



DOSYA

**Anayasa
ve Emek**

**Torba Yasa TBMM'den Geçti
Ostim ve İvedik'te İş Cinayetleri**

8 Mart Dünya Kadınlar Günü

MPM 50. Genel Kurulu

Sendikalarımızın Genel Kurulları Devam Ediyor

TÜRK-İŞ

TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU

Yayın Organı

Ocak - Şubat 2011 • Sayı : 392
ISSN 1300-6843

TÜRK-İŞ YÖNETİM KURULU

Mustafa KUMLU

Genel Başkan

Pevrul KAVLAK

Genel Sekreter

Ergün ATALAY

Genel Mali Sekreter

İsa GÖK

Genel Eğitim Sekreteri

Cemal BAKINDI

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 Yenişehir / ANKARA
Tel: 433 31 25 (4 Hat)
Faks: 433 68 09 - 433 85 80
http://www.turkis.org.tr
e-posta: turkis@turkis.org.tr

Dergimiz 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: 28.03.2011

144 İşçinin Kitaplığı

138 Çalışma Yaşamında
Ocak-Şubat 2011

136 "Seçim Yaklaştı, Yoksulluğa
Çözüm Arayışları Hız Kazandı"

129 Sendikalarımızdan
Refik ERBAŞ
TÜRK-İŞ Teşkilatlandırma Uzmanı

128 TÜRK-İŞ'in Gündeminden

126 Tüketici Dünyası
Sinan VARGI
TÜRK-İŞ Teşkilatlandırma Uzmanı

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

117 Avrupa Birliği Türkiye İlerleme
Raporu 2010
Güven SAVUL
TÜRK-İŞ Uzman Yardımcısı

114 Kız Çocukların Sağlık Hizmetlerinden
Yararlanma Şartları
Barış İYİAYDIN
TÜRK-İŞ Uzman Yardımcısı

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

109 Toplu İş Sözleşmelerinde Tarafların
Amacını Yansıtmayan Düzenlemeler
(Fazla Çalışma Ücreti)
Dr. Naci ÖNSAL
TÜRK-İŞ Genel Sekreter Yardımcısı

106 Kuzey Afrika'da Değişim Rüzgarı ve
Sendikal Hareket
Burak EKMEKÇİOĞLU
TÜRK-İŞ Dış İlişkiler Uzmanı

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

2 Türkiye, İşsizlik, Yoksulluk, Açlık Döngüsünü Kırma Zorundadır

Mustafa KUMLU
Genel Başkan

4 Torba Yasa TBMM'den Geçti

11 8 Mart Dünya Kadınlar Günü Kutlu Olsun

16 Ostim ve İvedik'te İş Cinayetleri

20 Kumlu Afşin ve Elbistan'da İncelemelerde Bulundu

21 Birleşmiş Milletler Ortak Programı

22 MPM 50. Genel Kurulu Yapıldı

24 Kumlu Çalışma Yaşamındaki Gelişmeleri Değerlendirdi

26 Diyarbakır Bölge Şube Yöneticileri Eğitim Semineri Yapıldı

28 KKTC'de Sendikalarla Toplantı

29 Sendikalarımızın Genel Kurulları

78 Şeker-İş, Halkımızın Sağlığı İçin Mücadele Ediyor

İsa GÖK
TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreteri

80 "Bir Kelebek Kadar Ömrüm Olsa Örgütlü Yapılarda Tüketirim."

Yaşar Seyman
Basisen Ankara ve İç Anadolu Şube Başkanı

84 Ekonomik Toplumsal Kalkınma ve Kadın İstihdamı

Prof. Dr. Nükhet HOTAR
AKP Genel Başkan Yardımcısı

87 Yeni Enflasyon Sepeti

Enis BAĞDADIÖĞLU
TÜRK-İŞ Araştırma Müdür Yardımcısı

90 Kadına Dair

Hülya UZUNER
TÜRK-İŞ Kadın İşçiler Uzmanı

92 "Emekle Hayat Arasında Doğrudan Bir İlişki Var."

Çerkes KARADAĞ

96 AB ve Çalışma Hayatı

Güven SAVUL
TÜRK-İŞ Uzman Yardımcısı

98 Romanya'daki Endüstriyel Gelişmeler ve Türkiye 2

Celal TOZAN
TÜRK-İŞ Sosyal Güvenlik Danışmanı

100 Sosyal Güvenlik

Celal TOZAN
TÜRK-İŞ Sosyal Güvenlik Danışmanı

102 Arap Sokakları İsyanda

H. Miray VURMAY
Türk Metal Sendikası Dış İlişkiler ve Projeler Koordinatörü



DOSYA
Anayasa
ve Emek





Türkiye, İşsizlik, Yoksulluk, Açlık Döngüsünü Kırma Zorundadır

TÜRK-İŞ'in son genel kurulu, 2007 Aralık ayında yapıldı. Ve o günlerden bu günlere tıpkı ülkemizin gündemi gibi çalışma yaşamının gündemi de çok yoğun oldu. Sürece bir bütün olarak baktığımızda, Hükümetle sürekli bir mücadele içinde olduğumuz gerçeği karşımıza çıkıyor. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasa'sı ile başlayan bu mücadele süreci, ekonomik krize karşı alınan ve alınması gereken önlemlerle, 1 Mayıs tartışmalarıyla, HAK-İŞ'in üye çalma girişimleriyle, kamu kesimi toplu iş sözleşmeleri müzakere süreciyle, TEKELEyle ve nihayet Torba Yasa'da bir kısmıyla kendisini bulan çalışanların hak ve çıkarlarını geriye götürme girişimlerine karşı devam etti. Tüm bu dönemde, özel istihdam bürolarına işçi kiralama yetkisinin verilmesi ya da taşeron işçiliğin daha da kural dışılaştırılıp yaygınlaştırılması gibi girişimler de gündeme geldi, karşı koyuşlarımızla engellendi. Çalışma Hayatını düzenleyen 2821 ve 2822 sayılı yasa değişiklikleriyle ilgili çalışmalar ise hep gündemimizde yer aldı.

Aslında emeği ve emek örgütlerini hep savunma hattında bırakan bu saldırılar silsilesine neden olan politikaların 2008 dünya ekonomik krizi ile birlikte terk edilmiş olması gerekiyordu. Çünkü uluslararası sermaye çevreleri başta olmak üzere krizin nedenine ilişkin yapılan tespitlerde hep "terk edilen sosyal devlet uygulamaları" gösteriliyor ve aynı politikaların devam ettirilmesi koşullarının artık bulunmadığına işaret ediliyordu. Dünya'nın IMF politikalarını ve bu politikaların ülkelere uyguladığı sert ve katı yaptırımları tartıştığı dönemler yaşandı, IMF, kendi politikalarında değişik yapma eğilimine girdi. Tüm bu süreçte Türkiye'nin IMF ile ilişkileri zayıfladı. Bu durum bizde memnunsuzluk yarattı, çünkü uygulanan emek karşıtı politikaların nedeni olarak hep IMF yaptırımları gösteriliyordu. Ama ne oldu? IMF ile ilişkiler zayıflamış olmasına rağmen, uygulanan politikalarda bir değişiklik olmadı. Yine "ucuz emek", yine "güvencesiz çalışma koşulları", yine "insan onuruna yakışmayan iş"... Ve yine işsizlik, yine yoksulluk, yine açlık...

Türkiye, işsizlik, yoksulluk, açlık döngüsünü kırmak zorundadır. Türkiye, “ucuz emek” yaklaşımından hızla uzaklaşmak, güvencesiz çalışma koşullarını hak ettiği yere gömmek zorundadır. Türkiye’nin her fırsatta emeğin hak ve çıkarlarına karşı bir taarruz içinde olmasının önemli bir nedenini işverenlerin bitmek bilmez istek ve talepleri oluşturmaktadır. Ama Türkiye’de sadece işverenler yaşamamaktadır. Hükümetin asıl sorumlu olduğu kesim, sorunlarına çözüm bekleyen işçisiyle memuruyla, emeklisiyle, işsiziyle, öğrencisiyle geniş halk kesimleridir.

— * —

Hükümetin, emek hak ve çıkarlarına yönelik girişimlerinden sonuncusunu Torba Yasa’da yer alan bazı hükümler oluşturmuştur. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Torba Yasa Yasa Tasarısı’nı hazırlarken, sosyal tarafların görüşüne başvurmamıştır. Ne acı ki, taraflar, Tasarı’da yer alan çalışma hayatına ilişkin hükümleri basın yayın organlarından öğrenmiştir. İkinci hata ise, işçi konfederasyonlarının tüm karşı çıkışlarına rağmen, Bakanlık değişiklik önerilerinde ısrarlı olmuştur.

Biz Torba Yasa Tasarısı’na karşı hem eylem yaparak karşı çıktık, (Emek ve meslek örgütlerinin yaptığı eylemlere destek verdiğimiz gibi, 26 Ocak 2011 tarihinde tüm il ve bölgelerde AK Parti İl Binaları önünde kitlesel basın toplantıları düzenledik) hem de görüşmelerle karşı çıktığımız hükümlerin değiştirilmesi için çaba gösterdik. Girişimlerimiz kısmen de olsa sonuç verdi.

İl Özel İdarelerinde çalışan istihdam fazlası işçilerin Emniyet Genel Müdürlüğü ve Milli Eğitim Bakanlığı Taşra Teşkilatına dağıtılmasını öngören madde verilen önerge ile işçilerin üye olduğu YOL-İŞ Sendikası’nın isteğine uygun olarak işçilerin “Karayolları Genel Müdürlüğüne dağıtılmaları” şeklinde değiştirildi.

Daha sonra Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı ile olmasa da Devlet Bakanı ve Başbakan Yardımcısı Cemil Çiçek ve Devlet Bakanı Faruk Çelik ile yaptığımız görüşmeler ve Başbakan’ın da talimatıyla karşı çıktığımız üç madde TBMM genel kurulunda yeniden görüşülerek geri çekilmiştir.

Son olarak da ihtiyaç fazlası sayılan belediye çalışanlarının başka iş yerlerine dağıtılmasının ertelenmesi söz konusudur.

Gerçekleşmeyen taleplerimizle ilgili olarak ise Cumhurbaşkanı Abdullah Gül’e bir mektup yazarak, söz konusu hükümlerin yeniden görüşülmek üzere TBMM’ne iadesini istedik. Ancak bu talebimiz gerçekleşmedi.

Torba yasadaki gerçekleşmeyen hükümlerimizle ilgili olarak itirazlarımızı sürdürmeye devam edeceğiz ve süreç içinde yapacağımız görüşmeler ve eylemlerde de bu taleplerimizi yineleyeceğiz.

— * —

Hepimiz örgütlenmenin önündeki engellerin kalkmasını istiyoruz, bekliyoruz. Bu konudaki çalışmalar uzun süredir devam ediyor. Ancak nihai noktaya sosyal taraflar olarak yaptığımız son toplantıda da gelemedik. Biz yüzde 10 barajının kalkmasını istiyoruz ama tek hamlede sıfırlanmasına da karşıyız. Ama hemen belirtmeliyim ki, uzlaşma noktasından cayan biz olmadık. Hatta uzlaşma adına hiç içimize sinmemesine rağmen TİSK’in binde beş baraj önerisine bile onay verdik. Ama TİSK son anda kendi önerisini geri çekti ve yeniden müzakere istedi. Bakanlık bunu kabul etmeyince de uzlaşma sağlanamamış oldu. Bilinmesi gereken şu ki, tüm bu süreçte TÜRK-İŞ’in karşı koyuşlarıyla çalışma yaşamı adına çok önemli badireler atlatılmıştır. Bakanlığın, çek- of sisteminin kaldırılması da dahil bir çok önerisi bizim karşı koyuşlarımızla geri çekilmiştir.

Şunu herkes hatırlamalı ki çalışma yaşamının demokratikleştirmesi mücadelesi TÜRK-İŞ tarafından başlatılmıştır. Yasalardaki anti demokratik hükümlerin çoğu, TÜRK-İŞ’in yaptığı eylemlerle sokakta delinmiştir, fiili olarak geçersiz kılınmıştır. Bu konudaki değerlendirmelerin tümünün bu pencereden bakılarak yapılmasında yarar vardır.

Çalışma hayatını düzenleyen yasalarda yapılacak değişiklikler çok önemlidir ve önümüzdeki on yılların endüstri ilişkilerini belirleyecektir. TÜRK-İŞ’in iş kolları barajındaki hassasiyetinin nedeni sıfır ya da binde 5 barajla çalışma hayatında yaşanabilecek olan kaostan engellenmesidir.

— * —

Bir kamu kesimi toplu iş sözleşmesi dönemi daha gelmiştir. Her dönem olduğu gibi bu dönemde de kamu kesimi koordinasyon kurulunu oluşturduk ve kurul toplantılarını yapmaya başladı. Bu sözleşme döneminde düşük ücretlerin iyileştirilmesini, ücretlerin enflasyona yenik düşürülmemesini ve refahtan pay alınmasını hedefliyoruz. Sözleşmelerin seçimlerden önce bitirilmesi elbette ki temel hedeflerimizden biridir. Yaklaşık 250 bin kişiyi kapsayan toplu iş sözleşmelerimiz, aileleriyle birlikte toplam bir milyon kişiyi ilgilendirmektedir. Bu bir milyon kişinin memnuniyeti ya da memnuniyetsizliği elbette ki seçim sandığına da yansacaktır.



Torba Yasa TBMM'den Geçti

TÜRK-İŞ'in ısrarlı girişimleri kısmen de olsa sonuç verdi, esnek çalışma biçimlerini yaygınlaştıran ve deneme süresini artıran maddeler geri çekildi

TÜRK-İŞ, Torba Yasa Tasarısı'nın TBMM'ye sevkinden itibaren tasarıya ilişkin çekincelerini raporlar halinde ilgili her kesime gönderdi, çalışan hak ve çıkarlarını geriye götüren maddelerin değiştirilmesi ya da geri çekilmesi için her türlü girişimde bulundu.

TÜRK-İŞ'in girişimlerinin ilk olumlu sonucu TBMM Plan ve Bütçe Komisyonunda alındı. İl Özel İdarelerinde çalışan istihdam fazlası işçilerin Emniyet Genel Müdürlüğü

ve Milli Eğitim Bakanlığı Taşra Teşkilatına dağıtılmasını öngören maddede verilen önerge ile işçilerin üye olduğu Yol-İş Sendikası'nın isteğine uygun olarak işçilerin "Karayolları Genel Müdürlüğüne dağıtılmaları" şeklinde değiştirildi.

Eylemler Yapıldı

TÜRK-İŞ aynı dönemde eylemlilik sürecine de girdi. Emek ve meslek örgütlerinin yaptığı eylemlere destek veren TÜRK-İŞ, KESK'in Torba Yasaya karşı 25 Ocak 2011günü yaptığı eylemlere katıldı.

26 Ocak 2011 tarihinde tüm il ve bölgelerde AK Parti İl Binaları önünde düzenlediği kitlesel basın toplantıları ile Torba Yasa Tasarısı'nı protesto ederken, diğer yandan da sakıncalı maddelerin değiştirilmesi ya da geri çekilmesi için Hükümetle yaptığı görüşmeleri sürdürdü.

TÜRK-İŞ, Yasa Tasarısını protesto etmek için 26 Ocak 2011 Çarşamba günü tüm bölge ve il temsilciliklerinde AK Parti İl binaları önünde kitlesel basın toplantısı düzenledi. Ankara'da düzenlenen kitlesel basın



toplantısı için saat 18.00'de AK Parti İl Başkanlığı önünde toplandı. Sendikalarımızın destek verdiği basın açıklamasında Basın-İş Sendikası Genel Başkanı Yakup Akkaya bir konuşma yaptı.

Açıklamada şu görüşlere yer verildi:

“Torba Yasa Tasarısı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanmıştır ve TÜRK-İŞ'in ve diğer sosyal tarafların görüşüne başvurulmadan 29 Kasım 2010 tarihinde Meclis'e sunulmuştur. Sosyal diyalog, ciddi bir iştir. Bir yandan sosyal diyalog deyip, diğer yandan dostlar alışverişte görsün hesabı ile işine geldiğinde bunu uygulayıp, işine geldiğinde uygulamamak kabul edilebilir bir durum değildir.

Tasarı ile ilgili çekinceler Başkanlık, ilgili bakanlıklar ve Meclis komisyonlarına iletilmiş, çekinceler kamuoyu ile de paylaşılmıştır. Bizler çekincelerimizin Meclis Komisyonlarında giderileceğini beklerken, maalesef bu da gerçekleşmemiştir. Meclis komisyonlarında sadece il özel idarelerinde çalışan işçilerin Milli Eğitim Bakanlığı ve Emniyet Genel Müdürlüğü Taşra Teşkilatlarına gönderilmesi hükmü çıkarılmış, bu işçilerin Karayolları Genel Müdürlüğü'ne devredilmesi hükme bağlanmış, ancak bunun dışındaki tüm sakıncalı hükümler varlığını korumuştur.

Gelinen noktada Torba Yasa Tasarısına ilişkin itirazlarımız şöyle sıralanmaktadır:

1- Hükümet, işçilerin İşsizlik Sigortası Fonu'na bir kez daha el uzatmaktadır:

a- Tasarıyla Hükümet, İşsizlik Sigortası Fonu'nun bir önceki yıl gelirlerinin yüzde 30'una “istihdamı artırmak” gerekçesiyle el koymakta, bu miktarı yüzde 50'ye kadar çıkarma yetkisini de almaktadır.

b- Hükümet, işverenlerin isteği ni kabul ederek genel ekonomik kriz dışında sektörel ve bölgesel krizlerde de kısa çalışma ödeneğinin İşsizlik Sigortası Fonu'ndan ödenmesini hükme bağlamaktadır.

c- Buna karşın kısmi çalışanların işsizlik sigortasından yararlanmaları, çalışmadıkları sürelerle ilişkin primlerini ödeme koşuluna bağlanmakta, ayrıca kısmi süreli çalışan işçilerin bir kısmının eşitlik ilkesine aykırı olarak primlerini kendileri ödemek koşuluyla sosyal güvenlik haklarından yararlanmaları öngörülmektedir.

d- 31.12.2015 tarihine kadar özel sektör işverenlerinin işe aldığı yeni işçilerin işveren sigorta primlerinin İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanması öngörülmektedir.

2- Hükümet, işverenlerin maliyetlerini düşürmek için esnek çalışma düzensizliğini genişletmektedir:

a- Tasarıyla “evden çalışma”, “uzaktan çalışma” kavramları İş Kanunu'na yerleştirilmekte, turizm sektöründe denkleştirme süresi 4 aya çıkarılmakta, 25 yaşın altında işçilerin deneme süresi 4 aya yükseltilmektedir.

b- Bir yandan esneklik ve güvensizlik genişletilirken diğer yandan da 16 yaşından küçük işçilere uygulanan düşük asgari ücretin 25 yaşın altındaki işçilere uygulanmasının hazırlığı yapılmaktadır.

3- Belediye işçileri istihdam fazlası sayılarak başka işyerlerine dağıtılmak istenmektedir:

Belediyelerde çalışan bir kısım işçi “istihdam fazlası” sayılarak Milli Eğitim Bakanlığı ve Emniyet Genel Müdürlüğü'nün taşra teşkilatları ile TBMM Komisyonu'nda ilave edilen bir hükümle, ihtiyaç talebinde bulunan belediyelere dağıtmak istenmektedir.

Bu durum işçilerin yerlerinden yurtlarından edilmelerini beraberrinde getirecek, yeni mağduriyetlere zemin hazırlayacaktır.

4- Hükümet, sosyal güvenlikte beklenen düzenlemeleri yapmamıştır:

Tasarıda Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda birçok değişiklik yapılmaktadır. Bu değişikliklerin büyük kısmı aşağıda örneklendiği gibi çalışanları huzursuz edecek düzenlemeler içermektedir.

a- Kamu kesiminde kısmi süreli çalışan işçilerin boşa geçen sürelerine ilişkin genel sağlık sigortası primlerini devlet ödemekte, özel sektörde bu yükümlülük işçinin üzerine kalmaktadır. Bu ikilemin düzeltilmesi beklenirken Tasarıyla özel sektördeki bu işçilerin yükümlülükleri 01.01.2012 tarihine ertelenmektedir.

b- Tasarıyla kamu kesiminde kısmi süreli çalışan işçilerden boşa geçen süreleri için isteğe bağlı sigortalılığını devam ettirenlerin genel sağlık sigortası primini de kendilerinin karşılaması öngörülmektedir. Halbuki, boşa geçen süre için isteğe bağlı sigortalılığını devam ettirmeyenlerin genel sağlık sigortası primleri kamu işverenleri tarafından ödenmektedir. Bu durum dikkate alındığında yapılmak istenen düzenleme eşitsizliğe yol açacak ve isteğe bağlı sigortaya devam edenler cezalandırılmış olacaktır.

c- Tasarıyla, işveren tarafından verilen bir ayı aşkın ücretsiz izin sürelerinde işçilerin genel sağlık sigortasından yararlanma hakları kaldırılmaktadır.

Tasarıya ilişkin görüşmeler TBMM Genel Kurulu'nda başlamıştır. TÜRK-İŞ Hükümeti, tasarının bizce sakıncalı bu maddelerini geri çekmeye; TBMM Genel Kurulu'nu da tüm bu hususlar konusunda duyarlılığa çağırılmaktadır.”

Görüşmelere Devam

TÜRK-İŞ'in Torba Yasa'daki olumsuzlukları ortadan kaldırmak için Hükümet nezdinde sürdürdüğü görüşmelerin sonuncusu 11 Şubat 2011 günü Devlet Bakanı ve Başbakan Yardımcısı Cemil Çiçek ve Devlet Bakanı Faruk Çelik ile gerçekleştirildi. TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, Genel Sekreter Pervul Kavlak ve Genel Mali Sekreter Ergün Atalay ile ilgili Bakanlar 11 Şubat Cuma günü öğle saatlerinde DDY Gar Misafir salonunda bir araya gelerek bir toplantı yaptı. Bu toplantıda Çiçek ve Çelik'e çalışanların tepki duydukları maddeler bir kez daha anlatıldı ve gerekli girişimlerde bulunmaları istendi.

O görüşmede Devlet Bakanı ve Başbakan Yardımcısı Cemil Çiçek, Başbakan Recep Tayyip Erdoğan ile görüşerek, soruna çözüm arayacağını bildirdi.

Aynı gün ve 12 Şubat 2011 Cumartesi günü TÜRK-İŞ Yöneticileri TBMM'de AK Parti Grup Başkan Ve-

killeri ve AK Parti Yöneticileri ile bir araya gelerek, taleplerini anlattı ve yazılı halde bir kez daha iletildi.

Bu görüşmeler sonucunda, AK parti TBMM Grubu, bazı maddelerin geri çekilmesi önerisini gündeme getirdi, çalışanların hassas olduğu üç maddenin tekriri müzakere ile geri çekilmesi önerisi TBMM Genel Kurulu'na götürüldü ve oybirliği ile kabul edildi.

Genel Kurul görüşmelerinde ise evden çalışma, uzaktan çalışma gibi esnek çalışma biçimlerini yaygınlaştıran 76. madde; deneme süresini dört aya çıkartan 77. madde ile turizm sektöründe çalışan işçilerin denkleştirme süresini dört aya kadar uzatan 78. madde oybirliği ile metninden çıkarıldı.

Bu gelişmeler üzerine TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu yaptığı açıklamada şunları söyledi:

"TÜRK-İŞ, çalışma hayatının sorunlarının çözümünde yapılan eylemlerin etkisine inanmakta, ancak bu eylemlerin yanı sıra Hükümet

nezdinde sorun çözücü diyalogların gerçekleştirilmesini de zaruri görmektedir.

Bu inançla yol haritasını belirleyen TÜRK-İŞ'in girişimleri sonucunda söz konusu üç maddenin geriye çekilmesi çalışma yaşamımız açısından önemli bir kazanç olmuştur.

TÜRK-İŞ, emek ve meslek örgütlerinin eylemleri ve verdikleri önergelerle konuya karşı duyarlılığı sürdüren muhalefet partilerinin girişimlerinin de bu sürece olumlu katkı yaptığına inanmaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın süreç boyunca sergilediği ısrarlı olumsuz tavra karşın, başta Başbakan olmak üzere Hükümet ve Parti yetkililerinin son anda da olsa sergilediği sağduyulu yaklaşım bu sonucun alınmasına olanak sağlamıştır.

TÜRK-İŞ sonuç alamadığı haklı talepleriyle ilgili olarak bundan böyle de girişimlerini sürdürecektir, Cumhurbaşkanı Abdullah Gül'e bir mektup yazarak, sakıncalı maddelerin yeniden görüşülmek üzere TBMM'ne iadesini talep edecektir."



TÜRK-İŞ'in bildirisini Basın-İŞ Sendikası Genel Başkanı Yakup Akkaya okudu.



TÜRK-İŞ Torba Yasa İçin Cumhurbaşkanı Gül'e Mektup Gönderdi

TÜRK-İŞ, Cumhurbaşkanı Abdullah Gül'e bir mektup yazarak Torba Yasa'da yer alan ve çalışanların mağduriyetini beraberinde getiren hükümlerin yeniden görüşülmesi için TBMM'ye iadesini istedi. Cumhurbaşkanlığı Makamına gönderilen mektupta şu görüşlere yer verildi:

17 Şubat 2011

TC Cumhurbaşkanlığı Yüksek Katına

Konu: 6111 Sayılı Kanun'la İlgili Taleplerimiz.

6111 Sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde kabul edilerek onaylanmak üzere makamlarınıza sunulmuştur.

Çoğu hükmüyle çalışma hayatını doğrudan ilgilendiren 6111 Sayılı Kanunun Taslağı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca sosyal taraflardan görüş ve öneri alınmadan hazırlanmıştır.

Tasarının Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde görüşülmesi sırasında Plan ve Bütçe Komisyon Başkanlığı tarafından sendikalar, meslek örgütleri ve ilgili diğer sivil toplum örgütleri görüşleri alınmak üzere Alt Komisyon ve Komisyon çalışmalarına davet edilmiştir.

Ancak Komisyon çalışmaları aşamasında, İl Özel İdareleri'nde çalışan istihdam fazlası işçilerin, Karayolları Genel Müdürlüğü'ndeki sürekli işçi kadrolarına nakledilmelerine ilişkin önerimiz kabul edilmişse de, belediyelerdeki istihdam fazlası işçilerin muvafakatları alınarak nakledilmeleri ile çalışanların hak ve çıkarlarını geriye götüren maddelerin tasarı metninden çıkartılmasına ya da değiştirilmesine ilişkin önerilerimiz kabul görmemiştir.

Çalışanları huzursuz ederek tepkilerine ve eylemlere neden olan Kanun Tasarısının yarattığı sorunların, diyalogla çözüleceği inancında olan Konfederasyonumuz, haklı tepkilerini kamuoyu ile paylaşırken Hükümet yetkilileri ile de görüşmelerini sürdürmüştür.

Konfederasyonumuz Yöneticilerinin, Devlet Bakanı ve Başbakan Yardımcısı Cemil Çiçek ve Devlet

Bakanı Faruk Çelik ile yaptıkları görüşmeler sonrasında taleplerimiz, söz konusu Bakanlar tarafından Başbakan Recep Tayyip Erdoğan'a iletilmiştir. Başbakanın talimatı ile de konu Türkiye Büyük Millet Meclisi gündemine girmiştir.

Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde oybirliği ile tekriri müzakere kararı alınarak itiraz ettiğimiz bazı maddeler yeniden görüşülmüş ve oybirliği ile esnek çalışma biçimlerini yaygınlaştıran 76. madde; işçilerin deneme süresini 4 aya çıkartan 77. madde ve turizm sektöründe çalışan işçilerin denkleştirme süresini 4 aya kadar uzatan 78. madde Kanun Tasarısı metninden çıkartılmıştır.

Ancak çalışanların hak ve çıkarlarını geriye götüren, 5510 sayılı ve 4447 sayılı kanunlardaki düzenlemeler ile belediyelerde çalışan istihdam fazlası işçilerin talepleri halinde diğer kamu kurum ve kuruluşlarına devredilmesine ilişkin taleplerimiz kabul edilmemiştir.

Oysa ki bu düzenlemeler çalışanların haklarını geriye götürdüğü gibi bazı düzenlemeler de Anayasamızın eşitlik ilkesine aykırı düşmektedir.

Şöyle ki;

1- Kanunun 23. maddesi ile 5510 sayılı Kanunun 3. maddesinin 10 numaralı bendine ilişkin yapılan düzenlemede, 18 yaşını doldurmuş okumayan, çalışmayan ve evlenmemiş olan kız çocuklarının, sigortalının bakmakla yükümlü olduğu aile ferdi olarak kabul edilerek Genel Sağlık Sigortasından yararlanması önerimiz reddedilmiştir.

Ancak Kanunun 49. maddesi ile 5510 Sayılı Kanunun geçici 12. maddesinde yapılan değişiklikle, sadece 5510 Sayılı Kanunun yürürlük tarihinden önce 18 yaşını doldurmuş, sigortalının bakmakla yükümlü olduğu aile ferdi hakkını kazanmış kız çocukların durum değişikliklerine uğradıktan sonra da bu hakları korumaları sağlanarak kısmi düzenleme yapılmıştır. Oysa ki ülkemizde kadının istihdama katılma oranı

ve işsizlik oranı oldukça yüksektir. Ülkemizin ekonomik ve toplumsal koşullarının dikkate alınarak, kız çocuklarının korunmasına devam edilmesi gerektiğini düşünmekteyiz.

2- Kanunun 30. maddesi ile 5510 sayılı Kanunun 41. maddesine eklenen (i) bendinde kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin, Kanunun yürürlük tarihinden sonra sadece ay içinde çalışmadıkları eksik günleri borçlanmalarına imkan sağlanmıştır.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin önemli bir kısmı iş akitlerinin devam etmesine karşın ay içinde olduğu gibi, yıl içinde de bazı aylarda işlerinin gereği çalışmamaktadır. Bu işçilerin ay ve yıl içinde kısmi süreler ile çalışıp prim ödeyerek aylık aylığı hak etmeleri için 7200 gün prim ödemeleri fiilen imkansızdır. Bu nedenle kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin iş akitleri askıda iken yıl içinde çalışmadıkları ayları da borçlanma imkanı sağlanması gerektiğini düşünmekteyiz.

3- Kanunun 36. maddesi ile 5510 sayılı Kanunun 67. maddesine eklenen fıkrada, sigortalı işçinin bir takvim yılı içerisinde, bir ay kullandığı ücretsiz izin süresinde Genel Sağlık Sigortasından yararlanması öngörülmüştür.

Oysa ki toplu veya bireysel iş sözleşmelerinde kabul edilen mazeretlerine göre işçilere 3 ay veya daha uzun süreli ücretsiz izin verilmektedir.

Toplu iş veya bireysel iş sözleşmeleri uyarınca sigortalı işçilere bir takvim yılı içinde en çok 3 aya kadar verilen ücretsiz izin sürelerinde de Genel Sağlık Sigortasından yararlanmalarını gerekli görmektedir.

4- Kanunun 37. maddesi ile 5510 sayılı Kanunun 80. maddesinin dördüncü fıkrasına eklenen cümle ile yoksul olduğunu ileri sürenlerin de gelir testleri sonuçlanıncaya kadar prime esas kazancın alt sınırı üzerinden Genel Sağlık Sigortası primini ödemesi öngörülmektedir.

Söz konusu düzenleme, asgari ücretten de olsa prim ödeyemeyecek durumda olan vatandaşların gelir durumları tespit edilinceye kadar sağlık haklarını kullanmalarını önleyecek, telafisi olanaksız sonuçların ortaya çıkmasına da neden olabilecektir.

Bu nedenle yoksul olduğunu ileri süren vatandaşların gelir durumlarının tespitinin beklenmeksizin sağlık yardımlarından yararlanmaları gerektiği görülmektedir.

5- Kanunun 40. maddesi ile 5510 sayılı Kanunun 86. maddesinin dördüncü fıkrasının ikinci cümle-

si değiştirilerek, kurumca belirlenecek işyerlerinde zorunlu olarak prim hizmet belgesinin işyerinin görülecek yerine asılması; 45. madde ile 5510 sayılı Kanunun 102. maddesinin 4. bendinde yapılan değişiklikle de uygulanacak idari para cezasının kaldırılması öngörülmektedir.

Bu uygulama, kayıt dışı çalıştırmanın yüzde 43 düzeyinde olduğu ülkemizde sakıncalı görülmektedir.

Prim hizmet belgesini asma zorunluluğunun sadece kamu işyerleri ile toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinden kaldırılmasının uygun olacağı düşünülmektedir.

6- Kanunun 42. maddesi ile 5510 sayılı Kanunun 88. maddesinin dördüncü fıkrasına eklenen cümle ile kamuda kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerden, iş akdi askıda iken çalışmadığı sürelerde, isteğe bağlı sigortaya devam edenlerin Genel Sağlık Sigortası primini de ödemeleri öngörülmüştür.

Yapılan bu düzenleme ile kamuda kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin iş akitleri askıda iken çalışmadıkları sürelerde, isteğe bağlı sigortaya devam edenler Genel Sağlık Sigortası primini kendileri ödeyecek, diğerlerini ise işveren ödeyecektir.

Kamuda kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler arasında oluşturulan ve adil olmayan bu ayrım çalışanlar arasında huzursuzluk yaratacaktır.

Kaldı ki 5510 sayılı Kanunun 88. maddesinin 4. fıkrasında, sadece kamuda kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin, iş akitleri askıda iken çalışmadıkları sürelerde Genel Sağlık Sigortası primlerini işverenlerinin ödemesi; özel sektörde kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin ise iş akitleri askıda iken çalışmadıkları sürelerde Genel Sağlık Sigortası primlerini kendilerinin ödemesinin öngörülmesi, kamu ile özel sektörde aynı statüde çalışan işçiler arasında hakkaniyetten uzak eşit olmayan uygulama yaratmıştır.

Kamuda ve özel sektörde kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler arasındaki eşitsizliğin giderilmesi gerekirken, kamuda çalışanlar arasında da eşitsizlik oluşturulması çalışanları huzursuz edecektir.

Konfederasyonumuz, 01.01.2012 tarihinden itibaren, özel sektörde kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerimizin zorunlu olarak Genel Sağlık Sigortası primlerini kendilerinin ödemesini öngören Kanunun 49. maddesinin, kanun metninden çıkartılarak, 5510 sayılı Kanunun 88. maddesinin 4. fıkrasının işçiler arasındaki ayrımcılığı ortadan kaldıracak şekilde düzenlenmesini ve her iki sektördeki işçilerin



Genel Sağlık Sigortası primlerini işverenlerinin ödemesi, özel sektör işverenlerinin ödedikleri bu primleri Hazine'nin karşılaması görüşündedir.

7- Kanunun 51. maddesi ile 5510 sayılı Kanuna eklenen ek 6. maddede, ticari taksi, dolmuş ve benzeri nitelikteki şehir içi toplu taşıma işyerleri ile güzel sanat kollarında Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından belirlenecek alanlarda iş akdi ile çalışanların sigortalılıkları zorunlu olmaktan çıkarılarak, isteklerine bırakılmaktadır.

Belirtilen işyerlerinde çalışan işçiler düşük gelir grubunda yer almakta ve geçimlerini zorlukla sağlamaktadır. Bu işçilerin primlerini kendilerinin ödeyerek sosyal güvenlik haklarını sağlamaları ise imkansız görülmektedir.

Bu nedenle söz konusu işçilerin zorunlu sigortalılıklarının devam ettirilmesi, sigortalılıklarının takibi için aylıklarının sosyal güvenlik primlerini de içeren çeklerle bankalar aracılığı ile ödenmesinin uygun olacağı düşüncesindeyiz.

8- Kanunun 68. maddesi ile 4447 sayılı Kanunun 46. maddesinin 2. fıkrasına eklenen ibare ile 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca kısmi süreli iş sözleşmesine tabi olarak çalışan, 5510 sayılı Kanuna eklenen 6. madde uyarınca sigortalılıklarını kendileri devam ettirenlerin istekleri ile işsizlik sigortası primlerini de kendilerinin ödemesi öngörülmektedir.

Oysa ki kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler çalışma istek ve arzusunda olmalarına karşın iş akitleri askıda olduğu sürelerde kendi iradeleri dışında çalışmamaktadır. Bu sürelerde söz konusu işçilere işsizlik sigortası sisteminin gereği olarak işsizlik ödeneği verilmesi gerekir iken işsizlik sigortası primi ödenmesi istenmektedir.

Diğer taraftan sosyal güvenlik sistemimize göre zorunlu sigortalı sayılmaları ve primlerinin işverenleri tarafından ödenmesi gereken yukarıda belirtilen işyerlerinde çalıştırılan işçilerin de, iradeleri dışında zorunlu sigortalılıkları kaldırılarak işsizlik sigortası primlerini kendilerinin ödemesi öngörülmektedir.

Yapılan düzenlemeler ile İşsizlik Sigortası Fonu'nun amacı dışında kullanılmasına imkan sağlanırken, söz konusu işçilerin işsizlik sigortası primlerini kendilerinin ödemesinin öngörülmesi hakkaniyet ilkesi ile bağdaşmamaktadır.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere, iş akitleri askıda iken çalışmadıkları sürelerde işsizlik ödeneği verilmesi; zorunlu sigortalılığı sona erdiren

lenlerin ise talebimiz doğrultusunda zorunlu sigortalılıklarının devam ettirilerek primlerinin işverenlerince ödenmesinin gerektiği düşünülmektedir.

9- Kanunun 69. maddesi ile 4447 sayılı Kanunun 48. maddesinin 7. fıkrası değiştirilerek, İşsizlik Sigortası Fonu'nun bir önceki yıl prim gelirlerinin yüzde 30'unun kullanılmasına imkan sağlanmaktadır. Bu oranın yüzde 50'ye kadar yükseltilmesi için de Bakanlar Kuruluna yetki verilmektedir.

Yapılan bu düzenleme ile Fon kaynaklarının amacı dışında kullanılmasında önceki düzenlemelerden daha da ileri gidilmiştir.

Oysa ki İşsizlik Sigortası Fonu'nun kuruluş amacı kendi iradesi dışında işini kaybeden sigortalı işsizi yeni bir iş buluncaya kadar ailesinin ve kendinin yaşamını sürdürecektir yeterlikte işsizlik ödeneği verilmesidir.

İşini kaybeden sigortalı işçilerin işsizlik ödeneğini hak etme koşullarının ve hak eden sigortalı işsizi verilen ödenek miktarının, ülkemiz koşullarına uygun hale getirilmesi gerekirken, Fon kaynaklarının amacı dışında kullanılmasına Konfederasyonumuz karşıdır.

Bugüne kadar oluşturulan fonların kaynaklarının amaçları dışında kullanılarak başarısız olmasından gerekli dersin alınmayarak, İşsizlik Sigortası Fon gelirlerinin de sıklıkla amacı dışında kullanılması için yasal düzenleme yapılması, Fonun asıl sahibi işçileri ve örgütlerini huzursuz etmektedir.

İşsizlik Sigortası Fonu'nun amacı dışında kullanılmasına imkan sağlayan 69. maddenin Kanun metninden çıkartılmasının gerekli olduğu düşüncesindeyiz.

10- Kanunun 73. maddesi ile 4447 sayılı Kanunun ek 2. maddesi değiştirilerek, "genel ekonomik kriz" ve "zorlayıcı sebepler"e, "sektörel ve bölgesel kriz" de eklenerek kısa çalışma ödeneğini doğuran haller genişletilmiş; işsizlik ödeneğinin hesaplama yöntemi değiştirilmiş; kısa çalışma ödeneğinin süresinin 6 aya kadar uzatılması ve işsizlik ödeneğinden mahsup edilmesi için Bakanlar Kuruluna yetki verilmiştir.

Sektörel ve bölgesel krizlerin kısa çalışma ödeneği kapsamına alınması, özel ve subjektif uygulamalara yol açabilecek ve böylece İşsizlik Sigortası Fonu'nun amacı dışında kullanılması yaygınlaşacaktır. Fonun bu yolla da amacı dışında kullanılması uygun görülmemektedir.

11- Kanunun 74. maddesi ile 4447 sayılı Kanuna eklenen geçici 10. maddede belirtilen şartlarda sigortalı istihdam eden işverenlerin, 5510 sayılı Kanunun



81. maddesinde sayılan ve 82. maddesi uyarınca belirlenen prime esas kazançları üzerinden hesaplanan sigorta primlerinin işveren hisselerinin İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanması öngörülmektedir.

Yapılan bu düzenlemede, İşsizlik Sigortası Fonu'nun amacı dışında işverenlere kaynak olarak kullanılmasına imkan verilmektedir.

Yukarıda arz ettiğimiz maddelerle ve bu madde ile İşsizlik Sigortası Fonu gelirlerinin farklı yollarla amacı dışında kullanılmasına ilişkin uygulamaların genişletilmesinin giderek Fon gelirlerini azaltacağından ve Fon'un asli görevini yerine getiremeyeceğinden kuşku duyulmaktadır.

12- Kanunun 166. maddesinde, İl Özel İdarelerinin sürekli işçi kadrolarında çalışan ihtiyaç fazlası işçilerin, Karayolları Genel Müdürlüğü'nün taşra teşkilatındaki sürekli işçi kadrolarına, belediyelerin (bağlı kuruluşları hariç) sürekli işçi kadrolarında çalışan ihtiyaç fazlası işçilerin ise, Milli Eğitim Bakanlığı ve Emniyet Genel Müdürlüğü'nün taşra teşkilatındaki sürekli işçi kadroları ile sürekli işçi norm kadro dahilinde olmak üzere ihtiyaç bulunan mahalli idarelere atanmaları öngörülmüştür.

Kanunun Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde görüşülmesi sırasında, haklı talebimiz kısmen dikkate alınarak, İl Özel İdarelerin sürekli işçi kadrolarında çalıştırılan istihdam fazlası işçilerin Karayolları Genel Müdürlüğü'nün taşra teşkilatındaki sürekli işçi kadrolarına devredilmesi sağlanmıştır.

Ancak belediyelerin sürekli işçi kadrolarında çalışan istihdam fazlası işçilerin muvaffakatları alınarak istekleri doğrultusunda atanmalarının yapılmasına ilişkin talebimiz kabul edilmemiştir.

Belediyelerde istihdam fazlası olarak belirlenecek işçilerin muvaffakatları alınmadan başka yerlere atanmaları halinde, ailelerin bölünmesi, okuyan çocukların eğitimlerinin aksaması gündeme gelebilecektir.

Ailenin korunması ilkesi ile bağdaşmayacak sonuçlar doğuracak bu düzenlemenin kanun metninden çıkarılması, ya da işçinin muvaffakatı alınarak atamasının yapılması gerektiği görüşündeyiz.

Yukarıda gerekçeleri ile arz ettiğimiz maddelerin Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde yeniden görüşülmesiyle mağduriyetlerin engelleneceği ve çalışma barışına katkı sağlanacağını düşünmekteyiz."

Cumhurbaşkanı'nın Onayı Üzüntüyle Karşılandı

TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu, Torba Yasanın Cumhurbaşkanı Abdullah Gül tarafından onaylanması ile ilgili 28 Şubat 2011günü bir açıklama yaptı. Yönetim Kurulu açıklamasında şunlara yer verildi:

"TÜRK-İŞ, kamuoyunda 'Torba Yasa' olarak bilinen 'Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası ve Diğer Bazı Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun' ile ilgili olarak ilk andan itibaren çekincelerini dile getirmiş ve yaptığı eylemlerin yanı sıra görüşmeler yoluyla da Kanun'daki çalışanlar aleyhine olan maddelerin değiştirilmesi ve geri çekilmesi mücadelesi içinde olmuştur.

TÜRK-İŞ'in girişimleri sonucunda, İl Özel İdareleri'nde çalışan işçilerin Emniyet Genel Müdürlüğü ve Milli Eğitim Bakanlığı Taşra Teşkilatı yerine ilgili sendikanın isteğine uygun olarak Karayolları Genel Müdürlüğü'ne dağıtılması sağlanmış, bunun yanı sıra tekriri müzakere ile 'evden çalışma', 'uzaktan çalışma' gibi esnek çalışma biçimlerini yaygınlaştıran maddeler ile 'deneme süresi'ni dört aya çıkaran madde ve turizm sektöründe çalışan işçilerin 'denkleştirme süresi'ni dört aya kadar uzatan madde geri çekilmiştir.

TÜRK-İŞ, gerçekleşmeyen talepleri ile ilgili olarak da Cumhurbaşkanı Abdullah Gül'e bir mektup göndererek çalışan hak ve çıkarlarını geriye götüren toplam 12 maddenin yeniden görüşülmek üzere TBMM Genel Kurulu'na iadesini istemiştir.

Ancak bu talep gerçekleşmemiş, Yasa, Cumhurbaşkanı Abdullah Gül tarafından onaylanarak yürürlüğe girmiştir. Cumhurbaşkanı Abdullah Gül'ün Torba Yasa'da yer alan çalışanlar aleyhine hükümlere verdiği onay TÜRK-İŞ topluluğunun beklentilerine uygun düşmemiş ve büyük bir üzüntüye neden olmuştur. TÜRK-İŞ, çalışan hak ve çıkarlarını geriye götüren her hükmün değiştirilmesi mücadelesini sürdürecektir, çalışanlar aleyhine atılacak her adım karşısında TÜRK-İŞ'i bulacaktır."

Sözde değil, özde istihdam...
Toplumsal hayatta ve iş yaşamında koruma...
Cinsiyete dayalı ayrımcılığa son...

8 Mart Dünya Kadınlar Günü Kutlu Olsun

“8 Mart Dünya Kadınlar Günü, kadınların cinsiyet ayrımcılığına karşı başkaldırısının adıdır. Bundan 101 yıl önce ‘eşit işe eşit ücret’ sloganıyla kötü çalışma koşullarına karşı ölümü göze alarak mücadele başlatan kadınlar, isimleriyle anılmasalar da, başlattıkları o yolculuğun kahramanı olmaya bugün de devam etmektedir. Dünya kadınları, o günlerden bu günlere farklılaşsa da devam eden sorunlarını, hala o isimsiz kahramanların mücadelesini anarak dile getirmektedir.

Ülkemiz 2011 Dünya Kadınlar Günü anmalarını, son iki ay içinde peş peşe gerçekleşen kadın cinayetlerinin gölgesinde gerçekleştirmektedir. Bu cinayetler, Aile Koruma Yasası’nın boşanılmış eşler ya da evlilik akdi yapılmamış birliklilikler için eksikliklerini çarpıcı bir biçimde gözler önüne sererken, kadın ve çocuklara karşı uygulanan her türlü şiddete ilişkin ağır yaptırımlar getirmenin gereğini bir kez daha ortaya çıkarmıştır.

Kadın ve kadına dair sorunların çözümünde yasal düzenlemelerin ve yaptırımların önemi elbette çok büyüktür ama sorunların bu denli yaygın yaşanmasındaki en önemli etkenlerden biri ‘kadını birey olarak görmek istemeyen zihniyetin’ varlığıdır. Birçok kadın örgütünün de dikkat çektiği gibi tüm yasal değişiklikler yapılsa ve korumanın her biçimi sağlansa da söz konusu zihniyetin değişmemesi halinde kadına yönelik şiddetin, cinayetlerin ve tacizin önlenmesi için uzun bir mücadelenin gerektiği açıktır. Yaşananlar, okul öncesinden ve ilköğretimden başlayarak ‘toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi’ verilmesinin gerekliliği bir kez daha ortaya çıkarmıştır. Devam eden töre cinayetleri, okula gönderilmeyen kız çocuklarının varlığı da ülkemizdeki cinsiyet ayrımcı yaklaşımın en acı göstergeleri olmaya devam etmektedir.

Kadına ilişkin ayrımcı yaklaşım endüstri ilişkilerimizde de kendini çarpıcı olarak göstermektedir. Kaynağını Anayasa’dan alan eşitlik ilkesi çoğu zaman göz ardı edilmekte, kadın işçilerimiz ‘ucuz emek’, ‘yedek işgücü’ ve kayıt dışı istihdamın her türlü kuralsızlığına mahkûm edilmektedir. Yaygınlaştırılmaya çalışılan esnek çalışma biçimlerinden en olumsuz etkilenen kesimi yine kadınlarımız oluşturmaktadır.

İşyerlerinde kreş açma zorunluluğunun çalışan kadın işçi sayısı ile ilişkilendirilmesi ise kadınlarımızı ‘evde çocuk bakmak’ ile ‘çalışmak’ ikilemi arasında bırakmaktadır. Çocuk, yaşlı ve engelli bakımının devlet tarafından yaygın olarak açılacak merkezlerde yapılması ve bu konularda yerel yönetimlere de sorumluluk verilmesi, kadın istihdamını olumlu etkileyecektir. Ebeveyn izni yasal bir hak olarak kabul edilmeli, memurlara verilen babalık izni, işçilere de verilmelidir.

Kadınların ve erkeklerin çağdaş dünyanın gereklerine uygun bir biçimde yaşaması, hiç kuşkusuz, toplumsal gelişmişlikle direkt bağlantılıdır. Toplumsal gelişmişlik açısından sorunlu olan ülkelerde, kadınların ve erkeklerin omuz omuza kadın hakları için mücadele etmesi bir zorunluluktur. Türkiye’de yönetim mekanizmalarında, siyasette, üniversitelerde ve toplumun diğer tüm kesimlerinde kadınların sayısı gün geçtikçe artsa bile oransal temsilin son derece düşük olduğu ortadadır. Bunda, hangi eğitim düzeyinde olursa olsun erkek egemen zihniyetin ‘geçit vermeme’ yaklaşımının rolü çok büyüktür.

Ülkemizdeki kadın sorunlarının çözümünün eğitimden yasal düzenlemelere kadar geniş bir yelpazeyi kapsadığı açıktır. Ancak kadının yaratıcı gücünün, zekasının toplumsal yaşama yaptığı pozitif katkının fark edilme zorunluluğu artık kapımıza dayanmıştır. Çünkü ülke olarak geleceğimiz bu farkındalıkla doğru orantılı olarak şekillenecektir.

8 Mart Dünya Kadınlar Günü’nde, kadın istihdamının sözde değil, özde teşvik edildiği, toplumsal hayatta ve iş yaşamında cinsiyet ayrımcılığının terk edildiği, kadına özel yaşamında ve iş yaşamında her türlü korumanın sağlandığı ve kadına dair her türlü sorunun çözüldüğü bir Türkiye diliyoruz.

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 Metal Kadın İşçiler Büyük Kurultayı



Kumlu

“Kadınlar ucuz emek, yedek işgücü ve kayıt dışı istihdama mahkum ediliyor.”

Türk Metal Sendikamızın her yıl düzenlediği Kadın İşçiler Büyük Kurultayı 7 Mart 2011 günü Ankara’da Büyük Anadolu Otel’de yapıldı. Kurultaya Başbakan Recep Tayyip Erdoğan, Devlet Bakanı ve Başbakan Yardımcısı Cemil Çiçek, Kadından ve Aileden Sorumlu Devlet Bakanı Selma Aliye Kavaf, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Ömer Dinçer, İçişleri Bakanı Beşir Atalay, TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu ve TISK Yönetim Kurulu Başkanı Tuğrul Kudatgöbilik ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Türkiye Direktörü Gülay Aslantepe katıldı. Kurultay’da 2 bin kadın işçi vardı.



Erdoğan

“İstismarın, ucuz işgücünün düşük ücretin mağduru yapılmak istenen kadınları selamlıyorum.”

Kurultayın açış konuşmasını TÜRK-İŞ Genel Sekreteri ve Türk Metal Sendikası Genel Başkanı Pervin Kavlak yaptı. Kavlak konuşmasında şu görüşlere yer verdi:

“İlk defa 8 Mart 1995 tarihinde kutlamaya başladığımız Kadınlar Kurultayımızı, bu sene hem nicelik hem de nitelik olarak geliştirdik ve güncelleştirdik. İşte bu açıdan, özellikle bu Kurultay bizler için ayrı bir önem taşımaktadır. Üç gün sürecek kurultayımız boyunca, çalışan kadınları konu alan paneller düzenleyeceğiz. Sosyal ve kültürel etkinliklerle de kurultayımızı kadın metal işçilerin ve çalışma hayatının hizmetine sunacağız.



Kavlak

“Kadın ve erkeğin eşit şartlarda, eşit haklarla birlikte insanca yaşayabileceği bir düzen istiyoruz.”

Türk Metal Sendikası olarak ısrar konusuna özel vurgu yapıyoruz. Çünkü hem ülke hem de halk olarak belirsizliğin faturasına geçmişte büyük bedeller ödedik. 1960’lı yıllardan 80’li yıllara kadar geçen zamanı hatırlamaya çalışalım. Amerika üç astronotla ayda yürürken, bu ülkede kardeş kavgaları yaşanıyor. Bu kavgalardan beslenen siyasetçiler, sadece ve sadece kendi çıkarları uğruna, kavgaları körükleyerek Türkiye’yi toplumsal kaosu ülkesi yaptılar. İşçiler, sermayeye düşman oldu... Sermaye, işçilerden ve sendikalarından korkar oldu... İşyerleri yakıldı, tezgâhlar parçalandı... Sağ-sol kavgası diyerek yıllarımız harcadı, gençlerimiz harcadı, Türkiye har-



candı. İşte istikrar bunun için önemli. İstikrar, bir ülkenin temelindeki demirdir, çimentodur.

Türkiye, büyümekte ve gelişmekte olan bir ülke. Uzun yıllardan bu yana sorunlar içinde. Ama kabul etmeliyiz ki uluslararası alanda hatırı sayılır bir itibarımız da var. Elbette ki büyümenin ve gelişmenin olduğu yerde, bir takım sorunlar ve sıkıntılar da yaşanacaktır. İşsizliğin, yoksulluğun ve kayıt dışı ekonomiy-le birlikte irili ufaklı birtakım sorunların olması, büyümenin doğasından gelen sıkıntılar olarak algılanabilir. Esas önemli olan, sorunları çözmede gösterilen kararlılıktır, azimdir. Bu noktada, sorunların üstesinden gelme yolundaki çabalarınıza bizler de çözüm önerilerimizle destek olmak istiyoruz. Küresel ekonomik krizin tahribatını asgariye indirmek konusunda aldığınız tedbirlere, o günlerde sendikalar olarak nasıl destek verdiysek, bugün de işsizliği, yoksulluğu ve kayıt dışını önlemek konusundaki çabalarınıza destek vermek istiyoruz.

Biz, katılımcı ve paylaşımcı bir yaklaşımla, sorunların çözümüne ortak olmak istiyoruz. Biz, işsizliğin, yoksulluğun sorun olmaksızın çıkması için çaba gösteriyoruz. Türkiye'nin ve Türk halkının mutluluğu ve huzuru için, yapılan her güzel şeyi alkışlamaya devam edeceğiz. Eleştirilerimizi de kırmadan, dökmeden, incitmeden, yol gösterici bir tarzda dile getireceğiz. Biz bu ülkede sosyal diyalog kültürünün kök salmasını istiyoruz. Hep beraber el ele verdiğimizde Türkiye'nin daha mutlu, daha huzurlu ve daha güçlü olacağına inanıyoruz.”

Kurultay'ın bir diğer konuşmacısı da TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu oldu. Kumlu konuşmasının şunları söyledi:

“Bugün hep birlikte kutladığımız Dünya Kadınlar Günü toplumsal, siyasal ve ekonomik bakımdan ayrı

ayrı anlamları olan bir gündür. Şu bir gerçek ki, kadınların toplumsal olarak oynadığı rolü ikame edecek herhangi bir varlıktan bahsedebilmek mümkün değildir. Biz erkekler açıkça söylemeliyiz ki, toplumların var edilmesinde ve insanlığın gelişiminde, kadınlarımız, hiç kimsenin inkar edemeyeceği bir öneme sahiptir. Kadının vazgeçilmezliği onun sadece anneliği ile ilgili değildir. Çocuk sahibi olarak kadın, koşulsuz sevginin ilk öğreticisidir. Toplumsal 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 cinsel ayrımcılığa dayanan önyargıların yıkılmış olması gerekmektedir, ancak bu yeni cinsel ayrımcılıklar doğuracak bir tutuma da dönüşmemelidir. Kadın ve erkeğin eşit haklara sahip olması fikrinin önemi de bu noktada ortaya çıkacaktır. 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 uygulamalara 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 fark edilmesi şarttır. Çalışma hayatında kadının yer alması insanın ve insan emeğinin özgürleşmesi bakımından anlamlıdır, önemli ve gereklidir. Fakat üretim sürecinde yaşanan kadın istismarı, o ülkenin gelişmişliği açısından da ciddi sorunların var olduğunun işaretidir. Cinsiyete

dayalı ayrımcılıkla kadın emeğinin istismar edilmesi, kadının küçüm-senmesi, kadın kimliğine yönelik bir değersizleşme problemine yol açtığı gibi, farklı bir şekilde ücretlendirme 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 kültürün eşitliği algılayamadığı durumlarda, kız çocuklarının mağduriyeti temelinde toplumsal gelişmenin önünü kesilmektedir. Ülkemizde eğitim sürecinde, kızlarımızın erkeklere 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. Eğitim ve kadın meselesi üzerinde bu kadar çok durmamın nedeni eğitilmiş kadınların sadece iş sürecinde değil ailelerine çocuklarına yapacağı katkının mahiyeti ile de ilgilidir.

Türkiye’de çalışan kadınların işi işyerinde bitmemektedir. Kadınlar evlerine döndüklerinde de evlerindeki iş onları beklemektedir. Çocukları, eşleri, kısaca aile onları beklemektedir. 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 ‘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.

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 kuralı dışına mahkum edilmektedir.

Biz işverenlerin bu zihniyeti değiştirmelerini, devletin de sosyal hukuk formatını genişleterek bu zihni-

yete karşı kadın emeğini koruyacak bir yaklaşımı benimsemesi gerektiğini düşünüyoruz. Unutmayalım ki kadını korumak çocukları korumaktır, aileyi korumaktır ve hatta erkekleri korumaktır.

Gazi Mustafa Kemal Paşa, kadınların hayatın her alanında erkeklerle birlikte söz sahibi olması konusunda büyük bir hassasiyet göstermiştir. O zamandan bu tarafa Türkiye'de çok şey değişmiştir. Türk ekonomisi tarımsal bir ekonomiden endüstriyel bir ekonomiye doğru büyük bir

dönüşüm gerçekleştirmiştir. Türk toplumsal hayatı modernleşme konusunda bugün çok önemli bir noktaya gelmiştir. Ama bugün hala ülkemizin bir bölümünde töre cinayetleri işlenmektedir. Bugün hala, kadının bireysel varlığını hiçe sayan zihniyetin bir ürünü olarak şehirlerimizin sokaklarında kadınlar öldürülmektedir. Yaşanan son cinayetler, Aile Koruma Yasası'na ilişkin tartışmaların yoğunlaşmasını beraberinde getirmiştir. Yasanın, kadınların sadece kocalarına karşı değil, boşanıl-



miş eşler ya da evlilik akdi yapılmamış birliktelikler ya da baba, ağabey, akrabalara karşı da korunmasının gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Ayrıca kadın ve çocuklara yönelik her türlü şiddet ve istismara ilişkin en ağır yaptırımlar getirmenin gerekliliği açıktır.

Kadın ve kadına dair sorunların çözümünde yasal düzenlemelerin ve yaptırımların önemi elbette çok büyüktür ama sorunların bu denli yaygın yaşanmasındaki en önemli etkenlerden biri 'kadını birey ola-

rak görmek istemeyen zihniyetin' varlığıdır. Birçok kadın örgütünün de dikkat çektiği gibi tüm yasal değişiklikler yapılsa ve korumanın her biçimi sağlansa da söz konusu zihniyetin değişmemesi halinde kadına yönelik şiddetin, cinayetlerin ve tacizin önlenememesi için uzun bir mücadelenin gerektiği açıktır. Yaşananlar, okul öncesinden ve ilköğretimden başlayarak 'cinsiyet eşitliği eğitimi' verilmesinin gerekliliği bir kez daha 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. Bunu kotalardan ziyade en anlamlı biçimiyle kadınların eğitilmesinin önündeki engelleri aşarak, üretim sürecine daha aktif katılımlarını sağlayarak, daha fazla eşitlik imkanı vererek sağlayabiliriz. Aksi takdirde kadınlara bir şeyi bağışlama tarzındaki yaklaşımlar hep tartışma konusu olmuştur, olmaya da devam edecektir.

