinde yürüttüğüm yönetim kurulu üyeliği görevlerim de var. Bu görevler kamu hizmeti sayılsa da memuriyetten sayılmadı.

Türk Ticaret Kanununun uzun süren çalışmalarından sonra yeniden yapıldığını ve 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe gireceğini biliyorum. Fikir sahibi olmak için de basında yazılan/konuşulanları izlemeye çalışıyorum.

Basındaki Haberler

İlk okuduğum haberde; özel sektörün istememesine karşın Sermaye

Piyasası Kurulu tarafından belirlenecek isimlerin bağımsız yönetim kurulu üyesi olarak atanacakları yazılıydı. Hatta, hoşnutsuzluklarını ifade eden özel sektör temsilcilerine bir bakanın “Napalım partide eski milletvekilleri, parti yöneticileri hepsi kapımızda, bunlara iş vermemiz lazım” cevabını verdiği yazılarak, işin siyasi boyutuna dikkat çekilip, böyle bir uygulamanın sadece Çin’de olduğu hatırlatılıyordu.¹

Çin benzetmesi de başka bir gazetenin köşesinden alınmıştı.²

Altı gün kadar sonra ilk haberin çıktığı gazetede “Yeni Türk Ticaret

Kanunu'nda bağımsız üyelik konusunda şirketleri bağlayıcı zorlayıcı bir hüküm olmasa da..." ifadesi ile "Sermaye Piyasası Kurulu'nun yayımladığı Kurumsal Yönetim İlkelerinin Belirlenmesine ve Uygulanmasına İlişkin tebliğ ile halka açık şirketlere bağımsız yönetim kurulu üyesi zorunluluğu getirildi" ifadesi haber konusu oluyordu.³

Daha sonraki bir haberde de, Türkiye Bankalar Birliği Başkanı'nın "Bankalara bir yıl geçiş süreci tanınmış olsa da bağımsız üye bulmanın pek kolay olmayacağını" söylediği duyuruluyor ve "Avrupa Birliği ülkelerinde bağımsız yönetim kurulu üyesi konusunda bir yaptırım olmadığını otoritenin sadece "ya bağımsız üye kuralına uy, ya da uymadığını kamuoyuna açıkla der o kadar" dediği ifade ediliyordu.⁴

Sermaye Piyasası Kurulu Başkanı da "Bir bağımsız üye dokuz üyeye bedel olmamalıdır" diyordu.⁵

Mevzuat

Kanunu,⁶ Sermaye Piyasası Kurulunun Seri IV; 57,⁷ 56⁸ ve 54⁹ numaralı tebliğlerini gözden geçirdim.

Önce Kanundan başlayayım. Yönetim kurulu üyelerinin sayısı ve nitelikleri ile ilgili 359. maddeden;

1. Anonim şirketin bir veya daha fazla kişiden oluşan bir yönetim kurulu olacağı,
2. Yönetim kurulu üyelerinin en az dörtte birinin yüksek öğrenim görmüş olması,

gerektiği anlaşıyor.

Kanunun 1529. maddesi ise; aşağıdaki hususları düzenliyor.

1. Halka açık anonim şirketlerde kurumsal yönetim ilkele-ri, yönetim kurulunun buna ilişkin açıklamasının esasları ve şirketlerin bu yönden derecelendirme kural ve sonuçları

Sermaye Piyasası Kurulu tarafından belirlenir.

2. Sermaye Piyasası Kurulu'nun uygun görüşü alınmak şartıyla, diğer kamu kurum ve kuruluşları, sadece kendi alanları için geçerli olabilecek kurumsal yönetim ilkeleriyle ilgili, ayrıntıya ilişkin sınırlı düzenlemeler yapabilirler.

Tebliğlerden de; yönetim kurulunun üçte birinin en az iki üye olmak koşuluyla bağımsız üyelerden oluşacağı, son altı yılda yönetim kurulu üyesi olarak görev yapanların bağımsız üye olamayacakları, aşağıdaki kriterlere uyan yönetim kurulu üyesinin de "bağımsız üye" olarak nitelendirileceği anlaşıyor.

- a- Şirket, şirketin ilişkili taraflarından biri veya şirket sermayesinde doğrudan veya dolaylı olarak yüzde 5 veya daha fazla paya sahip hissedarların yönetim veya sermaye bakımından ilişkili olduğu tüzel kişiler ile kendisi, eşi ve üçüncü dereceye kadar kan ve sıhrî hısımları arasında son beş yıl içinde istihdam, sermaye veya ticaret anlamında doğrudan veya dolaylı bir menfaat ilişkisinin kurulmamış olması,
- b- Yönetim kuruluna bir pay grubunu temsilen seçilmemiş olması,
- c- Başta şirketin denetimini ve danışmanlığını yapan şirketler olmak üzere, yapılan anlaşmalar çerçevesinde şirketin faaliyet ve organizasyonunun tamamını veya belli bir bölümünü yürüten şirketlerde çalışmıyor olması ve son beş yıl içerisinde yönetici olarak görev almamış olması,
- ç- Son beş yıl içerisinde, şirketin bağımsız denetimini yapan kuruluşlarda istihdam edilmemiş veya bağımsız de-

netim sürecinde yer almamış olması,

- d- Şirkete önemli ölçüde hizmet ve ürün sağlayan firmaların herhangi birisinde çalışmamış ve son beş yıl içerisinde yönetici olarak görev almamış olması,
- e- Eşi veya üçüncü dereceye kadar olan kan ve sıhrî hısımları arasında hiçbirisinin şirkette yönetici, toplam sermayenin yüzde 5'inden fazlasını elinde bulunduran veya her halükarda yönetim kontrolünü elinde bulunduran pay sahibi olması,
- f- Şirketten yönetim kurulu üyeliği ücreti ve huzur hakkı dışında başka herhangi bir gelir elde etmiyor olması; yönetim kurulu görevi dolayısıyla hissedar ise sermayede sahip olduğu payın oranının yüzde 1'den fazla olmaması ve bu payların imtiyazlı olmaması.

Bağımsız yönetim kurulu üyesi, mevzuat, esas sözleşme ve yukarıda yer alan kriterler çerçevesinde bağımsız olduğuna ilişkin yazılı bir beyanını aday gösterildiği esnada yönetim kuruluna verecek, yönetim kurulu bağımsız üye adayının bağımsızlık ölçütlerini taşıyıp taşımadığını değerlendirip buna ilişkin değerlendirmesini bir rapora bağlayacak ve genel kurula sunacak. Bağımsız yönetim kurulu üyesi atanmasına ilişkin genel kurul kararı ve gerekçeleri, karşı oyları ve yönetim kurulu değerlendirme raporunu da içerecek şekilde şirketin internet sitesinde açıklanacak. Sermayenin yirmide birini temsil eden pay sahipleri tarafından hakkında olumsuz oy kullanılmış bağımsız yönetim kurulu üyesi adaylarının bağımsız üye olarak seçilmeleri durumunda, bunların bağımsızlık kriterlerini sağlayıp sağlamadığı Sermaye Piyasası

Kurulu tarafından değerlendirilecek ve karara bağlanacak.

Yönetime Katılma

Yönetime katılma; sermaye faktörünün tamamen ortadan kaldırıldığı, işçi temsilcilerinin işletmeyi yönettiği kendi kendini yönetimi şeklinden; sermaye ve emek temsilcilerinin yönetimde eş sayıda temsil edildiği; işçiye işletmenin yönetim organlarında yer verildiği; yönetime katılmanın gönüllü bir işbirliğinden kaynaklandığı veya bir işçiye sembolik olarak yönetim kurulunda yer verildiği şekle kadar her ülkede farklı şekil ve metotlar ile uygulanmıştır.¹⁰

İşçiler yönetime ya doğrudan katılmışlardır (bireysel ya da yaygın katılma) ya da sendikaları ya da seçtikleri temsilciler aracılığı ile katılmışlardır.¹¹

Ülkemiz uygulamasında ilk, 1945 yılında çıkarılan kanun ile İşçi Sigortaları (daha sonra Sosyal Sigortalar Kurumu) Kurumunun dokuz kişilik yönetim kurulunda bir işçi üyeye yer verilmesidir. 1962 yılında yürürlüğe giren İktisadi Devlet Teşekkülleri ile Müesseseleri ve İştirakleri Hakkındaki 440 sayılı Kanun, bu işletmelerin yönetiminde bir işçi üye bulunması zorunluluğu getirmiştir. Böylece uygulama kamu kesimi için genelleşmiştir.

Ayrıca toplu iş sözleşmesi düzeni içinde sendikalar, işyerlerinde disiplin kurulu, sınav kurulu vb. kurullar oluşturarak ve bu kurullara işçilerin katılımını sağlayarak da yönetime katılma sürecini işletmişlerdir.

1970-1980 arasında gelişen Türkiye uygulaması 2364 sayılı Kanun ile oluşturulan Yüksek Hakem Kurulu'nun süresi sona eren toplu iş sözleşmelerini yeniden yürürlüğe koyarken, bunlarda işçinin yönetime katılmasıyla ilgili ne kadar madde varsa hepsini ayıklamış, sözleşmelerden çıkarmıştır. Ayrıca 1983

tarifli 60 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile 2929 sayılı Kanunda yapılan düzenlemeler ile de yönetim kurulunda işçi temsilcisine yer verilmemiştir.¹² Dünyada da güçlü uygulamalar kaybolmuştur.

1990'lı yılların başında Avrupa Birliği üyesi ülkelerde "işçilerin mali katılımı" adı altında, işçilerin şirket kârından pay alma ve şirketlerin hisselerini satın almaları şeklinde uygulamalar başlamıştır.¹³

Ülkemizde ise bu gelişmeler izlenmektedir.

Bağımsız Üye-Yönetime Katılma

Halka açık şirketlerde sendikaların örgütlenmesi arzu edilir düzeyde olmasa da (yüzde 22 dolaylarında) gelişme bu yönde olacaktır. Kurumsal sorumluluk anlayışı çerçevesindeki şirketler açık, denetlenebilir ve hesap verebilir olacaklardır. Yeni Türk Ticaret Kanunundaki birçok düzenleme şirketleri bu yola sokacaktır.

Şirketlerin internet siteleri olacak, mali tabloları burada açıklanacak, yönetim kurulu üyeleri aldıkları ücretler dahil bu sitede sunulacaktır.

Avrupa Birliği'ndeki gelişmeler de dikkate alındığında şirketlerin bağımsız yöneticilerinin bir kısmının işçiler veya sendikaları tarafından gösterilecek (kanunun öngördüğü koşullara sahip) adaylar arasından seçilmesi şirketlere ayrı bir prestij ve yeni bir imaj kazandıracaktır. Kurumsal sosyal sorumluluk uygulamalarının büyük ölçüde hedefi de imaj olduğuna göre; akıllı işverenler bu gelişmede öncülük alacaklardır. Sendikalar ve şirketler bu konuları konuşmaya başlar hatta toplu iş sözleşmesi düzenlemeleri ile uygulamaya koyma başarısını gösterirlerse paydaşlar ve menfaatdaşlar üzerinde de olumlu izlenim yaratacaklardır.

Demokratik toplumun olduğu kadar demokratik şirketlerin de varlığı gönüllü birlikteliğe ve çıkar gruplarının birbirlerini denetleyebilmelerine bağlıdır. Bilindiği gibi endüstriyel demokrasi; işçilerin daha verimli olmaları amacıyla, işletme düzeyinde karar sürecine güç paylaşımına dayalı olarak katılmaları olarak tanımlanmaktadır. Kurumsal çıkarlar da demokrasi içinde böyle korunabilir.

Notlar

1 Sağlam, Erdal; "Özel Sektör Yönetimine Müdahale", 06.02.2012 tarihli *Hürriyet Gazetesi*.

2 Sak, Güven; "Türkiye Aynen Çin Oluyor", 01.02.2012 tarihli *Radikal Gazetesi*.

3 "Şirketler Bağımsız Üye Arayışında", 12.02.2012 tarihli *Hürriyet Gazetesi* *İK*.

4 "Yönetime Bağımsız Üye Koyalım Derken Bankalara Halel Gelmesin", 25.02.2012 tarihli *Hürriyet Gazetesi*.

5 Akgiray; "Bağımsız Üye konusunda Bankalar İstisna Olmayacak", 01.03.2012 tarihli *Vatan Gazetesi*.

6 6012 sayılı *Türk Ticaret Kanunu*.

7 Seri IV, No: 57 Kurumsal Yönetim İlkelerinin Belirlenmesine ve Uygulanmasına İlişkin Tebliğ (Seri: IV No: 56)'de Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ.

8 Seri IV: No: 56 Kurumsal Yönetim İlkelerinin Belirlenmesine ve Uygulanmasına İlişkin Tebliğ.

9 Seri IV: No: 54 Kurumsal Yönetim İlkelerinin Belirlenmesine ve Uygulanmasına İlişkin Tebliğ.

10 Turan, Kamil; *İşçilerin Yönetime Katılması ve Türkiye Uygulaması*, Emel Matbaacılık Sanayii, Ankara, 1973.

11 Mihçioğlu, Cemal; "Türkiye'de Yönetime Katılma", Seyfi Demirsoy Sosyal Politika Haftası 11-14 Ocak 1983 sunulan bildiri.

12 Taşkent, Savaş; *Türkiye'de İşçinin Yönetime Katılması, İşçinin Yönetime Katılması Semineri*, Belediye-İş Sendikası yayını, İstanbul, 1994.

13 Savul, Güven; "Avrupa Birliği'nde İşçilerin Kârdan Pay Alması ve Benzer Uygulamalar", *TÜRK-İŞ Dergisi* Sayı:390'a ek, Ankara, 2010.

2011 Yılı İşgücü Piyasası

Enis BAĞDADIOĞLU

TÜRK-İŞ Araştırma Müdür Yardımcısı
enisbagdadioglu@gmail.com

Ülkede uygulanmakta olan ekonomik ve sosyal politikaların önemli bir göstergesi işgücü piyasası verileridir. Türkiye işgücü piyasasının yapısı ve işleyişi, özellikle yaşanan küresel kriz döneminde işten çıkarmaların artması ve işsizliğin yaygınlaşmasıyla ön plana çıkmış ve tartışma konusu edilmiştir.

Ülkemiz işgücü piyasasının başlıca sorun alanları; istihdam ve işgücüne katılma oranlarının genel olarak ve özellikle kadınlarda düşüklüğü, AB ülkeleri ile kıyaslamada temel alınabilecek ölçüt olan tarımdışı işsizlik oranındaki düzey, gençlerin işsizliği, tarımın istihdam içerisindeki payının yüksekliği, kayıt dışı istihdamın büyüklüğü, işgücünün eğitim düzeyindeki yetersizlikler olarak dikkati çekmektedir.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından açıklanan “Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2011” yıllık sonuçları, son bir yıl içinde işgücü piyasasında meydana gelen gelişmeleri ortaya koymaktadır. Temel veriler kapsamında ve ana hatlarıyla işgücü piyasasındaki gelişmelere bakıldığında; 2011 yılı itibarıyla istihdamın arttığı, işsizliğin gerilediği, işgücüne katılma ve istihdam oranının yükseldiği, genç nüfusta işsizlik oranının düştüğü, kayıtdışı çalışanların oranının bir önceki yıla göre azaldığı bir “olumlu bir tablo” ortaya çıkmaktadır.

Kalkınma Bakanlığı’nca hazırlanan ve 2011 Ekim ayında yayımlanan Orta Vadeli Program (2012-2014)’ verilerine bakıldığında; 2011

Tablo: Türkiye’de İşgücü Durumu (Yıllık)
(Bin Kişi, Yüzde)

	2010	2011
Kurumsal olmayan nüfus	71.343	72.376
15 ve daha yukarı yaştaki nüfus	52.541	53.593
İşgücü	25.641	26.725
İstihdam edilenler	22.594	24.110
İşsiz	3.046	2.615
İşgücüne katılma oranı	48,8	49,9
İstihdam oranı	43,0	45,0
İşsizlik oranı	11,9	9,8
Tarım dışı işsizlik oranı	14,8	12,4
Genç nüfusta işsizlik oranı	21,7	18,4
İşgücüne dahil olmayan nüfus	26.901	26.867

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi

yıl ortalaması nüfus 73 milyon 950 bin kişi, işgücüne katılma oranı yüzde 49,9, istihdam düzeyi 23 milyon 925 bin kişi, istihdam oranı yüzde 44,7 ve işsizlik oranı da yüzde 10,5 olarak öngörülmüştü.

Öngörü böyle olmasına karşın, sadece temel alınan nüfustaki azalmanın olumlu etkisiyle, işgücüne katılma oranı değişmeden, bir önceki yıla göre istihdam edilenlerin sayısı artmış ve işsizlik azalmıştır.

Nüfus ve İşgücü

2011 yılında Türkiye nüfusu bir önceki yıla göre 1 milyon 33 bin kişi artarak 72 milyon 376 bin kişiye ulaşmıştır. Çalışma çağındaki nüfus (15 ve daha yukarı yaş) ise 1 milyon 52 bin kişi artmıştır. Diğer bir ifadeyle 2011’de ülke nüfusu yüzde 1,45 oranında artarken iktisaden faal nüfustaki artış yüzde 2,0 oranında gerçekleşmiştir. Ancak istihdamdaki artış yüzde 6,7 oranında olmuştur.

İşgücüne Katılma Oranı

Türkiye’de işgücüne katılma oranı 2011 yılı ortalaması olarak yüzde

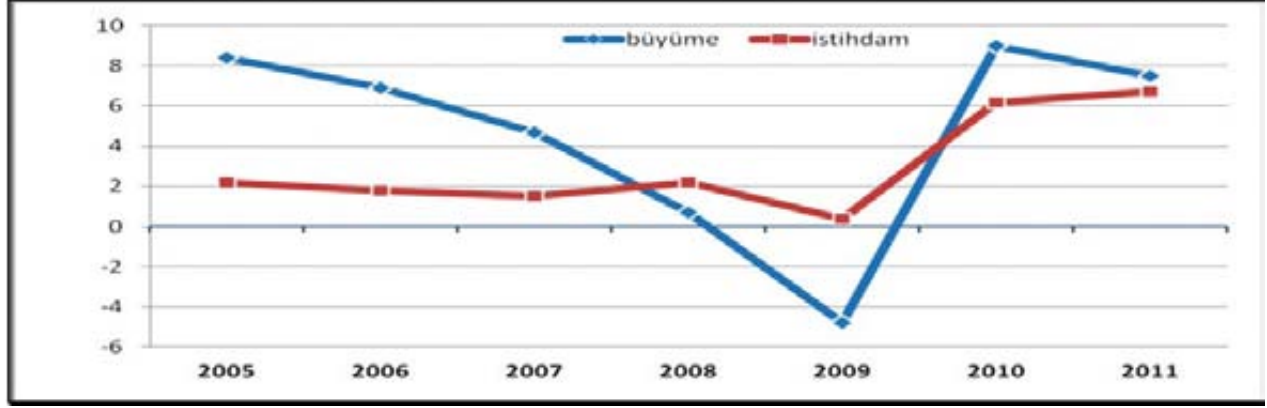
49,9 oranıyla AB ülkeleri ortalaması ve AB 2020 hedeflerine göre çok düşüktür. Türkiye’de işgücüne katılım oranının düşük olmasının önemli bir nedeni, kadınların işgücüne katılımının özellikle kentsel alanlarda oldukça az olmasıdır.

İstihdam

Türkiye’nin temel sorunu istihdam edilenlerin sayısının az ve yeni istihdam sağlanmasındaki yetersizlikler olduğu bilinmektedir. Türkiye ekonomisinde son yıllarda gözlenen güçlü büyüme performansına rağmen, istihdam yaratma kapasitesinin düşük olması dikkati çeken bir özellik olmuş ve “istihdamsız büyüme” diye tanımlanabilecek bir durum ortaya çıkmıştır.

Tablodan da görüleceği üzere, 2005-2007 döneminde GSMH reel artışı nispeten yüksek olmasına karşın istihdam edilenlerin sayısı fazla değişmeden 20 milyon civarında kalmış, 2008 yılında ve sonrasında yaşanan küresel krizin etkisiyle büyüme hızı gerilemesine ve düşme-

Şekil: Ekonomik Büyüme ve İstihdam Artışı (Yüzde)



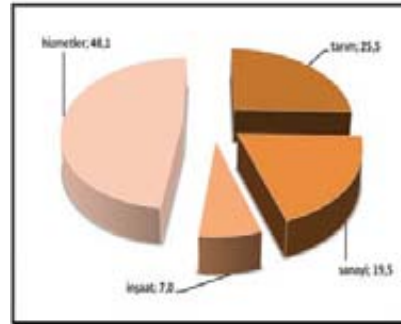
sine rağmen istihdam artışı devam etmiştir. 2010 yılında gerçekleşen yüzde 9,0 oranındaki büyüme hızının da etkisiyle istihdam edilenlerin sayısı 22,6 milyon kişi olmuştur. 2011 yılında ise istihdam edilenlerin sayısı bir önceki yıla göre 1 milyon 516 bin kişi artarak 24 milyon 110 bin kişiye ulaşmıştır.

2011 yılı itibariyle istihdam edilenlerin sektörel dağılımı yüzde 48,1 ile hizmetler sektörü ağırlıklıdır. İstihdam edilenlerin yüzde 25,5'i tarımda, yüzde 19,5'i sanayide ve yüzde 7'si ise inşaat sektöründedir. Tarım sektöründe istihdamın ağırlığı Avrupa Birliği ülkelerine kıyasla fazladır.

Bir önceki yıla göre istihdama katılan 1 milyon 516 bin kişinin 460 bini tarım sektöründedir. Sanayi

sektöründeki istihdam artışı 208 bin kişi olurken, hizmetler kesimi 600 bin kişi ile en fazla istihdam yaratan sektör olmuştur. İnşaat sektöründeki artış bile sanayi sektöründen fazla 245 bin kişi olmuştur.

Şekil: Sektörel İstihdam (2010 Yılı)



Kaynak: TÜİK

Türkiye'de istihdam edilenlerin 2011 yılı itibariyle işteki durumuna bakıldığında; ücretli-yevmiyeli sayısının 14 milyon 876 bin kişi ile toplam istihdam edilenlerin yüzde 61,7'sini oluşturduğu görülmektedir. "Ücretsiz aile işçisi" olarak tarım kesiminde çoğunluğu kadın ve çocuk olarak çalışanların sayısı 3 milyon 303 bin kişidir. Bu kesim, özellikle kriz dönemlerinde istihdamdaki artışı açıklamakta kullanılan bir çalışma biçimi olmaktadır. Nitekim 2011 yılında ücretsiz aile işçisi 220 bin kişi artmıştır. Türkiye'de küçük esnafın simgesi konumunda olan "kendi hesabına çalışanlar" sınıflamasında istihdam edilenler 2011 yılı itibariyle 4 milyon 687 bin kişi olurken, işveren olarak çalışanlar ise 1 milyon 244 bin kişidir.

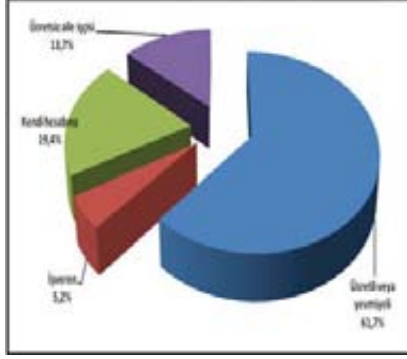
Tablo: Büyüme ve İstihdam

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
GSYH (Yıllık Reel Yüzde Değişim)	8,4	6,9	4,7	0,7	-4,8	9,0	7,5*
İstihdam Artışı (Yüzde Değişim)	2,2	1,8	1,5	2,2	0,4	6,2	6,7
İstihdam	20.067	20.423	20.738	21.194	21.277	22.594	24.110

Kaynak: TÜİK

* 2011 büyüme hızı tahmindir.

Şekil: İşteki Duruma göre İstihdam



Kaynak: TÜİK

İşsizlik

Ülkemizde uzun yıllar yüzde 6-8 civarında seyreden yıllık ortalama işsizlik oranı 2001 krizi sonrası yüzde 10'lar düzeyine yükselmiş, 2008 yılında başlayan küresel kriz sonra-

sında ise yüzde 14'lere tırmanmıştır. 2009 yılındaki bu zirveden sonra 2010 yılında yüzde 11, 9 olarak hesaplanan işsizlik oranı 2011 yılı itibarıyla yüzde 9,8 oranı ile tekli rakamlara gerilemiştir. Ancak ülke istihdamında yer alanların yaklaşık dörtte birinin tarım sektöründe olduğu göz önünde tutulduğunda ve bu oranın AB-27 ülkeleri ortalamasının çok üzerinde olduğu dikkate alınır, ülkemizi diğer ülkelerle ve özellikle Avrupa'da yer alan ülkelerle kıyasladığımızda tarım dışı işsizlik oranlarının esas alınması daha gerçekçi sonuçlara ulaşılmasını sağlamaktadır. 2011 yılı ortalaması olarak tarım dışı işsizlik oranı yüzde 12,4 olarak tahmin edilmiştir.

Ülkemizde genç işsizliği son yıllarda gerilemesine rağmen 2011 yılındaki yüzde 18,4 oranıyla halen yüksektir.

İşgücüne Dahil Olmayanlar

2011 yılında 26 milyon 867 bin kişi işgücüne dahil edilmemekte ve istihdam, işsizlik gibi hesaplamalar bu kesim dışarıda tutularak yapılmaktadır. İşgücüne dahil olmayanlar arasında en büyük payı ev işleriyle meşgul olan kadınlar kapsamaktadır ve 2011'de bunların sayısı 11 milyon 872 bindir. Emekli olanlar 3,6 milyon kişi ve eğitimde olanlar 4,2 milyon kişidir.

Kayıdışı İstihdam

Kayıtdışı istihdam son bir yıl içinde 367 bin kişi artmasına karşın, kayıtlı istihdamın daha fazla artması nedeniyle kayıtdışı istihdam azalmış ve 2011 yılında çalışanların yüzde 42,1'i yaptığı işten dolayı sosyal güvenlik kapsamı dışında kalmıştır. Ücretli-yevmiyeli açısından her dört işçiden biri kayıt dışı istihdam edilmektedir.



Aylık Emek Piyasası Raporu Şubat 2012

Aralık 2011 itibarıyla AB'deki işsiz sayısının 23,8 milyon olarak tespit edildiği belirtiliyor. Bunun, 2011 Martından 1,1 milyon daha fazla işsize karşılık geldiği ifade ediliyor. İşsizlikteki düşme eğiliminin tersine döndüğü vurgulanıyor.

Sonuç olarak, AB işsizlik oranının tarihinin en yüksek seviyesi olan yüzde 9,9'a ulaştığı; diğer bir ifadeyle 2011 Martından binde 5 daha yüksek bir orana çıktığı belirtiliyor. Bunun AB'deki işsizliğin düştüğüne ilişkin tahminlerin aksi yönde bir durumu ortaya koyduğu da ifade ediliyor.

AB emek piyasaları arasındaki iraksama yüksek seyrini korumaya devam ediyor. Mart 2011'den beri işsizlik göstergelerindeki aşağı yönlü eğilimin birçok ülkede tersine döndüğüne ilişkin emareler bulunmakta. On üç ayın verileri değerlendirildiğinde yalnızca yedi ülkede işsizlik oranlarının düşüşün sürdü-

ğü görülüyor. Bu yedi ülke Almanya, Romanya, Belçika, Finlandiya ve Baltık Ülkeleri olarak belirtiliyor.

İşsizlik oranları 18 üye ülkede yükselirken, bundan İngiltere, İtalya, İspanya, Fransa, Polonya gibi büyük ülkelerin yanı sıra Yunanistan, Portekiz ve Hollanda da etkilendi. Almanya'daki işsizlik oranının sürekli ve tutarlı bir şekilde düşüşü AB'nin toplam işsizlik oranının daha kötü bir hal almasını engelledi.

Genç işsizliği hala endişe verici boyutta olmasına karşın 2011 Kasım ve Aralık verileri karşılaştırıldığında önemli bir artışın olmadığı görülüyor ve oranın yüzde 22,1'de kaldığı ifade ediliyor. 2010 Aralıktan yüzde 1,1 daha yüksek olan bu oranın sayısal karşılığı 2011 Aralıkta 5,5 milyon olarak belirleniyor. Bu bir yıl öncesinden 241 bin kişi daha fazla işsiz anlamına geliyor.

AB üyesi ülkeler arasındaki önemli farklılıklar devam ediyor:

Üye ülkelerin üçte ikisine yakında genç işsizlik oranı yüzde 20'nin üzerindeyken söz konusu oranın İspanya ve Yunanistan'da yüzde 50'ye yakın olduğu vurgulanıyor. Bu oranın Almanya, Avusturya ve Hollanda'da yüzde 10'dan daha düşük olduğu ifade ediliyor.

Hali hazırdaki ekonomik görünüm işsizlik oranlarına ilişkin gelecekteki beklentilerin olumsuz olacağını ortaya koyuyor. Üçüncü sektör ve inşaat sektöründeki istihdam öngörülerinin de karamsar olduğu dile getiriliyor.

Özel istihdam büroları aracılığıyla işçi kiralama faaliyetleri daha da yavaşlamasına karşın işe alma faaliyetleri, internet üzerinden artış göstermeye devam eden emek talebi sayesinde olumlu seyrini sürdürüyor. Yeniden yapılandırma faaliyetlerinin Ocakta arttığı ve iş olanakları üzerinde açık olumsuz bir etki yarattığı vurgulanıyor.

Yüksek Vasıflılık İstihdam Olanakları Açısından Hala Önemli

Avrupa İş Olanakları Gözlem Raporunun Ocak sayısına göre, yüksek vasıflılık istihdam olanaklarına ulaşma açısından önemini koruyor. Aslında, "profesyonel" gruplar içinde iş bulanların oranının 2011'in ikinci çeyreğinde yüzde 34 arttığı vurgulanıyor. İş arayıp "yasama organlarında, kıdemli yönetici ve müdür konumunda" iş bulanların sayısının ise yüzde 25 oranında artış gösterdiği dile getiriliyor.

Kamu sektöründeki emek talebinin son dönemlerde gerileme eğilimi içinde olduğuna ilişkin veriler bulunuyor. Özel istihdam büroları

aracılığıyla geçici işçi kiralama sistemi üzerinden sağlanan iş olanaklarına ilişkin güncel veriler, emek talebinin 2011 Temmuzdan beri düştüğünü ortaya koyuyor. İş olanaklarındaki en büyük artışın yüzde 39 ile imalat sektöründe, yüzde 26 ile ticaret ve onarım/bakım sektöründe olduğu belirtiliyor.

Raporun Avrupa'da iş arayan gençlerin iş bulma fırsatlarıyla ilgili konulara ayrılan özel bir bölümü aşağıdaki bulguları ortaya koyuyor:

- Yüksek işsizlik oranına rağmen 20 milyon genç kadın ve erkek yeni bir iş buldu.

2010'da iş bulanların yüzde 48'i gençlerden oluşuyordu. Bu durum büyük oranda emek piyasasındaki hareketliliğe (yeni işe girenler, iş değiştirenler) bağlıydı.

- İş arayıp bulan gençlerin oranının yüksek vasıflı (profesyonel) işler ve hizmetler sektöründe (bankacılık, hizmet ve satış işçileri) daha yüksek olduğu tespit edilirken, gençlerin fabrika işçiliği, makine operatörlüğü gibi zanaat ve ticaretle bağlantılı geleneksel meslek gruplarında istihdamının daha sınırlı olduğu belirtiliyor.

AB Yeterli, Güvenli ve Sürdürülebilir Emekli Aylıkları İçin Planlar Hazırlıyor

Avrupa Komisyonu yeterli, güvenli ve sürdürülebilir emekli aylıklarıyla ilgili Beyaz Belgeyi yayımladı.

Söz konusu belgede, AB ve üye ülkeler emeklilik sistemiyle ilgili karşılaşılan sorunların çözümünde nasıl bir yöntem izleneceği inceleniyor. Belgede -çalışma dönemiyle emeklilik dönemi arasında daha iyi bir dengenin sağlanmasına, başka bir üye ülkeye taşınan kişinin emeklilik

haklarının korunmasına, insanların daha fazla tasarruf etmelerine yardım edip emekli aylıklarıyla ilgili verilen taahhütlerin yerine getirilmesine ve insanların emeklilik dönemine ilişkin beklentilerini elde etmesine, öncülük edecek niteliğe sahip- çalışabilecek durumda olanlar için düzenli koşulların yaratılmasına yardım edecek bir dizi girişimin başlatılması gerektiğinden söz ediliyor.

Beyaz Belge'de özellikle şu konulara ilişkin önerilerde bulunulduğu belirtiliyor:

- Yaşlı işçilerin, Avrupa Sosyal Fonu kullanılarak çalışma yaşamına devam etmelerini sağlayacak koşulların yaratılması açısından sosyal taraflar beraber çalışmalı;
- Özel emeklilik uygulamaları geliştirilmeli. Bu, sosyal tarafların teşvik edilmesi, üye ülkelerin vergi diğer teşvikleri optimize hale getirmesinin desteklenmesi aracılığıyla sağlanmalı.
- Ek emekli aylığı planlarının güvencesi genişletilmeli. Bu, Mesleki Emeklilik Önlemleri Kurumu yönetmeliğinin revizyonu aracılığıyla sağlanmalı.
- Ek emeklilik aylıkları, işgücünün hareketliliği (mobilitesi) ile uyumlu hale getirilmeli. Bu, hareketli (mobil) işçilerin emeklilik haklarını koruyacak kanuni düzenleme ve AB genelinde kurulacak bir emeklilik izleme hizmeti sistemi aracılığıyla sağlanmalı.
- Daha uzun süreli çalışma yaşamı için üye ülkeler cesaretlendirilmeli. Bu, yaşam beklentisiyle emeklilik yaşı arasındaki bağlantının kurulması, erken emeklilik olanaklarının sınırlandırılması ve kadın erkek arasındaki açığın kapatılması sayesinde gerçekleştirilmeli.
- Emekli aylıklarının yeterliliği, sürdürülebilirliği ve güvenliği denetlenmeye devam etmeli; üye ülkelerdeki emeklilik reformları desteklenmeli.

Avrupa İş Hareketliliği Bülteni

Avrupa İş Hareketliliği Bülteninin Ocak sayısına göre EURES internet sayfasında iyi fırsatlar sunan iş olanakları yer alıyor:

- Mimarlar, mühendisler ve ilgili alanlardaki profesyoneller
- Bilgisayar programcıları
- Emlak değerlendirme uzmanları ve bu alanla ilgilenenler
- Büro memuru
- Fiziki ve mühendislik bilimi teknisyenleri

Bültenin aynı sayısında, EURES internet sayfasında zirvedeki beş işin listesi yer aldı. Ocak ayı itibarıyla bu işler aşağıdaki gibi sıralanıyor:

1. Finans ve satışla ilgili profesyoneller: Almanya'da 29 bin 400, Fransa'da 3 bin 400, Belçika'da 3 bin iş olanağı.
2. Elektrik ve elektronik malzeme tesisatçı ve teknisyenleri: Almanya'da 25 bin 100, İngiltere'de 10 bin 100, Belçika'da 1500 iş olanağı.
3. Modern sağlık hizmetleriyle ilgili profesyoneller: İngiltere'de 22 bin 500, Almanya'da 10 bin, Belçika'da 3 bin 500 iş olanağı.
4. Yönetim işleriyle ilgili profesyoneller: İngiltere'de 16 bin 900, Almanya'da 8 bin 500, Belçika'da 5 bin 800 iş olanağı.
5. Makine teknisyen ve tesisatçıları: Almanya'da 25 bin, Belçika'da 4 bin 400, İngiltere'de 3 bin 500 iş olanağı.

Avrupa İş Olanakları Gözlem raporu, Avrupa iş olanakları piyasasındaki son gelişmeleri değerlendirme fırsatı sunuyor. Avrupa İş Olanakları Bülteni EURES internet sayfasında ulusal kamusal istihdam hizmetleri birimi tarafından yayımlanan iş olanaklarının çözümlemesine odaklanıyor. Bu iki bülten, 2020 Avrupa Stratejisi kapsamında başlatılan 'Yeni vasıflar ve işler için bir gündem' girişimi çerçevesinde dört ayda bir yayımlanıyor.

Genel Sağlık Sigortasının Yansımaları

100

Namık TAN

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

L Ocak 2012 itibariyle yürürlüğe giren genel sağlık sigortası yükümlülükleri, öncelikle her hangi bir sosyal güvencesi olmayanlar ile yeşil kart sahiplerini yakından ilgilendirmiştir. Genel sağlık sigortası sistemi her bir bireyi kapsama almış ve sisteme tescili olmayanlara süre verilerek önemli yükümlülükler getirilmiştir.

Sosyal güvencesi olmayanlar ile kısmi süreli veya çağrı üzerine çalışanların genel sağlık sigortası priminin ödenmesinde ölçütler belirlenmiştir. Buna göre, bu kapsamda olanların genel sağlık sigortası primlerinin ödenmesini, gelir testi sonuçlarına göre devletin veya aileden bir kişinin üstlenmesi gerekecektir.

2012 yılı birinci altı ayda yapılan gelir testi sonucunda;

- Hanede kişi başına düşen aylık gelir tutar, asgari ücretin üçte birinden (295.50 lira) az çıkarsa, genel sağlık sigortası primleri devlet tarafından ödenecektir.
- Hanede kişi başına aylık gelir tutar, 295.50 lira ile 886.50 lira arasında çıkması durumunda, genel sağlık sigortası primi aylık 35.46 lira,
- Hanede kişi başına gelir 886.50 lira ile 1773 lira arasında çıkması durumunda genel sağlık sigortası primi aylık 106.38 lira,
- Hanede kişi başına gelir 1773 liradan fazla çıkması durumunda genel sağlık sigortası primi aylık 216.76 lira.

Genel sağlık sigortası tescili yapılan kişi tarafından ödenecektir.

Genel Sağlık Sigortasında Bilinmesi Gereken Yükümlülükler

1. **Sosyal güvencesi olmayanlar:** Sosyal güvenlik kuruluşlarına kayıtları olmayanlar, Ocak 2012 sonuna kadar ikamet ettikleri il veya ilçelerdeki Sosyal Yardım ve Dayanışma Vakıflarına müracaat ederek gelir testi isteminde bulunacaklardır. Gelir testi yaptırmayanlar iki asgari ücret tutarında gelire sahipmiş gibi değerlendirilecek ve 212.76 TL genel sağlık sigortası primi ödemekle yükümlü sayılacaktır. Bu bakımdan, sosyal güvencesi olmayanların Ocak 2012 sonuna kadar gelir testini yaptırmaları son derece önemlidir. Hanede kişi başına düşen gelir, asgari ücretin üçte birinden az olması durumunda, genel sağlık sigortası primleri devlet tarafından karşılanacaktır.



2. **Yeşil kart sahibi olanlar:** Kartlarındaki vizeleri dolana kadar bir işlem yapılmayacaktır. Yeşil kart sahibi olanların vizeleri dolduğu tarihten sonraki bir ay içerisinde Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfına müracaat etmeleri bir zorunluluk olduğundan, gelir testi araştırmasını istemeleri ve buna göre işlem yapturmaları gerekmektedir. Hanede kişi başına düşen gelir, asgari ücretin üçte birinden az olması durumunda, genel sağlık sigortası primleri devlet tarafından karşılanacaktır.

3. **Kız çocukları:**

a) 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun yürürlüğe girdiği tarihte (1 Ekim 2008) ilgili kanunları gereği bakmakla yükümlü olunan kız çocukları (yaş

koşulu aranmaksızın) bu Kanun gereğince de bakmakla yükümlü olunan kişi sayılacaktır. Ancak, durumlarında değişiklik olduğunda (evlenme, boşanma, işe girme, işten çıkma) sağlık hizmetlerinden yararlanma koşulları bu Kanun hükümlerine göre yeniden belirlenir. Kız çocuklarının durum değişikliklerinin ortadan kalkması halinde, bu kişiler tekrar ilgili kanunlarına göre bakmakla yükümlü olunan kişi sayılacaktır.

b) 1 Ekim 2008 sonrasında ilk defa genel sağlık sigortasından yararlanan kız çocukları, erkek çocukları ile aynı statüye bağlanmış, eğitim görmemesi durumunda 18 yaşını doldurması ile birlikte anne ve babası üzerinden sağlık yardımı almasına son veriliyor ve genel sağlık primi ödenmesi getiriliyor. 1 Ekim 2008 sonrası ilk defa anne ve babası üzerinden sağlık yardımı alan kız ve erkek çocukların eğitimlerine devam etmesi durumunda lise eğitimi için 20 yaş, yüksek öğretim eğitimi için 25 yaşa kadar bakmakla yükümlü kişiler olarak değerlendiriliyor.

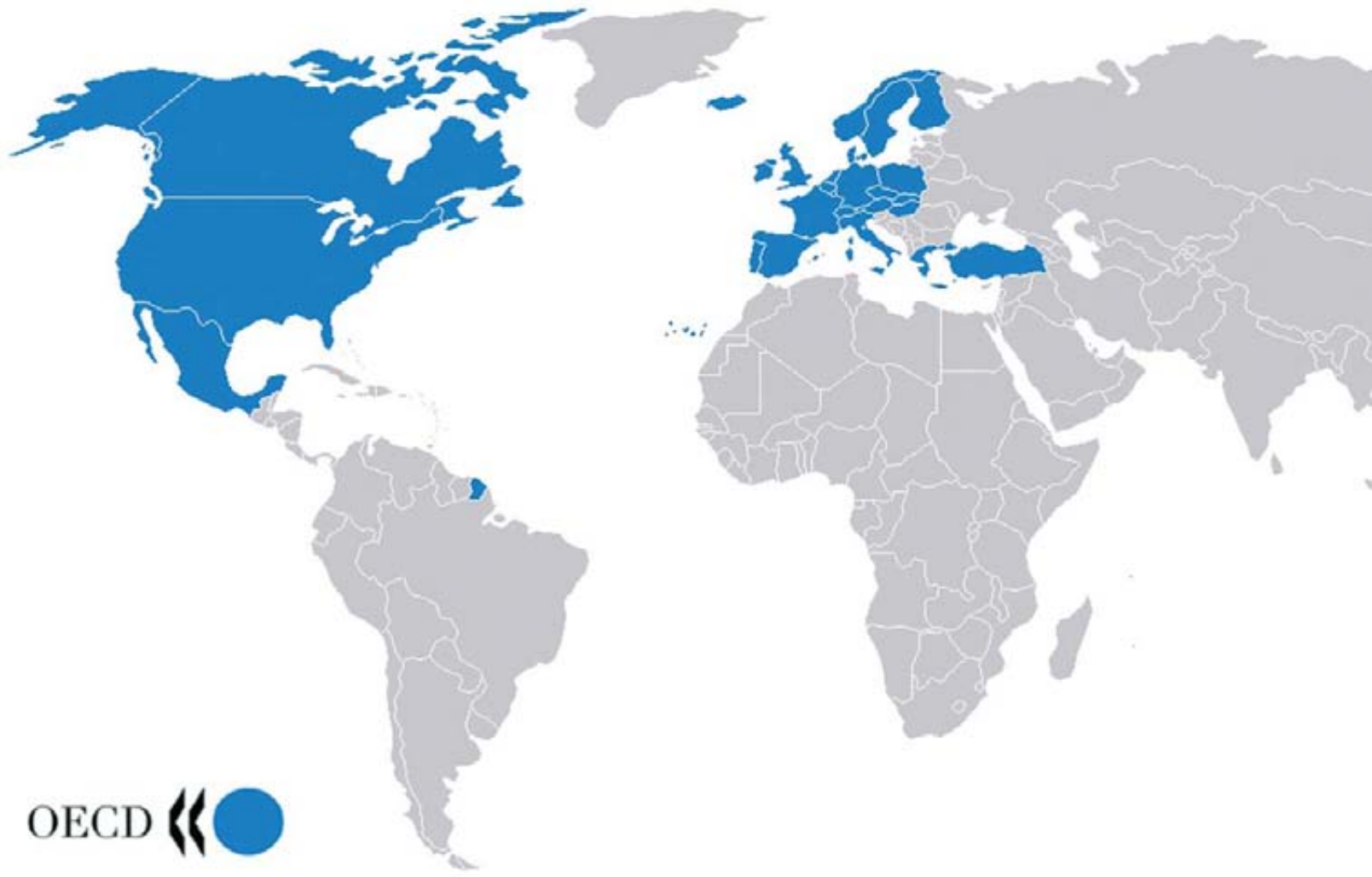
4. **Kısmi Süreli Çalışanlar:** 4857 sayılı İş Kanunu'nun 13 ve 14 üncü maddelerine göre kısmi süreli veya çağrı üzerine yada ev hizmetlerinde 30 günden az çalışması durumunda, sigortalıların tercih edeceği iki seçenek bulunmaktadır:

a) Eksik günlerin isteğe bağlı sigorta ile tamamlanabilir. Böylece, eksik günlerin

emeklilik ve genel sağlık sigortası primleri birlikte ödendiğinden, gelir testine başvurulmayacaktır. Söz konusu primler, asgari ücret üzerinden de ödenebilir ve emeklilikte aranan prim gün sayısına katkı da sağlamış olunur.

b) İsteğe bağlı sigorta ile eksik günlerin tamamlanmaması durumunda, genel sağlık sigortası priminin ödenmesi gelir testine göre belirleneceğinden, sosyal dayanışma ve sosyal yardımlaşma vakfına başvurulması da bir zorunluluktur. Hanede kişi başına düşen gelir, asgari ücretin üçte birinden az olması durumunda, genel sağlık sigortası primleri devlet tarafından karşılanacaktır. Hanede kişi başına gelir, asgari ücretin üçte birinden fazla ise, sigortalı tarafından genel sağlık sigortası primi ödenecektir.

5. **İşsizlik Sigortası:** İşsiz kalan sigortalılar, işsizlik ödeneğine hak kazanmışsa, ödeneğin sona erdiği tarihten itibaren bir ay içerisinde sosyal dayanışma ve yardımlaşma vakfına başvurmak durumundadır. İşsizlik ödeneğine hak kazanamayan işten çıkarılan sigortalılar ise, son bir yıl içerisinde 90 gün primlerinin olması durumunda, 10+90 günün bitiminden itibaren bir ay içerisinde sosyal dayanışma ve sosyal yardımlaşma vakfına başvurmaları da bir zorunluluktur. Hanede kişi başına düşen gelir, asgari ücretin üçte birinden az olması durumunda, genel sağlık sigortası primleri devlet tarafından karşılanacaktır.



OECD Verileri İle Türkiye

Uğraş GÖK

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

Ülkemizin sahip olduğu kaynak ve olanakların en verimli biçimde değerlendirilmesi sürdürülebilir ekonomik ve sosyal kalkınmanın sağlanabilmesi açısından önem taşımaktadır. Küreselleşme ve yaşanan ekonomik krizin ardından ortaya çıkan tablo değerlendirildiğinde ve ülkemizde sürdürülen çalışmalar diğer ülkelerle kıyaslandığında daha anlamlı sonuçlar elde edilebilecek ve gelecek çalışmalara daha iyi yön verilebilecektir. Ülkenin içinde bulunduğu şartların belirli bir zaman aralığında gösterdiği gelişme ve değişimin yanı sıra, bel-

ki de daha da önemlisi, diğer ülkeler karşısındaki durumu olmaktadır.

OECD'nin "Factbook 2012" başlıklı çalışması içinde yer alan veriler; nüfustan makro ekonomik eğilimlere, eğitimden sağlığa, enerjiden yaşam süresine, fiyat gelişmelerinden işgücü piyasalarına kadar birçok alanda "durum tespiti" yapmaya olanak sağlamaktadır. Söz konusu çalışmada ana hatlarıyla aşağıdaki tespitler yer almaktadır.

- Türkiye, 2010 yılı itibarıyla Amerika, Japonya, Meksika ve Almanya'dan sonra 76.936.000 olan toplam nüfusu ile OECD ülkeleri arasında en kalabalık beşinci ülkedir. AB üyesi ülkeler içinde ise Almanya'dan sonraki en kalabalık ülkedir. 2020 yılında 85.950.000 ile AB

içerisinde ilk sırayı alacağı tahmin edilmektedir.

- Türkiye, 2009 yılı OECD verilerine göre, kişi başına düşen 14.218 USD milli gelir ile son sırada yer almaktadır. OECD ortalaması aynı yıl itibarıyla 33.023 USD'dir.
- Tüketici fiyatları endeksi, tüm kalemler dikkate alındığında 2010 yılı itibarıyla Türkiye'de yüzde 8.6 oranında artış göstermiştir. Aynı yıl OECD ortalaması yüzde 1.9 oranındadır. Sadece gıda fiyatları dikkate alındığında bu oran yüzde 10.6 olmuştur, OECD ortalaması ise yüzde 1.2 oranındadır. Bu rakamlarla Türkiye, OECD ülkeleri içerisinde en fazla artışa sahip ülke konu-



mundadır. Enerji fiyatları açısından tüketici fiyatlarındaki artış oranı yüzde 10.5'dir. Türkiye bu oranla en fazla artış gösteren 9. ülke olmuştur. 2010 yılına kadar geçen üç yıllık süre içerisinde yıllık enflasyon Türkiye, Meksika, Macaristan ve İzlanda dışında kalan OECD ülkelerinde yüzde 4.5'in altında olmuştur.

- OECD üyesi ülkeler arasında nükleer enerji kullanarak elektrik üreten 18 ülke (Belçika, Kanada, Çek Cumhuriyeti, Finlandiya, Fransa, Almanya, Macaristan, Japonya, Kore, Meksika, Hollanda, Slovakya Cumhuriyeti, Slovenya, İspanya, İsveç, İsviçre, İngiltere, ABD) bulunmaktadır.
- Türkiye çalışma yaşındaki nüfusun istihdam oranı konusunda OECD üyesi ülkeler içinde en düşük orana sahip ülkedir. 2010 yılı itibarıyla Türkiye'de toplam istihdam oranı yüzde 46.3'dür. 2010 yılı OECD verileri erkekler

için yüzde 66.7'yi gösterirken kadınlar için yüzde 26.2'dir. Türkiye bu oranla OECD ülkeleri arasında en düşük kadın istihdamına sahip ülkedir.

- Bu konuda Türkiye açısından önemli başka bir 2010 yılı verisi de 55-64 yaş arasında ve istihdamda olan kişilerle ilgilidir. Türkiye 55-64 yaş aralığında istihdamda olanlar açısından yüzde 29.6 ile en düşük orana sahip ülkedir.
- Toplam istihdam içerisinde yarı zamanlı çalışanlar değerlendirildiğinde; OECD 2010 verilerine göre Türkiye, yüzde 11.5 ile Macaristan, Slovak Cumhuriyeti, Çek Cumhuriyeti, Estonya, Polonya, Yunanistan, Portekiz, Slovenya ve Kore'nin üzerinde yer almaktadır.
- Yine 2010 yılı OECD verilerine göre, toplam istihdam içerisinde kendi nam ve hesabına çalışanlar bakımından Türkiye son yıllarda düşüş gösterse de yüzde 39.1 ile en üst sırada yer alıyor. Kendi nam ve hesabına çalışanlar grubu içerisinde kadınların erkeklerden fazla olduğu sadece iki ülke var; Türkiye (yüzde 49.3) ve Meksika.
- OECD 2010 yılı verilerine göre, Türkiye'de bir çalışan yılda 1877 saat çalışıyor. Bu rakamla Türk işçisi, Kore, Şili, Çek Cumhuriyeti, Polonya, Estonya, Macaristan işçisinin ardından OECD içerisinde en fazla çalışan 7. işçidir.
- İşsizlik oranı OECD üyesi ülkeler ortalaması olarak 2010 yılında artarak yüzde 8.6 olmuştur. En düşük işsizlik oranları yüzde 3.5 ile Norveç'te ve yüzde 3.7 ile Kore'dedir. En yüksek işsizlik oranı ise yüzde 20.1 ile İspanya'da ve yüzde 16.8 ile

Estonya'dadır. Türkiye'de bu oran yüzde 10.6'dır. İşgücüne dahil olan Türk erkeklerinde işsizlik oranı yüzde 10.4 iken bu oran Türk kadınlarında yüzde 11.4'dür.

- Ancak 2010 yılı için toplam istihdam içinde uzun dönemli (12 ay ve daha fazla) işsizlik verilerine göre, OECD ortalaması yüzde 32.4'dür. Bu oran Türkiye'de yüzde 28.6'dır.
- OECD 2009 yılı verilerine göre 15-19 yaş aralığında eğitim ve istihdamda olmayan gençler açısından Türkiye yüzde 28.7 ile ilk sırada yer almaktadır. 20-24 yaş grubu arasında yine ilk sırada yer alan Türkiye'de bu oran yüzde 46.1'dir.
- OECD 2009 yılı verilerine göre en kısa yaşam beklentisi olan 73.8 yıl ile Türk'lerdir. Bu oran kadınlarda 76.1 iken erkeklerde 71.5 yıldır. Ayrıca, Türkiye alkol kullanımında son sıralarda ve sigara tüketiminde ilk sıralarda yer almaktadır. Her bin kişiye düşen doktor ve hemşire açısından da Türkiye yine son sıralarda yer almaktadır.
- OECD 2009 yılı verilerine göre, Türkiye'de doğan her bin bebekten 13.1'i ölürken, OECD ülkelerinde ortalama bin bebekten 4.4'ü ölümle sonuçlanmaktadır. Türkiye bu oranla binde 14.7 olan Meksika'dan sonra sondan ikinci sırada yer almaktadır.

OECD Ülkeleri: Avusturya, Belçika, Kanada, Danimarka, Estonya, Fransa, Almanya, Lüksemburg, Hollanda, Norveç, Portekiz, İspanya, Yunanistan, İzlanda, İrlanda, İtalya, İsveç, İsviçre, Türkiye, İngiltere, ABD, Avustralya, Çek Cumhuriyeti, Finlandiya, Macaristan, Meksika, Japonya, Yeni Zelanda, Polonya, Portekiz, Slovakya, Slovenya, Güney Kore, Şili.

OECD Kaynaklarına Göre Türkiye

OECD'nin "Daha İyi Yaşam İçin Daha İyi Politikalar" başlıklı 2011 yıllığında ülkelerden bazı manzaralara yer verildi. Yılıktaki verilere göre Türkiye'de,

- GSYİH 1960-2009 yılları arasında yüzde 726 arttı,
- İşsizlik oranı 1960 yılında yüzde 9,5 iken 2009 yılında yüzde 14 oldu,
- Kadınların işgücüne katılımı 1960-2009 yılları arasında 1.9 puan azalarak yüzde 27,6 oldu,
- Nüfus 1960-2009 yılları arasında yüzde 176 artarak 75.643.000 oldu,
- Nüfusa göre yoksulluk oranı 2009 yılında yüzde 17,5 oldu,
- GSYİH'dan sağlığa ayrılan pay 1960-2009 arasında 3.8 puan artarak yüzde 6 oldu,
- Kendi nam ve hesabına çalışanların toplam istihdam içerisindeki payı 1960-2009 yılları arasında 22 puan azalarak yüzde 39 oldu,
- İşçi başına yıllık çalışma saati 1960-2009 yılları arasında 168 azalarak 1918 oldu.