Bugün Türkiye birçok sorunu iç içe ve üst üste yaşamaktadır. Bunun yanı sıra Türk ekonomisi yaklaşık 800 milyar dolara doğru yürüyen bir Gayri Safi Milli Hasıla ile hızla bölgesel bir güç haline gelmektedir. Ama tüm bunların yanında daha yeni yayınlanmış resmi rakamlara göre Türkiye'de gelir dağılımı hala bozuktur ve bozulmaya da devam etmektedir. Kadın işgücünün ücretler içerisinde aldığı pay bütün eşitlik arayışlarımıza rağmen hak ettiği yerde değildir. İşsizlik ise hala ciddi bir sorun olarak varlığını korumaktadır. 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 kadınlarımız da daha mutlu bir ülkede yaşamının gurunu hissedecektir.

Türk Metal Sendikamız tarafından geleneksel olarak her yıl düzenlenen ve bu yıl da 16'ncısını yaptığımız Kadın İşçiler Büyük Kurultayı, kadınların sahip olduğu gücün fark edilmesinde önemli bir yer tutmaktadır. Düzenlediği bu eşsiz kurultay nedeniyle Türk Metal Sendikamızı ve ülkemizin çeşitli yerlerinden gelen bu kurultayın delegelerini kutluyorum."

Kurultay'da bir konuşma yapan Başbakan Recep Tayyip Erdoğan, "Buradan sizler aracılığıyla ülkenin dört bir yanındaki emekçi kadınlara selamlarımı gönderiyorum. Anadolu'nun, Trakya'nın fabrikalarında atölyelerinde elleri nasırlanmış, alın teri ile kazanan ve evine ekmek götüren tüm hanım kardeşlerimi selamlıyorum. Çukurova'da pamuk tarlalarında, Karadeniz'de çay bahçelerinde, fındık bahçelerinde, Menderes Ovası'nda buğday tarlalarında alın teri ile toprağı adeta sulayan tüm hanım kardeşlerimizi selamlıyorum. Ülkemin dört bir yanındaki çilekeş, vefakar kardeşlerimi selamlıyorum. Annelerimizi, evinde çocuğunu yetiştiren evinin direği, onuru hanım kardeşlerimizi selamlıyorum. İstismarın, ucuz iş gücünün düşük ücretin mağduru yapılmak istenen, terörün ve törenin baskısı altında kalan alçakça cinayetlere hedef gösterilen kadınları selamlıyorum" dedi.

Konuşmaların ardından, Kurultay Hazırlık Komitesi tarafından 'Yılın Kadın Emekçisi' seçilen Hazel Aydın'ın yaşam hikayesini anlatan bir kısa sinevizyon gösterimi yapıldı. Gösterimin ardından Aydın'a Başbakan Erdoğan tarafından Yılın Kadın Emekçisi Plaketi verildi.



TÜRK-İŞ'ten Şehit İşçiler İçin Saygı Duruşu

OSTİM ve İvedik'te İş Cinayetleri

Ankara OSTİM Sanayi Sitesi'nde geçtiğimiz günlerde yaklaşık 9 saat arayla iki ayrı patlama meydana geldi. Patlamalarda 20 işçi hayatını kaybetti, çok sayıda işçi de yaralandı.

TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu, bağlı sendikalarımızın genel başkanları ve temsilcileriyle birlikte, 3 Şubat 2011 günü patlamaların meydana geldiği işyerlerini ziyaret etti. Ziyarete Genel Sekreter Pevrul Kavlak, Geniş Eğitim Sekreteri İsa Gök de katıldı. Olay yerinde incelemelerde bulu-

narak basına açıklama yapan Genel Başkan Mustafa Kumlu, Ostim'deki patlamaları bir felaket olarak nitelendirerek, İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nın bir an önce çıkarılması gerektiğini belirtti.

"İşyerleri Mezar Olmaktan Çıkarılmalıdır."

TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu, 3 Şubat 2011 tarihinde Ankara OSTİM'de meydana gelen ve can kayıpları ile yaralanmaları beraberinde getiren patlamalarla ilgili bir açıklama yaptı.

Yönetim Kurulu açıklamasında şunlara yer verildi:

"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, çalışanların hakları geriletilmekte, esnek, güvensiz, güvencesiz, sigortasız ve kaçak işçi çalıştırma her geçen gün yaygınlaşmaktadır.



Kumlu: “Biz artık toprak altında, çöken binaların enkazında can bırakmak istemiyoruz. Biz artık sabah evden çıkan kardeşlerimizin güven içinde çalışıp, akşam evlerine sağ salım dönmesini istiyoruz. Biz artık çocuklarımızın iş cinayetlerine kurban verdikleri babalarının annelerinin arkasından ağlamasını, çok basit önlemler alınmadığı için öksüz yetim kalmasını istemiyoruz. Biz artık bu tarifsiz acıların yaşanmasına bir son verilmesini istiyoruz.”

Küreselleşen dünyada her alanda maliyetlerin düşürülmesi temel hedef haline gelmiştir. Maliyetlerin ilk düşürüldüğü alan ise, iş sağlığı ve güvenliği alanıdır. Günümüzde açlık ve iş kazası riski arasında tercih yapmaya zorlanan insanlarımız, işletme belgesinin olmadığı, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin yeterince yerine getirilmediği ortamlarda çalışmak zorunda bırakılmakta; ölüm, sakat kalma ve meslek hastalıklarına yakalanma riskiyle karşı karşıya bırakılmaktadır.

Nitekim, son yıllarda Davutpaşa'daki patlamadan başlayarak, Tuzla tersanelerinde, Bursa'nın Mustafakemalpaşa, Balıkesir'in Dursunbey, Zonguldak'ın Karadon maden ocaklarında meydana gelen iş kazalarında onlarca işçimizin hayatlarını kaybetmesinin ardından, dün sabah ve akşam saatlerinde OSTİM ve İvedik Organize Sanayi Bölgesi'nde meydana gelen patlamalar sonucunda yapılan açıklamalara göre şu ana kadar 17 işçi hayatını kaybetmiş, 40'in üzerinde işçimiz ise yaralanmıştır. Patlamaların tedbirsizlik, ihmal ve gerekli önlemlerin alınmadığı sonucunda gerçekleştiği tespitlerinin ağırlık kazandığı göze alındığında ise, yaşanan can kayıpları için 'iş kazası' yerine 'iş cinayeti' tanımlaması yapmak daha doğru olacaktır.

SGK'nın Ocak 2011'de açıklanan son verilerine göre, iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda 2008 yılında 866 işçimiz hayatını kaybederken, bu sayı 2009 yılında 35.2 oranında artmış, 1.171 işçimiz hayatını kaybetmiştir. Bu verilerin yalnızca sigortalıları kapsadığı, buna karşılık toplam istihdamın yaklaşık 22.5 milyon kişi olduğu düşünülürse, gerçekte iş kazaları ve buna bağlı olarak ölümlerin çok daha fazla olduğu anlaşılmaktadır. 2009 yılında inşaat 156, madende 19 ve metal işkolunda 32 işçi hayatını kaybederken, 781 kişi ile en yüksek ölümlü iş kazası sayısının 'bilinmeyen' kategorisinde görülmesi SGK verilerindeki ciddi eksikliğin yanı sıra insana değer verilmediğini ortaya koymaktadır.

Ülkemizin ölümlü iş kazalarının da dünyada birinci sırada yer alması içinde bulunduğumuz durumun vahameti açısından çarpıcıdır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün hazırladığı 'Güvenlik Kültürü Raporu'na göre, meslek hastalıklarının tümü, iş kazalarının yüzde 98'i önlenabilir kazalardır. ILO'ya göre iş kazaları ve meslek hastalıkları kader değildir. Konfederasyonumuz insanlık dışı çalışma koşullarının ortadan kaldırılmasını, artık iş kazaları sonucunda işçi ölümlerinin kader olmaktan çıkarılmasını talep etmektedir. Konfederasyonumuz, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının sorunlu bir yapı olmaktan kurtarılmasını, uygulamanın etkili olmasını talep etmektedir. Konfederasyonumuz gündemde olan İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nın bir an önce çıkarılmasını, ILO'nun başta inşaat, maden, tarım ve denizcilik işkolları olmak üzere tüm uluslararası sözleşmelerinin onaylanmasını, iş sağlığı ve güvenlik önlemlerinin işkolu, işletme büyüklüğü, işçi sayısı gibi hiçbir sınırlama yapmadan tüm işçiler için koruma sağlanmasını talep etmektedir.

Konfederasyonumuz, Avrupa Birliği iş sağlığı ve güvenliği yaklaşımını göz önüne alındığında, iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine doğrudan ve dolaylı katılan ve İş Sağlığı ve Güvenliği sisteminde rol alan devletin, ilgili kurumların, işverenlerin, sosyal tarafların, meslek birlik ve odalarının iletişim, eşgüdüm, politikalar planlama ve organizasyon konularında ortak çalışmaları önündeki dağınıklığın giderilmesini, iş sağlığı ve



güvenliği çalışmalarını teşvik eden, çalışmalara katkı sağlayan ve birbirini tamamlayan bir yapının kurulmasını, işyeri denetimlerinin eksiksiz yerine getirilmesini talep etmekte, işyerlerinin mezar olmaktan çıkarılmasını istemektedir.

TÜRK-İŞ topluluğu, patlamalarda hayatını kaybeden işçilerimize Tanrı'dan rahmet, ailelerine başsağlığı, yaralanan işçilerimize acil şifalar dilemektedir.”

Saygı Duruşu

TÜRK-İŞ, çalışma koşullarına dikkat çekmek ve iş kazaları sonucunda hayatlarını kaybeden işçilerimizi anmak amacıyla 8 Şubat 2011 Salı günü saat 11.00'de Türkiye çapında tüm işyerlerinde 1 dakikalık saygı duruşu yapılması kararı aldı.

TÜRK-İŞ Genel Merkezi önünde, işçilerin de katılımıyla yapılan saygı duruşunda, Genel Başkan Mustafa Kumlu bir konuşma yaptı. Kumlu şu görüşleri dile getirdi:

“Bugün burada iş cinayetlerinde kaybettiğimiz arkadaşlarımızı, en son da OSTİM’de yitirdiğimiz 20 arkadaşımızı anmak, iş cinayetlerine neden olan kurlsızlıkları protesto etmek için toplandık. TÜRK-İŞ, çalışma koşullarına dikkat çekmek ve iş kazaları sonucunda hayatlarını kaybeden işçilerimizi anmak amacıyla bugün tüm işyerlerinde 1 dakikalık saygı duruşu yapmaktadır.

Biz artık toprak altında, çöken binaların enkazında can bırakmak istemiyoruz. Biz artık sabah evden çıkan kardeşlerimizin güven içinde çalışıp, akşam evlerine sağ salım dönmelerini istiyoruz. Biz artık çocuklarımızın iş cinayetlerine kurban verdikleri babalarının annelerinin arkasından ağlamasını, çok basit önlemler alınmadığı için öksüz yetim kalmasını istemiyoruz. Biz artık bu tarifsiz acıların yaşanmasına bir son verilmesini istiyoruz.

Hükümetlerin öncelikli görevi çalışanların can güvenliğini sağlamak-ken, çalışanların hak ve çıkarlarını,

korumak geliştirmekken, bugün yapılan bunun tam tersidir. Bir tarafta insanlarımız çalıştıkları işyerlerinde canlarını kaybederken, diğer yandan çalışanların hak ve çıkarlarını geriye götürecek düzenlemeler yapılmaktadır. Torba Yasada yer alan hükümler ayan beyan hak kayıplarımızı içerirken, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı, sendikaları işçilere ‘yanlış bilgi vermekle’ suçlamaktadır.

Hepiniz biliyorsunuz. Torba Yasa Tasarısı gündeme geldiğinden beri, emek ve meslek örgütleri ayakta. Hepimiz tasarıdaki sakıncalı maddeleri bir bir sıralayıp, itirazlarımızı dile getiriyoruz. Bir konunun altını çizmek istiyorum, biz emek ve meslek örgütleri olarak Torba Yasadaki sakıncalı maddeleri belirlerlerken bunu bir masanın etrafına oturup hep birlikte yapmadık. Her örgüt çalışmasını kendi yaptı ve kamuoyuna açıkladı. Ama her bir çalışma teker teker incelendiğinde görülecektir ki, hepimizin sakıncalı bulduğu maddeler aynı. Neden aynı? Çünkü ak-

lın yolu bir. Çünkü tasarıdaki emek aykırı hükümleri görebilmek için münecim olmaya gerek yok.

Ama Sayın Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı çıkıp ne diyor? Diyor ki, 'Bu tasarıyla ilgili sendikalar işçileri yanıltıyor.' Tek tek sıraladığı hükümleri olumlu hale getirebilmek için de bin dereden su getiriyor. Benim buradan Sayın Bakan'a bir sorum var. Sayın Bakan, hadi TÜRK-İŞ işçileri yanılttı. DISK de mi yanılttı, KESK de mi yanılttı, hatta HAK-İŞ de mi yanılttı? Profesörler, konuyla ilgili uzmanlarda mı yanılttı? Herkes eğriyi biliyor da, bir tek sen mi doğruyu biliyorsun? Halep oradaysa arşın da burada. Sen bu tasarıyla İşsizlik Sigortası Fonu'na bu güne kadar hiç olmadığı kadar el uzatmıyor musun? Yetmiyor, işsizlik sigortası fonunu işverenlerin emrine sunmuyor musun? Yetmiyor, esnek çalışma biçimlerini yaygınlaştırmıyor musun? Sen bu tasarıyla belediye işçilerini yerlerinden etmiyor musun? Sen bu

tasarıyla işçilerin deneme süresini uzatmıyor musun? Stajyer işçiliği istismar edip, sağlık, sigorta haklarını kötüleştiriyor musun? İşyeri denetimlerinde iş müfettişlerinin yanına memurları da katmıyor musun? Bunların hepsini ve daha fazlasını da yapıyorsun. Tasarı orada, Meclis'te, herkes görüyor okuyor. Saklanacak hali mi var? Hal böyleyken, kim kamuoyunu, işçileri yanıltıyor, kim?

Herkes şunu iyice kafasına kazınsın. Sendikalar işçileri yanıltmaz. İşçi yanıltan biz değiliz, bizzat Sayın Bakan. Ha yetmiyor! İlkide bir önümüze allayıp pullayıp kıdem tazminatı meselesini getiriyor. Hem de öyle bir allayıp pulluyor ki, sanırsınız hiç hak kaybı yaşanmayacak. Sanırsınız, kıdem tazminatı bugünden fazla ödenecek. Yok öyle yağma Sayın Bakan, Türk halkını kandıramazsın. Burada biz varız biz! Kıdem tazminatlarını kuşa çevirmeyi bu güne kadar hiçbir hükümet başaramadı, siz de başaramayacaksınız.

Bir de Sayın Bakan her yerde konuşuyor, diyor ki, 'TÜRK-İŞ, çalışma hayatının demokratikleştirilmesini engelliyor.' Yıllardır verdiği mücadele ile yaptığı eylemlerle o yasaları delik deşik eden TÜRK-İŞ, çalışma hayatının demokratikleşmesine karşı çıkıyormuş...

Değerli arkadaşlarım, müzakereler boyunca uzlaşma sağlamak adına her türlü fedakarlığı yaptık. Başkanlar Kurulumuzun onaylamadığı hükümlere bile geçit verdik. Üstelik mutabakat noktasında geri adım atan da biz olmadık. Ama konuşuyor işte. Maksat halkı, sizleri yanıltmak...

Değerli arkadaşlarım, derdimiz bir değil bin. Derdimiz saymakla bitmez. Ama bu günlerin de yarınları var. Gün olur, devran döner, herkes ektiğini biçer.

Ostim'de kaybettiğimiz arkadaşlarımıza bir kez daha Allah'tan rahmet diliyorum. Yaralılarımıza acil şifalar diliyorum."





Afşin ve Elbistan'da İncelemelerde Bulundu

Kumlu: “Son bir ayda onlarca işçimizi kaybettik, artık iş kazalarının önlenmesi için gerekenler yapılmalı.”

TÜRK-İŞ ve TES-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, Afşin-Elbistan B Termik Santralinin kömür havzasında meydana gelen heyelan yerinde incelemelerde bulundu. Kumlu, olayda kusuru olan varsa cezasını çekeceklerini söyledi. Kahramanmaraş'ın Afşin ilçesinde meydana gelen heyelanla ilgili olarak 15 Şubat 2011 günü Afşin'e giden Genel Başkanı Mustafa Kumlu, heyelanın meydana geldiği yerde yetkililerden bilgi aldı. Kumlu'ya Türkiye Maden-İş Sendikası Genel Başkanı İsmail Arslan ve sendika yöneticileri eşlik etti.

Burada bir açıklama yapan Kumlu, “6 Şubat günü meydana gelen ilk göçükte bir arkadaşımızı kaybettik.

Onun cenazesine katılmaya gelelim derken ikinci bir göçük oldu. Çok feci bir olay gerçekleşti. Dünya tarihinde daha önce olmayan bir göçük meydana geldi. Burada özellikle altını çizmek istediğim, ülkemizde iş sağlığı ve iş güvenliği çok önemli. Burada kusuru olan varsa elbette cezalarını çekecekler. Ancak ben biran evvel bu göçük altında kalan arkadaşlarımızın çıkarılmaları için ne gerekiyorsa Hükümet olarak, yöre halkı olarak ve sendikalar olarak üzerimize düşen ne varsa yapmak zorundayız. Önceliğimiz bu olmalı.

Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği konusuna önem verilmesinin altını çizmek istiyorum. Son dönemde birçok olay meydana geldi. Son bir ayda

onlarca işçimizi kaybettik. Buradan ölen arkadaşlarımızın ailelerine baş sağlığı diliyorum. Biran evvel toprak altında kalan arkadaşlarımızın çıkarılması önceliğimiz ve temennimizdir. Bu anlamada elimizden gelen tüm katkıları sağlayacağız. Hepimizin başı sağ olsun” dedi.

Afşin-Elbistan B Termik Santrali'nin kömür sahasında yaşanan göçükte hayatını kaybeden Ruşen Demir'in Gaziosmanpaşa Mahallesi'ndeki evine giden Kumlu, dozer operatörünün babası Osman Demir ve ailesine başsağlığı diledi. Kumlu taziye ziyareti ardından heyelanda toprak altında kalan Adnan Demir ve Tuğran Gökhan'ın ailesini de ziyaret etti.

Birleşmiş Milletler Ortak Programı

Gök: “Amacımız, refahı paylaşan, demokratik bir toplumu oluşturmaktır.”

Türkiye’de gençler arasındaki işsizlik sorununa karşı 2009 yılı sonunda başlatılan Birleşmiş Milletler Programı “Herkes için İnsana Yakışır İş: Ulusal Gençlik İstihdam Programı ve Antalya Pilot Bölge Uygulaması”nın Ara Değerlendirme Konferansı 25 Ocak 2011’de Ankara’da yapıldı.

Toplantıya BM Türkiye Mukim Koordinatörü Shahid Najam’ın yanı sıra, Uluslararası ILO Avrupa ve Orta Asya Bölge Direktörü Susanne Hofmann da katıldı. Konfederasyonumuzu ise Genel Eğitim Sekreteri İsa Gök temsil etti.

Gök burada yaptığı açılış konuşmasında özetle şunları söyledi:

“Yaşanan küresel kriz, çalışma yaşamını da doğrudan etkilemiştir. İşsizlik, güvencesizlik, yoksulluk gibi konular, eskisinden ağırlıklı olarak gündemde yer almaktadır. Ancak işsizlik, özellikle toplumun geleceğini belirleyecek olan gençler arasında giderek artmaktadır. ‘Genç işsizliği’ sorununun kapsamlı, detaylı ve çözüm odaklı bir yaklaşımla tartışılması gereği açıktır. İşsizlik, gençleri çaresizliğe sürükleyerek sosyal sorunlara neden olmaktadır. Onları en verimli çağlarında üretim faaliyetinin dışında bırakarak büyük ekonomik kayıplara yol açmaktadır. Yeni işler yaratılamaması bir yana, var olan istihdamın azalması en çok işgücüne yeni girecek bu gençleri etkilemektedir.

Ekonomik büyümenin istihdam yaratmaması, eğitim-istihdam ilişkisinin sağlıklı bir biçimde kurulamaması, gençlerin niteliklerinin işgücü piyasasının ihtiyaçlarına cevap verememesi gibi nedenlerden kaynaklanan genç işsizliği son derece önemlidir. Bu sorun, gençlerin ve ülkemizin geleceği açısından çözülmesi zorunlu bir sorun olarak gündemin üst sıralarına taşınmalıdır.

Demografik yapısı itibarıyla Türkiye genç bir ülke olarak kabul edilmektedir. Her yıl işgücüne yüz binlerce genç katılmaktadır. Ancak yeni istihdam olanakları sağlayacak strateji ve politikaların yetersizliği nedeniyle bu gençlerimiz işsiz kalmaktadır. Türkiye’nin geleceği olan gençlerimiz, giderek artan bir gelecek kaygısı içinde günü tüketmek durumunda kalmaktadır.

Ülkemiz için bugün avantaj gibi gözüken genç nüfusu, nitelikli eğitim ve istihdam imkanlarının yetersizliği karşısında -korkarım ki- dezavantaja dönüşecektir.

Bir işe sahip olmak, çalışarak geçimini kazanmak bireyin temel bir hakkıdır. Bu hakkı kullanmasına imkan sağlamak, sosyal devletin öncelikli görevi ve bireyi topluma kazandırmasının en önemli koşuludur.

Gençlerin ekonomik ve sosyal aktivitelerin dışında kalması, onurlu bir hayat sürdürebilmeleri için gerekli geliri elde etmelerini önlemekle kalmayıp, onların sosyal yaşamlarını ve psikolojilerini de derinden etkilemektedir.

Yaşanan yoğun işsizlik nedeniyle gençler, ailelerine bağımlı yaşamaya devam etmekte, yetişkin bireyler olarak kendi ailelerini kurma planlarını, belirsiz bir tarihe ertelemek zorunda kalmaktadırlar. Bu belirsizliğin yarattığı güvensizlik sosyal huzursuzluklara dönüşebilmektedir.

Gençlere istihdam fırsat ve imkanı sağlanması, kuşkusuz sosyal güvenlik primlerinin hazine tarafından karşılanması gibi teşviklerin ötesinde bütüncül bir politika çerçevesinde ele alınmak durumundadır.

Gençlerin istihdamına ilişkin ‘Ulusal Eylem Planı’ hazırlanması ve ulusal istihdam stratejisi kapsamında uygulamaya konması bu açıdan olumlu bir adım olmaktadır.

İşsizliği önlemeye elverişli bir ekonomik ortam yaratmak için gerekli tedbirleri almak, devletin vazgeçilmez ve devredilemez görevidir.

Amacımız refahı paylaşan demokratik bir toplumu oluşturmak için ‘insan onuruna yaraşır yeni ve yeterli iş olanaklarının yaratılması’ olmalıdır. Bunun sağlanması doğrultusunda ortak bir anlayış oluştuğu için bugün bir arada olduğumuza inanıyorum.

Ortak istihdam politikası oluşturulmasında ve sorunun çözümünde sosyal tarafların karar alma ve uygulama süreçlerine aktif katılımı önemlidir. ‘Benim yaptığım en doğru olandır’ yaklaşımı ile sosyal diyalog oluşturulması mümkün değildir.

Bu açıdan İŞKUR ve ILO’nun bu çalışmanın yapılmasında izlediği kurumlar arası işbirliğine dayalı katılımcı yöntemi takdir ediyorum.

Günümüzde en iyi yatırım insana yapılan yatırımdır. Hükümetler ‘insan onuruna yaraşır iş’ olanaklarının yaratılması için çaba göstermek görev ve sorumluluğundadır.

İşçiler, işverenler ve devlet olarak sosyal tarafların, uluslararası istihdam eğilimlerini de çok yakın takibe alarak, yatırım ve istihdam artışı sağlayacak uygun şartların yeniden yaratılmasına çalışması hayati önem taşımaktadır.”

Genel hedefi, “insana yakışır iş ve sosyal entegrasyon çerçevesinde yoksullar ve genç nüfus yararına istihdam politikalarının benimsenmesi ve uygulanması” olan BM Ortak Programı, İŞKUR ortaklığında yürütülüyor ve İspanya Hükümeti’nin sağladığı Binyıl Kalkınma Hedefleri Fonu’ndan (MDG-F) destekleniyor. Yerel düzeyde Antalya’da işgücü arz ve talep dinamiklerinin desteklenmesi ve işgücü arz ve talebi arasındaki uyumsuzluğun giderilmesini amaçlayan program 2012’de sona erecek.



MPM 50. Genel Kurulu Yapıldı

22

TÜRK-İŞ Genel Sekreteri Pevrul Kavlak MPM Yönetim Kurulu Başkanlığına Seçildi

Milli Prodüktivite Merkezi'nin 50. Genel Kurulu toplantısı 10 Mart 2011 tarihinde Ankara'da gerçekleştirildi. Genel Kurul'da, 2010 yılı Çalışma Raporu ile 2011 yılı İş Programı da değerlendirildi. Sanayi ve Ticaret Bakanı Nihat Ergün'ün bir konuşma yaptığı MPM Genel Kurulu'nda işçi kesiminin görüşleri TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu tarafından açıklandı.

Kumlu yaptığı konuşmada, yaşam mücadelesi veren çalışanların, geçimini sürdürebilmenin arayışı içinde olan işsizlerin umudu ve çaresizliğinin daha fazla istismar edilmemesi gerektiğini vurguladı. Konuşmasında, uluslararası rekabet gücünün emek maliyetini daha da düşürerek, işgücü piyasasının esnekliğini daha da artırarak sağlanamayacağına değinerek "Çalışanların temel hak ve özgürlüklerini, yaşama ve çalışma koşullarını gözetmeksi-

zin, emeği sadece maliyet unsuru olarak gören bir bakış açısıyla "iş barışı" sağlamak mümkün değildir. Çalışma yaşamında yaşanan sorunlar ve huzursuzluklar sosyal barışı da güçleştirir" görüşünü savundu.

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Kumlu MPM 50. Genel Kurulunda ana hatlarıyla şöyle konuştu:

"Dünyada yaşanan değişim bütün ülkeleri etkilemektedir. Bir ülkede yaşanan ekonomik kriz kısa bir zaman içerisinde yaygınlaşmakta ve küresel boyut kazanmaktadır. Bir ülkede ortaya çıkan demokratik hak ve özgürlük talepleri komşu ülkeleri de sarmaktadır. Yaşanan değişimler, ortaya çıkan yeni fikirler, bilimsel gelişmeler, yeni teknolojiler ve bunların getirdiği üretim biçimleri doğru değerlendirilmelidir.

Ülkede uygulanmakta olan ekonomik, sosyal, siyasal ve kültürel politikaların kavşak noktası çalışma

yaşamıdır. Ülkenin içinde bulunduğu sorunlar doğrudan çalışma hayatına yansımaktadır. Bu sorunların çözümü doğrultusunda bilimsel çalışmaların yapılması ve sosyal taraflara aktarılmasında Merkezimize önemli görevler düşmektedir.

Günümüzde verimlilik sadece işletme yöneticilerinin kar amaçlı yaklaşımına bağlı değildir. Verimliliğin sosyal yönü -en az- ekonomik boyutu kadar önem taşımaktadır. Verimlilik, çalışma hayatı ve yaşam kalitesinin iyileştirilmesi ve geliştirilmesini de kapsar. Sosyal çevrenin iyileştirilmesini de kapsayan bütüncül bir yaklaşımı içerir. Bu bakımdan, Türkiye Sanayi Stratejisi'nde yer alan yeni bakış açısını fevkalade önemli buluyorum. Belgede yer alan 'Türkiye'nin rekabet gücünü ucuz işgücüne dayandırması mümkün görünmemektedir' saptaması, umarım ki çalışma yaşamının temel noktası olur.



Çalışanların temel hak ve özgürlüklerini, yaşama ve çalışma koşullarını gözetmeksizin, emeği sadece maliyet unsuru olarak gören bir bakış açısıyla “iş barışı” sağlamak mümkün değildir. Çalışma yaşamında yaşanan sorunlar ve huzursuzluklar sosyal barışı da güçleştirir.

Çalışanların işleri ve satın alma güçleri için kaygıları giderilmelidir. Ekonominin sosyal politikalarla ve koruyucu iş yasalarıyla oluşan yapısı daha fazla zorlanmamalıdır.

Ülkenin ekonomik ve sosyal yapısını, tarihsel süreci dikkate alan yaklaşımın yanı sıra uygulamalara neden olmaktadır. Geçmişte ‘model’ gösterilen ülkelerin içinde bulunduğu olumsuz koşullar bu açıdan ibret vericidir. Hiç kuşku yok ki çalışma yaşamının biçimlenmesinde gelişmiş ülke deneyimlerinin önemi vardır. Ancak nihai düzenlemelerde belirleyici olan ülkenin edinilmiş kazanımları olmalıdır.

Ülkemizin temel sorunları işsizlik, yoksulluk ve gelir dağılımındaki adaletsizliktir. Ekonomi büyümesine, çalışan başına üretim artmasına karşın gelir dağılımındaki adaletsizlik devam etmektedir. Devletin resmi verilerine göre, en yoksul ile en zengin arasında 8,5 kat gelir farkı vardır. Kaldı ki bu araştırma yapılırken gelir, beyan esaslı üzerinden hesaplanmaktadır. Beyanname ile ödenen vergi tutarı hepimizin malumudur. Türkiye’de Zengin kesim Avrupa Birliği düzeyinde yaşam sürerken en yoksul kesim Afrika düzeyinde yaşam mücadelesi vermektedir. Bu sürdürülebilir bir durum değildir.

2010 yılı işgücü araştırmasının sonucuna göre, Türkiye’de işsiz sayısı 3 milyonun üzerindedir. İşsizlik oranı ise yüzde 11,9’dur. İlk bakışta, bir önceki yıla göre işsizlik oranı gerilemiş, işsiz sayısı daha da azalmıştır. 2010 yılında 1 milyon 317 bin istihdam artışı sağlanmıştır. Bunlar sevindirici verilerdir. Ancak krizin

etkisi halen sürmektedir. İşsizlerin sayısı kriz öncesine göre daha yüksektir. Geçtiğimiz yıl sağlanan istihdam artışının üçte biri tarım sektöründe olmuştur. Ekonomik büyümede başarısız olan tarım sektörü istihdam artışında başı çekmiştir.

Ülkenin gerçek gündeminde işsizlik, yoksulluk, gelir dağılımı adaletsizliğinin yanı sıra kayıt dışı istihdam, iş sağlığı ve güvenliği, özelleştirme, taşeronlaştırma, sendikasılaştırma gibi sıralanabilecek bir dizi sorun bulunmaktadır. Çalışanlar, yaratılan ekonomik büyümeden adil ve dengeli pay almalıdır. Bu sağlanmıyorsa, bir başka ifadeyle, ekonomik büyüme daha yüksek ücretler ve daha iyi çalışma koşulları getirmiyorsa sorun var demektir. Bu durumdan işgücünün etkinliği olumsuz etkilenecek, işbirliği ve ortak çıkar duygusu zayıflayacaktır.

İnsanı temel alan ekonomik ve sosyal politikaların uygulanması, çalışma yaşamının kalitesini artıracak yaklaşımların egemen olması, sağlıklı ve güvenli çalışma koşullarının sağlanması, istihdam güvencesi ve sosyal korumanın etkinliği önümüzdeki dönemde önem taşıyan, dikkate alınması gereken temel köşe taşlarıdır. Yaşam mücadelesi veren çalışanların, geçimini sürdürebilmenin arayışı içinde olan işsizlerin umudu ve çaresizliği daha fazla isticmar edilmemelidir. Uluslararası rekabet gücü, emek maliyetini daha da düşürerek, işgücü piyasasının esnekliğini daha da artırarak sağlamaz. Çalışanların yaşama ve çalışma koşullarını daha da geriletmeyi amaçlayan bu ve benzeri yaklaşımlara itibar edilmemelidir. Bugün yaşadığımız noktada sorunlara farklı bir perspektiften bakılması ihtiyacı ve gereği her alanda hissedilmektedir.

Türkiye, coğrafi ve stratejik numunu, tarihi ve toplumsal birikimiyle çok güçlü ve önemli bir ülkedir. Ancak ekonomide sağlanan bir

takım olumlu gelişmeler, iktisaden dar ve sabit gelirli kesimlerin yaşama ve çalışma şartlarını iyileştirmekte yetersiz kalmıştır. Emeğin verimliliğinin artmasını sağlamak, onu yalnızca bir maliyet unsuru olarak görmek yerine ‘insan’ olarak ele almak ve değerlendirmekle mümkündür. Üretimin temel faktörlerinden biri olan emeğin yaşama, çalışma ve eğitim koşullarının iyi bir düzeye getirilmesi verimlilik artışına doğrudan katkı sağlamaktadır. Toplumsal refahın artması ve bireysel yaşam standartlarının yükseltilmesi gibi hedeflerin gerçekleştirilmesinde önemli bir araç olan verimlilik artışının sağlanması bu açıdan önem taşımaktadır”.

MPM 50. Genel Kurulu Divan Yönetiminde Konfederasyonumuz adına Enis Bağdadioglu başkan vekili olarak görev yaparken, MPM Yönetim Kurulu Önerileri’ni görüşmek üzere işçi ve işveren ile meslek kurulu temsilcileri tarafından oluşturulan Komisyonda Av. Selçuk Eren ve Güliz Seda Basmacı bulundu. Komisyon yaptığı çalışmada norm kadro çizelgesinde yapılması gerekli değişiklikler ile yönetmelik değişiklikleri hakkındaki önerileri değerlendirdi ve hazırladığı raporu genel kurula sundu.

Konfederasyon üyesi sendikalarımız genel başkanları veya yönetim kurulu üyelerinin işçi temsilcisi olarak bulunduğu genel kurulda yapılan seçimler sonucunda; TÜRK-İŞ’i temsilen Genel Sekreter Pevrul Kavlak, TİSK’i temsilen Akansel Koç, TOBB’u temsilen Mustafa Deryal, TZOB’u temsilen Bekir Şinasi Özdemir ve Hükümeti temsilen Süfyan Emiroğlu ile Mehmet Tekinarslan Yönetim Kurulu üyeleri oldu. Yönetim Kurulu ilk toplantısında işçi kesimi temsilcisi Pevrul Kavlak’ı Yönetim Kurulu Başkanlığına getirdi. İşçi kesimi yedek üyeliğine ise Ağaç İş Sendikası Genel Başkanı Mürsel Taşçı seçildi.



Kumlu Çalışma Yaşamındaki Gelişmeleri Değerlendirdi

“Çalışma hayatı açısından Türkiye keskin bir dönemecin eşiğindedir. Hükümet, ya emeğe karşı sürdürdüğü sistemli saldırıya devam ederek çalışanların topyekün karşı koymasının fitilini ateşleyecektir, ya da çalışanların gelişmiş haklara sahip olmasının çağın bir gereği olduğunu kavrayıp ona göre hareket edecektir.”

Tarım-İş Sendikası'nın 12 Şubat 2011günü Ankara'da yapılan 18. Olağan Genel Kurulu'na katılarak bir konuşma yapan TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu... Konuşmasına, Afşin-Elbistan Termik Santralinde yaşanan göçüğe değinecek başlayan Kumlu özetle şu görüşlere yer verdi:

“Afşin-Elbistan Termik Santrali'nde yaşanan göçük sonucunda hayatını kaybedenlere Allah'tan rahmet diliyorum. Toprak altında kalan arkadaşlarımızın bir an önce çıkarılmasını diliyorum, iş cinayetlerinin engellenmesi için tüm yetkilileri göreve davet ediyorum.

Çalışma hayatı açısından Türkiye keskin bir dönemecin eşiğindedir. Hükümet, bundan sonraki icraatları için iki yoldan birini seçmek durumundadır. Ya emeğe karşı sürdürdüğü sistemli saldırıya devam ederek çalışanların topyekün karşı koymasının fitilini ateşleyecektir, ya da çalışanların gelişmiş haklara sahip olmasının çağın bir gereği olduğunu kavrayıp ona göre hareket edecektir.

Yaşadığımız çağın gerekleriyle bizlere dayatılan uygulamalar birbiriyle çelişmektedir. Yaşadığımız çağ, ‘insan onuruna yakışır iş’ çağıdır. Yaşadığımız çağ, emeğin adil bir şekilde ücretlendirilmesini, insanların güvenli bir şekilde çalışmasını, çalışanların hak ve çıkarlarının en üst düzeyde korunmasını, sosyal devletin tüm unsurlarıyla hayata geçirilmesini gerektirmektedir. Esasen yaşanan dünya ekonomik krizinin verdiği ders de

budur. Dünya bu krizle emeğin azami sömürsünün bedelini çok ağır bir biçimde ödemiştir. Ders almayan ülkelerin hali meydandadır. İnsanların taleplerini kitleler halinde sokaklarda haykırdığı ülkelerin sayısı gün geçtikçe artmaktadır. İşsizlik ve yoksulluğun, dünyanın birçok ülkesinde olduğu gibi Türkiye'nin de birinci meselesi olması göz ardı edilebilir bir durum değildir. Türkiye bu meseleye çözüm bulmadıkça, diğer alanlarda katedilen mesafelerin halk açısından bir anlamı olmayacaktır. Çünkü demokrasi, ancak ve ancak karnı doymuş insanların üzerinde yükselir. Demokrasinin içselleştirilebilmesi, insanların geleceğe güvenle bakabilmesiyle mümkün olacaktır.

Eğer çizilen pembe tabloların tam ortasına, Afşin Elbistan Termik Santralindeki can kayıpları ya da OSTİM'deki patlamalarla yaşadığımız bir iş sağlığı iş güvenliği acizliği düşünüyor, ya da Torba Yasa gibi çalışanların mağduriyetini beraberinde getiren bir düzenleme düşünüyor, o pembe tablonun kararmaması mümkün değildir.

Türkiye koşullarında insanlar evlerine ekmek götürürebilmek için en kötü koşullarda çalışmaya bile razı olmak zorunda bırakılıyor. Sistem, maliyetlerin düşürülmesini temel hedef haline getirmiş ve maliyetlerin ilk düşürüldüğü alan da iş sağlığı ve güvenliği alanı. Hadi özel sektör işverenlerinin tek derdi kar etmek ve karını artırmak için kayıt dışına kaçıyor, iş güvenliği önlemlerini almıyor. Peki devlet ne yapıyor? Devlet taşeronlaşıyor. Gerekeceği geçenlerde bir Sayın Bakanımız açıkladı. Dedi ki; ‘Bazı hizmetlerin hizmet alımı yoluyla sürdürülmesi daimi personel istihdamına göre daha ekonomik oluyor.’ Taşeron işçilik elbette daha ekonomik oluyor. Ama

böyle bir tasarrufu ‘Devlet’ dediğimiz, ‘babamız’ saydığımız, ülkemizin çatısı, tek güvencemiz, varlığımızı emanet ettiğimiz o kurum yapar mı? Devlet böyle kar zarar hesabı yaparsa, çatısını her türlü güvenceden yoksun taşeron işçilere açarsa, bu devletin özel sektöre söyleyeceği bir laf kalır mı?

Eğer hükümetlerin çalışanlara yaklaşımı, ‘ucuz çalıştırılım’, ‘esnek çalıştırılım’, ‘işçiler kiralananabilsin’, ‘taşeron işçilik daha da kuralsızlaşsın’, ‘asgari ücret bölgeselleşsin’ vs. şeklinde, hep çalışanları mağdur edecek biçimde olursa, o ülkede çalışma barışı olmaz, olamaz...

Şu saydıklarına bir bakın, bunların hepsi işverenlerin isteği. Hükümet bunları yerine getirmek için canla başla çaba sarf ediyor.

Bir de kıdem tazminatı meselesi var tabii. Sayın Çalışma Bakanı, her fırsatta, her yerde, kıdem tazminatı meselesini açıyor ve öyle bir anlatıyor ki, sanırsınız, artık kıdem tazminatı daha çok ödenecek, sanırsınız bu konudaki mağduriyetlerin hepsi bitecek. Kıdem tazminatı işverenlerin meselesi. İşverenler yıllardır kıdem tazminatının kendilerine bir yük olduğunu, bu yükün azaltılmasını isteyip dururlar. Sayın Bakan'ın da yapmak istediği işverenlerin isteğini yerine getirmek. ‘Müktesep koruncak’ diyor, zaten bu lafıyla kendini ele veriyor. Demek ki ‘müktesebi olmayanlar mağdur olacak’. E peki, biz, müktesep koruncak diye, müktesebi olmayanların hakkını yok mu sayacağız. Onları korumayacak mıyız? Sayın Bakana tavsiyem, bu konuyu kapatsın. Çünkü ne kadar allasa da, ne kadar pullasa da sevimli hale getiremiyor.

Zaten Sayın Bakan'ın yapmak istediği her düzenleme dünyanın en iyisi. O çok iyi, biz çok kötüyüz. Her



şeyin doğrusunu, iyisini o biliyor, geriye kalan herkes cahil, işe yaramaz. Hep o doğruyu söylüyor, biz ise onun yaptığı o iyi şeyleri işçilere 'kötü' gösteriyoruz. İşçileri kandırıyoruz. Biliyor musunuz, Torba Yasada da kandırmışsınız sizleri. Bin dereden su getirip bir bir açıkladı ne kadar iyi işler yaptığımı...

Bizden habersiz yasa hazırlıyor, iyiyi yapıyor... İşsizlik sigortasına el uzatıyor, iyiyi yapıyor... Esnek çalışma biçimlerini yaygınlaştırıyor, iyiyi yapıyor... İşçileri 'istihdam fazlası' sayıp yerlerinden ediyor, iyiyi yapıyor... Deneme süresini uzatıyor, iyiyi yapıyor... Stajyer işçiliği istismar ediyor, iyiyi yapıyor... O bir melek, biz birer şeytan... Var mıydı hiç böylesi, gördünüz mü şimdiye kadar...

30 yıldır sendikacılık yapıyorum, ben böylesini görmedim... Allah selamet versin Sayın Bakan, bu günlerin yarınları da var. Keser döner sap döner, gün gelir hesap döner...

Bir de çalışma hayatını düzenleyen yasalar meselesi var. Her yerde, 'Ben çalışma hayatını demokratikleştirmek istiyorum, bazı sendikalar izin vermiyor' diyor... Bazı sendikalardan kastettiği de TÜRK-İŞ...

Değerli arkadaşlarım... Ben size bu konuyu ayrıntılı anlatmak istiyorum. Bu konudaki çalışmalar çok uzun süredir devam ediyor. Ama hemen belirtiyim, çok ciddi badireler atlattık. Bakanlık, chek-of sisteminin bile kaldırılmasını istiyordu. Bu ve bunun gibi Türkiye'de sendikacılığı bitirebilecek birçok maddeye muhalefet ettik ve engelledik.

Biz işkollarındaki yüzde 10 barajına karşıyız. Ancak barajın tek hamlede tamamen kaldırılmasına da karşıyız. Biz öteden beri barajın kademeli olarak kaldırılmasını savunduk. Bakanlık ise başından itibaren sıfır baraj yaklaşımında oldu, bu yaklaşım DISK ve HAK-İŞ tarafından desteklendi. Biz en son uyum sağlama adına yüzde 1 baraja kadar indik ve bunda ısrar ettik. Bu arada TISK binde 5 barajı önerdi. HAK-İŞ ve DISK onay verdi,

Bakan da 'olur' deyince biz de içimize sinmeye sinmeye kabul ettik.

Bu yeni düzenleme işyeri ve meslek sendikaları ile federasyon oluşumunu da beraberinde getiriyordu. TISK tam anlaşma noktasında binde 5 barajın bu sendikaların çok kolay kurulmasına yol açacağını söyleyerek ve bu öneri ile büyük bir hata yaptığını belirterek önerisini geri çekti ve yeniden müzakere istedi. Bakan bu isteği kabul etmedi. Grev yasaklarının kaldırılması gibi önemli hususların yer aldığı 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası'nda değişiklik yapan yasa taslağını geri çekti; barajları da 2821 sayılı Sendikalar Yasası taslağının içinde düzenleme yaklaşımla o ana kadar varılan uzlaşmaya bağlı kalınarak hazırlanacak metnin imza edilmesini istedi. Yani, 2822 sayılı Yasa değiştirilmeyecek, aynı kalacak, o Yasadaki barajlara ilişkin hüküm 2821'in içine katılarak sadece 2821 sayılı Yasa çıkarılacak. HAK-İŞ ve DISK bu öneriyi kabul etti, TISK reddetti. Karşılıklı öneriler kabul edilmeyince uzlaşma sağlanamadı, toplantı sona erdi.

Gelelim, biz niye Bakan, HAK-İŞ ve DISK ortaklığı içinde yer almadık... Birincisi 2821 ve 2822 sayılı Yasalar değişecekse birlikte değişmelidir... Çünkü ikisi bir bütündür. Çalışma hayatı grev yasakları kalkmadan demokratikleştirilemez. İkincisi, TÜRK-İŞ binde 5 baraj önerisini sıfır uzlaşma sağlanması için içine sinmeden onaylamıştır. Uzlaşma TISK tarafından bozulduğu noktada ise, dayatılan metne onay vermemeyi tercih etmiştir. O gün bu gündür, Çalışma Bakanı, HAK-İŞ ve DISK ortak bir koro oluşturmuş, 'TÜRK-İŞ'in TISK'le birlikte olup 12 Eylül yasalarının değiştirilmesine izin vermediği' mesajı kamuoyuna pompalanmaya başlamıştır.

TÜRK-İŞ, hiçbir zaman siyasi iradenin ya da işveren kesiminin 'dümen suyuna' girmemiştir. TÜRK-İŞ'in bu yasaların değiştirilmesi için verdiği mücadelenin unutulması mümkün değildir. TÜRK-İŞ bu yasaların çoğu maddesini eylemleriyle geçersiz kıl-

mış, yurt dışı ve yurt içi faaliyetleriyle yasa değişiklik çalışmalarının bu noktaya gelmesine öncülük etmiştir. Ama çalışma hayatını düzenleyen yasalarda yapılacak değişiklikler çok önemlidir ve önümüzdeki on yılların endüstri ilişkilerini belirleyecektir. TÜRK-İŞ'in işkolları barajının ilk etapta yüzde 1 olmasındaki ısrarının nedeni sıfır ya da binde 5 barajla çalışma hayatında yaşanabilecek olan kaosu engellenmesidir.

Bir de demokratikleşme bir bütündür. Demokratikleşme adına işkolu barajlarının sıfır olmasını isteyenlerin, yüzde 51 olan işyeri barajlarına niçin dokunmadığı ya da seçim barajlarını niçin sıfır yapmadığı bu konuda sorulabilecek önemli bir sorudur.

Birileri adet edindi... İkide bir TÜRK-İŞ bölge binaları işgal edilmeye başlandı. Biliyorsunuz bunu bir süre önce kendisine TEKEK işçisi diyen bir grup yaptı... Ha merak etmeyin, nasıl yanıltıldıklarını anlayıp sonra gelip özür dilediler... Son olarak da kendisine İstanbul Şubeler Platformu adını veren bir grup yaptı. TÜRK-İŞ İstanbul Bölge binasına gelip bizi yuhladılar, binaya yumurta attılar.

İstanbul'da TÜRK-İŞ'e bağlı sendikalara üye en az 100 bin işçi var. Peki bu eylemi yapanlar kaç kişi? Taş çatlasa 150 kişi. Yarısı da işçi değil, protest gruplar. Yani bizi yuhalamak için 100 bini aşkın işçi içinden ancak 75 kişi bulabilmişler. Ama televizyonlara bakarsanız, sanki bütün işçiler gelmiş, TÜRK-İŞ Bölgeye yumurta atıyor, bizi yuhalıyor.

Diyelim biz çok kötüyüz, bu işi beceremiyoruz. Ama TÜRK-İŞ bir kurum. TÜRK-İŞ işçinin evi. İnsan evine taş, yumurta atar mı? Biz bugün varız yarın yokuz. Seçtiler, geldik, seçmezler gideriz. Ama TÜRK-İŞ her zaman var olacak, olmalı. Türkiye'nin TÜRK-İŞ'e ihtiyacı var. Yarın genel kurul olur, gelirler, aday çıkarırlar... Öyle güçlüdürler ki adayları kazanır, biz de çeker gideriz. Ondan sonra da TÜRK-İŞ'i istedikleri gibi yönetirler. Bu iş böyle olur... Taş, yumurta atarak değil...

Diyarbakır Bölge Şube Yöneticileri Eğitim Semineri Yapıldı



Atalay: “TÜRK-İŞ’in sendikal yasalarla ilgili olmazsa olmazları var.”

26

TÜRK-İŞ Bölge Şube Yöneticileri Eğitim Seminerleri’nin sonuncusu 12-13 Ocak 2011 tarihlerinde Diyarbakır Bölge Merkez Şube yöneticilerinin katılımıyla Mersin’de yapıldı. Seminare TÜRK-İŞ Genel Mali Sekreteri Ergün Atalay, Genel Eğitim Sekreteri İsa Gök, Diyarbakır Bölge Temsilcisi Bahri Zülkûf Karakoç ve Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu’na bağlı sendika şubelerinin yöneticileri katıldı.

Seminerin açılış konuşmasını yapan TÜRK-İŞ Genel Mali Sekreteri Ergün Atalay, çalışma hayatının önündeki en önemli sorun olarak, 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu’nu gördüklerini dile getirerek, şöyle konuştu: “TÜRK-İŞ olarak, 2821 ve 2822 sayılı Yasalarla ilgili olmazsa olmazlarımız var. Biz bu yasaların yeniden düzenlenmesini istiyoruz. Ancak bu düzenlemeler yapılırken, sendikalar ve toplu sözleşme hukukunun uluslararası sözleşme ve standartlara uyumlu hale getirilmesini, örgüt-

lenme önündeki engellerin kaldırılmasını, güçlü sendikacılığın geliştirilmesini, toplu pazarlık hakkını sınırlandıran kısıtlamaların ortadan kaldırılmasını ve sendikaların iç işleyişlerinin kendilerinin belirleyeceği bir şekilde düzenlenmesini talep ediyoruz.”

Atalay, AB ve ILO kriterlerinin iç hukukta daha belirgin olmasını istediklerini ifade ederek, ILO’nun 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesinin özünü oluşturan “ulusal koşullara uygun örgütlenme modeli” ilkesini desteklediklerini söyledi. Atalay özetle şöyle konuştu. “İşkolu tespitinin ve yetki tespitinin tek başına Bakanlıkça yapılmamasını, bu amaçla özerk bir kurum oluşturulmasını istiyoruz. Kaldırılmak istenen noter şartının üyelikten çekilme aşamasında mutlaka korunmasını talep ediyoruz. Kaldırılmak istenen yüzde 10 işkolu barajının makul bir düzeye çekilmesini talep ediyoruz. Ancak bunun yanında, işletme ve işyeri barajlarının da yüzde 30-40 oranına çekilebilmesini talep ediyoruz.

TÜRK-İŞ’in bu konulardaki ısrarlı talepleri devam ediyor. 2011 yılı içinde önemli aşamalar kaydedileceğini düşünüyorum.”

TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreteri İsa Gök de, seminerde katılımcılara hitaben bir konuşma yaparak, küreselleşme ve yenedünya düzenine bağlı olarak, Türkiye’de yaygın özelleştirme uygulamalarıyla sosyal devlet anlayışının terk edilerek devletin kamusal alandan çekilmekte olduğu, sosyal güvenlik ve çalışma haklarının daraltıldığı, taşeronlaşmanın yaygınlaştığı, endüstriyel ilişkilerin ve çalışma hayatının işverenler lehine esnekleştirildiği, ekonomik krizlerin sıklaştığı, ekonomik krizlerin faturasının çalışanlara çıkarıldığı, ücretlerin düşürüldüğü, işten çıkarılmaların yoğunlaştığı, yoksul ve işsiz sayısının arttığı, sendikalı üye sayısının azaldığı, örgütlenme önündeki engellerin sürdüğü, ölümcül iş kazalarının yaşandığı olumsuz bir tablonun ortaya çıktığını belirtti.

Gök, özetle şu görüşleri ifade etti: “Bu tablo, küresel gelişmele-

rin aktif bir biçimde izlenmesini, yeni endüstriyel ilişkiler düzeninin çalışma hayatına yaptığı etkilerin incelenmesi sonucunda sendikaların yeniden yapılanmasını, yeniden yapılanma çalışmaları çerçevesinde, sendikal eğitim ve sendikal örgütlenme faaliyetlerinin sorgulanmasını, ihtiyaç duyulan yeni perspektiflerin belirlenmesini ve yeni perspektifler yönünde eğitim ve örgütlenme çalışmalarının ülke ölçeğinde yaygınlaştırılmasını gerektirmektedir.

Bu noktada, iş sağlığı ve güvenliği bir bilim dalı olarak, üretim süreçlerini, üretim yöntemlerini, verimliliği, ergonomiyi vb. alanları ilgilendiren boyutlarıyla çalışma hayatının en temel konularından biri olduğunu vurgulamak gereklidir. Çevre, iş sağlığı ve güvenliği konularına gereken önem verilmediğinde, bu alandaki sorunlar kendini iş kazaları, meslek hastalıkları, ölümler, yaralanmalar, çevre kirliliği, hastalıklar, üretim kaybı şeklinde göstermektedir.

ILO'nun hazırladığı "Güvenlik Kültürü Raporu"na göre, meslek hastalıklarının tümü, iş kazalarının

yüzde 98'i önlenebilir kazalardır. Nitekim, son yirmi yılda iş kazalarında Japonya ve İsveç'te yüzde 20, Finlandiya'da ise yüzde 62 oranında bir düşüş olmuştur. Bunun nedeni daha az işçinin tehlikeli işlerde çalışması ve işyerlerinin daha güvenli hale getirilmesi olarak açıklanmaktadır.

Anılan ülkelerin tersine Türkiye'de meydana gelen iş kazalarında ve ölümlerde artış söz konusudur. Günümüzde özelleştirme, taşeronlaştırma, sendikasızlaştırma ve esnek çalışma biçimleri Türkiye'de sağlıksız ve güvenliksiz bir çalışma hayatını işçilerimize dayatmaktadır. Türkiye'de kayıt dışı ekonominin var olduğu bir yapıda, sosyal güvenlik haklarına uyulmamakta, var olan haklar geriletmeye çalışılmakta, sigortasız, kaçak işçi çalıştırma her geçen gün yaygınlaşmaktadır.

Bu yaklaşım ve görüş çerçevesinde, sendikal eğitimin içeriğini, sendikaların ilgi alanına giren ve toplum hayatını, çalışma hayatını yakından ilgilendiren geniş bir konu yelpazesi oluşturmaktadır. Önümüzdeki çalışma dönemi, TÜRK-İŞ eğitim ve örgütlenme çalışmalarının

temel stratejisinin ortaya çıkarılacağı ve bunun uygulanacağı bir dönem olarak önem taşımaktadır. Bu nedenle, işçi-sendika-konfederasyon ilişkilerini de güçlendirecek bir biçimde örgütlü toplumun kazanımlarının korunmasına, hakların ve özgürlüklerin geliştirilmesine yoğun çaba gösterilmelidir."

Mersin'de yapılan TÜRK-İŞ Diyarbakır Bölgesi Şube Yöneticileri Eğitim Seminerinde şu konular işlendi: Doç. Dr. Aydın Başbuğ "Ödünç İşçilik ve Alt İşveren İlişkilerinden Doğan Sorunlar", TÜRK-İŞ Sosyal Güvenlik Danışmanı Celal Tozan "Sosyal Güvenlik Uygulamaları ve Çalışanlara Yansıyan Sorunlar", TÜRK-İŞ Araştırma Müdür Yardımcısı Enis Bağdadioglu "Ekonomik ve Sosyal Gelişmeler", TÜRK-İŞ Kadın İşçiler Bürosu Uzmanı Hülya Uzun "Çalışma Hayatında Kadınlar: Sorunlar ve Çözüm Yolları", TÜRK-İŞ Eğitim Uzmanı Özcan Karabulut "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Riskler, Yeni İhtiyaçlar", TÜRK-İŞ Araştırma Müdür Yardımcısı Namık Tan "Çalışma Hayatını Etkileyen Sosyal Değişiklikler".



KKTC'de Sendikalarla Toplantı

Atalay: "Kıbrıs'taki sendikalarımızın taleplerini hükümetler nezdinde diyalog yoluyla çözmek için çaba göstereceğiz."

28

TÜRK-İŞ Genel Mali Sekreteri Ergün Atalay, TÜRK-İŞ'e bağlı sendika şubeleriyle yapılan bölgesel toplantıların bir benzerini KKTC'de gerçekleştirdi. Atalay, KKTC'deki ekonomik ve sendikal gelişmeleri değerlendirmek amacıyla TÜRK-İŞ üyesi Hür-İş Federasyonu ve bağlı sendikaların yöneticileriyle Lefkoşa'da bir araya geldi. Toplantı öncesinde basına bilgi veren Hür-İş Genel Başkanı Yakup Latifoğlu, ülkede yaşanan olayları, üyesi oldukları TÜRK-İŞ yetkilileriyle paylaşıklarını, Atalay'ın da olayları yerinde görmek ve değerlendirmelerde bulunmak ve bölgedeki sendikalarla bir toplantı yapmak amacıyla KKTC'ye geldiğini söyledi. İşçi örgütlerinin dayanışma içerisinde çalıştığını ve gerektiğinde sorunları ülke dışındaki temsilcilere de taşıyabildiğini ifade eden Latifoğlu, toplantıda içinde bulunulan süreci anlatarak, Türkiye'de de bu yönde kamuoyu oluşturulması konusunda adım atmış olacaklarını belirtti.

TÜRK-İŞ Genel Mali Sekreteri Ergün Atalay ise, KKTC'de Aralık ayında çalışma hayatıyla ilgili olarak başlayan gelişmeleri yakından takip ettiklerini söyledi. Toplantıyı

KKTC'deki son gelişmeler ve yapılmak istenen çalışmalarla ilgili bilgi almak ve uzun zamandır bir araya gelemedikleri KKTC sendikalarıyla genel bir değerlendirme yapmak için düzenlediklerini ifade eden Atalay, sorunları tespit ettikten sonra neler yapılabileceğini tartışacaklarını anlattı. Atalay, Hür-İş'in kendilerinden talep ettiği, KKTC ve TC hükümetiyle görüşme, diyalog yolunu açma gibi talepleri olursa da ona göre adım atacaklarını ifade ederek, toplantı sonrasında alınan kararlardan kamuoyunu haberdar edeceklerini belirtti.

Toplantının ardından hazırlanan bir ortak metin basına dağıtıldı. Atalay ve Latifoğlu tarafından imzalanan metinde şu görüşlere yer verildi:

"Toplantı neticesinde, KKTC'de çalışanlarla ilgili temek hak ve özgürlükleri yanında, kazanılmış hakların geri götürülmesiyle ilgili dayatılan yasalar ve bu yasalara karşı ortaya konan toplumsal eylemlerin farklı mecralara çekilerek her iki ülke arasını açacak provakatif girişimler değerlendirilmiştir.

Hür-İş Federasyonu ve TÜRK-İŞ Konfederasyonu, bundan sonraki eylemlerdeki hareket tarzının her iki

ülke arasındaki ilişkileri, işbirliğini geliştirecek ve hassasiyetleri dikkate alarak hareket etme doğrultusunda karar üretmiştir.

TÜRK-İŞ Genel Mali Sekreteri ve Hür-İş Genel Başkanı, çalışanlar ile ilgili sorunları toplantı neticesinde Sayın Başbakana iletmışlerdir.

TÜRK-İŞ ve Hür-İş, Hükümetin çalışanlarla ilgili kararlarda bir araya gelerek diyalog içinde hareket etmesinin gerekliliği kaçınılmaz bir gerçektir."

Toplantıya Ergün Atalay ve Yakup Ö. Latifoğlu dışında şu isimler katıldı: Mudahar Akar (Hür-İş Genel Başkan Yardımcısı, Daü-Per-Sen Sendikası Başkanı), Ali Yeltekin (BASS Sendikası Genel Sekreteri), Mustafa Doğru (BASS Sendikası Mali Sekreteri), Hasan Değirmencioglu (Kamu-İş Danışmanı), Mehmet Dere (Din-Gör-Sen Sendikası Başkanı), Suad Suiçmez (Bay-Sen Başkanı), Ahmet Gürgöze (Daü-Per-Sen Genel Sekreteri), Erdoğan Özkan (Hür-İş Genel Teşkilat Sekreteri, Kamu-İş Sendikası Genel Sekreteri), Fikret Keleş (Bel-Sen Sendikası Başkanı), Şener Özburak (Memur-Sen Başkanı, Hür-İş Genel ve Mali Sekreteri).



Kaykaç: “Örgütlenmenin en zor olduğu işkollarından biri tarımdır. Tarım sektöründe kayıt dışılık çok yaygındır.”