Genelde 1960 ile 2009 verilerine göre karşılaştırmaların yer aldığı Türkiye ile ilgili bölümde 2009 yılının ikinci çeyreğinden itibaren başlayan iyileşmenin 2010 yılında da güçlü bir şekilde devam ettiği ifade ediliyor. Kriz sonrası ihracatın ve tüketimin canlanması ile 2011 ve 2012 yıllarında GSYİH artışının yüzde 5'in üzerinde seyredeceği öngörülüyor. Türkiye'nin en az altı ay işsiz olan kadın ve gençleri istihdam eden işverenden ilk beş yıllık sosyal katkılardan vazgeçtiği belirtiliyor.

AR&GE harcamalarında Türkiye ve Portekiz'in 1990'ların ortasından itibaren en hızlı artışı gösterdiği (her iki ülkede de yıllık ortalama yüzde 10'un üzerinde) kaydediliyor. Yaşam süresi açısından Türkiye'nin OECD ülkeleri arasında 73.6 ile son sırada yer aldığı, ancak 1960'lardan sonra

hızla ilerleyerek diğer OECD ülkelerini yakaladığı ifade ediliyor. Türkiye'deki bebek ölüm oranının; dramatik düşüşe rağmen, yüzde 4.7 olan OECD ortalamasının dört katından fazla olduğu belirtiliyor. Kişi başına düşen doktor miktarı açısından ise Türkiye OECD ülkeleri arasında son sırada yer alıyor.

Yunanistan'a Sendikal Bakış

Yunanistan'da yaşanan gelişmelerin ardından ETUC Genel Sekreteri Bernadette Segol, 14 Şubat 2012 günü, Yunanistan İşçi Sendikaları Konfederasyonu GSEE Başkanı Yannis Panagopoulos ile buluşmak üzere Yunanistan'a gitti.

Segol, ILO ve Avrupa Parlamentosuna yapılan başvurular da dahil olmak üzere Avrupa ve Uluslararası düzeyde GSEE'nin girişimleri hakkında bilgi aldı. GSEE Başkanı Segol'e, Avrupa Parlamentosu Başkanı Martin Schultz'a bir mektup gönderdiğini ve Antlaşmalar ve Temel Haklar Şartında yer alan temel ilkeleri tahrif eden önlemlere karşı acil girişimde bulunmasını istediğini ifade etti.

Segol, yeni paketin yıkıcı ekonomik ve sosyal etkileri olduğunu, çalışma hayatı ile ilgili kurumları tasfiye ettiğini, toplu pazarlık sistemini kökünden söküp attığını, çalışanları sosyal korumadan mahrum bıraktığını, asgari ücreti yüzde 22 düşürdüğünü (yeni işe girenler/genç işçiler için yüzde 32), devleti ve tamamlayıcı emeklilik ödeneklerini azalttığını, binlerce kamu sektörü işçisi-

nin geçici olarak işine son verdiğini, devlet varlıklarının satışını öngördüğünü ve ekonomiyi daha büyük bir daralmanın içine sürüklediğini, bu durumun sosyal bütünlüğü test ettiğini söyledi.

Bu nedenlerle, yeni paketin kabul edilemeyeceğini belirten Segol, planın Yunanlılara gelecek ve ekonomik iyileşme çerçevesinde bir perspektif sunmadığını ifade etti. Sosyal tarafların, çalışma hayatına ilişkin temel kurumların korunması konusunda anlaştıklarını, ücretleri baskılamının ve işgücü piyasalarını düzensizleştirmenin rekabeti arttırmayacağı konusunda ortaklaştıklarını, ancak bunun açık bir şekilde görmezden gelindiğini belirtti. Yunanistan'a dayatılan ve sürdürülmesi mümkün olmayan ekonomik ve sosyal durumun AB ilke ve değerlerine saygı konusunda da ciddi sorunlar yarattığını vurguladı.

Segol endişelerini dile getirdikten sonra çalışanların hak ve gelirlerini korumak için gerçekleştireceği bütün eylemlerde ve Avrupa Parlamentosu ile ilgili girişiminde ETUC'un GSEE'nin yanında olacağını açıkladı.

ETUC-Avrupa Eylem Günü

29 Şubat 2012 günü Avrupa çalışanları kemer sıkma politikalarının işe yaramadığını ifade ederek, artık bu uygulamalara bir son verilmesi gerektiğini söylediler. Avrupa Sendikalar Konfederasyonu yayınladığı bildiride, kemer sıkma politikalarının durumu daha da ağırlaştırdığını, sosyal açıdan büyük hasara neden olduğunu belirtti. Avrupa istatistiklerine göre başta gençler arasında olmak üzere işsizliğin rekor düzeye ulaştığını ve her iki gençten birisinin işsiz olduğunu vurguladı.

Ayrıca, 115 milyon kişinin, bir başka ifadeyle toplumun yüzde 23'ünün yoksulluk ve sosyal dışlanma ile karşı karşıya olduğu ifade edilen bildiride reddedilen uygulamalar aşağıdaki şekilde sıralandı;

- Ücretleri düşürmek için yapılan baskılar,
- Sosyal korumanın tahrip edilmesi,

- İşgücü piyasalarının daha fazla esnekleştirilmesi,
- Kamu hizmetlerinin özelleştirilmesi,
- Emekli aylıklarının düşürülmesi,
- Sosyal dışlanma
- Toplu pazarlık ve sosyal diyalogun çözülmesi
- Finans dünyası ve spekülörler çiziksiz kurtulurken, çalışanların sorumlu olmadıkları krizin bedelini çok ağır bir şekilde ödemesi.

ETUC'un önerdiği politikalar ise yatırım ve sürdürülebilir büyümeye öncelik verilmesi, eşitsizlikle mücadele, kaliteli işler ve sosyal adalet oldu. Öneriler bildiride aşağıdaki şekilde yer aldı;

- Kaliteli işler için Avrupa iyileştirme ve yatırım planı,

- Düşük karbon, yeşil ekonomi ve iş ve büyüme yaratacak geleceğin sektörlerine dönüşen dinamik bir Avrupa sanayi politikası,
- Uzun vadede bütçe dengesinde restorasyon,
- Gençler için kaliteli iş garantisi,
- Avrupa tahvilleri ile borçların birleştirilmesi,
- Aynı zamanda yatırım politikalarını da destekleyecek olan mali işlemler vergisi,
- Sosyal haklar ve ücretlerin azaltılmasına karşı yoğunlaştırılmış mücadele,
- Şirketler için minimum vergi ile vergi tabanının düzenlenmesi,
- Temel sosyal hakların garanti altına alınması ve saygı duyulması,
- Vergi kaçırıcılara ve vergi hilelerine karşı mücadele.





Komşuda Kriz, Kemer Sıkma ve Emek Piyasalarının Islahı

106

Burak EKMEKÇİOĞLU

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

Yunanistan'ın en azından AB içerisinde kalmaya devam ettiği sürece, ülkede işçi hakları ve gelirler, mali açıdan geleceğine yön vermekte olan 'Troika'nın son-suz taleplerinden müteşekkil dipsiz bir kuyuya itilmiş vaziyette. Bunu Yunanistan sendikaları da dile getiriyor. Üstelik Yunanistan'daki mevcut hükümetin Troyka'nın (Avrupa Komisyonu, Uluslararası Para Fonu ve Avrupa Merkez Bankası) söz konusu taleplerine ilişkin itaatkâr duruşu da Yunan işçilerin Avrupa'da var olan sosyal ve siyasi medeniyetin dışına sürülmesinde etkin rol oynuyor.

'IMF tipi yapısal reformlar' olarak adlandırılabilirler ardıl devirler şeklinde uygulanan kemer sıkma

politikaları ile vergi artışları Yunan işçisi ve emeklisini adeta soyup, soğana çevirdi; onları haklarından ve gelirlerinden yoksun bıraktı.

Geçtiğimiz yılın Temmuz ayında Yunan hükümeti Troika'nın ücretler ve sosyal haklara ilişkin asgari koşulları belirleyen Ulusal Toplu Emek Sözleşmesinin lağvedilmesi konusundaki talebini resmi olarak onayladı. Hükümet kanadından konuya ilişkin yapılan açıklamada gafil avlandıkları söz konusu kuruluşlarla daha önce yaptıkları görüşmelerde böyle bir durumun gündeme gelmediği kaydedildi. Hükümet açıklamasında sözü geçen talebin çözüm ona Çalışma Bakanının ofisine elektronik posta olarak iletildiğini ifade etti. Söz konusu elektronik postada hükümetin yasamaya dair bir takım adımlar atması gerektiği, bunu yaparken de sosyal ortakların uzlaşa göstermeyeceği ulusal toplu sözleşmenin ıskartaya çıkartılmasının şart olduğu gibi ifadelerin yer aldığı daha sonradan basına sızdı.

Elbette ki burada düşünce, özel sektörde bireysel pazarlıklar üzerinden emeğin maliyetinin azaltulmasıydı. Hükümetin bu taleplere itaat etmede düşeceği en ufak bir hata ise mali yardım paketlerinin 'Troika' tarafından serbest bırakılmaması anlamına geliyor.

Ulusal Toplu Emek Sözleşmesi Yunanistan Anayasasında yer almaktadır. Ülkedeki işveren örgütleri de ağız birliği yapmışçasına konu hakkında velvele yaparak daha önce hiç kullanmadıkları kadar sert bir dille Ulusal Toplu Sözleşmeye olan muhalefetlerini haykırıyorlar. Ancak, Yunanistan'ın rekabet gücündeki düşüşün emek maliyetinden ziyade ülkedeki asgari ücretin AB ortalamasında 15. sıranın altında olması gerektiği yönünde dayatılan önlemlerden beslenen iktisadi durgunluktan ileri geldiği de işveren kesiminin konuya ilişkin kopardıkları gürültü patırtı da dikkat çeken bir başka nokta.

Söz konusu gelişme emek ve sendika karşıtı mevzuat reformu yapılması yönündeki dış baskının son darbesi oldu. İşçilerin asgari haklarını muhafaza etmesi açısından hayati önem taşıyan sektör düzeyindeki sözleşmelerin kaldırılarak yerlerine işletme düzeyinde sözleşmelerin uygulanması konusunda Yunanistan üzerinde büyük bir baskı var. Avrupa Komisyonu bu konuda gerekli adımları yeterli düzeyde atmadığı için Yunan hükümetini eleştiriyor. Ne yazık ki şu an ülkede özellikle esnek çalışma biçimlerinin en kötüsü olan azaltılmış süre ile dönüşümlü çalışmayı şart koşan bireysel iş sözleşmelerine yönelim çarpıcı biçimde artmış vaziyette. Bilindiği gibi bireysel sözleşmeler müzakere anlayışı açısından son derece olumsuz şartlar içermekte olup, sendikacılığın özünü oluşturan toplu pazarlığın da altını oyuyor.

Yine geçtiğimiz yılın Temmuz ayında Yunanistan Bakanlar Kurulu bir başka kesinti tasarısını kabul etti. Zaten bundan kısa bir süre önce de kemer sıkma yönelik bir takım ek tedbirler doğrudan uygulanmaya konmuştu. Emekli aylıklarına ilişkin dayatılan yeni kesintiler neticesinde açığa alınan devlet memuru sayısını 30 bine çıktı. Yıllık gelir üzerindeki vergiden muaf sınır da 8 bin Avro'dan 5 bin Avro'ya düşürüldü. Sıra dışı bir başka tedbir olarak daha önceden dayatılan ve 2014 yılına kadar devam edecek bir uygulama olan müstakil mülkiyet vergisi ise elektrik faturalarına eklenmek suretiyle vatandaştan toplanmakta. Üstelik bu vergi taşınmazın değeri ya da mal sahibinin gelir durumuna bakılmaksızın tüm taşınmaz sahiplerini ilgilendirmekte. Söz konusu uygulama ile İşsiz, engelli ve düşük emekli aylığı alanlar da varlıklı kesimin ödediği oranda müstakil mülkiyet vergisi ödemek zorunda bırakıldı.

Yine 2011 yılının son çeyreğinde gerek halk gerekse Yunan sendikala-

rı tarafından yapılan ciddi protestolara karşın kabul edilen orta vadeli ek kemer sıkma planı mevcut tasarruf planlarının kapsamını neredeyse ikiye katlayarak; bütçede etkili kesintiler, emekli aylıkları ve ücretlere yönelik ilave kesintiler ile yeni vergileri beraberinde getirdi. Ayrıca 50 Milyar Avro'luk bir özelleştirme programı da ivedi bir biçimde uygulamaya kondu. IMF/EC/ECB üçlüsü teftiş ekibinin mevcut kesintilerden ikna olmaması durumunda daha ağır tedbirlerin dayatılacağı da gün gibi aşikâr.

Önemli miktarda KDV artışı ve diğer dolaylı vergiler ile ücretlerin içinin boşaltılması gibi olumsuzlukları barındıran bu vergi dalgası çoğunlukla düşük gelirli vatandaş, emekli ve yaşam mücadelesi veren diğer Yunanlıları boğdu. Bununla beraber Yunan hükümeti vergi tabanının toplumun tüm kesimlerine etkin biçimde yayılması ve vergi kaçakçılığının fiilen ele alınması konusunda yetersiz kaldı.

Yapılan haksızlıklar karşısında duyulan öfke ve umutsuzluk tüm ülkeyi sarmışken tutarlı ilk tepki sendikalarından geldi. Yunanistan İşçi Konfederasyonu GSEE ile Memur Konfederasyonu ADEDY 19 Ekim 2011 tarihinde 24 saatlik ortaklaşa grev çağrısında bulundular ve bunda da başarılı oldular.

Yunan halkına dayatılmakta olan ve sosyal açıdan hiç de adil olmayan bu sert tedbirler esasında IMF, Avrupa Komisyonu ve Avrupa Merkez Bankasının acil yardım paketini serbest bırakmasının ön şartıdır. Bu tedbirler Yunan kamuoyu tarafından kalkınma ve sürdürülebilirlik beklentilerinin bastırılması olarak algılanmaktadır. Sosyal korumaya ilişkin herhangi bir hüküm olmaksızın toplumun geniş bir kesiminin gelir ve yaşam standardı tamir edilemez biçimde darbe almıştır. Ülkede ILO sözleşmelerince belirlenen temel işçi

hakları ve sosyal haklar açıkça ihlal edilmektedir.

Yunanistan dayanma sınırının sonuna itildikçe Yunan halkı da yaşamını sürdürebilmek için adeta rehin alınmıştır ve bir kez daha dünyayı sarsan ekonomik mali krizin faturasını ödemek ardıl tedbir paketleri vasıtasıyla işçiye, emekçiye bırakılmıştır.

Krizden toparlanmaya yönelik bu acımasız strateji ülkenin iflastan kurtulabilmesi için olmazsa olmaz bir gereklilik olarak gösterilmektedir. Yunan sendikalar IMF/EC/ECB 'Troyka'sının krizden çıkış için Yunanistan'a dayattığı reçetenin haşin bir kemer sıkma ile tavsiyeye dayalı özelleştirmeler ve özellikle emek piyasasının yapısını kökten değiştirecek yapısal reformlardan meydana geldiğini ifade ediyorlar. Söz konusu dayatmaların Yunan ekonomisinin yapısı ve kendine has bir takım özellikleri dikkate alınmadan yapıldığı, mümkün olmayan mühletler ve miktarlara dayalı hedeflerin Yunan halkının önüne konduğunu belirtiyorlar.

Kemer sıkma tedbirlerinin finans piyasalarının baskısı altında sosyal taraflara danışılmadan alelacele bir biçimde kabul edildiği, yapıcı sosyal diyalog sürecinin açık biçimde bozulduğu da sendikaların dile getirdiği bir başka önemli konu.

Aynen 1980'lerde yaşanan borç krizi ya da 1990'lardaki Asya kaplanları durumunda tecrübe dildiği üzere IMF bu kez AB'yi de arkasına alarak doğabilecek siyasi ve sosyal etkilere bakmadan Yunanistan halkına yaptırımlarda bulunuyor. Bu bağlamda açıkça görülmektedir ki, Yunanistan ve IMF/EC/ECB'nin kredi mekanizması koşullarına tabi olan ya da olacak tüm ülkeler adeta üzerinde endüstriyel ilişkilerin kökünden yok edilmesi konusunda çalışılan denekler olarak kullanılmaktadır. Yunan sendikalar göre

günümüz Avrupa'sı hiçbir sosyal koruma olmaksızın tüm yükü işçilerin omuzlarına yükleyen düşey bir sarmalın içerisinde.

Sendikalar kemer sıkma politikalarının uygulanmaya başladığı ilk andan beri Yunanistan'da görülen etkilerine bakıldığında çarenin derdin kendisinden daha beter olduğuna işaret ediyorlar. Şok tedavisinin tamamıyla hatalı olduğuna dikkat çekiyorlar.

Nitekim AB ile IMF'nin ortaklaşa borç düzenneği ülkeyi tasarrufun iktisadi durgunluğu beslediği bununla kalmayıp daha ağır tasarruf tedbirlerinin dayatıldığı, yeni vergilerin getirildiği acımasız bir kapanın içine düşürdü.

Uygulanan sözde 'şok tedavisi' Yunan finans piyasalarının sürdürülebilir bir rotaya sokulması konusunda başarısız oldu. Bu yöntem insani ve sosyal açıdan büyük bedeller karşılığında tüm ekonomik göstergelere zarar verdi. 'Eurozone' olarak bilinen Avro Bölgesi ne yazık ki ortak para birliğini dengelemeyi becerememiştir. Yunan halkı büyüme olmadan da bütçesel açıdan iyileşme olabileceği masalları ile avutuldu. İşsizlik ve iflaslar yüzünden halkın dayanma gücü kalmadı.

İşsizlik oranı öylesine artmıştır ki emsali görülmemiş boyutlara ulaşmıştır. 2009-2011 yıllarını kapsayan 3 yıllık dönemde %95 artışla bir önceki dönemin iki katına çıkmıştır. 2011 sonu itibarıyla Yunanistan'daki işsizlik oranı %23'e ulaşmıştır 2012 ve 2013 yıllarında gerçekleştirilmesi planlanan kamuda 150,000 pozisyonun kapatılması ile işsiz sayısının 1 milyonun üzerine çıkacağı tahmin edilmektedir. Bu olası durum Yunanistan'ı 1950 seviyelerine geri götürecektir.

Durum gerçekten ciddidir;

- Genç işsizlik oranı yüzde 43'lerde seyretmektedir. Her iki gençten biri işsizdir.

- Kadınlar arasında işsizlik oranı yüzde 18'lik bir oran ile tarihi seviyeye ulaşmıştır. Erkeklerde bu oran yüzde 12 civarındadır. Kemer sıkma uygulamaları cinsiyetler arası ücret aralığını iyice derinleştirerek yüzde 20'lere taşımıştır.
- Savaş sonrası dönemde ilk kez olmak suretiyle Yunanistan işsizlik temelli iflas ile yüz yüze gelmiştir. İşsiz sayısı ekonomik açıdan faal nüfusu geçmiş durumdadır.
- İşsizlik fonundan işsizlere ödenen paralar hayati önem arz eden sosyal güvenlik fonunun içini boşaltmıştır. Şu an sayıları 1 milyon civarında olan işsize ödenen miktar sosyal güvenlik kaynağından aktarımla 5 milyar Avro'ya ulaşmaktadır.

Gelirlerdeki şiddetli kayıp mali göstergeleri kötüleştirilmiş ve yurtiçi talebi bastırmıştır. Enflasyonist baskılar talebi keskin biçimde düşürmüş, ekonominin bel kemiği niteliğindeki orta ölçekli firmaları da iflasa sürüklemiştir. Bu suretle ekonominin son kalan tüm üretim gücü de yok edilmiştir.

Her şey bir yana tek taraflı yeni bir takım hükümler ile ücretlerdeki zorunlu işsizlik katkı payı artırılmıştır. İşin tuhaf yanı devletın sosyal korumaya ilişkin yükümlülüğü artık işçilerin omuzlarına yüklenmiştir.

Kemer sıkma politikalarının uygulanmasının daha ilk yılında endüstriyel ilişkiler nicelik ve nitelik açısından en az 20 yıl geriye götürülmüştür. Geçtiğimiz yıl emek piyasasında etkili yapısal ayarlamaların gerçekleştirilebilmesi için 100'den fazla kanun hükmü bir dizi yasaya tefriş edilmek suretiyle yasalашmıştır.

Bu yapısal değişiklikler ile kalıcı, tek taraflı, nispetsiz ve sosyal açıdan

adil olmayan tedbirler daha önceden onaylanmış temel sözleşmelerin ihlal edilmesine neden olmuş, bundan dolayı da Yunanistan ILO gündemine alınmıştır. Yunan sendikalar ücretlere, toplu pazarlığın özerkliğine ya da ulusal ücret oluşturma sistemlerine yapılan doğrudan ya da dolaylı müdahalelerin kriz bahanesiyle mazur görülemeyeceğini savunuyor. Alınan tedbirler işçilerin yetki ve salahiyetlerinin geri dönülemez biçimde ellerinden alınmasına yol açmamalı, etkin bir sosyal diyalog olmadan ve de yeterli bir sosyal koruma sağlanmadan dayatılmamalıdır.

AB ve IMF ikilisinin krizden çıkış stratejisi Yunanistan ve benzer durumdaki ülkelere yardım etmekten ziyade sorumsuz kredi politikalarının bedelini ödemekte olan Avro-Bölgesi bankalarını içine düşükleri durumdan kurtarmaya yöneliktir. Neticede dünya üzerindeki ülkelerin büyük çoğunluğu mali kapitalizm ürünü, yapısal olarak yozlaşmış bir sistemle karşı karşıya. Zaten Yunanistan'ın içine düştü borç krizi de kendi içyapısındaki kusurlardan kaynaklanıyor. Ancak yerel hükümetlerin büyümeyi finanse edebilmek amacıyla döviz karşılığı tahvil ihraç etmesi ile beslenen finans kapitalinin yıkıcı idaresi ve AB'nin bu gidişe tutarlı bir yanıt verememesi sonucunda Yunanistan'ın içine düştüğü kriz zapt edilemez bir hal almıştır.

Uzun vadede de olsa Yunanistan için ufukta iflas senaryoları ile beraber sosyal açıdan daha derin bir gerileme gözükmemekte. Bu bakımdan başta sendikalar olmak üzere tüm sivil toplum kuruluşları ile toplumun tüm duyarlı kesimleri için şu an en önemli mücadele ekonominin devletin müstakil idaresine geri iade edilmesi için çabalamaktan ibaret görünüyor. Öte yandan insanların geçiminin temini ve işçilerin korunması için de sendikaların rollerini etkin biçimde oynamaları gerekiyor.

ILO Küresel İstihdam Eğilimleri 2012 Raporu



Özet Çeviri: **Güven SAVUL**

TÜRK-İŞ Uzman Yardımcısı
guvensavul@turkis.org.tr

Dünya önümüzdeki on yıl için de 600 milyon yeni iş olanağı yaratmak zorundadır

Dünya 2012 yılına iş olanaklarına ilişkin ciddi sorunlar ve insan onuruna yakışır işlerdeki önemli eksikliklerle girmektedir. Küresel emek piyasalarında üç yıl süren kriz koşullarının ardından ve ekonomik faaliyetlerin daha da olumsuz bir hal alacağına ilişkin beklentilere karşın, küresel işsizlik krizin başlangıcından beri 27 milyon kişi artarak 200 milyona ulaşmıştır. Diğer yandan, önümüzdeki on yılda işsizlik rakamlarında daha fazla bir artış yaşanmaması için 400 milyon yeni iş olanağına ihtiyaç duyulacaktır. Bu, toplumsal (sosyal) bütünleşmeyi inşa ederken sürdürülebilir büyümeyi yaratma anlamına da gelmektedir. Dünya önümüzdeki on yıl içinde -çoğunlukla gelişmekte olan ülkelerde günde 2 ABD Dolarına tekabül eden yoksulluk sınırının altında aileleriyle birlikte yaşayan 900 milyon işçiyi göz önünde tutarak- acilen 600 milyon verimli iş

Ocak 2012’de yayımlanan raporda, küresel krizin üçüncü aşamasına girilmesi riskinden söz ediliyor ve işsizliğe ilişkin verilerin 2016’ya kadar, kriz öncesindeki seviyesine inemeyeceğinin öngörüldüğü belirtiliyor. Küresel düzeyde yeni iş olanakları yaratma kapasitesinin düştüğü vurgulanan raporda, gençlerin yetişkinlere göre işsizlikten daha fazla etkilendiğinin altı çiziliyor. Raporda, gelişmiş ülkelerde yaşanan sorunların, göreceli olarak durumu daha olumlu görünüm sergileyen gelişmekte olan ülkeleri de “yayılma etkisi” aracılığıyla etkilediği dile getiriliyor. 2009’dan beri güvencesiz, kırılgan çalışma biçimlerinin arttığı ve 2012’de küresel düzeydeki büyümenin zayıflayacağı da raporda vurgulanıyor.

olanağı yaratma görevini üstlenmelidir.

Küresel emek piyasaları sınırlı bir gelişme göstermektedir

Emek piyasasına ilişkin var olan bu sorunlara karşın, küresel iş olanağı yaratılmasına ilişkin gündem her geçen gün daha da kötüye gitmektedir. Temel öngörüler, 2016’ya kadar küresel işsizlik oranının -küresel işgücünün yüzde 6’sı seviyesinde kalarak- değişmeyeceğini gözler önüne sermektedir. Bu durum, 2012’de dünya genelinde üç milyon daha fazla işsiz olması

veya 200 milyon olan küresel düzeydeki işsiz sayısının 2016 itibarıyla 206 milyona çıkması anlamına gelmektedir. Eğer aşağı yönlü risklere ilişkin beklentiler gerçeğe dönüşürse bu durumda küresel işsiz sayısı 2012’de hızlı bir şekilde 204 milyona ulaşabilir. Bu rakam temel alınan senaryodan en az 4 milyon daha fazla işsiz demektir ve işsizlik rakamlarının bu şekildeki artışı, 2013 yılı itibarıyla küresel düzeyde 209 milyon işsiz olacağı anlamına gelmektedir. Bu sayı temel alınan senaryodan 6 milyon daha fazla işsiz demektir. Avro borç krizinin hızlı bir şekilde çözüldüğünü savlayan

ve buna göre de küresel işsizliğin 2012'de 1 milyon 2013'te ise 1,7 milyon kişi daha az olacağını iddia eden daha olumlu bir senaryo da mevcuttur. Fakat bu senaryo, yüzde 6 civarında sabitleneceği öngörül-müş olan küresel işsizlik oranının yö-rüngesini kayda değer bir biçimde de-ğiştirecek bir etki yapmayacaktır.

Özellikle gençler krizden olumsuz yönde etkilenmektedir

2011'de 15-24 yaşları arasında-ki genç işsizlerin sayısı 2007'den itibaren 4 milyon kişi artarak 74,8 milyona ulaşmıştır. Küresel düzey-deki genç işsizlik oranı yüzde 12,7 ile kriz öncesindeki seviyesinden iki kat daha fazla artmıştır. Küresel düzeyde gençler yetişkinlere göre üç kata daha fazla işsizlikle karşı-laşma durumuyla karşı karşıya ka-lırlar. Bunun yanı sıra 6,4 milyon gencin iş bulma umudunu yitirerek emek piyasasında bir iş aramaktan vazgeçtiği de tahmin edilmekte-dir. Diğer yandan istihdam edilen geçlerin çoğu geçici sözleşmelerle yarı zamanlı işlerde çalışmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde gençlik büyük oranda çalışan yoksulların kapsamına girmektedir. İşsiz geç-lerin sayısı ve oranının 2012'de de-ğişmeyeceği ön görülmekte, emek piyasasını terk eden geçlerin sayısı artmaya devam etmekte ve mevcut koşullar altında genç istihdamının olumlu yönde tatmin edici bir geliş-me göstereceğine dair umutların az olduğu söylenmektedir.