29

Tarım-İş Sendikası 18. Olağan Genel Kurulu 12-13 Şubat 2011 günlerinde Ankara’da yapıldı. Genel Kurulda divan başkanlığına TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, yardımcılıklarına TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreteri ve Şeker-İş Sendikası Genel Başkanı İsa Gök ve Koop-İş Sendikası Genel Başkanı Eyüp Alemdar seçildi.

Tarım-İş Sendikası Genel Başkanı Bedrettin Kaykaç, Genel Kurulun açılışında yaptığı konuşmada özetle şunları söyledi:

“Sendikaların önemli sorunlarından biri özel sektör örgütlenmesinde karşılaşılan engellerdir. Örgütlenmenin en zor olduğu işkollarının başında ise tarım gelmektedir. Tarım sektöründe kayıt dışılık çok yaygındır. İşverenlerin çoğu, sendikaları düşman gibi gören katı bir tutum içindedir. Sektörümüzde işverenler işten çıkardıkları işçinin yerine kolaylıkla yeni işçi bulabilirken, işten atılan işçi yeni iş bul-

mada zorlanmaktadır. Bu ve benzeri nedenlerle sendikal örgütlenme çabaları çoğu zaman başarısızlıkla sonuçlanmaktadır. İş güvencesine ilişkin düzenlemenin yetersizliği ve iş mahkemelerinden sonuç almanın birkaç yıl sürebildiği de göz önüne alındığında, başarısızlık neredeyse kaçınılmaz hale gelmektedir.

Bütün zorluklarına karşın, TIGEM’den iş alan taşeron firmaların bazılarında bu dönem örgütlenmeyi başardık. Sendikasız, güvencesiz ve bir kısmı sigortasız olarak çalıştırılan taşeron işçilerinin hakları için çok uğraştık. Bu mücadele sırasında bazı işçiler işveren baskısıyla sendikadan istifa ettirildi; işine son veri-

lenler oldu. Sonuçta, üç ayrı taşeron firmanın işçilerini toplu sözleşmeye kavuşturduk.

Taşeron işçilerinden de daha el-verişsiz şartlarda çalışanlar, mevsimlik gezici tarım işçileridir. Onların hayatı, toprak sahiplerinin ve tarım araçlarının insafına kalmıştır. Ücretleri düşük, çalışma süreleri uzundur. Sigortaları yoktur. Barınma koşulları kötü ve sağlıksızdır. Yasak olmasına rağmen, çocuk işçi çalıştırılmaktadır. Gezici işçiler, bugüne kadar yok sayılmalarının ve alınmayan önlemlerin bedelini hayatlarıyla ödeyenlerdir. Ancak bu işçiler için sendika üyesi olmak, gerçekleşmesi mümkün olmayan bir hayaldir.”

Tarım-İş Sendikası 18. Olağan Genel Kurulu sonucunda, yeni Yönetim Kurulu şu şekilde belirlendi:

Genel Başkan : Bedrettin Kaykaç
Genel Sekreter : Mustafa Çardakçı
Genel Mali Sekreter : İlhami Polat





Irgat: “Çalışan kesim için son dört yılda hiçbir olumlu adım atılmadı.”

Teksif Sendikası 18. Olağan Genel Kurulu 19-20 Şubat 2011 günlerinde Ankara’da yapıldı. Genel Kurulda divan başkanlığına TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, yardımcılıklarına Genel Eğitim Sekreteri İsa Gök ve Koop-İŞ Sendikası Genel Başkanı Eyüp Alemdar seçildi. Çalışma hayatının güncel sorunlarını değerlendiren Mustafa Kumlu, Torba Yasa tartışmalarına değindi ve “Bizim hedefimiz sorun çözmek. Eylem, sorunun çözülmesi için bir araç olarak kullanıldığı ölçüde anlamlı. Öyle durumlar olabilir ki, hiç eylem yapmadan sadece görüşmelerle sorunu çözersiniz. Bu yöntemi kullanarak birçok sorunu daha gün yüzüne çıkımadan zaten çözüyoruz. Ama öyle durumlar olabilir ki, sorunun çözümü bir yandan eylem yaparken, diğer yandan hükümetle görüşmeleri sürdürmekte olabilir.”

Genel Kurulun açış konuşmasını yapan Teksif Genel Başkanı Nazmi

Irgat, son dört yılın değerlendirmesini yaptığı konuşmada, bu dönemde ekonomik, siyasal ve sosyal alanda, emekçiler ve toplumun dar gelirli kesimleri adına olumlu adımlar atılmadığını söyledi. Irgat şunları söyledi:

“Tekstil ve hazır giyimde, işyeri kapanmaları ve küçülmeler nedeniyle resmi rakamlara göre kayıtlı 204 bin, bir o kadar da kayıtsız çalışan arkadaşımız işini kaybetti. Demokratik bir devlet sosyal yönü ağırlıklı olmalıdır. Sosyal devlet, küreselleşme rüzgarında, serbest piyasa koşulları içinde özel sektörün kar anlayışı ile gerçekleştiremez. Günümüzde sosyal ada-

let, sosyal sorumluluk, gelir dağılımı adaletsizliği gibi kavramlar unutuldu, ‘devlet baba’ kavramı yok edildi.

İşçiler güvenceli çalışma koşulları ve emeklerinin karşılığını alabilmek istiyor. İşçiler kaderlerinin işverenin iki dudağı arasında olmamasını istiyor. İşçiler herkese eşit uygulanan yasalar tarafından korunmak istiyor. Anayasal ve yasal haklarının hayata geçirilmesini istiyor. Biz sendikacılar bunlar için varız, elbette ki bu olumsuzluklara, hak gaspı ile gelen kayıplara karşı çıkacağız. Mücadelemizi önümüzdeki yıllarda da kararlılıkla sürdüreceğiz.”

Genel Kurul sonunda, Teksif Sendikası’nın yeni Yönetim Kurulu şu şekilde belirlendi:

Genel Başkan	: Nazmi Irgat
Genel Başkan Yardımcısı	: Mehmet Metin Kır
Genel Başkan Yardımcısı	: Ali Seyvan
Genel Sekreter	: Mustafa Burgaz
Genel Sayman	: İbrahim Öner



Tiryakioğlu:

“Bankalar daha insani ve adil bir insan kaynakları politikası uygulamalıdır.”

Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası (BASISEN) 9. Olağan Genel Kurul'u 26-27 Şubat 2011 günlerinde İstanbul'da yapıldı. Genel Kurulda Divan Başkanlığına Basisen Ankara ve İç Anadolu Şube Başkanı Yaşar Seyman, yardımcılıklarına Seda Bozgedik ve Sadrettin Yurtsever seçildiler. Genel Kurula Mayıs 2011'de ETUC Genel Sekreteri olarak göreve başlayacak olan UNI-Avrupa Genel Sekreteri Bernadet Segol de katılarak bir konuşma yaptı.

Genel Başkan Metin Tiryakioğlu yaptığı açış konuşmasında örgütlenme ve toplu iş sözleşmesi hakkının önündeki engelleri sıralayarak başladı. Tiryakioğlu özellikle toplu sözleşme düzeninden “teşmil” uygulaması ile tüm çalışanların yararlanmasının mevzuat açısından olanaklı olmasına karşın, bu hakkın kullanılmasında uygulamada ciddi sorunlarla karşılaşıldığını belirtti. 2009 yılında Basisen'in girişimiyle Bakanlar Kurulunca çıkarılan “Teşmil Kararnamesi”nin, ilgili banka

işvereni tarafından nasıl engellendiğine dikkat çekti. Basisen'in bu konuda çok kararlı olduğunu, “adil çalışma koşulları ile eşit koşullarda rekabet” ilkesinin yaşama geçirilmesi ve toplu pazarlık düzeninin teşmil mekanizması ile sektörün tamamına yayılması için çalışacaklarını ve sonuna kadar bunun takipçisi olacaklarını ifade eden Tiryakioğlu, “Nitekim, 2010 yılındaki gerek bankacılık, gerekse sigortacılık sektörünün tamamı için yaptığımız teşmil başvurusu, bu konudaki kararlılığımızın açık bir göstergesidir” dedi.

Tiryakioğlu ayrıca, bankacılık işkolunda çalışanların sorunlarına da değinerek, çalışanlar üzerindeki baskının banka çalışanları için ar-

tık dayanılmaz bir noktaya geldiğini vurguladı. Konunun sadece Türk bankacılık sisteminin bir sorunu olmadığını belirten Tiryakioğlu, Batı'da da bu sorunun çok ciddi bir şekilde tartışıldığını, ülkemiz bankacılığının ise hiç sorgulamadan bu şablonu sektöre giydirmeye çalıştığını dikkat çekti. Her şeye rağmen bankacılık sisteminin bunu aşacağına ve klasik bankacılık anlayışının sektöre yeniden döneceğine inandığını söyleyen Tiryakioğlu, bankaların üst düzey yöneticilerine de seslenerek, onları, aşırı kâr uğruna bu insanlık dışı ve acımasız çalışma koşullarından vazgeçmeye, daha insani ve adil bir insan kaynakları politikası uygulamaya davet etti.

Genel Kurul sonunda, Basisen yeni Yönetim Kurulu şu şekilde belirlendi:

Genel Başkan	: Metin Tiryakioğlu
Genel Sekreter	: Cihanser Keskin
Genel Mali Sekreter	: Canan Kayan
Genel Örg. ve Eğt. Sek.	: Temel Ünlü
Genel Toplu İş Söz. Sek.	: Etem Ağdaş





Pekdemir:

“Siyasi iktidar üretimi arttırmaya yönelik insan odaklı politikalara yönelmelidir..”

32

Denizciler Sendikası 9. Olağan Genel Kurulu 5-6 Mart 2011 günlerinde İstanbul'da yapıldı. Genel Kurulda Divan Başkanlığına TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, yardımcılıklarına Dokgemi-İş Sendikası Genel Başkanı Necip Nalbantoğlu ve TÜRK-İŞ 1. Bölge Temsilcisi Faruk Büyükkucak seçildi. Genel Kurulun açış konuşmasını yapan Denizciler Sendikası Genel Başkanı Hasan Pekdemir çalışma yaşamının güncel sorunlarına değindi. Pekdemir şunları söyledi:

“Çalışma yaşamında geçtiğimiz yıl hazırlıkları tamamlanan anayasa değişikliğine yeni eklemeler bekliyoruz. İşyerlerimizi yamalı bohça gibi delik deşik bırakan taşeron uygulamasına set çekecek netlikle yasal düzenlemeleri bekliyoruz. Son birkaç yıldır taslak halinde duran; komisyonlarda görüşülen 2821 ve 2822 sayılı yasalar ise seçimlerden hemen sonra artık yasalaşacak beklentisi içindeyiz. İşkolu barajının düşürülmesi söz konusu, işyeri sendikacılığı

ve meslek sendikacılığının yolu açılıyor. Biz deniz işkolunun ayrı bir işkolu olarak kalmasını istiyoruz. Ayrı bir yasamız, ayrı müsteşarlığımız var. Her şeyden önce gemi adamları çalışma ve çalıştırılma 4857 sayılı yasaya göre çok farklı. Bu bakımdan bizim işkolumuz ayrı kalmalıdır.

Devletin başlıca görevleri arasında istihdamı arttırmak gelir. İnsan odaklı, ülkenin kaynaklarını ve gereksinimlerini iyi değerlendirerek ortaya konulacak bir istihdam politikası bu ülkenin gerçek gereksinimidir.

Nitelikli istihdam artışını önüne koyan, bu istihdam politikasına uygun nitelikli işgücü yetiştiren, bire-

yin çalışma hakkını temel alan bir istihdam politikası yaratılması acil bir zorunluluktur. Siyasi iktidar derhal insan odaklı üretimi arttırmaya yönelik politikalara yönelmelidir.

Biz Denizciler Sendikası olarak öncelikle deniz işkolunda işsizlikle mücadele programlarının ortağı olmak istiyoruz. Bunu Sendikamızın örgütlenme ve eğitim çalışmalarının bir parçası olarak algılıyoruz. Her yanı denizlerle çevrili ülkemizde aktif olarak çalışan 40 bin civarında gemi adamı bulunmaktadır. Hükümet bize destek versin sendika olarak yaklaşık 100 bin gemi adamını ihraç edebiliriz, hem de eğiterek, nitelikli yetiştirerek...”

Genel Kurul sonunda, Denizciler Sendikası'nın yeni Yönetim Kurulu şu şekilde belirlendi:

Genel Başkan	: Dr. Hasan Pekdemir
Genel Sekreter	: Eyüp Kasap
Genel Mali Sekreter	: Sinan Günaydın
Genel Eğitim Sekreteri	: Cevahittin Yeşiltaş
Genel Teşkilatlanma Sek.	: İrfan Mete



Sağlık-İş Sendikası Genel Kurulu



Öztürk: “Sağlık işkolunda taşeronlaşmaya karşı mücadele edeceğiz.”

33

Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası Genel Kurulu 12-13 Mart 2011 günlerinde Ankara’da yapıldı. Genel kurulda divan başkanlığına TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, yardımcılıklarına Orman-İş Sendikası Genel Başkanı Baki Yüksel ve Türk Metal Sendikası Genel Mali Sekreteri Mehmet Soyupek getirildi.

Kumlu genel kurulda yaptığı konuşmada, Türk sendikacılığına 50 yıl hizmet veren Genel Başkan Mustafa Başoğlu’na teşekkür ederek, bundan sonraki yaşamında başarılar diledi. Kumlu, “Mustafa ağabeyimiz ömrünü işçi hak ve özgürlüklerine verdi. Kendisinden çok şey öğrendik. Ancak her şeyin bir sonu var. Hepimiz bir gün bayrağı bizden sonra gelenlere teslim edeceğiz” dedi.

Genel kurulun açılışını, sendikacılık hayatında 50 yılı devirmiş olan Mustafa Başoğlu yaptı. Başoğlu yaptığı duygusal konuşmayla sendikacılık hayatını sonlandırdı. Başoğlu, Türkiye Sağlık İşçileri Sendikasına 50 yıldır hizmet verdiğini, TÜRK-İŞ

yöneticiliği ve milletvekilliği yaptığını, bu süre zarfında yalnızca işçiler için çalıştığını söyledi. Başoğlu delegelere teşekkür ederek yeni yönetime başarılar diledi.

Başoğlu’nun yerine genel başkanlığa seçilen Hasan Öztürk ise yaptığı konuşmada Sağlık-İş Sendikası’nın bundan sonraki süreçte zor bir görev üstlendiğini bu görevi layıkıyla yerine getirmek için elinden geleni yapacağını söyledi. Öztürk, Türkiye’de en çok gelişen sektörlerin başında sağlık sektörünün geldiğini, bu sektörde işçi istihdamının her geçen gün arttığını söyledi. Asıl görevlerinin

bu sektörde örgütlenme mücadelesi vererek Sağlık-İş Sendikası’nı büyütmek ve eski güçlü günlerine yeniden döndürmek olduğunu söyledi.

Öztürk, sendikaların en önemli sorununun örgütlenme sorunu olduğunu bilincinde olduklarını bu nedenle de örgütlenmede yeni bir hamle başlatacaklarını sözlerini ekledi.

Taşeronlaşma sorununa da değinen Öztürk, sağlık sektörünün diğer bir önemli sorununun da taşeronlaşma olduğunu belirterek bu konuda da ellerinden gelen çabayı göstereceklerini söyledi.

Genel Kurul sonunda, Sağlık-İş Sendikası’nın yeni Yönetim Kurulu şu şekilde belirlendi:

Genel Başkan	: Hasan Öztürk
Yönetim Kurulu Üyesi	: Mehmet Demirci
Yönetim Kurulu Üyesi	: Ali Tepeci
Yönetim Kurulu Üyesi	: Osman Seyhan
Yönetim Kurulu Üyesi	: Zülkuf Cantürk
Yönetim Kurulu Üyesi	: Halit Kayalı



DOSYA

Anayasa ve Emek

Faruk Bal

Bircan Akyıldız

Prof. Dr. Fazıl Sağlam

Prof. Dr. Mesut Gülmez

Prof. Dr. İbrahim Ö. Kaboğlu

Prof. Dr. Fevzi Demir

Murat Özveri



Anayasa ve Emek

Editörden

Kişilerin temel hak ve özgürlüklerini güvence altına alan Anayasa, 12 Eylül 2010 referandumu ile yaşanan yoğun tartışmaların ardından önümüzdeki dönem 12 Haziran 2011 genel seçimlerinde de siyasi partilerin ana gündem maddesi olacağı benziyor. 1982 Anayasasının, 177 maddesinin 85 maddesi bugüne kadar değiştirilmiş olsa da toplumun farklı kesimlerinin farklı gerekçeler ile değiştirmek istediği Anayasa olma özelliğini korumaktadır.

1982 yılından günümüze, dünyada ve Türkiye’de yaşanan toplumsal, ekonomik ve siyasi değişimleri göz önünde bulundurursak 2011 seçimlerine giderken, toplumun devletle en geniş mutabakatını oluşturan temel sözleşmesinin “Yeni Anayasa” tartışmaları üzerinden bir kez daha gündeme gelmesini şaşırtıcı karşılamamak gerekir aslında.

Anayasada yapılacak değişiklikler ya da yeni bir Anayasa hazırlığında, toplumun her kesiminin yaşanan sıkıntılar doğrultusunda çeşitli anayasal talepleri mevcuttur. Toplum, ülkemizin gerçeklerine, siyasi kültürüne, tarihi tecrübelerine uygun, toplumsal yaşamı eşitlik ve özgürlük temelinde yeniden kurgulayacak ve toplumsal mutabakat ile yapılacak bir anayasadan yanadır. Genel seçimlere giderken, toplumun beklentisi; yeni Anayasa çalışmalarının, ne seçim vaatleri ne de başkanlık sistemi gibi yeni normlar ve yeni kurumlar üzerinden yürütülmesi, her kesimin isteklerini karşılayacak toplumsal bir sözleşmenin ortaya çıkarılması yönünde oluşmuştur.

TÜRK-İŞ Dergisinin bu dosya konusunun amacı, “Yeni Anayasa” hazırlıklarının tartışıldığı bugünlerde “Anayasa taslağında temel hak ve özgürlükler kapsamında emeğe yaklaşım nasıl olmalı?” sorusu üzerinden konuyu tartışmaya açmaktır.

Dergimizin bu sayısında “Anayasa ve Emek” başlığı altında, toplumun farklı kesimlerinin sorunlarını ortaklaştıran ve herkesi kapsayan yeni bir Anayasa’da hangi başlıkların yer alması gerektiğinin ipuçlarını, emeğin haklarına vurgu yaparak aramaktadır. İktidara gelen her hükümet tarafından altı çizilen Anayasa değişikliği konusundaki görüşleri siyasal parti temsilcileri ve akademisyenlerin penceresinden aktarmaya çalıştık.

Dosyamızda yayımlanan makalelerde, Anayasa’da emeğin haklarına ilişkin hangi başlıklar yer almalıdır konusuna farklı açılardan bakan değerlendirmeler yer almaktadır. Çalışmanın toplumun tüm kesimlerini kapsayacak bir Anayasa yolunda, çalışma hayatında barışın sağlanmasına ve örgütlü bir topluma ulaşma amacıyla yol göstermesi dileğiyle.

Görüşleriyle dosyanın hazırlamasına katkı verenlere teşekkür ederiz.

Gökhan EROL

Anayasa; Nasıl Yapılmalı? Nasıl Olmalı?

■ Faruk BAL / MHP Merkez Yönetim Kurulu Üyesi

Osmanlı dönemini de sayarsak Türkiye 135 yıldır anayasa tartışmaktadır.

Bu süre içinde Türkiye:

1876 tarihli Kanuni Esasi bir takım telkinlerin etkisi ile Osmanlı İmparatorluğunu çökmekten kurtarmak amacı ile kabul edilmiş, fakat İmparatorluğun parçalanmasını hızlandırmıştır.

1920 Anayasası İmparatorluğun çökmesi üzerine verilen Kurtuluş Mücadelesi sonunda kurulan Türkiye Devletinin ilk Anayasası olmuştur.

1924 Anayasası Türkiye Devletinin siyasi yapısını Cumhuriyet olarak şekillendirmiştir.

1961 Anayasası ilk ihtilal Anayasası olmuş, temel hak ve hürriyetleri genişletmiş, Türkiye'ye bol geldi diye eleştirilmiştir.

1982 Anayasası ise 2. ihtilal anayasası olarak güçlü iktidar yapısı ile toplumun tüm kesimleri tarafından eleştirilmiştir.

135 yılda tebaadan vatandaşlığa, imparatorluktan millî ve üniter yapıya, cumhuriyete, kuvvetler ayrılığına dayalı parlamenter demokrasiye geçiş süreci hep sancılı olmuştur.

Demokratikleşme tartışmaları bizatihi demokrasiyi kesintiye uğratan iki darbe ve üç muhtıra ile sonuçlanmış ve ne yazık ki 1961 ve 1982 anayasalarının yapımı iki ihtilalin sonunda ve büyük anayasa değişiklikleri bu 3 müdahalenin sonunda gerçekleşmiştir.

1961 ve 1982 anayasaların yapımında ve değişikliklerinde millî iradenin talebi gerçekleşmemiş bu sebeple genel kabul görmemiştir.

1982 Anayasası da 15 defa değiştirilmiştir, 177 maddesinden 85 maddesi değiştirilmesine rağmen farklı gerekçeler ile en çok eleştirilen anayasa unvanına sahiptir.

Yaşadığı bu tarihi süreç bir anayasa mezarlığını andırırsa da, dünyanın belki en iyi değil ama en çok anayasa yapan ve en çok anayasa değiştiren ülkesi unvanını Türkiye'ye kazandırmıştır.

Bu süreci olumlu bir bakış açısı ile değerlendirdiğimizde Türkiye anayasa yapımında ve değişikliğinde dünyanın en zengin tecrübesine sahip ülkesidir.

Türkiye bu tecrübeyi en iyi şekilde değerlendirmelidir.

MHP, 135 yıllık anayasa tartışmalarını sona erdirmek ve 21. yüzyılda enerjimizi kalkınmaya refaha ve huzura sarf etmek amacındadır.

MHP, yaşadığımız tarihi tecrübenin olumsuz yönlerinden ders alarak tarihin tekrarr etmemesi amacındadır.

MHP, tarihi tecrübenin olumlu yanlarını değerlendirerek yeni anayasa yapımına katkıda bulunmak istemektedir.

Milliyetçi Hareket Partisi anayasanın nasıl yapılması ve anayasanın nasıl olması gerektiği sorusuna bu bakış açısı ile cevap aramıştır.

Özetle;

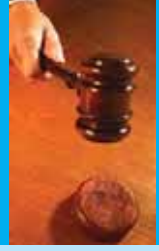
1876 Anayasası kurtarmak için yola çıktığı Osmanlı İmparatorluğunun kısa sürede dramatik bir şekilde çökmesine yol açan sebeplerden biri olmuştur.

Yeni anayasa yapımında bu Anayasa tecrübemizden çıkarmamız gereken genel sonuç; Osmanlının çöküşü gibi bir başka çöküş yaşamamak, bir daha Kurtuluş Savaşı ortamı yaratılmamak için millî bütünlük, bağımsızlık ve üniter devlet yapısının hassasiyetle korunması gerekir.

1920 Anayasası Osmanlı İmparatorluğunun çöküş sebepleri ve sonuçları ile millî ve üniter devlet için kurtuluş savaşı veren millî iradenin bağımsızlık ve devletini kurma kudreti ortaya koymuştur.

İmparatorluk külleri arasından millî ve bağımsız bir devlet yaratan Millî iradenin bu kudretini, son günlerde etnik temele dayalı anayasa tartışması yapan herkes tarafından hesaba katmalıdır.

Millî iradenin yeni anayasaya yansması gerekir. Toplumsal beklentileri karşılayan, her sosyal kesimin benimseyeceği, herkesin saygı ve sadakat duyacağı millî bir mutabakat temin edilmelidir.



1924 Anayasası ile imparatorluktan milli devlet düzenine, tebaadan vatandaşlığa, cumhuriyet rejimine geçilmiştir.

Yeni anayasa yapımında Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluş felsefesi esas alınmalıdır.

Elbette;

1876 Anayasasının köhneleşmiş imparatorluk kurumlarının bir kısmını reformist bir anlayış ile iyileştirdiği,

1920 Anayasasının hukuk tekniği açısından eleştirelebilecek yönlerinin bulunduğu,

1924 Anayasasının 21. yüzyılın demokratik toplum gereklerini karşılayamadığı,

1961 Anayasasının çoğunluk sisteminden çoğulculuğa geçişi sağladığı ve hak ve hürriyetleri genişlettiği,

1982 Anayasasının yönetilemez hale gelen devlet organlarına çeki düzen verdiği söylenebilir.

Bu anayasalar iyi ve kötü yönleriyle bizimdir

Yeni Anayasa yaparken ya da mevcudu değiştirirken MHP'nin üzerinde durduğu husus; geçmişteki anayasa tecrübelerimizin iyi yönlerinden yararlanmak yanlışlarını tekrarlamamaktır.

MHP'nin Anayasa Yapma veya Değiştirme Usulü ile İlgili Görüşü

Yukarıdaki özet bilginin bize anlattığı tek bir gerçek vardır: Anayasa telkin ve dikte ile değil milli irade ile yapılmalıdır.

Anayasalar toplumsal bir sözleşmedir. Anayasa yapımında veya değiştirilmesinde milli iradenin anayasadan beklentileri toplumsal mutabakat ile karşılanmalıdır.

Anayasa, toplumun bütün kesimlerinin saygı duyaçağı ve sadakatle bağlı hissedeceğı bir özelliğe kavuşturulmalıdır.

Bu sebeple MHP anayasa değişikliğinin toplumsal mutabakat ile yapılmasını savunmaktadır.

57. hükümet döneminde en büyük anayasa değişikliğini Mecliste 5 partinin mutabakatı ile yapılmasına katkıda bulunmuştur.

2007 yılında alevlenen anayasa tartışmalarında Mecliste bir Uzlaşma Komisyonu kurulmasını savunmuştur.

Böyle bir komisyonda siyasi partilerin uzlaşacakları konuları "demokratik bir sözleşme"ye bağlayarak kamuoyuna takdim etmelerini, uzlaşılmayan konularda ise

her siyasi partinin kendi fikrini savunmasını ve yapılacak 24. dönem Milletvekiliği Genel Seçiminden sonra oluşan Meclisin yeni bir anayasa yapmasını veya Anayasa'da köklü değişiklikleri gerçekleştirmesini savunmuştur.

MHP'nin 5 anayasa yapımını ve değişikliklerini, iki ihtilali, 3 muhtırayı analiz ederek ulaştığı bu demokratik görüş maalesef İktidar ve Ana Muhalefet Partileri tarafından değerlendirilmemiştir.

AKP hayalindeki kendi devlet düzeninin anayasasını yapma dayatmasında bulunmuş, CHP ise her teklife karşı çıkmıştır.

23. dönem Meclis çalışmaları bu açıdan heder edilmiştir.

MHP toplumsal bir sözleşme niteliğinde ve millet iradesine dayalı bir Anayasa için toplumsal mutabakat arama usulünde ısrarlı olacaktır.

MHP'ne Göre Anayasa Nasıl Olmalı?

Sağlanacak toplumsal mutabakat zemininde MHP'nin vazgeçilmez ve tartışılmaz ilkeleri şunlardır.

- Bireyin temel hak ve hürriyetleri insanlığın geliştirdiği evrensel standartlara ve uluslar arası belgelerdeki niteliklere ulaştırılması,
- Türkiye Devletinin kuruluş felsefesi,
- Milletin bölünmez bütünlüğü,
- Milli ve üniter devlet,
- Cumhuriyetin temel ilkeleri,
- Anayasa'nın ilk üç maddesi,
- Parlamenter sisteme dayalı demokrasi,
- Yasama, yürütme ve yargı erkleri ayrılığı,
- Hukuk devleti, hukukun üstünlüğü, yargı bağımsızlığı, hâkim teminatı,

Bu genel ilkeler içinde kalmak kaydı ile yapılacak yeni bir anayasaya veya anayasa değişikliğine toplumsal mutabakatı temin etmek üzere MHP her türlü desteği verecektir.

Bu kapsamda MHP emek ile sermaye, işçi ile işveren ve bunların temsilcileri ve sivil toplum örgütlerinin de mutabakata varmasını arzu etmektedir.

MHP emek sermaye ilişkisinde alın terinin sömürülmesine karşı olduğu kadar, servet düşmanlığına da karşıdır.

MHP işçinin sefalet ücretine mahkûm edilmesine

karşı olduğu kadar üretimi yok eden ideolojik yaklaşımlara da karşıdır.

MHP işçinin toplu sözleşme hakkına inandığı kadar işverenin lokavt hakkının da varlığına inanmaktadır.

MHP işçinin iş güvencesi altında, insanca yaşayabileceği, ailesinin huzur, refah ve güvende hissedeceği bir çalışma ortamına kavuşturulmasından yanadır.

MHP iş yeri barışından yanadır.

MHP üretimin artırılmasından yanadır.

MHP'nin ortaya koyduğu bu ilkeler yeni buluşlar değildir. Bunlar başta İLO sözleşmeleri olmak üzere insanlığın uzun süren tarihi boyunca ortaya çıkan ve çalışma hayatını düzenleyen evrensel değerlerdir.

Bu değerlerden, hem işçimizin hem de işverenimizin yararlanması en tabii hakkıdır.

Başkanlık Sistemi Tartışmaları

Türkiye erkler ayrılığına dayalı parlamenter demokratik sistemle yönetilmektedir. Yasama organını Anayasa Mahkemesi, yürütme organını ise idari mahkemeler ve Danıştay tarafından denetlendiği bir yapı mevcuttur.

Başta denetim organları olmak üzere anayasal organlar ile yasama ve yürütme arasında yetki ve sorumluluk alarında çatışmanın olduğu da bir gerçektir.

Bunun iki sebebi vardır.

Birincisi parlamenter sistem 12 Eylül darbesi mantığına göre şekillendirilmiştir. Bu mantıkta uyum, uzlaşma ve kriz halinde krizi yönetiminde zaafiyet bulunmaktadır.

İkincisi ise; AKP, parlamenter sistemin denge ve denetim mekanizmalarını ele geçirme, elinde bulundurduğu yasama ve yürütme güçlerine sınırsız yetki kullandırma amacıdır.

Her iki sebep ateşle barut gibi sürekli kriz yaratmakta, devlet kurum ve kuruluşları uyum içinde çalışmamakta, AKP iktidarının dikta özlemine zemin hazırlamaktadır.

Başkanlık sistemi tartışması bunun en önemlisidir ve en ciddisidir.

AKP Amerika'da uygulanan başkanlık sistemini örnek göstermekte, parlamenter sistemin denge ve denetim mekanizmaları ile çoğulculuk özelliğini ortadan kaldırarak Türkiye'yi bir maceraya sürüklemek istemektedir.

Amerikan başkanlık sistemi ile Fransız yarı başkanlık sistemini örnek alan ülkelerin tamamı diktaya dönüşmüştür.

Çünkü siyasi sistemler ülkelerin kalkınması, vatandaşlarının huzuru ve refahı için tek başına sihirli değnek değildir. Her sistemin başarılı ve başarısız olduğu yönleri vardır. Bir ülke için sistem tercihi akşamdan sabaha karar verilecek kadar basit ve acele edilecek bir konu değildir. Her ülkenin millet ve devlet olarak kendi siyasi kültürü, tarihi tecrübesi, toplumsal değerleri ve şartları siyasi rejiminin rengini ve tonunu belirler.

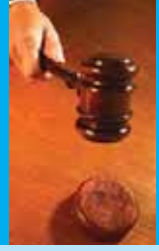
Amerika'da başkanlık sistemi bir iç savaşın yarattığı uzlaşma sonunda o ülkenin kültürüne, tarihi tecrübesine ve diğer şartlarına göre ortaya çıkmış ve başarılı olmuştur. Ancak bu başarının sistemde olduğunu zanneden başta bazı Güney Amerika ülkeleri olmak üzere dünyanın dört bir tarafındaki ülkeler bu sistemi uygulayarak Amerika gibi bir ülke olacaklarının hayalini kurmuş ve başkanlık sistemine geçmişlerdir. Bu sistem bu ülkelerin hiçbir sorununu çözmediği gibi, mevcut sorunlarına yenilerini eklemiştir. Ağır aksak çalışsa da mevcut siyasi rejimleri diktatörlüğe dönüşmüştür.

Fransa'nın yarı başkanlık sistemi ikinci dünya savaşından sonra o ülkenin siyasi kültürüne tarihi tecrübesine ve diğer şartlarına göre bir çözüm olarak ortaya çıkmıştır. Fransa'da başarılı olmuştur. Ancak Fransa'yı taklit eden bazı eski sömürgeleri bu sistemi uygulayarak Fransa gibi bir ülke olacaklarını zannetmişler, fakat sonuç hayal kırıklığı olmuştur. Bu ülkelerin yaşadığı sorunlar çözülmediği gibi mevcut sorunlarına bir yenisi eklenmiş; iyi kötü çalışan mevcut rejimleri diktatörlüğe dönüşmüştür.

Türkiye'nin devlet ve millet olarak özellikleri ve şartları Amerika ve Fransa'dan farklıdır. Başkanlık ve yarı başkanlık sistemi taklitçiliği Türkiye'yi diktatörlüğe götürür.

Türkiye'nin imparatorluktan milli ve üniter devlet yapısına, tebaadan eşit haklara sahip vatandaşlığa, cumhuriyete, parlamenter demokrasiye, kuvvetler ayrılığına, hukuk devletine, hukukun üstünlüğüne, yargı bağımsızlığına, hâkim teminatına ulaşan yaşadığı tarihi süreçte 5 anayasa yapan bu anayasaların maddelerini yüzlerce değişiklik gerçekleştiren iki ihtilal ve üç muhtıra yaşayan bir ülke olarak Amerika ve Fransa dahil olmak üzere hiçbir ülkeden alınacak dersi bulunmamaktadır.

MHP başka ülkelerin sistemlerini ve anayasalarını taklit yerine ülkemizin gerçeklerine, siyasi kültürüne, tarihi tecrübelerine uygun toplumsal mutabakat ile yapılacak bir anayasadan yanadır.



Anayasa Değişikliği Çerçevesinde Memurların Grev Hakkı ve İş Güvencesi

■ Bircan AKYILDIZ / Türkiye Kamu-Sen Genel Başkanı

Anayasa, bir devletin temel kurumlarının işleyişini belirleyen, vatandaşlarının hak ve özgürlüklerini güvence altına alan, toplumun tüm kesimleri tarafından kabul görmüş, yazılı ya da yazısız kurallar bütünüdür.

Zaman içinde değişen toplum ve ilerleyen demokrasi anlayışı; daha özgürlükçü, daha çağdaş bir Anayasa ile desteklendiği taktirde toplumsal gelişme sağlanabilir. Anayasaların değiştirilmesi ya da yeniden düzenlenmesinin, toplumun bir kesiminin değil tamamının onayı ile katılımcı bir anlayış içinde gerçekleşmesi zorunluluktur. Aksi taktirde yapılacak düzenlemelerin bir Anayasa metninden çok bürokratik ya da aristokratik bir uygulama haline gelme tehlikesi bulunmaktadır.

Toplumumuzun büyük bir kesimi 1982 Anayasası'nın toplumsal ihtiyaçlarına cevap veremediğini ve Anayasasının değişmesi gerektiğini düşünmekteyken; 12 Eylül 2010 günü Anayasasının yalnızca belli maddelerinde değişiklik içeren bir kanun için halkoylaması yapıldı. Ancak yapılması gereken, sorunun yalnızca bir ucundan tutarak, belli bir alanda düzenleme yapmak değil, bütüncül bir yaklaşımla, toplumumuzun oluru ile milletimizi ve devletimizi gelecek yüzyıllara taşıyacak, çağdaş, demokratik, katılımcı, çevreci ve insan odaklı bir Anayasa metnini baştan yazmak olmalıdır. Anayasa metninin tamamı baştan yazılmayacaksa da yapılacak değişikliklerin, toplumun temel ihtiyaçlarına cevap verecek nitelikte olması gerekmektedir.

Anayasa değişikliği, toplum kesimlerinin mümkün olan en geniş katılımı ile gerçekleştirilmeli; değişikliklerin yasalaşma süreci, demokrasinin temel ilkelerine aykırı olmayacak şekilde işlemelidir. Anayasa, memurların, işçilerin, çiftçilerin, tarım kesiminde çalışanların, işsizlerin, sendikaların, sendikasız çalıştırılanların, emeklilerin, dul ve yetimlerin, işverenlerin, kadınların, çocukların, engellilerin, öğrencilerin, küçük esnafın, yargının, basın çalışanlarının, gazilerin ve bu ülke için canını vermiş şehit ailelerinin hassasiyetlerini yansıtmalıdır. Dolayısı ile bu kesimlerin tamamının tek tek görüşlerinin alınması, taleplerine cevap verilmesi gerekmektedir. Anayasa

değişikliği yapılırken, Anayasasının milli bir and olduğu gerçeği unutulmamalı, değişikliklerde toplumsal mutabakat aranmalı, sosyal tarafların görüşlerine değer verilmelidir. Yalnızca iktidar partisi tarafından hazırlanarak, teklif metninin değişmez ya da vazgeçilemez olduğunu çağrıştıracak bir şekilde bir uygulamaya tabi tutulması Anayasa değişikliğini bir dayatmaya dönüştürebilir.

Bu düşünceler ışığında değerlendirildiğinde anayasaların birey hak ve özgürlüklerini mümkün olan en geniş anlamıyla belirlemesi, arzu edilen durumdur. Vatandaşların mali ve sosyal haklarının korunması, gözetilmesi ve iletilmesi noktasında da örgütlenme özgürlüğü konusunda sağlanacak haklar büyük önem arz etmektedir.

Bilindiği gibi ülkemizde çalışanların örgütlenmeleri, istihdam şekillerine bağlı olarak iki ayrı biçimde düzenlenmiştir. Özel hukuk kapsamında değerlendirilen işçiler için sendika hakkı, bütün kısıtlama ve aksaklıklarına rağmen toplu sözleşme ve grev hakkını da içine alacak şekilde oluşturulmuş ve anayasal güvencelerle korunmuştur. Statü hukuku içinde istihdam edilen memurlar için ise sendika hakkı, yalnızca sendika kurma, sendikalara üye olabilmek ve taraflar arasında toplu görüşme yapabilme ile sınırlı tutulmuş olup, sendika hakkının temelini oluşturan toplu sözleşme ve grev hakkından mahrum bir düzenleme yapılmıştır. 12 Eylül 2010 günü yapılan referandumla memurlara toplu sözleşme yapabilme hakkı getirilmişse de, toplu sözleşmenin şekli, niteliği ve kapsamını belirleyecek yasal değişiklikler henüz belli değildir.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Uluslar arası Çalışma Örgütü (ILO)'nün değişik sözleşmeleri, işçi memur ayrımı yapılmaksızın, tüm çalışanlara toplu sözleşme ve grev hakkı tanınmasını öngörmektedir. Toplu sözleşme ve grev hakkı ILO nezdinde temel hak ve özgürlükler kapsamında değerlendirilmektedir. Ülkemiz tarafından da onaylanmış bulunan bu sözleşmeler, Anayasamızın 90. maddesi çerçevesinde değerlendirildiğinde bağlayıcı hale gelmektedir. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ile Danıştay'ın verdiği bu kararlar, ülkemizde toplu söz-

leşme ve grev hakkının memurlar tarafından fiilen kullanılmasının önünde bir engel bulunmadığını ortaya koymaktadır. Sözleşme hükümlerinin taraf devletlerce hayata geçirilmesi de uluslar arası hukuk boyutunda bir zorunluluktur.

Kamu görevlilerinin grev ve toplu sözleşme hakkı ile ilgili sorun, Anayasanın 53. maddesinde ifadesini bulan toplu sözleşme ve 54. maddesinde konu edilen grev hakkı ile ilgili düzenlemelerin, 128. maddesinde tanımlanan memurlar ve diğer kamu görevlilerini kapsamamasıdır. Memurların ekonomik, sosyal ve siyasal alandaki haklarının geliştirilmesi, menfaatlerinin korunması için toplu sözleşme ve grev hakkını içeren, gerçek anlamda sendikalar haklarına ihtiyaç vardır. Memurun güvencesinin, bu hakkın kullanılmasında herhangi bir engel teşkil etmediği açıktır. Mevcut hukuki yapı içerisinde, Anayasa, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda yapılacak değişikliklerle bu sorunun çözülmesi mümkündür.

Bugün tüm dünyada gelişmekte olan demokratik hareket ve Türkiye'nin Avrupa Birliği açılımı sonucunda kabul ettiği demokratik normlar, toplumun tüm kesimlerinde demokrasinin yerleşmesini ve örgütlenmesini öngörmektedir. ILO'nun 151 No.lu sözleşmesinin ve Avrupa Birliği normlarının kabulü ile birlikte ülkemizde memur sendikacılığı, demokrasinin gereği olarak tüm modern sendikacılık donanımıyla birlikte var olmak zorundadır. Ülkemizde toplumun büyük bir kesimini oluşturmasına rağmen memurlar, yıllardan beri yönetime katılma hakkı olmayan, gelirin paylaşımını belirleyemeyen ve sonuç olarak geri plana itilen bir kesim haline gelmiştir. Bu da ülkemizdeki demokrasinin, uygulama açısından sorunlar yaşadığını göstermektedir.

Avrupa Sosyal Şartı "tüm çalışanların adil çalışma koşullarına sahip olma hakkı vardır." diyerek tüm çalışanların çalışma koşullarının düzenlenmesini şarta bağlamıştır. Gerek BM İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin 23/3 maddesinde, gerekse Avrupa Sosyal Şartı'nın yukarıda bahsi geçen 4. maddesinde ifade bulan "tüm çalışanların, kendileri ve ailelerine yeterli bir yaşam düzeyi sağlamak için adil bir ücret alma hakkı vardır." ibaresi tüm çalışanların ücretlerinin o ülkenin asgari geçim standartları uyarınca belirlenmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır. Elbette ki yukarıda saydığımız koşulların sağlanabilmesi için de "tüm çalışanlar ve çalıştıranlar, toplu pazarlık hakkına sahiptir." diyerek işçi ve memur ayrımı yapmaksızın sendikalara ve toplu pazarlığa verdiği önemi vurgulamakta ve üye ülkeleri bu şartlara uymaya çağırmaktadır. Avrupa Sosyal Şartı, çalışanların adil

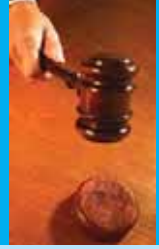
bir ücret alma, örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı gibi çalışanlar açısından hayati önem taşıyan birçok unsuru garanti altına almıştır. Buna paralel olarak Avrupa'da gelişen memur sendikacılığı çerçevesinde birçok ülkede işçi sendikaları, toplu pazarlığın bir tarafı olabilmekte, sendikacılığın asli unsuru olan pek çok argümanı kullanabilmektedirler.

Türkiye, çalışma hayatının düzenlenmesi ve sendikal özgürlüklerin istenilen seviyeye getirilmesi amacıyla ILO tarafından benimsenen 87 No.lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması, 98 No.lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı ve 151 No.lu Kamu Hizmetlerinde Çalışma İlişkilerini düzenleyen sözleşmeleri kabul ederek, bu sözleşmelerin şartlarına uymayı taahhüt etmiştir. Ülkemizde kurulmuş olan memur sendikaları uluslar arası sözleşmelerin kabul edilmesiyle elde edilen bu hakkı kullanarak örgütlenmişlerdir.

Ülkemiz kamu çalışanlarının da gelişmiş ülkelerde olduğu gibi yönetime katılma, adil bir ücret alma, sendikalaşma, toplu pazarlık ve grev yapabilme gibi sosyal ve demokratik argümanlarla donatılması artık bir zorunluluk halini almıştır. Bu zorunluluk hem Türkiye'nin onayladığı sözleşme ve kabul ettiği anlaşmaların hem de demokrasinin bir gereği olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle ülkemizin bir an önce Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 4, 5 ve 6. maddelerine koyduğu çekinceleri kaldırması gerekmektedir.

18 Haziran 2003 tarih ve 25142 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan 4867 sayılı kanunla BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslar arası Sözleşme onaylanmıştır. Bu sözleşme, 21 Temmuz 2003 tarih ve 25170 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Bakanlar Kurulunun 2003k/5851 sayılı kararı ile yürürlüğe girmiştir. Sözleşmenin 8. maddesi sendikal hakları düzenlemiş olup, 8. maddenin (d) bendi özel olarak grev hakkını düzenlemiştir. Buna göre; kullanılma şartları her bir ülkenin yasaları ile düzenlenmiş olan bir grev hakkının tanınacağı ifade edilmiştir. Maddenin 2. bölümünde bu maddenin silahlı kuvvetler veya polis mensuplarının veya devlet ifadesinde görevli olanların bu hakları kullanmalarına hukuken öngörülen sınırlamalar koymalarını engellemeyeceği belirtilmiş olup, maddenin 3. bölümünde bu maddenin hiçbir hükmünün ILO'nun 98 sayılı sözleşmesine taraf olan devletlere o sözleşmede yer alan güvencelere aykırı düşebilecek bir tarzda bir yasa çıkarma ve uygulama imkanı verecek şekilde tasarruflarda bulunma yetkisi vermeyeceği ifade edilmiştir.

BM Ekonomik Sosyal ve Kültürel Hakları Sözleşmesinin 8. maddesi ile ILO'nun 98 sayılı sözleşmesi birlikte



değerlendirildiğinde, Silahlı Kuvvetler ve polisler dışında kalan ve doğrudan devlet erki kullanmayan kamu görevlilerinin grev hakkının düzenlenmesi gerektiği anlaşılmaktadır.

11 Aralık 1992 tarih ve 21432 mükerrer sayılı Resmi Gazetede yayınlanan 3847 sayılı kanunla ILO'nun sendika özgürlüğüne ve örgütlenme hakkının korunmasına ilişkin 87 sayılı sözleşmesi onaylanmıştır. Bu sözleşme 25.02.1993 tarih ve 21507 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Bakanlar Kurulunun 1993/3967 sayılı kararname ekinde yayınlanmıştır. Bu sözleşmenin 3. maddesinde yer alan sendikalara etkinliklerini düzenleme ve eylem programlarını oluşturma hakkı, 8. maddenin 2. fıkrasında yer alan ulusal mevzuatın sözleşmede öngörülen güvencelere zarar vermemesini ya da zarar verecek biçimde uygulanmamasını, 10. maddede çalışanların ve işverenlerin çıkarlarını savunmayı ve geliştirmeyi amaçlayan örgütleri düzenleyerek, grev hakkının dayanağını oluşturmuştur. ILO uzmanlar komitesi de 87 sayılı sözleşmeyi grev hakkının dayanaklarından biri olarak göstermiştir.

BM Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmenin 25. maddesinde siyasal haklar başlığı altında herkesin bu sözleşmenin 2. maddesindeki ayrımlara ve makul olmayan sınırlamalara tabi tutulmaksızın kamu hizmetlerine katılma, seçme ve seçilme ve kamu hizmetlerine girme hakkı düzenlenmiştir. Seçilme hakkının sınırlamalara tabi tutulmaksızın uygulanabilmesi için de kamu görevlilerinin siyaset yapma hakkının, yani siyasi partilere üye olma hakkının tanınması gerekmektedir.

Ayrıca; Anayasanın 90. maddesindeki “usulüne göre yürürlüğe konmuş uluslar arası anlaşmalar kanun hükmündedir.” ifadesi, kamu çalışanlarının toplu sözleşme hakkının uluslar arası anlaşmalarla sağlandığını göstermektedir.

Kaldı ki; Danıştay 12. Dairesi, 9 Şubat 2009 tarih, 2004/4643 Esas, 2005/313 No.lu; Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, 21 Nisan 2009 tarihli kararları ile memurların grev yapmaları nedeniyle herhangi bir hukuki işleme tabi tutulamayacağını karara bağlamıştır. Danıştay 1. Dairesi'nin 17 Kasım 2005 tarih, 2005/1067 Esas, 2006/1363 No.lu; Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin 21 Kasım 2006 tarihli kararları ise memurların toplu sözleşme hakkının olduğu yönündedir. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ile Danıştay'ın verdiği bu kararlar, ülkemizde toplu sözleşme ve grev hakkının memurlar tarafından fiilen kullanılmasının önünde bir engel bulunmadığını ortaya koymaktadır.

Buradaki sorun, anayasanın 53. maddesinde ifadesini bulan toplu sözleşme ve 54. maddesinde konu edilen grev hakkı ile ilgili düzenlemelerin memurları kapsamamasıdır. Fiili ve hukuki alt yapısı olan durum için anayasa ve kanunların ilgili maddelerinde yapılacak değişiklik yeterlidir.

Ancak toplu sözleşme ve grev hakkının memurlar tarafından da kullanılması gündeme geldiğinde, bazı çevrelerce memurun iş güvencesi tartışmaya açılmakta; memurların iş güvencesi ortadan kaldırılmadan bu hakların kullandırılmasının mümkün olmadığı belirtilmektedir.

Oysa literatürde toplu sözleşme ve grev hakkının iş güvencesine sahip çalışanlar tarafından kullanılamayacağına dair bir kural yoktur. Kaldı ki; çalışanlar adına bir hakkın kullandırılmasının, başka bir hakkın yok edilmesine bağlanması da sosyal devlet anlayışıyla bağdaşmamaktadır.

Kaldı ki; mevzuatımızda grev yaptığı gerekçesiyle işçinin sözleşmesini feshetmek haksız fesih olarak kabul edilmiştir. Bu noktada grev hakkı ile iş güvencesinin bir arada değerlendirilemeyeceği görüşü doğru değildir. Bu arada kamuda sayıları 200 bini bulan personel, 657 sayılı Kanunun 4. maddesinin (B) bendi kapsamında iş güvencesinden yoksun, sözleşmeli olarak istihdam edilmektedir ve bu uygulama her geçen gün daha yaygın bir hal almaktadır. Ayrıca kamuda 4924 sayılı Kanuna göre ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname çerçevesinde sözleşmeli olarak istihdam edilen ve sayıları 100 bini aşan personel bulunmaktadır. Başka bir ifade ile memurluk güvencesi zaten bu tür uygulamalarla zaafa uğratılmakta ve zayıflatılmaktadır.

Dolayısı ile kamuda tek tip bir istihdam modelinin benimsenmediği, memurluk güvencesinden yoksun olduğu halde yine de toplu sözleşme ve grev hakkı tanınmayan değişik istihdam biçimlerinin de bulunduğu unutulmamalıdır.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın I. Bölümünde “tüm çalışanlar ve işverenler, toplu pazarlık hakkına sahiptir”, 6. maddesinde ise devletler, “menfaat uyuşmazlığı durumunda çalışanların... grev hakkı dahil, toplu eylem hakkını tanır” denmiş, bu hakların kullanılmasının önünde iş güvencesinin bir engel teşkil ettiği yolunda bir görüş ifade edilmemiştir. Kaldı ki; Sosyal Şartın amacı tüm çalışanları insan onuruna yaraşır, düzgün ve sürekli işlere kavuşturmak.

Kanunlarımıza göre memurluk bir meslek olarak kabul edilmiştir. Memurluk güvencesi ise kamu adına hizmet üretenlere, kamu hizmetinin gereği olarak sağlanmış

bir haktır. Memurluk güvencesi memurun kendisine değil, ürettiği kamu hizmeti nedeniyle sahip olduğu statüye tanınmaktadır. Memur tanımı, iş güvencesini de içinde barındıran bir kavramdır. Grev ise sendika özgürlüğünün en önemli parçasıdır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sendika Özgürlüğü Komitesi grev hakkını, “işçilerin mesleki çıkarlarını korumayı ve geliştirmeyi sağlayan ve sendika hakkı içinde yer alan bir temel araç” olarak kabul etmiştir. Öte yandan Avrupa Konseyi tarafından ekonomik ve sosyal ilerlemenin dinamik bir aracı olarak nitelenen ve 1961 yılında imzalanan Avrupa Sosyal Şartı ve 1999 yılında yürürlüğe girerek bu sözleşmeyi güncelleştiren Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, grev hakkını temel haklar arasında kabul etmektedir.

Nihayet grev hakkı, bir Avrupa Birliği (AB) belgesi olan Çalışanların Sosyal Temel Hakları Topluluk Şartı ile de esas olarak ILO ve Avrupa Konseyi normları çerçevesinde temel bir hak olarak düzenlenmektedir. Yani sendika hakkı, ancak toplu sözleşme ve grev hakkını da içerdiğinde gerçek anlamını bulabilir. Konuya bu açıdan yaklaşıldığında memurluk ile iş güvencesi; sendika hak-

kı ile toplu sözleşme ve grev hakkı birbirinden ayrılmaz kavramlar olarak karşımıza çıkmaktadır.

Dolayısıyla ne memurlara tanınacak sendikal hakların toplu sözleşme ve grev hakkından soyutlanması ne de sendikal hakları kullananların iş güvencesinden mahrum bırakılmaları söz konusu olamaz.

Mevcut hukuki yapı içerisinde, Anayasa, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda yapılacak değişikliklerle bu sorunun çözülmesi mümkünken; sistemin tamamen değiştirilerek memurluk güvencesinin zayıflatıldığı yeni bir kamu personel rejiminin dayatılması çok da rasyonel görülmemektedir.

Yapılması planlanan her türlü değişiklik, daha fazla hak ve daha fazla özgürlük sağlarsa toplumsal desteğini de artıracaktır. Yapılacak değişikliğin maksimum destekle gerçekleştirilmesi, karşıt görüşlerin de dikkate alınması ve değerlendirilmesiyle mümkündür. Aksi takdirde demokrasimizin en önemli ve hayati kazanımlarından biri olması gereken müzakere ve uzlaşma kültürünün yok sayılması, değişiklik girişiminin daha ilk aşamada toplum vicdanında sorgulanmasına neden olacaktır.

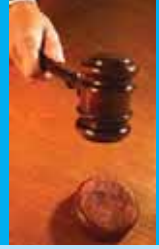
Demokratik ve Özgürlükçü Bir Anayasada Emeğe Yaklaşım Nasıl Olmalıdır?

■ Prof. Dr. Fazıl SAĞLAM / Anayasa Mahkemesi Emekli Üyesi, YDÜ Hukuk Fakültesi Anayasa Hukuku Öğretim Üyesi

I. Sosyal Devlet ve Duyarsızlaşma

TÜRK-İŞ Dergisi’nin bu sayısının, “demokratik ve özgürlükçü bir anayasa taslağında temel hak ve özgürlükler kapsamında emeğe yaklaşım nasıl olmalıdır” sorusuna ayrılması, emekçiler açısından haklı, ama siyasetçiler açısından unutulmuş ya da anımsanması pek de istenmeyen bir konudur. Sosyal devlet ve sosyal haklar, 1961 Anayasası’nın getirdiği bir kazanımdır. 1982 Anayasası, her ne kadar sosyal haklar kataloğunda bir daraltmaya gitmemiş olsa da, bu hakların yaşama geçirilmesini sağlayacak olan sendikal haklara ilişkin kazanımlarda önemli ölçüde gerilemeye yol açmıştır. Bu olgu yalnızca Türkiye ile sınırlı kalmış değildir. “Küreselleşme ideolojisi”, sosyal devlet ilkesini zaman içinde yıpratmış ve geriletmiştir. Oysa sosyal devlet ilkesi Anayasa’nın değişmez ilkerlerinden biridir. Üstelik her anayasa kuralı gibi yasama,

yürütme ve yargı organları ile idari makamları ve kişileri bağlayıcı bir etkiye sahip. Bu iki olgu, çözülmesi güç bir ikilem yaratmaktadır. Şu anda Türkiye’de bu ikilemi çözebilecek en etkili güç olan yargı, -özellikle de Anayasa yargısı-, son anayasa değişiklikleriyle eski bağımsız ve etkili konumundan oldukça uzaklaştırılmış, yürütme organının etki alanına sokulmuştur. Ancak bundan önce de dünyada ve ülkede sosyal devlet ilkesinde yaşanan yabancılaştırma ve duyarsızlaşma, yargıyı etkilemiş durumdaydı. Anayasa Mahkemesi’nin eski kararlarında sosyal devlet, “güçsüzleri güçlüler karşısında koruyarak gerçek eşitliği, yani sosyal adaleti ve böylece toplumsal dengeyi sağlamakla yükümlü devlet” olarak tanımlanmışken,¹ 1990’lı yıllarda bu tanım vurgu değiştirmiştir. Artık sosyal devlet, “vatandaşın sosyal durumu ve refahı ile ilgilenen ve onlara asgari yaşam düzeyi sağlayan dev-



let” olarak tanımlanmaya başlanmıştır.² Bu değişim bir raslantı sayılamaz.

Aslında iktisadi ve sosyal yaşam ilişkilerindeki değişimin sosyal devlet ilkesine yansması önlenemez. Çünkü bu ilişkiler, sosyal devlete ilişkin normların da özü ve içeriğidir. Bu değişim belki sosyal devlet ilkesine yeni bir içerik kazandırabilir; ama ilkeyi etkisiz kılacak ya da başkalaştırarak içini boşaltacak bir gelişme, kesinlikle anayasaya aykırı olur. Bu nedenle sosyal devlet ilkesinde kendini gösteren değişime “duyarsızlaşma” demek daha doğru olur. Çünkü duyarsızlaşma, ilkenin normatif etkisinde ancak fiili bir azalmaya neden olabilir. Bu fiili azalmayı sosyal dinamiklerdeki hak bilincini canlı tutarak aşmaktan başka bir çıkar yol da mevcut değildir.”³

Sosyal devletteki duyarsızlaşmayı kolaylaştıran bir başka özellik, klasik haklarla sosyal haklar arasındaki yapısal farklılıktır. Sosyal hakların büyük bir bölümü, devlete belli ödevler yüklemekte ve bunlardan kişi olarak yararlanabilmemiz, ancak devletin olumlu bir edimi ile mümkün olabilmektedir. Örneğin bir yasa ya da yasa gücünde kararname çıkarılması ya da idari bir düzenlemenin yapılması, ilgili haktan yararlanmamızı sağlamak üzere hakkın konusu olan görevi yerine getirecek kurumun oluşturulması, ona gerekli mali kaynakların temin edilmesi ... gibi. Devletin bu ödevlerini gereği gibi yerine getirmemesi, sosyal devlet ilkesine duyarsızlaşma olarak yansır.

II. Sosyal Devlet Nasıl Gerçekleşir?

Bu bağlamda sosyal devlet ilkesi açısından önemli olan nokta, bu ilkeyi Anayasa’da somutlaştıran kuralların nasıl ve hangi yollardan gerçekleştirileceği sorunudur.

A. Devletin Anayasal Yükümlülüklerini Yerine Getirmesi:

Sosyal devletin gerçekleşmesinde ilk görev devlete düşmektedir. Ancak sosyal devlet ilkesinin gerçekleşmesini yalnızca devletten beklemenin yetersiz kalacağı bilinmelidir. Devletin bu alandaki yetersizliği ve sınırlılığı iki nedene dayanmaktadır:

1) Anayasanın 65. Maddesinin Sınırlayıcı İşlevi:

Anayasanın 65. maddesine göre: “Devlet, sosyal ve ekonomik alanlarda anayasa ile belirlenen görevlerini, bu görevlerin amaçlarına uygun öncelikleri gözeterek *mali kaynaklarının yeterliliği ölçüsünde yerine getirir.*” Görülüyor ki “mali kaynakların yeterliliği”, sosyal devlet ilkesinin devlet eliyle gerçekleştirilmesinde önemli ve bir ölçüde de doğal bir sınır oluşturmaktadır.