İşgücü katılım oranının düşmesi küresel düzeydeki işsizliğin daha olumsuz bir durumda olduğu gerçeğini maskeleymektedir

Dünya genelinde, kriz öncesi eğilimler temelinde bir değerlendir-me yapıldığında, 2011'de işgücüne katılımın beklenenden neredeyse 29 milyon daha az olduğu tespit edilmiştir. 29 milyon kişinin 22,3

milyonu yetişkinlerden 6,4 mil-yonu ise gençlerden oluşmaktadır. Bu sayı 2011'deki gerçek küresel işgücünün nerdeyse yüzde 1'ine, dünyadaki toplam işsiz sayısının yüzde 15'ine eşittir. Eğer çalışmaya elverişli tüm işçiler iş arasaydı, kü-resel düzeydeki işsizlerin sayısı 225 milyona çıkardı veya hali hazırdaki yüzde 6'lık küresel işsizlik oranı-nın aksine yüzde 6,9 olarak tespit edilirdi. Kriz öncesi beklentilerden 6 milyon daha az kişinin işgücüne katılmasıyla birlikte gelişmiş ül-kelerde ve AB bölgesinde katılım oranları düşmüştür. Sözü edilen 6 milyon kişilik kitlenin de işsizlere eklenmesi halinde bölgedeki işsizlik oranı yüzde 8,5'ten yüzde 9,6'ya yüksелеcektir.

Küresel ekonominin yeni iş olanakları yaratma kapasitesi ciddi anlamda düşmüştür

Küresel düzeyde, istihdamın nüfusa oranı, kriz süresince yüz-de 61,2'den (2007) yüzde 60,2'ye (2010) ciddi bir şekilde düşmüştür. Bu, 1991'den beri kaydedilmiş en keskin düşüş olarak tespit edilmiş-tir. Mevcut makro ekonomik tah-minler temel alındığında, ILO'nun istihdamın nüfusa oranı tahminleri 2016 yılı için çok olumlu bir gö-rünüm arz etmemektedir. ILO'nun olumsuz görünüme sahip senaryo-su, küresel düzeydeki istihdamın nüfusa oranında -2013'te en düşük düzeyine ulaşmak üzere- çift dipli bir resesyon yaşanabileceğini orta-ya koymaktadır. Olumlu yöndeki senaryonun da, küresel düzeydeki istihdamın nüfusa oranında kayda değer bir artış sağlamayacağı, bu oranın kriz öncesindeki seviyesinin oldukça altında kalacağı varsayıl-maktadır.

Asya dışındaki gelişmekte olan bölgeler, emek verimliliği artışı noktasında, yaşam

standartlarındaki dengenin bozulmasına ve yoksulluğun azaltılacağına ilişkin öngörülerin sınırlandırılmasına neden olarak, gelişmiş olan ekonomilerin gerisinde kalmıştır

Küresel ekonominin tekrar ya-vaşlaması, yaşam standartlarının yakınsamasındaki yavaşlamayı da beraberinde getirmiştir. Ülkeler arasındaki gelir seviyesinin yakın-samasının önemli bir göstergesi ola-rak, gelişmekte olan ve gelişmiş ül-kelerin emek verimliliği arasındaki açık son yirmi yılda daralmış fakat kayda değer bir seviyede kalmıştır. İşçi başına düşen çıktı miktarı ge-lişmiş ekonomiler ve AB bölgesinde 2011 yılı için 72.900 ABD Doları olarak gerçekleşirken gelişmekte olan ülkelerde aynı yılda (2011) 13.600 ABD Doları olmuştur. Bu, ülkeler arasındaki fiyat farkı düzen-lendiğinde, gelişmekte olan bir ül-kedeki ortalama işçinin üretiminin, gelişmiş bir ülkedeki işçinin yaptığı üretimin beşte birine tekabül ettiği anlamına gelmektedir.

Küresel seviyede işçiler arasındaki aşırı yoksulluğun azaltılmasına ilişkin bir gelişme kaydedilse bile çalıştığı halde yoksul olanların sayısı hala yaygın bir sorundur

Çalıştığı halde yoksul olan 900 milyon işçinin 456 milyonunun, 2011'de günlük 1,25 ABD Dolarına karşılık gelen aşırı yoksulluk sını-rının altındaki bir gelirle yaşamaya çalıştığı tahmin edilmektedir. Aşırı yoksulların sayısı 2000'den beri 233 milyon, 2007'den beri ise 38 milyon kişi azalmıştır. Yine de, küresel dü-zeydeki aşırı yoksulların toplam sayısı, -Çin'deki hızlı büyüme ve yoksulluğun azalmasına bağlı ola-rak- Doğu Asya'daki aşırı yoksul-ların sayısındaki önemli düşüşten etkilenmiştir. Çalıştığı halde yoksul olanların sayısı 2000'den beri 158 milyon 2007'den beri ise 24 milyon

artmıştır. Bunun yanı sıra, 2008'den beri çalıştığı halde yoksul oların oranındaki düşüşün yavaşladığı tespit edilmiştir. 2011'de, kriz öncesi tahminlerden 50 milyon daha fazla işçinin çalıştığı halde yoksul kalacağı beklentisi söz konusu olmuştur. Benzer şekilde, 2011'de 55 milyon daha fazla insanın aileleriyle birlikte günlük 2 ABD Dolarına karşılık gelen yoksulluk sınırının altında yaşamak zorunda kaldığı tahmin edilmektedir.

Kırılgan istihdam 2009'dan beri 23 milyon kişi artmıştır

2011'de kırılgan istihdam koşulları altında çalışan işçilerin sayısı küresel düzeyde 1,52 milyar olarak tahmin edilmektedir. Bu 2000'den beri 136 milyon 2009'dan beri de 23 milyon kişilik bir artışa karşılık gelmektedir. Kırılgan istihdam koşulları altında çalışan işçilerin sayısı 2007'den beri Doğu Asya'da 40 milyon kişi gerilemesine karşın, Sahra-Altı Afrika'da 22 milyon, Güney Asya'da 12 milyon, Güneydoğu Asya ile Pasifik Bölgesi'nde 6 milyona yakın, Latin Amerika ile Karayipler'de 5 milyon Orta Doğu'da ise 1 milyon kişi artmıştır. Dünya genelinde kırılgan istihdam koşulları altında çalışan kadınların oranı yüzde 50,5 iken, erkekler arasında kırılgan istihdam koşullarında çalışanların oranı yüzde 48,2'ye karşılık gelmektedir. Kuzey Afrika'da (yüzde 55 kadınlar, erkekler yüzde 32), Orta Doğu'da (yüzde 42 kadınlar, yüzde 27 erkekler) ve Sahra-Altı Afrika'da (yüzde 85 kadınlar, yüzde 70 erkekler) kadınlar erkeklere göre çok daha fazla bir oranda kırılgan istihdam koşulları altında çalışmaktadır.

Gelişmiş ülkelerde yeterli istihdam sağlamayan büyüme ve gelişmekte olan ülkelerdeki düşük verimlilik, kapsamlı bir toparlanmayı tehdit etmekte ve

ekonomik kalkınma öngörülerini sınırlamaktadır

Özellikle gelişmiş ekonomilerde, makro ekonomi ve emek piyasası arasında olumsuz yönde döngüsel bir ilişki olduğuna dair düşünceler artmaktadır. Yüksek işsizlik ve ücretlerin yeteri kadar artmaması mal ve hizmetlere olan talebi azaltırken bu durum işletmelerin yatırım yapma ve istihdam olanağı sağlama konusunda kararsız kalmalarına neden olmaktadır. Bu olumsuz yöndeki döngünün kırılabilmesi sürdürülebilir bir toparlanmanın kök salması sayesinde gerçekleşebilecektir. Gelişmekte olan ülkelerin çoğunda, verimlilikteki sürdürülebilir artışın sağlanması için yapısal dönüşümün –geçimlik tarım faaliyetlerinin istihdamın ana kaynağı olmaktan çıkartılması ve ihracat kazançları için dalgalı emtia piyasalarına duyulan güvenin azaltılması aracılığıyla- daha yüksek katma değerli faaliyetlere geçilmesi sayesinde gerçekleşeceği öngörülmektedir.

Küresel büyüme 2012'de zayıflayacaktır

2009'da başlayan toparlanma kısa ömürlü ve dar kapsamlı olmuş, ciddi istihdam açıkları kapatılamamıştır. 2011 yazından beri gelişmiş ülkelerde yatırım ve küresel düzeyde iş olanağı yaratma yetersizliği gibi makro ekonomik sorunlar daha da kötüleşmiştir. Mali sektör istikrarsızlığı ve ülke borçları üzerindeki belirsiz görünümün sırtında yükselen riskli primler, özel sektörün kredilere erişimini sınırlandırmış, işletmelerin ve tüketicilerin hassasiyetlerini artırmıştır. Çok az sayıda ülke uzun dönemli ciddi ekonomik ve mali sorunla karşılaşmasına rağmen, küresel ekonomi belirsizliğin gelişmiş ülkelerin dışına da yayılmasına bağlı olarak hızlı bir şekilde zayıflamıştır. Sonuç olarak dünya ekonomisi kriz öncesindeki eği-

limlere göre belirlenmiş olan patikasından uzaklaşmıştır. Hali hazırdaki bu sorunlu ortamda dahi çift dipli resesyon riski uzak bir olasılık olarak kalmaktadır.

Üç aşamalı bir kriz

Küresel ekonomik çalkantının dördüncü yılına girerken üç aşamalı bir krizin mevcut olduğuna dair kanıtlar vardır. Krizin ilk dalgası, büyümedeki toparlanmaya öncülük eden ve daralma ile daha yüksek işsizlik oranlarının oluşmasını engelleyen, koordine edilmiş önleyici bir maliye ve para politikası karması tarafından karşılanmıştır. Fakat bu durum özellikle gelişmiş ekonomilerde iş olanakları yaratılması konusunda sürdürülebilir bir toparlanmayı sağlama konusunda yetersiz kalmaktadır.

İkinci aşamada, yüksek kamu ve ülke borçları, sermaye piyasalarında güvenin sağlanması amacıyla tasarruf önlemlerinin (kemer sıkma önlemleri) alınmasına neden olmuştur. Sonuç olarak, mali önlemler etkisiz olmaya başlamış ve gelişmiş ülkelerdeki ekonomik faaliyetlere yönelik destekler para politikalarını nicel açıdan rahatlatılmasına odaklanmıştır. Maliye ve para politikalarının hem GSYİH hem de istihdam üzerindeki bileşik etkisi zayıflamıştır. GSYİH'deki büyüme 2010'da yüzde 5'den 2011'de yüzde 4'e gerileyerek küresel düzeyde düşmüştür. Gelişmiş ülkelerdeki GSYİH artışının 2011 Eylülünde IMF tarafından yapılan tahminlere göre yüzde 1,4'e inmesi beklenmektedir. Zayıflığın ilk emareleri 2011'in son çeyreğinde daha az sanayileşmiş yerlerde görülmesine rağmen, GSYİH artışının gerilemesinden 2011 boyunca büyümenin güçlü olduğu gelişmekte olan ülkeler de etkilendi.

Tasarruf önlemlerinin sıklaştırılması ve işsizliğin sürekli yük-

sek seyri krizin üçüncü aşamasına girilmesi riskini artırmaktadır. Bu aşama, bazı gelişmiş ekonomilerin büyümesinde ve istihdamında artan ikinci dip riski ve krizin başlangıcından beri ortaya çıkan emek piyasasının olumsuz koşullarını iyice kötüleştirme olasılığı taşıyan nitelikler tarafından şekillendirilmiştir.

Politika uygulama alanı daralmıştır

Krizin üçüncü aşamasında politika uygulama alanı ciddi bir şekilde sınırlandırılmıştır. Bu durum ekonomideki olumsuz gelişmeleri durdurmak bir yana yavaşlatılmasını dahi zor bir hale getirmektedir. Küresel krizin ilk aşamasında ülkeler kurtarma paketlerinin yanı sıra mali sektörü destekleme önlemlerini hızlı bir şekilde yaşama geçirmiştir. Ortaya konan çabalara karşın, ek kamusal harcamaların yüzde 90'ına yakını bankaları kurtarma amacıyla kullanılmıştır. Mali sektör yüksek derecedeki kırılma niteliğini korumaya devam etmekte ve reel sektöre borç verme kapasitesini zayıflatmaktadır. Kredi kullanımı koşulları son aylarda tekrar sıkılaştırılmıştır. Bu durum küresel ekonomik görünüme ilişkin yüksek düzeydeki belirsizlikle kısmen ilgilidir. Aynı zamanda gelişmiş ülkelerdeki ana ülke borçlarının yüksek düzeyi, bu ülkelerdeki hükümetlerin ek bir kurtarma programı uygulamalarının önünü kesmektedir.

Ekonomik koşullar, Doğu Asya ve Latin Amerika'daki yükselen ekonomilerin daha hızlı toparlanacağını ispatlamıştır. Yine de, gelişmiş ekonomilerdeki zorlukların yükselen ekonomiler üzerinde yarattığı etki (yayılma etkisi) gözle görülebilir bir durumdadır. Küresel büyümenin kaynakları krizin başlangıcından beri aşamalı bir şekilde yer değiştirmektedir. Yükselen ekonomiler her geçen gün dünya-

daki talebe daha fazla katkı yapmaktadır. Yükselen ekonomilerin kendi aralarında ticari faaliyetler, bu ekonomilerin gelişmiş ülkelere olan bağımlılığının aşamalı bir şekilde azalmasına ve büyümenin yeni merkezlerinin ortaya çıkmasına katkı yapmaktadır. Bu gelişmelerin küresel büyümeyi dengeleyip çift dipli resesyonu engelleme olasılığı vardır. Yükselen ekonomilerdeki olumlu ekonomik koşullar iş olanağı yaratılma oranlarını işgücü büyüme oranlarının üzerine çıkarmış, bu sayede yurtiçi talep özellikle Latin Amerika ve Doğu Asya'nın büyük ülkelerinde artmıştır. Her şeye rağmen, yükselen ekonomilerin gelişmiş ülkelere yaptıkları ihracata duydukları güven devam etmektedir. Diğer yandan 2011'in son çeyreğinde yükselen ekonomilerde de büyüme oranlarının yavaşladığını görmüştür. Bu noktada, hem gelişmiş ülkeler hem de yükselen ekonomilerdeki politika belirleme mekanizmaları tarafından sergilenen ortak bir çaba küresel ekonominin, büyümenin bu yeni merkezlerinden yararlanmasını sağlayabilecek ve küresel ekonominin daha fazla yavaşlamasını engelleyebilecektir.

Yatırım baskılanmıştır, yeni iş olanağı yaratılması sorunludur

Küresel görünüm üzerindeki artan belirsizlikle birlikte yatırımlar dünya geneline eşitsiz bir şekilde dağılmıştır. Gelişmiş ekonomiler ve Doğu Avrupa'da çözülemeyen mali sektör sorunları, küresel öngörülere ilişkin yüksek düzeyli belirsizlik ve hane halkının düşük tüketim eğilimi şirketlere yönelik yatırımlardaki toparlanmayı da yavaşlatmıştır. Krizin başlangıcında, şirket yatırımları tarihin en düşük seviyelerine gerilemiştir. Bu durum net sermaye stokunun sınırlandırılmasına yol açmış ve özellikle yeni iş olanakla-

rı yaratılması üzerinde olumsuz bir etki yaratmıştır. Yatırımdaki toparlanmanın yavaşlaması, iş olanakları yaratılmasının önünü keserek ilave işsizliğe neden olmuştur. Gelişmiş ülkelerin aksine yükselen ekonomiler, ortalamada sergiledikleri güçlü performans sayesinde çoktan kriz öncesi yatırım oranlarına geri dönmüştür ve bu oranların orta vadede aşılması beklenmektedir. Yatırımlardaki bu yavaşlama, gelişmiş ülkelerde yeni iş olanaklarının yaratılmasıyla ilgili sorunların bir göstergesi olmuştur. Aslında yatırımların güçlü artışı –üretim artışının da ötesinde- işsizlik oranlarının düşüşün bir göstergesiydi. Bu nokta, ILO istihdamda hızlı bir toparlanma sağlayacak yatırımların güçlendirilmesi (olası yatırımlar küresel düzeydeki GSYİH'ye dünya genelinde yüzde 2 oranında veya 1 milyar 200 bin ABD Doları katkı yapacaktır) krizden beri süregelen istihdam açığının tam anlamıyla ortadan kaldırılması için gereklidir.

Yapısal dengesizlikler istihdam artışına ilişkin orta vadeli eğilimleri olumsuz etkilemektedir

Son on yılda ortaya çıkan yapısal dengesizlikler istihdamın görünümünü daha kötü hale getirmektedir. Konut ve diğer varlık fiyatı balonları krizin ortaya çıkışındaki birincil neden olmuştur. Düzeltilmesi gereken sektörel sorunların çözümü hem ekonomiler hem de ülkeler arasındaki uzun vadeli maliyetli yeni iş olanakları yaratılması sürecine bağlıdır. Güçlü likidite artışı konut sektörü ve mali sektördeki canlanmaya öncülük etmiştir. Bu canlanma bazı ekonomilerde kaynakların süregelen yanlış dağılımına öncülük eden ve tam anlamıyla çözülmesi zaman alacak gibi görünen emek piyasasındaki yapısal sorunların yaratılmasında etkili olmuştur.

Bu konulara dikkat çekmek için ilgili politikalar küresel düzeyde koordine edilmeye ihtiyaç duyar

Uzun vadeli piyasa sorunlarına dikkat çekmek ve dünyayı daha sürdürülebilir bir toparlanma patikasına sokmak için birçok politika değişikliğine ihtiyaç vardır. İlk olarak küresel politikalar daha sıkı bir şekilde koordine edilmelidir. Krizin başlangıcında uygulanan para ve maliye politikalarının artık uygulanabilirliği kalmamıştır. Aslında, bazı ülkelerdeki kamu finansmanının sürdürülebilirliğine ilişkin kamu borçlarındaki artış ve bunu takip eden sorunlar ana ülke borçlarının artışı zorlamakta ve bu durum da daha sıkı kemer sıkma önleminin alınmasını beraberinde getirmektedir. Yine de, mali harcamalar ve likidite yaratılması temelli ülkelerarası yayılma etkisi yararlı olabilir ve –eğer bu koordineli bir şekilde kullanılırsa- küresel ekonominin yanı sıra kendi ekonomilerini desteklemek için hala manevra kabiliyeti olan ülkelere çeşitli olanaklar tanıyabilir. Koordine edilmiş bu tür kamu maliyesi önlemleri, güncel koşullarda toplam küresel talebin desteklenmesi, önümüzdeki dönemde ise yeni iş olanaklarının yaratılmasının canlandırılması için gereklidir.

“Mali sistemi onar ve yeniden düzenle...”

İkinci olarak, mali sistemin daha etkin bir şekilde onarımı ve yeniden düzenlenmesi, inanılabilirlik ve güvenilirliği yeniden tesis edip bankalara kriz süresince sorun yaratan kredi risklerinin üstesinden gelme olanağı tanıyacaktır. Tüm firmalar özellikle KOBİ’ler bundan karlı çıkacaktır. Mali piyasalarda, yurtdışı bankacılık sektöründe daha kapsamlı tasarruf önlemleri gerçekleştirilecek kapsamlı bir reform emek piyasalarına kayda değer bir şekilde

destek sağlayabilir ve ülkelerdeki koşullara bağlı olarak istihdamda yarı yarıya bir artış sağlayabilir.

“İstihdam için iyileştirme önlemlerini hedefle...”

İş olanaklarındaki artışın sağlanması amacıyla reel ekonominin desteklenmesi hedeflenmelidir. İstihdam olanakları yaratılması konusunda yaşanan bocalama ve emek gelirlerinde süregelen güçsüz artış, küresel ekonomik faaliyetin yavaşlamasının ve kamu maliyesinin daha da kötüleşmesinin merkezinde yer almaktadır. ILO’nun kapsamlı kurtarma paketlerine yönelik özel ilgisi bulunmaktadır. Bu önemler krizin ilk etkisinin görülmesinden beri ortaya çıkan işsiz sayısındaki 27 milyon kişilik bir artışın engellenmesinin yönetimini gerçekleştirememiştir. Açık bir şekilde, politika önlemleri iyi hedeflenememiş ve bu etkinliklerine göre politikalara duyulan ihtiyaç yeteri kadar değerlendirilememiştir. Aslında, gelişmiş ülkelerde farklı emek piyasası araçları konusunda yapılan tahminler, hem aktif hem de pasif istihdam politikalarının, yeni iş olanaklarının yaratılması ve gelirlerin desteklenmesi noktasında oldukça etkili olduğunu ispatlamıştır. Bir dizi emek piyasası uygulaması temelinde ülkelere ilişkin yapılan değerlendirmeler, istihdam ve gelirlerdeki artışı ortaya koymaktadır. Söz konusu emek piyasası uygulamalarının kapsamına, kamusal istihdam hizmetlerinin, kamu yararına çalışma programlarının ve girişimci teşviklerinin genişletilmesinin yanı sıra işsizlik sigortasının ve iş paylaşım programlarının genişletilmesi, asgari ücretlerin ve ücret sübvansiyonlarının yeniden değerlendirilmesi de girmektedir.

“Yatırım amacıyla özel sektörü cesaretlendir...”

Kamusal destekler iş olanaklarının yaratılması konusunda tek başına yeterli olmayacaktır. Politika uygulayıcıları, özel sektör yatırımlarına yönelik korkunun ortadan kaldırılması için koordineli olarak kararlı bir şekilde çaba göstermelidir. Bu durum özel sektörün, küresel iş olanakları yaratılmasının ana motorunu yeniden çalıştırmasını sağlayacaktır. İşletmelerin fabrikalarla, araç ve gereçlere yatırım yapmaları amacıyla sağlanacak teşvikler ile ücretlerde yapılacak iyileştirmeler, istihdamda güçlü ve sürdürülebilir bir canlanmanın sağlanması açısından gerekli olacaktır.

“Mali istikrarı riske atmadan...”

İlave teşvik paketleri, kamu maliyesinin sürdürülebilirliğini riske atmamak zorundadır. Bu bakımdan, kamu harcamalarının tamamının gelir artırımı tarafından karşılanması, denge bütçe çarpanı yardımı aracılığıyla reel ekonomiyi canlandırıcı bir etki ağılayabilir. Talebin belirsiz olduğu zamanlarda, toplam talebin artırılmasında devletin rolünün büyümesi ekonominin istikrara kavuşmasına –harcamalar vergi gelirlerindeki eş zamanlı artış tarafından karşılanırsa bile- yardım etmekte ve yeni bir teşvik paketini ortaya koymaktadır. Bu raporda tartışıldığı gibi, özellikle büyük çaplı yetersiz kapasitenin ve yüksek işsizlik oranlarının söz konusu olduğu mevcut koşullar altında, denge bütçe çarpanı büyük olabilir. Aynı zamanda, harcamaların daha yüksek gelirlerle dengelenmesi, bütçe risklerini sermaye piyasalarının memnun kalacağı ölçüde düşük seviyede tutmayı garantilemektedir. Bu tür bir politika seçeneği –teşvik paketlerinin ekonomi üzerinde tam etkin hale gelmesine olanak tanıyarak- faiz oranlarını etkisiz hale getirmektedir.

Kişisel Koruyucu Donanımların Piyasa Gözetim ve Denetimi

Kişisel Koruyucu Donanımlar (KKD), işyerinde ve günlük kullanımda olası kazalara karşı korunma sağlamak amacıyla kullanılan ürünlerdir. Sağlık ve güvenlik temel haktır ve bu yüzden insanlar en yüksek seviyede koruma talep eder ve beklerler. Bu amaç doğrultusunda bir yeni yaklaşım direktifi olan 89/686/EEC sayılı Kişisel Koruyucu Donanım Direktifi, Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği olarak ülkemiz mevzuatına aktarılmıştır.

Ülkemizde kullanılan, satılan ve ithal edilen tüm kişisel koruyucu donanımların CE işareti taşıması ve Türkçe kullanım kılavuzunun bulunması gerekmektedir. KKD'lerin bu özellikleri taşıması hem çalışanların hem de yasalara uyan üretici, tedarikçi ve satıcıların korunması açısından önem taşımaktadır. KKD'lerin CE işareti taşıması o ürünün güvenli olduğu ve uygun kullanıldığında tam koruma sağlayacağı anlamına gelir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (ISGGM) tarafından tüm ülke çapında Kişisel Koruyucu Donanımların ilgili yönetmeliğe aykırılıkların tespiti amacıyla Piyasa Gözetim ve Denetimi faaliyetleri yürütülmektedir.

ISGGM, Kişisel Koruyucu Donanımlar Yönetmeliği ile ilgili tarafların sorumluluklarını ve duyarlılıklarını artırmayı amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda KKD'lerin güvenli olup olmadığı ile ilgili, herhangi bir şüpheye düşüldüğünde, yetkili kurum olan ÇSGB'ye, www.isggm.gov.tr ve <http://kkd.isggm.gov.tr> adreslerinde yayımlanan şikayet/ihbar formunu doldurarak ya da Çalışma

ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi Alo 170 numaralı telefonu arayarak bildirimde bulunabilirsiniz. Bu yönde yapılacak bildirimlerin sağlıklılarını kimi durumlarda canlarını, kişisel koruyucu donanımlara emanet eden işçilerin korunmasına katkı sağlayacağı unutulmamalıdır.

Konu hakkında detaylı bilgi için: <http://kkd.isggm.gov.tr>

2012-2013 Avrupa İyi Uygulama Ödülleri Yarışması “Riskleri Önlemek İçin İşbirliği Yapalım”

Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (EU-OSHA)'nın, 2012-2013 yılları yeni kampanyasının teması “RİSKLERİ ÖNLEMELİK İÇİN İŞBİRLİĞİ YAPALIM”dır. Söz konusu kampanya kapsamında gerçekleştirilecek faaliyetlerden biri, iyi uygulamaların özendirilmesi ve yaygınlaştırılması amacıyla düzenlenen “Avrupa İyi Uygulama Ödülleri Yarışması”dır.

Türkiye'nin ulusal düzeyde üçüncü kez katılacağı yarışma ile Türkiye çapında “işbirliği ve birlikte çalışma”yı vurgulayan iyi uygulama örnekleri toplanarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından değerlendirilecektir. Ulusal düzeyde seçilen en iyi iki örnek EU-OSHA'ya gönderilecek ve ülkemizi Avrupa çapında temsil etme fırsatını yakalayacaktır. Örneklerin toplanması süreci Yarışma duyurusunun EU-OSHA web sitesinde (<http://osha.europa.eu/en/front-page>) yayınlanmasının ardından Nisan ayında kabul edilmeye başlanacaktır. Örnekler, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'ne elden veya posta ile gönderilecektir.

Yarışma için Son Başvuru Tarihi 31 Ekim 2012'dir.



Mevzuat

- Tekstil Sektöründe Entegre Kirlilik Önleme Ve Kontrol Tebliği – 14 Aralık 2011.
- Sanayi Kaynaklı Hava Kirliliğinin Kontrolü Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik – 10 Ekim 2011.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bilgilendirme Platformu

Bilgilendirme Platformunun amacı, özellikle çalışanların çalışma hayatının her safhasında karşılarına çıkan sorunlarla ilgili bilgi sahibi olmalarını sağlamak, çalışma hayatını düzenleyen değişik kanunlardan doğan hak ve yükümlülüklerini en iyi şekilde anlamalarına yardımcı olmak, bilgi vermek, ve yol göstermektir.