Anayasa’nın bu maddesi, 2001 Anayasa Değişikliği’nden önce, “*mali kaynakların yeterliliği*” ölçütü yanında “*ekonomik istikrarın korunmasını gözetme*” yükümlülüğünü de ayrı bir ölçüt olarak düzenlenmişti. 1961 Anayasası’nda yer almayan bu ölçüt, Anayasa’da öngörülen devlet ödevlerinin sürekli ertelenmesini sağlayan bir işlev yerine getirmiştir. 2001 Anayasa Değişikliği bu ibareyi kaldırmakla anayasal ödevlerin savsaklamasının önüne geçmek istemiştir. Böylece **maddenin sınırlayıcı işlevi** eski önemini kaybetmiş, **düzenleyici işlevi ön plana çıkmıştır.**

2) 65. Maddesinin Düzenleyici İşlevi

Bu işlev iki biçimde gerçekleşmektedir:

a) Birincisi **mali kaynakların kullanılış ve tahsis önceliği** ile ilgilidir. Bu öncelikler bazen Anayasa’da açıkça belirlenmiştir. Örneğin Anayasanın 61. maddesinde yer alan “*Sosyal güvenlik bakımından özel olarak korunması gerekenler*” ile ilgili harcamalar bu niteliktedir. Ama öncelikler, ödevlerin niteliğine göre yorum yoluyla da belirlenebilir. Anayasa Mahkemesi’nin “*beden ve ruh sağlığı içinde yaşama hakkı*” ile sosyal güvenlik hakkı arasında kurduğu bağlantı böyle bir önceliği dile getirmektedir.⁴ Bu tür önceliklere uymadan mali kaynaklarını başka alanlara özgüleyen bir siyasal iktidar, mali kaynaklarının yetersizliğinden söz edemez.

b) 2001 Anayasa Değişikliği bu açıdan da önemli bir reforma giderek, *devlete, sosyal ve ekonomik devlet ödevlerinin amaçlarına uygun önceliklerini gözetme yükümlülüğü* getirmiştir. Bu kural aynı zamanda olumlu bir davranış ölçüsüdür. Buna göre devlet, “*mali kaynağı yetersiz ve sınırlı*” olan bir kurumu, taşıyamayacağını bildiği ya da bilmesi gerektiği ek bir yükün altına sokmamalıdır. Aksi takdirde bu maddeyi ihlal etmiş olur.

Ancak bu düzenleyici işlevin, siyasal partilerin seçmene vaadettikleri programdan etkilenmesi önlenemez. Mali kaynakların tahsisindeki öncelikler, anayasada açıkça belirlenmediği sürece, bu önceliklerin de parti programlarındaki farklılıklardan etkileneceği kuşkusuzdur. Şu halde mali kaynakların tahsisinde sosyal önlemlere öncelik tanımak, ancak özgürlükçü, çoğulcu demokrasinin sağlıklı ve eksiksiz bir biçimde işleyebildiği, kamuoyu ve baskı gruplarının, sivil toplum örgütlerinin etkili olabildiği bir ortamda mümkündür. Bu özellik, **sosyal devletle demokratik devlet ilkeleri** arasındaki bağlantıyı da göstermektedir. İşte sendikaların devletten ve siyasal iktidardan bağımsız olmasının taşıdığı önem, tam da bu noktada kendini göstermektedir. Hak elde etmenin yolunu devlete ve siyasal iktidara yakınlıkta arayan sen-

dikalar, sosyal devletin gerçekleşmesinde önemli bir rol oynayamaz.

Öte yandan sosyal devletin gerçekleşmesinde devletin alacağı önlemlerin yetersizliği, bunların **asgari koşullar niteliği** taşımasından da kaynaklanır. Devlet bu asgari koşulların altına düşülmesini önler. Örneğin asgari ücretin belirlenmesini sağlar ya da işçinin günde ya da haftada en çok kaç saat çalıştırılabileceğini belirler.

B. Kendi Kendine Yardım İlkesinin Yaşama Geçirilmesi:

İşte bu asgari koşulları aşmak, ancak “kendi kendine yardım” ilkesini etkili bir biçimde yaşama geçirmekle mümkün olur. Şu halde sendikal örgütlerin devletten bağımsız etkinlikleri sosyal devletin gerçekleşmesinde asıl önemli rolü oynar. Bu etkinlikler sonucu asgari koşulların üstüne çıkılması mümkün olur. Toplu iş sözleşmesi ya da hizmet sözleşmesi ile asgari ücretin üstünde ücret belirlenebilmesi ya da yasal günlük çalışma saatlerinin azaltılabilmesi, sosyal devletin önemli bir unsuru olan sosyal koruma ilkesinin de öngördüğü bir zorunluluktur.

Sosyal devlet ilkesinin temel unsuru, toplumun iktisaden güçsüz olan kesimlerinin güçlü kesimlere karşı korunmasıdır. Bu **korumanın gerçekte ancak iktisaden güçsüz olanların güçlerini birleştirmesiyle sağlanabildiğini** sosyal mücadeleler tarihi göstermektedir. Batı toplumlarında sosyal dengenin, devlet etkinliğinden çok, sendikaların gelişmesi ve grev ve toplu sözleşme haklarının etkili bir biçimde kullanılmasıyla sağlandığı da tarihsel bir gerçektir. Bu nedenle devletten bağımsız nitelikte sendikal haklar (sendika hakkı, toplu iş sözleşmesi hakkı ve grev hakkı), sosyal devlet ilkesinin vazgeçilmez bir unsuru niteliği taşır.

III. Sosyal Haklardaki Yapısal Farklılıklar

Sosyal ve ekonomik haklar arasında yapıları bakımından klasik hak ve özgürlüklerden hiçbir farkları bulunmayan, kullanımları devletin olumlu bir edimine bağlı olmayan sosyal haklar da yer almıştır. Ve bunlar, yalnızca sendikal haklardan ibaret değildir. Anayasa'nın 49/1. maddesinde yer alan “**çalışma hakkı**”, 50. maddesinde yer alan “**yaşa, cinsiyete, güce uygun olmayan işte çalıştırma yasağı**” ve “**dinlenme hakkı**”, 42. maddesinde yer alan “**parasız ve zorunlu ilköğretim hakkı**” da aynı özelliği taşır.

Bu tür haklara, klasik hak yapısında olmalarına rağmen, sosyal devlet ilkesinin gerçekleşmesine doğrudan katkıda bulunmaları nedeniyle sosyal haklar arasında yer verilmektedir. Bunların kullanılabilmesi için devletin

olumlu bir edim yerine getirmesi zorunlu olmadığından, **Anayasa'nın yukarıda anılan 65. maddesinin bu haklarda uygulanmaması gerekir.**

Öte yandan bu tür haklar, aynı nedenle KHK'lerce de düzenlenememelidir. KHK'ler, ancak Anayasa'nın 65. maddesi kapsamında olan, başka bir deyişle devletin olumlu bir edimini gerektiren sosyal hakların düzenlenmesinde başvurulabilecek nitelikte bir araçtır.

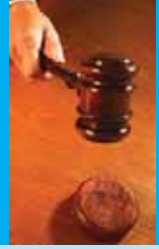
İşte emekçileri gözönünde tutan demokratik ve özgürlükçü bir anayasa taslağında bütün bu ilkeler, bütünlüğü bozulmadan somutlaştırılmalıdır.

IV. Anayasa'daki Yetersizlikler

1) 2001 Anayasa değişikliklerinde sendikal haklar ve diğer emekçi hakları bakımından da bazı gelişmeler sağlanmıştır. Bunlardan en önemlisi, daha önce yalnızca işçilere tanınmış olan sendika hakkının, tüm çalışanlara genişletilmiş olmasıdır. Ancak işçi niteliği taşımayan kamu görevlilerine 1995 Anayasa Değişikliği ile son derece dar bir kapsamda tanınmış olan “**toplu görüşme**” hakkının 2001'de aynen korunması, bu yeniliği gölgede bırakmıştır. Hemen belirtelim ki Anayasa'nın 53/3. maddesinde düzenlenmiş olan toplu görüşme hakkı, bir toplu iş sözleşmesi niteliği taşııyordu. Ama asıl önemli nokta, bu düzenlemenin kamu görevlilerine yasa düzeyinde toplu iş sözleşmesi ve grev haklarının tanınmasını da engelleyici hükümler içermesiydi.

“Anayasa reformu” olarak sunulan 2010 Anayasa değişikliği, 53. maddedeki engelleyici kuralı kaldırmakla birlikte, özünde ondan çok da farklı bir düzenleme getirmemiştir. Bu değişiklik, memurlar ile diğer kamu görevlilerinin **toplu sözleşme** yapma haklarını sözde tanıır görünürken, toplu sözleşme yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde, uyuşmazlığın Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'na kesin olarak çözülmesini, bu Kurulca verilecek kararın toplu sözleşme hükmünde olmasını öngörmektedir. Daha önceki düzenlemede son söz Bakanlar Kurulu'na aitti. Ancak bu Kurul'un yasama ve yürütmeden bağımsızlığını sağlayacak anayasal bir güvence öngörülmüş değildir. Hakem Kurulu'nun oluşumu, çalışma usul ve esasları yasa koyucunun takdirine bırakılmıştır.⁵ Öte yandan yasal düzenlemede elverişlilik ilkesi, sistemin temel normlarından biri olarak benimsenmezse, memurlara tanınan toplu sözleşme hakkı, Hakem Kurulu kararlarının kesin ve toplu sözleşme hükmünde olması dolayısıyla kazanılmış yasal hakların gerisine de düşebilir. Bu açıdan böyle bir olasılığı önleyecek bir yargı denetimi mutlaka gereklidir.

2010 Anayasa Değişikliğinde kamu hizmetinin niteliğine uygun ve bu hizmetin gerekleriyle sınırlı bir grev



hakkı bile memurlara ve kamu görevlilerine, çok görül-müştür. Oysa en azından, memurlara ve diğer kamu görevlilerine tanınan sendika hakkının kapsam ve sınırlarına ilişkin formül, toplu iş sözleşmesi ve grev hakları bakımından da aynen uygulanmalıydı.

Buna karşılık Anayasa'nın 54. maddede yer alan grev yasaklarının kaldırılması, olumlu bir gelişme sayılabilir. Ancak aynı yasaklar, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 25/3. maddesinde varlığını sürdürmektedir: "Siyasi amaçlı grev, genel grev ve dayanışma grevi kanun dışı grevdir. İşyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler hakkında kanun dışı grevin müeyyideleri uygulanır." Bunların anayasaya aykırı kurallar olarak yorumlanmasını beklemek aşırı bir iyimserlik olur.

"Aynı zamanda ve aynı iş kolunda birden fazla sendika-ya üye olunamaz" gibi anayasada yer alması gerekmeyen kaba bir tepki kuralının kaldırılması ise, reform değil, bir çeşit anayasa temizliği sayılmalıdır.

2) Emekçilerin hakları açısından gerçek bir reform yapılmak isteniyorsa, yukarda anılan eksikliklerin giderilmesi yanında, sosyal devlet ve sosyal haklar alanındaki duyarsızlaşmayı aşmak üzere gözlerin, uluslararası alanda gerçekleşen yeni gelişmelere çevrilmesi zorunludur. 10 Aralık 2008 tarihinde BM Genel Kurulu, sosyal, ekonomik ve kültürel haklarla ilgili seçimlik protokolü kabul ederek bireylere, "İktisadi, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme"nin ihlali halinde kendi devletine karşı kişisel başvuruda bulunma hakkı tanımıştır. Bu gelişme, sosyal devlet ve sosyal haklar alanında bir devrim niteliği taşımaktadır. Buna gözlerini kapamak, başlıbaşına bir geriye dönüş ifade eder.

Bu gelişmeler karşısında "iktisadi, sosyal ve kültürel hakların" gerçekleşmesini sağlayacak çözümlerin anayasada üretilmesi gerekir. Ancak yukarda değinilen protokolün amaçladığı korumanın iç hukukumuzda realize edilmesi, devlet ödevleri biçiminde formüle edilmiş bulunan sosyal hakların dava edilebilir nitelikte asgari koruma alanları olarak anayasalarda düzenlenmiş olmasına bağlıdır. İşte anayasamız bu yönden eksiktir ve çağının gerisindedir. TBB 2007 Anayasa Önerisi,⁶ Anayasamızın 65. Maddesinde öngörülen önceliklerin Anayasada somutlaştırılmasını sağlayan kurallara yer vermek suretiyle, uluslararası gelişmeleri adeta önceden karşılama başarısını göstermiştir. Aşağıda bunun bazı örneklerini sunuyorum:

- "Hiçbir çocuk, kişiliğinin tam gelişmesi için zorunlu olan temel hizmetlerden yoksun bırakılamaz. Bu hizmetlerin devlet ve aile tarafından nasıl karşılanacağı kanunla düzenlenir." (m. 55/ 3)

- "Devlet işsizlik nedeniyle veya zihinsel ve bedensel engelleri nedeniyle çalışma hakkından yararlanamayan yurttaşların asgari yaşam standardına kavuşmasını güvence almakla yükümlüdür." (m. 56/ 2)
- "Yurttaşlar temel sağlık hizmetlerinden yoksun bırakılamaz." (m. 65/4).
- "Hiç kimse yaşamını sürdürmeye yetecek ölçüde gıda ve temiz suya ulaşma hakkından yoksun bırakılamaz. ... " (m. 67)
- "Hiç kimse yaşamını sürdürmesi için gerekli barınacak bir yerden yoksun bırakılamaz. Bu hakkın gerçekleştirilmesi için yerel yönetimlerin üstleneceği yükümlülükler kanunla belirlenir." (m.66/ 2)

Devletin sosyal yükümlülüklerine ilişkin öncelikleri bu tür hükümlerle anayasada somutlaştırmak, sosyal devlet alanındaki duyarsızlaşmanın aşılmasını sağlayacak en etkili yoldur. Çünkü bu tür hükümlerin varlığı halinde, devletin, mali kaynakların yetersizliği bahanesi arkasına sığınması mümkün olamayacaktır.

Notlar

- 1 AYM 25 .5.1972, E. 1972/2, K.1972/ 28: D. 10406 – 414; AYM 17.10.72, E.72/ 16, K. 72/49: D.10/529 – 554, RG.01.03. 1973 – 14463; AYM 26.10.1988, E. 1988/19, K. 1988/33: RG: 11. 12. 1988 – 20016; aynı unsurların daha geniş bir tanım içinde yer aldığı bir başka karar için bkz. AYM 19.4.1988. E. 1987/16, K. 1988/8: RG: 23. 08. 1988 – 19908.
- 2 AYM 10. 12. 1991, E. 1991/23, K. 1991/47: RG: 13. 09. 1992 – 21344; AYM, 25.10.1994, E. 1994/73, K.1994/75: RG: 13. 11. 1995 – 22462; AYM 20.5.1992, E. 1991/61, K. 1992/34; RG: 29. 09. 1994 – 22066; AYM, 25.10.1994, E. 1994/73, K.1994/75: RG: 13. 11. 1995 – 22462
- 3 Fazıl Sağlam, "Sosyal Devlet İlkesi ve Duyarsızlaşma": Eksiksiz Demokrasi, TBB Yayını Ankara 2007, s.62 – 76. Aynı konuyu daha ayrıntılı olarak ve bilimsel makale formatı ile işleyen bir yazı için bkz. "Sosyal Devlet İlkesi ve Duyarsızlaşma": Devrim Ulucan'a Armağan, Legal Yayıncılık, İstanbul 2008, s.752 – 771
- 4 Bkz. AYM 16.10.1996, E. 1996/17, K. 1996/38: RG: 09. 08. 1997 – 23075: "Güçlüler karşısında güçsüzleri koruyacak olan devlet, gerçek eşitliği sağlayacak, toplumsal dengeyi koruyacak ve böylece devlet sosyal niteliğine ulaşacaktır. Sosyal devlet, yaşama hakkının korunması, herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesi ve bu amaca yönelik olarak sosyal güvenliğin sağlanmasıyla gerçekleşecektir. Buna göre yataklı tedavi kurumlarında sağlık yardımlarının altı ayla sınırlandırılması, "henüz tedavisi süren kişinin yaşama hakkını, hayatını beden ve ruh sağlığı içinde sürdürme hakkının özünü zedelediğinden ... Anayasa'nın 17. ve 56. maddelerine aykırıdır." Öte yandan "sosyal güvenlik hakkı" "yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma hakkı" ile bağlantılı olduğundan, sağlık yardımlarının yataklı tedavi kurumlarında altı ayı geçemeyeceğine ilişkin kural, Anayasa'nın 65. maddesi kapsamında değerlendirilemez."
- 5 Bkz. Ece Göztepe, "Türkiye'de Demokrasinin Kaderi: 2010 Yılı Anayasa Değişikliğinin Usul ve İçerik Açısından Genel Bir Değerlendirmesi": Birikim, Haziran 2010, A 6.
- 6 T.C. Anayasa Önerisi, 4. Baskı Ankara 2007.

Emeğin Anayasadaki Adı Sosyal Haklardır

■ Prof. Dr. Mesut GÜLMEZ / TODAİE Emekli Öğretim Üyesi

Emeğin, Anayasa(lar)daki adı sosyal haklardır.

İnsan hakları sözleşmelerindeki adı da sosyal haklardır, emeğin.

Sosyal haklar nedir, nelerdir? İşlevleri nedir? Sosyal adalete dayalı sosyal devlet için önemi nedir? Ne zaman Anayasalara ve uluslararası insan hakları belgelerine gir(ebil)miştir? Türkiye'deki gelişmeler, nasıl bir çizgi izlemiştir? Şimdi nasıl olmalıdır? Emek, yani sosyal haklar, Anayasa'da hangi yaklaşımla ve nasıl düzenlenmelidir? İnsan haklarından olduğuna göre, sosyal haklar sözleşmeleri ile Anayasa kuralları çatışırsa ne yapılmalı, uyumsuzluk nasıl ve hangisine göre çözümlenmelidir?

46

12 Haziran 2011 seçimlerinin (öncesinin ve / yada sonrasının) ana gündem maddelerinden biri olacağı / yapılacağı anlaşılan Anayasa tartışmalarında emeğin gündemi, tutumu ne olmalıdır?

Bu soruların her biri, ayrı ve kapsamlı inceleme ve yazı konusu olmayı hak ediyor kuşkusuz. Oldu, olması ve olacaktır da. Bu yazının sınırları içinde, kısaca da olsa, sıraladığım sorulardan kimilerine yanıt getirmeye çalışacağım. Ama üzerinde durmak istediğim asıl konu, emeğin, yani sosyal hakların Anayasaya hangi yaklaşımla girmesi ve hangi dille yazılması, daha doğrusu yazılırken hangi ilkelerin temel alınmasıdır.

Anayasanın Emek Açısından Önemi

Bilindiğine kuşku bulunmamakla birlikte, Anayasanın, yalnızca emek ve emekçiler değil tüm alanlar, kişiler ve örgütler için taşıdığı önem ve rol tartışmasıdır. Anayasa, iç hukukta, en üst düzeyde güvence belgesidir. Yazılı hukuk denince ve çoğu kez ihlaller söz konusu olduğunda, artık emekçilerin de aklına önce Anayasa geliyor. Anayasadaki hakların çiğnendiği, Anayasaya aykırı olduğu ileri sürülüyor, “sosyal adalet” istemiyle Anayasaya sığınılıyor.

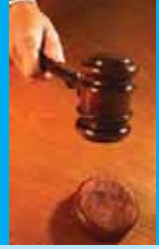
Anayasaların iç hukuk alanındaki önemi, İnsan Hakları Uluslararası Hukukunun özellikle son altmış yıl boyunca,¹ hem pozitif hukuk hem de içtihat hukuku

alanında gösterdiği olumlu gelişmelere karşın azalmadı. Bunun ülkemiz özelindeki en önemli nedenlerinden birinin, başta yargı olmak üzere uygulayıcıların, hatta kimi hukukçuların Anayasadaki düzenlemeyle “ulusalüstü” nitelik kazandırılmış insan hakları sözleşmelerini yeterince önemsemeyişleri, içeriği belirli somut normları bile “iç hukukta özel düzenleme yapılmadığı” gerekçeyle doğrudan uygulamaktan kaçınmaları, Anayasayı ve yasaları temel alma yaklaşımını sürdürmeleri olduğunu düşünüyorum.

Anayasanın önemi, yasaların ve kanun hükmünde kararname aykırı düzenlemelerine karşı hukuksal güvence belgesi olmasıyla sınırlı değildir. Belirli süre içinde doğrudan iptal davası açma hakkı tanınanlarla sınırlı tutulan “soyut norm denetimi” yolunun işletil(e)mediği durumlarda da, Anayasanın bağlayıcılığı ve üstünlüğü ilkesinin sürekliliğinin sağlanmasına olanak tanınmıştır. Emek ve örgütleri de, süre koşuluna bağlı olmaksızın “somut norm denetimi” yolunu işletebilirler, işletmelidirler. Mahkemelerde ileri sürecekleri Anayasaya aykırılık savının ciddi olduğu kanısına varılması durumunda, anayasal yargı denetiminin yapılmasını sağlayabilirler. Kanımca bu olanak, emeğin önemsemesi, her fırsatta kullanmayı düşünmesi ve kullanması gereken bir yoldur.

Anayasanın önemini, emeği de kapsamak üzere “kısmen” artıran bir yenilik, kimi kez “Anayasa şikâyeti” olarak anılan *bireysel başvuru hakkının* herkese tanınmış olmasıdır. 2010'da Anayasaya eklenen değişiklikle getirilen bu hak için “kısmen” diyorum, çünkü bireysel başvuru hakkı, anayasal güvenceye bağlanan haklar yönünden uygulama alanı daraltılarak tanındı. İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi'nin (İHAM) artması bir türlü önlenemeyen iş yükünün görece azaltılması –aslında İHAM'a başvurunun geciktirilmesi- için getirildiğinden, “kısmen” olması da kaçınılmazdı.

148. maddeye yapılan eklemenin öngördüğü düzenleme ve sınırlılıkları,² özetle şöyle açıklanabilir: Bireysel başvuru, “Anayasada güvence altına alınmış temel hak ve özgürlükler”in tümü için kullanılamaz. Yalnızca, “Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi kapsamındaki her-



hangi biri” için kullanılabilir. Bu, haklar yönünden bireysel başvuru yolunun sınırlandırılması anlamına gelir. “Hangi haklar” sorusunun soyut yanıtı, “İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi’nde (İHAS) güvenceye bağlanan haklar”dır. Bu da, ilkece sosyal hakların bireysel başvuru konusu yapılamaması demektir. Çünkü İHAS ve protokolleri, temelde kişi hakları ile siyasal hakları kapsar. Avrupa Konseyi’nin ayrı bir sözleşmede (1961’de Avrupa Sosyal Şartı ve 1996’da Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’nda) tanıyıp düzenlediği sosyal haklar, İHAS’ta bir elin parmakları kadar azdır. Strasbourg Mahkemesi’nin, insan haklarının bölünmezliği ilkesini uygulayarak yaptığı evrimci açılım, önemli olmakla birlikte sınırlıdır; tüm sosyal hakları kapsayan bir genişlik kazanması da beklenemez.

Bununla birlikte bireysel başvuru, iç hukuktaki başvuru / “kanun” yollarının tüketilmesi koşuluna bağlanan bu sınırlı çerçevesiyle de, emek ve emek örgütleri için sosyal haklar alanında anayasal denetimin işletilmesi açısından göz ardı edilmemesi gereken bir olanaktır. Bu yolun etkili kullanılmasının önkoşulu ise, Strasbourg Mahkemesi’nin bu konudaki içtihatlarının iyi bilinmesi ve düzenli olarak izlenmesidir. Ama aynı zamanda, İHAM’ın da yaptığı gibi, dava konusu soruna ilişkin olarak hem uluslararası insan hakları hukuku alanındaki ve hem de Avrupa ülkelerinde uygulamada tanık olunan gelişmeleri de bilmek ve izlemek gerekir.

Sanıyorum, İHAM’ın, sözleşmenin pozitif metninde yalnızca “sendika hakkı”nın tanımlanmış olmasına karşın, kamu görevlilerinin toplu iş sözleşmesi ve toplu eylem hakları konusunda verdiği “tarihsel” kararları anımsatmak yeterlidir.³ Anayasa Mahkemesi’nin, İHAM içtihatlarına aykırı bir karar vermesi söz konusu olamayacağından, bireysel başvurularda var olan içtihatlardan ve ayrıca uluslararası denetim organlarının yerleşik içtihatlarından esinlenerek benzer yönde yapılacak bilimsel açılımlar, hem bu olanaktan olumlu yönde yararlanılmasını, hem de çerçevesinin genişletilmesine katkıları getirilmesini sağlayabilir. Bu da, sosyal haklar alanındaki uzun süren zorlu ve çetin savaşımın ayrılmaz parçası olan “hukuksal” boyutudur. Hukuk savaşımı da, aynı zamanda pozitif hukuk ile içtihat hukuku alanlarında olmak üzere, sosyal hakların öznelerince doğrudan kullanılabilirliğini, yargı yerleri önünde ileri sürülebilirliğini ve dolayısıyla yargılanabilirliğini kanıtlamak için usanmaksızın sürdürülmedikçe kazanılamaz. Kamu görevlileri sendikalarının, kuruluşlarını izleyen yıllardan bu yana bu alanda gösterdiği, sürdürmelerini dilediğim çabaların altını çizmekte yarar görüyorum.

Evet, Hukuk Diliyle Emek, Sosyal Haklardır

Anayasadaki yeri yaşamsal önemde olan emeğin, hukuk diliyle Anayasa(lar)daki ve insan hakları uluslararası sözleşme ve belgelerindeki adının “sosyal haklar” olduğunu bir kez daha vurgulamak isterim.

Artık sosyal haklar, yani emek, Anayasanın yanı sıra uluslararası sözleşmelerle de güvenceye bağlandı. Yirminci yüzyılın ikinci onyılına girilirken, sosyal hakların bir yandan ulusal anayasalara, öte yandan da geleneksel insan haklarını önceleyip uluslararası sözleşmelere yazılma süreci başladı. Artık uluslararası güvence, kuruluşunun birinci yüzyılının son on yılına girip geri saymaya başlayan ILO’nun sözleşmeleri ve yerleşik içtihat nitelikli kararlarıyla da sınırlı değildir. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi ile Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, bu güvenceyi sağlayan pozitif belgelerin en önemlilerindendir.

Kuşkusuz, “sosyal adalet”i, evrensel ve sürekli bir barışın olmazsa olmaz koşulu olarak Anayasası’nın Başlangıcına yazarak, 1919’da kurumsal yaşamına başlayan ILO’nun, birikim ve deneyimi en eski ve en zengin uluslararası kuruluş olduğu, bu alandaki uluslararası pozitif ve içtihat hukuku için esin kaynağı oluşturduğu da unutulmamalıdır.

İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi’nin (İHAS) maddi içeriğinin sınırlılığına karşın, insan haklarının bölünmezliği ve karşılıklı bağımlılığı yaklaşımıyla sosyal hakların yargılanabilirliğinin örneklerini zamanla artıran İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi’nin –bazılarını andığım- kararları da unutulmamalıdır.

Kısacası, emek, yani sosyal haklar konusunda yapılacak anayasal düzenlemelerde, alt sınır olan ulusüstü konumdaki bu sözleşmeler ve denetim organlarının yerleşik kararları göz ardı edilemez.

Sosyal Haklar, Savaşımınla Kazanılan İnsan Haklarıdır

Sosyal haklarla ilgili, hiç unutulmaması, her zaman her koşulda her yerde yinelenmesi ve Anayasa tartışmalarında anımsanması gereken tarihsel, felsefi ve hukuksal ilke ve gerçeklerden kimilerini, tüketici olmaksızın, birer cümle ile özetleyip sıralamak isterim:

- Sosyal haklar, emekçilerin uzun, zorlu, çetin, bedelini ödedikleri savaşımınla yazılı hukuka (ulusal yasalara, Anayasalara ve uluslararası sözleşmelere) geçirilmiştir.
- Sosyal haklar, özünde “insan onuru” bulunan insan haklarıdır, insan haklarındandır.

- Sosyal haklar, hem öteki insan haklarıyla (örneğin kişi hakları ve siyasal haklarla), hem de kendi içinde, bölünmez ve karşılıklı bağımlı bir bütün oluşturur.
- Sosyal haklar, “sosyalist” değil etkin ve işlevsel “sosyal devlet”in, daha adaletli gelir bölüşümünün ve sosyal eşitliğin sağlanmasının olmazsa olmaz araçlarıdır.
- Sosyal hakların öznelere, kimi zaman hakların niteliğine göre değişmekle birlikte, yasalardaki adı ve biçimsel statüsü ne olursa olsun, temelde işçisi, memuru, sözleşmeli ve geçicisi ile tüm “bağımlı çalışanlar”ı aşan genişlik kazanmıştır. Emek gelirleriyle geçinen, “insana yakışır, onurlu bir yaşam sürdürmek” isteyen herkes, sosyal hakların öznesidir.
- Kendi içinde bölünmez bir bütün oluşturan sendikal hakların, çokkuşaklı insan hakları olarak sosyal hakların korunması ve geliştirilmesi, gelir bölüşümünün emek yararına düzeltilmesi yönünden ayrıksı bir önemi vardır.

Sosyal Hakların Kuşbakışı Anayasaya Girme Süreci

Türkiye’de, yazılı hukuk alanında, emeğin ve sosyal hakların Anayasa’ya girmesi sürecinde, 1961 Anayasası bir dönemeçtir. Hem benimsenen yaklaşım, hem de maddi içerik yönlerinden, ayrı bir yeri ve önemi vardır. Bu saptama, sosyal haklarda eksiklerinin olmadığı anlamına gelmiyor kuşkusuz. Ama, kabul edildiği dönemin koşulları ve sosyal hakların uluslararası insan hakları alanındaki gelişme düzeyi göz önüne alındığında, nesnel bir değerlendirmeye 1961 Anayasası’nın sosyal hakları “insan hakları” olarak gördüğü, bölünmezlik ilkesini açık bir dille vurguladığı, sosyal devletle doğrudan bağını kurduğu tartışmasızdır.

Bu yaklaşım ve içerikte bir Anayasa’ya katlanamama süreci, 1971 değişiklikleriyle başladı. “24 Ocak” ve “12 Eylül”ün işbirliğiyle, “anti-emek” ve “anti-sosyal” yaklaşım 1982’de anayasal doruğuna ulaştı...

1995, 2001, 2010 yıllarında sosyal ve sendikal haklar alanında yapılan kimi değişikliklerle yürürlükte olan 1982 Anayasası, emek için yeterli midir? Özellikle, Türkiye’nin onaylayarak “uluslararası” olmadan “ulusalüstü” olma konumuna yükselttiği insan hakları sözleşmelerinden sosyal hakları güvenceye bağlamış olanlara uygun mudur? Emek için, sosyal hakların asgari anayasal çerçevesi ne olmalıdır? Emek örgütlerinin, günlük söylem ve istemlerin ötesinde, önünü arkasını düşünerek ve sözcüklerini tartarak kaleme aldıkları ciddi önerileri var

midir? Varsa, kamuoyunda tartışmaya açmayı düşünüyorlar mı, düşünecekler mi? Yoksa, hazırlamayı düşünüyorlar mı? İktidar ve muhalefet partilerinin taslakları var mı? “Sipariş” edilen yeni taslaklar var mı, yoksa olacak mı? Bir mevsimden daha az sürenin kaldığı 2011 Hazi- ran seçimlerine, hangi önerilerle çıkacaklardır? Günde- mi, sanki hiç tartışması yapılmamışçasına aynı konulara yönlendirme taktikleri yine uygulanacak, emek ve sosyal hakları gündem dışına yada geri plana itme çabalarına tanık olunacak mı?

Birincil örgütleriyle emeğin ödev ve sorumluluğu, Anayasa tartışmalarında gündem saptırmasına izin ver- memek, sosyal hakları bütünsellik yaklaşımıyla Anayasa gündeminin ilk sırasına yerleştirmek olmalıdır. Bu da, salt basın açıklamaları yapma, yazılı demeçler verme, parti başkanları, başbakan ve bakanlar ile görüşüp onlara üyelerinden bile esirgedikleri dosyalar sunma vb. yol ve yöntemlerle sağlanamaz.

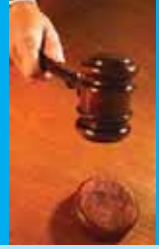
Saydamlık ve açıklık, tüm örgütler için vazgeçilmez temel ilke olmalıdır. Taslak aşamasında bile, içerde ha- zırlanan metinlerin tartışmaya açılmasından kaçınılma- malıdır. Dayanışma ve işbirliğinin, olabildiğince geniş bir çerçevede sağlanmasına özenle çaba gösterilmelidir.

Nasıl Bir Düzenleme Yapılmalıdır?

Türkiye, Anayasa alanında taslak, tasarı, öneri, rapor vb adlarla hazırlanıp kamuoyunun bilgisine ve tartışma- sına sunulmuş önemli bir birikim edinmiştir. Ancak bu metinlerin çoğunluğu, emek, yani sosyal haklar konu- sunda yeni liberal politikalarla uyumlu öneriler içerir.⁴ Sosyal hakları, daha adaletli gelir dağılımını sağlayacak araçlar olarak görmez. Sosyal adaletin, sosyal eşitliği so- mut biçimde ve eylemli olarak gerçekleştirmeyi ama- çlayan bir sosyal devletle bağını kurmaz. Sosyal hakları güvenceye alan ve denetim organlarının yerleşik karar- larıyla zenginleştirilen insan hakları sözleşmelerinden onaylayarak “ulusalüstü” konuma yükselttiklerimizi, as- gari çerçeve olarak görmez; hatta kimileri, yalnızca İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’ni anmakla yetinir.

Emek ve sosyal hakların Anayasada hangi yaklaşımla ve hangi içerikle yer alması gerektiği konusundaki görüş ve önerilerimi, sendikal haklar özelinde ve genel olarak, birçok kez açıkladım.⁵ Bunlardan, özellikle görüşlerimi yansıtan ve somut önerilerimi içeren ikisine dayanarak,⁶ emek ve sosyal haklar konusundaki anayasal düzenleme- lerde aşağıdaki noktaların temel alınmasını öneriyorum:

- Sosyal devlet, “**değiştirilemez ilkeler**” arasında yer almayı sürdürmelidir;



- Sosyal devlet ilkesi, 1961 ve 1982 Anayasalarında olduğu gibi “hukuk devleti” ile birlikte, onun kapsamı içinde olduğu izlenimi doğuran bir anlatımla yazılmamalı; madde “...ve sosyal bir hukuk devletidir” biçiminde noktalanmamalı, *ayrı bir ilke* olarak ifade edilmelidir;
- Genel gerekçede yada madde gerekçesinde, amaç, açıkça yazılması gereken “*sosyal adalet*” ve “*sosyal eşitliği*” sağlamak olduğu belirtilmelidir;
- Genel gerekçede yada madde gerekçesinde, sosyal devlet ile sosyal haklar arasında, gerçekleştirme araçları olarak varolan bağlantı açıkça belirtilmelidir;
- Genel gerekçede yada madde gerekçesinde, “sosyal haklar listesi”nin “asgari çerçevesi” yada “alt sınırı” olarak, bu alandaki görece en yeni belge olan ve Türkiye’nin %93’ünü onayladığı Gözen Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı temel alınmalıdır;
- “Devlet, sosyal ve ekonomik alanlarda Anayasa ile belirlenen görevlerini, bu görevlerin amaçlarına uygun öncelikleri gözeterek *malî kaynaklarının yeterliliği ölçüsünde* yerine getirir” diyen 65. maddenin başlığı ve içeriği değiştirilmelidir.
“Devletin iktisadî ve sosyal ödevlerinin sınırları” biçimindeki başlıkta yer alan “*sınırları*” teriminin yerine “*gerçekleştirilmesi*” terimi kullanılmalıdır.
“*Kaynakların yeterliliği ölçüsüne göndermede bulunulmaksızın*, sosyal ve ekonomik hakların gerçekleştirilmesi amacıyla “*sosyal adalet ilkesi uyarınca kullanılması*” öngörülmelidir.
Madde başlığı, “*Kaynakların sosyal adalete göre kullanılması*” olabilir.
Bu madde gerekçesinde, ekonomik ve mali kaynakların durumu ne olursa olsun, devletin olumlu edimde bulunma ve bunun, düzenli ve sürekli biçimde “*somut sonuçlar alma*” ve “*ilerlemeler gerçekleştirme*” yükümlülüğü anlamına geldiği belirtilmelidir;
- Sosyal devlet ve sosyal haklar için, gerek hukuksal çerçevesinin oluşturulması ve geliştirilmesinde, gerekse varolan haklardan uygulamada eylemli olarak yararlanılmasında ayrıksı bir önemi bulunan sendikal haklar, içerik ve özneler olarak uluslararası ve ulusalüstü *sendikal haklar* ortak hukukuna uygun bir düzenlemeyle güvenceye alınmalıdır.
Hak özneleri, özellikle küreselleşmenin olumsuz etkilediği yoksullar, işsizler, emekliler gibi dar anlamda “*çalışanlar*” kavramının kapsamında ol-

madığı düşünülen kişileri de kapsayacak biçimde genişletilerek, “*emeğe bağlı hakları kullanan kişiler*”in sendikal hakları da anayasal güvenceye bağlanmalıdır;

- Eğitim, sağlık, sosyal güvenlik gibi alanlarda özelleştirme yapılamayacağı belirtilmelidir.

Sonuç Olarak...

Anayasadaki adı sosyal haklar olan emek, örgütlü ve örgütsüz tüm kesimleriyle Anayasa konusunu salt iktidar ortaya attığı için ve attığı zaman düşünmemelidir. Yaklaşım ve içeriğinin nasıl olması gerektiğinin yanı sıra, yönetime ilişkin somut önerisini de kapsamak üzere, görüşlerini oluşturmali ve konunun gündeme alınmasını sağlamak için çaba harcamalıdır. Etkin, kararlı ve sürekli bir savaşımla desteklenmeyen, “yasak savmak”tan öteye geçmeyen biçimsel girişimlerin sonuçsuz kalması kaçınılmazdır.

Gelişmelerin edilgin bir izleyicisi konumunda kalan, görüş ve önerilerini somut olarak ortaya koy(a)mayan, kamuoyuna sun(a)mayan, gerektiğinde doğrudan eylemle destekleyerek etkin biçimde savun(a)mayan, kısacası siyasal süreci etkile(ye)meyen emek örgütlerine, saygın bir aktör gözüyle bakılmaması doğaldır.

Notlar

* Yazar, Türkiye Barolar Birliği’nin, “2001 Anayasa Önerisi”ni yenilemek için oluşturduğu kurulun 2002-2005 yılları arasında sürdürdüğü, ama ne yazık ki sonuçsuz kalan çalışmalarına katıldı. DISK’in öncülüğünü yaptığı, “Özgürlükçü – Eşitlikçi, Demokratik ve Sosyal Yeni Bir Anayasa İçin Temel İlkeler” başlıklı 2009 Anayasa Raporu’nu hazırlayan Bilim Kurulunun üyeleri arasında yer aldı.

1 İnsan Hakları Uluslararası Hukuku alanındaki bu gelişmelerin başlangıç tarihi, aslında “uluslararasılaşma” sayfasını sosyal haklarla açan ve kanımca bu yönüyle bir insan hakları kuruluşu olan Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (UÇÖ / ILO) kurulmasıyla eşzamanlıdır. UÇÖ’nün 1919’da kabul etmeye başladığı sözleşmeler, kanımca insan haklarının sosyal haklarla yazılı hukuka girmesinin ilk belgeleridir.

2 Bireysel başvuru konusunda 148. maddeye yapılan ekleme aynen şöyledir:

“Herkes, Anayasada güvence altına alınmış temel hak ve özgürlüklerinden, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi kapsamındaki herhangi birinin kamu gücü tarafından, ihlal edildiği iddiasıyla Anayasa Mahkemesine başvurabilir. Başvuruda bulunabilmek için olağan kanun yollarının tüketilmiş olması şarttır.

Bireysel başvuruda, kanun yolunda gözetilmesi gereken hususlarda inceleme yapılamaz.

Bireysel başvuruya ilişkin usul ve esaslar kanunla düzenlenir.”

3 Bu kararların, İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi’nin içtihatları arasında özel bir yeri vardır. Taşıdığı önem ve değerin, yalnızca kamu görevlilerinin sendikal haklarıyla sınırlı olduğu sanılmamalıdır. Sağladığı katkı, “işçiler” başta olmak üzere geniş anlamda tüm çalışanların / farklı istihdam biçimlerine bağlı olarak çalıştırılanların sendikal hakları yönünden de önemlidir.

Tümü, Türkiye'nin İHAS'ın sendika hakkını güvenceye alan 11. maddesini ihlal ettiğinin saptanmasıyla sonuçlanan ve Anayasa tartışma ve hazırlıklarında göz ardı edilmemesi gereken bu kararlar şunlar:

- Conseil de l'Europe (CE), Cour européenne des droits de l'homme (CEDH). Deuxième section, *Affaire Tüm Haber Sen et Çınar c. Turquie* (Requête No: 28602/95), Arrêt, Strasbourg, 21 février 2006.
- CE, CEDH. *Affaire Demir et Baykara c. Turquie* (Requete No 34503/97), Arrêt, 21 novembre 2006, Strasbourg.
- CE, CEDH. *Affaire Karaçay c. Turquie* (Requête No 6615/03), Arrêt, 27 mars 2007, Strasbourg.
- CE, CEDH. *Affaire Satılmış et autres c. Turquie* (Requête No 74611/01, 26876/02 et 27628/02), Arrêt, 17 juillet 2007, Strasbourg.
- CE, CEDH. *Affaire Demir et Baykara c. Turquie*, Requête No 34503/97, Arrêt, Grande Chambre, 12 novembre 2008.
- CE, CEDH. Deuxième Section, *Affaire Urcan et Autres C. Turquie* (Requêtes Nos 23018/04, 23034/04, 23042/04, 23071/04, 23073/04, 23081/04, 23086/04, 23091/04, 23094/04, 23444/04 et 23676/04), Arrêt, Strasbourg, 17 juillet 2008, Définitif, 17 octobre 2008.
- CE, CEDH. Troisième Section, *Affaire Enerji Yapı-Yol Sen c. Turquie*, (Requête No 68959/01), Arrêt, Strasbourg, 21 avril 2009.

4 Türkiye Barolar Birliği'nin "Türkiye Cumhuriyeti Anayasa Önerisi, Geliştirilmiş Gerekçeli Yeni Metin" başlıklı, Kasım 2007'de yayımlanmış Anayasa Önerisi'ni, ilkece bu değerlendirmem dışında tutuyorum.

5 Bu konudaki çalışmalarımı, kaynakçada belirttim.

Eklemek isterim ki bu yazı, öğreti ve yazındaki görüşler ile çeşitli taslak ve tasarıların ve Anayasa'nın emek ve sosyal haklar konusundaki düzenlemelerini inceleyip değerlendirme amacı taşımadığı için, kaynakçada görüşlerimi yansıtan makale ve yazılarımdan bazılarına yer vermekle yetindim (MG).

6 Bu iki kaynak şunlardır: *Özgürlükçü – Eşitlikçi, Demokratik ve Sosyal Yeni Bir Anayasa İçin Temel İlkeler* (Anayasa Raporu), DİSK, Yayın No: 57, Haziran 2009, Ankara, s. 43-54; *Anayasa Kurultayı*, Prof. Dr. Yılmaz Aliefendioğlu'na Armağan, Ankara Barosu, İnsan Hakları Merkezi Yayını, Ankara, 2010, s. 160-163.

Kaynakça: Anayasa ve Sosyal / Sendikal Haklar Konularındaki Makale ve Yazılarımdan Bazıları:

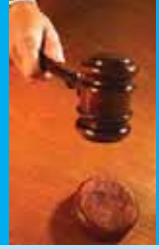
- "1961 Anayasası'nda Sendikal Hakların Oluşumu", *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 18, Sayı 3, Eylül 1985, s. 79-102.
- "Anayasa Tasarısında Çalışma İlişkileri", *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 19, Sayı 1, Mart 1986, s. 55-82.
- "Anayasa Değişikliği ve Memurların Sendikal Hakları", *Sendika*, Sayı 1, Ocak-Şubat 1996, s. 20-21.
- "Tasarı, Anayasa ve Sözleşmelere Aykırıdır", *Cumhuriyet*, 30 Mart 1998, s. 2.
- "Uyum Düzenlemelerinin Üvey Evladı: Sendikal Haklar", *Anayasa ve Uyum Yasaları*, Açık Oturum, 13-14 Aralık 2002, Türkiye Barolar Birliği Yayını, Ankara, s. 248-272.
- "Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar" (Tartışma bildirisi), *Uluslararası Anayasa Hukuku Kurultayı*, 9-13 Ocak 2001, Türkiye Barolar Birliği Yayını, Ankara, 2001, s. 140-148.
- "Anayasa Değişikliği Sonrasında, İnsan Hakları Sözleşmelerinin İç Hukuktaki Yeri ve Değeri", *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Sayı 54, Eylül / Ekim 2004, s. 147-161.
- "TÜRK-İŞ'in Sendikal Haklar Konusundaki Anayasa Değişikliği Üzerine Düşünceler", *Bir Gün*, 15 Aralık 2005, s. 12.
- "Anayasanın Zorunlu Çekirdekleri", *Radikal İki*, 4 Mart 2008, s. 4.
- "İnsan Hakları Olarak Sosyal Haklar ve Sosyal Haksızlıklar", *Uluslararası Sosyal Haklar Sempozyumu, Bildiriler, International Symposium On Social Rights, Proceedings*, 22-23 Ekim / October, 2009, Akdeniz Üniversitesi, Antalya, Belediye-İş Sendikası Yayını, Ankara, Ekim 2009, s. 3-17.
- "Sosyal Devlet", *Anayasa Kurultayı*, Prof. Dr. Yılmaz Aliefendioğlu'na Armağan, Ankara Barosu, İnsan Hakları Merkezi Yayını, Ankara, 2010, s. 160-163.
- "Memurun Yüksek Hakem Kurulu Anayasallaştı", *Cumhuriyet*, 30 Eylül 2010, s. 7.
- "Yasal Düzenleme Çalışmalarına Etkin ve Düzenli Katılım Sağlanmalı", *Cumhuriyet*, 7 Ekim 2010, s. 14.
- "Türkiye'de Sosyal Haklar: Sosyal Şart Açısından Anayasa'da Sosyal Devlet ve Sosyal Haklardaki Uyumsuzluklar", *Anayasal Sosyal Haklar ve Avrupa Sosyal Şartı*, Marmara Üniversitesi, Uluslararası Kolokyum, İstanbul, 14-15 Ekim 2009, Legal Yayınevi, İstanbul, 2011 (Baskıda).

Yeni Anayasa: Anlamı ve Yapım Tarzı Üzerine...

■ Prof. Dr. İbrahim Ö. KABOĞLU / Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Anayasa Hukuku Anabilim Dalı Başkanı

1982 Anayasası, 1987-2010 döneminde sürekli denenebilecek sıklıkta geçirdiği değişiklikler sonucu, ilk şekliinden hayli uzaklaştı. Fakat özü ve sistematigi, değişmedi. Bu nedenle, yenilenmesi, 1990'lı yılların başından beri gündemde. Ne var ki, çoğu kez, yenileme ile değiştirme kavramları birbirine karıştırılıyor. Yürürlük-

teki Anayasa'yı "yenilemek" ve yürürlükteki Anayasa'da "yeni" bir değişiklik yapmak, farklı hukuki ve siyasal kavramlardır. Bu nedenle, bu yazıda öncelikle, "yenilenmenin anlamı" üzerinde durulacak. Sonra, tartışma ek-senleri üzerinde gözlemlerde bulunulacak. Nihayet, yenileme yöntemi ele alınacak.



- 1 -

YENİLİĞİN ANLAMI

Bir anayasanın, yürürlükteki Anayasa'ya göre yeni olması, yeni kuralları, yeni kurumları, yeni fren ve denge mekanizmaları içermesi anlamına gelir. "Yeni" olan üzerinde uzlaşma sağlanması ölçüsünde yeni anayasaya doğru yol alınmış olur. Burada, bazı genel ve ön gözlemlere işaret etmekle yetinilecek.

1- Hangi Yeni Kurallar?

Anayasal kurallar (normlar) bakımından yenilikler zinciri, düzenleme konuları ve kapsam olarak üç ayrı düzleme göre belirlenmelidir: İnsan, devlet ve ülke.

İnsan ve yurttaş olarak kişiler bakımından, (özgürlük+hak+eşitlik) üçlüsü eksen oluşturmalıdır. Buna karşılık devlet organları, (görev+yetki+sorumluluk) üçlüsünde yapılandırılmalıdır. Öte yandan anayasa, üzerinde uygulandığı (yeryüzü parçası olarak) ülkenin özellikleri göz önüne alınarak tasarlanmalıdır. Bu üçüncü alan, devlet ve insan topluluğuna karşı çevre / doğayı koruyucu önlemlerin anayasal düzeyde öngörülmesi gereğini beraberinde getirmektedir.

İnsan haysiyeti temel alınarak yapılacak düzenlemelerde, hak ve özgürlükleri bir bütün olarak tanımak ve anayasalaştırmak kadar, yeni güvence ilkelerini, hak ve özgürlükleri koruyucu-ilerletici mekanizma ve kurumları öngörmek de gerekir. Zira, hak ve özgürlükler, gerek genişleyen yelpazesi, gerekse onları tehdit edici öğelerin artması sonucu, ne sadece klasik kurallarla, ne de yalnızca var olan kurumlarla korunabilir. İnsan hakları çizelgesinin oluşturulmasında, günümüzde hak ve özgürlüklerin evrimci özelliği göz önüne alınmakta ve bu da kişi özgürlükleri ve siyasal haklar; iktisadi, sosyal ve kültürel haklar; çevre, barış ve gelişme hakları şeklinde somutlaşmaktadır.

Sosyal haklar ve özellikle emekçilerin hakları, giderek yeniden önem kazanıyor. Bunları, bireysel ve kolektif yönleriyle bir bütün olarak anayasal güvenceye kavuşturulma gereği vurgulanmalıdır. İş güvencesinden yoksulluk, insan onurunu zedeler; yoksulluk ise, başlı başına İnsan hakları ihlali oluşturur.

Anayasaya konacak yeni kurallar, devlet organları bütününe olduğu kadar, ayrı ayrı her birinin görev-yetkileriyle ilgili olmalıdır. Örneğin, yasama meclisi üyelerinin statüsü ile "yasama dokunulmazlığı", yeni anayasal normlarla düzenlenmelidir.

2- Hangi Yeni Kurumlar?

Devlet organlarının erkler (iktidarlar) ayrılığı ışığında yeniden ve dengeli bir şekilde yapılandırılması; sadece mevcutlara ilişkin kuralların gözden geçirilmesini değil, yeni birimlerin kurulmasını da gerekli kılar.

Mesela, yasama organına ilişkin yeni kurallar koyulurken, yapısal olarak da, TBMM'yi mevcut haliyle mi muhafaza etmeli, yoksa Senato kurularak çift meclisli bir yapıya mı geçilmeli? Bu yöndeki sorgulama, yenilik arayışını ifade eder. Benzer şekilde, yargı erki açısından; sadece bağımsızlık ve tarafsızlık ilkelerine ilişkin düzenlemeyle mi yetinilmeli? Yoksa, yeni Anayasada, "adil yargılanma hakkı" ereğinde yargı organlarında yeniden yapılanmaya gidilmesi de gerekir mi? Üç erkin yanı sıra, çağımızın 4. erki olarak da adlandırılan uzman-özerk denetim birimleri (bağımsız idarî otoriteler), hangi ilkeler ve hangi kurumsal yapılarla anayasal statüye kavuşturulacak? Bütün bu sorulara yanıt aranması ölçüsünde ancak hazırlanacak metin, yeni olarak nitelenebilir.

Öte yandan; merkezî yapılanma karşısında, alan toplulukları (collectivités territoriales) olarak da adlandırılan ve bölgesel ölçekteki yapılanmaları da kapsamına alan yerel yönetimler, hangi anayasal statüde düzenlenecek? Yurttaşların yerel karar alma sürecinde rolü ne olacak? Devletin doğrudan eylem ve işlemleriyle veya özel güçlerin faaliyetleriyle doğa/çevre üzerinde tahribata yol açmasını engellemek amacıyla anayasal düzlemde yeni kurallar, kurumlar ve başvuru yolları neler olacak? Yine Birleşmiş Milletler(BM) ve Avrupa Konseyi(AK) belgeleri ve ilkeleri ışığında insan haklarını korumak ve ilerletmek amacıyla ulusal ölçekte hangi özerk ve uzman anayasal kurumlar öngörülmelidir? Bu ve benzeri sorulara yanıt aranmalıdır.

3- Hangi Denge Mekanizmaları?

Anayasal denge mekanizmaları, yeni kurallar ve kurumlar ekseninde tasarlanacak 21. yüzyıl için "yeni bir devlet anlayışı"nı yansıtmaya yönelik olmalıdır. Bunlar, kısaca şu şekilde sıralanabilir:

- Devlet (siyasal ve idarî örgütlenme) ve yurttaş (toplumsal mekân) birbirine yaklaştırıcı ve her iki kesimin ilişkilerini, yöneten-yönetilen ayrımını törpüleyecek -ve iktidarı, hem paylaştırıcı, hem de hizmete yönlendirici- bir bağlama dönüştürecek düzenlemeler yapılması;
- Devlet organlarını, görev alanları bağlamında birbirini dengeleyici ve uyumlu işleyişini sağlamaya yönelik düzenlemelere yer verilmesi;

- Anayasa ile uluslararası örgütlere geçirilecek yetkilerin yanı sıra, yerel yönetimlere tanınacak yetkiler bakımından, yetki paylaşımında denge ve denetleme mekanizmalarının öngörülmesi;
- Bu konularda Anayasa Mahkemesi'nin, "hakemlik" yapabilecek bir statü ile yeniden yapılandırılması.
- Devlet organlarının yetki ve görevleri ile yurttaşların hak ve özgürlükleri arasındaki ilişkilerde; devletin varlık nedeninin, bunları korumak olduğu anlayışıyla özerk ve uzman insan hakları birimlerinin kurulması.

-II-

YENİ ANAYASAYI TARTIŞMA EKSENLERİ NELER OLMALIDIR?

Anayasal kurallar, kurumlar ve fren/denge mekanizmaları, yeni anayasa bakımından hangi eksenler üzerinde tartışılmalı? Bu eksenlerin belirlenmesi, Türkiye toplumunun özelliği bakımından oydaşma (konsensüs) güçlüğü olan alanların saptanmasını gerekli kılmaktadır. Bunlara, kırılma alanlar da denebilir. Bu tartışmalar, anayasal mekan boyutuyla da algılanmak suretiyle hem kolaylaştırılmalı, hem de zenginleştirilmelidir.

1- Kırılma Alanlar Öncelikli

Toplumsal uzlaşma belgesi olarak tanımlanan anayasa, yürürlükte olacağı toplumun özelliklerinin irdelenmesini de gerekli kılmaktadır. Zira, toplumsal pakt olarak nitelenmesi, toplumun temel sorunları üzerine uzlaşma sağlanması ölçüsünde mümkündür. Türkiye'de ise, "Yurttaşlık, laiklik ve yönetimde merkez-çevre ilişkisi", oydaşma zorluğu bulunan konuların başında yer alır. Yurttaşlık, kimlik ekseninde ortaya çıkan başlıca kırılma halkasıdır. Laiklik, anayasanın dünyevi özelliği üzerine yapılan tartışmaya ilişkindir. Katı merkezîyetçi devlet yapısı ise, merkez – çevre ilişkisi sorununa işaret eder. Üzerinde oydaşma sağlanamayan kırılma halkaları, anayasal uzlaşma formüllerini zorlaştıran alanlardır. Bu nedenle, değinilen kırılma hatları yeni anayasa için ön çalışmaların sorunsalını oluşturmaktadır.

Bunlara, daha genel olarak devlet/toplum ilişkileri veya yöneten/yönetilen ilişkileri eklenmelidir. Çünkü, ülkemizde devlet görevlileri, sanki kendilerinin varlık nedeni, toplum veya topluma hizmet değilmiş; tam tersine, toplum kendileri için varmış zihniyetine sahipler. Bu geleneksel anlayış tarzı, özellikle 1982 Anayasası ile pekiştirilmiş bulunuyor. Örneğin, yasama dokunulmazlığına ilişkin anayasal düzenlemenin ne denli kötüye kullanıma açık olduğunu ayrıca tartışmaya bile gerek yok...

2- Anayasa, Mekân Boyutuyla da Algılanmalı

Bu yaklaşım, anayasayı algılama tarzı ile ilgilidir. Konuya üç açıdan bakılabilir.

- Bir kez, biz içeride, yani ülkemizde kendi anayasamızı nasıl algılıyoruz?
- Anayasal açıdan komşu ve başka devletlere göre kendi anayasal konumumuz hakkında ne düşünüyoruz veya nasıl algılıyoruz? Mesela Yunanistan, Azerbaycan ve Hindistan Anayasaları...
- Tam tersine dışarıdan Türkiye'ye bakıldığında yansıyan görünüm nedir? Bu bakımdan, biri olumlu, diğeri olumsuz ikili görünüme işaret edilebilir: Bir yandan, Türkiye'yi özgün kılan bir özellik: laiklik; öte yandan, askerlerin dayatmasıyla kabul edilen ve otoriter eğilimi yansıtan 1982 Anayasası.

İşte, anayasal yenilenme sürecinde, içten dışa doğru, dışarıdan ise içeriye doğru algılama tarzları göz önüne alınırsa, çatışmacı bakış açıları göreceli kılınabilir. Böylelikle, yeni anayasaya yönelik arayışların daha gerçekçi bir zemine oturtulması mümkün olabilir.

Bunun bir başka açıdan önemi de, son aylarda gündeme gelen, Türkiye'nin, Müslüman Arap Devletler için model oluşturup oluşturmadığı açısından kendini göstermektedir. Bu bakımdan ve başka ülkeler açısından, 1982 Anayasası, askeri dönemin ürünü olarak algılanmaya devam etmektedir. Demokratik bir anayasa, bu algının silinmesine katkıda bulunabilir.

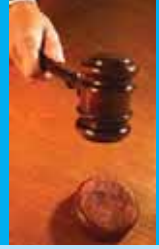
-III-

OLAĞAN DÖNEMDE YENİLEME YÖNTEMİ NE OLMALIDIR?

1- Anayasalar Ne Zaman Yapılır veya Yenilenir?

Anayasalar, yeni bir devletin kuruluşu ile eş zamanlı olarak ortaya çıkar, ABD'de olduğu gibi. Veya yeni devletin kuruluş çerçevesini oluşturur, 1921 Teşkilât-ı Esasiye Kanunu örneğinde görüldüğü üzere. Çoğu zaman ise, kırılma/kopma dönemleri ardından ya da siyasal rejimde köklü bir değişiklik söz konusu olduğu zaman yapılır. Bu nedenlerle, olağan dönemlerde anayasanın yenilenmesi ayrı bir durum oluşturur.

Günümüz Avrupa devletlerinin çoğunda yürürlükte olan anayasalar, kırılma/kopma dönemlerinin ürünüdür: Avusturya, İtalya ve Almanya'da olduğu gibi rejimin savaş sonrasında yeniden inşası sırasında; Yunanistan, Portekiz ve İspanya'da olduğu gibi, askeri ve sivil diktatörlük veya otoriter rejimlerden çıkışın ardından; Bulga-



ristan, Polonya veya Romanya'da olduğu gibi köklü bir rejim değişikliğini izleyen dönemde ya da Makedonya ve Slovenya'da olduğu gibi anayasalar, hem köklü rejim değişikliği ardından, hem de yeni devletlerin kuruluşuyla eş zamanlı olarak ortaya çıkar.

Değinilen ve benzeri süreçlerin dışında yer alan ve siyasal yönden rejimleri istikrarlı olan devletler, şu iki özgül durumu yansıtır: anayasalarını olağan dönemde yeniler, ama bunu da çok istisnai olarak yapar; çünkü olağan ortamda anayasaların hazırlık süreci hem uzun zaman alır; gerçi, kalıcılığı da uzun vadeli olur. Son on yılda hazırlanan İsviçre ve Finlandiya anayasaları, bunun en yeni örnekleridir.

Öte yandan, anayasalarını yenilemeyen devletler de, zaman içerisinde anayasalarını sürekli gözden geçirirler. Anayasal süreklilikte değişme (mutasyon) yoluyla evrim, toplumsal değişim ve ihtiyaçlardan kaynaklandığı gibi, ilgili devletlerin uluslararası taahhütlerinden de ileri gelebilir. Bu çerçevede, Avusturya, Almanya, Fransa, İspanya, Portekiz ve Yunanistan'da anayasal değişim etmenleri üç başlıkta sıralanabilir. Toplumsal gereksinimler, Avrupa Konseyi gerekleri, AB yapılanması. Ekleme gerekir ki, ulusal anayasalarda en somut değişiklikler, AB'nin siyasal evriminin gereği olarak yapılanlardır.

2- Türkiye Bu Değinilen Gelişmelerin Neresinde?

Hemen belirtelim ki, 1921 Teşkilât-ı Esasiye Kanunu (TEK), devlet için kurucu bir anayasadır. Dolayısıyla, 1920 Meclisi'nin aslı kurucu iktidar özelliği temeldir. Çünkü, Cumhuriyet anayasaları bu temel üzerinde inşa edilmiştir. 1924 Teşkilat-ı Esasiye Kanunu, ikinci Meclis tarafından hazırlanan ve Cumhuriyet'in, yani devletin ilk anayasası olduğu halde, 1961 ve 1982 Anayasaları, kopma/kırılma dönemi anayasalarıdır. Yapım nedenlerinde benzerlik bulunsa da, 1961 ve 1982 Anayasaları arasında hazırlanış süreci ve içerik olarak ciddi farklar vardır.