Bilgilendirme Platformu, çalışanlara doğrudan ve temel bilgileri vermek üzere çalışma hayatına ilk adım, emeklilik, işsizlikle ilgili işlemler, kayıt dışı istihdam, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili işlemleri içeren beş ana bölümden oluşmakta, bu bölümler özellikle çalışanların hak ve sorumluluklarını en basit şekilde görsel ve sesli olarak öğrenmelerine

yol gösterici nitelikte temel bilgileri içermektedir. Bilgilendirme Platformundan çalışanlara yönelik oluşturulan NAPO'nun Eğitim Filmlerine, Sık Sorulan Sorulara ve İçerik Arama Motoruna da ulaşılabilir.

Platforma aşağıdaki adresten ulaşılabilir:

<http://bilgilendirme.csgeb.gov.tr/platform/index.php>

İş Güvenliği Uzmanları Yönetmeliğine Kısmi Durdurma

115

Danıştay 10. Daire, TMMOB'nin 27.11.2010 tarih ve 27768 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin yetki yönünden tamamının ve bazı maddelerinin iptali ve yürütmesinin durdurulması istemiyle açtığı davada, yönetmeliğin 25. maddesinin (b) bendi ile Geçici 1., Geçici 3. ve Geçici 4. maddelerinin yürütmesinin durdurulmasına karar verdi.

Yürütmesi durdurulan maddeler şöyle:

Belge alma ve vize işlemleri

MADDE 25 - (1) Belge almak veya vize işlemlerini yaptırmak isteyen kişi ve kuruluşların;

b) Bakanlıkça belirlenen belge veya vize ücretini ödemeleri

gereklidir.

Bir üst sınıfta çalışma

GEÇİCİ MADDE 1- (1) Bu Yönetmeliğin yayımından itibaren, (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olanlar üç yıl süreyle tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde, (B) sınıfı iş güvenliği

uzmanlığı belgesine sahip olanlar dört yıl süreyle çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerinde iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirilebilirler.

Vizesi dolmuş iş güvenliği uzmanlığı belgeleri

GEÇİCİ MADDE 3 - (1) Belge alma tarihine göre vize süresi dolmuş olan iş güvenliği uzmanlarının belgeleri bu Yönetmeliğin yayımı tarihinden itibaren altı ay süreyle geçerlidir. Bu sürenin sonunda yenileme eğitimini tamamlamayanların yetki belgelerinin geçerliliği söz konusu eğitimi alana kadar askıya alınır.

Eğitimi tamamlayanlar

GEÇİCİ MADDE 4- (1) 15/8/2009 tarihli ve 27320 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik kapsamında yetkilendirilmiş eğitim kurumlarınca düzenlenen iş güvenliği uzmanlığı eğitim programlarını tamamlayanlar bu Yönetmelik kapsamında yer alan iş güvenliği uzmanlığı eğitimlerini tamamlamış sayılırlar ve düzenlenecek sınavlara katılmaya hak kazanırlar.

EKMEK Özleminden Savaşımına Halil Tunç

1928'de Hacıbektaş'ta doğdu. 1952'de sendikacılık yaşamına atıldı. TÜRK-İŞ Genel Başkanlığı yaptı. 1972'de kontenjan senatörü oldu.

Hacıbektaş türbesini gölgeleyen yaşlı dut ağacına sorsak, Hüsnü Efendi'yi tanır mı? O sarı, kuru köyden çıkıp tam 9 yıl dönmeyen hemşehrisini... Ayakta çarık, başta eğreti duran üçgen er şapkası ile Trablusgarp'ta savaşan askercigi. İlk orada, komutan Ethem Paşa'nın gencecik kurmayı olarak gördüğü Mustafa Kemal'e, 1920'de halkçı mecliste başkan vekilliği yapacak Çelebi Cemalettin Efendi'yi bir yayıyla Ankara'ya götüren arabacı Hüsnü Efendi'yi...

Kurtuluşa yalın emeğini sunmuş Hacıbektaşlı Hüsnü Efendi, yıllar sonra çalışanların, emekçilerin örgütüne önder olacak Halil Tunç'un babasıdır.

Halil Tunç, 1928 doğumlu. Yaşamı ve çevreyi algılaması, Cumhuriyetin ilk yıllarına rastlıyor. Kırk yılın başında iki tek attığında yanık türküler söyleyen babasının arazisi yok, işçilik, arabacılık yapıyor. Tek sahip oldukları varlıklar, birkaç koyun ve tavuk ile iki inek. Halil Tunç, yoksul bir ev anımsıyor:

"Arabacılık yapardı babam. Çelebiler için Kırşehir'den doktor getirirdi arabayla. Bir portakal almış olurdu kimi zaman. Annem onu soyar, dilim dilim kız kardeşime, ağabeyime, bana ve kendisi ile babama verirdi. Zeytini, çayı bilmezdik. Sabah tarhana çorbası, öğleyin bulgur pilavı. Çok ender, yılda bir filan, annem tavuk keserdi. Ovvv, bayram ederdik."

Anne, Hatun Hanım. Çocuklarına eski elbiseler giydirmek için Çelebiler'in çamaşırlarını yıkayan, yoğurttan yağ çıkarıp bakkaldan kil, sabun, gaz alan, elleri yufka kokulu ana. Daraldı mı, bunaldı mı tevek-küle sığınan ana:

"Oğul oğul, harpten yeni çıktık can oğul. Ülkenin sıkıntıları var. Çalışacağız oğul."

Öbür yandan Bektaşiliğin özünü aktaran, Tanrı korkusu yerine, Tanrı sevgisi veren ana:

"Bak oğul, eline, beline, diline sahip olacaksın. Yalan söylemeyeceksin, başkasına kötülük yapmayacaksın. İnsanları hoş göreceksin. Ama, haksızlığa da boyun eğmeyeceksin."

Halil Tunç'a göre, fakir bir ortamdı ama bir karamsarlık havası esmezdi evde. Geleceğe umutla bakmayı, Atatürk'e ve genç Cumhuriyete güvenmeyi öğrenmişlerdi. "Kuvayı Milliye'yi amil, milli iradeyi hâkim kılma" kararı aldıktan hemen sonra Mustafa Kemal ve arkadaşlarının ilk soluklandıkları durak olan Hacıbektaş'ın halkı için doğaldı bu duygu. Halil Tunç'un, ilkokuldayken bilincinde derin iz bırakan bir olay Atatürk'ün ölümü oldu:

"Dördüncü ya da beşinci sınıftaydım. Okul çıkışı kuzu güdüyorum harman yerinde. Hacıbektaş'ta bir hareketlenme olduğunu hissettim. Eve geldim, baktım annem babam ağlıyor. Telgraf müdürü söylemiş: Atatürk bir gün önce ölmüş. Tüm ilçe ve evimiz yas içindeydi."

İlkokul. Çocukluğun oyuna bilgiyi katık ettiği süreç. Halil Tunç'ın aklından süzülüp gelenler şöyle:

"Hacıbektaş'ta tek bir okul ve bu okulun da üç öğretmeni vardı. İlkokul boyunca hiç yeni kitap yüzü görmedik. Ağabeyim Ahmet bir sınıf öndeydi benden. Onun kitaplarıyla bitti okul."

Ya oyun? Düşler ve oyunlar pek yoktu Halil Tunç'un çocukluğunda:

"Eğer öğretmenler, teneffüslerde oyun kurarlarsa onu oynardık. Okuldan çıkar çıkmaz işe başladık. Hayvanların altını temizlemek, onları gütmek, suya götürmek benim görevlerimdi. Oynamak, koşmak, gezmek gibi bir anı hafızamda yer etmemiş. Yazın, kış için hazırlık yapardık. Yaban tezeği, ayırık toplardık yakmak için. Ot toplardık ineklerin yemesi için. Yazları ayağım çarık görmezdi. Dağda, taşta yarılırdı ayağımın altı, dikenler batır, şakır şakır kanardı."

Böylesi durağan ve acılı bir akışta, ötelerden gelen farklı bir ses çakılmaz mı bilincin kuytusuna? Çakılır elbette:

"İlkokulda bir öğretmenimizin ancak kulaklıkla dinlenebilen bir radyosu vardı. Giderdik evine. Sıraya koyardı bizi. Birer birer takardı kulaklıkları. Yarım saat süren temsiller olurdu. Efektler filan. Aman da aman! Eve döner, bire bin katıp annemize babamıza anlatırdık dinlediklerimizi..."

Halil Tunç, daha 8 yaşındayken, kalbinden rahatsız ağabeyi Ahmet'e ilaç almak için ta Kırşehir'e yürürdü. Kırşehir ki, minik bir ilkokul öğrencisinin adımlarıyla 8 saat gidiş, 8 saat dönüş. Şafakla beraber başlayan yürüyüş, gece yarısını geçe eve dönüş ile sonlanırdı.

Bir de, tek başına ağabeyi Ahmet'i Ankara'ya gönderişi var ki, bize Sabahattin Ali'nin 'Ayrar' adlı öyküsünü çağırıyordu. Hani, bir Anadolu istasyonunda ayrar satan çocuğun eve dönüşünde tipinin içinde yitip gidişini anlatan öykü. Halil Tunç'u dinleyelim:

"Ağabeyim, doktor için Ankara'ya gidecek. Fakılı istasyonu 9 saat. İlkokul 5. sınıftayım. Ağabeyimi komşudan ödünç aldığımız eşeğe bindirdim, düştük yola, Trene bindirdim, dönüyorum geri. Hacıbektaş'a iki saat kala bir kar fırtınası başladı ki, göz gözü görmüyor, soluğum kesiliyor. Eşek yoruldu. Hayvana binmek şöyle dursun, onu da ite kaka gece yarısı döndüm eve. Tam beş gün gözlerimden yaş geldi."

İkinci Dünya Savaşı, yoksulluğu perçinledi. Anne, ekmeği dolaba kilitler, her öğünde parça parça çıkarır oldu. Halil Tunç, ilkokulu bitirmişti. Hacıbektaş'ta ortaokul yok, lise yok. İlkokuldaki başöğretmen çağırır:

"Halil, seni ve birkaç arkadaşını Köy Enstitüsüne gönderelim. Köy Enstitüsünden mezun olduktan sonra bir çift at verecekler, pulluk verecekler, arazi verecekler. Hem köyde öğretmenlik yapacak, hem araziyi işleyecek, köye örnek çiftçi olacaksın. 20 lira maaş alacak, yedeksubay olacaksın."

Çok sevindi. Annesi babası da, "Oğlumuz okuyacak adam olacak" diye coştı. Çelebi ailesinden 1 lira harçlık aldı. Annesi torba dikti. Diğer çocuklarla üstü açık bir at arabasına bindi. Himmetdede istasyonu 9 saat çekiyor. Toz toprak içinde indiler Himmetdede'ye. Oradan Kayseri'ye. Maarif Müdürlüğünü buldular. Her gün gelirmiş Köy Enstitüsünün erzak kamyonu. Vardılar Pazarönü Köy Enstitüsü'ne. Halil Tunç, sonrasını anlatsın:



"Oradaki koşullara çabuk uyum sağladık. Gittiğimizin birinci ayında bina yapmak için kerpiç kesmeye, taş taşımaya başladık. O sırada, ömrüm boyunca unutmayacağım ve bizi çok etkileyen bir olay olmuştu: Baktık, müdürümüz Şevket Gedikoğlu'nun eşi öğretmen Emine Gedikoğlu çarık giymiş, taş taşıyor. Bir kadının, hem de bir müdür eşinin sırtında taş taşımaya bizi heyecanlandırmıştı. O taşıyorsa, biz de bu işi seve seve yapmalıyız diye düşünmüştük."

Savaş, okulu da derinden etkiliyordu. Potin, postal filan yok, öğrenciler çarık giyorlar. Ekmek sıkıntısı da sürüyor:

"Pınarbaşı'ndan gelirdi ekmeğimiz. Akşamüstü oldu mu takattan düşürdük. Enstitüye yakın bir sete otururduk. Bütün gözler, az ilerdeki dönemde olurdu. Sinek uça sesi duyulurdu, öyle bir sessizlik. Pınarbaşı'ndan ekmek getiren enstitünün arabası girdi mi viraja, bir uğultu, bir sevinç sormayın gitsin. O el kadar ekmekler anında biterdi."

Ardı ardına iki ölüm, Halil Tunç'un yaşamında yeni bir ekmek

dönemecinin başlangıcı oldu. Baba ve ağabey Ahmet, bir hafta içinde peş peşe yittiler. Anne yalnız, ev Halil Tunç'a bakar. Okulu bıraktı. Oysa, altı ay sonra öğretmen çıkacaktı Köy Enstitüsünden. 1946'da Ankara'ya geldi, otobüs dairesinde biletçiliğe başladı. Uzun süre komşulardan ağabeyinin ilaç paralarını ödemek için alınmış borçları ödedi. Ardından askerlik. Askerlik dönüşü, Ankara Bira Fabrikası'na girdi. Önce memur olmasını önerdiler, ama o kabul etmedi:

"Bir kere memur ile işçi maaşı arasında fark vardı. Ama, ondan öte işçiler yatakhane kalabiliyorlardı. Yani, ev tutup kira vermeye gerek yoktu."

Annesinden, babasından, Köy Enstitüsünden öğrenmişti ya 'haksızlığa boyun eğmemeyi', tüm çocukluğu, gençliği ekmek özlemi ile geçmişti ya, Halil Tunç TÜRK-İŞ Genel Başkanı oldu.

Gazeteci-yazar Işık Kansu'nun "Çocukluğa Yolculuk Öyküsel Röportajlar" Bilgi Yayınevi Mayıs 2002 eserinden alınmıştır.

GSEE

Yunan Genel Emek Konfederasyonu

Yunanistan'da ilk sendikal örgütlenmeler 1870'li yıllarda görülmeye başlamıştır. Bu yıllarda köyden kente göç artmış ve ekecek toprağı olmadığı için günlük yevmiye ile çalışan bir sınıf oluşmuştur. 1879 yılında marangozlar ve tersane çalışanları ilk sendikalarını kurmuşlar ve o yıl grev başlatmışlardır. Grevin sebebi satın alma gücünde %30'luk bir azalmaya sebep olan mali krizdir. Bu grevin ardından 1882 yılında Atina'da ve Lavrion'daki maden ocaklarında birçok grev gerçekleştirilmiş ve bu grevler neticesinde Yunanistan genelinde ücretler artırılmış, çalışma saatleri 10'dan 8 saate düşürülmüş ve kaza sigortası ile sağlık hizmetlerinden yararlanma hakkı elde edilmiştir.

1908 yılında, o güne kadar kurulmuş olan 28 işkolu sendikası ağır ve adil olmayan vergi sistemine karşı bir araya gelerek büyük bir gösteri düzenlerler. Bu gelişme birleşmenin ilk işareti olmuştur. 1918 yılında 44 sendikanın delegeleri bir araya gelerek Yunan Genel Emek Konfederasyonu GSEE'yi kurarlar. O günden bu güne kadar geçen süre içerisinde gerçekle-

şen 1. ve 2. Dünya Savaşları, İç Savaş ve diktatörlük rejimine rağmen GSEE varlığını korumayı başarmıştır.

Yunan Genel Emek Konfederasyonu GSEE Yunanistan'daki en büyük işçi örgütüdür. 1918 yılında kurulan Konfederasyon kendi deyimiyle sosyal adalet, eşitlik ve dayanışma prensipleri çerçevesinde çalışanların sosyal ve ekonomik çıkarlarını korur ve teşvik eder. GSEE'nin toplam üye sayısı 450.000'dir. Konfederasyon ağırlıklı olarak özel sektörde faaliyet göstermektedir. GSEE'ye bağlı 73 işkolu federasyonu bulunmaktadır.

GSEE bünyesinde birçok farklı ideolojiye sahip sendika gruplarının temsil ediliyor olmasına rağmen sendikal hareketin birliğine ve bütünlüğüne önem verilmektedir. Konfederasyon "Ulusal Genel Toplu Sözleşme" için müzakerelerde bulunur. Çalışanların sosyal güvenlik haklarının korunması, adil vergi sistemi, işsizlikle mücadele gibi konular üzerine yoğunlaşan GSEE'nin haftalık çalışma saatlerinin 35'e indirilmesi gibi uzun vadeli talepleri de bulunmaktadır.

GSEE'nin en üst idari organı Kongre'dir. Ardından Genel Konsey gelir. Genel Konsey iş kolu federasyonları ile bölgesel işçi merkezlerinin Başkan ve Genel Sekreterlerinden, Kongre tarafından seçilen 25 delegeden, İdari Kurul üyeleri ve Denetleme Kurulu Başkanından oluşur. İdari Kurul Kongre tarafından seçilen 45 üyeden oluşmaktadır. Kongre tarafından alınan kararları uygular ve Toplu İş Sözleşmelerini sonuçlandırır. İdari Kurul gizli oylamayla kendi arasından 15 kişiyi seçer ve bu 15 kişi İcra Kurulu'nu oluşturur. İcra Kurulu İdari Kurul tarafından alınan kararları uygulamakla yükümlüdür. İcra Kurulu kendi arasında yaptığı gizli oylama ile 8 kişiyi belirler. Bu 8 kişi Yönetim Kurulunu oluşturur. Yönetim Kurulu GSEE organları tarafından alınan kararları uygular ve günlük işleri takip eder. Denetleme Kurulu 15 kişiden oluşur ve Kongre tarafından seçilir.

GSEE, Avrupa Sendikalar Konfederasyonu-ETUC ve Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu ITUC üyesidir.



PAME-Tüm Çalışanlar Militan Cephesi

Tüm Çalışanlar Militan Cephesi PAME 1999 Nisan ayında Yunanistan Komünist Partisi üyesi sendikacılar tarafından kurulmuş bir sendikal koordinasyon merkezidir. PAME'in 415.000 üyesi bulunmaktadır. PAME Dünya Sendikalar Federasyonu WFTU üyesidir.

Tüm Çalışanlar Militan Cephesi-PAME, Yunanistan'daki en büyük Konfederasyonlar olan GSEE ve ADEDY'nin istismarcı kapitalist sistemi savunduğunu ve halk karşıtı politikalar izlediğini ve bu yüzden işbirliği ve sosyal diyalog yolunu seçtiklerini ifade etmektedir.

PAME, Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu-ETUC ve Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu ITUC'nin de kapitalizm için çalıştığını açıkça ifade etmektedir.



Kısaca Yunanistan

Başkent	: Atina
Nüfus	: 10.787.690
Kişi başı GSMH	: 13.574 \$ (Aralık 2010)
Toplam İşgücü	: 5.021.000 (2010)
İşsizlik Oranı	: %18.2 (Ekim 2011)

İşgücünün Sektörler Arası Dağılımı

Tarım	: %12
Sanayi	: %20
Hizmetler	: %68
Gençlerde İşsizlik Oranı	: %36 (2011)
Sendikalaşma Oranı	: %24 (2008)

ADEDY-Yunanistan Memur Sendikaları Yüksek İdaresi

Yunanistan Memur Sendikaları Yüksek İdaresi ADEDY Yunanistan'daki memur sendikalarının üye olduğu bir üst kuruluştur. ADEDY 280.000 üyeye sahip olup Avrupa Sendikalar Konfederasyonu ETUC üyesidir. ADEDY, GSEE ile ortaklaşa hareket eder. Genelde yaptıkları tüm eylem, grev ve faaliyetler ortaktır. Ortaklaşa kurmuş oldukları INE/GSEE-ADEDY adında bir işçi enstitüleri bulunmaktadır. Toplu sözleşmeler ile ilgili İleriye dönük tüm stratejiler ve planlamalar bu enstitüde gerçekleştirilir. Bir nevi sendikal argümanların bilimsel olarak kanıtlandığı yerdir.



GENEL MADEN-İŞ

HEMA Madencilikte Örgütlendi

Genel Maden İşçileri Sendikası (GMİS), bir süredir sürdürdüğü özel sektör maden ocaklarında örgütlenme çalışmaları sonucunda 25 Ocak 2012 tarihinde Hattat Holding'e bağlı HEMA Endüstri AŞ. Armutçuk-Kandilli İşletmesinde çalışan 800 maden işçisini örgütlemeye başladı.

GMİS Genel Başkanı Eyüp Alabaş kuyu başında maden işçilerine hitaben bir konuşma yaptı. Alabaş şöyle konuştu:

"Biz aynı kaderi paylaşan, ölümü bile birlikte paylaşan madenciler olarak örgütlenmeye çok ihtiyaç duyulan işkolunda çalışıyoruz. Daha önce TTK'da çalışan taşeron Star Şirketi işçilerinin sendikamızda örgütlenmesi ile ilgili yetki davasını da kazandık. Biz artık geniş bir madenci ailesine kavuştuk. Sizlerle birlikte, bundan sonra Genel Maden-İş Sendikası çatısı altında iş, ekmek mücadelemize devam edeceğiz. Hedefimiz ailemizi daha da büyütmek. Bölge-



mizden başlamak üzere özel maden işletmelerinde örgütlenme çalışmalarımıza devam edecek, madenci arkadaşlarımızı GMİS çatısı altında örgütleyeceğiz. Bizler, işyerinin imkanları ölçüsünde sizlere toplu sözleşme imzalayarak insanca yaşamanız, hak ettiğiniz ücreti almanız ve yine hak ettiğiniz çalışma koşullarında çalışmanız için elimizden geleni yapacak, birlikte mücadele edeceğiz. Bugünden itibaren Genel Maden İşçileri Sendikası sizin yuvanız, eviniz. Evinize, yuvanıza hoş geldiniz diyorum."

PETROL-İŞ

Zentiva İlaç Eylemi Sona Erdi

Fransız sermayeli Sanofi-Aventis Grubu'nun Türkiye iştiraki Zentiva Sağlık Ürünleri San. ve Tic. AŞ.

(Zentiva İlaç) işyerinde, toplu iş sözleşmesi zamlarının verilmemesi nedeniyle bir ay önce başlayan eylemler işverenin ücret zamlarını ödemeyi kabul etmesiyle sona erdi. Petrol-İş Sendikamızın örgütlü olduğu Zentiva İlaç işyerinde işveren bazı gerekçelerle işçilerin toplu iş sözleşmesinden doğan son dönem ücret zamlarını ödemeyeceğini bildirmiş, bunun üzerine son bir aydır fabrikada eylemler başlamıştı. Petrol-İş Sendikamız üyesi Zentiva İlaç işçileri önce mesaiye kalmama eylemi başlattılar. Ancak işverenin ücret zamlarını ödememekte direnmesi üzerine erkek üyeler sakal bırakma eylemine başladılar ve son 15 gündür sakallarını kesmediler.

Geri adım atmayan işverenin, yine ilaç sektöründe yaşanan sıkıntıları gerekçe göstererek 50 Zentiva İlaç işçisini de işten çıkartacağını bildirmesi Petrol-İş üyesi işçilerin sabrını taşırdı. 23 Şubat 2012 günü işçiler fabrikayı terk etmeyerek gece işyerinde kaldı. 24 Şubat 2012 günü de tüm işçiler fabrikada eylemlere başladılar ve işverenin bu tavrını protesto ettiler.

Fabrika işgal eylemi sürerken Petrol-İş Sendikası Genel Başkanı Mustafa Öztaşkın ve Genel Sekreter Ali Ufuk Yaşar işyerine geldiler. Protesto eylemindeki Petrol-İş üyesi işçilere hitaben burada bir konuşma yapan Öztaşkın şunları söyledi:

"Bizler ilaç sektöründeki gelişmeleri takip ediyoruz. İlaç sektöründe şu anda dalgalanmalar var. Eğer Zentiva İlaç işvereni gerçekten mağdursa, işçi çıkarmaya ihtiyaç varsa biz bunun yolunu da söylüyoruz. İçimiz rahat olmasa da işten ayrılmak isteyen, emekliliğine az kalmış, gönüllü arkadaşlarımız var. Bu arkadaşlarımız işten ayrılabilir. Ancak işveren maalesef armut seçer gibi işçi çıkartmaya kalkıyor. Bizler de bunu istemiyoruz. Şu anda fabrika ile görüşmelerimiz devam ediyor. Eğer işveren direktirse bizler de yasaların bize tanıdığı başka yollara başvuracağız."

Daha sonra Öztaşkın ve Yaşar, Zentiva İlaç işvereniyle görüşmelere başladı. İşverenle yapılan uzun görüşmeler sonucunda işten çıkartılacak işçi sayısı 50'den 12'ye düşürüldü. Petrol-İş Sendikamız yöneticileri, işveren ile yapılan görüşmede, çıkartılacak 12 işçinin gönüllü olarak işten ayrılmak isteyen işçilerden seçilmesi





gerektiğini bildirdiler. Yapılan uzun ve çetin görüşme sonunda çıkartılacak işçi sayısı 5'e düşürüldü, 7 işçi de gönüllü olarak işten ayrıldı. İşten ayrılan 12 işçiye kıdem ve ihbar tazminatlarına ek olarak 12 maaş tutarında da tazminat ödenmesi kararlaştırıldı. Diğer yandan işveren toplu iş sözleşmesinden doğan ücret zamlarının da ödenmesini kabul etti ve eylem sona erdirildi.

TEKGIDA-İŞ

ALTAŞ İşçileri Kazandı

Ordu'da, özelleştirildikten sonra Altaş Yağ Sanayii adını alan, Fiskobirlik'e ait soya yağı fabrikasında işveren işçi ücretlerini düşürüp, bir bölüm işçinin de tazminatlarını ödeyerek işten atmıştı. 11 işçinin işten atılması üzerine fabrikada örgütlü Tekgıda-İş Sendikamız işe iadesi için dava açtı. Yerel mahkeme işçilerin lehine karar verdi. İşveren temyize gitti. Ancak Danıştay işçileri haklı bularak temyizi reddetti. İşçiler işe iadeleri için dilekçe hakkını kullanıyor. İşveren bir ay içinde olumlu ya da olumsuz bir yanıt vermek zorunda. Eğer işe iadeyi uygularsa dört aylık ücret ödeyecek. İşe iadeyi kabul etmezse, dört aylık net ücretleri tutarında ve sigortalı sayılmak üzere 12 aylık brüt ücret tutarında tazminat ödeyecek.

Tekgıda-İş Sendikası Ordu Şube Başkanı Ali Öner "Bu kazanım Ordu ilimizin işçi mücadelesi için olumlu örnek olacaktır. İşçi arkadaşların haklarına sahip çıkma konusunda moral kazanmalarına neden oldu. Birlik ve dayanışma ile yapılan mücadelenin zaferle sonuçlanması bizi oldukça sevindirdi" diye konuştu.

Billur Tuz'da Eylem Devam Ediyor

Tekgıda-İş Sendikamıza üye oldukları için işten atılan Billur Tuz işçileri direnişlerini sürdürüyor. Eyleme destekler de devam ediyor. Tekgıda-İş Sendikası yetkilileri, yaptıkları açıklamada yalnız olmadıklarını söyledi. Tekgıda-İş Sendikası Genel Sekreteri Mecit

Amaç; Billur Tuz işçilerini eylemleri sürdüğü sürece yalnız bırakmayacaklarını söylerken, verilen haklı mücadeleyi kazanacaklarına değindi. Amaç'ın ardından Genel Teşkilatlanma Sekreteri Recep Ali Çelik işçile-



re, sonuna kadar yanlarında olacaklarını söyledi. Yapılan konuşmalardan sonra işçilere getirilen erzaklar dağıtıldı.

Adana Amylum Nişasta'da Grev

Tekgıda-İş Sendikamız, 5 Mart 2012 günü İngiltere merkezli bir şirketin Türkiye'deki kolu olan Amylum Nişasta'da greve başladı. Grevin açılışında işletme önünde yapılan toplantıya Tekgıda-İş Sendikası Genel Başkanı Mustafa Türkel, Yönetim Kurulu üyeleri, TÜRK-İŞ Adana İl Temsilcisi Edip Gülnar, TÜRK-İŞ'e bağlı Sendikalarımızın Şube Başkan ve Yöneticileri ve işçiler katıldı.

Tekgıda-İş Sendikası Genel Başkanı Mustafa Türkel, burada yaptığı konuşmada toplu iş sözleşmesi süreci boyunca işverenle uzlaşma sağlamak için azami gayret ve iyi niyet gösterildiğini söyledi. Türkel, bu aşamaya gelinmiş olmasının nedeninin işverenin katı ve uzlaşmaz tutumu olduğunu belirtti. Grevin Anayasa ve yasalarla işçilere tanınmış bir hak olduğunun ve sendika ile Amylum Nişasta işçilerinin de yasaların kendisine tanımış olduğu bu hakkı kullandığını belirten Türkel, üyelerin talep ve beklentilerini karşılayacak hakları elde edinceye kadar mücadelenin sürdürüleceğini söyledi.

Bu arada TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreteri Ramazan Ağar Adana'da Amylum Nişanta Fabrikası'nda greve çıkan işçileri ziyaret etti. Ağar, grevci işçilerin hak mücadelesini desteklediklerini söyledi.

SEKER-İŞ

NBŞ Kotasının Artırılması Girişimine Danıştay Freni

Şeker-İş Sendikamız tarafından açılan davada, Şeker Kurumu'nun 244 bin 400 ton olarak belirlenen Nişasta Bazlı Şeker (NBŞ) kotasının yüzde 50 oranında artırılmasına ilişkin karar bir kez daha yargıdan döndü.





Şeker-İş'ten yapılan açıklamaya göre, Bakanlar Kurulu'nun 2010-2011 pazarlama yılında nişasta bazlı şekerler için 29 Haziran 2011 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 2011/2003 sayılı kararı ile Şeker Kurumu tarafından 244 bin 400 ton olarak belirlenen NBŞ kotasının yüzde 50 oranında artırılmasına ilişkin kararı bir kez daha yargıdan döndü. Şeker-İş Sendikası tarafından Danıştay 13. Dairesine açılan dava sonucunda verilen yürütmenin durdurulması kararında, "Şeker Kurulu tarafından ayrılan kotanın yüzde 50 oranında artırılmasına ilişkin Bakanlar Kurulu kararında kamu yararı ve hizmet gereklerine uyarlık bulunmamaktadır" denildi.

Şeker-İş Sendikası Genel Başkanı İsa Gök, NBŞ kotasının ortalama yüzde 2 olarak uygulandığı 480 milyon nüfuslu AB ülkelerinde NBŞ üretiminin 570 bin ton iken 75 milyon nüfuslu Türkiye'de NBŞ üretiminin 366 bin ton olmasının manidar olduğunu kaydetti. Gök, Türkiye'de NBŞ üreticileri ile şekerli gıda ve içecek üreticilerinin oluşturduğu anti-pancar lobisinin, sağlık risklerine rağmen, daha çok kar güdüsüyle hareket ederek, NBŞ kotalarının artırılması yönünde sürekli ve yoğun bir çalışma yürüttüklerini iddia etti.

Gök, pancardan şeker üretiminin özelleştirme ile yok edilmek istendiğini, özelleştirmenin fabrikaların kapatılması amaçlanarak yapıldığını, bu durumda kotasının çok üstünde kapasitesi olan NBŞ üreticilerine gün doğacağını bildirdi.

Şeker-İş Sendikası'nın hukuki mücadelesinde bir kez daha haklı çıktığının altını çizen Gök, dünya ülkelerinin NBŞ üretimini sınırladığı 21. yüzyılda ülkemizde bu tür tartışmalarla kamuoyu oluşturulmasının mantığını kavrayamadıklarını söyledi. Şeker kurumu bürokratlarına da serzenişte bulunan Gök, "Konu milli menfaatlerimiz olduğunda sorumluluk almaktan kaçınan tavırlarını onaylamak mümkün değildir.

Öyle ise bu kurumun üyeleri kime ve neye hizmet ettiklerini bir an önce kamuoyuna açıklamak zorundadırlar" diye konuştu. Gök, geline süreçte Şeker-İş Sendikası olarak sorumluluk almayan, Danıştay kararlarını etkisiz bırakmaya yönelik kararların altına imza atan Şeker Kurulu üyelerine yönelik her türlü hukuki haklarını kullanacaklarının da altını çizdi.

TEKSİF

Kapanan Fabrikadan Alacaklarını İstediler

Denizli'de 2009 yılında küresel ekonomik kriz sırasında kapanan ve üç yıldan bu yana üretim yapmayan Denizli Basma ve Boya Sanayi'nin (DEBA) 100'e yakın işçi, Teksif Sendikası Denizli Şubesi'nin öncülüğünde eylem yaptı. Bayramyeri Meydanı'nda toplanan işçiler, DEBA Yönetim Kurulu Başkanı Esat Sivri'den 10 aylık ücretlerini ve kıdem tazminatlarının ödenmesini istedi.



İşçiler adına konuşan Teksif Sendikası Denizli Şube Başkanı Recep Oktay, işverenin işçilerin haklarını ödemesini istedi. İşçilerin haklarını sonuna kadar arayacaklarını dile getiren Oktay, "Haklarımızdan vazgeçilmesi bekleniyorsa aldanıyorlar. Biz, 'Ya adalet, ya kıyamet' diyoruz. DEBA işvereni Esat Sivri dikkate almadığı takdirde haklarımızı alıncaya kadar taleplerimizi, gerek ulusal, gerek uluslararası insan hakları kuruluşları, üyesi olduğumuz TÜRK-İŞ ile dünya ve Avrupa sendikaları konfederasyonları aracılığıyla dile getireceğiz. Eylemlerimiz kamuoyunun önünde meşru, demokratik olarak şiddeti artarak sürecektir" dedi.

TÜRK-İŞ 1. Bölge Temsilcisi Faruk Büyükkucak da, 12 gündür fabrika önünde direnen işçilere destek vererek, Türkiye'nin her yerinde emeğe saldırıların devam ettiğini, bu saldırılar karşısında işçilerin sendikalar ile daha güçlü olduğunu kaydetti. Büyükkucak "Ancak örgütlü olursanız güçlü olursunuz. Kendimizi patronların insafına emanet edersek işte düştüğümüz durum ortada dedi"

DERİ-İŞ

Kampana ve Savranoğlu İşçilerine TÜRK-İŞ Desteği

Kampana Deri ve Savranoğlu Deri işçilerine TÜRK-



İŞ tarafından yardımda bulundu. 8-11 Aralık 2011 tarihleri arasında yapılan TÜRK-İŞ 21.Olağan Genel Kurulu'nda kabul edilen önergeyle, Tuzla Kampana ve İzmir Savranoğlu Deri'de direnen işçilere maddi yardım yapılması kararı alınmıştı.

Bu karar doğrultusunda direnişçi işçilere yılbaşı öncesi TÜRK-İŞ tarafından yardım yapıldı. İzmir'de Savranoğlu Deri'de direnişlerinin 152. gününde TÜRK-İŞ Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Nazmi Irgat tarafından ziyarette bulunuldu. Irgat burada yaptığı açıklamada Savranoğlu'nda 152 gündür devam direnişi takip ettiklerini söyledi ve demokrasinin bir gereğinin de örgütlenme hakkı olduğundan söz etti. Irgat, işçilerin alınterinin gerçek karşılığının da verilmesi gerektiğine değindi. Sendikanın olduğu hiçbir yerde üretimin baltalanmadığına ve aksamadığına değinen Irgat, çağdaşlığın bir gereği olarak sendikanın kabul edilmesi gerektiğini vurguladı. TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu olarak her zaman Savranoğlu işçilerinin yanlarında olunacağını söyleyen Irgat, işçilere başarılar diledi.

Ziyarete Teksif üyesi Hugo Boss işçileri, TÜRK-İŞ 2. Bölge Temsilcisi Mustafa Kundakçı ve TÜRK-İŞ'e bağlı Sendikaların şubeleri katıldı.

İstanbul'da ise TÜRK-İŞ 1.Bölge Temsilcisi Faruk Büyükkucak ve bağlı şubeler yılbaşı öncesi Tuzla'da Kampana Deri'de devam eden direnişe direnişin 285. Gününde işçileri ziyaret etti.

Deri-İş Sendikası Genel Başkanı Musa Servi, burada yaptığı konuşmada, yoğun bakılara rağmen mücadelenin sürdüğüne değindi. Anaysal haklarını kullanan işçilerin işten atılma riskiyle karşılaştığına değinen Servi, sınıf dayanışmasının önemine değindi. Mücadeleyi başarıya ulaşıncaya kadar devam ettireceklerine değindi.

TÜRK-İŞ 1. Bölge Temsilcisi Faruk Büyükkucak ise, gerek Tuzla gerek Menemen'de devam eden mücadeleyi kutladıklarını söyledi. Bu olayın sadece Kampana işçisinin sorunu olmadığını ve sendikalı olmak isteyen herkesin benzer sorunlarla karşılaştığına değinen Büyükkucak, Kampana işçilerinin ekmekten başka bir derdi olmadığını ve işverenin inatlaşmaktan vazgeçmesi gerektiğine söyledi. Büyükkucak konuşmasının ar-

dından Kampana işçilerine TÜRK-İŞ tarafından yapılan yardım zarflarını dağıttı.

Savranoğlu İşçilerine Saldırı

İzmir Menemen'de 158 gündür direnen Savranoğlu Deri işçilerine bir saldırı yapıldı. Direniş çadırına elinde sopa ve bıçakla gelen saldırganlar işçileri tehdit etti ve saldırdı. Olayda altı saldırganla birlikte iki işçi gözaltına alındı.

Deri-İş sendikası saldırıyı kınayarak, amacın işçilerin haklı mücadelesini gölgelemek olduğunu söyleyerek davanın takipçisi olduğunu vurguladı.

6 Ocak 2012 günü yapılan açıklamada, "Savranoğlu Deri sendikayı sokmamak için firma adını değiştirmiş ve çalışma ruhsatı almadan çalışmasını devam ediyordu. Geçtiğimiz günlerde ruhsatsız çalıştığı için iş makineleri mühürlendi. İşveren ise bilinçli olarak içerideki çalışan işçilerle direnişi sürdüren üyelerimizi karşı karşıya getirmeye çalıştı. Bilinçli bir provakasyonla direnişi kırmayı hedefleyen saldırı karşısında haklı mücadelemizi gölgelemek isteyenler bunu başaramayacaklardır.

Grup Suni Deri'de İşçiler Kazandı

Çorlu'da Grup Suni Deri'de 2010 yılında sendikalı olan işçiler baskıyla karşılaşmış, sendikadan istifayı kabul etmeyen 14 işçi işten çıkarılmıştı. Bunun üzerine işçiler direniş çadırı kurmuşlar ve 110 gün fabrika önünde direnişlerini sürdürmüşlerdi. Bu olay üzerine açılan dava 9 Şubat 2012 tarihinde sonuçlandı ve sendikal sebeple işten çıkarıldığına hükmederek 14 işçi için işe iade kararı verildi. İşveren 16 aylık ücret ödemeye mahkum edildi.

Kampana Deri'de İşe İade Davası Kazanıldı

Öte yandan, Kampana Deri'de Deri-İş Sendikamıza üye olduktan sonra işten atılan ve 21 Mart 2011 tarihinden bu yana 310 gündür direnişlerini sürdüren işçilerin açmış oldukları işe iade davası sonuçlandı. Mahkeme 13 işçinin sendikal nedenle işten çıkarıldıklarına karar vererek atılan işçilerin işe iadesine karar verdi. Kartal 1. İş Mahkemesinde sonuçlanan davada 310 gündür süren ve direnişlerini sürdüren işçilerin haklılığı bir kez daha mahkeme kararıyla da kesinleşmiş oldu.



TÜRK METAL

Metal Sektöründe Ortak Eğitim Projesi

Türk Metal Sendikası ile kısa adı MESS olan Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası arasında 2000 yılından beri sürdürülen ortak eğitim projesi kapsamında toplam 80 bin metal işçisi eğitimden geçirildi.

İşçi ve işveren sendikalarının işbirliği ile yürütülen bu eğitim modeli dünyadaki en başarılı sendikal eğitim çalışması olarak kabul ediliyor.

Eğitimler sonrasında işçi ve işveren sendikaları tarafından yapılan yıllık ortak değerlendirmeler sonrasında, işyerlerinde verimlilik ve kalitede yüzde 10-15 civarında artışlar kaydedildi.

Eğitim çalışmaları kapsamında Türk Metal ve MESS'n örgütlü olduğu çeşitli işyerlerinde çalışan iki bin engelli işçi de birer haftalık eğitimlerden geçirildi.

Eğitime alınan metal işçilerine Sendikal İlişkiler, İnsan İlişkileri ve İletişim, Toplam Kalite Yönetimi, Ulaşma Teknikleri, Endüstri İlişkileri, İş Hukuku, Genel Ekonomi ve Tüketici Hakları konularında eğitimler veriliyor.

Türk Metal Sendikası Genel Başkanı ve TÜRK-İŞ Genel Sekreteri Pevrul Kavlak, konuya ilişkin yaptığı açıklamada şunları söyledi:

"Türk Metal ile MESS arasında 2000 yılından beri sürdürülen eğitim projesi kapsamında toplamda 80 bin işçimizin eğitimleri tamamlandı. Fabrikalarımızda çalışan başta işitme engelli üyelerimiz olmak üzere, fiziksel engelli işçilerimizden iki bin işçimizin de bu süreçte eğitimleri tamamlanmıştır. İşitme engelliler için işaret dili bilen çevirmenler aracılığı ile eğitimler görsel malzemelerle de desteklenerek sürdürülmektedir.

Fiziksel engelli üyelerimiz için de, eğitim merkezine gelişleri ve seminerlere katılma konusunda bütün ön kolaylaştırıcı tedbirler alınmaktadır.

Türk Metal ve MESS sendikaları tarafından yürütülen



ortak eğitim projesi, dünyada engelli üyeleri için de eğitim veren tek sendikal eğitim projesidir. Bu yüzden dünyada en başarılı eğitim projesi olmaya devam etmektedir."

TES-İŞ

DSİ 7. Bölgede İşten Çıkarılanlara Destek

Devlet Su İşleri (DSİ) 7. Bölge Müdürlüğünde taşeron bir firmada güvenlik görevlisi olarak çalışan ve işten atılan 13 işçinin davası sonuçlandı. Dava sonucu Safari Özel Güvenlik Şirketinin işçilere tazminatlarını ödemesine karar verildi. Dava sonuçlanınca şirketin, işçileri tazminatlarından vazgeçmeleri koşuluyla, işe alacağını söylemesi işçilerin tepkisini çekti.



Dava sonucuyla birlikte yaşananlara tepki gösteren Tes-İş Sendikası Samsun Şubesi, DSİ bahçesinde basın açıklaması yaptı. DSİ İl Müdürlüğünün güvenlik hizmetini taşeron şirket eliyle sağlamasını eleştiren Tes-İş Sendikası Samsun Şube Başkanı Nakif Yılmaz, "DSİ 7. Bölge Müdürlüğü bu haksızlığa, hukuksuzluğa sessiz kalmaz. Bu işçilere sahip çıkmak zorundadır. Bölge Müdürlüğünü taşeronlar değil kurum yönetimi yönetmelidir. DSİ Bölge Müdürlüğünde kimlerin ne şekilde çalışacağına müdürlük karar vermelidir" diye konuştu. Yılmaz konuşmasını şöyle sürdürdü: "İşçilerin asıl atılma gerekçeleri, emeklerinin karşılığını istemeleri ve haklarını aramalarıdır. Bu haksızlık hukuksuzluk ortadan kalkana kadar mücadele edeceğiz. Atılan işçilere sahip çıkacağız."

TEZKOOP-İŞ

KİPA'da Mücadele Devam Ediyor

Tesco Kipa Mağazalarında sendikal mücadele veren Tezkoop İş Sendikamızın sürdürdüğü eylemlere 22 Şubat 2012 günü Tarsus Kipa önünde devam edildi.



Tezkoop-İş Sendikası'ndan yapılan açıklamada şöyle dendi:

“Yaklaşık 8 bin işçinin çalıştığı Tesco-Kipa işyerlerinde, 2003'ten bu yana yürüttüğümüz sendikal mücadele sürüyor. Örgütülüğü bozmak, yılgınlık ve

bezginlik yaratmak, toplu sözleşmeden kaçmak için her türlü oyunu oynayan Kipa işvereni karşısında yılmadık, bezmedik, yorulmadık. Daha çok kenetlendik, daha çok örgütlendik. Kipa işverenin sendika karşıtı tutumunu ve Kipa işçilerinin sendikalı, kurallı, onurlu çalışma hakkı mücadelesini duyarlı Tarsus halkına anlatmak, Tarsuslu emekçilerle dayanışmak için yeni açılan Tarsus Kipa önündeyiz. Bize destek veren tüm üyelerimize, emek dostlarına ve Tarsus halkına teşekkür ediyoruz.”

ŞOK'taki Baskılar Protesto Edildi

Ülker Grubu tarafından satın alınan Şok marketler zincirinde Tezkoop-İş Sendikamıza üye işçilere yönelik baskı ve istifaya zorlama girişimlerini protesto eden sendika üyeleri, 13 Ocak 2012 günü Üsküdar Kısıklı'da bulunan Yıldız Holding önüne “Şok marketlerde, Anayasa suçu işleyen Ülker'i kınıyoruz” yazılı siyah çelenk bıraktı. Yıldız Holding önünden, Şok Market Genel Müdürlüğü'ne yürüyen işçiler, burada basın açıklaması gerçekleştirdi. Ülker önünde konuşma yapan TÜRK-İŞ 1. Bölge Temsilcisi Faruk Büyükkucak, Ülker Grubunun işçilere yaptıklarını insanlık suçu olarak değerlendiren, “TÜRK-İŞ olarak, üretimden ve tüketimden gelen gücümüzü kullanacağız” dedi.

Tezkoop-İş Sendikası Örgütlenme Sekreteri Haydar Özdemiroğlu ise “Şok işçisi ve örgütlü bulunduğu Tezkoop-İş Sendikası, sendikalı ve toplu sözleşmeli çalışma hakkından asla vazgeçmeyecektir” dedi.

HAVA-İŞ

Sabiha Gökçen'de İşten Atılmalar Protesto Edildi

İstanbul Sabiha Gökçen Uluslararası Havalimanı'nda yer hizmetlerinde çalışan Hava-İş Sendikamız üye-

si 550 işçinin iş sözleşmesi 3 Ocak 2012 günü feshedildi. Hava-İş Sendikamız tarafından 2009'dan beri örgütlenme çalışması yürütülen havaalanında 2011'in Kasım'ında toplu iş sözleşmesi imzalanmıştı. Asıl işveren Limak Holding, işten çıkarmaların gerekçesi olarak Pegasus firmasının İSG Yer Hizmetleri'nden hizmet alımını durdurmasını gösterdi. Hizmet alımı sözleşmesi 2013'te son bulması gerekirken 2012'de son bulunca hizmet sözleşmesi Çelebi Hava Servisi tarafından sağlanmaya başladı.

Hava-İş Sendikası Yönetim Kurulu bir açıklama yaparak, Limak Holding'in, yasa dışı olmasına rağmen Pegasus'un sözleşme feshi karşısında hiçbir işlem başlatmadığını duyurdu. Limak Holding, işten çıkarmaların nedenini Pegasus'un hizmet alım sözleşmesini fesh etmek olarak duyursa da Hava-İş Sendikası yaptığı açıklamayla anlaşmanın muvazaalı olduğunu asıl amacın toplu sözleşme düzenini ortadan kaldırmak ve sendika düşmanlığı olduğunu belirtti.

Hava-İş sendikasının 2 yıldır örgütlenme faaliyeti yürüttüğü ve 3 Kasım 2011 tarihinde 1. dönem toplu iş sözleşmesinin imzalandığı İSG Yer Hizmetleri AŞ.'de işten çıkarmalar İstanbul Sabiha Gökçen Havalimanı'nda Hava-İş Sendikasının kitlesel basın açıklaması ile protesto edildi. Basın açıklamasında şu görüşlere yer verildi:

“Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 11. maddesi ile güvence altına alınan örgütlenme özgürlüğüne, Anayasada çalışma özgürlüğüne ilişkin düzenlemelere, Türk Ceza Kanunun 118. maddesine, Medeni Kanunun 2. maddesine, 4857 Sayılı İş Kanununa ve 2821 Sayılı Sendikalar Kanununa ve 2822 Sayılı TISGLK'na aykırı, açıkça muvazaalı işlem ve girişimlere Hava-İş Sendikası kesinlikle karşı çıkmıştır.

İSG ile Pegasus Havayolu arasında yapılan hizmet alım sözleşme feshi tam bir oyundur, hiledir, muvazaadır. İşin garibi İSG bu yer hizmetleri alım sözleşmesine aykırı Pegasus'un fesih işlemine karşı kılımı bile kıpırdatmamaktadır. Hatta cezai bir şart bile uygulanmamaktadır. Pegasus Havayolu işletmesi ise birçok başka illerden getirilen ve kölelik şartlarında çalıştırılan Çelebi Hava Servisi firmasının işçileri ile tüm uçuş emni-



yet kurallarını hiçe sayarak yer hizmetlerini yürütmeye çalışmaktadır.

Yapılan sözleşme feshi danışıklı dövüştür ve amaç sendikalı toplu iş sözleşmeli bir düzenden kurtulmaktır.

İSG işçilerinin verdiğini kararlı ve bilinçli mücadele bu havalimanında ve diğer sendikasız işyerlerinde dalga dalga yayılmış ve umut olmuştur. Şimdi bütün havayolu patronları bu umudu kırmak için ortak davranıyorlar.

İstanbul Sabiha Gökçen Havalimanında sendikal hak ve örgütlenme mücadelemiz her alanda sonuna kadar kesintisiz devam edecektir. Üyelerimizin hukuki tüm haklarının korunması amacı ile her türlü yasal işlem başlatılacak ve takip edilecektir.

İSG ve Pegasus Havayolu yönetimlerinin bu ortak işçi düşmanı planı bozulacaktır.”

HARB-İŞ

Dört İşçimiz Hayatını Kaybetti

Kırıkkale'nin Yahşihan ilçesindeki Türk Silahlı Kuvvetleri'ne ait Mühimmat Ayırma ve Ayıklama Tesisi'nde meydana gelen patlamada Harb-İş Sendikamız üyesi 4 işçimiz hayatını kaybetti. Patlamanın, gaz sıkışmasından kaynaklandığı belirtildi. Patlamada hayatını kaybedenlerin, gece vardiyasında çalışan Salih Erkeç (43), Adnan Dağdeviren (46), Cezair Çalışkan (30) ve Samet Aygar (19) olduğu belirtildi.

Türk Harb-İş Sendikası Genel Başkanı Bayram Bozal, TSK Mühimmat Ayırma ve Ayıklama Tesisi deposunda yaşanan patlamada 4 üye arkadaşlarını şehit verdikleri belirterek, “Acımız büyük” dedi.

İşçilerin 14 Ocak 2012 günü yapılan cenaze törenine, TÜRK-İŞ Genel Sekreteri Pevrul Kavlak da katıldı.

“Yerli Uçağı Biz Yaparız.”

Türk Harb-İş Sendikası Genel Başkanı Bayram Bozal, Milli Savunma Bakanının ardından



Ulaştırma Bakanı tarafından da dile getirilen yerli uçak konusunda basına açıklamada bulundu. Bozal açıklamasında şu görüşlere yer verdi:

“Türkiye'nin yerli uçak ve uzay teknolojilerini gündemine almasını Türk Harb-İş Sendikası olarak son derece önemsiyor ve yakından takip ediyoruz. Siyasi iktidarın güçlü bir irade ile bu projelerin arkasında durması ve gerekli imkanların sağlanması halinde, Milli Savunma işçileri Türkiye'nin ilk yerli uçağını yapmaya hazırdır.

Başta Hava İkmal Merkezleri olmak üzere milli savunma işyerleri, nitelikli işgücü açısından Türkiye'nin gözbebeği kurumlardır. Her yıl Milli Prodüktivite Merkezi'nin seçtiği yılın işçileri bu işyerlerinden çıkmaktadır. Üyelerimiz, savunma sanayiinde dışa bağımlılığı azaltan sayısız projelerle, ülke ekonomisine milyonlarca dolar katkı sağlamaktadır. Bu nedenle yerli uçak konusunda başka adres aranmamalıdır. En azı 20 yıllık tecrübeye sahip savunma işçileri başta uçak yapımı olmak üzere savunma sanayinin tüm ihtiyaçlarını karşılayacak donanıma sahiptir. Savunma işçileri Türkiye'nin uzay teknolojisinde de rol üstlenecek düzeyde vizyonunu geniş tutmaktadır.”

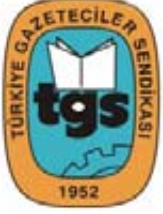
TGS

İşveren Baskıları Artarak Sürüyor

Anadolu Ajansı işyerlerinde çalışan TGS üyelerine yönelik baskılara, 5 Mart 2012 tarihinden itibaren “sendika üyeliğinden istifa” baskısı da eklendi. Anadolu Ajansı işvereni, TGS üyelerini tehdit ve baskıyla Sendikadan istifaya zorlayarak, işyerinde var olan tüm sendikal hakları ve toplu iş sözleşmesiyle kazanılmış koruyucu hükümleri yok etmeyi amaçlıyor.

TGS'den bu konuda yapılan açıklamada şu görüşlere yer verildi:

“AA yönetimi, TGS'nin iç işlerine karışmakla açıkça suç işlemektedir. AA yönetiminin, TGS'nin işyerindeki yetkisini yok etme girişimleri, AA çalışanlarının direnişiyle boşa çıkarılmalıdır. TGS, Üyelerinin desteğiyle, bu dönemde de AA işyerlerinde toplu iş sözleşmesi sürecini başlatacaktır.



Anadolu Ajansı işyerlerinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip tek sendika Türkiye Gazeteciler Sendikası'dır. 'Gazetecilik' işkolunda toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi olan tek sendika da Türkiye Gazeteciler Sendikası'dır. Bu dönemde,

başka bir sendikanın toplu sözleşme yetkisi alabilmesi hem yasal olarak hem de fiilen mümkün değildir.

Türkiye Gazeteciler Sendikası olarak, AA işvereni, toplu iş sözleşmesi hükümlerine ve çalışanların yasal haklarına saygılı davranması ve Sendika ile diyalog kapılarını açık tutması konusunda bir kez daha uyarıyoruz. Aksi takdirde her türlü yasal hakkımızı sonuna kadar kullanmaktan kaçınmayacağımız bilinmelidir."

İpekçi Açlık Grevinde

Türkiye Gazeteciler Sendikası Genel Başkanı Ercan İpekçi bu gelişmeler üzerine Ajans önünde süresiz açlık grevine başladı.

İpekçi, açlık grevine başladığı 9 Mart 2012 günü taleplerini açıkladı. Buna göre;

1) Anadolu Ajansı'nda Türkiye Gazeteciler Sendikası üyelerine yapılan istifa baskıları sona ermelidir. Baskıyla Sendikadan istifa eden üyelerimizin geri dönüşleri engellenmemelidir.

2) Anadolu Ajansı'nda çalışan üyelerimize yönelik sürgün, görev değişikliği, işten atma tehdidi, rıza dışı tayinler, uygunsuz savunma talepleri gibi her türlü baskı ve mobbing uygulamasına son verilmelidir.

3) Anadolu Ajansı'nda "stajyer", "kaşeli", "hizmet alımı", "yurt muhabiri" adları altında yıllardır sigortasız olarak çalıştırılan personelin kadroları verilmeli, sigortaları yaptırılmalıdır.

4) Anadolu Ajansı'na yeni alınan personelin Sendikaya kendi özgür iradeleriyle üye olma ya da dayanışma aidatı ödeme talepleri engellenmemelidir.