1982 Anayasası, önceki Anayasalardan olduğu kadar çağdaşı olan metinlerden de farklı özellikler göstermektedir:

Öncelikle işaret edilmesi gereken, 1982 Anayasası ile kopma / kırılma dönemlerinde hazırlanan anayasalar arasındaki farktır. Şöyle ki; adı geçen anayasalar kopuşun yol açtığı ortam ve koşullara tepkinin veya önceki dönemle hesaplaşmanın yanı sıra, söz konusu dönemi aşmak amacıyla demokratik güçlerin yeni dönem için uzlaşma iradesini de yansıtır. 1975 Yunanistan, 1976 Portekiz ve 1978 İspanya anayasaları, böyle bir sürecin

ürünüdür. Buna karşılık 1982 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, ara dönemde ve ülke yönetimine hâkim olan askeri iktidarın denetim ve gözetiminde hazırlandı; son sözü onlar söyledi. Bu açıdan, askeri yönetimin sivil yönetim üzerinde anayasa yoluyla vesayeti söz konusudur.

3- Yeni Anayasa İçin Hangi Yöntem Uygulanmalı?

Türkiye, Anayasası'nı olağan dönemde yenileyeceğine göre, demokratik yöntem dışında bir yapım şekli düşünülemez. Ülkemiz açısından; anayasa yapım süreci, geçmişten alınan miras ve günümüze ilişkin sorunlar ışığında, geleceğe yönelik çözüm önerilerinin birlikte düşünülmesini gerekli kılar. Bu nedenle yeni anayasa çalışmalarında 1921, 1924, 1961 ve 1982 anayasaları ortak miras olarak göz önüne alınmalıdır. Ne var ki, yeni anayasa Türkiye'nin geleceğine ilişkin bir belge olacağı için anayasal mirasın ortak paydaları kadar çağdaş anayasacılığın verileri de hesaba katılmalıdır. Gerçekten günümüzde insan hakları, demokrasi ve hukuk devleti insanlığın ortak anayasal mirasını oluşturmaktadır. Bu bakımdan, yeni anayasa çalışmasında ulusal mirasla insanlığın ortak anayasal mirası arasında sentez yapılabilirdiği ölçüde anayasanın, 1924 Teşkilatı Esasiye Kanunu deyişiyle "Türkiye halkının "otobiyografisi (özgeçmişi) olma özelliğinden söz etmek mümkün olabilecektir.

Bu belirtilenler ışığında şu soruya yanıt aranmalıdır: yeni Anayasa, hangi organ veya kurum tarafından yapılmalıdır? 1982 Anayasasında, Anayasa'yı değiştirme usulü, madde 175 ile belirlenmiştir. Bu yetkinin kullanılmasında, yasalar için geçerli usul kurallarından farklı olmakla birlikte, asıl yetkili organ TBMM'dir. Yasama organı, ana ve belirleyici olduğu halde, Cumhurbaşkanı da kayda değer yetkilere sahiptir. Duruma göre, son sözü halk söylemektedir. Anayasa değişikliği, bu şekilde ve ancak, nitelikli çoğunluk sayıları ve farklı organ ve iradelerin bir araya gelmesiyle gerçekleştirilebilir. Buna karşılık, 1982 Anayasası, tümünden yenileme olasılığını dışlamış bulunmaktadır. İşte bu nedenle, TBMM, 175. maddeye bir fıkra eklemek suretiyle, Anayasayı tümünden yenileme yolunu açmalıdır.

Bununla TBMM, yeni Anayasa'yı hazırlama usulünü belirlemelidir. Bunu yaparken, TBMM kendini dışlamak-sızın, yeni metni hazırlayacak organın oluşum tarzını öngörmelidir. Bu bir "Anayasa Meclisi" (veya Kurultayı) olabilir. Bu Meclis, elden geldikçe demokratik bir tarz ile oluşturulmalıdır. Anayasa Meclisi tarafından, -toplumun konuya ilgi duyan kesimlerinin ve özellikle örgütlü emekçilerin katılım ve katkısıyla- saydam bir süreçte hazırlanacak anayasa metni, TBMM'ce teyit edildikten ve

oylandıktan sonra, halkın onayına sunulmalıdır. Halkın reddi olasılığı karşısında, izlenecek yol ve yöntem de önceden belirlenmelidir...

Kuşkusuz bu uzun soluklu bir süreçtir; ama unutmamak gerekir ki, Anayasalar, günümüzün değil, geleceğin metinleridir. O nedenle, konuya siyasal partiler ötesi bir bakış açısıyla yaklaşmak suretiyle, bütün toplumu ve gelecek kuşakları kucaklayacak bir uzlaşma belgesi hedefini hiçbir zaman kaybetmemek gerekir.

Bu öneriler, bizi şöyle bir yanılgıya düşürmemeli: Anayasa bir hedeftir, ama bütün sorunları çözmeye el-

verişli bir sihirli formül değildir. Aslında bugün yürürlükte olan Anayasa hükümleri, “İnsan haklarına dayanan laik ve demokratik bir sosyal hukuk devleti” hedefinde uygulanabildiği ölçüde yeni anayasa beklentisi bir anlam ifade eder. Ne var ki, başta İş Kanunu ve Sendikalar Kanunu olmak üzere, yürürlükteki birçok yasa Anayasa’ya aykırı olduğu gibi, hak ve özgürlüklere ilişkin uygulamalarda da, anayasal güvenceler sürekli ihlal edilmektedir. Yürürlükteki Anayasa’yı siyasal hedeflere ulaşmak için araç olarak kullanma alışkanlığı devam ettiği sürece, yeni anayasa beklentisi, “toplumsal yanılısma” olmanın ötesine geçemez.

Anayasa Değişikliklerinin Sendikaların Geleceği Açısından Değerlendirilmesi ve Alınması Gereken Önlemler

■ Prof. Dr. Fevzi DEMİR / Yaşar Üniversitesi Hukuk Fakültesi

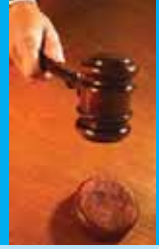
54

GİRİŞ:

Öncelikle belirtelim ki, sendikacılık hareketinin bugüne kadar bize gösterdiği gerçek, sadece sendikal mevzuat düzenlemelerinin sendikal hareketi kurtarmaya yetmediğidir. Sendikal hareket ekonomik, sosyal ve demokratik gelişmenin temel unsurlarından biri olarak algılanmadığı sürece, alınacak hukuki tedbirler ne olursa olsun, hareketin istenen noktaya gelmesi pek mümkün görülmemektedir. Kanımızca bunun tek nedeni, hala güçlü bir işveren sendikacılığı ile güçlü bir işçi sendikacılığının ülkemizde yaratacağı ekonomik, sosyal ve özellikle siyasi sinerjiye tarafların inanmamış olmalarıdır. Hala tarafların güçlü bir demokrasinin varlığının, güçlü sivil toplum örgütlerinin varlığına bağlı olduğuna inanmamış olmalarıdır. Öyle ki, şayet bugün “demokratik toplum” denildiğinde akla “örgütlü toplum” gelmiyorsa, bu örgütlerin içinde işçi ve işveren sendikaları izlenen ekonomik ve sosyal politikaları yeterli ölçüde etkilemiyor, demokrasinin de “siyaseten” iyi işledığını söylemek mümkün olamayacak demektir. Unutulmamalıdır ki, güçlü bir işçi sendikacılığı ile güçlü bir işveren sendikacılığı sadece “iş barışının” ve giderek “sosyal barışın” değil, aynı zamanda “siyasi barışın ve istikrarın”, bir başka deyişle “demokrasinin” de en büyük güvencesidir.

Bu nedenle, demokrasiyi güçlendirmek istiyorsak, başta Sendikalar olmak üzere Sivil Toplum Kuruluşlarının güçlendirilmesi gerekmektedir. Batı ülkelerinde “demokratik toplum” denildiği zaman, her şeyden önce çıkarlarını her alanda dayanışma ve beraberlik içinde koruyan ve geliştiren “örgütlü toplumun” akla gelmesi bundandır. Batılı insanların bu “örgüt bilincinde” olmaları, her birinin ortalama en az 5 örgüte üye olmaları, bu örgütleri aracılığı ile ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasi çıkarlarını koruma ve geliştirme gayreti içinde olmaları, ülkelerinin kalkınmasında en önemli rolü oynayan faktörlerden biridir. Örgütleri aracılığı ile “yönetime katılmak”, örgütleri aracılığı ile “ekonomik büyümeden pay almak”, örgütleri aracılığı ile “sosyal hayatın bir parçası”, yani “sosyal insan” olmak, örgütleri aracılığı ile “kültürel hayata” daha kolay katılmak, velhasıl örgütleri aracılığı ile bizim Anayasamızda da yer alan “maddi ve manevi varlıklarını korumak ve geliştirmek” (md.5), böylece ülke kalkınmasına katkıda bulunmak...

Bu satırların yazarı 1970-1975 arası doktora yapmak üzere Fransa’ya gittiğinde, Türkiye’de sendikalar ve üniversiteler “anarşi yuvası” olarak nitelendiriliyordu. Nitekim 12 Eylül 1980 darbesini müteakip iki önemli kanundan biri Sendikalar Kanunu diğeri YÖK kanunu oldu. Halbuki, Fransa’da doktora çalışmaları sırasında



okuduğumuz kitaplar, sendikalardan “kalkınmanın motoru” olarak bahsediyordu. Henüz 22 yaşında genç bir doktora öğrencisi için “anarşi yuvasının” nasıl oluyor da “kalkınmanın motoru” olduğunu anlayabilmesinin hiç de kolay olmadığını okuyucularımın takdirine bırakıyorum. Tabii, yıllar süren kanlı mücadeleler sonucu elde edilen hak ve özgürlüklerle kurulan demokratik rejimde, memuru, işçisi, çiftçisi esnafı ile her kesimden örgütlü sendikaların ne derece olumlu rol oynadığı, ekonomik büyümede her kesim için adil gelir paylaşımını sağladığı, toplumsal sınıflar arası dengeyi kurarak sosyal barışa ve istikrara önemli katkılarda bulunduğu anlaşıldıktan sonra, sendikaların “kalkınmanın motoru” olmadığını kim inkar edebilirdi ki...

Bizde de bu olgunluğa erişmek, başta sendikalar olmak üzere STK'ların önemini kavramak, onlara toplumda layık oldukları yeri ve önemi vermek, “sendika” denildiği zaman tüyleri diken diken olan işverenlerimizi ikna etmek çok mu zor acaba? Bilemiyorum. Bir hukukçu olarak bu konuda ne yapılması gerektiğini uzmanlarına bırakıyorum. Biz, önce son yapılan Anayasa değişikliklerinin bir değerlendirmesini, bilahare Anayasa ve yasalarda sendikal örgütlenmenin güçlenmesi için alınması gereken önlemlere değineceğiz.

A) ANAYASADAN KALDIRILAN VE DEĞİŞTİRİLEN HÜKÜMLER

1- Birden Çok Sendikaya Üyelik Yasağının Anayasadan Kaldırılması

Anayasanın kaldırılan 51. maddesinin 4. fıkrasında yer alan bu hüküm şöyledir: “*Aynı zamanda ve aynı iş kolunda birden fazla sendikaya üye olunamaz*”. Aynı hüküm 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 22/1. maddesinin birinci cümlesinde de aynen tekrar edilmiştir. Bu nedenle, işbu yasağın uygulamadan kalkması için, Sendikalar kanunundan da çıkarılması gerekmektedir. Aksi halde kanundan çıkarılmadıkça, Anayasadan kaldırılması uygulamada hiçbir hüküm doğurmayacaktır.

Yasağın önemini kavramak için öncelikle ne anlama geldiğini açıklamak gerekmektedir: İşverenlerin “işveren sendikalarına” üyeliğini de kapsamına alan bu yasak, “tek sendikaya üyelik” prensibinin bir sonucudur. Buna göre, işçi ve işverenler için herhangi bir sendikaya üye olmanın ön koşulu daha önce “aynı işkolunda” kurulu bulunan bir başka sendikanın üyesi olmamaktır. Aksi halde, “*birden çok sendikaya üye olunması halinde sonraki üyelikler geçersizdir*” (25.05.1988 g. ve 3449 s.k. md. 6 ile değişik Sen. K. md.22/1, ikinci cümle). Öyle ki, sonradan ilk sendika üyeliğinden çekilme (istifa) dahi bu

geçersizliği engelleyememektedir.¹ Üstelik Yargıtay, Kanunda bulunan “*aynı işkolunda*” deyimini göz ardı ederek, işçinin “*farklı işkolunda*” bile olsa ikinci bir sendika üyeliğini “geçersiz” saymıştı.² Bunun üzerine 03.10.2001 gün ve 4709 sayılı yasanın 20. maddesi ile Anayasa’nın 51. maddesinde yapılan değişiklikle “*aynı zamanda*” deyiminin yanına “*aynı işkolunda*” deyimi ilave edilerek soruna çözüm bulunmuştu.

Bununla birlikte, Anayasa’da yapılan son değişikliğe kadar uygulanan Yargıtay kararı, çağdaş iş ilişkilerinin çeşitlendiği günümüzde, İş Hukukunun “işçiyi koruma amacına” aykırı olarak farklı işkollarında özellikle kısmi (part-time) çalışanların birden çok sendika üyeliğini engelleyerek onları sendikal korumadan yoksun bırakıyordu.³ Örneğin, “gıda” işkolunda yarım gün çalışan bir işçinin yarım gün de “büro işkolunda” veya iki gün bir işkolunda üç gün diğer işkolunda çalıştığı düşünülecek olursa, bu işçi bu işkollarında örgütlü bulunan sendikalardan sadece birine üye olabilmekte idi. Halbuki, işverenleri ayrı ayrı işkollarında faaliyet gösteren iki ayrı işyerinde örgütlü bulunan farklı işçi sendikalarından birinin koruması altında olduğu için diğer işyerinde örgütlü bulunan sendikanın korumasından işçiyi mahrum etmenin hiçbir mantığı olmadığı açıktır.

Anayasayı hazırlayan Komisyon Raporu ile Sendikalar Kanunu Gerekçesinde, “tek sendika üyeliğinin” toplu iş sözleşmesi yapmak için aynı işkolunda kurulu farklı sendikalar arasında çıkan “yetki uyuşmazlıklarının” çözümlenmesini kolaylaştırmak amacıyla kabul edildiği belirtilmektedir.⁴ Tek sendika üyeliğinin aynı zamanda sendikalara üye olma serbestisinin (özgürlüğünün) sınırını teşkil ettiğine de kuşku yoktur.⁵ Ancak, Anayasanın kaldırılan 51/4. maddesine paralel olarak Sendikalar Kanununun 22/1. maddesi hükmünün de kaldırılmasına gerek yoktur. Zira, halen Sendikalar Kanununun 22/1. maddesi, İş Hukukunun “işçiyi koruyucu amacına” uygun olarak farklı işkollarında kısmi (part-time) çalışanların birden çok sendikaya üye olarak korunmalarına engel değildir..

Ayrıca, bu korumanın sağlıklı olabilmesi için Sendikalar Kanununun 22/1. maddesinin ikinci cümlesinde yer alan “*birden çok sendikaya üye olunması halinde sonraki üyelikler geçersizdir*” hükmünün de yürürlükte kalmaya devam etmesinde yarar vardır. Aksi halde, özellikle toplu iş sözleşmesini yapmaya “yetkili sendikanın” tespitiyle ilgili uyuşmazlıklar sırasında, bir işyerinde faaliyetinde bulunan farklı iki veya üç sendikaya da üye olan ve özellikle sendikaların baskısı ile birinden diğerine sık sık geçişler yapan işçilerin, sendikaları bitmez tükenmez yetki uyuşmazlıkları ve davalarla meşgul ettikleri, işyer-

lerini belirsizlikler içine sürükledikleri ve bu suretle çözümünü fevkalade zor sorunlar yarattıkları iyi bilinmektedir. 12 Eylül 1980 öncesi çıkan yetki uyuşmazlıklarında işyerlerinde birden çok sendikaya üye olan işçilerin sendikal rekabette çözümünü fevkalade zor sorunlara yol açtığı iyi bilinmektedir. Özellikle sendikalar arasında “paylaşıl- lamayan üyeliklerin” sendikalar arası rekabette yarattığı kaos ve bunun işyerlerine yansımalarının yarattığı olumsuzluklar ve verim düşüklükleri hala akıllardadır.

Bütün bu nedenlerle, esasen bu derece “teferruat” sayılabilecek bir hükmün “anayasa yapma tekniği” ile de bağdaşmadığı göz önünde tutulacak olursa, kaldırılmasının yerinde olduğu muhakkaktır. Yeter ki, sözünü ettiğimiz Sendikalar Kanununun 22/1. maddesinde yer alan “aynı zamanda ve aynı işkolunda” ibaresi korunarak “birden çok sendikaya üye olunması halinde sonraki üyeliklerin geçersiz” olacağı hükmü muhafaza edilmiş olsun. Böylece, Yargıtay kararının dayandığı Anayasa hükmünün kaldırılmasının farklı işkollarına üye olma yolunu açması ve bunun sonucu part-time çalışan işçilerin korunması bakımından olumlu sonuçlar doğurması beklenebilir. Üstelik, bundan böyle işverenler de “farklı işkollarında” faaliyette bulunan işyerlerinde kurulu bulunan “işveren sendikalarına” üye olabileceklerdir. Zira Yargıtay’ın da dayandığı Anayasadan kaldırılan bu yasak, yukarıda da belirttiğimiz gibi, farklı işkollarında da olsa, işverenlerin de “birden ziyade” işveren sendikasına üyeliğini yasaklamakta idi.

Hemen ekleyelim ki, burada işverenlerin “aynı işkolunda” kurulu olsa bile farklı işveren sendikalarına üye olabilmeleri için istisnai nitelikte bir düzenleme getirilmesi de düşünülebilir. Ancak, böyle bir düzenlemenin sadece “teorik” düzeyde “sendika özgürlüğü” bakımından bir önemi vardır. Yoksa, “pratikte” pek bir faydası olmayacağı açıktır. Zira, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununa (TİSGLK) göre, bir işverenin aynı işkolunda kurulu birden ziyade işyeri için “*ancak bir işletme sözleşmesi yapıldığı*” (md.3/29) göz önünde tutulacak olursa, işverenin bu işyerleriyle ilgili olarak sadece tek bir işveren sendikası masaya oturacak demektir. Kaldı ki, ülkemizde işkolları düzeyinde işveren sendikası sayıları da hemen hemen “her işkolunda tek sendika” halinde örgütlü bulunmaktadır. Bu nedenle, bunun pratik bir faydası olmayacağı açıktır.

2- Aynı Dönemde Aynı İşyerinde Birden Fazla Toplu İş Sözleşmesi Yapılamayacağı Yasağının Anayasadan Kaldırılması

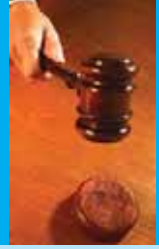
Söz konusu edilen hüküm, “aynı işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamayacağı ve

uygulanamayacağı” yolundaki hükümdür (Any. md. 53/son). Aynı hüküm Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda da (TİSGLK md.3/son) yer almaktadır. Bu hükmün de yürürlükten kalkması için, TİSGLK’da da kaldırılması gerekir. Aksi halde hükmün sadece Anayasadan kaldırılması yetmez. Ama bize göre “anayasa yapma tekniği” ile bağdaşmayan bu hükmün Anayasadan kaldırılması yerinde olmakla birlikte, hükmün TİSGLK’da kalmasında yarar vardır.

Şöyle ki, “aynı işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamayacağı ve uygulanamayacağı” yolundaki Anayasa ve yasa hükümlerinin amacı, toplu iş sözleşmesinin getirdiği yararların ve işlevin taraflarca belirlenen süreler içinde işyerinde istikrar sağlamasıdır. Öyle ki, yürürlükte olan bir sözleşmenin üstüne yeni yapılan bir toplu iş sözleşmesinin tarafları olan işçi sendikası ve işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren “ehil” ve “yetkili” olsalar bile, bu yapılan ikinci sözleşme “geçersiz” olacaktır. Üstelik, sözleşmenin yürürlüğü süresince tarafların durumunda meydana gelen değişiklikler de bu istikrarı engellemeye yetmemektedir. Örneğin, taraf işçi sendikasının feshi, infisahı veya üye durumunda meydana gelen değişiklikler sonucu çoğunluğu kaybetmesi ile işyerinin şu veya bu şekilde el değiştirmesi nedeniyle işverenin değişmesi hallerinde bile taraflar toplu iş sözleşmesi ile yürürlük süresi sonuna kadar bağlı kalacaklardır (TİSGLK md.8).

Üstelik, bu bağlılık (ve istikrar) işçi sendikasının işverene toplu görüşmeye çağrı aşamasında başlamaktadır. Öyle ki, “*çağrıya muhatap işverenin üyesi olduğu işveren sendikası ile çağrı tarihinden sonra ilişkisinin herhangi bir şekilde kesilmesi halinde bile, işverenin çağrı ile bağlılığı devam eder*” (TİSGLK md.10/1). Kanunun buradaki hükmü, üyeliğin her türlü (istifa, ihraç, ölüm, vs.) sona erme halini içermektedir. Ancak, istifa (çekilme) halinde bir aylık sürenin sonunun beklenmesi, ihraç halinde kararın kesinleşmesinin beklenmesi gerekecektir. Ölüm halinde ise işyerini devralan mirasçılar çağrı ile bağlı kalacaktır.

Bunun gibi, işverenin işyerini devretmesi (kiralaması, satması) nedeniyle üyeliğin sona ermesi halinde de durumda bir değişiklik olmayacak, yeni işveren çağrı ile bağlı kalacaktır. Yargıtay’ımız da bir kararında, “*yeni işverenin çağrı ile bağlı olduğunu, çağrıdan sonra toplu görüşmelerde hangi safhaya gelinmişse o safhadan itibaren yeni işverenin öncekinin yerini alacağını, bu durumda işçi sendikasının yeni işverene ayrıca bir toplu görüşme çağrısında bulunmasının icap etmediğini*” kararlaştırmıştır.⁶ Üstelik, çağrıdan sonra toplu görüşmeye devam edilirken, nitelik (işkolu) değiştirmeksizin işyerinin başka



bir yere veya adrese taşınmış olması da yetki alınmış o işyeri için toplu iş sözleşmesi yapılmasını engellemez.⁷ Bununla birlikte, çağrıdan sonra işverenin sendika üyeliğinin sona ermesi halini düzenleyen Kanunda, çağrıdan sonra işverenin sendikaya üye olması halinde ne olacağı yolunda bir hüküm bulunmamaktadır. Bu gibi halde de Kanunun özüne (ruhuna) en uygun çözüm yolu, kuşkusuz işveren sendikasını çağrıdan sonraki aşamalarda taraf olarak çağrı ile bağlı ve yetkili kılmaktır.⁸

Aynı şekilde, “aynı işverene” ait işyerlerinin birleştirilmesi bu işyerlerinden biri için yapılmış toplu iş sözleşmesini sona erdirmeyeceği gibi;⁹ “farklı işverenlere” ait işyerlerinin daha sonra aynı işverene geçmesi de bu işyerlerinde uygulanan toplu iş sözleşmelerini sona erdirmez, sözleşmeler yürürlük sürelerinin sonuna kadar devam eder. Ancak, işyerleri aynı işkoluna dahil ise, sözleşme sürelerinin sonunda aynı işverene ait bu işyerleri için artık bir tek “işletme sözleşmesi” yapılması gerekir. Gerçekten, “bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir” (TISGLK md.3/2). Buna karşılık, bir işverenin işyerini “kesin olarak kapatması” veya “tasfiye etmesi” toplu iş sözleşmesini de yürürlükten kaldırır;¹⁰ fakat, sözleşmenin yürürlük süresi içinde işyerinin yeniden açılması halinde, yeni işveren işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesiyle bağlı kalmaya devam eder.¹¹

Öyleyse bu hüküm, sadece “işyeri toplu iş sözleşmeleri” için değil, “işletme toplu iş sözleşmeleri” için de geçerlidir. Buna göre, bir işletmeye dahil bulunan işyerlerinden birinde de bir toplu iş sözleşmesinin bulunması halinde, işbu amir yasa hükmü karşısında ikinci bir toplu iş sözleşmesinin (işletme toplu iş sözleşmesinin) yapılması mümkün olmayacaktır. Nitekim, Yargıtay’a intikal eden bir olayda, işletmeye dahil bir işyerinde yürürlükte bulunan bir toplu iş sözleşmesi bulunduğu halde bir işletme toplu iş sözleşmesi yapma girişiminde bulunulmuş, işletmeye dahil işyerlerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinin tarafı işçi sendikasının “işletme toplu iş sözleşmesi yapılamayacağı” yolundaki itirazını Yargıtay yerinde bulmuştur.¹² Bu nedenle, işletme sözleşmesi yapılabilmesi için, işletmeye bağlı işyerlerinden birinde yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinin bitimine 120 gün kala yetki işlemlerine başlanması ve işyeri sözleşmesinin süresi bitmeden işletme sözleşmesinin yürürlük süresinin başlatılamaması gerekir (TISGLK md.7/2).¹³

Görüldüğü gibi, esasen işyerinde istikrarı sağlamak; her gün bir malın fiyatının arttığı veya ne olacağının bilinmediği serbest piyasa mekanizması içinde, işgücü fi-

yatının 1-3 yıl süreyle sabit fiyatla satın alındığı toplu iş sözleşmesi düzeninin amacına uygun olan bu hükümler, Anayasa’dan kaldırılan “aynı işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamayacağı ve uygulanamayacağı” yolundaki hükümle uyumlu ve tutarlılık arz etmektedir. Bu nedenle, bu hükmün TISGLK’den kaldırılması yarar sağlamayacak, üstelik işyerinin istikrarını tehlikeye atabilecek ve hatta kaotik bir ortama yol açabilecektir. Öyle ki, bu hükmün TISGLK’den kaldırılması işyerlerinde sendikalar arası rekabetin yaratacağı olumsuzlukları teşvik edecek, zaten sendikal istikrarın sağlanmadığı, özellikle ülkemizde kamu işyerlerinde siyasi iktidara göre sendika değiştirmelerinin sık sık yaşandığı, “sınıf bilincinin” eksik olduğu göz önünde tutulacak olursa, her imzalanan toplu iş sözleşmesi sonrası daha iyi sözleşme yapılacağı umuduyla bunu beğenmeyen işçilerin rakip sendikaların propagandasına kapılarak veya basısına dayanamıyarak sendika değiştirmeleri ve böylece işyerlerinde sık sık verimliliği olumsuz etkileyecek davranışlarda bulunmaları kaçınılmaz hale gelebilecektir.

Sonuç olarak, tekrar edelim ki, Anayasa’da bu derece “teferruata” ilişkin bir hükmün yer almasının da “anayasa yapma tekniği” ile bağdaşmadığı, bu açıdan hükmün Anayasa’dan kaldırılmasının yerinde olduğunu belirtmek isteriz. Buna karşılık, halen ülkemizdeki sendikalar arası “üye sirkülasyonu” göz önünde tutulacak olursa, yasal düzenlemenin işyerlerinde “istikrarı” sağlamaya yönelik amacının değişmemesi için hükmün TISGLK’da kalmaya devam etmesinde yarar görüyoruz.

3- Grev Esnasında Meydana Gelen Zararlardan Sendikaları Sorumlu Tutan Maddenin Anayasadan Kaldırılması

Anayasadan kaldırılan önemli bir “teferruat” hükmü de sendikaları ilan ettikleri ve uygulamaya koydukları grev esnasında meydana gelen zararlardan sorumlu tutan 54/3. madde hükmüdür. Bu maddeye göre, “grev esnasında greve katılan işçilerin ve sendikanın kasıtlı veya kusurlu hareketleri sonucu, grev uygulanan işyerinde sebep oldukları maddi zarardan sendika sorumludur”. Aynı zamanda 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 47/4. maddesinde belirtilen bu hüküm de, Anayasadan kaldırılmış olmakla ilgili maddenin otomatik olarak 2822 sayılı yasadan da kalkmış olacağı anlamına gelmez. Anayasadan kalkmış olmasına rağmen, yasadan kalkmadığı sürece maddenin yürürlükte kalacağını aklımızdan çıkarmamız gerekiyor.

Nedir kaldırılan bu önemli hükmün anlamı? Hemen belirtelim ki, kaldırılan hükümde belirtilen zarardan Ana-

yasa ve Kanun koyucunun kastettiği, “grev nedeniyle” işyerinin çalışmaması ve üretim yapamaması nedeniyle işverenin uğrayacağı ekonomik zarar değildir. Burada sözü edilen zarar, kanuni bir grev esnasında işçilerin ve sendikanın “kasıtlı veya kusurlu hareketleri” sonucu işyerinde meydana gelen “maddi zarardır”. Öyleyse öncelikle “manevi zararlar” bu hükmün kapsamı dışındadır. Ancak, grev uygulanan işyerinde meydana gelen zararın mutlaka sendika üyesi işçiler tarafından yapılması da şart değildir. Taraf sendika üyesi olmayan veya başka sendika üyesi “işçilerin” verdiği “grev sırasındaki” zararlardan da işyerinde grev ilan eden yetkili sendika bu madde hükmüne göre sorumlu tutulacaktır.¹⁴

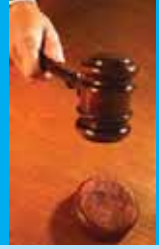
Hemen ekleyelim ki, burada söz konusu edilen sorumluluk, uygulanan grevi “kanun dışı” kılan bir sorumluluk da değildir. Nitekim uygulamada da Yargıtay, kanuni bir grevin uygulanması sırasında “grevden önce işyerinde başlatılmış tamiratla ilgili çalışmaların” grev gözcüleri veya grevci işçiler tarafından engellenmesi ile “çalışmak isteyen işçilerin önlenmesini ve üretilen malların dışarıya çıkarılmasının durdurulmasını” kanun dışı grev saymamış; meydana gelen zarar nedeniyle bu eylemlerden sendikanın “hukuki sorumluluğu” (TISGLK md.47/4) ve eyleme katılanların “cezaî sorumluluğu” (TISGLK md.77) olduğunu kararlaştırmıştır.¹⁵

Bu karardan da anlaşılacağı gibi, burada söz konusu edilen sorumluluk, aynı şekilde “kanuni bir grev” esnasında meydana gelen ve işverenin zararlarını tazmine yönelik bir sorumluluktur. Yoksa, “kanun dışı grev” esnasında meydana gelen zararları tazmine yönelik bir sorumluluk değildir. Kanun dışı grev esnasında meydana gelen sorumluluk ayrı bir maddede düzenlenmiş ve meydana gelen zararlardan sadece sendikalar değil aynı zamanda işçiler de sorumlu tutulmuştur. Gerçekten Kanuna göre; “kanun dışı bir grev yapılması halinde, bu grev veya bu grevin yönetimi ve yürütümü yüzünden işverenin uğradığı zararlar, greve karar veren işçi sendikası veya kanun dışı grev herhangi bir işçi kuruluşunca kararlaştırılmaksızın yapılmışsa, bu greve katılan işçiler tarafından karşılanır” (TISGLK md.45/2). Öyleyse, burada öngörülen tazminat “kanun dışı” bir grev nedeniyle işverenin uğradığı “zararı”, kusur ve zarar arasındaki “illiyet bağına” göre hem sendikaya hem de işçilere karşı ileri sürebileceği bir tazminattır. Ayrıca bu tazminat, sadece “maddi” zararları değil, “manevi” zararları da karşılayabilen bir tazminat olabilmektedir.¹⁶ Zira, Kanunda tazminatın azami ve asgari hadleri konusunda bir sınırlama bulunmadığı için, işverenin kanun dışı grevle uygun illiyet bağı içinde gerçekleşen tüm maddi zararları ile şartları mevcutsa manevi zararlarının da talep ve dava konusu yapılabilecektir.¹⁷

Bu nedenle, gerek “kanuni bir grev” gerekse “kanun dışı bir grev” esnasında meydana gelen zararların tazmini konusunda sendikaların ve işçilerin sorumluluğunu öngören bu hükümler, uygulamada kaldığı sürece öncelikle grev ilan eden ve uygulamaya başlayan işçi sendikalarını işyerinde daha dikkatli olmaya; özellikle grev gözcülerinin seçiminde özenli davranmaya, işyerine herhangi bir zarar gelmesini önlemeye teşvik etmektedir. Zira uygulamada Yargıtay, “grevin ayrıntılarıyla uygulanış biçiminden” ve “grev gözcülerinin davranışından” da işçi sendikasını sorumlu tutmuştur: “Davalı sendika temsilcileri (grev gözcüleri) davacının (işverenin) grev dışı olan işyerine haklarında grev kararı bulunmayan (...) işçileri sokmamıştır. Bu hal davalı sendikanın yasaya aykırı olarak aldığı kararlardan veyahut çalıştırdığı kişilerin eyleminden doğmuş olabilir. Her iki halde ve çalıştırılan grev gözcülerinin eylemlerinden dolayı sendika sorumludur. Zira davalı sendika, uygulama emrini verdiği grevin ayrıntılarıyla uygulanış biçiminden mesuldür”.¹⁸ Kuşkusuz, sendikanın kusuru ve katkısı olmadan doğrudan grevci işçiler tarafından verilen zararları sendikanın tazmin etmesi, onun genel hükümler çerçevesinde zararı kusurlu işçilere rücu etmesine engel olmaz”.¹⁹

Görüldüğü gibi, işyerinde “kanuni” bile olsa grev ilan eden ve bunu uygulamaya koyan sendika, işyerinde “kasıtlı veya kusurlu” davranışları nedeniyle, zarar sendika üyesi olmayan bir işçiden gelse bile sorumlu tutulmaktadır. Kuşkusuz, sendikanın kusuru ve katkısı olmadan doğrudan sendika üyesi olan veya olmayan işçiler tarafından verilen zararları sendikanın tazmin etmesi, ödediği tazminatı da genel hükümler çerçevesinde kusurlu işçilere rücu etmesine engel bulunmamaktadır. Ancak, Anayasa’dan kaldırılan hükme paralel olarak TISGLK’nun 47/4. maddesinin de kaldırılması halinde, meydana gelen zararlardan artık sendikanın sorumluluğu bulunmayacaktır. Bir başka deyişle, meydana gelen zararın elbette bir sorumlusu olacaktır. Ama, bu sorumlu sendika “tüzel kişiliği” olmayacak, zararı veren “gerçek kişiler” sorumlu olacaktır.

Doğal olarak, grev esnasında işyerinin işveren tarafından denetiminin güçleşeceği göz önünde tutulacak olursa, zararı veren “gerçek kişi” sorumluyu bulmak ve genel hükümlere göre zararı onun verdiğini ispat etmek ve zararı ondan tazmin etmek oldukça zorlaşacaktır. Üstelik “işçinin neyi var ki neyini alacaksınız?”. Bu durumda meydana gelen maddi zararların karşılığını sendika belki parasal anlamda tazmin yoluna gitmeyecektir. Ancak, işyerinin güvenliği kendisine emanet edilen sendikanın kamuoyu ve işveren camiası önündeki “prestiji” önemli ölçüde yara alacaktır. Bunun da sendikal güvencenin



pek de sağlam olmadığı ülkemizde örgütlenme faaliyetlerinde zorluklar yaratacağı ve yaşatacağı açıktır. Bu nedenle, sendikaların para ile dahi ödenemeyecek derecede önemli olan prestijlerini muhafaza etmeleri bakımından grev esnasında işyerlerine daha fazla itina göstermesi, “işçilerin ve sendikanın ekmek teknesi” işyerlerini çok daha iyi korumaları gerekeceği muhakkaktır.

4- Grev Yasaklarının Anayasadan Kaldırılması

Anayasanın kaldırılan 54. maddesinin 7. fıkrasında yer alan bu hüküm şöyledir: “Siyasî amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavtı, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verim düşürme ve diğer direnişler yapılamaz”. Buradaki “diğer direnişlerden” maksat, “sempati”, “uyarı” veya “gösteri” grevleridir. Aynı hüküm 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun (TISGLK) 25/3. maddesinde de aynen tekrarlanmıştır. Bu nedenle, işbu yasakların Anayasa değişikliğinden sonra 2822 sayılı TISGLK’den da kaldırılması gerekir. Kanuna göre bir grev, “toplulaştırma sözleşmesinin yapılması sırasında çıkan bir uyuşmazlık” nedeniyle “Kanunda öngörülen usul ve esaslara uygun olarak” işçilerin sadece “iktisadi ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak veya düzeltmek” amacıyla (siyasi veya başka amaçlarla değil) yapılmadığı sürece “kanun dışı grev” sayılmaktadır (Any. md.54/1; TISGLK md.25/2,3). Ancak, yukarıda belirtilen ve “kanun dışı” sayılan grev türleri Anayasa’dan kaldırılmakla birlikte, “Kanunda öngörülen usul ve esaslara uygun olarak” yapılmadığı sürece, grev yine “kanun dışı” olmaktan kurtulamayacaktır. Kanun dışı bir grevin yapılmasına karar verenler, teşvik edenler, propagandasını yapanlar ve greve katılanlar ve devam edenler hakkında öngörülen 6 aydan 3 yıla kadar hapis ve 450 TL’den 10.000 TL’ye kadar para cezalarına “bir misli artırılarak” hükmolunur” (TISGLK md.72/4).

Kanun dışı grev nedeniyle işveren, işçilerin hizmet sözleşmelerini “haklı sebeple” herhangi bir ihbar öneli vermeksizin ve herhangi bir “ihbar” ve “kıdem” tazminatı ödemeksizin feshedebilecektir (TISGLK md.45/1). Üstelik, Yargıtay’a göre, kanun dışı greve önce katılıp sonra vazgeçen işçinin iş sözleşmesi de kanun dışı grev sona ermeden “haklı sebeple” ihbar ve kıdem tazminatı ödemeksizin feshedilebilmektedir.²⁰ Yeter ki bu konuda usulüne uygun bir fesih gerçekleştirilmiş; yani “haklı sebeple fesihler” için öngörülmüş bulunan 6 işgünlük “hak düşürücü” sürelerle uygun davranılmış olsun (İş K.md.26/1). Uygulamada da kabul gören bu süreler, kanun dışı grevin sürdüğü müddetçe işlemeyeceğinden, “kanun dışı grevin devamı süresince işveren grevci işçinin işine her zaman son verebilir”.²¹ Fesih için “altı iş-

günlük” sürenin başlangıcı en geç kanun dışı grevin sona erdiği veya işçinin kanun dışı grevden vazgeçtiğinin öğrenildiği tarihtir. Bu durumda, “kanun dışı grevin sona erdiği tarihten itibaren altı işgünü içinde” işverenin “ihbarsız” ve “tazminatsız” fesih için bir karara varmasının şart olduğu; grevin bitmesine rağmen devam eden tespit davasının sonucunun işçilerin hizmet sözleşmelerinin fesih süresine etkili olmayacağı; bunun, mahkeme kararının “inşai” (kurucu) değil “izhari” (açıklayıcı) nitelikte olmasının bir sonucu olduğu söylenebilir.

Bu bakımdan, fesih günü “işçinin işbaşı yapmak için işyerine geldiği gün” esas alınarak değil, “yetkinin kullanıldığı gün” esas alınarak hak düşürücü süre hesap edilmek gerekir.²² Üstelik, kanun dışı greve önce katılıp sonra vazgeçen işçinin hizmet sözleşmesi, şayet isteniyorsa kanun dışı grev sona ermeden, vazgeçtiği günden itibaren altı işgünü içinde feshedilmek zorundadır. Çünkü, böyle bir durumda altı işgünlük sürenin başlangıç tarihi, işçinin “kanun dışı grevden vazgeçtiğinin öğrenildiği tarihtir”; yoksa, grevin kanun dışı oluşunun “mahkeme kararıyla tespit tarihi” değil...²³ Zira, açılmış bulunan “tespit davasının” sonucuna bağlanmış bir “şartlı fesih” söz konusu olamaz. Yargıtay, “yargılama sonuna kadar fesih hakkını saklı tutarak işçiye ihtarda bulunan işverenin bu hakkının süresi içinde fiilen kullanılmasını gerekli” görmüş; “yasal olmayan greve işçinin son katılma gününden itibaren 6 günlük süre içinde işe son verilip verilmediğinin araştırılmasını” kararlaştırmıştır.²⁴

Ekleyelim ki, TISGLK md.45/1’e göre “haklı sebeple” ihbar önelsiz ve kıdem tazminatsız iş sözleşmesini fesih hakkına sahip olan işveren, kural olarak bu hakkını olayın niteliğine ve özellikle işletmenin ihtiyaçlarına göre istediği gibi kullanabilir. Bununla birlikte, eşit işlem yükümlülüğü ilkesi gereği, keyfi olarak işçiler arasında haksız ayrımlar yapmak suretiyle bazı işçileri işten çıkarıp diğer bazılarını işte tutamaz.²⁵ Bu nedenle, haklı sebeple fesih hakkını da işçiler arasında (dil, din, mezhep, ırk, cinsiyet, siyasi görüş, felsefi inanç, vb.) yasaklanmış herhangi bir ayırım yapmadan kullanmak zorundadır.²⁶ Yargıtay kararlarında da “eşit davranma ilkesi”, yasa dışı grev ve direnişlerde iş sözleşmesinin sona erdirilmesinde dikkate alınmaktadır.²⁷ Bununla birlikte, halin icabına göre olayın özelliği ve işçinin davranışları göz önünde tutularak da bir seçim yapılabileceği anlaşılmaktadır.²⁸

Görüldüğü gibi, yukarıda belirtilen direnişleri “kanun dışı grev” olarak niteleyen Anayasanın kaldırılan 54/7. maddesine paralel olarak TISGLK’nun 25/3. maddesi de kaldırdığı takdirde, özellikle siyasi bakımdan da tektonik bir bölgede bulunan ülkemizde politikacıların

hatalarının kefaretni işyerlerinin işverenleri ile işçilerinin çekmesi kaçınılmaz olacaktır. Gerçi, maddede de belirtildiği gibi, bütün bu yasakların “lokavt” haklarını da içine aldığı; “siyasi” ve “dayanışma” nitelikli lokavtlar ile benzeri “direnişlerin” işverenler ve işveren sendikaları tarafından da yapılması yasaklarının kaldırıldığı bir gerçektir. Ancak, uygulamada bu tür lokavtlara ne ülkemizde ne de başka bir ülkede zaten rastlanmadığı için sadece teorik bir anlamı vardır.

Uygulamada, sadece “siyasi” bir sonuç doğurması beklenebilecek Anayasa’dan kaldırılan bu tür grevler ve direnişler, sonuçta üretim ve ücret kaybına yol açacak eylemlerdir. Yoksa, “kanun dışı” olmaktan çıkarılan bu eylemler nedeniyle artık ne işçilere ne de sendikaya “genel hükümler” dışında herhangi bir “hukuki” veya “cezaî” bir sorumluluk yüklenmeyecektir. Genel hükümlere göre sorumluluk da örneğin “işyeri işgali” gibi hallerde verilen zararlar karşılığı sorumluluktur. Bu da yukarıda belirttiğimiz “kişisel” nitelikli bir sorumluluktur.

Bunların dışında, ülkemizde işçilerin sendikal eylemlerinin olumlu “siyasi” sonuç doğurması geçmişte olduğu gibi günümüzde de pek mümkün görünmemektedir. Zira bu tür eylemler sadece kamu oyu tepkilerine “duyarlı” iktidarlar nezdinde olumlu sonuç verebilir. Halen Anayasa’ya aykırılığı da tarafımızdan dile getirilen²⁹ ve bilahare açılan bir dava nedeniyle Danıştay tarafından Anayasa Mahkemesine götürülen 4-c çalışanı tekel işçilerinin “kanuni direnişlerinin” bile siyasi iktidar tarafından ne derece dikkate alındığı iyi bilinmektedir. Geçmişte, sendikal hakları için eyleme geçen sendika ve işçilerin 15-16 Haziran 1970 olayları vesilesiyle iktidara karşı gösterdiği tepkiler de siyasi iktidar tarafından değil, Anayasa Mahkemesi tarafından çözüme ulaştırılmıştı.

Ama her şeye rağmen, hiçbir demokratik ülkede de bulunmayan bu tür yasakların kalkmasının, ülkemizde demokratik anlayışımızın ve kültürümüzün gelişmesine katkıda bulunacağı ve siyasi iktidarların da zaman içinde bu tür demokratik tepkilere karşı “demokratik duyarlılıklarını” arttıracak kuşkusuzdur.

5- Memurlara Anayasada Tanınan “Toplu Görüşme” Hakkı Yerine “Toplu Sözleşme” Hakkının Tanınması

Memurlarla ilgili olarak Anayasadan kaldırılan 53. maddenin 3. fıkrasında yer alan bu hüküm şöyledir: “(Ek: 23.7.1995-4121/4 md.) 128 inci maddenin ilk fıkrası kapsamına giren kamu görevlilerinin kanunla kendi aralarında kurmalarına cevaz verilecek olan ve bu maddenin birinci ve ikinci fıkraları ile 54 üncü madde hükümlerine tabi

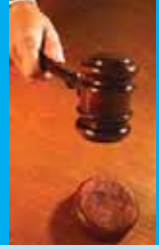
olmayan sendikalar ve üst kuruluşları, üyeleri adına yargı mercilerine başvurabilir ve idareyle amaçları doğrultusunda toplu görüşme yapabilirler. Toplu görüşme sonunda anlaşmaya varılırsa düzenlenecek mutabakat metni taraflarca imzalanır. Bu mutabakat metni, uygun idarî veya kanunî düzenlemenin yapılabilmesi için Bakanlar Kurulunun takdirine sunulur. Toplu görüşme sonunda mutabakat metni imzalanmamışsa anlaşma ve anlaşmazlık noktaları da taraflarca imzalanacak bir tutanakla Bakanlar Kurulunun takdirine sunulur. Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin usul-ler kanunla düzenlenir”. Aynı konu 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununda da düzenlendiğinden, konuya ilişkin değişikliklerin işbu Kanuna da işlenmesi gerekmektedir.

Anayasa ile getirilen değişiklik hükmü ise şöyledir: “Memurlar ve diğer kamu görevlileri toplu sözleşme yapma hakkına sahiptirler. Toplu sözleşme yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde taraflar Uzlaştırma Kuruluna başvurabilir. Uzlaştırma Kurulu kararları kesindir ve toplu sözleşme hükmündedir. Toplu sözleşme hakkının kapsamı, istisnaları, toplu sözleşmeden yararlanacaklar, toplu sözleşmenin yapılma şekli, usulü ve yürürlüğü, toplu sözleşme hükümlerinin emeklilere yansıtılması, Uzlaştırma Kurulunun teşkili, çalışma usul ve esasları ile diğer hususlar kanunla düzenlenir”.

Görüldüğü gibi, yapılan değişiklik memurlara grev hakkı tanımaksızın toplu sözleşme yapma hakkını tanımaktadır. Gerçi, yukarıda zikredilen Anayasa’dan kaldırılan hüküm de “toplu görüşme” hakkını tanımaktaydı. Bununla birlikte, yeni düzenleme toplu görüşmeyi sonuca bağlama, yani son kararı verme yetkisini Bakanlar Kurulundan almakta, doğrudan Uzlaştırma Kuruluna vermektedir. Tıpkı, işçi sendikalarına grev yasağı bulunan işlerde ve işyerlerinde toplu sözleşme görüşmeleri sırasında çıkan uyuşmazlıklarda Yüksek Hakem Kuruluna başvurma hakkının tanındığı gibi...

Halen 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun 35. maddesinde öngörülen Uzlaştırma Kurulunun teşkili ve üye sayısı şöyledir: “Uzlaştırma Kurulu, Yüksek Hakem Kurulu Başkanının başkanlığında; Üniversitelere-rası Kurul tarafından, fakültelerin çalışma ekonomisi, iş hukuku, idare hukuku ve kamu maliyesi bilim dallarından seçilecek birer üye olmak üzere dört öğretim üyesinden oluşur. Bu üyeler, siyasi partilerin merkez karar ve yürütme kurullarında görev alamazlar. Üyeler iki yıl için seçilirler. Süresi biten üyeler yeniden seçilebilir. Kurulun sekretarya işleri Devlet Personel Başkanlığınca yürütülür”.

Bu hükümden de anlaşılacağı gibi, kendisi aynı zamanda Yargıtay’ın iş davalarına bakmakla görevli 9.



Hukuk Dairesi Başkanı olan Yüksek Hakem Kurulu Başkanının başkanlığında dördü öğretim üyesi beş kişiden oluşan heyet, oldukça özerk bir yapıya sahiptir. Ancak, acaba bu yapı aynen korunacak mı? Zira, Anayasa ile getirilen değişiklikte, “Uzlaştırma Kurulu kararları kesindir ve toplu sözleşme hükmündedir. Toplu sözleşme hakkının kapsamı, istisnaları, toplu sözleşmeden yararlanacaklar, toplu sözleşmenin yapılma şekli, usulü ve yürürlüğü, toplu sözleşme hükümlerinin emeklilere yansıtılması, Uzlaştırma Kurulunun teşkili, çalışma usul ve esasları ile diğer hususlar kanunla düzenlenir” denilmektedir. Bu da gösteriyor ki, Uzlaştırma Kurulunun halen mevcut yapısı muhafaza edilmekten çok, yeniden “teşkil” edilerek “çalışma usul ve esasları” da bu “teşkil” uygun olarak yeniden belirlenecek anlamına geliyor. Bir başka deyişle, yanılmayı temenni etmekle birlikte, kanun koyucunun Kurul’un düzenlemesini yeniden yaparken bütçe yapan hükümetin atadığı memurların ağırlıklı olduğu bir yapılanmayı öngörmesi hiç de şaşırtıcı olmaz. Bunun sonucu “kararları kesin” olan Uzlaştırma Kurulundan çıkacak kararlarda yine bugün olduğu gibi, “son sözü söyleyen” Bakanlar Kurulunun vereceği kararlardan farklı “kararlar beklemek” beyhude olacak kanısındayız.

Herşeye rağmen, bunu da ileri demokratik bir adım sayıyor, uzun olmayan bir gelecekte sınırlı da olsa kamu görevlilerine tanınacak “grev hakkı” ile tamamlanan bir serbest toplu pazarlık düzenine geçilmesini temenni ediyoruz. Aksi halde, ülkemizde özellikle kamu kesiminde görülen çarpık ücretlendirme düzenini; bir başka deyişle, “makam şoförlerinden” borç para istemek zorunda kalan “genel müdürler” dönemini yaşamaya devam ederiz.

B) ANAYASADAN KALDIRILMASI VE YASALARDA DEĞİŞTİRİLMESİ GEREKEN HÜKÜMLER

1- Milletvekili veya Yerel Yönetici Seçilen Sendika ve Meslek Kuruluşları Yöneticilerinin Görevlerini Bırakması Önlenmelidir

Anayasanın 82. maddesinde Üyelikle Bağdaşmayan İşler ile ilgili yürürlükte bırakılan madde şöyledir: “Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeleri, Devlet ve diğer kamu tüzelkişilerinde ve bunlara bağlı kuruluşlarda; Devletin veya diğer kamu tüzelkişilerinin doğrudan doğruya ya da dolaylı olarak katıldığı teşebbüs ve ortaklıklarda; özel gelir kaynakları ve özel imkânları kanunla sağlanmış kamu yararına çalışan derneklerin ve Devletten yardım sağlayan ve vergi muafiyeti olan vakıfların, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ile sendikalar ve bunların üst kuruluşlarının ve katıldıkları teşebbüs veya ortaklıkların yönetim ve denetim kurullarında görev alamazlar, vekili

olamazlar, herhangi bir taahhüt işini doğrudan veya dolaylı olarak kabul edemezler, temsilcilik ve hakemlik yapamazlar.

Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeleri, yürütme organının teklif, inha, atama veya onamasına bağlı resmî veya özel herhangi bir işle görevlendirilemezler. Bir üyenin belli konuda ve altı ayı aşmamak üzere Bakanlar Kurulunca verilecek geçici bir görevi kabul etmesi, Meclisin kararına bağlıdır.

Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeliği ile bağdaşmayan diğer görev ve işler kanunla düzenlenir”.

Bu gün hemen hiçbir demokratik ülkede rastlayamayacağımız bu yasak, ülkemizde yıllardan beri sürdürülmekte ve sözü geçen hiçbir STK da bu yasağa karşı çıkmamaktadır. Üstelik maddeyi 2821 sayılı Sendikalar Kanunu o derece yaygınlaştırmıştır ki, sendika yöneticileri yerel yönetimlere dahi katılamamakta, ne belediye meclislerinde ne de mahalle muhtarlığında bile bir görev alamamaktadır. Gerçekten, Sendikalar Kanunun 37/son fıkrasına göre; “Mahalli idareler ve milletvekili seçimlerinde aday olan sendika ve konfederasyon yöneticilerinin sendika ve konfederasyon organlarındaki görevleri, adaylık süresince askıda kalır. Seçilmeleri halinde görevleri son bulur” (Değişik 1997-4277 s.k. md.2).

Görüldüğü gibi, başta sendikalar olmak üzere, toplumun çıkar gruplarının temsilcileri olan STK yöneticilerinin mahalli idarelerden genel seçimlere kadar her türlü kamu yönetiminde görev almaları engellenmektedir. Böyle olunca, özellikle milletvekili olduktan sonra sendikasının veya meslek kuruluşunun gücünü arkasında hissetmeyen eski yöneticilerin, temsil ettikleri menfaat grubundan koptukları için, artık “siyasi liderlere yaranma” veya “parti disiplini” adına bu grupların menfaatlerine bile ters oylamalarda bulunmaları geçmişte ve günümüzde sıkça görülmektedir. Halbuki, milletvekilliği ile sivil toplum kuruluşu yöneticiliğinin birlikte yürütülmesi, arkasında menfaat grubunun desteğini hisseden milletvekilinin hem “parti içi demokrasinin” gelişmesine hem de meclis görüşmelerinde gerçek bir temsilci gibi hareket ederek “ülke demokrasinin” gelişmesine katkıda bulunması kaçınılmazdır. Milletvekili “genel seçimlerinden” başka, “mahalli seçimlerde” bile sivil toplum kuruluşlarının “yöneticiliğini düşüren” bu tür yasaklar hiç de demokratik ilkelere uygun değildir. Batı demokrasilerinde olduğu gibi, Türk demokrasisinde de sivil toplum kuruluşu yöneticiliğini sürdürme imkanı veren milletvekilliği ve mahalli idare yöneticiliğinin, ülkemiz demokrasisine de güç katacağına, “temsil” mekanizmasının çok daha iyi işleyeceğine kuşku yoktur.

Unutulmamalıdır ki, bugün Batı parlamentolarında değişik siyasi partilerden seçilen “işçi” ve “sendikacı” kökenli milletvekili oranlarının %30-35 civarındadır. Bu oran ülkemize de uygulanacak olursa, aynı oranda TBMM’de bulunması gereken işçi veya sendikacı kökenli milletvekili sayısının 170 civarında olması gerekmektedir. Böyle bir parlamento yapısının sadece yasaların yapılmasında değil, aynı zamanda uygulanmasında da çalışanların haklarına “ağırlık” kazandıracağı muhakkaktır. Halbuki, halen Türk parlamentosunda işçi veya sendikacı milletvekili sayısı 4-5 kadardır. Böyle olunca, ülkemizde sendikal örgütlenmenin tıkanmasının ve engellenmesinin en önemli sebeplerinden birinin de parlamentodaki işçi ve sendikacı milletvekili sayısının temsilindeki “hafifliği” olduğu ortaya çıkmaktadır.

Bu nedenle, milletvekillerinin ve yerel yöneticilerin sivil toplum kuruluşlarıyla ilişkilerini sınırlandıran engellerin kaldırılması, başta sendikalar olmak üzere STK yöneticilerinin kamu yönetimindeki “ağırlığının” mümkün olduğunca artırılması gerekmektedir. “Demokrasinin” bir menfaatler dengesi ve menfaat gruplarının (sivil toplum kuruluşlarının) “örgütlü toplum rejimi” olduğu düşünülecek olursa, bu kuruluşların halen mecliste ve yerel yönetimlerde gereği gibi temsil edildiğini savunmak güçtür. Bu amaçla, Anayasanın yukarıda belirtilen hükümlerden “*özel gelir kaynakları ve özel imkânları kanunla sağlanmış kamu yararına çalışan derneklerin ve Devletten yardım sağlayan ve vergi muafiyeti olan vakıfların, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ile sendikalar ve*” ibaresi maddeden çıkarılmalıdır. Ayrıca başta Sendikalar Kanununun 37/son fıkrası olmak üzere, diğer STK’ları düzenleyen yasalardaki yasaklayıcı hükümler de kaldırılmalıdır. Böylece bu dernek, vakıf, meslek kuruluşu ve sendikaların yönetim ve denetim kurulları üyelikleri ile milletvekilliği ve mahalli idare yöneticiliğinin birbiri ile bağdaşmayan işler arasında sayılması engellenmelidir. Bunun sonucu, gerek milletvekili olarak, gerek yerel yönetimlerde meclis üyesi veya mahalle muhtarı olarak, sosyal ilişkilerinin genişliği ve gelişmişliği de göz önünde tutulacak olursa, STK yöneticilerinin halkımıza çok daha etkin ve önemli kamu hizmetleri sunacaklarından kuşku duyulmamak gerekir.

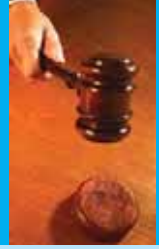
2- Sendika Üyelik Güvencesi Konusundaki Yasal Düzenlemeler Geliştirilmelidir

Sendika üyelik güvencesi konusunda anayasa ile yapılacak düzenlemeler çok fazla teferruat sayılacağından “anayasa yapma tekniği” ile bağdaşmayacaktır. Zaten burada getireceğimiz önerilerin, bırakınız Anayasayı bir kenara, yasa ile kabul edilmesi bile sendikalarımız için

büyük başarı olur. Halbuki, konuya ilişkin olarak getireceğimiz önerilerin yasalaşmasını ve bir takım hükümlerin değiştirilmesini hayati önemde görüyoruz. Ama, bütün bu önereceğimiz önlemleri kabul ettirebilecek miyiz? Bu konudaki tereddütümüz, işçi ve işveren sendikacılığının hala güçlü örgütler olarak seslerini hükümet nezdinde yeterli ölçüde duyuramamalarından kaynaklanıyor. Öyle ki, 12 Eylül 1980 öncesinde 3-3.5 milyon civarında sendikalara üye olan işçi sayısı, bugün “toplu iş sözleşmesi kapsamındaki” 750-800 bin civarındaki üye sayısına düşmüştür. Bu durumda, 10 küsur milyon ücretlisi bulunan bu ülkede elbette “güçlü” bir işçi sendikacılığından bahsedilemez. Üstelik, sendika üyesi işçinin 450-500 bininin “kamuda”, sadece 250-300 bininin “özel sektörde” örgütlü olduğu düşünülecek olursa, işçi sendikalarının örgütlenme zafiyetinin ölçüsünü tahmin etmek güç olmaz. Güçlü bir işçi sendikacılığının bulunmadığı yerlerde ise, “güçlü” bir işveren sendikacılığından da bahsetmek mümkün olmaz.

Bunun sebeplerini uzun uzadıya burada saymaya gerek yok. Ama, 12 Eylül öncesi meydana gelen işyeri işgalleri ve uzun süreli siyasi grevler, bilindiği gibi başta 1982 Anayasası olmak üzere 2821 ve 2822 sayılı yasalarda tepkisel hükümler yer almasına yol açmış, müteakiben 10-15 yıllık bir süreç içinde de işyerlerinde sendika üye sayıları eritilmiştir. Bunda, 4857 sayılı İş Kanununun 2003 yılında yürürlüğe giren “iş güvencesi” hükümlerinin yokluğu da önemli rol oynamıştır. Ancak, gerek İş Kanununun gerek Sendikalar Kanununun “iş güvencesi” hükümlerinin de 2003 yılından bu yana görülen uygulamalarında “sendika üyelik güvencesi” konusunda yine yetersiz kaldığı iyi bilinmektedir. Bildiğimiz kadarıyla, Türk-İş tarafından yaptırılan bir araştırmada, “sendika üyeliği” nedeniyle işten atılan işçilerden “işe iade” edilenlerin hiçbiri, bugüne kadar işe başlatılmamıştır. Bu konuda, İş Kanununda alınan son önlemlere rağmen (md.3/2), özellikle taşeronlaşma sendikal örgütlenmenin önünde en büyük engel olarak durmaktadır.