5) Anadolu Ajansı'nda işlerin kısmen ya da tamamen taşeron şirketlere yaptırılması uygulamasından vazgeçilmelidir.

6) Anadolu Ajansı işyerlerinde Türkiye Gazeteciler Sendikası yöneticileri ve temsilcilerinin duyuru dağıt-

ma, üyelerle görüşme gibi yasal sendikal faaliyetleri engellenmemelidir.

7) Anadolu Ajansı'ndan haksız yere tazminatsız olarak işten atılan üyelerimizle anlaşma yoluna gidilmeli, ya hak ettikleri kıdem tazminatları ödenmeli ya da işe geri dönüşleri kabul edilmelidir.

8) Türkiye Gazeteciler Sendikası'nın kendi iç sorunlarıyla ilgili olarak başlatılmış olan demokratik sürecin Anayasa hükümlerine göre işleyişine herkes saygı göstermelidir.

TÜRK-İŞ Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Nazmi Irgat, TGS Genel Başkanı İpekçi'yi Ajans önünde ziyaret ederek destek verdi. Irgat burada yaptığı konuşmada, TGS'nin TÜRK-İŞ ile yaşıt, önemli bir sendika olduğunu, bu sendikamıza karşı işveren baskılarını asla kabul etmeyeceklerini söyledi. Irgat, İpekçi'nin mücadelesini sonuna kadar destekleyeceklerini, sorunun çözümü için gereken çabayı göstereceklerini sözlerine ekledi.

Öte yandan, TÜRK-İŞ Genel Sekreteri Pevrul Kavlak da yaptığı açıklamada, Türkiye Gazeteciler Sendikası'nda son dönemde yaşananları kaygıyla izlediğini belirterek şunları söyledi:

"Sendikanın kendi iç işlerinden kaynaklanan sorunlar bizi elbette ki ilgilendirmez. Biz Konfederasyonumuza bağlı her sendikanın güçlü, huzurlu ve işkolunda etkili olmasını isteriz. Ancak burada söz konusu olan, işverenin doğrudan sendikanın iç işlerine karışmasıdır. Bunu kabul etmemiz mümkün değildir. Sendikalar demokratik örgütlerdir. Kendi yetkili organları vardır. Kimin yönetici olacağına, bu yöneticilerin nasıl değişeceğine yetkili organlar, delegeler, üyeler karar verir. İşverenin genel başkanın ve yöneticilerin değişmesini talep etmesi, demokratik ilkelerle, geleneklerle ve sendikal bağımsızlıkla bağdaşmaz.

Sayın Ercan İpekçi, TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu üyemizdir. Uzun yıllar çalışma yaşamı muhabirliği yapmıştır. Bu süreçte de TÜRK-İŞ'e ve sendikal harekete çok yakın olmuştur. Daha sonra da TGS'nin uzun yıllar genel sekreterliğini ve genel başkanlığını yapmıştır. Sayın İpekçi'nin sendikasının bağımsızlığını koruma yönünde verdiği mücadele haklı ve meşrudur. Dileğim, bu sorunun sendikanın demokratik gelenekleriyle aşılması, işverenin bu sürecin sonunda kalması ve TGS'nin tüm basın organlarında örgütlü, güçlü ve kalıcı bir sendika olmasıdır."

Tüketici Hakları Derneği Uyardı:

“Yarım Çeyrek Altın Üretimi Yok”

Tüketici Hakları Derneği, son yıllarda halkın alım gücünün düşmesi nedeniyle, özellikle düğünlerde ve kadınlar tarafından düzenlenen altın günlerinde ya da yatırım amacıyla “yarım çeyrek altın” adı altında satılan altınlara büyük rağbet gösterildiğini belirterek yarım çeyrek altının Darphane tarafından üretilmediğini açıkladı.

Tüketici Hakları Derneği Başkanı Turhan Çakar, “Birkaç şirket tarafından geçtiğimiz yılın sonlarında piyasaya sürüldüğü saptanan 22 ayar yarı çeyrek altınların izinsiz ve standartlara uygun olmadığı belirlenmiştir. Cumhuriyet ziynet altınları ve sarrafiye ürünlerinin üretme görev ve yetkisi Darphane ve Dam-

ga Matbaası Genel Müdürlüğü’ne aittir. Dolayısıyla yarım çeyrek altın basılacaksa buna karar verip basma ve piyasaya dağıtma yetkisi sadece ve sadece Darphane Genel Müdürlüğü’nündür. Aksine bir davranış en azından tüketicilerin düştüğü zaruri durumdan veya bilgisizliğinden, tecrübesizliğinden yararlanıp, bundan ticari rant elde etmektir” dedi.

Çakar, şunları söyledi. “Diğer yandan, yarım çeyrek altın olarak basılan ve halk arasında çeyrek altınının yarısı olarak algılanan altınlar 0,245 gram eksiktir. Çünkü 1,75 gram olan çeyrek altının yarısı 0,875 gramdır. Oysa piyasada satılan yarım çeyrek altınların 0,63 gram geldiği

belirlenmiştir. Bu da uygulamada tüketicinin nasıl yanıltılıp aldatıldığı konusunda ibret verici diğer bir yönü oluşturmaktadır. Tüketiciler bu altınları bozdurmak istediklerinde bu gerçeğe karşılaşıp tüketici örgütlerine başvurumaktadırlar. Aslında bu durum 4077 sayılı Tüketicinin Korunması Hakkındaki Yasa’nın 4. maddesine aykırıdır, izinsiz olarak standartlara aykırı bir şekilde basılan yarı çeyrek altınlar ayıplı altınlardır. Bununla birlikte, piyasaya sürülen yarı çeyrek altınlar, yine, aynı Yasanın 16. maddesine göre de “tüketiciyi yanıltıcı ve aldatıcı veya onun tecrübe ve bilgi noksanlıklarını istismar edici” unsurları taşıması nedeniyle tüketici haklarına aykırılık teşkil etmektedir.”

Kart Borçlusunun İmdadına BDDK Yetişt

Kart borcunun 5-10 kuruşunu unuttuğu için kartı kapatılan 500 bin kişinin imdadına BDDK yetişt. 20 liranın altında borcu olanların kartı kapatılmayacak. Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurulu’nun (BDDK) kredi kartında asgari ödeme tutarını kademeli olarak yüzde 20’den yüzde 40’a kadar çıkaran ve üç ay kart borcunun yüzde 50’sini ödeyemeyenlere nakit çekimi yasaklayan kararı 17 Eylül’de yürürlüğe girdi. BDDK’nın asgari ödenmesi gereken tutarı artırıp, nakit çekim yasağı getirmesinin 5 ayda borcunu yine kredi kartı borcuyla kapatan ve böylece borç sarmalına giren 5 milyon 250 bin kişinin kartının nakit çekime kapatılmasına neden olduğu öğrenildi.

Edinilen bilgilere göre BDDK, Banka ve Kredi Kartları Yönetmeliği’nin 22. maddesinin 6. bendi gereği 1 takvim yılı içinde en fazla üç defa kredi kartı borcunun yüzde 50’sini ödemeyenlerin kartlarının nakit çekime kapatılmasına 20 lira sınırı getirdi. Bu sınırın getirilmesine kart borcunun 5-10 kuruş gibi

küsuratlarını ödemeyi unutan ve böylece kredi kartları nakit çekime kapatılan 500 bin kişinin unutkanlıkları neden oldu. Bankaların 20 liraya kadar borçların neden olduğu 500 bin unutkan kart sahibini BDDK’ya bildirdiği, Kurul’un da küçücük tutarlar nedeniyle mağdur olan bu 500 bin kart kullanıcıını kurtarmak için bu 20 liranın altında kart borcu olanların kartının nakit çekime kapatılmaması kararı aldığı öğrenildi.



Sigorta Yaptırırken Bilmemiz Gerekenler

Son yıllarda sigorta şirketleri ile tüketiciler arasındaki hak arama tartışmaları giderek artıyor. Tüketici sigorta yaptırdığı evinin, aracının, işyerinin sonradan çeşitli konular öne sürülerek sigortasının eksik yapıldığını görüyor. Bu yüzden sigorta yaptırırken aşağıdaki hususlara dikkat edilmesi gerekiyor:

1. Sigorta sözleşmeleri temel olarak sigorta talebinde bulunan kişinin beyanı esas alınarak düzenlenmektedir. Satın almak istediğiniz güvencenin mahiyetinin sigorta şirketi yetkilileri tarafından tam olarak anlaşılması size sunulacak poliçenin ihtiyaçlarınızı tam olarak karşılamasını sağlayacaktır. Ayrıca, sigorta talebinde bulunanın sigorta şirketini yanıltıcı beyanda bulunması ya da buna neden olacak şekildeki sessizliği sigorta şirketine sözleşmeden cayma hakkı verecektir.

2. Sözleşme kurulmadan önce sözleşmeye taraf olmak isteyen ve talep edilmesi hâlinde sigortadan faydalanacak diğer kişilere sigortacı tarafından verilen ve sigortanın kapsamı, işleyişi ve tazminat ödeme kurallarına ilişkin özet bilgileri içeren Bilgilendirme Formunu mutlaka alın ve okuyun.

3. Poliçenizi mutlaka okuyun. Poliçeniz, sigorta şirketi ile sigorta ettiren/sigortalı arasında yapılan bir sözleşmedir. Dolayısıyla hem sigorta şirketini hem de sigorta ettireni/sigortalıyı bağlayıcı hükümler taşımaktadır. Bu nedenle, gerek size düşen yükümlülükleri gerekse sigorta şirketinin size karşı yükümlülükleri öğrenmek için poliçenizi ve eklerini mutlaka okuyun.

4. Sigorta Genel Şartlarını inceleyin. Sigorta Genel Şartları, Hazine Müsteşarlığınca hazırlanan ve sigorta teminatının kapsamı, sigorta

şirketi ile sigorta ettiren/sigortalının görev ve yükümlülükleri, anlaşmazlık durumunda takip edilecek prosedürler gibi temel konulara ilişkin düzenlemeleri içeren tebliğ niteliğindeki mevzuattır. Sigorta sözleşmesinin bir parçası olması nedeniyle bütün sigorta şirketleri Sigorta Genel Şartlarını sözleşme ile birlikte müşteriye vermek zorundadır. Satın almak istediğiniz ürün hakkında ayrıntılı bilgi edinmek üzere bu kaynaktan yardım alabilirsiniz. Hatta sigorta poliçenizi almadan önce sigorta genel şartını incelemeniz satın almak istediğiniz poliçenin kapsamı konusunda bilgi edinmenize yardımcı olacaktır. Sigorta Genel Şartlarına Internet aracılığı ile www.sigortacilik.gov.tr ya da www.tsrsg.org.tr adresinden de ulaşabilirsiniz.

5. Sigorta Poliçesinde tarafınıza sunulan teminatların kapsamını tam olarak öğrenin. Sigorta şirketinden satın almış olduğunuz poliçenin size hangi güvenceleri sağladığı konusunda aklınızda hiç bir tereddüt kalmayacak şekilde bilgi edinin.

6. Sigorta poliçenizde özel şartların neler olduğunu inceleyin. Sigorta şirketleri, Sigorta Genel Şartlarını daraltıcı olmamak kaydıyla sigorta sözleşmesinde tarafların görev ve yükümlülüklerini gösteren özel şartlar öne sürebilir. Özel şartlar hakkında bilgi sahibi olmanız gelecekte bir sürpriz ile karşılaşmamanız için büyük bir önem taşımaktadır.

7. Poliçeniz hakkında aklınıza gelen her türlü konuyu sigorta sözleşmesini düzenleyen kişiye sorun. Poliçeniz ve eklerinde yer alan bütün hükümleri okumanıza rağmen anlamadığınız hususlar var ise si-

gorta poliçenizi düzenleyen kişiye sorun. Bu kişinin yardımını yeterli bulmuyorsanız sigorta hukuku konusunda uzman bir avukata başvurabilirsiniz.

8. Poliçenizin ücretini ödeyin. Sigorta Mevzuatına göre, sigorta ücretinin tamamı veya taksitle ödenmesi kararlaştırılmış ise ilk taksit, poliçenin teslimine rağmen ödenmemişse sigortacının sorumluluğu başlamaz. Dolayısıyla, sözleşmenizin hüküm ifade edebilmesi için sigorta şirketine poliçede yazan ücreti mutlaka ödemiş olmanız gerekmektedir.

9. Poliçenizde muafiyet ve/veya müşterek sigorta uygulaması var ise bunun size sağladığı avantaj ve dezavantajları öğrenin. Sigorta şirketleri tarafından satılan çoğu sigorta poliçesinde muafiyet ve/veya müşterek sigorta uygulamasının yer aldığı görülmektedir. Bahse konu uygulama ile kısaca poliçede belirtilen risklerin bir kısmının sigorta talebinde bulunanın üzerinde kalması karşılığında sigorta bedelinde indirim yapılmaktadır. Hasar anında alacağınız tazminat miktarının hesaplanmasında bir hayli etkili olan muafiyet ve müşterek sigorta uygulamasının size sağlayacağı avantaj ve dezavantajları öğrenmeniz bu açıdan önem taşımaktadır. Konu hakkında ayrıntılı bilgi için [www.sigortacilik.gov.tr/SigortalıKöşesi/Sıkça Sorulan Sorular](http://www.sigortacilik.gov.tr/SigortalıKöşesi/SıkçaSorulanSorular) bölümünden yararlanılabilir.

10. Zorunlu Trafik Sigortanızı yaptırdıktan sonra poliçenizi www.tramer.org.tr adresinden kontrol edebilirsiniz.

11. Zorunlu Deprem Sigortası yaptırdıktan sonra poliçenizi www.dask.gov.tr adresinden kontrol edebilirsiniz.

Milyonlarca Çalışanın Geliri Sağlıklı Beslenmek İçin Yetersiz

enisbagdadioglu@gmail.com

**Dört kişilik ailenin aylık sınırı 974 Lira,
yoksulluk sınırı 3.171 Lira.**

**Mutfak enflasyonu aylık yüzde 1,53 ve son oniki aylık
yüzde 9,45 oranında arttı.**

TÜRK-İŞ tarafından, çalışanların geçim koşullarını ortaya koymak ve temel ihtiyaç maddelerindeki fiyat değişikliğinin aile bütçesine yansımalarını belirlemek amacıyla her ay düzenli olarak yapılan “açlık ve yoksulluk sınırı” araştırmasının 2012 Şubat ayı sonuçlarına göre;

- Dört kişilik bir ailenin sağlıklı, dengeli ve yeterli beslenebilmesi için yapması gereken gıda harcaması tutarı (açlık sınırı) 973,58 lira,
- Gıda harcaması ile birlikte giyim, konut (kira, elektrik, su, yakıt), ulaşım, eğitim, sağlık ve benzeri ihtiyaçlar için yapılması zorunlu diğer harcamaların toplam tutarı (yoksulluk sınırı) ise 3.171,27 lira,

Olmuştur. Mutfak enflasyonunda aylık artış yüzde 1,53 oranında gerçekleşirken, bir önceki yılın aynı ayına göre değişim oranı (son oniki aylık artış) yüzde 9,45 olarak hesaplanmıştır.

Son oniki ay itibariyle gıda fiyatlarındaki gelişim TÜRK-İŞ ve TÜİK verileri temel alındığında şöyle bir seyrir izlemiştir:

Fiyat artışları nedeniyle son bir yılda sadece mutfaka gelen ek yük 84 lira olarak hesaplanırken, ailenin yaşama maliyeti bir önceki yıla göre 274 lira arttı. Önceki yılın aynı döneminde açlık sınırı 889,54 lira ve yoksulluk sınırı 2.897,54 lira olarak hesaplanmıştı.

TÜRK-İŞ'in verileri temel alındığında Şubat 2012 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 1,53 oranında arttı.
- Yılın ilk iki ayı itibariyle artış oranı yüzde 3,53 oldu.
- Gıda enflasyonunda oniki ay itibariyle artış oranı yüzde 9,45 oranında gerçekleşti.
- Yıllık ortalama artış oranı ise yüzde 6,82 olarak hesaplandı.

Gıda harcaması çalışmasına temel alınan beslenme kalıbında yer

alan ürünlerin fiyatlarında Şubat 2012 itibariyle gözlenen değişim şöyledir:

- Süt, yoğurt, peynir grubunda; bu ay önemli bir fiyat değişikliği olmamıştır.
- Et, tavuk, balık, sakatat, bakliyat gibi ürünlerin bulunduğu grupta; et fiyatı bazı marketlerde -kıyma et hariç- düşük oranda da olsa artış göstermiş ve fakat hesaplamada yansıması fazla olmamıştır. Tavuk fiyatı bu ay artış göstermiş, balık fiyatları ise ortalama olarak aynı kalmıştır. Sakatat ürünleri (ciğer, yürek, böbrek) fiyatları da değişmezken, yumurta zamlanarak tane si 35 kuruşa yükselmiştir. Bakliyat ürünlerinin (nohut, mercimek, kuru fasulye, barbunya vb) tümünün fiyatı bu ay artmıştır. Bakliyat ortalama kilogram fiyatındaki artış yüzde 14,85 olarak hesaplanmıştır.



Tablo 1: Dört Kişilik Ailenin Açlık ve Yoksulluk Sınırı (TL/Ay)

	Şubat'2011	Aralık'2011	Ocak'2012	Şubat'2012
Yetişkin Erkek	247,41	259,17	264,01	267,48
Yetişkin Kadın	207,00	218,48	223,19	226,15
15-19 Yaş Grubu Çocuk	260,71	274,94	279,57	284,45
4-6 Yaş Grubu Çocuk	174,42	187,80	192,11	195,50
Açlık Sınırı	889,54	940,39	958,89	973,58
Yoksulluk Sınırı	2.897,54	3.063,17	3.123,41	3.171,27

* Gıda harcaması tutarı, yuvarlama nedeniyle, toplamda farklı olabilmektedir.

● Yaş sebze-meyve grubu, el-verişsiz mevsim koşulları nedeniyle mutfak harcamasını olumsuz etkilemeye devam etti. Ancak genel ortalama olarak önceki aya göre sebze fiyatında gerileme ve fakat meyve fiyatında artış olarak değişiklik izlendi. Ortalama sebze kilogram fiyatı bu ay 3,10 lira, ortalama meyve kilogram fiyatı ise 3,46 lira olarak hesaplandı. Geçtiğimiz ay 3,35 lira olarak hesaplanan yaş sebze-meyve ağırlıklı ortalama kilogram fiyatı ise bu ay biraz gerileyerek 3,21 lira oldu. Yapılan hesaplamada -her zaman olduğu gibi- pazarda bol bulunan ve satılan ürünler temel alındı.

● Ekmek, pirinç, un, makarna gibi ürünlerin bulunduğu grupta; ekmek fiyatı -henüz anlaşma olmadığından- değişmemiştir. Makarna ve un fiyatı aynı kalırken, pirinç, bulgur, irmik fiyatı artmıştır.

● Son grup içinde yer alan gıda maddelerinden; tereyağı, zeytinyağı ve ayçiçeği yağı fiyatı değişmemiş, margarin fiyatı ise gerilemiştir. Siyah ve yeşil zeytin fiyatlarında artış tespit edilmiştir. Bal, reçel, şeker ve tuz ürünlerinin fiyatı bu ay yine değişmemiş, bazı pekmez

ürününde indirim yapılmıştır. Baharat ürünlerinin (kimyon, nane, karabiber, vb) fiyatı aynı kalmıştır. Yağlı tohum ürünlerinden (ceviz, fındık, fıstık, ayçekirdeği vb) ceviz ve ay çekirdeği fiyatı artmıştır. Çayın fiyatı değişmezken ihlamlur zamlanmıştır. Salça fiyatı ise aynı kalmıştır.

“Açlık ve Yoksulluk Sınırı” çalışmasında hesaplamaya temel olan gıda maddelerinin fiyatları, Konfederasyonumuzca piyasadan, market ve semt pazarları sürekli ve düzenli dolaşarak doğrudan tespit edilmektedir. Çalışma bu niteliğiyle bağımsızdır ve tüketici fiyatlarındaki artış eğilimini yansıtan “öncü gösterge” niteliği taşımaktadır. Kuşkusuz hesaplanan “yoksulluk sınırı” tutarı ücret düzeyi olmayıp, haneye girmesi gereken gelir toplamını ifade etmektedir.

Milyonlarca çalışanın tek geliri olan asgari ücretin 701,13 lira, en düşük emekli maaşının bu tutarın da altında olduğu koşullarda, sağlığın temeli olan yeterli ve dengeli beslenmekten söz etmek mümkün değildir. Çoğu zaman açlık duyusunu bastırmak veya karın doyurmak biçiminde gerçekleşen yetersiz beslenmedir.



Tablo 2: Gıda Harcamasındaki Değişim

	Şubat 2009	Şubat 2010	Şubat 2011	Şubat 2012
Bir önceki aya göre değişim oranı (%)	0,61	3,84	2,20	1,53
Bir önceki yılın Aralık ayına göre değişim oranı (%)	0,05	6,06	2,51	3,53
Bir önceki yılın aynı ayına göre değişim oranı (%)	3,51	13,91	5,52	9,45
12 aylık ortalamalara göre değişim oranı (%)	10,77	5,26	10,93	6,82



ARINÇ ZİYARETİ

Başbakan Yardımcısı Bülent Arınç 19 Ocak 2012 günü TÜRK-İŞ Genel Merkezi'ni ziyaret etti. Genel Başkan Mustafa Kumlu ve Yönetim Kurulu üyeleriyle görüşen Arınç, 21. Olağan Genel Kurulda seçilen TÜRK-İŞ yöneticilerine başarılar diledi. Çalışma yaşamının güncel sorunları hakkında TÜRK-İŞ yönetiminden bilgi alan Arınç bir de basın toplantısı düzenledi.



FARUK ÖZAK TÜRK-İŞ'TE

Eski Spordan Sorumlu Devlet Bakanı Faruk Özak 25 Ocak 2012 günü TÜRK-İŞ Genel Merkezi'ni ziyaret etti. Ziyarete Genel Başkan Mustafa Kumlu'nun yanı sıra Genel Mali Sekreter Ergün Atalay da hazır bulundu.



ZEYBEK ZİYARETİ

Demokrat Parti Genel Başkanı Namık Kemal Zeybek 24 Ocak 2012 günü TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu'ya bir kutlama ziyaretinde bulundu. Ziyarete, Demokrat Parti Genel Başkan Yardımcısı ve Türk Metal Sendikası eski yöneticisi Mecit Hazır da bulundu.



SALİH KAPUSUZ ZİYARETİ

Ak Parti Genel Başkan Yardımcısı Salih Kapusuz ve beraberindeki heyet 20 Şubat 2012 günü TÜRK-İŞ Genel Merkezini ziyaret etti. Kapusuz, Genel Başkan Mustafa Kumlu ve Yönetim Kurulu üyeleriyle görüştü.

ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ DERGİSİ

ÇASGEM'in kuruluş amacı; 7460 Sayılı Kuruluş yasasında açıklandığı üzere çalışma hayatı ve sosyal güvenlik konularında ulusal ve uluslararası düzeyde eğitim, araştırma, inceleme, yayın, dokümantasyon ve danışmanlık faaliyetlerinde bulunmak.

ÇASGEM'in kuruluş amacına uygun olarak çalışma hayatı ve sosyal güvenlik alanının tüm boyutlarını içeren bilimsel bir derginin yayın hayatında yer alması hedeflendi.

Bu amaçla bilimsel ve akademik bir yayın olan Çalışma İlişkileri Dergisi 2010 yılı Aralık ayında ilk sayısının yayımlanması ile bilim dünyasında yerini aldı. Dergi şimdiye kadar iki sayı yayınlandı, üçüncü sayısı için çalışmalar devam ediyor.

2010 ve 2011 yıllarında bir sayı olarak çıkan dergi 2012 ve müteakip yıllarda Ocak ve Temmuz aylarında olmak üzere yılda iki sayı çıkartılacak. 2012 yılı Ocak sayısının en kısa sürede yayınlanabilmesi için çalışmalar hızla devam ediyor.

Çalışma İlişkileri Dergisi, uluslararası statüde yayın yapan bilimsel hakemli bir dergi. Dergide yayımlanması için Dergi Editörü'ne gelen makaleler önce Editör ve daha sonra en az doktora derecesine sahip iki bağımsız hakem tarafından inceleniyor ve akademik standartlara ve bilime katkısına göre değerlendiriliyor.

Editör ve hakem raporları doğrultusunda uygun bulunan makaleler genel yayın ilkelerine göre yayımlanıyor. Çalışma İlişkileri Dergisi ilk sayısından itibaren dünya çapında taranan indexlerde de yer alıyor.

Çalışma İlişkileri Dergisi hakkında kapsamlı bilgiye www.calismailiskileridergisi.org adresinden ulaşılabilir. Makale göndermek isteyenler ise çalışmalarını editor@calismailiskileridergisi.org ya da erdemcam@yahoo.com adresinden Dergi Editörüne ulaştırabilirler. (Kurucu Editör: Dr. Erdem Cam)

Çalışma Yaşamında Ocak-Şubat 2012

Namık TAN

namiktan@turkis.org.tr

3 Ocak 2012

■ **İntibak:** 2000 öncesi gösterge sistemine göre emekli olanları kapsayan intibak kanun tasarısı Bakanlar Kurulunda kabul edilerek TBMM'sine sunuldu. Prim kazançları ve prim ödeme gün sayıları aynı olanlar arasında eşitliğin sağlanmasını öngören intibakın belirlenmesinde izlenecek yöntem şu şekilde olacaktır. 1999 sonu hak edilen gösterge tablosu ile prim ödeme gün sayılarına göre belirlenecek aylık bağlama oranları esas alınarak hesaplanan aylık, 2000 yılından itibaren yıllık tüfe artışları ve gelişme hızının yüzde 75'i ile Ocak 2008 ayına kadar güncellenecek. 2008 yılından itibaren de emekli aylıklarına yapılan artışlarla 2012 sonuna kadar intibak aylığı bulunacaktır. Bu konuda açıklama yapan Türkiye Emekliler Derneği Genel Başkanı Kazım Ergün, bu uygulamanın tam bir intibak olmadığı ve farklı parametrelerle 2000 öncesi emeklilere prim ödeme gün sayılarına göre kendi içinde farklılaşan bir iyileştirmenin yapıldığını söyledi.

4 Ocak 2012

■ **Kamu çalışanlarına enflasyon farkı:** Kamu çalışanlarının aylıklarına 2011 yılı ikinci yarısında yüzde 4 artış yapılmıştı. 2011 ikinci yarı enflasyonun yüzde 6.79 açıklanması üzerine, Bakanlar Kurulu Kararıyla kamu çalışanlarına yüzde 2.69 enflasyon farkı verildi. Kamu çalışanlarına

2012 yılında yapılacak zamlar ile ilgili belirsizlik sürüyor. Kamu çalışanlarının toplu sözleşmesi kanunu çıkarılmadığından, birinci altı ay ücret zammı gecikmeli uygulanacak. Maliye Bakanı Mehmet Şimşek yaptığı açıklamada, kamu çalışanlarına 2012 yılı birinci altı ay zammının Nisan ayı itibarıyla uygulanması için gerekli olan çabanın gösterileceğini söyledi.

7 Ocak 2012

■ **Milletvekili emekli aylıkları:** TBMM Plan ve Bütçe Komisyonu, Cumhurbaşkanı Abdullah Gül'ün "kamu vicdanında rahatsızlık yarattı" gerekçesiyle iade ettiği milletvekili emekli maaşlarıyla ilgili düzenlemeyi, maaşların katlanmasına neden olan yüzde 60 oranını yüzde 45'e çekerek kabul etti. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik, yeni düzenlemeyle milletvekili emekli maaşlarının 5 bin 860 lira ile 6 bin 270 arasında değişeceği bilgisini verdi. Sivil toplum örgütleri tarafından yapılan açıklamada, işçi, memur ve emeklilerin içinde bulunduğu zorlukların dikkate alınmadan milletvekili emekli aylıklarındaki artışın toplum vicdanında yer bulmadığına işaret edilerek aynı duyarlılığın gündemde olan işçi emeklilerine yapılacak intibakta da gösterilmesi ve insanca yaşamaya yetecek bir aylığın tespit edilmesi istendi.