Ancak, bunu aşmanın yolu, “taşeronlaşmayı” yasaklamak değildir. Yıllarca sendika merkez ve şube başkanlıklarına değişik görevler nedeniyle girip çıktıkça kapıların üzerinde asılı “taşeronlaşmaya hayır”, “taşeronlaşma yasaklansın” afişleri beni hep kuşkuyla sevk etmiştir. Her seferinde sendika seminerlerinde de bunu dile getirmişimdir. Çünkü, Anayasa’nın 48/1. maddesi buna engeldir: “*Herkes dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetine sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir*”. Böyle olunca, kamu düzenini sağlayan yasalar ile ahlak ve adaba aykırı olmadıkça isteyen istediği ile istediği eser (istisna), vekalet, kira, hizmet alımı, iş, v.s. sözleşmeleri



yapabilecek demektir. Ayrıca bu madde “serbest piyasa” (rekabet) düzeninin, bir başka deyişle Anayasa ile teminat altına alınmış olan “liberal ekonomik” sistemin temel unsurlarından biri olduğundan, taşeronlaşmayı yasaklayan bir yasal düzenleme Anayasaya aykırı olacak, Anayasa Mahkemesi tarafından çok büyük bir ihtimalle iptal edilecektir.

Bu nedenle, mevcut sistem içinde “taşeronlaşma yasaklansın” sloganları bize anlamsız gelmektedir. Gerçi bu tür sloganlar bazı işverenler nezdinde işe yarayabilir. Özellikle kamu kurum ve kuruluşlarında bu tür sloganların siyaseten işe yaradığı, kurum yöneticilerinin taşeronlaşmadan vazgeçerek tüm işçileri kendi bünyelerinde sendika üyesi olarak çalıştırdığı da görülmektedir. Ama bu kararların “hukuki” değil “siyasi” nitelikli kararlar olduğu akıldan çıkarılmamalıdır. Bu nedenle, yarından sonra bir başka yöneticinin gelip bu “siyaseti” değiştirmesi, tekrar taşeronlaşmaya geçmesi her zaman mümkündür. Bunun çaresi, bize göre “sendika üyelik güvencesini” bugünkü yetersiz konumundan çıkarıp daha sağlam güvenceye bağlamak; taşeron işçilerinin de sendikal örgütlenme güvencesinin arttırılmasını sağlamaktır.

Öncelikle, işçisi ile işvereni şu konuda bir mutabakata varmamız şart: Sendika üyelik hakkı bir insan hakkıdır. 19. yüzyılın ikinci yarısından itibaren hazırlanan Anayasa ve yasalar ile çağdaş bütün uluslararası sözleşmelerde mesleki örgütlenme (sendika) hakkı bir insan hakkı olarak kabul edilmiştir. Rahmetli hocamız Prof. Dr. Orhan TUNA tarafından Devlet Planlama Teşkilatı adına yapılan ve 1969-1970 yıllarında iki cilt halinde yayınlanan Toplu İş Sözleşmesi Düzeninin Ekonomik ve Sosyal Etkileri başlıklı araştırmasının İkinci Cildinin sonunda konuya ilişkin işçilerle yapılan anket sonuçlarında, bir işçinin sendikalı çalışmak ile sendikasız çalışmak arasındaki farkı ortaya koyan şu sözleri dikkat çekicidir: “Sendikasız işçi nikahsız kadına benzer”. Kırk yıldan fazla bir zaman önce Türkiye’nin içinde bulunduğu koşullarda özellikle “kocasının eline bakan kadınlar” için söylenen bu söz, aslında örgütlenme hakkının ne derece önemli, hatta ne derece “kutsal” sayılabilecek bir hak olduğunu göstermesi bakımından önemlidir kanısındayız.

Öyleyse ne yapmalı? Yukarıda söylediğimiz gibi, halen mevcut olan iş güvencesi hükümlerini biraz daha arttırarak taşeron işçilerine kadar yaygınlaştıracak önlemler alınmalıdır. Bu önlemlerin aynı zamanda kayıt dışı işçiliği de önlemese bile önemli ölçüde azaltacağına kuşku yoktur.

a) Sendika Üyelik Güvencesini Arttırarak Taşeronlaşmayı Zorlaştıracak Hukuki Önlemler Alınması

Halen, mal ve hizmet üretiminin taşeronlaştırılmasının ülkemizdeki sendikaların örgütlenmesi önünde en önemli engel olmaya devam ettiği iyi bilinmektedir. Ülkemizdeki hizmetlerin özelleştirilmesine paralel olarak, kamuda ve özel sektörde, dışardan “hizmet satın alınmasının” yolu olarak kullanılan “ihale” sistemi, sendikaların örgütlenmesini zorlaştıran ve hatta imkansız kılan bir süreçtir. Taşeron firmalarda çalışan işçilerin, bireysel işçilik hak ve güvenceleri çok yetersiz olduğu gibi, denetim zorlukları nedeniyle bu tür işyerlerinde bol miktarda kayıt dışı işçi çalıştırılmaktadır. Özellikle taşeron işçisinin özellikle ihale ile alınmış belli süreli işlerde çalıştırılması, sendika üyeliğini güçlendirmekte ve işlevsizleştirmektedir. Her türlü güclüğü göze alarak sendikalaşmaya başlayanlar ise ihale süresine iki ay kala feshedilen iş sözleşmeleri sonrası, yeni ihale döneminde işe alınmayarak her türlü iş güvencesi hükümlerinden mahrum bırakılabilmektedirler. Çünkü, yukarıda da değinildiği gibi, iki ay öncesi iş sözleşmesi “yeniden işe alınacakları vaadiyle” feshedilen “sendika üyesi” işçiler, bu arada bir aylık “hak düşürücü” dava açma süresini kaçırmış olduklarından, “işe iade” davası açamamaktadırlar. Dolayısı ile taşeronların (alt işverenlerin) işçilerinin bireysel ve kolektif iş hukuku kapsamındaki haklarının hayata geçirilmesi çok güç olmaktadır.

Yeni İş Kanununun Yargıtay içtihatları doğrultusunda ayrıntılı olarak tanımlanan ve muvazaalı kullanımında işçilerin baştan itibaren asıl işveren işçisi kabulü yolu ile yaptırım düzenleyen hükümleri de taşeron işçilerini örgütsüz çalışmaktan kurtaramamaktadır (İş K. md.2/7). Öyle ki, yeni düzenlemede taşeron işverenler “*asıl işverene aynı işyerinde*” mal veya hizmet üretiminde bulunsalar bile “ayrı bir işyeri bildirimi” yapma zorunluluğu altında bırakılmaktadır (İş K. md.3/2). Bunun yanında, taşeron işçilerinin toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları için asıl işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinin tarafı sendikaya üye olmaları yeterli görülmemekte, 1996 yılından itibaren değişen isabetsiz Yargıtay kararlarına uygun olarak ayrıca örgütlenmeleri ve gerekirse ayrı bir işkolu sendikası ile ayrı bir toplu iş sözleşmesi yapmaları öngörülmektedir. Bu amaçla, alt işveren-asıl işveren ilişkisindeki “*birlikte sorumluluk*” ilkesi, “*alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerle*” kadar yaygınlaştırılmıştır (İş K. md.2/6).

Üstelik, genellikle 20-25 işçi çalıştıran bu taşeronlar (alt işverenler), ayrı bir işyeri ve ayrı bir işveren olarak

30'dan az işçi çalıştırdıkları için "sendika üyesi" olmaları nedeniyle işten çıkarılmaları halinde işçiler "işe iade" davası da açamamakta, tazminat davasıyla yetinmek zorunda kalmaktadırlar. Her ne kadar bu işyerlerinde sendikal örgütlenmeyi engelleyen yasal bir engel bulunmamakta ise de, bu işyerlerinde sendika üyelik hakkının kullanılması nedeniyle taşeron (alt işveren) tarafından işten çıkartılan işçilere "iş güvencesi" hakkının tanınmaması bir eksiklik olarak görülmelidir. Üstelik, ülkemizde %85-90 lar oranındaki bu gibi işyerlerinde özellikle "kayıt dışı" işçi çalıştırmanın yoğun olduğu göz önünde tutulacak olursa, "iş güvencesi" ile ilgili olarak yapılan düzenlemenin en önemli eksikliğinin bu olduğu söylenebilir. Ülkemizde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının denetleyebildiği işyeri oranı yılda %10 civarındadır. Bunun anlamı, müfettiş yetersizliği nedeniyle, denetlenen bir işyerine on yılda bir sıra geliyor demektir. Buna karşılık, bugün hangi işyerinde ne kadar "kayıt dışı" işçi çalıştırıldığını en iyi bilen kuruluşlar sendika şubeleridir. Zira, sendika şubelerinin işyerlerinde örgütlenme konusunda karşılaştıkları güçlüklerin başında "kayıt dışı" işçiler gelmektedir. Kayıt dışı işçiler, "işten atılma" korkusuyla SSK ve Bölge Çalışma Müdürlüklerine şikayet etme yerine sendikalara giderek çare aramakta; ancak, kayıt dışı işçiler sendika üyesi yapılamadığı, yapılsa bile üyelikler geçersiz sayıldığı için sendikalar da çaresiz kalmaktadır. Bunun için 5510 sayılı SGKSSK md.7 de (SSK md.6) yapılacak küçük bir değişiklik, Sendikalar Kanununun 31. maddesinde yapılacak bir değişiklik ile desteklenmek suretiyle "kayıt dışı" çalışanlara da sendika üyeliği kapsamının açılması sonucu, kayıt dışı işçilerin de Mahkeme önünde sendikalar tarafından savunulması mümkün olabilecektir.³⁰ Halen, Sendikalar Kanununa göre kendilerine üye olmayan kişileri temsilen avukatlarını görevlendirerek onları savunamayan sendikalar (md.32/3), bu kayıt dışı işçilerin üyeliği sayesinde hem örgütlenmelerini kolaylaştırabilecekler hem de özellikle kayıt dışının önüne geçilmesi konusunda önemli ölçüde Devlet'e katkıda bulunabileceklerdir.

Halen mevcut yasal düzenleme ve 1996 yılından bu yana verilen isabetsiz Yargı kararları karşısında, taşeron işçilerinin çalıştığı asıl işverenin örneğin "dokuma işkoluna" dahil işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinden yararlanma olanağı bulunmamaktadır. Başta temizlik ve güvenlik işleri olmak üzere, nakliye, paketleme, yemekhane gibi "asıl işyerinde yürütülen işlere yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan" (İş K. md.2/6) taşeronlar (alt işverenler), buralara ayrı bir işyeri numarası alarak işçilerini asıl iş-

yeri işçilerinden ayrı tutmaktadır. Bu işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanması için, asıl işyeri içindeki taşeron işyerlerinin dahil olduğu işkollarında kurulu bulunan sendikalara ayrı ayrı üye olmaları gerekmektedir. Bir başka deyişle, taşeronların çalıştırdığı temizlik işçilerinin "genel işler" işkolunda kurulu bir sendikaya, nakliye işçilerinin "kara taşımacılığı" işkolunda kurulu bir sendikaya, yemekhane işçilerinin de "konaklama ve eğlence yerleri" işkolunda kurulu bir sendikaya ayrı ayrı üye olmaları ve ayrı ayrı alınan yetkilerden sonra her bir taşeronunla ayrı ayrı yapılan (yapılabilirse) toplu iş sözleşmelerinden yararlanmaları gerekmektedir.

Bunun, "hukukun" mümkün olsa da "fiilen" mümkün olmayacağı bilinen bir gerçektir. Kaldı ki, uygulamada fazlaca uzmanlık gerektirmeyen, asıl işin bir bölümünde iş alan taşeronların yoğun faaliyetlerine devam ettikleri, bu tür bir taşeronlaşmanın doğrudan sendikal örgütlenmeyi önlemek amacıyla yapıldığı bilinen bir gerçektir. Balıkesir'de 1500 işçinin çalıştığı bir tekstil fabrikasında örgütlenmek isteyen Teksif Sendikasının karşılaştığı 50'den fazla taşeron ile 4.500 maden işçisinin çalıştığı Elbistan bölgesinde faaliyet gösteren T. Maden-İş Sendikasının karşılaştığı 90 civarındaki taşeronun amacının, sadece işyeri verimliliğini sağlamaya yönelik bir yönetim politikası olduğunu iddia etmek güç olsa gerektir. Buralarda, kuşkusuz İş Kanunu anlamında bir muvazaa bulunduğu her zaman söylenebilecektir. Ancak, "muvazaa" iddialarının ispatlanmasının ne derece zor olduğu bilindiği gibi, Anayasa'da yer alan "sözleşme özgürlüğü" ilkesi gereğince taşeron sözleşmelerini yasaklamak da mümkün değildir. Kaldı ki, yapılan taşeron sözleşmelerinin bir "yönetim politikasının" sonucu olarak gerçekten "üretimi" ve "verimliliği" artırmaya yönelik olduğu da söylenebilir...

Kanımızca ilk yapılması gereken, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 1987 yılında verdiği karara geri dönülmesini sağlayacak bir yasal düzenleme sağlanması; "çalıştığı işyerinin asıl işverene ait toplu iş sözleşmesinin kapsamı içinde olması ve asıl işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesi tarafı sendikanın üyesi olması koşuluyla" taşeron işçisinin de toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi mümkün olmalıdır. Toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın üyelikle gerçekleşen "bağlılık ilkesine" dayandığını, "işverenin değişiminin toplu iş sözleşmesinde yararlanmayı engellemediğini", İş Kanununun "birlikte sorumluluk" ilkesinin bu görüşü pekiştirdiğini belirten Yüksek mahkeme, "alt işveren işçisinin sendika üyeliğinin asıl işverene bildirildiği tarihten itibaren (işyerinde yürürlükte bulunan) toplu iş sözleşmesinden yararlanması gerektiği" sonucuna varmıştı.



Esas itibarıyla doğru olan, Anayasanın ve TISGLK'nun "aynı işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz" (Any.md.53/4; TISGLK md.3/4) hükümlerine uygun olan bu karar, Sendikalar Kanununun "bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de asıl işin dahil olduğu işkolundan sayılır" (Sen.K.md.60/2) hükmüne de uygundur. Bu nedenle, gerek mevzuat düzenlemesinin gerek 1996'dan bu yana uygulanan Yargı kararlarının Anayasa'ya uygun hale getirilmesi için gerekli değişikliklerin yapılmasını zorunlu görüyoruz. Gerek taşeronlaşmanın sendikal örgütlenme üzerinde yarattığı mahsurların kaldırılması gerekse aynı işyerinde çalışan ve yaklaşık aynı işi yapan taşeron işçileri ile asıl işverenin işçileri arasındaki haksız ayrımların kaldırılması için, "sadece (münhasıran) asıl işyerinde çalışan alt işveren (taşeron) işçilerinin yetki tespitinde asıl işyerinin/işletmenin işçisi sayılması" gerekmektedir. Bu amaçla, "birlikte sorumluluk" ilkesini düzenleyen SSK'nun 4 ve 8. maddelerine de uygun olarak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının işyerinin/işletmenin asıl işveren için verilen işyeri sicil numarasında, aynı yerde çalışan tüm alt işveren işçilerinin kayıtlarını tutarak, tek işyeri sicil numarasında asıl ve alt işveren işçilerini toplayarak, işyeri/işletmede tek yetkili sendika ve toplu sözleşme için alt yapı oluşturmali ve buna göre yetki tespiti yapması gerekmektedir. Geçtiğimiz dönemlerde SSK tarafından aynen uygulanan (ancak yeni İş Kanununun md.3 düzenlemesi karşısında ayrı işyeri sicili verilmesi gereken) asıl işveren işyeri numarası altında alt işveren numaralarını toplamanın, endüstri ilişkilerinin denetim ve kayıt altına alınması ile görevli tüm kurumlarda tercih edilmesinin yararlı olacağına kuşku duyulmamak gerekir.

Öyleyse, yapılacak bir yasal düzenleme ile her durumda yetkili sendikanın tespitinde işyerinde çalışan asıl işveren ve tüm taşeron (alt işveren) işçilerinin bir arada değerlendirilmesi, çoğunluk tespitinin buna göre belirlenmesi, sendikal hakların adil ve amaca uygun olarak kullanımı ile kayıt dışı işçiliği önlemesi veya en aza indirmesi bakımından her açıdan yararlı olacaktır. Çalışma bakanlığının çoğunluk tespitinde buna uygun değerlendirme yapması ve itiraz yolu ile yargısal denetimde İş Kanununda düzenlenen "asıl işveren işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle haklarının kısıtlanamayacağı" yolundaki hükmün (md.2/7), "işçilerin haklarının, toplu iş hukukunda da kısıtlanamayacağı" şeklinde anlaşılması, buna uygun olarak yetkili sendika tespitinin tüm işçiler üzerinden yapılması gerekmektedir.

b) Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sürecinde Sendikalaşmayı Önleyici Gereksiz İtirazların Önlenmesi

aa) Bunlardan ilki, toplu iş sözleşmesi yetkisi alabilmek için yasada öngörülen barajlar konusunda yapılan itirazlardır. Gerçekten, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu uyarınca bir sendikanın bir işyeri/işletmede toplu sözleşme yetkisi alabilmesi için işkolu ve işyeri/işletme düzeyinde yasada öngörülen barajları aşmış olması gerekmektedir (Md.12). Bu durum sendikal örgütlenmenin önünde bir engel olarak sendikalarca eleştirilmektedir. Onlara göre, sendikal demokrasiye aykırı ve örgütlenme önünde engel olan barajlar, aynı zamanda yol açtığı yargısal süreçler sebebi ile de sendikal örgütlenmeyi geciktirmekte ve sonuçta engellemektedir. Buna karşılık, öğretide güçlü sendikacılığın yaratılabilmesi, sarı sendikacılığın önlenbilmesi bakımından bu barajların savunulduğuna da rastlanmaktadır.

Kanımızca, yetki tespitinde getirilen barajlar güçlü bir sendikacılık isteniyorsa kural olarak doğrudur. Ancak, öyle işkolları vardır ki, buralarda tek sendikanın %10 barajını aşması, başka sendikaların aşma ihtimalinin bulunmaması, "sendika tekelleşmesine" yol açmaktadır. Bunun da sendika özgürlüğüne aykırı olduğu, sendika kurma özgürlüğü ile sendikaya üyelik özgürlüğünü oldukça sınırlandırarak zedelediği açıktır. Sendikal faaliyetten beklenen yararın sağlanmasında Anayasa ve yasalarda yer alan "çoğulcu sendikacılık" (plüralizm sendikal) anlayışı bu işkollarında işlememekte; sendikal rekabet olmadığı için, örgütlenme faaliyeti ile işçi haklarının savunuculuğunun yeterliliği konusunda tereddütlere düşülmektedir. Bilindiği gibi, serbest piyasa sisteminde ekonomik büyümenin şartı "rekabettir". Sendikal örgütlenmenin ve faaliyetin gelişmesi için de "rekabet" şarttır. Bu amaçla, işkollarında barajlar korunmakla birlikte, işkolu barajını aşan sendika sayısının tek olması halinde, en çok üyeye sahip ikinci veya üçüncü bir sendikaya da "işkolu yetkisi" verilmesinin yararlı olacağına; sadece örgütlenme faaliyetine değil, aynı zamanda sendikal yaşama da canlılık getireceğine inanıyoruz.

Özellikle Sendikalar Kanunu Tasarısının hazırlandığı ve bu tasarıda işkolları sayısının isabetli olarak 18'e indirilmesinin düşünüldüğü bir dönemde, tasarıdaki gibi barajın %5'e indirilmesi halinde dahi işkollarında barajı aşamayacak veya sadece bir sendikanın barajı aştığı işkollarına sıkça rastlanabilecektir. Böyle olunca, bazı işkollarında hiç yetkili sendikanın bulunmayacağı veya sadece bir sendikanın barajı aşabileceği akıldan çıkarılmamalıdır. İşkollarında yetkisiz sendikacılığa veya

sendika tekelciliğine yol açabilecek böyle bir gelişmeye olanak tanınmaması gerektiği açıktır. Bu nedenle, Anayasada yer alan “çoğulcu sendikacılık” (sendika özgürlüğü) ilkesine uygun olarak en çok üyeye sahip ikinci veya üçüncü sendikalara da yetki verilmesinin sendikal örgütlenmeyi arttıracığı ve sendikal faaliyeti canlandıracağı kuşkusuzdur.

Buna karşılık, işyeri düzeyindeki “yarıdan fazla” barajının aynen korunmasından yanayız. İşkolu düzeyinde bulunması şart olan “rekabet”, işyeri düzeyine taşınmalıdır. Aksi halde, örneğin işyerlerinde %30-35 üyeye sahip sendikalara tanınacak bir toplu iş sözleşmesi yetkisi, üretim ve verimliliğin düşmesi sonucunu doğurabilir. Böyle bir gelişmeden hem işyerleri hem sendikalar hem de ülke zarar görebilir. “Sendikal özgürlük” adına Fransa’da kabul edilen bu sistemin işyerlerini zaman zaman sürüklediği kaos, aynı ülkede sürekli eleştirilmektedir.

bb) Toplu iş sözleşmesi süreci içinde yapılan itirazlardan ikincisi, “işkolu tespiti” talepleri konusundadır. Daha önce işkolu yetkisi alan bir sendikanın herhangi bir işyerinde örgütlenmeden önce işyerinin girdiği işkolu tespit edilmekte ve bu tespite karşı haklı olarak işveren veya farklı işkolu sendikaları dava yolu ile itiraz edebilmektedir. Ancak, işkolu tespitine itiraz, yetki tespiti davası sırasında ilk adımda işyerinde sendika istemeyen işveren için sürecin işlemesine engel olma ve zamanı işçileri çeşitli şekillerde caydırma ve yıldırma yolu ile sendikadan istifa ettirme için kullanmaya elverişli bir araç olabilmektedir.

Gerçi, idari tespitin hatalı olduğu hallerde yargı denetimine tabi olması, hak ve adalet gereğidir. Nitekim, bu itirazlar yasada ivedi olarak sonuçlandırılması gerekli davalardan sayılmıştır. Ancak, diğer davalara göre öncelikli görülse de mevcut koşullarda on aydan önce sonuçlanması mümkün görülmemektedir. Özellikle haksız ve dayanaksız, kötü niyetli itiraz halinde, caydırıcılığı sağlayacak bir yaptırım olmaması, işkoluna itiraz davalarını kötü niyetle zaman kazanma amacı ile kullanılabilecek bir toplu görüşme erteleme aracı haline getirmektedir. Bu nedenle, “kötü niyetli” itirazları engelleyecek ek bir tazminat yaptırımı, bu aşamada ilk defa örgütlenmeye giden işyerlerinde yaşanan işçileri caydırma ve yıldırma faaliyetlerini de yavaşlatabilir kanısındayız.

cc) İtirazların üçüncüsü çoğunluk tespitiyle ilgilidir. İşveren hiçbir haklı sebep olmadığı halde, çoğunluk tespitine itiraz yolu ile yetki sürecini geciktirebilmektedir. İşkolu tespitine itiraz davalarındaki gibi ivedi görülecek davalardan olmasına rağmen, bu itirazların da temyizle birlikte kesinleşmesi on ayı bulmaktadır. Birden çok sendikanın yetki uyuşmazlığı halinde ise üyelik ve isti-

fa fişlerinin sayılması, benzeri işlerin bilirkışı vasıtası ile yapılmasının zorunlu olması nedeniyle süreç uzamaktadır. Bu alanda da işverenin veya rakip sendikaların süreci uzatmak için kötü niyetli itirazını engelleyecek herhangi bir yaptırım olmaması eksiklik olarak görülebilir. Özellikle yetki itirazlarının uzaması sırasında yaşanan “işten çıkarmalar” sadece “örgütlenme faaliyetlerini engellemekle” kalmamakta, aynı zamanda tazminat ödenmeden çıkarılan işçiler işsizlik ödeneğinden de yararlanamadıkları için, “aile faciaları” ile de karşılaşmaktadırlar.

dd) Nihayet, sendika üyeliği ile istifaların noter masraflarının yaklaşık 60 TL civarında olduğu düşünülecek olursa, asgari ücret alan işçinin sendikal örgütlenmesinin en önemli engellerden biriyle karşı karşıya kaldığını söylemek yanlış olmaz. “Bağış” yapma olanağı bir yana, üyelerine “borç” bile veremeyen sendikaların (Sen. K.md.44/4) “üyelik masraflarını” karşılaması beklenebilir. Buna rağmen, uygulamada sendikaların her türlü riski göze alarak yüzlerce işçi için yaptıkları binlerce liralık masraflar, yukarıdan bu yana yaptığımız açıklamalar çerçevesinde işverenlerin direnişleri ile boşa çıkarılabilmektedir. Bu nedenle, sendikal örgütlenme önündeki en önemli engellerden birinin “üyelik masrafları” olduğunu söylemek yanlış olmaz.

Bununla birlikte, 12 Eylül öncesi yetki itirazları sırasında yaşanan “sahtecilik” olaylarının haklı olarak yasa koyucuyu bu yolda önlem almaya ittiği de bir vakiadır. Ancak, sorunun sendikal örgütlenmeyi engellemeyecek şekilde çözüme bağlamanın yanında, tam aksine örgütlenmeyi “caydırma”, “yıldırma” ve “aile faciaları” yaşamaya gerek duyulmadan “süratli” bir şekilde çözmenin yolunun, “referandum” veya “irade beyanı tespiti” gibi yargı denetiminde seri bir şekilde gerçekleştirilmesi olduğunu düşünüyoruz. Notere gerek duyulmadan basit bir üyelik talebi (üyelik fişinin doldurulması) ile istifa dilekçesinin öngörülebileceği bir düzenlemenin, bitmek tükenmek bilmeyen yetki itirazlarında uygulanacak bir “referandum” veya “irade beyanı tespiti” ile tamamlanması, hem sorunun yargı denetiminde “sağlıklı” ve “süratli” bir biçimde çözüme kavuşturulmasını hem de örgütlenme faaliyetini kolaylaştıracağına inanıyoruz. Aksi halde bugünkü sistemde noter aracılığı ile “üyelik” ve “istifa” işlemlerinin tamamlanmasının yerinde ve uygun olduğunu düşünüyoruz.

c) İşe İade Davası Açılması Konusundaki Bir Aylık Sürenin Fesih Tarihinden Değil İhbar Önellerinin Bitiş Tarihinden İtibaren Başlatılması

Bilindiği gibi, İş Kanunu ile “iş güvencesi” konusunda hukukumuza getirilen yenilik, yine Deniz İş Kanunu ile



Borçlar Kanununa tabi işyerlerinde çalışan işçiler dışında, İş Kanunu ile Basın İş Kanununa tabi işyerlerinden sadece “otuz veya daha fazla işçi çalıştıran” işyeri işvereninin, “altı aydan fazla kıdemi” olan ve “işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi” bulunmayan “belirsiz süreli iş sözleşmesiyle” çalışan işçilerine uygulanmaktadır. Buna göre, işveren işçiye fesih bildirimini “yazılı” yapmamışsa, yazılı bildirim yapmakla birlikte iş sözleşmesinin fesih “sebebini” belirtmemişse, fesih sebebini belirtmekle birlikte “geçerli” bir sebebe dayanmıyorsa, fesih sebebi geçerli olsa bile işveren bunu “ispat” edemiyorsa, işten çıkarıldığı tarihi takip eden “bir ay” içinde “mahkemeye” veya “özel hakeme” başvurarak “feshin geçersizliğini” talep eden işçinin “işine iade” edilmesi gerekir (İş K.md.18,19,20,21).

Kanunda öngörülen “bir aylık” başvuru süresi “hak düşürücü” bir süre olduğundan, mahkemece resen dikkate alınması gerekir.³¹ Bu sürenin geçirilmesini mütekip işçinin artık “işe iadesini” ve bunun doğurduğu hukuki sonuçları (dört aya kadar olan ücret ve işe başlatmama tazminatını) isteme hakkı yoktur.³² Bununla birlikte, hak düşürücü bir aylık işe iade davası açma süresinin geçirilmesine rağmen, işçinin şartları varsa ihbar ve kıdem tazminatı ile maddi ve manevi tazminat davası açma hakkının saklı olduğu unutulmamalıdır.

Konuya ilişkin Yargıtay kararlarında, “güvenlik görevlileri tarafından 07.07.2003 tarihinde işyerine alınmayan davacının iş sözleşmesinin feshi, kendisine ihbar ve kıdem tazminatının banka hesabına yatırıldığı yazılı olarak bildirildiği 31.07.2003 günü olarak kabul edilmiştir”.³³ Aynı şekilde, sözleşmesi askıya alınan (ücretsiz izne çıkarılan) işçinin 4 ay geçmesine rağmen işe başlatılmaması nedeniyle bozulan iş sözleşmesinin, askıya alma tarihinde değil, işçinin “ihbarname ile işverene işe başlatması için verdiği sürenin sonunda”³⁴ veya “askı sonunda davacı işçi dışında diğer işçilerin işe başlatıldığı tarihte”³⁵ feshedildiği kararlaştırılmıştır.

Fesih bildiriminin ihbar önellerine ait ücretin (ihbar tazminatının) peşin ödenmesi suretiyle yapılması halinde, bir sorun yaşanması söz konusu değildir. Bu gibi hallerde, işçinin mahkemeye veya özel hakeme “bir aylık” başvuru süresi sözleşmenin sona erdiği tarihte başlatılmak gerekir. Sözleşmenin yazılı bir bildirimle feshedilmediği hallerde hak düşürücü sürenin işlemeyeceği; buna karşılık, işçinin feshi öğrendiğinin anlaşıldığı hallerde öğrenme tarihinin esas alınması kabul edilmelidir.³⁶

Fesih bildiriminin “ihbar önellerinin kullandırılması” suretiyle yapılması halinde ise, bir aylık dava açma süresinin sözleşmenin sona ereceği önel süresinin bitiminde

başlatmak gerekir. Ancak uygulamada sorun burada yaşanmaktadır. Zira Yargıtay, verdiği kararlarda fesih bildiriminin ihbar önelinin kullandırılması suretiyle yapıldığı hallerde “fesih tarihinin” değil, “feshin bildirildiği tarihin” esas alınması gerektiğini kararlaştırmıştır³⁷. Doktrindeki ağırlıklı görüş de bu yöndedir.³⁸ Bu uygulama hem “işçiyi koruma” amaçlı İş Hukukuna hem “kamu düzenini” sağlayan Usul Hukukuna aykırı sorunlar yaşanmasına yol açmaktadır.

Söyle ki, her şeyden önce yasada yer alan “fesih bildiriminin tebliği” deyiimi, “fesih bildirim sürelerinin tebliği” anlamına gelmez. “Fesih” bildirimsiz yapılamayacağına, mutlaka muhataba “bildirmek” gerektiğine göre, “fesih bildiriminden” de mutlaka “fesih için öngörülen sürelerin (ihbar önellerinin) bildirimi” anlamını çıkarmak isabetli olmaz. Üstelik, “fesih bildiriminde” bulunulması bile ne “fesih” için ne de “sürelerin (önellerin) başlaması” için yeterli değildir. Gerçi, fesih bildiriminin karşı tarafca “öğrenilmesi” şart değildir;³⁹ ama, muhatabına “varması” şarttır. Zira, genel hükümlere göre yenilik doğuran bir irade beyanı, ancak karşı tarafa “varma anından” itibaren hukuki sonuç doğurur.⁴⁰ Bu nedenle “fesih bildiriminin tebliği” de şarttır. Buradaki “tebliğ” sözcüğü “fesih bildiriminin” karşı tarafa “varmasını” ifade etmektedir. Çünkü, “tebliğ” sözcüğü “buluş” kökünden gelir ve “erişmek”, “yetişmek”, “ulaşmak”, “varmak” anlamına gelir. “Buluş çağına” ermek, ulaşmak, varmak gibi... Öyleyse, “fesih bildiriminin tebliği” de “fesih bildiriminin”, yani “feshin” karşı tarafa “varmasını” anlatır; yoksa, “fesih bildirim sürelerinin (ihbar önellerinin) varmasını” değil... Bu nedenle, yukarıda belirtilen doktrinin çoğunluk görüşüne ve Yargıtay kararına katılmadığımız gibi, isabetli de bulmuyoruz...

Kaldı ki, genellikle iş davalarının açılmasından 2 ay sonrasına duruşma günü verilen ülkemizde, işçilerin “en kısa zamanda” (önel süresi içinde) işe iadelerinin sağlanması görüşünün gerçeklerle bağdaşmadığına inanıyoruz. Tam aksine, büyük şehirlerin merkezlerinden uzak yerlerde çalışan işçilerin ihbar önelleri boyunca günlük 2 saatlik iş arama izni sırasında ne dava açmalarının ne de bir avukata vekalet vermelerinin fiili imkansızlığı ortadadır. Bu nedenle, haftada 6 işgünü çalışan işçinin 8 haftalık ihbar öneli süresini genellikle iş arama izinlerini toptan kullanarak geçireceği düşünülecek olursa, işçinin 6 hafta boyunca işyerinden ayrılamayacağını, ayrıldığı takdirde günlük ve hafta tatili ücretinden vazgeçmesi gerektiğini, bu durumda henüz kıdem tazminatını da alamamış olan işçiden “iş süreleri içinde” bir avukata gidip vekalet vermesini ve dava açmasını beklemek kaçınılmaz olacaktır. Bu durumu İş Hukukunun “işçiyi koruyucu” amacıyla

hiçbir şekilde bağdaştıramadığımız gibi, “sözleşmenin fiilen ve hukuken sona ermesinden sonra” başlaması gereken “dava açma hakkı” nedeniyle de Usul Hukuku ilkeleriyle bağdaştıramıyoruz. Nitekim Yargıtay’ın daha önce “yıllık izin hakkı” ile ilgili olarak vermiş olduğu bir kararında da isabetle belirttiği gibi, henüz “doğmamış bir haktan” nasıl “vazgeçilemez”⁴¹ ise, iş sözleşmesi sona ermeden de “sona ermeye bağlı” haklarla ilgili “dava açma hakkı” doğmamak gerekir.⁴²

Bununla birlikte, uygulamanın böyle devam ettiği düşünülecek olursa, sendika üyeliği veya geçersiz başka bir sebeple bidirim önelleri kullanılarak işten çıkarılan işçinin dava açma “hakını düşürmeden” kullanması, yasal düzenlemenin “feshin bildirim tarihinden” değil “fesih tarihinden” itibaren başlatılması zorunludur. Aksi halde, işçinin “kişiliğine bağlı dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez” bir anayasal hakkı (md.12, 51) olan dava açma hakkı, “hak düşürücü” süre nedeniyle kolayca heba edilme tehlikesiyle karşı karşıya bulunmaktadır.

d) İşe İade Edilen İşçinin On İşgünü İçinde İşverene Başvurması Yerine İşverenin On İşgünü İçinde İşçiye Çağrıda Bulunmasının Zorunlu Olması

Mahkemece veya özel hakemce fesih bildiriminin “geçersizliğine” (işçinin işine iadesine) karar verilmesi halinde, kesinleşen mahkeme kararının tebliğinden itibaren işçi “on işgünü” içinde işe başlamak üzere işverene başvuruda bulunmak mecburiyetinde olduğu iyi bilinmektedir (İş K.md.21/5; Basın İş K. md.6/Son). Ancak, başvurusunda işe başlatılmayı istemeyip sadece tazminat ve boşa geçen süreye ait ücret ve diğer haklarını talep eden işçi başvuruda bulunmamış sayılacağı gibi; başvurusunu daha sonra geri alan işçi de Kanunda öngörülen sürede başvuruda bulunmamış gibi değerlendirilecektir.⁴³

Kanunda “on işgünü” olarak belirlenen süre de dava açma süresi gibi “hak düşürücü” bir süredir. Bu süre, “kesinleşen mahkeme kararının tebliğinden” itibaren başlar. On işgünü geçtikten sonra yapılan işe başlama başvuruları işveren artık kabul etmek zorunda değildir. Aksi halde işçi on işgünü içinde işverene başvuramaz veya on işgünü geçtikten sonra başvurursa, işveren tarafından yapılan fesih bildirimi “geçerli” hale gelir. Geçerli fesih nedeniyle, “fesih bildiriminin yapıldığı tarihten itibaren işyerinin işçisi sayılmayan” işçi, buna bağlı olarak işverenin yükümlülüklerini öngören İş Kanunu (md.30,80,81) hükümlerinin uygulanmasında ve toplu iş sözleşmesi yetki tespitinde (TİSGLK md.12,13) işçi sayısına dahil edilmez. İşveren, fesih tarihi itibarıyla, sadece geçerli bir

fesih bildiriminin hukuki sonuçları ile sorumlu tutulur (İş K.md.21/5; Basın İş K. md.6/Son). Bir başka deyişle, işçinin kesinleşen mahkeme kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak üzere işverene başvurumaması, işverenin işçiye işe başlatma zorunluluğunu ortadan kaldırdığı gibi, işe başlatmamanın doğurduğu (dört aya kadar ücret ve diğer hakları ile 4-8 aylık ücret tutarındaki iş güvencesi tazminatı) yükümlülüğünden de kurtarır. Ancak, işverenin şartları gerçekleşen ihbar ve kıdem tazminatı ile maddi ve manevi tazminat yükümlülüğü devam eder.

Uygulamada, “iş güvencesi” felsefesi ve İş Hukukunun “işçiye koruma” amacı ile bağdaşmayan bir husus, işçinin işe iade kararının tebliğini müteakip 10 işgünü içinde işverene başvurma zorunluluğu ile ilgili çıkan uyumsuzluklardır. Gerçekten, işçi “kesinleşen kararın tebliği” üzerine işverene 10 işgünü içinde başvurmak zorundadır. Ancak, işçinin kesinleşen kararı mahkemeye “tebliğ” ettirebilmesi için, öncelikle “tebligat masraflarını” zamanında yatırmaya özen göstermesi ve mahkemenin de tebligatı taraflara “gecikmeden” yapması gerekmektedir. Tebligattan sonra ise, Kanunda başvurunun şekli konusunda bir açıklık bulunmadığından, “yazılı” veya “sözlü” şekilde bir başvuru yapılabileceği de kuşkusuzdur.⁴⁴

Bununla birlikte, işçinin “kesinleşen kararın tebliğinden itibaren on gün içinde” işverene başvurması halinde bile, uygulamada bazı kötü niyetli işverenlerin bunu inkar ederek “bana başvuruda bulunmadı” demesi her zaman mümkün olabilmektedir. Bu nedenle, işçinin işyerine basit bir başvurusu yetmemekte, bunu “ispat etmesi” gerekmektedir. İşçinin başvurusunu zamanında yaptığına ilişkin işyeri çalışanlarına bir “tutanak” tutturması da her zaman mümkün olmadığından, işçinin başvuruyu ispat etmesi oldukça zorlaşmaktadır. Bunun için yapılması gereken, “ikinci bir masraf yaparak” noter aracılığı ile başvuruda bulunmaktır. Ancak, bu yol pahalı olduğu gibi, on işgünü içinde tebligat parçasının geri dönmemesi halinde uygulamada yeni kuşkulara veya tartışmalara yol açması kaçınılmaz görünmektedir. Üstelik, işçinin notere zamanında başvurmaya rağmen, noterin tebligatı gecikmeli yapması veya tebligatı postacının usulüne uygun olarak zamanında yapmaması halinde ne yapılması gerektiği konusunda yasal bir düzenleme de bulunmamaktadır. Bu nedenle, işçinin tebligat amacıyla noter, taahhütlü posta veya (Bölge Çalışma gibi) diğer resmi yerlere başvurusunun yeterli sayılması, tebligatın ulaşılmış olma koşulunun aranmaması, “işçinin korunması” ve “işçi lehine yorum” ilkesine daha uygun düşmektedir kanısındayız.



Kaldı ki, işçinin hem masraftan kurtarılacak “korunması”, hem de “iş güvencesi” ilkesinin “daha garantili” ve “daha kısa zamanda” uygulanması ve bütün bu uyumsuzluklara ve karışıklıklara yer verilmemesi istenirse, “işçinin başvuruda bulunması” zorunluluğunun “işverenin çağrıda bulunması” zorunluluğuna dönüştürülmesi yeterli olabilecektir. Zira, işçinin öncelikle kesinleşen kararı taraflara zamanında tebliğ ettirebilmesi için “tebligat masraflarını gecikmeden yatırması” gerekmektedir. Bundan sonra on işgünü içinde “ikinci bir masraf” yaparak noter aracılığı ile işverene başvuruda bulunması, bunu müteakip işverene işe başlatıp başlatmama konusunda karar vermesi için ayrıca bir aylık süre tanınması, zaten “iş güvencesini” geciktirici nitelikte olup, süreci haksız ve gereksiz yere uzatmaktan başka bir işe yaramamaktadır. İşçinin “işe iade” kararına rağmen haklarını kaybetmesine yol açacak böyle bir “başvuru zorunluluğu” yerine, “kesinleşen kararın tebliğini müteakip” işverene belli bir sürede “işçiye işe çağırma zorunluluğunun” getirilmesi daha uygun olur. Bu çağrı üzerine işçinin belirtilen günde işe başlamaması halinde de, mevcut yasada başvurmama halinin sonuçlarının doğması söz konusu olabilir. İşverenin kesinleşen mahkeme kararı üzerine işçi veya varsa avukatına belli süre içinde işe başlama çağrısı göndermemesi halinde ise, o zaman mahkeme kararında belirtilen işe başlatmama ile diğer sonuçlardan sorumlu tutulması mümkün olabilir. Böylece, belli sürede “başvuru zorunluluğu” konusunda karşılaşılan risklerin işçiye yüklenmesi yerine, işverene belli sürede “çağrı zorunluluğu” getirilmek suretiyle hem İş Hukukunun ekonomik ve sosyal açıdan güçsüz olan “işçinin korunması” temel ilkesine hem de İş Kanununun ve Sendikalar Kanununun “iş güvencesi” felsefesine uygun davranılmış olur. İşçiye ayrıca başvuru zorunluluğu getirilmesinin, hakkın kullanımını işçi aleyhine güçleştiren bir düzenleme olduğu aşıkardır.

e) Feshin Geçersizliği Halinde Kararın Kesinleşmesine Kadar Çalıştırılmadığı Süre İçin İşçiye En Çok Dört Aya Kadar Doğmuş Bulunan Ücret ve Diğer Haklarının Ödenmesinin Davanın Kesinleşmesi Tarihine Kadar Uzatılması

Feshin geçersizliği halinde işe iade edilen işçi on işgünü içinde işverene başvurduğu takdirde, işveren işçisine “mahkeme kararının kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre içinde en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarını” ödemek zorundadır (İş K.md.21/3; Basın İş K. md.6/Son). Bu nedenle, mahkeme kararının kesinleşmesinin 4 aydan fazla sürmesi halinde bile “en çok” 4 ayla sınırlı olarak kararlaştırılan “ücret

ve diğer haklar”,⁴⁵ kararın daha kısa bir sürede kesinleşmesi halinde bu süre kadar kararlaştırılacaktır.⁴⁶ Burada da “talep olmasa bile” mahkemece “resen”⁴⁷ verilen kararda, Yargıtay ödenecek “ücret ve diğer hakların” miktarının değil, sadece “en çok dört aya kadar” sürenin belirtilmesini yeterli görmektedir.⁴⁸ Kanunda bir açıklık bulunmamakla birlikte, bu ödemenin işveren tarafından işçinin hem işe başlama hem de başlatılmama halinde yapılması gerektiğine kuşku yoktur. Yeter ki, işçi “on işgünlük süre” içinde işverene başvurmuş olsun...⁴⁹ Zira fesih bildiriminin “geçersizliği” kararlaştırıldığına göre, iş sözleşmesinin mahkeme süresince yürürlükte (askıda) kaldığı ve “işçinin işinde her an iş görmeye hazır bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği” (İş K.md.66/c) bu süre içinde “işverenin iş vermekte temerrüde düştüğü” (BK md.324, 325) kabul edilmek gerekir.⁵⁰ Bu nedenle, fesih bildiriminin “geçersizliği” halinde işçinin iş sözleşmesinin ve dolaısıyla “kıdeminin” işveren tarafından işe başlatma veya işe başlatmadığı bir aylık sürenin sonuna kadar aralıksız sürdüğü kuşkusuzdur. Bu durumda işe başlatılmayan işçiye ödenmeyen “yıllık izin ücreti”⁵¹ ile “ihbar” ve “kıdem tazminatının” veya ödenmişse “farkının” bu tarih itibarıyla ödenmesi gerekir.⁵²

Buna karşılık Yargıtay, kıdem tazminatının hesabında işçinin işverence işe başlatılmadığı tarihteki “tavanın” gözetilmesi ve fakat “kıdem süresinin dört aya kadar olan süreyle sınırlı” tutulmasını kararlaştırmaktadır.⁵³ Gerçi, mahkeme kararının kesinleşmesine kadar işçinin “çalıştırılmadan geçen süresi” dört aydan uzun sürse bile, Kanunda bunun sadece “dört aya kadar” olan süresinin “ücretlendirilmesi” hükme bağlanmıştır (İş K.md.21/3; Basın İş K. md.6/Son). Ancak bu hüküm, işçinin “kıdeminin” de bu süreyle sınırlandırıldığı; bir başka deyişle, “feshin geçersizliğinin” (sözleşmenin yürürlük süresinin) en fazla “dört aya kadar” devam ettiği anlamına gelmez.⁵⁴ Sınırlandırma, sadece çalışılmayan sürede “ücret ve diğer hakların” ne kadarının ödeneceğine ilişkindir. Örneğin, Alman Hukukundaki gibi böyle bir sınırlandırma hükmü olmasaydı, “fesih geçersiz” sayıldığından “sözleşmenin yürürlükte” ve işçiye iş vermeyen işverenin “temerrüde düşmüş” olduğu kabul edileceğinden, işçinin kararın kesinleşmesine kadar geçen süredeki tüm “ücret ve diğer haklarının”, işe başlatma veya başlatmama tarihine kadar ödenmesi gerekecekti. Ülkemizde iş davalarının uzun sürmesi nedeniyle, yasa koyucunun işverenin temerrüde düştüğü boşta geçen sürenin maliyetini “adil” olmasa da taraflar arasında paylaştırdığı, işçiye davanın kanunen bitmesi gereken “toplam 4 aylık süreyle sınırlı” bir hak tanıdığı anlaşılmaktadır. Nitekim, mahkemenin

dört aydan daha kısa bir sürede bitmesi halinde, “ücret ve diğer haklar” yine bu süreyle sınırlı olarak ödenecektir. Üstelik, Mahkeme kararında işçinin işe başlatılmaması halinde verilecek “iş güvencesi tazminatıyla” birlikte, işe başlatılması veya başlatılmaması halinde “mahkeme kararının kesinleşmesine kadar” geçen sürede ödenecek “ücret ve diğer haklar” tutarının, hüküm tespit niteliğinde olduğundan, işçi tarafından talep edilse de edilmese de mahkemece “resen” belirlenmesi gerekir.⁵⁵

Bundan başka, işveren tarafından “on işgünü” içinde başvuruda bulunması üzerine işe başlatılan işçiye, sadece “en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklar” tutarı ödenir. Ancak, daha önce fesih bildirimini sırasında işçiye “ihbar” ve “kıdem” tazminatları peşin ödenmiş ise, ödenen miktar işçinin “4 aya kadar olan ücret ve diğer haklarından mahsup edilir” (İş K. md.21/4). Bu durumda, işçinin işe başlatılması halinde işverene iade etmesi gereken “ihbar ve kıdem tazminatlarının” miktarı kendisine ödenmesi gereken “4 aya kadar olan ücret ve diğer haklardan” mahsup edilebiliyorsa sorun çıkmaz; işçinin bundan böyle kıdemi, hiç fesih yapılmamış gibi işe ilk başladığı tarihten itibaren hesaplanacak demektir.⁵⁶

Ancak, kıdem tazminatının mahsup edilememesi veya işçi tarafından iade edilememesi durumunda ne olacağı konusunda Kanunda açık bir hüküm bulunmamaktadır. Kanımızca, kural olarak işe başlatılan işçinin sözleşmesinin feshi sırasında kendisine ödenmiş olan kıdem tazminatını işverene geri ödemesi gerektiğine kuşku yoktur. Üstelik, bu geri ödemenin kıyas yoluyla “mevduat faizi” ilavesiyle yapılması gerekir⁵⁷ (1475 s. İş K. md.14/12). Ancak, geri ödemenin mümkün olmadığı veya olamadığı hallerde, işveren dava veya icra yoluna başvurarak bunları tahsil yoluna gidebilecektir.⁵⁸ Bu gibi hallerde işverenin işçi ücreti üzerinden dörtte biri geçmemek üzere kesinti yapmasını engelleyen bir hüküm de yoktur.⁵⁹ İşverenin dava ve icra yoluna başvurmaksızın veya işçinin ücreti üzerinden kesinti yapmadığı hallerde, kıdem tazminatına esas olacak süre yeniden başlayacaktır.⁶⁰ Bu durumda işçinin kıdem tazminatına esas alınacak sürenin yeniden başlayacağı tarih, işveren tarafından işçinin işe başlatıldığı tarih değil, “fesih bildirimini geçersiz” sayıldığından daha önce kendisine ödenen kıdem tazminatının hesabında esas alınan “fesih tarihi” olacaktır. Zira, işçiye “aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı ödenmez” (1475 s. İş K. md.14/9).

Görüldüğü gibi, gerek işe başlasa da başlamasa da mahkeme süresi bir yıl da sürse işveren tarafından ödenecek dört aya kadar olan ücret ve diğer hakların kıdem

süresinin hesabında yarattığı sorunlar, gerekse işe başlama halinde bu ücretten mahsup edilmesi istenen daha önce işveren tarafından ödenen ihbar ve kıdem tazminatının yarattığı sorunlar, İş Hukukunun “işçiye koruyucu” niteliğine uygun düşmediği gibi, hukukun temel ilkeleri “hakkaniyet”, “nısfet” (insaf) ve “adalet” ilkeleleriyle de bağdaşmamaktadır. Hem sorunların çözümünde kolaylık sağlaması hem de “sendikal güvenceyi” daha da güçlendirmesi bakımından, mahkeme süresince ödenecek “ücret ve diğer hakları” dört ayla sınırlandıran hükmün “mahkeme kararı kesinleşinceye kadar” uzatılmasının uygun olacağı kanısındayız. Özellikle haksız olarak, örneğin sendikal sebeple iş sözleşmesini fesih iradesini, gerçek dışı bir “haklı sebep” bahanesi ile yapan işverenin, İŞKUR’a bildirimini de İş Kanununun 25. maddesine göre yapıldığından, işçi sonunda açtığı davayı kazansa bile dava süresince “işsizlik ödeneğinden” mahrum kalmakta, mahkeme kararlarında da geriye doğru mahrum kalınan işsizlik ödeneği hakkında her hangi bir hüküm yer almamaktadır. Bu nedenle, “haksız fesih” yapıldığı için “işe iade” edilen işçiye (İş K. md.25/son), mahkeme kararı kesinleşinceye kadar geçen süre içindeki ücret ve diğer haklarının verilmesi veya en azından bu süre içinde işçinin mahrum kaldığı “işsizlik ödeneğinin” işveren tarafından tazmin edilmesi gerekir.

Kanunda, en azından “sendika üyesi” veya “sigorta üyesi” olmak istediği için işten çıkarılan işçilere özgü böyle bir düzenlemenin yapılması, sadece “sendikal örgütlenmenin” değil, aynı zamanda “sigortalı örgütlenmenin” de önündeki engellerden birini kaldıracaktır. Üstelik, işçileri sendikalı ve sigortalı olmaya teşvik edecektir. Bu anlamda “sendikalı” işyerlerinin “kayıt dışı” işçi çalıştırmadıkları düşünülecek olursa, “hukuki” anlamda önerdiğimiz bu teşviklerin “mali” anlamdaki teşviklerle desteklenmesi de mümkündür. Örneğin, “sendikalı” işçilerden alınan vergi oranları ile sigorta primlerinde yapılacak indirimler, hem sendikalaşmayı hem de sigortalanmayı yaygınlaştıracığı gibi, bu işletmelerin rekabet gücünü de arttıracığından refah düzeyinin yükselmesine yol açacaktır. Üstelik, bu yolla sağlanan “kayıt dışının” önlenmesi, sadece gelecekte doğabilecek derin sosyal problemlerin önüne geçmekle kalmayacak, aynı zamanda firmalar arası “haksız rekabeti” önleyerek başta ülke düzeyinde kamu maliyesi disiplininin sağlanması olmak üzere, sosyal güvenlik kurumlarının açıklarının kapatılmasına da yardımcı olacaktır.

Aksi halde, halen 10 milyon civarındaki ücretlilerin resmi rakkamlara göre yaklaşık yarısı (5 milyonu) kayıt dışı çalışan bu insanların, 40-45 yaşlarına geldiklerinde verimsizlik nedeniyle işten çıkarılarak yerlerini arkadan



gelen 20-25 yaşlarındaki “delikanlılara” bırakacakları ihtimal dahilindedir. Bu da tam bir “sosyal facia” yaratacaktır. Bu yaştan sonra bu insanlar işsizliğin alabildiğine yaygın olduğu ülkemizde ya “dilencilik” yapacaklar ya da mafyanın elinde “tetikçi” olacaklardır. Bunun sonucu, 10-15 yıl içinde ülkemiz Avrupa Birliğinin eşiğinde bekleyen bir ülke değil, sokakları dilenciden geçilmeyen Güney Asya ülkelerine benzeyen bir ülkeye dönecektir. Bu nedenle, “sendika” ve “sigorta” üyeliği konusunda “iş güvencesi” hükümlerinin “acilen” geliştirilmesi gerekir.

C) SONUÇ

Görüldüğü gibi, ülkemizde de Batı ülkelerinde gördüğümüz ve arzuladığımız bir siyasi, ekonomik ve sosyal demokrasinin varlığı, büyük ölçüde örgütlenme özgürlüğünün önündeki engellerin kaldırılmasına, onun teminat altına alınmasına bağlıdır. Örgütlenme özgürlüğü içinde sendikalaşma da özel bir öneme sahiptir. Halen, anayasal bir hak olan sendikalara üye olma özgürlüğünün işverenler tarafından genellikle hoş karşılanmadığı, bu hakkı kullanan işçilerin iş sözleşmeleri feshedilmek suretiyle sendikal örgütlenmenin önüne geçilmek istendiği bilinen bir gerçektir. Bunda, işçi sendikalarının 12 Eylül öncesi politikalarının işverenler üzerinde bıraktıkları olumsuz etkiler yanında, işçi sendikalarının çağdaş gelişmelere işverenlerden farklı yaklaşımlarının rol oynadığı da söylenebilir.

Bu nedenle, işçi sendikalarımızın yukarıdan bu yana önerdiğimiz her türlü “hukuki” korumaya karşın, “fiiliyatta” (uygulamada) işlerinin kolay olmadığını söylemek yanlış olmaz. İşçi sendikalarının işyerlerinin gerçek koruyucu sahipleri olduğu, en az işverenler kadar işletmeyi yaşatma çabası içinde oldukları, işletmenin olmadığı hallerde işçilerin de sendikanın da olmayacağını bilincinde oldukları, işletmenin rekabet gücünün korunmasının birinci hedef olduğu, maliyeti artırıcı üretim unsurları hesabından haberdar olduğu, sendikanın sadece işyerinde çalışan işçilerin haklarından değil, aynı zamanda işyerindeki verimlilik ve üretim artışından da sorumlu olduğu, ülke ve dünya konjonktüründeki dalgalanmaları yakından izlediği, enflasyon ve refah payı hesaplarının toplu iş sözleşmelerine verimlilik esasına göre yansıtıldığı, işyerlerinde iş değerlendirmesi ve performans değerlendirme sistemlerinin yapılmasının ve işletilmesinin bizzat sendikalar tarafından talep edildiği, işyerine uygun esnek çalışma yöntemlerinin toplu iş sözleşmelerine nakşedildiği, ülke istihdamına yararlı yatırım yapan işverenlerin teşvik edildiği ve önlerindeki bürokratik engellerin kaldırılmasına yardım edildiği, sendikalı ve sigortalı işyerlerinin sendikasız ve sigortasız işyerlerinin haksız

rekabetine karşı korunduğu, kayıt dışı işçiliğe karşı işverenlerle işbirliği içine girildiği, v.b. işletmeye de sahip çıkan bir işçi sendikacılığı anlayışı, hiç kuşkusuz kamuoyundaki sendika imajını çok daha güvenilir bir kurum haline getirecek, her türlü engellemeye karşın sendikalaşma hareketinin önüne geçilemeyecektir.

Aksi halde, halen sürdürülmekte olan Türk sendikacılığının hastalığı “ücret sendikacılığı” damgasından kurtulmak mümkün olmayacak, taşeronlaşma ve özelleştirme furcasından sonra gelen küreselleşme rüzgarı içinde sendikacılık hareketi eriyip gidecektir. Bu satırların yazarı, 28 yıllık resmi arabuluculuk hayatı boyunca işverenlerin hep şu şikayetlerine muhatap olmuştur: “Hocam, bu sendikacılar iki yılda bir gelip toplu iş sözleşmesini yaptıktan sonra bir daha hiç uğramazlar. Üretimin ve verimliliğin ne alemde olduğunu, satışların iyi gidip gitmediğini, işçilerin doğru dürüst çalışıp çalışmadıklarını hiç sormazlar. Ama, aidatların ödenmesini 1-2 ay aksattığın zaman, hemen telefonlar yağmaya başlar!”. Türk sendikacılığının ücret sendikacılığı olarak nitelendirilmesinin sebebi herhalde bu olsa gerek...Elbette sendikaların başta gelen görevleri “toplular sözleşmesi” imzalamak. Ama bu faaliyetleri yanında işyeri düzenini ve işyeri disiplini sağlamak, bu suretle verimlilik ve üretim artışına hizmet etmek, en kaliteli mal ve hizmet üretiminin en düşük maliyetle yapılmasına ve işletmenin rekabet gücünün korunmasına katkıda bulunmak, yapılan sözleşmelerde bu esasa göre zam almak da başlıca görevleri arasındadır.

Bizler üniversitelerimizde sendikal örgütlenmenin yararlarını anlatırken, bunun sadece işçilere sağladığı yararlardan bahsetmiyoruz. İşçilerin yanında işgücü maliyet hesabında sağladığı kolaylık nedeniyle işletmeye ve giderek ülke düzeyinde sağladıkları ücret dengeleri dolaısıyla “iş barışına” ve “sosyal barışa”, buna bağlı olarak da “demokratik hak ve özgürlüklerin” gelişmesine sağladıkları yararlardan da bahsediyoruz. Gerçekten, özellikle enflasyonun her gün bir malın fiyatını artırdığı veya ne olacağının bilinmediği ortamlarda işverenler iki yıllık sözleşmelerle işgücü fiyatını sabit fiyatlarla satın alarak maliyet hesabı kolaylığı sağlayabilmektedirler. Bunun yanında, özellikle “eşit işe eşit ücret” ilkesi gereği toplu iş sözleşmeleriyle yapılan iş ve performans değerlendirmeleri sayesinde kurulan ücret dengeleri, hem işletme içinde hem de ülke düzeyinde sağladığı “sosyal adalet” yoluyla iş ve ülke barışına ve giderek demokratik işleyişe önemli katkılarda bulunmaktadır.

Biz üniversitelerimizde bunları okuturken, yoksa ülkemizde böyle bir sendikacılık yapılmıyor mu? Bizim okuttuğumuz sendikacılık ile uygulamadaki sendikacılık

arasında büyük farklar mı var? O zaman istediğiniz kadar koruyucu hukuki önlemler alınız. Uygulamada hiçbir işe yaramaz! Bugün taşeronlaşmayla başlayan furya, özelleştirme ile devam eder, yarına kalmadan küreselleşme bahanesiyle sendikacılığın sonu gelebilir. Bugüne kadar söylenen “taşeronlaşmaya hayır!”, “özelleştirmeye hayır” sloganları gibi, “küreselleşmeye hayır” sloganları da işe yaramaz. Sloganlar devri bitti! Tabii ki, sendikalarımız bunlara karşı olduğunu söyleyecek! Tabii ki “siyasal tavırlarını” da iktidarlar karşısında sergileyecekler. Ama bunu söylemekle iş bitmiyor. Asıl iş bundan sonra başlıyor. Akılcı olup ne gibi önlemler alınması gerektiği üzerinde düşünüp tartışmak gerekiyor. Halen özelleştirmeye de karşı durulamayacağı anlaşıyor. Çünkü iktidar adayı en sağından soluna bütün siyasi partilerin programlarında “özelleştirme” var! Küreselleşme de öyle. Mevcut sistem içinde teknolojik gelişmeye karşı konulamayacağına göre, küreselleşmeye de karşı konulması mümkün değil! Önemli olan, bunların emek üzerindeki, sendikalaşma üzerindeki olumsuz etkilerinin önlenmesine, önlenemiyorsa en aza indirilmesine çalışmak! Özelleşse de devletleşse de işçiler “sendikalı” mı, değil mi? Ona bakın siz... Aksi halde atı alan Üsküdar’ı çoktan geçer. Biz de siz de baka kalırsız! Üniversitelerde okutulacak “sendika” da kalmaz...