12 Ocak 2012

■ **Anayasa önerileri:** Başbakanlık İnsan Hakları Başkanlığı, Anayasa Uzlaşma Komisyonuna gönderdiği raporda; asgari ücretin vergi dışı kalmasını, Kanun Hükmünde Kararname (KHK) çıkarma yetki-

sinin kaldırılmasını, insan haklarına saygılı tabir yerine 'insan haklarına dayanan' veya 'insan haklarına bağlı' tabirlerin kullanılmasını talep etti. Yüksek yargı üyelerinin görev sürelerinin Anayasada belirlenmesi istendi.

16 Ocak 2012

■ **Genel sağlık sigortası:** 1 Ocak 2012 itibarıyla genel sağlık sigortası yürürlüğe girdi. Sosyal güvenlik sistemine tescili olmayanlar ile yeşil kart sahiplerinin vizelerinin bitimini takiben gelir testine başvurmaları gerekiyor. Gelir testi yaptırmayanlar 212.76 lira genel sağlık sigortası primi ödemekle yükümlü tutuluyorlar. Türkiye'de yaklaşık 1 milyon 800 bin kişinin sağlık güvencesi dışında bulunduğu ve bu durumdakilerin 31 Ocak tarihine kadar gelir testi için başvurmak zorunda oldukları bildirildi. Gelir testi sonucuna göre kişi başına gelirin 295.50 lira olması durumunda genel sağlık sigortası primleri devlet tarafından ödenecektir. Kişi başına gelir 295.50 liranın üzerinde ise, gelir testi sonucuna göre 35.46 lira ile 212.76 lira arasında değişen bir tutarın aileden bir kişi üzerinden genel sağlık sigortası primi ödenecektir.

17 Ocak 2012

■ **İstihdam ve işsizlik:** Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Hanehalkı İşgücü Araştırması, "2011 Eylül Dönemi Sonuçlarına (Eylül-Ekim-Kasım)" göre, 2011 Nisan ayından bu yana yüzde 10 seviyesinin altında seyreden işsizlik oranı, Ekim 2010'a göre, yüzde 2.1 azalarak, yüzde 9.1 seviyesinde gerçekleşti. Kentsel yerlerde işsizlik oranı 2.5 puanlık gerile-

meyle yüzde 11.1, kırsal yerlerde ise 1.1 puanlık düşüşle yüzde 5.3 oldu. Genç nüfusta işsizlik oranı da 2010 yılının aynı dönemine göre 3.9 puan azalarak, yüzde 17.4'e geriledi. Sektörel kompozisyona bakıldığında, istihdamın yüzde 25.7'si tarım, yüzde 19'u sanayi, yüzde 7.2'si inşaat, yüzde 48'i ise hizmetler sektöründe yer aldı. Yaptığı işten dolayı herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmadan çalışanların oranı, 2011 Ekim döneminde 2010'un aynı dönemine göre, 1.7 puanlık azalışla yüzde 41.8 oldu. Tarım sektöründe sosyal güvenliklikten yoksun çalışanların oranı yüzde 85.3'ten yüzde 84.6'ya, tarım dışı sektörlerde yüzde 29.1'den yüzde 27'ye düştü. Bu sonuçlar göstermektedir ki, istihdamın önemli bir kısmının sosyal güvenlik haklarından yoksun çalıştırıldığı ve anayasal bir hak olan sosyal güvenlik konusunda yeteri kadar tedbirlerin alınmadığı dikkat çekmektedir.

23 Ocak 2012

■ **Kamu Görevlileri Toplu Sözleşmesi:** Memura toplu sözleşme hakkı öngören yasa tasarısı Meclise sunuldu. Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nda değişiklik yapılmasına ilişkin tasarı, memurlara tanınan toplu sözleşme hakkının kullanımının düzenlenmesi ile toplu sözleşmenin yapılma usulünün, taraflarının, kapsamının, toplu sözleşmeden yararlanacak olanların, toplu sözleşme hükümlerinin emeklilere yansıtılmasının detaylarını içeriyor. Yapılacak toplu sözleşmeyle; kamu görevlilerine uygulanacak katsayı ve göstergeler, aylık ve ücretler, her türlü zam ve tazminatlar, ek ödeme, toplu sözleşme ikramiyesi, fazla çalışma ücreti, harcırah, ikramiye, doğum, ölüm ve aile yardımı ödenekleri gibi

mali ve sosyal haklar belirlenecek.

25 Ocak 2012

■ **İlave tediyeilerin ödenmesi:** Bakanlar Kurulu Kararıyla, 6772 sayılı Kanun kapsamına giren kamu işçilerine 2012 yılında yapılacak ilave tediyeilerin ödeme günleri belirlendi. Resmi Gazete'de yayımlanan Bakanlar Kurulu Kararına göre, 6772 sayılı Kanun kapsamına giren kurumlarda çalışan işçilere 2012 yılında söz konusu kanunun birinci maddesine göre yapılacak ilave ödemenin birinci yarısı 31 Ocak 2012, diğer yarısının 29 Haziran 2012 tarihinde yapılacak. 2012 yılı ikinci yarısında ödenecek ilave tediyeilerin tarihleri daha sonra belirlenecek. 6772 sayılı Kanunun 2'nci maddesine göre maden işletmelerinin münhasıran yer altı işlerinde çalışanlara yapılacak ilave tediyeinin tamamı 27 Aralık 2012'de ödenecek.

26 Ocak 2012

■ **ILO'nun istihdam önerisi:** Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) küresel istihdam konusunda yayınladığı yıllık raporunda, ekonomik büyümenin ve sosyal istikrarın sürdürülebilmesi için gelecek 10 yılda dünyada 600 milyon kişi için istihdam yaratılması gerektiğini açıkladı. "2012 Küresel İstihdam Eğilimleri: Daha Derin Bir İş Krizinin Önlenmesi" başlıklı rapora göre, dünyanın, günde 2 dolardan az para ile geçinen, çoğu gelişmekte olan ülkelerde yaşayan, yaklaşık 600 milyon kişi için insanca işler yaratılması zorluğu ile karşı karşıya olduğu belirtildi. Rapora göre, küresel işsizlik 200 milyona ulaştı ve bu sayı 2016'da 206 milyona çıkacak. ILO Genel Direktörü Juan Somavia, "Hükümetlerin yoğun çalışmalarına rağmen, iş krizi azalmadan sürmek-

te. Dünyada her 3 çalışandan biri ya da yaklaşık 1.1 milyar insan işsiz veya yoksulluk içinde yaşıyor. İhtiyacımız, ekonomilerde iş yaratmanın birinci önceliğimiz olmasıdır" dedi.

31 Ocak 2012

■ **Şeker Fabrikalarının Özelleştirilmesine Tepki:** Şeker-İş Sendikası Genel Başkanı İsa Gök, şeker fabrikalarının özelleştirilmesi halinde 25 şeker fabrikasından 18'inin kapanacağını belirterek özelleştirmeye karşı yürüyeceklerini söyledi. Gök, başta Malatya olmak üzere Türkiye'nin birçok ilinden Ankara'ya "Şekerin Ayak Sesi" yürüyüşünü gerçekleştirmeyi planladıklarını kaydetti. Şekerin milletimizin sağlığı açısından da önemli bir güvence olduğuna dikkat çeken İsa Gök, "aynı zamanda ekonominin büyümesinde, tarımın güçlenmesinde ve istihdamın artmasında büyük paya sahip olan şeker fabrikalarının korunmasının ve geliştirilmesinin ülke yararına olacağı" uyarısında bulundu.

4 Şubat 2012

■ **İntibak farkları netleşti:** TBMM Komisyonlarında görüşülmeye başlanan İntibak Kanunuyla 1.9 milyon emeklinin maaşında artış yapılacak. İntibak sonucu oluşacak farklar, emeklilerin prim ödeme gün sayısı ve göstergelerine göre değişmektedir. Yapılan araştırmalara göre, 9 bin 613 kişi 250 lira, 525 bin 613 kişi 100-150 TL arasında, 365 bin 146 kişi 50-100 TL arasında, 283 bin 762 kişi 150-200 TL, 197 bin 978 kişi 200 - 250 TL arasında değişen intibak artışına hak kazanacaktır. Bu sonuçlardan görüleceği gibi göstergesi ve prim ödeme gün sayıları düşük olan emeklilerin intibaktan yararlanmayacağı anlaşılmaktadır. Özellikle, üst göstergeden

emekli olanların intibak farkları normal göstergeye göre yüksek hesaplanacaktır. Kanun, farklı bir hesaplama yöntemi getirdiğinden, 2000 öncesi emekli olanlara gelişme hızı aylıklara direk yansıtılmamaktadır. Bu durumda, kendi içinde yeni bir eşitsizlik getirmektedir.

9 Şubat 2012

■ **Kamuda engellilere istihdam sağlanması:** Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı, Sağlık Bakanlığı ile Ölçme Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) arasında imzalanan protokol ile engellilerin kamu işyerlerinde istihdamı için 29 Nisan tarihinde sınav yapılacaktır. Sınav dört grupta; genel özür-lüler (ortopedik, süregen, ruhsal ve duygusal, dil ve konuşma bozukluğu olan özür-lüler gibi), görme özür-lüler, işitme özür-lüler ve zihinsel özür-lüler kategorilerinde gerçekleştirileceği için sınava yönelik ücretsiz kurslar da buna göre düzenlenecek. Hazırlık kurslarına, lise ve dengi okul mezunu, ön lisans mezunu ve lisans mezunu olanlar başvurabilecek. Sınava hazırlık amaçlı olarak ücretsiz yapılacak kurslar için ilgililerin il ve ilçelerdeki Halk Eğitim Merkezlerine başvuruları gerekiyor.

10 Şubat 2012

■ **DİSK Genel Kurulu yapıldı:** DİSK 14. Genel Kurulu yapıldı. 10/12 Şubat 2012 tarihleri arasında yapılan genel kurulda DİSK Genel Başkanlığına Erol Ekici seçildi. Genel Kurulda taşeron uygulamaları ve bu kapsamda çalışan işçilerin örgütlenmesi ve toplu iş sözleşmesine erişimleri üzerine değerlendirilmeler yapıldı.

15 Şubat 2012

■ **Genel sağlık sigortası gelir testi sonuçları:** Sosyal Güvenlik

Kurumu'nun (SGK), "Mektup elinize ulaştıktan sonra gelir testi için başvuramazsanız 213 TL prim ödersiniz" uyarısının ardından gelir testi için 4 milyon 607 bin 370 kişi başvurdu. 1.5 milyon kişinin primi Genel Sağlık Sigortası (GSS) gelir testi işlemleri Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü'nce hazırlanan altyapı ile Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları'nca (SYDV) yürütülüyor. 13 Şubat itibarıyla 4 milyon 607 bin 370 kişinin başvurusu kabul edilirken, 1 milyon 638 bin 40'nın gelir testi sonucu SGK'ya iletildi. Devlet SGK'ya iletilen kişilerden 1 milyon 437 bin 584 kişinin primini ödeme kararı aldı.

27 Şubat 2012

■ **İşsizlik sigortası talebi:** Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu (TESK) Genel Başkanı Bendevi Palandöken, esnaf ve sanatkarlar için de işsizlik fonu oluşturulması gerektiğini belirtti. Palandöken, memurun primini devlet, işçinin primini ise patronunun ödediğini, ancak esnaf ve tüccarın primini kendisinin ödediğini kaydetti. İşler bozulduğunda işçiye işsizlik fonundan belli dönemler için de olsa bir işsizlik sigortası ödendiğini, sosyal güvenlik primini kendisi ödeyen esnafa ise böyle bir hak tanınması gerektiğini belirten Palandöken, bu önerimizin bir sigorta kolu

şeklinde değerlendirilmesi gerektiğini söyledi.

29 Şubat 2012

■ **SGK, SMS ile ilgililere bilgileri bildirecek:** Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), sigortalılığın başlatılması veya sonlandırılması, maaş bağlanması, şahıs ödemeleri, iş göremezlik ödeneği, evlenme yardımı, cenaze ödemeleri ve hizmet borçlanması gibi hizmetler hakkındaki bilgileri, isteyen işveren, iştirakçi ve hak sahiplerine online olarak kısa mesajla iletilecek. Bu kapsamda, halen Sosyal Güvenlik İl Müdürlükleri ve Sosyal Güvenlik Merkezleri tarafından manüel olarak yürütülen SMS gönderme sistemi online hale getirilecek ve işveren, iştirakçi ile hak sahiplerinin cep telefonu numaraları sisteme kaydedilecek. Sisteme kaydını yaptıran işveren, iştirakçi ve hak sahiplerinin cep telefonlarına bilgilendirme için SMS yani kısa mesaj gönderilecek. Online olarak bilgilerin cep telefonlarına kısa mesajla gönderileceği bu uygulama için vatandaşlardan ücret alınmayacak.



ÖĞRENİLMİŞ İYİMSERLİK

Dr. Martin E. P. SELIGMAN

Çeviren: Semra Kunt Akbaş • HYB Yayıncılık • Ankara, 2011

Seliğmanın “öğrenilmiş çaresizlik” kuramı beni çok etkilemişti. Laboratuvarımda tekrarlanarak ispatlanmış bu psikoloji kuramı davranışçılar ile bilişçiler arasındaki tartışmanın bilişçilerin galibiyeti ile sonuçlanmasıydı. Öğrenilmiş çaresizlik, öğrenmeyi de engelleyen olumsuz bir davranış şekliydi ve iş yaşamına doyumsuzluk, yabancılaşma ve devamsızlık şeklinde yansiyordu. Acaba psikoloji alanına ait olan bu kuram sosyal olaylar için de geçerli olabilir miydi? Toplumun bazı gruplarına veya tümüne bazı olaylar karşısında çaresiz oldukları öğretilerlebilirmiydi?

Seliğmanın 1990 da yayımlanan kitabı bu yıl “Öğrenilmiş İyimserlik” adıyla Türkçe yayımlanınca büyük bir ilgiyle okumaya başladım.

Seliğman, son yirmibeş yılını iyimser ve kötümserlere ayırdığını, pek çok insanın kötümserliğinin farkında bile olmadan onun gölgesinde

yaşadığını söylüyor. Yaşamın tam bir çaresizlik ile başladığını vurguluyor. Depresyon, başarı ve fiziksel sağlığın öğrenilmiş iyimserliğin en açık üç uygulaması olduğuna işaret ediyor.

Sonra kendisini meşhur eden “öğrenilmiş çaresizlik” olgusunu nasıl fark ettiğini ve Steve Maier ile birlikte on yıl süren çalışmasını anlatıyor.

20 yıl içinde kuramı herkes kabul ediyor. Donald Hiroto deneyi insanlar üzerinde gerçekleştiriyor. John Teasdale den itirazlar geliyor ve çalışmalar onunla devam ediyor.

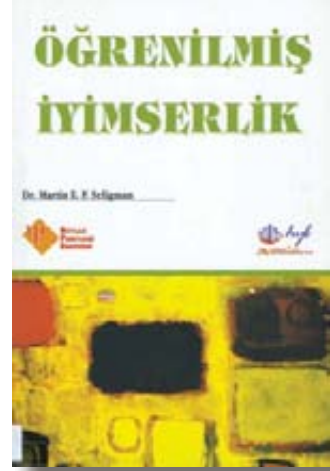
Seliğman, bütün insanların yaşadığı ve “normal” olarak tanımlanan, tek kutuplu ve çift kutuplu olmak üzere depresyonun üç halini anlatıyor. Günümüzde depresyonun tedavi edilebilir olduğuna dikkat çekiyor. Başarının sırrını “iyimserlik” olarak açıklıyor. İyimserliğin kökeninde anne ve babaların öğretmenlerin ve okul’un etkilerini gözden geçiriyor.

Ve sonra öğrenilmiş iyimserliğin ölçümlendiği üçüncü alana geçiyor. “Sağlık”

Öğrenilmiş çaresizlik gibi psikolojik bir durumun kansere neden olabileceğinin gösterildiğini, işten atılan ve boşanan insanların bulaşıcı hastalıklara yakalanmaları, hatta kalp krizi geçirmeleri ve kanser olma riskinin yaşamları olaysız geçen insanlara göre çok fazla olduğunu anlatıyor.

Değişim; kötümserlikten iyimserliğe. Bunu başarabilirsiniz. Çocuğunuzun kötümserlikten kaçmasına yardım edebilirsiniz. Kitaptaki testleri cevaplayıp kendinizi tanıyabilirsiniz.

İstenilen körükörüne bir iyimserlik değil, esnek gözleri açık bir iyimserlik.



MORTAŞ

Mustafa BADEMCİ

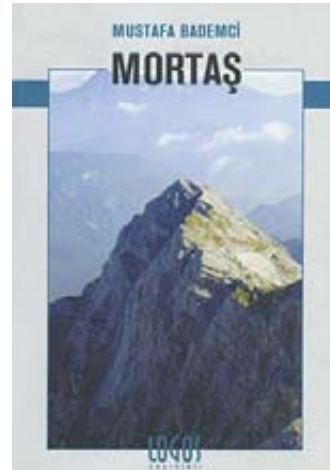
Logos Yayınları • İstanbul, Mart 2011

Mortaş, boksit madeninin bulunuşunun, alüminyum fabrikasının kuruluşunun, köylülerin, işçilerin, işçilerin işçi olduklarını algılamalarının, işçilerin işverenden isteklerinin, işçilerin bazı isteklerine ulaşmalarının, yöredeki ilk sendika ve sendikacıların hikayeleri ile başlıyor.

Doğanın tahrip edilmesini, fabrikanın işletmeye açılmasını anlatı-

yor. Beyzan yılanın, yeşil ve kızılın, gazeteci Sabrinin, eşraftan Bekir Güzel Kuşak'ın, sendikal çekişmenin, anarşinin, İbrahim'in Kiki pavyona gidişinin, Hasan öğretmenin, para kazanma hırsının köylüleri girişimci yapısının, batanların-çıkanların, seçimlerin hikayeleri ile devam ediyor. Viladimir-Şefika ve Şefikanın Beyzan'ı öldürmesiyle sona eriyor. Seydişehir Akçalar kasabasında doğan, ilk öğretimini Akçalar, orta

öğretimini Seydişehir ve Akşehir'de sürdüren Mustafa Bademci hikayesinin coğrafyasını çok iyi tanıyor, yörenin dilini iyi biliyor. Yaşadıklarını ve duyduklarını birbir hafızasına kaydetmiş. “Dumnut dumnut terlemiş”, “kan uyku da bir gürültü”, “ağzına bal yağ”, “ses seste türkü söylüyor”, “ofun sofun oldular” vb. deyişleri rahatlıkla kullanıyor. Masalsı, ironik, akıcı bir dili var. Rahat okunan bir roman.



Dünyadaki ve Türkiye'deki tüm kadınların Dünya Kadınlar Günü'nü kutluyor, şükranlarımızı, sevgilerimizi, saygılarımızı sunuyoruz.

“Çağdaşlık mertebesinde, yaşadığımız dünyayı tanımlayan en önemli özelliklerden biri insanların eşit ve özgür oldukları düşüncesidir. Ancak, bu düşüncenin gerçek yaşamda karşılığını bulamaması ezilen ve hor görülen kesimlerin dayanışmasını beraberinde getirmektedir.

8 Mart, ezilen ve hor görülen kadınların 1857 yılında ağır çalışma koşullarına karşı başlattıkları mücadelenin yıldönümüdür. Kadına her şeyden önce insan olmaktan kaynaklanan değerin verilmemesi, 1857 yılında bir kadın dayanışmasını beraberinde getirmiş, bıçağın kemiğe dayandığı O günde 129 kadın işçinin hayatını kaybetmesiyle başlayan bu mücadele asırları aşarak bu günlere ulaşmıştır. Geçen yüzyıllar içinde kadınların hak ettiği yerde olabilmesi için önemli adımlar atılmış, ama ülkemiz dahil kimi ülkelerde halen istenilen noktaya gelinebilmiştir.

Bugün ülkemizde, kadınlarımızın ve çalışan kadınlarımızın sorunları vardır. Bu sorunlar hayatın her alanında kendisini gösterebilmektedir.

İş yaşamında “ucuz emek”, “yedek iş gücü” kavramları en çok kadın işçilerde kendisini bulmakta, kayıt dışı istihdamın en önemli kaynağını kadınlar oluşturmaktadır.

Eve iş verme, yarı zamanlı çalışma gibi esnek çalışma biçimlerinin en olumsuz hallerini kadın işçilerimiz yaşamakta, emek yoğun, düşük ücretle, sosyal güvenceden ve örgütlenmeden yoksun istihdam biçimlerine en çok kadın işçilerimiz muhatap kılınmaktadır.

Aynı zamanda birer “anne” de olan kadın işçilerimiz, güvenceli çalıştıkları koşullarda bile çocuk bakımı problemi ile karşı karşıya bırakılmakta, kadınlarımız, yaşlı ya da engelli bakımı nedeniyle üretim sürecinin dışında kalabilmektedir.

Kaynağını anayasamızdan alan eşitlik ilkesinin kadına muhatap tüm kesimler tarafından birebir gözetilmesi önem kazanmaktadır. Sosyal devlet kavramının kadının her platformdaki yaşam kalitesini iyileştirebilir düzeyde genişletilmesinin ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik yapılacak tüm yasal düzenlemelerde kadınların bir “birey” olarak yer almasının önemi de açıktır.

Diğer yandan kadınlarımız kaynağını en ilkel düşünce biçiminden alan töre cinayetlerine maruz kalabilmekte; aile içi şiddet can kayıplarına neden olabilmekte, erken yaşta evlilik zorlamaları ve okula göndermeme yaklaşımları kız çocuklarımızın geleceğini karartabilmektedir.

Tüm bu olumsuz yansımaların bertaraf edilebilmesinde yasal yaptırımların önemi çok büyüktür ve hiç şüphesiz ki hayatın her alanındaki kadın mağduriyeti, karşısında yasaları bulmalıdır.

Ancak görülmektedir ki, kadına dair kimi sorunların nedenini, yasal yetersizliklerin yanı sıra “kadına bakış”ındaki çarpıklık” oluşturmaktadır. En mükemmel yasalar da çıkarılsa, kadını ikinci sınıf vatandaş olarak gören zihniyet tarihe gömülmediği sürece, kadına ilişkin sorunların yaşanmaya devam edeceği açıktır. Bu handikapı geniş ölçüde ve kalıcı bir biçimde aşabilmemiz tek yolu eğitimidir. Yaşananlar, çocuklarımızın ilköğrenimden başlayarak eşitlikler konusunda eğitilmesinin zorunluluğunu; ayrıca yetişkin eğitimleri konusunda da sosyal sorumluluk projelerine yer verilmesinin gerekliliğini ortaya çıkarmıştır.

Toplumsal ve siyasal yaşamımız, bugün kadınların yaratıcı gücü ve yeteneğinin eksik yansımalarının sıkıntısını yaşamaktadır. Sendikalar da dahil, kamusal ve özel bir çok alanda ve TBMM’de kadınlar gerektiği kadar temsil edilememekte, bu durum, Türkiye’yi kadın sağduyusu ve duyarlılığından mahrum bırakmaktadır.

Oysa kadınlar yaratıcı, yetenekli, sağduyulu oldukları kadar, şefkatlidir, sevgi doludur. Yönetim mekanizmalarında, siyasette ve toplumun her biriminde kadınların da bulunduğu bir Türkiye için elbette ki sosyal barış uzak olmayacaktır. Çünkü, bu evrende konuşmadan alınıp verilebilen ve dalga dalga yayılıp huzura dönüşebilen tek enerji, sevgi enerjisidir.

Türkiye bu enerjiye muhtaçtır.

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

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.
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
2	ORMAN-İŞ Genel Başkan: BAKİ YÜKSEL Özveren Sokak No. 19 Maltepe / ANKARA Tel: (312) 229 10 56-59 • 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
3	TÜRKİYE MADEN-İŞ Genel Başkan: NURETTİN AKÇUL Strasburg Cad. 7/4-5 Sıhhiye / ANKARA Tel: (312) 231 73 55-56-57 • Faks: (312) 229 89 31	02 21	TEZKOOP-İŞ Genel Başkan: OSMAN GÜRSU Mebusevler Mah. İller Sokak No: 7 Tandoğan / ANKARA Tel: (312) 213 34 44 (pbx) • Faks: (312) 213 34 30
4	GENEL MADEN-İŞ Genel Başkan: EYÜP ALABAŞ Mithatpaşa Mah. Nizam Cad. Şemsi Denizler Sk. No. 18 Tel: (312) 251 44 77 • Faks: (312) 253 66 35 ZONGULDAK	02 22	TÜRK KOOP-İŞ Genel Başkan: EYÜP ALEMDAR Özveren Sokak No. 6 Maltepe / ANKARA Tel: (312) 230 08 55 - 229 44 80 • Faks: (312) 229 58 36
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
6	TEKGIDA-İŞ Genel Başkan: MUSTAFA TÜRKEL Konaklar Mah. Faruk Nafiz Çamlıbel Sok. No. 5 4. Levent / İSTANBUL Tel: (212) 264 49 96 (4 Hat) • Faks: (212) 278 95 34	04 24	DEMİRYOL-İŞ Genel Başkan: ERGÜN ATALAY Necatibey Cad. Sezenler Sok. 5 ANKARA Tel: (312) 231 80 30-31 • Faks: (312) 231 80 32
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
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
9	DERİ-İŞ Genel Başkan: MUSA SERVİ Ali Nihat Tarlan Cad. Ertuş 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: ÖNDER AVCI Necatibey Cad. Sezenler Sok. 4/5 Sıhhiye / ANKARA Tel: (312) 231 74 18 • Faks: (312) 230 24 84
10	AĞAÇ-İŞ Genel Başkan: MÜRSEL TAŞCI Necatibey Cad. No. 20/22-23 Sıhhiye / ANKARA Tel: (312) 229 53 95 - 229 08 27 • Faks: (312) 231 52 19	08 28	TÜRKİYE HABER-İŞ Genel Başkan: VELİ SOLAK Kültür Mah. Yüksel Cad. No. 38 Yenışehir / ANKARA Tel: (312) 444 1992 • Faks: (312) 434 57 04
11	SELÜLOZ-İŞ Genel Başkan: ERGİN ALŞAN Ankara Cad. İpek Apt. No. 87 İZMİT Tel: (262) 321 18 99 • Faks: (262) 321 34 51	09 29	SAĞLIK-İŞ Genel Başkan: HASAN ÖZTÜRK Hedef Sok. No. 5 Anıttepe / ANKARA Tel: (312) 231 80 45 • Faks: (312) 230 23 96
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 Aksaray Mah. Küçük Langa Cad. Bilir İş Merkezi No. 16/18 Kat. 3 Tel: (212) 530 73 82-585 52 07 • Faks: 530 72 99 Aksaray / İST.
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: BAYRAM BOZAL İnkılap Sokak No. 20 Kızılay / ANKARA Tel: (312) 417 50 97-98-99 • Faks: (312) 417 13 64
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
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
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 Beştepeler Mah. Yaşam Cd. 1. Sok. No. 7/A 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 Yenışehir - Lefkoşe / KKTC Tel: (0.392) 228 24 56 • Faks: (0.392) 228 64 31

Bu dergi sendikacı işçiler tarafından basılmaktadır.

2012 / 1

TÜRK-İŞ DERGİSİ