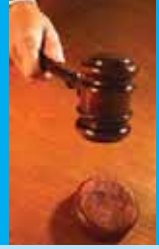
O zaman ne yapmalı? Her şeyden önce sendikalarımızın yukarıdan bu yana saydığımız hususlarda açık tavır koymaları, “işyerlerinin gerçek sahiplerinin işçiler” olduğunun, en kaliteli mal ve hizmet üretiminin işletmenin rekabet gücünü korumak suretiyle sendikalı işçiler tarafından gerçekleştirildiğinin “propagandasının” ve “reklamının” yapılması şarttır. Aslında, son 25 yıldır “grevsiz” yapılan “grup toplu iş sözleşmeleri” ile son zamanlarda MESS ve Türkiye Tekstil İşverenleri Sendikası ile yapılan toplu iş sözleşmeleri, bu alanda Türk endüstri ilişkileri sisteminin “anıt eserleri” sayılabilecek niteliktedir. Ülkemizin yaşadığı krizli dönemleri işçi ve işveren sendikalarının karşılıklı anlayış ve işbirliği ile atlatan Türk endüstri ilişkileri sisteminin başarısı sürekli vurgulanmalıdır. Özellikle son yıllarda yapılan sözleşmelerde “esnek çalışma” konusunda atılan adımlar, bu konuda Türk endüstri ilişkilerinin geleceğinin güvencesi olmaya adaydır.

Bu amaçla, yazılı ve görsel basında “beyanatlar”, “röportajlar”, “dizi yazılar” yanında, sendika yayın organlarını (dergileri, bültenleri, v.s) sadece sendika şubelerine ve üniversitelere değil, işkolunda kurulu sendikalı ve sendikasız ilgili bütün işyerlerine de göndermek ilk akla gelen önlemler arasında olabilir. Kanımızca, Türk sendikacılık hareketinin en büyük eksikliği, medyada

yeterince sesini duyuramamasından kaynaklanmaktadır. Bu nedenle, “sendika” denildiği zaman işverenler, doğru yanlış kulaktan dolma bilgilerle ön yargılı olabilmektedirler. Özellikle sendikalara ait ortak bir yazılı veya görsel basın (Çalışan Kanalı) yokluğu, Türk sendikacılığının en büyük eksikliğidir. Bu nedenle, sendikal örgütlenmenin önündeki önemli engellerden birini de, kanımızca, halen yürürlükte bulunan 13.04.1999 gün ve 3984 sayılı Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayınları Hakkında Kanun’un 29. maddesindeki “radyo ve televizyon kurma yasağı” oluşturmaktadır. Böyle bir yasa, sendikal hareketin etkinliğini azalttığı gibi, aşağıda açıkladığımız her türlü eksikliğine karşın, işçilerimizin sendikal örgütlenmede sahip oldukları “iş güvencesini” ve diğer “sigorta” ve “işçilik haklarını” öğrenmesini de engellemektedir. Özellikle, hem sendikalı ve sigortalı işçi çalıştıran kurumsal işyerlerini haksız rekabetten koruyacak hem de sigortasız ve sendikasız işçileri örgütlenmeye teşvik edecek, örneğin “haksız rekabeti” veya “kayıt dışı işçiliği” konu alan programlar, hiç kuşkusuz sadece işçi ve işverenlerin yararına değil, aynı zamanda ülkenin de yararına olacaktır.

Notlar

- 1 9. HD, 09.08. 1998, 11297/12375-C.1. GÜNAY, Sendikalar Kanunu Şerhi, Ankara, 1999, s.284
- 2 9.HD, 10.07.1985, 7738/7474, İşveren D., Ocak 1986, s.21; HGK, 14.10.1987, E.987/9-206, K.987/722, Tekstil İşv.D., Eylül 1988, s.21; 9.HD, 25.01.1988, 557/434, M.KUTAL İncelemesi, İktisat ve Maliye, Haziran 1988, s.126
- 3 Ü.NARMANLIOĞLU/F.DEMİR/E.AKI, İzmir Barosu Dergisi, Nisan 1985, s.37; N.ÇELİK, Sendika Üyeliği ve Sendikaların Faaliyetleri, 2821-2822 Sayılı Yasalar ve Uygulaması Semineri, Odakule 4-5 Temmuz 1983, İstanbul, 1984, s.54; K.OĞUZMAN, Yargıtay 1985 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, BASİSEN Yayınları:15, İstanbul, 1987, s.143; N.ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, 22. B. İstanbul, 2009, s.451-452; F.ŞAHLANAN, Sendikalar Hukuku, İstanbul, 1995, s.159; A.TUĞ, Sendikalar Hukuku, Anlara, 1992, s.120; Ö.EYRENCİ, Sendikalar Hukuku, İstanbul, 1984, s.108
- 4 O.MİS-E.ÖZSOY, Sendikalar Kanunu, s.VI
- 5 Ö.EYRENCİ, s.107; Çalışma Hayatımızın Güncel Sorunları, İstanbul, 1987, s.139; E.İNCE, Toplu İş Hukuku, İstanbul, 1984, s.70; N.ÇELİK, s.452; F.DEMİR, Sendikalar Hukuku, 5.B. İzmir, 2009, s.82; Ü. NARMANLIOĞLU, İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, İzmir, 2002, s.155
- 6 9.HD, 29.06.1989, 7495/8051, Kamu-Sen, Haziran 1990, s.30 – ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi (TIS), İstanbul, 1992, s.101
- 7 9.HD, 13.07.1987, 7421/7183, YKD, Ocak 1989, s.46 – Çimento İşv.D., Mart 1989, s.14, C.TUNCAY İncelemesi
- 8 OĞUZMAN, Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri, 4. B. İstanbul, s.52-53; REİSOĞLU, Toplu İş Sözleşmesi Grev Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara, 1986, s.37; ŞAHLANAN, TIS, s.101; TUĞ, Toplu İş Sözleşmesi, Ankara, 1996, s.119
- 9 9.HD, 15.01.1979, 15847/67, İHU, TSGLK 5 (No:1 ve 2) – A.GÜZEL İncelemesi



- 10 OĞUZMAN, s.84
- 11 ÇELİK, s.501; REİSOĞLU, Şerh, s.131; GÜZEL, Anılan Karar İncelemeleri; TUNCAY, Toplu İş Hukuku, İstanbul, 1999, s.201
- 12 9.HD, 15.06.1984, 5714/6632, Yasa Hukuk Dergisi, Temmuz 1984, s.1010
- 13 NARMANLIOĞLU, II, s.456-457 ve dn.521
- 14 NARMANLIOĞLU, II, s.684
- 15 9.HD, 11.09.1995, 26152/24954, Çimento İşv.D., Kasım 1995, s.30
- 16 9.HD, 21.06.2005, 1160/22394, LEGAL, İHSGHD, 2006/9, s.320. Sorumluluğu doğuran olgular, sorumluluğun türü ve niteliği konusunda bkz: Ü. NARMANLIOĞLU, II, s.729 ve Kanun Dışı Grevin Uygulanması Dolayısıyla Ortaya Çıkan Zararlardan Sorumluluk, Prof. DR. Nuri ÇELİK'e Armağan, Cilt II, İstanbul 2001, s.1614; F. DEMİR, İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir, 2009, s.672-673
- 17 TUNÇOMAĞ, Borçlar Hukuku, I, İstanbul, 1976, s.289; NARMANLIOĞLU, II, s.738
- 18 4.HD, 03.07.1979, 3942/9208; 4.HD, 27.02.1976, 145/2060 – NARMANLIOĞLU, II, s.680, dn.555
- 19 SÜMER, Türk Hukukunda kanuni Grev Esnasında Grev Uygulanan İşyerinde Sebebiyet Verilen Zararlardan Grevi Uygulayan Sendikaların Sorumluluğu, Çimento İşveren, Ocak 1994, s.21; NARMANLIOĞLU, II, s.683, dn.561
- 20 HGK, 02.02.1983, E.982/9-947, K.983/79- Ajans TUBA, IIÇB, 28 Kasım 1983 – NARMANLIOĞLU, II, s.719, dn.675
- 21 9.HD, 21.09.1978, 10532/11350, İHU, TSGLK 29, No:4; 9.HD, 25.02.1982, 581/2089, İHU, TSGLK 29, No:7 – NARMANLIOĞLU İncelemesi; 9.HD, 11.05.1982, 3349/4704, TÜTİS, Temmuz 1982, s.20
- 22 9.HD, 21.01.1983, ,9637/144, Tekstil İşv.D., Temmuz 1983, s.19
- 23 HGK, 02.02.1983, E.982/9-947, K.983/79, Ajans TUBA, IIÇB, 28 Kasım 1983 – NARMANLIOĞLU, II, s.719, dn.675
- 24 HGK, 26.05.1982, E.981/9-448, K.982/514, Ajans TUBA, IIÇB, 7 Kasım 1983
- 25 M. SUR, İş Hukuku, Toplu İlişkiler, Ankara, 2009, s.431 vd.; C. TUNCAY, İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, İstanbul, 1982, s.215
- 26 S. SÜZEK, İş Hukuku, 2008, s.376. İşverenin kural olarak haklı sebeple fesihle eşit davranma yükümlülüğü bulunmadığı, zira feshe gidilip gidilmeyeceğinin birçok faktöre bağlı olduğu yönünde bkz: TUNÇOMAĞ/CENTEL, İş Hukukunun esasları, 3. B. İstanbul, 2003, s.137; ÇELİK, s.178-179; UŞAN, İş Sözleşmesinin Feshinde İşverenin Eşit Davranma Borcu Var mıdır?, LEGAL,İHSGHD, 2005/8, s.1624 vd.; DOĞAN YENİSEY, İşverenin İş Sözleşmesinin Feshinde Eşit Davranma Borcuna İlişkin İki Yargıtay Kararının Düşündürdükleri, SICIL, 2006/2, s. 63
- 27 Yargıtay'ın bir kararına göre, üç işçinin işten çıkarılmasını protesto etmek amacıyla eylem yapıp 50 dakika işi geç başlatan işçilerden sadece birkaç işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesi, eşit davranma ilkesine ters düşer; ancak feshi geçerli hale getirmez. Zira bu işçiler TSGLK md.25/III kapsamında yasa dışı grevin yaptırımlarına tabidir. Bu durumda fesih geçerli olmakla birlikte, sendikal bir ayırım da kanıtlanmadığına göre, İş K. md. 5'deki yaptırım (eşit davranma ilkesine bağlı tazminat) söz konusu olabilecektir: 9. HD, 10.04.2006, 7385/9027, LEGAL, Yargıtay Kararları İncelemesi, 2007/, s.293- Ş. ÇİL İncelemesi
- 28 9.HD, 18.09.2007, 28933/26947, LEGAL, Yargıtay Kararları İncelemesi, 2007/5, s.296. Çok sayıda işçinin katıldığı eylemlerde sadece bir kısım işçilerin işten çıkarılmasının kural olarak eşit davranma borcuna aykırılık oluşturmayacağı yolunda bkz: Ş. ÇİL, Geçerli Nedene Dayanan Fesihte İşverenin Eşit Davranma Borcu, LEGAL, Yargıtay Kararları İncelemesi, 2007/5, s.293 vd, s.308
- 29 Bkz: GÖZLEM Gazetesi, KOBİHaber, 20.02.2010
- 30 Sendika üyesi olduğu ispat edilemeyen işçi adına dava açılmayacağı hk. bkz: 9.HD, 16.09.1997, 15015/15492 ve 17.03.1998, 2313/4850- C.İ.GÜNAY, Sendikalar Kanunu Şerhi, Ankara 1999, s.703; 9.HD, 22.05.2006, 10869/15169, Çalışma ve Toplum, 2006/3, S.10, s.142
- 31 "HUMK" nun 161. maddesinde, müddet hafta veya ay olarak tayin edilmiş ise başladığı güne son hafta veya ayda tekabül eden günün tatil saatinde biter. Müddet ay nihayetine doğru başlayıp da bittiği ayın aynı günü yoksa, müddet bu ayın sonunda biter. Anılan hükme göre davacı işçiye 18.02.2008 tarihinde yapılan fesih bildirimini ardından en geç 18.03.2008 günü mesai bitimine kadar işbu davayı açması gerekirken, bir aylık süre geçtikten sonra davanın ikame edildiği anlaşılmakla süre yönünden davanın reddine karar verilmiştir": Yargıtay 9. HD, 20. 10. 2008 gün ve E.2008/31367 K.2008/27713 sayılı kararı ile onanan İzmir 8. İş Mahkemesinin tarafının bu yönde bir talebi olmaksızın "resen verilen" 30.06.2008 gün ve E.2008/201,K.2008/473 sayılı kararı.
- 32 9.HD, 09.12.2004, 11325/27373 ve 9.HD, 21.03.2005, 7363/9084; aynı gün, 7361/9084; 25.04.2005, 12289/ 14394; aynı gün,11757 /14278;21.05.2005,1765/5836-ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ, İşe İade Davaları, Ankara, 2006, s.197 dn.23 ve 287-297
- 33 9.HD,24.06.2004,3629/15848;aynı yönde,12.01.2005,12481/528-ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ, s.279,358
- 34 9.HD,13.01.2005,282/1046; 20.12.2004,32205/28466-ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ, s. 294-295,356
- 35 9.HD, 13.01.2005,30333//705- ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ,s.355
- 36 M.ÖZEKES, Hukuk Yargılaması ve İcra Hukuku Yönünden İşe İade Davaları ve Uygulama Sorunları, Galatasaray Üniversitesi ve LEGAL Hukuk Yayınları, Av. Akın SOKULLU Anısına Düzenlenen Sempozyum Tebliği,s.4. Nitekim, işçiye daha önce sözlü olarak yapılan fesih bildirimine rağmen, Yargıtay işçinin fiilen çalıştığı son güne göre ibranamede yazılan işten ayrılış tarihinin" esas alınmasını kararlaştırmıştır: 9.HD, 11.09.2003, 14676/14287-ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ,s.197
- 37 9. Hd, 15.09.2005, 23353/30059, tühis, Ağustos 2006, s. 94; 9.HD,10.01.2005, 22743/ 378-ÇANKAYA/ GÜNAY/GÖKTAŞ,s.292 vd. belirtilen kararlar; 9.HD,11.12.2003, 20424/20629, İşveren D., Şubat 2004, s.15; Madenci, Nisan-Mayıs 2004, s.34
- 38 Bu görüş sahiplerine göre, iş güvencesinin amacı, "geçerli bir nedene dayanmadan işten çıkarılan işçinin en kısa zamanda, önel süreleri içinde işyerinde çalıştığı sırada dava açarak işe iadesinin sağlanmasıdır":C.TUNCAY, Karar İncelemesi,LEGAL,Nisan-Haziran 2004,533; EYRENCİ-TAŞKENT-ULUCAN, s.139 ; SÜZEK, 2005,s.471;EKONOMİ, İş Güvencesi, Çimento İşveren D., Mart 2003, s.14-15;ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, 17.B., s.210; MOLLA-MAHMUTOĞLU, İş Hukuku, Ankara, 2005, s.588
- 39 Aksi görüş: R. ATABEK, İş Akdinin Feshi, İstanbul, 1938,s.39,dn.1; M:K:OĞUZMAN, Türk Borçlar Kanunu ve Mevzuatına Göre Hizmet (İş) Akdinin Feshi, İstanbul, 1955, s.174 vd.; M. ÇENBERCİ, İş Kanunu Şerhi, Ankara,1978, s.239. İşçinin hastalığı, cezaevinde bulunması veya devamsızlığı durumlarında bu görüşün hakkaniyete uygun düşeceği yolunda C.İ.GÜNAY, İş Kanunu,I,s.403; ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ,s.41

- 40 İş Hukukunun Esasları, İstanbul, 2003,s.202; ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, s. 177; NARMANLIOĞLU, İ.s.268; AKYİĞİT, İş Kanunu Şerhi, s.307; GÜNAY, İş Kanunu, I, s.467;ÇANKAYA/GÜNAY/ GÖKTAŞ,s.41; SÜZEK, s.403; MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 529; HGK, 12.06.1991, E.991/9-287; K. 1991/349, İHD, Nisan-Haziran 1993, s.247; 13.10.1999, 13026/15837, EKONOMİ, 1999 Yılı Kararları, s. 57
- 41 9.HD, 23.12.2003, 10839/22571, Çalışma ve Toplum, 2004/1, s.135
- 42 Konuya ilişkin titiz ve ayrıntılı bir çalışma için bkz: M. UÇUM, İşe İade Taleplerinde Dava Açma Süresinin Başlangıcına İlişkin Sorunlar, LEGAL,Ekim-Aralık 2004,s.1303;Ayrıca Krş:A.GÜZEL, İş Güvencesi,s.90-91
- 43 ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ, s.257; Krş. MOLLAMAHMUTOĞLU,2005,s.593
- 44 MOLLAMAHMUTOĞLU, 2005,s.593
- 45 9.HD, 23.02.2005, 27443/6072-ÇANKAYA/GÜNAY/ GÖKTAŞ,s.643-644. Yargıtay'a göre, "mahkemece anılan hükme aykırı olarak davacının çalıştırılmadığı süre için altı aylık ücret ve diğer hakların hüküm altına alınmış olması, doğru değildir, en çok dört aylık süre için ücret ve diğer hakların belirlenmesi karar verilmelidir": 9. HD, 05.06.2006, 11727/16256, Tekstil İşv. Şubat 2007, s.6
- 46 Mahkemenin 4 aydan fazla süren davalarda "takdire dayanarak 2 ay ile sınırlı" bir biçimde boşa geçen süreye ait "ücret ve diğer haklara" hükmetmesi bozmayı gerektirmiştir: 9.HD, 04.04.2005, 9494/11813-ÇANKAYA/ GÜNAY/GÖKTAŞ,s.640
- 47 9. HD,09.03.2005,3909/7799-ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ,s.642-643
- 48 9.HD, 20.11.2003, 19348/19644, İşveren D. Şubat 2004, s.16
- 49 9.HD, 24.01.2005, 29377/1181- ÇANKAYA/GÜNAY/ GÖKTAŞ,s.645
- 50 Kaldı ki, "boşa geçen süre içerisinde işçinin yeni bir iş bulması, feshin geçersizliğini ve işe iadeyi etkileyen bir unsur değildir. Kanunda bu yönde bir düzenleme olmadığı gibi, çalışma halinde bu sürenin boşa geçen süreden mahsup edileceğine dair bir kurala da yer verilmemiştir": 9. HD, 06.02.2006, 942/2409, Tekstil İşv. Ekim 2006, Ek-Hukuk, s.1
- 51 Yıllık izin ücreti alacağına ilişkin davada işe iade davasının "bekletici mesele" yapılması; "feshin geçersiz" sayılması ve işçinin işveren tarafından işe başlatılması halinde, iş ilişkisinin kesintisiz devam etmesi nedeniyle ücretli izin alacağının "muaccel" olmayacağı hk.bkz: 9.HD, 10.01.2005, 29557/109; 20.12.2004, 18126/28372-ÇANKAYA/GÜNAY/ GÖKTAŞ, s. 722,725,736
- 52 Aynı görüş:B. KAR, İş Güvencesi Kavramı, LEGAL, Nisan-Haziran 2005/6, s.566.
- 53 9.HD, 28.04.2005, 886/14880; 12.04.2005, 18066/12952- ÇANKAYA/GÜNAY/ GÖKTAŞ,s.720-721; 9.HD, 06.12.2004, 28355/26161- Çalışma ve Toplum, 2005/1, s. 302
- 54 Aksi görüş: ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ, s.133-134; 9. HD, 06.12.2004,28355/ 26161-LEGAL,Nisan-Haziran 2005/6,s.564-565; 9.HD, 28.04.2005, 886/14880; 12.04.2005, 18066/12952-ÇANKAYA/GÜNAY/ GÖKTAŞ,s.720-721
- 55 9.HD, 22.12.2004, 13301/29110; 27.12.2004, 13891/29644; 29.12.2004, 13916/29894; 9. HD, 09.03.2005, 3909/7799;09.03.2005,3909/7799-ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ, sırasıyla s.190-191 dn.2,642-643,657 vd.
- 56 M.EKONOMİ, Çimento İşv.D. Mart 2003,Ek,s.17; AKI/ALTINTAŞ/ BAHÇIVANCILAR, Uygulamada İş Güvencesi, LEGAL, İstanbul 2005, s.150-151.
- 57 İşe başlarken işçinin kıdem tazminatını peşin ödemesi halinde faiz yürütülmeyeceği; peşin ödeme yapmayan işçiden "ücretin saklı kısmı" (İş K. md. 35) dışında icra yoluyla tahsil edilecek kıdem tazminatına "mevduat faizi" uygulanacağı hk. bkz: EYRENCİ-TAŞKENT-ULUCAN, 2.B.s.166-167. Gecikme faizinin "kanuni faizden ibaret" olması gerektiği hk. bkz: MOLLAMAHMUTOĞLU, 2005, s.504
- 58 EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.144; ÇANKAYA/GÜNAY/ GÖKTAŞ;s.260,271
- 59 Aksi yönde krş: "işçinin ücretinden yasanın cevaz verdiği özel haller dışında bir yargı kararı olmadan işveren tek tarafı iradesi ile bir kesinti yapamaz": HGK,18.12.1985, E.1985/9-454, K.1985/1073-ÇANKAYA/ GÜNAY/GÖKTAŞ,s.271. Kanımızca, özellikle icra yolu ile el konulacak mal varlığı olmayan işçilerin sonuç itibarıyla de ücretleri üzerinden yapılacak dörtte bir oranındaki kesintiler, doğru- dan işverene tanınacak böyle bir yetki ile işçiyi "icra masraflarından ve vekalet ücretinden" kurtaracak, iş Hukukunun "işçiyi koruma" ve "işçi lehine yorum" ilkelerine uygun bir uygulama olacaktır.
- 60 Aynı görüş:AKI/ALTINTAŞ/BAHÇIVANCILAR, s.153.

Piyasa Değil Anayasa¹

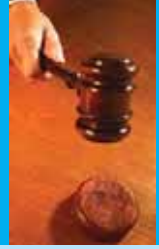
■ **Av. Murat ÖZVERİ / Çalışma ve Toplum Dergisi Yayın Yönetmeni**

I. GİRİŞ

Anayasa değişikliklerinin referandumla kabul edilmesi anayasa tartışmalarını dindirmek yerine, beklendiği gibi daha da artırdı. Yeni bir anayasa tartışmaları neredeyse referandumun mürekkebi kurumadan başladı.

Değişik çevrelerin anayasa gibi temel bir uzlaşma metni üzerinde ülkenin değişik bölgelerinde tartışmalar örgütlemesi, bu tartışmalarda katılımcıların nasıl bir anayasa istediklerini kendi dünya algılarına göre dile getirmeleri, kuşkusuz anlamlı ve önemli bir çabadır.

İşçi hareketi de bu tartışmanın dışında kalmamalıdır. Üstelik işçi sınıfından beklenen; sınıf yaklaşımını ön plana çıkartan, uzlaşmayı sınıfsal çıkarlar ekseninde sağlama- ya çalışan ve dolayısıyla da gerçek anlamda demokratik sistemin var olup olmayacağını belirleyecek temel ilkele- ri ortaya koymasıdır. Anayasa ve işçi hakları çok değişik açılardan ele alınıp incelenebilir. Hangi açıdan incelenirse incelenirse, Anayasa ile işçi haklarının kesişme noktasını kolektif haklara (Sendika Toplu Sözleşme ve Grev) anaya- sanın getirdiği koruma düzeyi oluşturacaktır.



Bir başka anlatımla anayasalar kolektif hakları var eden hukuki metinler değildir. Kolektif haklar nitelikleri gereği anayasalarda yer almamış olsalar da var olan, devlete anayasal güvence getirerek korumayı güçlendirme konusunda olumlu edim yükleyen haklardır.

Bu nedenle öncelikle kolektif hakların temel nitelikleri özetlenip, bu niteliklere uygun anayasa yaklaşımının ne olması gerektiği, ülkemiz özelliğinde tarihsel gelişim içerisinde ele alınmaya çalışılacaktır.

II. Sendikal Hak ve Özgürlüklerin Nitelikleri

“Sendikal Hak ve Özgürlükler” başlığından anlaşılması gereken elbette ki kolektif hakların tamamıdır. Sendika hakkı ve özgürlüğü, grev hakkı ve özgürlüğü, Toplu İş Sözleşme Hakkından oluşan bu üç hak bir birini tamamlayan, birbirini işlevlendiren, birisi olmayınca diğeri etkisini yitireceği bir bütünlük içerisinde yer alırlar. Lütfi Duran hocamızın bu hakları “Siyamlı ikizlere benzetererek at başı giden sosyal ve iktisadi haklardan birisi bulunmadıkça diğeri olmayacağı ya da anlam ve etkisini kaybedeceğini söyler.²

Kısaca sendikal haklar yada kolektif haklar olarak adlandırılan, sendika toplu pazarlık ve grev hakları “sosyal haklar” grubu içerisinde yer alırlar. Bilindiği gibi klasik haklar ekonomik olarak güçlenen, sanayi üretiminin teknik alt yapısına sahip hale gelmiş, tüccarlıktan sanayiciliğe adım atmaya çalışan burjuvazinin, hukuki eşitlik istemi ile dile gelmiş, feodalitenin yıkılıp yeni bir düzenin kurulması ile hukuken bağlayıcı metinler haline dönüşmüşlerdir.³ Sendikal haklarında da içerisinde yer aldığı sosyal haklar ise hukuki eşitliğin kağıt üzerinde kalmasına karşı, eşitliğin yaşamın içerisinde de sağlanması, hukuki eşitliğin engelleyemediği sosyal sorunlardan kaynaklanan uçurumların ortadan kaldırılması isteminin ürünü olmuşlardır.

İnsan hakları bir birinden farklı yaklaşımlarla gruplandırılmışlardır.⁴ İnsan haklarını kuşaklar şeklinde ele alıp, “birinci kuşak”, “ikinci kuşak” ve “üçüncü kuşak” haklar olarak ele alan yaklaşıma göre, sosyal haklar “ikinci kuşak” haklar içerisinde yer alırlar.⁵

Gerçekte; “sosyal hak”, “ikinci kuşak haklar” gibi farklı isimlerle adlandırılmış olsalar da “sosyal eşitsizliklere karşı tepki niteliği, bu hakların hem sosyolojik ve felsefi, hem de hukuki açılardan tek ortak ve ayırt edici yönü”⁶ olduğu belirtilmiştir.

Kolektif hakların bir diğer özelliği de kendi kendine yardım ilkesine dayanmalarıdır. Şemalaştırılarak özetlemek gerekirse, devlet, kural olarak bireysel iş hukukuyla çalışma yaşamına ilişkin en alt sınırı belirleyerek, bu alt sınırın üstünü, sendika, grev ve TİS hakları yoluyla işverenin karşısında eşit bir güç haline gelen işçiler işverenleriyle TİS ler aracılığıyla kural koyarak oluşturacaklardır.

Sendika hakkı ve özgürlüklerinin kabul edilmesi ister istemez bu hakların temel niteliklerine uygun bir kabul olması durumunda anlamlıdır. Özellikle Sendika hakkı ve grev hakkının kendiliğinden, hiçbir bildirim yada ön izne bağlı olmadan kullanılan haklar olma özelliğinin zedelenmemesi bu hakların tanınıp tanınmadığını belirleyen ölçütlerin başında gelmektedir.

Bir başka anlatımla eğer sendika kurma, sendikaya üye olma, grev hakkının kullanımı önceden bir başka kurum yada kuruluşa bildirim, izin koşuluna bağlanmış ise bu durumda sendikal hak ve özgürlüklerin gerçek anlamda tanınmış olduğundan söz etmek olanaklı değildir.

Ne var ki bu durum sendikal hak ve özgürlükler konusunda devletin hiçbir yükümlülüğünün olmayacağı anlamına gelmemektedir. Devlet burada bu hakların kullanılmasına güvence getirecek, bu hakların kağıt üzerinde kalmasını engelleyecek düzenlemeleri yapmakla yükümlüdür. Nitekim uluslararası çalışma hukukunda da sendikal hakların kullanılabilmesi için devletin olumlu edimde bulunmaya ve hakların kullanılmasını sağlamaya ve kullanımının engellenmesinin önlenmesine dair düzenlemeler yapması gerektiği kabul edilmektedir. Türkiye’de sendikal nedenli işten çıkarmaların yaygınlığı ve genel olarak işverenlerin sendikasıızlaştırma için kullandıkları çeşitli yasal ve yasa dışı teknikler dikkate alındığında sendikal hakların gerçekleşmesi için devletin yüklenmesi gereken olumlu edimin önemi daha iyi anlaşılabilir.⁷

III- Çalışanların Piyasa Kurallarına İtiraz Etmelerini Engelleyen Anayasa Geleneği

Tekrarlamak gerekirse; Sendikal hakların da içerisinde yer aldığı sosyal haklar hukuki eşitliğin kağıt üzerinde kalmasına karşı, eşitliğin yaşamın içerisinde de sağlanması, hukuki eşitliğin engelleyemediği sosyal sorunlardan kaynaklanan uçurumların ortadan kaldırılması isteminin ürünü olmuşlardır.

Sosyal sorun olarak nitelendirilen her konunun altunda sınıflı toplumda sınıflar arası tercihlerin şekillendirdiği sermaye birikim modellerinin yattığını, kısaca piyasanın yattığını söylemek abartı olmayacaktır. Sendikal hak ve özgürlükler bu sermaye birikiminin sınırsız bir şekilde işçi sınıfının istismarı üzerinden yapılmasına karşı bir itirazdır. Türkiye de işçilerin bu itirazı yapmalarının anayasal güvencesini sağlamakla yükümlü olan devlet, tam aksi bir tutum benimseyerek işçilerin sermaye birikim sürecine, piyasaya müdahale etmelerine engel olan anayasal bir geleneğin doğmasına yol açmıştır.

Gerçekten de; ülkemizde Sendikal hak ve özgürlükler ve devlet ilişkisine baktığımızda ne yazık ki, devletin hakların kullanılmasını güvence altına almak yerine tam aksi bir tutumu benimseyerek, yasaklama, sınırlama, yolunu

seçmiş olduğu görülmektedir. Bir anlamda sendikal hareket ve yasaklar ülkemiz pratiğinde ikiz kardeş gibi olmuşlardır. Daha ikinci meşrutiyet döneminde başlayan yasakçı anlayış, Cumhuriyet döneminde Takrir-i Sükûn Kanunu, sınıf esasına dayalı cemiyet kurma yasakları, grevi yasaklayan yasal düzenlemelerle sürmüştür, sendika hakkını tanıyan 1947 tarihli 555 sayılı Sendika Yasası döneminde ise grev hakkı ve toplu sözleşme hakkına ilişkin yasaklamalar sürmüştür, bu yasakçı anlayış, 1963 -1980 arasındaki küçük parantez dönemini saymaz isek bu güne kadar etkisini yitirmeden gelmiştir.

12 Eylül 1980 darbesi sendikaları kendilerini en güçlü hissettikleri bir anda vurmuştur. Üç yıl süren yasaklı dönemde ülke işçi hareketi bir konfederasyonu kapatılıp yöneticileri tutuklanmış, Anayasa ve Yasalarla elleri kolları bağlı olarak çıkmıştır.

14 Eylül 1980 günü MGK 3 nolu bildirisiyle 54 bin işçinin sürdürdüğü grevler sona erdirilmiş, grevler yasaklanmıştır.

12 Eylül 1980'de DİSK, MİSK yöneticileri tutuklanmış, DİSK, MİSK ve Hak-İş ve bağlı sendikaların bankalardaki paraları bloke edilmiş, binalardaki değerli evrak malzeme ve paralar muhafaza altına alınmıştır.

Yaklaşık beşyüz bin işçinin sendikası kapatılmış, Türk-İş ve bağlı sendikalarında toplu iş sözleşmesi yapma hakları ellerinden alınmış, işçi ücretleri dört yıl boyunca YHK tarafından belirlenmiştir.

12 Eylül 1980'den sonra hem çalışanlar hem sendikalar açısından yasaklı bir dönem başlamıştır.

Başta Anayasa olmak üzere, çalışma yaşamını düzenleyen yasaların tamamı yasakçı bir anlayışla, sosyal koruma ilkesi bir tarafa itilerek, biçimsel eşitlik anlayışı ön plana çıkarılarak ve sendikalaşma, grev ve toplu iş sözleşmesi gibi haklar kerhen tanınarak hazırlanmıştır. TİSK XII. Olağan Genel Kurulunda çalışma yaşamında yapılması istenilen tüm değişiklikler ise istisnasız hemen hemen rapordaki gibi tek yanlı olarak Anayasa ve Yasalara geçirilmiştir.

1982 Anayasanın öngördüğü biçimsel eşitlik anlayışı tarafsızlığı değil, güçsüzü korumasız kılarak, sonuçta güçlüden yana taraf olmayı getirmiştir.

1982 Anayasası grev hakkını korumayı değil kerhen tanıdığı bu hakkı, ayrıntılı hükümleriyle sınırlamayı hedeflemiştir.

Anayasa siyasal grev hakkını ortadan kaldırmış, 2821 sayılı Yasa, sendikaların siyaset yapmalarını, siyasi partilerde yönetim organlarında görev almalarını yasaklamıştır.

Genel Grev ve dayanışma Grevi yasaklanmıştır.

Hak grevinden anayasal güvence kaldırılmış, yasada yapılan grev tanımıyla hak grevi yasal grev tanımının dışına çıkartılmıştır.

İşveren çevreleri 1982 Anayasanın bu yasakçı tutumunu doğal olarak benimseyip savunmuşlar, savunmakla kalmamış, bu yasakların ülkenin geleceği için elzem olduğunu ileri sürebilmişlerdir.

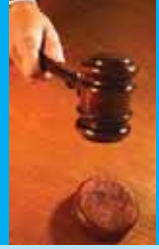
İşveren temsilcilerine göre 1982 Anayasasında yer alan grev yasakları ülkenin ekonomik büyümesinde çok etkili bir rol oynamıştır. Açık net ifadelerle grev yasaklarını savunan işveren çevreleri, yasakçı anlayışlarını “grevle ilgili sınırlamalar (ise), ülkemizin özellikle 70’li yıllarda yaşadığı kargaşa ortamına bir daha dönülmemesi amacıyla mevzuata dahil edilmiştir. Grev yapacak işçi sendikalarının ve greve katılacak işçilerin hak ve sorumlulukları ile greve hangi durumlarda başvurulacağını düzenleyen hükümler, çalışma barışının ve işyerlerimizdeki huzur ortamının tesisinde, dolayısıyla ekonomik büyümede büyük rol oynamıştır”⁸ sözleriyle gerekçelendirmeye çalışmışlardır.

IV- 12 Eylül 2010 Anayasa Değişikliği Sendikal Hak ve Özgürlüklere Yönelik Yasakçı Anlayışı Değiştirmemiştir.

Tarihin garip bir cilvesi ile Kolektif hakları yasaklarla donatan 1982 Anayasasını yapanları iktidar yapan darbenin yıldönümünde darbe liderinin kefil olduğunu ilan ettiği 1982 anayasasının değişikliği gündeme gelmiştir.

7.5.2010 tarih ve 5982 sayılı kanunla yapılan Anayasa değişiklikleri ile 51. Maddenin dördüncü fıkrasında yer alan “aynı zamanda ve aynı iş kolunda birden fazla sendikaya üye olunamaz” hükmü Anayasa metninden çıkarılmıştır. İlk bakışta sendika özgürlüğü açısından olumlu olarak gözüken bu değişiklik 2822 Sayılı TSGLK da düzenlenen yetki sistemi dikkate alındığında korkutucu bir düzenleme haline dönüşebilecektir. Gerçektende toplu sözleşme yetkisinin belirlenmesine ilişkin esaslarda irade açıklamasını esas alan sistemlere doğru bir değişikliğin yapılmaması, aksine, anayasa değişikliğine paralel bir yasal düzenleme yapılması halinde, sendikaların yetki almaları bu hüküm nedeniyle oldukça zorlaşacaktır.

Bilindiği gibi Anayasanın 53. maddesine 23.7.1995 tarihinde yapılan değişiklikle kamu görevlilerine “toplular görüşme” imkânı sağlanmıştı. Grev hakkını öngörmeyen, hatta “toplular sözleşme” kavramını kullanmaktan kaçınan bu değişikliği kamu görevlilerine toplular sözleşme hakkı tanınması olarak anlamlandırmak olanaklı olmamıştı. 2010 yılında yapılan değişiklikle grev hakkına yönelik hiçbir ilerleme göstermeden, toplular sözleşme hakkı denilmiş, uyuşmazlığın çözümü için zorunlu tahkim öngörülerek kamu görevlilerinin grev haklarının önü dolaylı olarak tıkanmıştır.



1982 Anayasanın 54. Maddesi kolektif haklara ilişkin anayasayı yapan darbecilerin yasakçı mantığının en fazla kendisini dışı vurduğu bir madde olma özelliğini taşımaktadır. Daha açık bir ifadeyle 54. madde grev hakkını tanıyan ve güvence altına alan bir yaklaşımla değil, grev hakkını sınırlayan ve uygulanmasını imkânsız hale getiren bir anlayışla ve adeta bir yönetmelik biçiminde yazılmıştır.

Anayasanın 54. maddesinin gerekçesinde, yasakçı anlayış açık net bir şekilde “Grev ve Lokavt hakları sadece toplu sözleşme yapılırken uyumsuzluk çıkması halinde tanınmış; başka deyişle, hak grevi yolu tıkanmıştır. Mahkemelere saygı ve çalışma barışı ilkeleri hak grevinin yasaklanmasına amil olmuştur. Bir toplu iş sözleşmesi döneminde mutlak iş barışı esası kabul edilmiştir” sözleriyle dışı vurulmuştur.

Dördüncü fıkra ile yasa koyucuya grev yasaklama ve erteleme konusunda geniş bir yetki tanınmaktadır. Böylece yasa koyucu anayasal bir hakkın özünü ortadan kaldırmaktadır. Nitekim 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu (TİSGLK) geniş yasaklar ve erteleme mekanizması içermektedir. Nitekim “Dönem boyunca toplu pazarlık ve grev hakkı ciddi bir biçimde ihlal edilmiş ve yaygın grev ertelemeleri yaşanmıştır. Bu dönemde toplam 252 grev erteleme kararnamesi yayımlanmış; 252 kararnamenin 209’unda milli güvenlik gerekçesine yer verilmiştir.”⁹

Anayasanın 54. maddenin 3. Fıkrasında yer alan ve cezaların şahsiliği ilkesiyle açıkça çatışan “Grev esnasında greve katılan işçilerin ve sendikanın kasıtlı veya kusurlu hareketleri sonucu, grev uygulanan işyerinde sebep oldukları maddi zarardan sendika sorumludur” hükmü ve 7. Fıkra da yer alan “Siyasi amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavtı, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verim düşürme ve diğer direnişler yapılamaz” hükümleri 7.5.2010 tarih ve 5982 sayılı yasa ile yürürlükten kaldırılmıştır.

Elbette bu değişiklik olumludur ancak, değişiklikle birlikte değişiklik öncesi var olan yasakların ortadan kaldırıldığını söylemek de ne yazık ki olanaklı değildir. 54. Maddenin ilk fıkrasında yer alan ve grev hakkına sadece menfaat grevi aşamasında güvence getiren hükümdeki grev hakkının menfaat grevi ile sınırlanmış biçimi, 2822 sayılı yasada yer alan grev yasaklarına anayasal dayanak olmayı sürdürebilecektir.

V- Piyasa Kurallarına Çalışanların Kendi Örgütleri ile İtiraz Edebilmelerini Güvence Altına Alacak Bir Anayasa

Kolektif haklara yönelik kuşkucu, yasaklayıcı yaklaşım bu hakların ülkemizde duyulmaya başladığı günden bugüne kadar devam eden belirleyici tavrıdır. Anayasa ko-

yucunun bu hakların niteliğinden kaynaklanan düzenleme yapıp, hakların kullanılmasına güvence getirme yerine sınırlayıcı bir düzenlemeler yapması 1961-1980 dönemi parantezi saymaz isek günümüze kadar gelen tutum olmuştur.

2010 yılında yapılan değişiklikler ise bu alanı özgürleştirmekten uzak, kolektif hakların hak ettiği güvenceyi sağlamayan, etkisiz, olmanın ötesine geçememiştir.

Eğer ülkemiz demokratikleşecekse, demokratikleşmenin güvencesi olacak bir anayasa yapılacaksa temel hak ve özgürlüklerin yanında çalışanların ülkeyi yönetenlerin ekonomik, siyasal tercihlerine gerektiğinde grev haklarını kullanarak müdahale edebilecekleri, örneğin torba yasayı protesto ettiklerinde devletin jop tutan eliyle karşılaşmalarını güvence altına alan hükümleri içermek zorundadır.

Notlar

- 1 Bu yazı “ İş”te Çalışanlar “dergisinin Ekim/Kasım/Aralık 2010 Sayı 4. S.27 yayımlanan ” Sendikal Hak Ve Özgürlükler ve 2010 Anayasa Değişikliği” başlıklı makalemiz esas alınarak geliştirilmiştir.
- 2 Lütfi Duran’dan aktaran Ünal Narmanlıoğlu, Grev, Ankara, 1990, S.18 Dipnot:74.
- 3 Gerhard Kessler , “ İşçi Sendikalarının Vazifeleri Ve Karşılaştıkları Güçlükler” Çev. Ekmel Zadil, Sosyal Siyaset Konferansları, c.9, İstanbul, 1948, s.8
- 4 haklarının tasnifi konusunda farklı yaklaşımlar için bakınız: Gemalmaz, 2010, s. 1424-1429; Bülent Algan, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Hakların Korunması, Ankara: Seçkin Yayınları, 2007, s. 38-65
- 5 Oktay Uygun, “İnsan hakları Kuramı”, İnsan Hakları, İstanbul: Yapı Kredi Yayınları, 2000, s. 23
- 6 Bülen Tanör, , Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar, İstanbul: May yayınları; 1978,s. 92
- 7 Banu Uçkan ve Engin Yıldırım, “İşverenlerin Sendikasıylaştırma Modelleri Ve Türkiye Örneği”, Çalışma ve Toplum, Sayı 25, 2010/2; Onur Bakır ve Akdoğan, Deniz. (Ocak-Şubat 2009). “Türkiye’de Sendikalaşma ve Özel Sektörde Sendikal Örgütlenme”, Türk-İş Dergisi, Sayı: 383, ss. 88-95
- 8 Bülent Pirler, “Anayasa Değişikliklerinin Çalışma Hayatına Etkileri” İş”te Çalışanlar “dergisi Ekim/Kasım/Aralık 2010 Sayı 4. S.19
- 9 Aziz Çelik, “Milli Güvenlik Gerekçeli Grev Ertellemeleri” Çalışma ve Toplum, Sayı 18, 2008/3. Milli güvenlik gerekçeli ertelemeler toplam ertelemeler içinde ezici bir üstünlüğe sahiptir. Ertelme kararlarının 159’u kamu kesimine ilişkindir. Bunu o dönemde kamu kesiminin ekonomideki ağırlığı ile açıklamak mümkündür. Bir diğer açıdan ise hükümet tarafı olduğu uyumsuzluklarda ortaya çıkan grevleri ertelerek haksız bir üstünlük elde etmiştir. Sağ ve muhafazakâr hükümet dönemlerinde yoğun bir grev erteleme yaşandığı görülmektedir. 252 grev ertelemesinin 164’ü Demirel hükümetleri döneminde (6 hükümet) gerçekleşmiştir. Grev erteleme rekoru 75 erteleme ile 6. Demirel hükümeti dönemine aittir. Bu dönemin (12 Kasım 1979-12 Eylül 1980) 24 Ocak kararlarının ardından yoğun grevlerin gündeme geldiği bir dönem olduğunun altını çizmek gerekir. Ecevit hükümetleri döneminde ise (3 hükümet) 48 erteleme yapılmıştı.

Şeker-İş, Halkımızın Sağlığı İçin Mücadele Ediyor

İsa GÖK

TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreteri
Şeker-İş Sendikası Genel Başkanı

Michel de Montaigne “Ulaşacağı limanı bilmeyen gemiye hiçbir rüzgar yardımcı olamaz” sözüyle strateji kavramına yeni bir boyut getirmiştir.

Var olmayı düşünmek, geleceğin tasavvuruyla başlar. Gelecek projesi ise bu anlamda bir var olma projesidir. Projelerin en etkin olanı ise amaç ve değerler arasında en uygun köprüyü kurabilenlerdir. Başarı ancak örgüt DNA’sının, gelecek tasavvuru üzerine inşa edilmesi ile kendisini bulur.

Günümüz Türkiye’sine bakacak olursak, sürekli çatışmaların yaşandığı, sen ben kavgalarının, kısır siyasi çekişmelere malzeme edilmeye çalışıldığı, hemen her gün iç ve dış kaynaklı farklı siyasi tartışmaların kendine yer edindiği Türkiye’de özellikle son zamanlarda ülkemiz ekonomisi ve buna paralel geleceğini çok yakından ilgilendiren şeker sektörüne yönelik kamuoyunda tartışılan nişasta bazlı şekerlerin(NBŞ) insan sağlığı üzerinde olumsuz etkilerine ilişkin görüşlerimizi farklı platformlarda, yazılı ve görsel basın da sürekli gündemde tutmaya çalıştık. Şeker fabrikalarının özelleştirme sürecinde stratejimizi yıkıcı değil, uzlaşmacı, yol gösterici, köprüleri atan değil, köprüleri kuran bir anlayışla belirledik. Vizyon ve misyonunu kuruluş temellerinde atan ku-

rumlar kurumsallaşmış kurumlardır. İşte Şeker-İş Sendikası bu sebeple hedefleri doğrultusunda şovmen, popülist, maceracı ve hayalperest bir üslubun dışında, yol gösterici, yapıcı ve uzlaşmacı üslubunu kendisine şiar edinmesiyle örnek sendikalar arasında gösterilmiştir.

Yeni dünya düzeninde sendikacılık kavramı artık kavga etme, birilerini rakip görme yeri olarak değil, çalışma, mücadele etme, hak aramayı bilinçli ve gelişimci üslupla gerçekleştirmeyi öngörmektedir. İşte sendikamız Şeker-İş, şeker fabrikalarının özelleştirme çalışmalarının başladığı yıllardan nişasta bazlı şekerlerin uluslararası şeker kartelleri tarafından ülkemiz insanına dayatılmaya çalışıldığı bugünlere kadar uluslararası kartellerin vur-kaç taktikleri ve deneme yanılma yöntemlerini çok

masını, ilköğretim çağındaki çocuklara, öğretmen ve ailelerin de içinde bulunduğu bilinçlendirme mekanizmasının harekete geçirilerek, geleceğe sağlıklı nesillerin yetiştirilmesi noktasında sunumların yapılması gerektiğini, ABD’de yeni yapılan bir araştırmanın çarpıcı sonuçlarını, dünyada obezite gerçeğini çarpıcı örneklemelerle bir kez daha gözler önüne sererek kamuoyunu aydınlatmaya çalıştık. Bütün bunların yanında Şeker pancarı tarımının ülkenin ekonomisi ve geleceği açısından ne derece önemli olduğunu sadece bizler öngörmedik. Yılmadık, çalıştık, araştırdık, yolları arşınladık. Ve yeri geldi bunu Yunus Emre’nin;

“Söz ola kese savaşı,

Söz ola kestire başı,

Söz ola ağılu aşı,

Bal ile yağ ide bir söz” deyişini,

Enerji Bakanlığı’nın eylem planı çerçevesinde yenilenebilir enerji kaynakları ve enerji verimliliği isimli kitapçığında ‘Yolu Açtık’ vurgusuyla yayınladığı şekerpancarı ekim alanlarının korunması ve kota baskısından kurtulması gerektiğini, sağladığı istihdam, katma değer ve enerjide dışa bağımlılığın azaltılmasında öncü şeker pancarından biyoetanol üretimiyle artan petrol fiyatlarına tek alternatif olduğu ifadeleriyle güzel sözlerden bildik.

Günümüzde tüm dünyada şeker sektöründe pancar üreticilerinin ağırlığı ve öneminin hızla artmakta olduğunu, kooperatiflerin, tarih boyunca devletlerin kırsal kalkınma, tarımsal destekleme, bölüşüm ve yeniden dağıtım gibi politikalarının başlıca aracı olarak görüldüğü vurgusunu yaparak yıllar önce özelleştirme sürecini tamamlamış olan Fransa’da özelleştirilen fabrikaların çoğunun yeniden kooperatiflere devredildiğini ve pancar üreticilerinin payının yüzde 65’lere ulaştığını, AB genelinde halen şeker fabrikalarının

özel sektörle aynı amaç ve güdülerle hareket etmeyen, kar amacı olmayan ancak buna rağmen serbest piyasa koşullarına kolaylıkla uyum sağlayan, aynı zamanda pancar üreticisi olmaları nedeniyle özel sektörden daha fazla rekabet gücü bulunan kooperatiflere devredildiği yönündeki görüşlerimizi hatırlattık. Bu bağlamda Türkiye’deki şeker fabrikalarının da pancar üreticisi, şeker işçisi ve devlet işbirliği ile oluşturulacak yeni bir yapıya kavuşması gerektiğinin altını çizdik. Danıştay nezdinde açtığımız davalarla geldiğimiz noktada verilen kararlar, sektörün kurtuluşu için nihai bir sonuç olmamasına rağmen sevindiricidir. Bundan sonra ki süreçlerde de mücadelemizi daha bir azim ve güçle devam ettireceğimizden kimsenin şüphesi olmasın.

Ünlü düşünür Cenap Şahabettin, “Zirvelerde kartallar da bulunur yılanlar da. Ancak birisi oraya süzülerek diğeri ise sürünerek gelmiştir. Önemli olan nereye gelmiş olduğunuzdan çok nereden ve nasıl geldiğinizdir” der. Bizler Şeker-İş Sendikası ailesi olarak arkamızda sektörden ekmek yiyen milyonlarca insandan aldığımız güç ve azimle stratejimizi, öngörümüzü belirledik, ulaşacağımız limanı önceden tahmin ettik ve rotamızı bu limana çevirerek gemimizi rüzgara bıraktık. Yılanlar gibi sürünerek değil, kartallar gibi süzülerek bugünlere geldik. Geleceğimizi düşündük, var olmayı düşündük...

Uzun soluklu mücadelemizde şeker pancarının önemi ve NBS’lerin insan sağlığı üzerindeki olumsuz etkilerini farklı platformlarda tartışan, bu vesileyle kamuoyunu hiçbir ticari amaç gütmeyen gerçek ve doyurucu bilgilerle aydınlatan, hislerimize tercüman olan üniversitelerimizin değerli hocalarına, bilim adamlarına, bizlere destek veren sivil toplum kuruluşlarına, hükümet ve muhalefetiyle siyasi partilere Şeker-İş camiamız ve Türk insanı adına bir kez daha teşekkürlerimi sunuyorum.

iyi kavramış; son olarak dayatılmaya çalışılan NBS’ler konusunda da kararlı, istikrarlı, sağduyulu, bilinçli ve gelişimci çizgisini sürekli üst seviyede tutarak milyonlarca insanın ekmek kapısı olan şeker sektörünü ayakta tutmaya çalışmıştır.

Neler mi yaptık? Özellikle Nişasta Bazlı Şekerlerin(NBS) insan sağlığını olumsuz yönde etkilediğini, obeziteye bağlı başta kanser, karaciğerde yağlanma, kalp hastalıkları, karaciğer yetmezliği ve diabet gibi hastalıklara yol açtığını, geleceğimizin teminatı olan çocuklarımızın tehlike altında bulunduğunu, devletin, Anayasa kuralları çerçevesinde özellikle küçük yaştaki çocukları zararlı etkenlerden korumakla yükümlü olduğunu ve NBS kotalarının AB ülkeleri seviyesine yani yüzde 1-1.5 oranlarına çekilmesi gerektiğini, devlet otoritesinden, mutlak surette piyasada satılan ve mısır şurubu katkılı ürün ambalajlarının üzerine ‘sağlığa zararlıdır’ ya da içeriğindeki katkı maddelerini gösteren ibarelerinin net ve anlaşılır bir dilde yazıl-

“Bir kelebek kadar ömrüm olsa örgütlü yapıla

Yaşar Seyman ile röportajı TÜRK-İŞ Uzman Yardımcıları Güldane Karslıoğlu ve Güliz Seda Basmacı gerçekleştirdi.

Sendikal yaşama 1979 yılında İş Bankası'nda işçi temsilcisi seçilerek başlayan Yaşar Seyman, 1989'dan bu yana BASİSEN (Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası) Ankara ve İç Anadolu Şube Başkanlığını sürdürüyor. Geçtiğimiz günlerde bu zorlu yolculukta 21. yılına giren “Sendikacı kadın” ile 8 Mart öncesinde yazar, siyasetçi, sendikacı ve kadın kimlikleri üzerine konuştuk...

Bir Başarı Öyküsü: Sendikal Yaşamda 21. Yılı Dolduran Bir Kadın

Kimliğiniz, duruşunuz, kamuoyunda yarattığınız etkiyle Türkiye’de sembol olmuş bir kadın sendikacısınız. Sendikacılıkta 21 yılı geride bıraktınız. Sendikal yaşam mücadelelerle dolu, zor ve erkeklerin egemen olduğu bir alan. Bu süre nasıl geçti sizin için?

Sendikal yaşama 1979 yılında işçi temsilcisi seçilerek başladım. 1982 Anayasası’nın yürürlüğe girmesinden sonra bankacılık işkolunda BASİSEN’i örgütledik. O yıllarda ülkede darbe-

nin sessizliği vardı. O sessizliği yırtan ilk toplumsal etkinlik kadın hareketi oldu, hızla gelişti. Ben de başkan seçildikten sonra çalışan kadınların sesi olmaya başladım. Bu bilinçli bir şey değildi, kadın hareketi her kesimde büyüdükçe çalışma yaşamında da beni buldu. Öyle bir noktaya geldi ki, artık ben insanlarda çalışan kadınları ve sendikayı çağırıyordum. Siyasi liderler, bürokratlar, kamuoyu temsilcileri, beni gördükleri zaman “Sendikal dünya nasıl gidiyor” demeye başladılar. Daha sonra fark ettim



arda tüketirim.”

ki ben sadece sendikacılık yapmayacağım, çalışan kadınları da anlatacağım, onların da sözcüsü olacağım. Yani ister istemez böyle bir sorumluluk duyumsamaya başladım. Giderek sendikal kimliğim de gelişmeye başladı. Sanırım Türkiye’de ve başkentte profesyonel kadın sendikacı yoktu. Hiç unutmuyorum 421 delegeyle toplanan TÜRK-İŞ Genel Kurulu’nun tek kadın delegesi oldum. Bu bir kariyer gibi oldu. Her yerde beni TÜRK-İŞ’in tek kadın delegesi diye sunmaya başladılar.

Benimle birlikte başlayan erkek arkadaşlarım daha yüksek görevlere geldiler ama ben hiç hayıflanmadım, çünkü bu benim yeteneksizliğim değildi, ben de seçimlere girip kazanıyordum. Zaten başkan seçildiğim 21 yıllık bir süreç içerisinde hep TÜRK-

İŞ delegesi oldum. En son TÜRK-İŞ kongresinde de Konfederasyonun tarihinde ilk defa bir kadın Yönetim Kuruluna aday oldu, hem de şube başkanı sıfatıyla. Tabii başarının ölçüsü kazanmaktır, ama aday olmak bile bir başarı gibi göründü. Divan başkan yardımcılığı yaptım ilk defa bir kadın olarak TÜRK-İŞ’te. Ülkemi ve TÜRK-İŞ’i dünyanın her yerinde temsil ettim. Haziran’da Kanada’da ITUC’un kongresine TÜRK-İŞ delegesi olarak gittim. Yine Kasım ayında Nagasaki’ye ülkemi ve kendi sendikamı temsilen gittim.

Ankara’nın iki tepesi vardır, var-sıl tepesi Çankaya’dır, yoksul tepesi Altındağ’dır. Ben o yoksul tepesinde büyüdüm. Altındağ’ın gecekondularından başkente doğru yürüdüm, sonra emek dünyasıyla buluştum. 2007 yılında Avrupa’nın en başarılı kadın sendikacısı ödülünü Atina’da aldım. O zaman kendi kendime şunu söyledim: “Altındağ’dan Atina’ya.” Aynı yıl Almanya’da 1 Mayıs mitinginde konuştum.

Bütün bu çabalarınızın yanında yazar kimliğinizle de öne çıktınız.

Kadın hakları savunuculuğunu nasıl bilinçli seçmediysem, yazarlık da bana yine olayların getirdiği bir şey oldu. Kadınların sorunlarını kalemime de yazmaya başladım. Bu arada yazar kimliğim de gelişti. Erkek arkadaşlarımız sadece sendikacı olmakla yetinirken ben bir de yazar oldum. Yazdığım oyun devlet tiyatrolarında gösterilmeye başladı. Mütevazı olamayacağım, önemli bir başarıydı. Çünkü bir oyun yazıyorsunuz, Devlet Tiyatrolarının Edebi Kurulu’na başvuruyorsunuz, Edebi Kurul’dan geçiyor ve oyununuz sergilenmeye başlıyor. Aynı zamanda Ankara, Antalya, Bursa ve Van’da sergilendi. Sergilendiği yıl Kültür Bakanlığı’nın en iyi yazar, en iyi kadın oyuncu, en iyi müzik, en iyi dekor ödülü aldı.

Yazarlığa emekçi kimliğiniz yol açtı diyebiliriz o halde. Peki medya

gereken ilgiyi gösteriyor mu, böyle bir destek veriyor mu?

Medyada emek dünyası, emekçi kadınlar çok yer almıyor. Bir çalışan kadının medyada yer alması için çok aykırı bir şey yapması lazım. Rol modelleri arasında sendikacı yok. Sendikacılık evrensel bir uğraş ama bir uğraş olarak sunulmuyor. Mesela televizyonda meslekler anlatılır ama hiçbir sendikacı çağrılmaz. Halbuki ben üniversitelere gidiyorum ODTÜ’de, Siyasal Bilgiler’de derslere gidiyorum. Geçen yıl Ankara Üniversitesi dört kadına 8 Mart’ta ödül verdi. İş kadını Aynur Bektaş’a, sanatçı Songül Öden’e, siyasetçi Gülsüm Bilgehan’a, emek dünyasından da bana ödül verildi.

Sendikal dünyaya tamamen kapalılar, zaten bildiğiniz gibi medyada sendika da yok. Çoğu zaman genç muhabirler gelir benimle konuşurlar, ben o söyleşinin asla gazete mutfakından çıkmayacağını bilirim. Çünkü sendikal dünyaya bakışı bilirim. Bu çağdışı bir bakıştır. Mesela üçüncü dönemdir TÜSIAD’ın başında bir kadının olması beni çok mutlu etti. İki dönem Arzuhan Yalçındağ çok başarılı bir performans sergiledi, kendisini kutladım, yazılarımda yazdım. Ama onlar emek dünyasındaki gelişmelerden haberdar değiller. Mesela Ümit Boyner’in de varlığından çok mutlu oldum. Ona yapılan bir yanlışın karşısında oldum, kadınca bir dayanışma gösterdim. Geçen hafta KESK’e genel başkan olarak seçilen kadın arkadaşım ile konuştuğumda TÜSIAD başkanının kendisini henüz kutlamadığını duydum. Bu çok yanlış. 220 bin üyeli kamu çalışanları örgütünün başına ilk defa bir kadının seçilmesi ne kadar onur ve mutluluk verici bir şey. Ülkemizde hükümetler, siyasi partiler, işverenler emek dünyasına ve örgütlerine kapalılar.

Dünyanın en büyük emek örgütleri kadınlara emanet bugün. ITUC’un kadın genel sekreteri olan Sharan Burrow’dan sonra, ETUC’un



Mayıs ayında yapılacak genel kurulunda Genel Sekreterliğe Bernadette Segol seçilecek. Dört çocuklu bir anne. Burrow'un da iki çocuğu var. Bütün dünyayı dolaşıyor bu kadınlar. Zaten emek dünyasında kadın-erkek çok keskin çizgilerle ayrılmıyor. Elbette ki kadınların kendine özgün sorunları var ama kadın erkek her ikisi de emeğin temsilcisi, emekçi. Bakın en son yaşadığımız Tekel direnişinde kadınlar erkeklerden asla ayrılmadılar, tazyikli suya, biber gazına, eksi 10 derece soğuğa, dışlanmaya, coplanmaya, itilmeye, kakılmaya her şeye erkeklerle birlikte göğüs gerdiler. Torba Yasa için yürüyenlerin arasında az mı kadınlarımızın sayısı? O zaman bunları görünce tabii ki kadınlar yönetim organlarında da olacak. TÜRK-İŞ'in fotoğrafı değişmeli. Bunu istemek en doğal hakkımız bizim, bunda bir terslik yok ki, bunun hırsla falan ilgisi yok. Her yerde kariyer yolunda ilerlemeler oluyor, her yerde başarılar elde ediliyor. O zaman emek dünyasında neden elde edilmesin?

Önce ailenizde demokrasiyi başlatacaksınız. Sendikal kimliğinize önce siz inanacaksınız, sonra sevdiklerinizi inandıracaksınız, oğlunuzu, eşinizi, annenizi, babanızı. Oğlumla yaşadığım bir anımı anlatayım size. Beni Tekel'le ilgili Sıhhiye'de yapılan miting için sabah 10.00'da Maltepe'ye bıraktı. Saat 15.00'te nefes nefese eve döndüm. "Anne, bu saate kadar sokaklarda mısın?" dedi. Oğlum bile inanmadı, "Çok saygı duydum sana" dedi.

Bütün bu mücadele içinde kadın kimliğinizle var oldunuz, kadın gibi davrandınız.

Kadın kimliğimi hiç reddetmedim. Manikürlü turnaklarımla, fönlü saçlarımla, rujum mutlaka vardır, derli toplu. Hep işçilerle böyle yürüdüm. Onlar beni hep böyle tanıdılar. Çünkü ben kadını, erkeksi bir görüntüye gerek yok. Zaten bunu reddediyorum, kadın kimliğimi ko-

rumak istiyorum. O özgünlüğü, o güzelliği sunmak istiyorum. Asıl olan emekçilerle bütünleşmektir, insanları sevmektir, onlara değer vermektir, kapınızın onlara açık olmasıdır. 21 yılı geride bıraktım. Beş dönemdir beni rakipsiz seçiyorlar. İlk genel kurulda bir arkadaş rakip çıkmıştı karşısına ondan sonra hiç rakip çıkmadı. Çok büyük bir sorumluluk yüklüyorlar omuzlarınıza, inanılmaz bir şey.

Neden rakibiniz çıkmadı sizce?

Rakip çıkması da güzel, insana dinamizm kazandıran, insanı daha geliştiren, daha güzel konuşmasını sağlayan, daha güzel ekip kurmasını sağlayan bir şey. Ben rakip çıkmamasını şuna bağlıyorum. Onlarla bütünleşirseniz, empati kurmasını bilerseniz, kapınız açık olursa, sorunlarını dinlerseniz, sizi seviyorlar. Türkiye'de sendikalar hoşgörünün okulu. Siz onlara kendinizi kanıtlarsanız, sizin taşıdığınız değerleri, etnik kökeninizi, inançsal yapınızı hatta dünya görüşünüzü unutuyorlar. Siz onlarda var oluyorsunuz, benim seçtiğim kadın başkan, benim sorunlarımı aktarıyor, kararlı, sorunlarımın çözümünde söz ve karar sahibi, bana yakın, bu işe kendini adanmış diye görüyorlar.

Siyasette de başarılı oldunuz.

CHP Kurultaylarında dört kez aday oldum. En yüksek oylarla seçildim, hem de çarşaf listelerde seçildim. Genel başkan yardımcısı oldum. Yani ben BASİSEN'i, TÜRK-İŞ'i ve CHP'yi çok üst noktada ilk defa temsil eden bir kadın sendikacıyım. Bu görevlerimde başarılı olduğumu düşünüyorum. Şubemin son genel kurulunda bütün delegelerin oyunu almak ne demek, 20 yılın sonunda bir yıpranma olmaz mı? En azından tepki oyu olmaz mı? Rakipsiz de olmanız tepki oyu gösterebilirler. Seçim kurulu tarafından iptal edilen iki oy dışında bütün oyları aldım. Bu o kadar büyük bir sorumluluk ki omuzlarımda.

Burada bir rahatsızlığımı da dile getirmek istiyorum. Sendikal dünyayı küçümseyen bir bakış var. Mesela bir sendika liderinin o göreve seçimle geldiğini unutup, "Kaç yıldır o koltukta oturuyor" diyorlar. Peki siz basında bir gazeteci ağabeyinizin 60. yılını kutluyorsunuz, bir tiyatrocunun, sinema oyuncusunun, yazarın 50. yılını kutluyorsunuz. Peki seçimle gelen bir sendikacı neden 50. yılını kutlamasın? Bir sendikacıya neden bunu layık görmüyorsunuz? Neden onun koltukta kaç yıl kaldığını hesaphıyorsunuz? O hesabın arkasındaki demokratik güzelliği niye görmüyorsunuz? Biz seçilirsek geliyoruz, seçilemezsek kaybediyoruz. Nitekim seçimi kaybeden bir sürü sendikacı var. Şimdi ben 20. yılını kutlayamam mı?

Ayrıca çok da gurur verici olmalı sizin için.

Çok gurur verici tabii. Üyelerimizin hepsi o kadar donanımlı ki, hepsinin kolunda altın bilezikler var zaten. Ama örgütlü olmak bambaşka bir güçtür. Eğer sadece düşünen ve konuşan insansanız, 21. yüzyılda yarım insansınız. Düşünen, konuşan ve örgütlüyseniz tam insan oluyorsunuz, çağdaş insan oluyorsunuz. Hep şunu söylerim kadınlara ve gençlere: "Örgüt" sözü de bizim ülkemizde tutsak bir sözcüktü, yasaklıydı. Halbuki insanlar örgütünün adını sevgilisinin adını söyler gibi söylemeli, çocuğunun adını söyler gibi söylemeli. İşçi sınıfı bana yapamayacağım konularda asla söz vermemeyi ve koşullar ne kadar zor olursa olsun umutlu olmayı öğretti. Annem "Bir karanlık ne kadar büyük olursa olsun, bir mum ışığı onu parçalar" derdi. İşçi sınıfı da bana umutlu olmayı öğretti. Her genel kurulumu şöyle bitiriyorum: "Bir kelebek kadar ömrüm olsa örgütlü yapılarda tüketirim."

Sizin konumunuz da umut veriyor insanlara, özellikle de kadınlara...

Birçok genç kızımızın da rol modeliyim. Televizyon programlarına

da bu yüzden katılıyorum. Bir tek genç kızın bile kafasında öyle bir düş, umut yaratabilirim ne kadar güzel olur diye. Geçenlerde Ekosnayı dergisi bana ödül verirken, Aynur Bektaş çok güzel bir şey söyledi: “Biz işverenler aslında sendikacıları sevmeyiz, ama Yaşar Hanım ile gurur duyuyoruz” dedi.

TÜRK-İŞ, BASİSEN adını, hep sevdiğim adı gibi haykırıyorum. TÜRK-İŞ okulundan, BASİSEN okulundan mezunum. Bunlar önemli birer okul. Keşke siyasetçiler bu sendikal okullarda zaman tüketseler. O zaman kimsenin etnik kimliğiyle, inancıyla meşgul olmazlar. Biz işçiler yan yana yürürken yanımızdaki Türk mü, Kürt mü, Ermeni mi, Alevi mi, Sünni mi hiç sormayız. Sağcı mı solcu mu ona da bakmayız. Emek mücadelesi, ekonomik ve sosyal mücadelemiz için dayanışma içinde hoşgörüyle yürürüz. İşte bu hoşgörü okullarından mezunum ben. Keşke herkes bu hoşgörü okullarından mezun olsa.

Sizin bir rol modeliniz oldu mu? Sizi motive eden, ilham veren birisi var mı?

Benim ilk kahramanım “annem”. O, çok iyi bir ev kadını olması ile övünürdü. Hiç okula gitmedi annem. “Beni taşın önüne koysanız, orada bir ev yaratırım” derdi. Ben de şimdi diyorum ki: “Beni dağın başına bıraksanız, orayı örgütlerim.” Sendikacı olarak, kendisi erkek ama Lula da Silva’ya hayranım ben. Sendikacılıktan gelip, başkanlık yaptığı dönemde Brezilya’yı ekonomik krizden çıkaran insan. Görevini bir kadına devrederken de şunları söylemişti: “Eğer başaramasaydım, bu yoksullar zaten başarısız derlerdi. Ben bir sendikacı olarak başarmak zorundaydım”.

Orta Doğu coğrafyasında Benazir Butto’yu çok dikkatle ve beğenerek izledim. Bir İslam coğrafyasında ilk defa bir kadının başbakan olması çok önemliydi. Yazar olarak Frida’yı kahramanım görüyorum. Emek

mücadelesinde Clara Zetkin’i, Rosa Luxemburg’u beğenirim. Şimdi ITUC Genel Sekreteri Sheran Burrow’u çok beğeniyorum. ETUC Genel Sekreteri seçilecek olan Bernadette’i çok beğeniyorum.

Pozitif ayrımcılık konusunda ne düşünüyorsunuz peki?

Pozitif ayrımcılığı çok olumlu buluyorum. Bakın Türkiye, sendikal hareketi bu konuda geri buluyorum. Dünya sendikal hareketinde bütün yönetim organlarında kadın kotası yüzde 33’tü, 40’a çıktı, Ben önceleri kotaya çok sıcak bakmıyordum, ilk seçildiğim yıllarda “İşte girdim ve kazandım” diyordum. Sonra baktım ki, benim gerçeğim Türkiye gerçeğini değiştirmiyor. Pozitif ayrımcılık yapılmalı, ben bu sene pozitif ayrımcılık yaptım. Genel kurulumuza katılan delegelerin yüzdesinin çok üstünde kendimden başka beş kadın arkadaşımızı yönetim organlarına aldık. Çünkü şuna inanıyorum. Bizim kadınlarımız çok üretkenler, çok cesururlar, çok girişimciler. Biz ülke olarak kadınıımızı çok geliştirmeliyiz ve onu hak ettiği noktalara taşımalıyız.

Bırakın sendikacı olmayı, sendikaya üye olmak istediğinde bile eşi tarafından engelleniyor kadınlar.

Yasalar da engelliyor. İşten çıkarmalarda önce kadın çıkarılıyor. İstihdam politikaları yapılırken kadınlar “sessiz yedekler” olarak görülüyor. Varlığı bile düşünülüyor, kreşler açılmıyor, emzirme odaları açılmıyor. Taşeronlaştırma, özelleştirmeler en çok kadını vurdu bu ülkede. Tarımda çalışan 100 kadından 9’u sigortalı dedim geçenlerde bir toplan-

tıda. Tarım-İş Sendikamızın başkanı aradı, “Yaşar Hanım çok iyimser bir istatistik verdiniz. Daha da beter” dedi.

Son olarak 8 Mart ile ilgili söylemek istediğiniz bir şey var mı?

Ülkeyi yönetenlerin, emek dünyasına bakışları çok acımasız. O nedenle bu sene 8 Mart’ı kutlarken kadınların sorunlarına daha çok sahip çıkılmasını istiyorum. Örgütleriyle daha çok bütünleşmelerini, örgütlerini sevmelerini istiyorum kadınlardan. Çünkü bizden, örgütlerimizden başka kimseden fayda gelmez. Biz ne kadar güçlenirsek, ne kadar kenetlenirsek, ne kadar seçtiğimiz sendikacıların arkasında durursak, örgütlerimiz ne kadar güçlü olursak o kadar güçlü oluruz. 8 Mart benim için mücadele günü. Zaten emekçi kadınların mücadelesinden çıkmış bir gün. Her 8 Mart’ta ben gücüm yettiğince ülkenin her yerine koşuyorum. Haklarımızı bir kere daha haykırıyorum. Yoksunluklarımızı söylüyorum. 8 Mart’lar çok önemli. Hepimiz için ekmek ve gül mücadelesi.



Ekonomik Toplumsal Kalkınma ve Kadın İstihdamı

Prof. Dr. Nükhet HOTAR

AKP Genel Başkan Yardımcısı

84

Küresel krizin ekonomik, sosyal, siyasal ve kültürel alanların tümünde farklı biçimde açığa çıkan olumsuzluklar, toplumun her kesimini farklı ölçülerde etkisi altına almıştır. Ancak gerek toplumsal alanda üstlendikleri roller ve bu konumları dolayısıyla edinimleri, gerekse emek piyasasında erkeğe göre zayıf konumda olmalarından dolayı, krizin etkilerinin gerekli önlemlerin alınmaması halinde ciddi boyutlara ulaşacaktır. Böyle bir saptama, öncelikle bir insan hakları meselesi olan kadın-erkek eşitliğini önceleyen bir düşünce olmasının yanı sıra, aynı zamanda küresel krizin olumsuz sonuçlarının uzun vadeli ve sağlıklı biçimlerde çözümlenmesi açısından önemli açılımları da sağlamaktadır.

Zira sosyal adalet ilkesi ışığında, bir bütün halinde sürdürülebilir toplumsal ve ekonomik kalkınmanın sağlanması için kadın nüfusunun, erkek nüfus ile aynı maddi ve manevi koşullara sahip olarak, ekonomik kalkınma sürecinde etkin biçimde yer almaları büyük önem arz eder. Türkiye Cumhuriyeti yasalarında erkek ve kadın bireyleri eşitleyen zeminin mevcudiyetine rağmen, kadın istihdamı ve işgücüne katılım oranları henüz memnun edici düzeylerde değildir. TÜİK 2010 yılı Ağustos verilerine göre kadınların işgücüne katılım oranı yüzde 28,5, istihdam oranı ise yüzde 14,5'tir.

Meselenin çözümünde, kanuni düzeydeki eşitlikçi yapıya rağmen, pratikteki aksi durumu yaratan un-

surların, tüm boyutlarıyla gerçekçi biçimde tanımlanması ve buna göre cinsiyet eşitliğine dayalı bir ekonomik ve sosyal kalkınma modelinin formülize edilmesi gerekmektedir.

Tabii ki, kadınların istihdama katılımı konusunu irdelerken küresel kriz sürecinin ekonomik ve finans sektöründeki etkilerinin ve bu etkilerin yarattığı olumsuz sonuçların dikkate alınması gerekmektedir. Zira son yirmi yıllık süreçte, sanayi üretiminin ekonomi üzerindeki ağırlığının zayıflamış olması, üretimin yeniden örgütlenmesi, uluslararası boyutlara ulaşması, teknolojik gelişmelerin hızlanması, sektörel ilgi alanlarının yer değiştirmesi, gibi sayısı arttırılabilecek faktörler bütününün, kadın istihdamını etkilediğini söylemek yanlış olmayacaktır. Ancak kadın istihdamını yalnızca makroekonomik gelişmeler temelinde açıklık getirmeye çalışmak, söz konusu süreç öncesindeki yapısal eşitsizlikleri açıklamada yetersiz kalmaktadır. Gerçekten de kadın istihdamı, erken cumhuriyet döneminden bu yana, çözümlenmeyi bekleyen bir mesele konumundadır. Bu noktada tarihi süreçler dikkate alındığında, kadınların istihdama katılım oranının arzu edilen seviyede olmamasının topluma özgü temel nedenleri arasında; öncelikle toplumsal cinsiyet temelli işbölümü, kırsal kesimden kente doğru yönelen göç hareketi, tarımsal yapıdaki çözülme, geleneksel aile yapısının zayıflaması, buna bağlı olarak aile ve çalışma hayatının dengelenmesinde yaşanan sıkıntılar ve kadınların eğitim seviyesindeki düşüklük, önemli faktörler olarak tespit edilmektedir.

Eğitim, erkek ve kadınların işgücüne katılımlarını arttıran bir etken olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Eğitilmiş olmak, iş piyasası

açısından nitelikli ve meslek sahibi kişileri istihdam etmek ve verimliliği arttırmak açısından doğal olarak tercih edilen bir yoldur. Eğitim aynı zamanda çalışma hayatına atılımlarında erkeklerde gözlemlendiği gibi kadınların da kendilerine olan özgüvenlerini pekiştirmede ve cesaretlendirmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Nitekim eğitim seviyesi düşük kadınlar genelde katma değeri yüksek olmayan, düşük ücretli ve sosyal güvencesiz işlerde çalışmak zorunda kalmakta. Bu durum da kadın nüfusunun zorunda olmadıkları süreçte çalışma yaşamı dışında kalmayı tercih etmelerinin başlıca sebebidir.

Teknoloji de kadın istihdamını şekillendiren diğer etkenlerden biridir. Teknolojik alandaki hızlı değişimler, vasıfsız işçi olarak çalışan kadınların işsiz kalması ile etkilerinin dolaysız ve olumsuz biçimde gözlemlendiği sonuçlar yaratmaktadır. Kişisel gelişimini sürdürme imkânına sahip ve bu sebeple toplumsal konumları daha üst düzeyde olan çalışan kadınların aksi yönde istihdam oranlarının arttığı görülmektedir. Hızlı gelişen teknolojinin etkileri kadın ve erkek cinsiyetinde benzer şekilde gözlemlenebilir. Ancak, bu noktada dikkat edilmesi gereken diğer bir husus, kadınların, ev dışı çalışma hayatında çoğunlukla teknik işlerin aksine, bakım-hizmet işlerine yönlendirildiğidir.

Toplumsal değer yargıları, kadının işgücüne katılım oranını önemli ölçüde etkileyen diğer bir faktördür. Zira akademik literatür tarandığında, toplumun geleneksel kodları ile aile ve çevrenin kadının ev dışında çalışmasına karşı tutum sergilediğini göstermektedir. Bu anlayışın en önemli sebebi, ev, çocuk ve yaşlı akrabalar bakım sorumluluğunun kadınlarca yapılmasının gerektiği, kadının

ev dışında çalışması halinde bu sorumluluklarını gerektiğinde yerine getiremeyeceğine dair geliştirilmiş düşünce biçiminden kaynaklanmaktadır.

Kadın işgücü katılım oranının düşüklüğü, yukarıda da belirtildiği gibi sadece bir eğitim yetersizliği, teknolojik gelişmelere kişisel gelişim süreçlerinin birbirine paralel hareket edememesi ve toplumun değer yargıları sorunu olmadığı, tüm boyutlarıyla irdelenmesi ve bir bütün halinde değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu tür analizden yoksun bir bakış açısıyla meseleye yönelmek ise çözümsüzlüğü de beraberinde getirecektir.

Dünya üzerinde ki tüm toplumlarda ve Türkiye’de de gözlemlendiği gibi, kadınların sosyal alandaki ikincil konumu toplumsal sistemin cinsiyet eşitsizliğine dayalı yapısıdır. Bu yapı, diğer bir ifadeyle cinsiyete dayalı iş bölümü, yeniden üretildiği sürece, kadınların sosyal toplumsal konumunun yükseltilmesi için kanuni ve pratik düzeyde iyileştirmeler yapılsa da, bir insan hakları meselesi olan kadın ve erkek eşitliği asla sağlanamayacaktır. Bu noktada kadın istihdamı da olmak üzere, kadın ve erkek eşitliğinin sorgulandığı her alanda asıl dönüştürülmesi gereken husus, zihniyetlerde yer edinen ve hem erkek hem de kadınlarda aynı anda gözlemlenen, toplumda erkeğin statüsünün kadından üstün olduğuna dair düşüncedir. Bu sebeple, kadın istihdamı üzerine gerçekleştirilen çalışmaların ve çözüme yönelik üretilen politikaların, kalıcı çözümlere yol açabilmesi için bu değerlendirmelerin dikkate alınması önem arz eder.

Bu değerlendirmeler ışığında, AK Parti hükümetlerinin kadın istihdamına yönelik ürettiği ve politikaları ve pratikteki yansımalarını, dayandırdığı noktaları ile birlikte incelemek, Türkiye’de kadın istihdamı

sorununun çözümüne yönelik girişimler sonucu açığa çıkan dikkate değer, yapısal ve sosyal değişimlerin yaşandığını göstermesi açısından yerinde olacaktır:

- 2004 yılında Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nda yapılan değişiklik, kadın erkek eşitliğini, eşitlik ilkesinin tamamlayıcı unsuru haline getirmekte ve Devleti bireye karşı, kadın-erkek eşitliğini hayata geçirmekle sorumlu tutmaktadır.
- Anayasanın yanı sıra, Türk mevzuatı, temel yasalarda yapılan değişikliklerle kadın erkek eşitliği anlayışını gözetten bir yapıya kavuşmuştur. Türk Medeni Kanununda 2002 yılında, İş Kanununda 2003 yılında, Türk Ceza Kanununda 2005 yılında yapılan değişikliklerin kadın erkek eşitliği açısından getirdiği yenilikler dikkate değerdir.
- Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, ilgili kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler ve sivil toplum kuruluşları işbirliği içinde çalışmalar yürütmektedirler. Ayrıca, tüm

kamu kurum ve kuruluşları Anayasa, Yasalar ve Genelgeler ile kendilerine verilen sorumlulukları bu çerçevede yerine getirmektedirler.

- Kurumsallaşma konusunda 2009 yılında meydana gelen önemli bir gelişme, Türkiye Büyük Millet Meclisinde Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu’nun kurulmuş olmasıdır. Yasal düzenlemeler ve ulusal politika belgeleri çerçevesinde ilgili kurumlar tarafından kadınlara yönelik her türlü ayrımcılığın ortadan kaldırılması amacıyla alınan önlemler ve yapılan çalışmalar başarılı sonuçlar vermektedir.
- 2010 yılı Mayıs ayında “Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması” konulu Başbakanlık Genelgesi yayımlanmıştır. Bu genelge ile birlikte, istihdam alanında faaliyet gösteren kamu kurum ve kuruluşları, kadın istihdamının artırılması için gereken önlemleri almaktadırlar. Genelge ile kamuda kadın istihdamına ilişkin fırsat eşitliğini ve bu konuda çıkarılan



kanun, yönetmelik ve diğer düzenlemelerin uygulanmasını izlemek üzere tüm Bakanlıklarda müsteşar yardımcısı seviyesinde bir görevlendirme yapılması, gerek kamu gerekse özel sektör iş yerlerine yönelik yapılan her türlü denetimde 4857 sayılı İş Kanununun 5 inci maddesinde ifade edilen cinsiyet eşitliğine ilişkin hükümlere uyulup uyulmadığı hususlarına denetim raporunda yer verilmesi, kamu kurum ve kuruluşlarında işe giriş sınavları ve hizmet içi eğitim programlarına katılım, görevde ve unvanda yükselme (terfi), üst yönetim kademelerinde görev alma hususlarında cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmaması, kadın-erkek fırsat eşitliği ilkesinin gözetilmesi gibi düzenlemeler getirilmiştir.

- Genelge kapsamında ilgili kurum temsilcilerinden oluşan “Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu” çalışmalarına başlamıştır.
- 2009 yılında Türkiye İş Kurumuna iş bulmak amacıyla başvuran kadınların oranında bir önceki yıla göre yaşanan yüzde 47,5’lik artış, son dönemde kadınların işgücüne katılımında yaşanan olumlu gelişmenin bir göstergesidir. Bir diğer gösterge, bir önceki yıla göre işe yerleştirilen kadınların oranındaki artışın, işe yerleştirilen erkeklerin oranındaki artıştan fazla olmasıdır.
- Bunun yanı sıra Türkiye İş Kurumu, işgücü piyasasında dezavantajlı durumda olan özel kadın gruplarına yönelik çalışmalar da sürdürmektedir. İŞKUR ve özel sektör işbirliği ile yetiştirme yurtlarında büyüyen kız çocuklarının işgücü piyasasına girmesini sağlaya-

cak ya da kolaylaştıracak 5 yıl süreli bir proje sürdürülmektedir. Ayrıca, 20 Mayıs 2010 tarihinde İŞKUR İl Müdürlüklerine gönderilen bir yazı ile sığınma evlerinde kalmakta olan kadınların mesleki eğitimlere ulaşmalarını kolaylaştırıcı işlem yapılması konusu talimatlandırılmıştır.

- 9. Kalkınma Planı’nda, kadınların işgücü piyasasında daha fazla yer almalarının önemine vurgu yapılarak, “kadınların işgücüne ve istihdama katılımlarının artırılması amacıyla; eğitim seviyesinin yükseltilmesi, aktif işgücü politikalarıyla istihdam edilebilirliğin artırılması, işgücü piyasasına girişin kolaylaştırılması ve teşvik edilmesi” konularında önlemler alınacağına yer verilmiştir.
- 2010 Yılı Programında “İşgücü Piyasasının Geliştirilmesi” başlığı altında, teknolojik gelişme ve değişime uyum sağlayabilecek istihdam olanakları ile her kesime yönelik, öncelikle cinsiyete dayalı eşitlik olmak üzere, fırsat eşitliğinin sağlandığı etkin ve verimli bir işgücü piyasası oluşturulacağı belirtilmiştir.
- İşsizlikle mücadelede “güvenceli esneklik” kavramına referansla, kadın istihdamının artırılmasında 4857 sayılı İş Kanunu ile esnek çalışma biçimlerinin bir kısmı hükme bağlanmıştır. Aynı zamanda “yarı zamanlı çalışma biçimi”, sosyal güvence kapsamında incelenerek, bu konuda gerekli yasal ve idari düzenlemeler yapılmıştır.
- Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü tarafından 2008–2013 dönemine ilişkin olarak hazırlanan “Toplumsal

Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı”nda yer alan sekiz ana başlıktan biri “Kadın ve Ekonomi” olmuştur. Bu kapsamda, “belirlenen hedeflerin gerçekleştirilmesine yönelik stratejiler, sorumlu ve işbirliği kurum ve kuruluşları tespit edilmiştir. Tüm taraflar gerek kadın istihdamının artırılması, gerekse kadın girişimciliğinin desteklenmesi, teşvik edilmesi hususunda danışmanlık, eğitim ve finansal kaynak temininde önemli çalışmalar yürütmektedir”.

- İnsan Hakları açısından, işveren-işçi ilişkisinde cinsiyet dahil herhangi bir sebeple “ayrımcılık” yapılmaması ilkesine dayanan İş Kanunu, “hane içinde kadınlar tarafından üretilen ürünlerin kanunda belirtilen yerlerde satılması halinde elde edilen gelirlerin vergiden muaf tutulması ve mevcut istihdama ilave olarak işe alınan kadınlar ile 18–29 yaş arası gençlere ait SSK işveren priminin 5 yıl boyunca kademelili olarak İşsizlik Sigortası Fonu’ndan karşılanacağını” hükme bağlayan İstihdam Paketi bu alandaki en önemli düzenlemeleri oluşturmaktadır.

Kadın istihdamının Türkiye ekonomisi ve bütün olarak toplumsal kalkınma hedefinin gerçekleştirilmesindeki önemi tartışılmazdır. Toplumsal refahın sağlanması, ekonomi ve toplumsal alanda gerçekleştirilen, eşitsizlikçi yapıları ve ayrımcılığı tümüyle dışlayan yeniden yapılanma çalışmaları ülkemizin geleceğini belirlemektedir. Bu noktada, kadınlara yönelik çalışmalarımızın, kadının iş gücüne katılım oranlarının artmasındaki tetikleyici rolü açık olmakla birlikte, bizlere bu yöndeki yasal ve uygulamadaki faaliyetlerin sürdürülmesinde, itici güç oluşturmaktadır.



Yeni Enflasyon Sepeti

Enis BAĞDADIOĞLU

TÜRK-İŞ Araştırma Müdür Yardımcısı
enisbagdadioglu@gmail.com

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 2010 yılı Aralık ayında tüketici fiyatları endeksinde bir önceki aya göre yüzde -0,30 oranında düşüş, bir önceki yılın aynı ayına göre yüzde 6,40 ve on iki aylık ortalamalar göre yüzde 8,57 oranında artış gerçekleştiğini açıklamıştır.¹

Enflasyon konusundaki istatistik veriler kaçınılmaz olarak rakam ağırlıklı olmaktadır. Açıklanan enflasyon rakamlarının gerisinde yoğun bir çalışma, yüzlerce mal ve hizmetin izlenmesi, binlerce işyerin-

den fiyat derlenmesi, sonra da değerlendirilmesi bulunmaktadır. Enflasyonun kaynağı, maliyeti, etkileri ve nedenleri konusunda yaklaşımda bulunabilmek için verilerin çeşitli yönleriyle irdelenmesi gerekmektedir. Rakamlarla dolu bir değerlendirme kaçınılmaz olarak sıkıcı olacaktır. Ancak enflasyon konusunda “söz söyleyebilmek için” bazen bu durum zorunlu olmaktadır.

2010 yılının Ekim ayında on iki aylık değişime göre tüketici fiyatları endeksindeki artış yüzde 8,62, gıda ve alkolsüz içecekler endeksindeki artış yüzde 17,08 olarak gerçekleşirken, iki ay sonra bu rakamların yüzde 6,40 ve yüzde 7,02 olarak açıklanması, özellikle Kasım ve Aralık aylarında gıda fiyatları endeksinde aylık yüzde 1,89 ve 2,66 oranındaki gerileme dikkat çekmiştir.

Hanehalkı harcamaları içinde ağırlıklı bir yeri oluşturan gıdada, genelde mevsim koşullarının olumsuz olduğu yılın son iki ayında yüzde 4,60 oranındaki gerileme yılsonu tüketici fiyatlarının düşük çıkmasına da katkıda bulunmuştur. TÜİK tarafından açıklanan madde sepeti ve ortalama fiyatlar temel alınarak ayrıntılı bir değerlendirme yapıldığında dikkat çekici veriler ortaya çıkmaktadır. Fiyat gerilemesi gösteren bazı gıda maddeleri; yüzde 6,03 ile dana eti, yüzde 15,07 ile tavuk eti, yüzde 6,84 ile balık, yüzde 37,72 ile portakal, yüzde 25,10 ile limon, yüzde 40,82 ile domates, yüzde 35,20 ile ıspanak, yüzde 23,54 ile kabak, yüzde 37,50 ile karnabahar olmuştur. Fiyat artışı dikkati çeken gıda maddeleri ise; yüzde 10,44 ile sakatat, yüzde 4,59 ile margarin, yüzde 9,36



ile ayçiçeği yağı, yüzde 14,01 ile armut, yüzde 31,58 ile lahana, yüzde 15,20 ile salça olmuştur.

Ücret ve maaşları gerçekleşen enflasyona bağlı olarak artırılan işçi, memur ve emekliler, “düşük” hesaplanan bu verileri ve hesaplayan kurumu kamuoyunda tartışmaya başlamıştır. Enflasyon sepetinde yer alan şemsiye, tuvalet kağıdı, mücevher, dikiş ipliği, uyku seti, araba kiralama ücreti, yurt dışı bir hafta ve daha fazla süreli turlar, bulashık bezi, kanepeler, pamuk, mektup gönderme ücreti vs mal ve hizmetler ön plana çıkarılmış, halkın büyük bir çoğunluğunun bu ürünleri yaygın olarak kullanmadığına dikkat çekilmiştir.

Bu tartışmalar üzerine TÜİK “enflasyon sepeti” ile ilgili bir açıklama yapmıştır.² Açıklamada, enflasyon rakamlarının her yıl güncellenen bir tüketim harcamaları sepetine dayalı olarak hesaplandığı ifade edilmiştir. Güncellenmenin, hanehalklarının tüketiminde ağırlık kazanan ürünlerin dahil edilmesi ve ağırlığını yitiren ürünlerin çıkarılması suretiyle yapılmakta olduğu vurgulanmıştır. “İnsanların enflasyonu kendi harcamaları çerçevesinde hissetmeleri doğal bir algıdır” değerlendirmesinin yer aldığı TÜİK açıklamasında, sepete kapsanan ürünlerin hanehalklarının yaptığı harcamalar oranında temsil edildiği hususu vurgulanmaktadır.

Enflasyon deyince genellikle akla gelen günlük hayatta sıklıkla kullanılan mal ve hizmetlerin fiyatlarının artmasıdır. Enflasyon sadece belli bir malın veya hizmetin fiyatının tek başına artması değil, fiyatların genel düzeyinin sürekli bir artış göstermesidir. Tüketici Fiyatları Endeksi, tüketici tarafından satın alınan mal ve hizmetlerin fiyatlarındaki değişiklikleri ölçmektedir. Enflasyonun düşmesi, fiyatların gerilemesi insanların gelirlerinin, alım gücünün artması anlamını taşımamaktadır.

Sendikaların bağtlatdığı toplu iş sözleşmelerinin büyük bir bölümünde ücret zamlarının belirlenmesinde enflasyon önemli bir ölçüt olarak kabul edilmekte ve ücret zammının hesabında ağırlıklı olarak Türkiye İstatistik Kurumu’nun (TÜİK) Tüketici Fiyatları Endeksi (TÜFE) temel alınmaktadır. Günlük yaşamımızda sıklıkla karşılaştığımız ve ücretlerin belirlenmesinde kullanılan enflasyonun hesaplama biçimi ve yöntemi, burada yapılan değişiklikler işçiler açısından önem taşımaktadır.

Enflasyon hesaplanırken, piyasada seçilmiş mal ve hizmetlerin ortalama fiyatları temel alınmakta ve bu değişim dönemsel olarak izlenmektedir. Burada temel sorun, hangi mal ve hizmetlerin fiyatlarının takip edileceğidir. TÜİK tarafından yapılan hesaplamada, hane halkının tüketim harcamalarında yer alan mal ve hizmetler temel alınmaktadır. Hane halkının harcamaları bir yıl boyunca takip edilmekte ve yapılan bu anketten yararlanılarak enflasyon hesaplanmaktadır. Bu hesaplama yapılırken, ülkede yaşayan toplam nüfus herhangi bir ayırma tabi tutulmamaktadır. Gelir grubu veya gelir kaynağı (işçi, işveren, esnaf, emekli, köylü, vs.) ne olursa olsun, yapılan tüm harcamalar dikkate alınmaktadır. Diğer bir ifadeyle yapılan hesaplama tüm Türkiye’yi kapsamakta ve zengin-fakir ayırımı yapılmadan tüm bireylerin ortalama harcamaları dikkate alınmaktadır.³

2010 yılı itibarıyla enflasyon sepetini oluşturan ana grup ağırlıkları; yüzde 27,60 ile gıda ve alkolsüz içecekler, yüzde 16,83 ile konut (kira dahil), su, elektrik, gaz ve diğer yakıtlar, yüzde 13,90 ile ulaştırma, yüzde 7,30 ile giyim ve ayakkabı, yüzde 6,78 mobilya, ev aletleri ve ev bakım hizmetleri, yüzde 5,51 ile lokanta ve oteller, yüzde 5,31 ile alkollü içecekler ve tütün, yüzde 4,94 ile haberleşme, yüzde 2,83 ile eğlen-

ce ve kültür, yüzde 2,55 ile sağlık, yüzde 2,48 ile eğitim, yüzde 3,97 ile çeşitli mal ve hizmetlerdir.

2010 sepetinde yer alan ürünlerin ağırlık yapısının değişmesi, tüketimde önem kazanan mal ve hizmetlerin sepete alınması, önemini yitirenlerin sepetten çıkartılması sonucu 2011 sepeti oluşturulmuş, bazı harcama gruplarının ağırlığı artarken bazılarının düşmüştür. Örneğin gıda ve alkolsüz içecekler harcama grubunun payı gerilemiş, alkollü içecekler ve tütün grubunun payı artmıştır. Ana grupları oluşturan 12 harcama grubundan 4’ünün ağırlığı artmış, 8’inin ağırlığı ise azalmıştır.

2011 yılında esas alınan enflasyon sepetine göre, Türkiye’deki ortalama hanehalkı toplam harcamalarının yaklaşık üçte ikisi (yüzde 65,61) gıda, konut, giyim ve ulaştırmaya gitmektedir.

Ancak halkımızın büyük bir çoğunluğu alt gelir grubundadır. Bu gelir grubundakilerin harcamalarının ağırlığını gıda harcamaları oluşturmaktadır. Örneğin TÜİK’in en son verisi olan 2009 yılı itibarıyla hanehalkı tüketim harcamasına⁴ baktığında; en alt gelir grubundakilerin gıdaya ayırdığı pay yüzde 34,0 iken en üst gelir grubundakilerin gıdaya ayırdığı pay yüzde 17,4 oranındadır. Düşük gelirli hane halkları yüksek gelirli hane halklarına göre gıdaya iki kat daha fazla pay ayırmak durumundadır. En düşük gelir grubundakilerin konut ve kira harcamaları için ayırdığı pay yüzde 29,7 iken, üst gelir grubunda bu oran yüzde 25,3’tür.

Dar ve sabit gelirli kesimlerin en fazla harcama yaptığı gıda ve konut harcamaları toplam harcamalarının yüzde 63,7’sini oluştururken, TÜİK tarafından hesaplanan enflasyona temel oluşturan harcama kalıbında gıda ve konut harcamalarının payı yüzde 40,24 oranındadır.

TÜİK'in Tüketici Fiyatları Endeksi'nde tüm sosyo-ekonomik gruplar herhangi bir ayırma tabi tutulmadan kapsamaktadır. Tablodan da görüleceği üzere, Aralık 2010 verilerine göre enflasyon (tüketici fiyatları endeksi) oniki ayda yüzde 6,40 oranında artarken, gıda fiyatlarındaki artış yüzde 7,02 oranında, ulaştırma fiyatlarındaki artış yüzde 6,78 oranında ve konut harcamalarındaki artış yüzde 5,91 oranında gerçekleşmiştir. Aynı dönemde alkollü içecekler ve tütündeki artış ise yüzde 24,66 oranında olmuştur.

TÜİK enflasyon hesabını yaparken 2011 yılı itibarıyla 445 maddeyi temel almaktadır. Bu maddeler içinde günlük yaşamda sık tüketilen mal ve hizmetler olabileceği gibi, bazı kişi ve grupların hiç tüketmediği mal ve hizmetler de yer almaktadır. Kuşkusuz enflasyon hesabında, halkın en fazla tükettiği maddelerdeki fiyat artışı önem kazanmakta ve aile bütçesini doğrudan etkilemektedir.

Bugün gelinen noktada enflasyon rakamlarının tartışılır olması, kullanılan yöntem veya derlenen fiyatlar ya da kapsama alınan mal ve hizmetler değildir. TÜFE kapsamındaki ürünlerin harcama ağırlığı ve toplumu oluşturan bireylerin tüketim alışkanlığı ve sıklığıdır. Ev sahibi olanı kira artışları fazla ilgilendirmede gibi sigara kullanmayan birisini de sigara fiyatlarındaki artış etkilemeyecektir.

Halkın harcamalarının ağırlıklı bölümünü oluşturan maddelerin enflasyon hesaplamasına temel olan harcama kalıbında ağırlıklı olarak yer almaması, resmi olarak açıklanan enflasyonu tartışılır duruma getirmektedir. TÜİK'in enflasyon rakamları dar ve sabit gelirli kesimlerin geçim koşullarını yeterince ve sağlıklı olarak yansıtmamaktadır. Çalışanların harcamalarını doğrudan yansıtacak, örneğin ücretliler geçinme endeksi hesaplaması, bu konudaki tartışmaların daha sağlıklı yapılmasını sağlayacaktır.



Notlar

- 1 TÜİK Haber Bülteni, "Tüketici Fiyatları Endeksi Aralık 2010", Sayı: 1, 3 Ocak 2011.
- 2 "Enflasyon Sepeti ile İlgili Zorunlu Açıklama", TÜİK, 06 Ocak 2011.
- 3 Enis BAĞDADIÖĞLU, "Enflasyon Hesabı", Tez-Koop-İş Dergisi, Yıl: 2010, Sayı: 63.
- 4 TÜİK Haber Bülteni, "2009 Hanehalkı Tüketim Harcaması Sonuçları", Sayı: 130, 22 Temmuz 2010.

Tablo: TÜFE Ana Grup Ağırlıkları ve Oniki Aylık Değişim Oranı (%)

Ana harcama grupları	Ana Grup Ağırlıkları		Oniki Aylık Değişim Yüzdesi (Aralık 2010/2009)
	2010	2011	
TÜRKİYE	100,00	100	6,40
Gıda ve alkolsüz içecekler	27,60	26,78	7,02
Alkollü içecekler ve tütün	5,31	5,90	24,66
Giyim ve ayakkabı	7,30	7,22	4,74
Konut, su, elektrik, gaz ve diğer yakıtlar	16,83	16,46	5,91
Mobilya, ev aletleri ve ev bakım hizmetleri	6,78	6,93	3,27
Sağlık	2,55	2,40	0,57
Ulaştırma	13,90	15,15	6,78
Haberleşme	4,94	4,64	-3,22
Eğlence ve kültür	2,83	2,70	-2,32
Eğitim	2,48	2,32	4,25
Lokanta ve oteller	5,51	5,89	9,76
Çeşitli mal ve hizmetler	3,97	3,61	5,51

Türkiye'nin Aile Değerleri Araştırıldı

Başbakanlık Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü, Türkiye'nin aile değerlerini ilk kez araştırdı. Araştırma raporunda, Türk ailesinin toplumsal değişimden korunması için "Aile Danışmanlığı Merkezlerinin" kurulması önerildi. Raporda, çocuklara yönelik okullarda "değer eğitimi" verilmesi istendi.

Nicel ve nitel analizler yapılarak gerçekleştirilen araştırma sonuçlarında, nicel verilerde Türkiye genelinde 6 bin 35 veri analizi yapıldı. Nitel verilerde ise 12 bölgeyi temsil eden birer ilden 120 kişiyle derinlemesine görüşme yapıldı. Araştırmada, yüzde 50,2 oranında kadınlar, 49,8 oranında da erkeklerle görüşüldü. Görüşülenlerin yüzde 70'i evli, yüzde 57,6'sının ailesi de 4-5 ve daha fazla kişiden oluşuyor.

Araştırmaya katılanların yüzde 83,7'si maddi ve manevi sorunlar olduğunda ilk olarak aileye başvurulması gerektiğini düşünüyor. Ailesinin iyiliği için her türlü sıkıntıya katlanabileceğini ifade edenlerin oranı ise yüzde 90,3. Katılımcıların yaklaşık 4'te 3'ü aile içi sorunların eşler arasında çözülmesini gerektiğini belirtirken, görüşülenlerin yüzde 66,3'ü aile büyüklerine duyulan saygı nedeniyle aile içi ilişkilerin eşler kadar anne babaları da ilgilendirdiğini savunuyor.

Türk ailelerinin tamamına yakını, çocuklarının kendi ayakları üzerinde duracak şekilde yetiştirilmesi gerektiğini düşünüyor. Katılımcıların yüzde 83,7'si çocukların evleneceği eşi kendisinin seçmesi gerektiğini belirtiyor. Görüşülen kişiler, ister kız olsun ister erkek, çocukların 18 yaşına geldiklerinde kendi kararlarını alabilmeleri gerektiğini düşünüyor. Çocuklarının gelecekte beklentilerinde ailelerin etkin rol almasını da istiyor.

Araştırmaya göre, erkek çocuğun aileye itibar kazandırması anlayışı Türk ailesinde artık kabul görmüyor. Katılımcıların yüzde 56,1'i "Erkek çocuk sahibi olmak daha çok itibar kazandırır" ifadesine katılmıyor. Görüşülenlerin yüzde 64,4'ü çocuk eğitiminde dayagı etkili bir yol olarak da görmüyor.

Türk Aileleri Hayatlarından Memnun

Katılımcıların yaklaşık 4'te 3'ü hayatlarından memnun olduklarını ifade ediyor. Araştırmada, konuyla ilgili olarak kamuoyunda medya aracılığıyla yansıtılan mutsuz, ümitsiz ve sorunlar arasında bocalayan toplum görüntüsünün aksine hayatından memnun olanların oranının oldukça fazla olduğunun anlaşıldığı belirtildi.

Araştırmaya katılanlar, en çok aile bireylerine güveniyor. Kişiler, aile bireyleri ve yakınları arasında sırasıyla çocuklarına, eşlerine, anne babalarına ve kardeşlerine güven duyuyor. Katılımcılar, aile bireylerinden sonra da akrabalarına güven duyduklarını belirtiyor. Öte yandan, yakın sosyal çevreye olan güven, aile bireylerine olan güvene göre oldukça düşük düzeyde kalıyor. Katılımcıların yüzde 58,5'i komşularına, yüzde 54,7'ü de iş arkadaşlarına, yüzde 51,5'i ise hemşerilerine güven duyduğunu ifade ediyor. Görüşülen kişilerin yüzde 74,9'u ilk kez tanıdıkları insanlara güven duymuyor.

Katılımcıların yüzde 99,3'ü en çok aileyi önemsiyor. Görüşülenlerin yüzde 98,1'i çocuklarına, yüzde 96,5' eşlerine, yüzde 93,4'ü dost ve arkadaşlarına, yüzde 92,2'si de kendisine zaman ayırmayı önem veriyor. Günümüz insanı için ekonomik aktivitenin gündelik hayatın belirleyici ögesi olduğu belirtilen araştırmaya göre, iş ve çalışma hayatını önemseyenlerin

oranı yüzde 89,7 olarak görülüyor. Katılımcıların yüzde 95,7'si ev, yüzde 82,8'i araba, yüzde 94,3'ü de tasarruf yapma konusunu önemsiyor.

Görüşülenlerin tamamına yakını sırasıyla çocuklarının aile büyüklerine saygılı, sorumluluklarının yerine getiren, özgüvenli, kendi hakkını savunabilen, bağımsız düşünüp karar verebilen ve üniversite mezunu olarak yetişmesini istiyor.

Araştırma Türk ailesinin en çok birlikte akşam yemeği yediğini ortaya koyuyor. Buna göre katılımcıların yüzde 92,3'ü ailesiyle akşam yemeği yediğini, yüzde 91,3'ü televizyon izlediklerini, yüzde 91,1'i sohbet ettiklerini, yüzde 79,8'i akrabalarını ziyaret ettiklerini, yüzde 74,7 alışverişe gittiklerini, yüzde 56,6'sı piknik yaptıklarını, yüzde 32,7'si de tatile gittiklerini belirtiyor. Türk aileleri birlikte en az sinema ve tiyatroya gidiyor (Yüzde 24,5).

Erkekler, Geleneksel Kadın Rollerinden Memnun

Araştırmaya göre, geleneksel kadın rollerine en çok erkekler, 55 yaş üstündekiler ve Kuzeydoğu Anadolu ile Güneydoğu Anadolu bölgesinde yaşayanlar önem veriyor. Ailenin dini ve manevi değerlere sahip olması gerektiği düşüncesi ise kadınlar, 35 yaş üstündekiler, eğitimsiz ve ilkokul mezunları ile Kuzeydoğu Anadolu bölgesinde yaşayanlar daha çok önemsiyor.

Evlilik, çocuk ve kadın rolleri konusunda geleneksel bakış açısına ise daha çok erkekler, 55 yaş ve üzerindekiyle, Kuzeydoğu Anadolu bölgesinde yaşayanların sahip olduğu görülüyor.

Ataerkil aile yapısını da erkekler ile Güneydoğu Anadolu, Akdeniz ve Kuzeydoğu Anadolu bölgesinde kırdaki yaşayanların benimsediği gö-

rülüyor. Kadının çalışma hayatına katılımı ise daha çok üniversite ve üstü eğitimliler, yüksek sosyo-ekonomik düzeydekiler ve Batı Marmara ile Doğu Karadeniz bölgesinde yaşayanlar arasında kabul görüyor. Gençlerin bağımsız olması gerektiği görüşünü ise en çok Ege Bölgesi'nde yaşayanlarla, 18-24 yaş arası gençler, kentlerde yaşayanlar ve üniversite eğitimliler destekliyor.

Aile Danışmanlığı ve Değer Eğitimi İsteniyor

Türkiye'de aile değerleriyle ilgili önerilere de yer verilen araştırmada, aile üzerinde farklı açılardan analizler yapılmasına imkân verecek düzenli araştırmalar yapılması gerektiği belirtildi.

Medyanın günümüzde bireylerin toplumu algılamada etkin bir rol oynadığı belirtilen araştırmada, yazılı ve görsel medyada aileye ilişkin sorunların abartılı ve yaygın bir biçimde yansıtıldığı kaydedildi. Şiddet ve cinsellik konularında istismara varan boyutlarda sunulan görüntülerin özellikle genç kuşakları olumsuz etkilediğine işaret edilen araştırmada, evlenmeye karşı isteksizliğin gençler arasında yaygınlaşması ve evlilik normlarının erozyona uğramasında medyanın yansıttığı içeriğin etkisi olduğunun düşünüldüğü vurgulandı.

Eğitim kurumlarında çocuklara yönelik "Değer Eğitimi" verilmesi gerektiği ifade edilen açıklamada, ayrıca aileye yönelik yaygın, planlı bir eğitim programı hazırlanması önerildi.

Araştırmada, ayrıca güven konusunun sosyal sermaye bağlamında kavramsallaştırılarak araştırma yapılması gerektiği belirtildi. Türkiye'nin hızlı bir değişim sürecine girdiği ve bu süreçten en çok ailenin etkilendiğine dikkat çekilen araştırmada, değişim nedeniyle ortaya çıkan hukuksal, psikolojik ve sosyal konularda "aile danışmanlığı" merkezlerinin kurulması ve ailelere destek hizmetlerinin verilmesi önerildi.

Kadına Yönelik Şiddet

Kadına yönelik şiddet haberleri, yazılı ve görsel medyada sıkça yer almaya başladı. Hemen her gün sokak ortasında, kesici ve vurucu aletlerle kadınların hayatına son veriliyor. Peki, bu kadınlar kimler tarafından öldürülüyor? Bu sorunun cevabı, bazen daha şaşırtıcı ve bir o kadar acı olabiliyor. Çünkü bu katliamları yapanların arasında kadınların boşandığı eşler de yer alıyor. Boşandığı eşi tarafından öldürülen kadın sayısı da her geçen gün artış kaydediyor.

Evli iken şiddete maruz kalan kadın, boşandıktan sonra da eski eşi tarafından şiddete maruz kalıyor ve hatta öldürülüyor. Yani boşanmak çare değil! Kadının savcılığa ya da karakola başvurması, şikâyetçi olması ve koruma istemesi de hiçbir şey ifade etmiyor. Kadının sözüne itibar ediliyor! Türkiye'de kadına verilen değer ortada!

Ataerkil bir toplum olan Türk toplumunda kadın, bir birey olarak kabul edilmiyor; aile ve topluma ait bir parça olarak görülüyor. Kadının boşanmış bile olsa, erkek kendini, itaat edilme ve dilediği şekilde davranma lüksüne sahip olarak görebiliyor. Şiddete uğrayan evli kadınlar da seslerini duyuramıyor. Bazı bölgelerde eşinden özellikle fiziksel şiddet gören kadın, her ne olursa olsun ailesinin yanına dönmekte... Şiddet görse de "kadının yeri kocasının yanındır!" zihniyeti hâkimdir. Durum böyle olunca erkek, kadına istediği şiddet türünü kolaylıkla uygulayabiliyor.

Şiddete "DUR" denmesi gerekiyor. Şiddete son verilebilmesi için Türk Ceza Kanunu ve Ailenin Korunmasına Dair Kanun'da değişiklikler yapılması gereklidir. Yaşanan son olaylarla 4320 Sayılı Ailenin Korunmasına Dair Kanun'da "boşanmış" kadınların da korunma tedbirlerinden faydalanması için gerekli çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. Türk Ceza Kanununun 102. Maddesinde yer alan "mağdurun şikâyetine bağlıdır" ibaresi kesinlikle değişmeli ve yaşanan şiddet olaylarına tanık olan üçüncü kişilerin de şikâyetine bağlanması şartı getirilmelidir. Şiddet uygulayanlara, "dur" denmesi için kanunların yeniden düzenlenmesi ve caydırıcı cezaların getirilmesi şarttır.

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü tarafından 2008 yılında yapılan araştırma sonucunda kadının, aile içerisinde yaşadığı şiddeti "aile mahremiyeti" olarak gördüğünden hiç kimseyle paylaşmadığı ortaya çıkmış. Ancak ölümle tehdit edildiği için savcılıktan koruma tedbiri istemesine yani paylaşmasına rağmen de bir sonuç elde edilmediği de yaşanan son olaylarla ortaya çıktı.

Ailenin Korunmasında Dair Kanun'da yeni düzenlemelere gidildiğini daha önce de belirtmiştim. Birkaç kadının daha cinayete kurban gitmesi halinde Türk Ceza Kanununda yeniden düzenleme yapılabilir. Peki, yasal değişikliklerin yapılması için bunca kadının öldürülmesi mi gerekiyordu ya da daha fazlası mı öldürülmeli? Önceden gerekli tedbirler alınamaz mıydı? Bu sorunun cevabını, öncelikli olarak gerekli önlemleri almayan polisler ve savcılara bırakmak gerekiyor sanırım...



Çerkes Karadağ ile röportajı TÜRK-İŞ Uzman Yardımcısı Güliz Seda Basmacı yaptı.

“Emekle hayat arasında doğrudan bir ilişki var.”

Kars'ta doğduğunuzu, Ağrı'da büyüdüğünüzü biliyorum. Sanata olan ilginiz, o yıllarda mı gelişti?

Ben daha çocukluğumda sanata yönelmiştim, daha çok da edebiyata... Lise yıllarında öyküler yazıyorduk. Hatta mahalli gazetelerde yayınlamıştık. Hep inandığım bir şey var: Küçük kentlerde her zaman bir dönemde 3-5 kişilik bir grup oluşur. Onlar kültüre ve sanata eğilim gösterirler. Sonraki zamanlarda ülkenin kültür adamları bu bir avuç insan içinden çıkar. Biz de böyle 3-4 arkadaştık. Birbirimizi motive ederdik, deneyimlerimizi birbirimize aktarırdık. Tabii ne kadar deneyimimiz varsa... Sonra işte bunlar arasında yetişenlerden biri ben oldum, biri Nuri Taner oldu. Kendisi Türk Halk Bilimi'nin en önemli isimlerinden. Bazı arkadaşlarımız devam etti-

remedi. Müzik araştırmaları yapan, alan araştırmaları yapan... Bir kısmı spora yöneldi. Dönemin atletizm takımını oluşturdular. Böyle her kasabanın, küçük yerleşimin bu tür serüvenlerle dolu gençleri yetişir.

Ben okula erken başladım. Erken de bitti. Tamamıyla sanat ortamında olmak için büyük şehre geldim. Ve yalnız geldim. Bu öykü bir süre devam etti. Ardından resim, ardından fotoğraf... Hatta kısa bir dönem de amatör tiyatro... Bürokraside 10 yıl kadar da sinemada çalıştım. Bu harman benim fotoğraflarımda bir zemin oluşturdu. Bu farklı kültürler, farklı sanat dalları, farklı disiplinlerden hep pay aldım. İlk gençliğimde büyük şairler, romancılar, edebiyatçılar arasında yaşayarak, yazı dilimi geliştirmeye çalıştım. Düşün adamları arasında çalışmam daha sonra-

ki zamanlardaki fotoğraf kuramı üzerindeki dizi yazılarımdan, kitaplarımdan oluşmasına zemin hazırladı. Resim sanatı, henüz bir eğitimi olmayan fotoğraf alanında bana bir altyapı oluşturdu. Yani görsel dilin gücünü ben resimden almaya başladım. Derken bu farklı beslenmeler, fotoğrafta bir dil oluşturmama zemin hazırladı. Ve fotoğrafın erken döneminde, en azından Türkiye için erken sayılacak bir dönemde, daha kurgusal, daha soyutlamalı işlere yöneldim. Yani doğrudan doğruya hayat karşısında durup fotoğraf çekmek yerine, bilincimizin derinliklerinde yer alan düşüncelere uygun fotoğraflar üretmeye başladım. Bu başka bir aşamaydı.

Sizin bir sanatsal altyapınız var, edebiyat, resim, fotoğraf... Hangisi sınırlarınızı daha çok zorluyor?



1953 yılında Kars'ın Kağızman ilçesinde doğan Çerkes Karadağ; ilk, orta ve lise eğitimini Ağrı'da tamamladıktan sonra geldiği Ankara'da, Gazi Eğitim Enstitüsü'nde resim ve grafik bölümlerini bitirdi. Ulusal ve uluslararası birçok bienal ve sergide yer alan, çok sayıda ödül alan, fotoğraf sanatı üzerine birçok kuramsal çalışması olan Karadağ ile Beyoğlu'nda güneşli bir Cumartesi sabahı sanat, fotoğraf ve emek üzerine sohbet ettik. Edebiyat, resim ve heykel ile de yakından ilgilenen sanatçı, görsel dilin sınırları olmadığına inanıyor.

Hangisi sanatınızı daha özgür bir şekilde icra etmenize imkan veriyor?

Ben sanatsal özgürlüğü, önce hiç kimseye bağlı olmadan yaşamak gerektiğine inanıyorum. On yıl memurluk yaptım, dört yıl gazetecilik yaptım, hep amirlerim ve patronlarım vardı. Bana göre bir şey değildi bu. Çünkü beslendiğiniz kaynağa yönelik bir eleştiri yapmanız mümkün değil. Sanat özgür bir ruh ve ortam gerektirir. Elbette sanat, her zaman eleştirel noktada durur. Daha özgür bir dil yaratmak için önce özgür olmanız lazım. Ben ekonomik özgürlüğümü kazandıktan sonra çok daha verimli olmaya başladım. Kendi başıma, değer üretmeye başlayınca, kendi yağımda kavrulunca, hiç kimseye göbekten bağlı olmadığım zaman çok daha verimli oldum. İyi hatırlıyorum. 1987'de büyük emek verdiğim memuriyete düz bir memur olarak girip, düz bir memur ayrıldım. On yıl süresince herhangi bir terfi almadım. Hatta ayrıldığımın sekizinci ayında da ilk kitabım çıktı. İkinci yılında ikinci kitabım, üçün-

cü yılında üçüncü kitabım, derken bugün yayımlanmış on dört kitap, yayımlanmayı bekleyen de yaklaşık 7 kitap var. Demek ki her yılıma bir yeni kitap, bir proje veya projeler dizisi yerleşmiş. Yani beni özgürleştirmiş. Sanatta böyle bir ortama ihtiyaç var.

Resim öğrenciliğimde akademik dilin özgür düşüncüyü engellediğine inanmıştım, hocalarımla çatışmıştım. Hatta resmin çağdaş olmadığını, bir dil olarak tıklandığını söylemiştim ve büyük azar işitmiştim. Fotoğrafı seçmemin nedeni, fotoğrafla yaşam arasında, fotoğrafla düşünce hayatı arasında, fotoğrafla politika arasında, doğrudan bir ilişki var. Bu bakımdan, fotoğraf benim için halen en fazla özgürlük getiren bir alan. Çünkü 20 yıl kadar atölyemde kozamı ördüm. Yani düşüncelerimi atölyemde oluşturduğum kompozisyonlarla verdim. Ama son beş yıldır yeniden yaşama, güneş ışığına, sokaklara ve yaşamın içindeki gizemli parçacıklara yöneldim. Yine özgür olabiliyorsunuz. Bu bakımdan sanki fotoğraf öteki sanatlardan daha fazla özgürlük sağlıyor, yani sizi atölyede de tutabilir, atölye dışına da taşıyabilir. Bu bakımdan fotoğraf oldukça özgürlük sağlıyor diyebilirim.

Tamamen gerçekliği de yansıtabiliyorsunuz, ya da o gerçekliği kullanarak düşüncelerinizi soyut bir biçimde de ifade edebiliyorsunuz.

Fotoğraf demokratik bir alan. Ortaya çıktığı günden itibaren hem sanatların seyrini değiştirdi, hem toplumsal dinamiklerin yönünü değiştirdi. Çünkü fotoğrafı görme, insanoğluna başka evrenler hakkında da bilgi taşıdı geçtiğimiz yüzyıl boyunca... Fotoğraf bir bilinç akışı sağladı toplumlar arasında, sanatsal olarak, resmin verilerini de değiştirdi. Hatta resim sanatının bütün dünyada anlaşılmasının kaynağı da oldu. Çünkü fotoğraf aracılığıyla resim

sevilmeye başladı. Hangimiz Louvre Müzesindeki Mona Lisa hakkında fikir sahibiydik ki? Fotoğraflar taşıdı onu hayatımıza.

İlk fotoğraf makineleri de ressamlar tarafından icat edilmemiş miydi zaten?

Fotoğraf keşfedildiğinde fotoğrafçılık diye bir meslek yoktu ki... Estetikten anlayanlar, resmetme kültüründen gelenler fotoğrafçı olacaktı. Dolayısıyla ilk fotoğrafçılar da ressamlar oldu.

Fotoğrafa ilginizi tam olarak nasıl keşfettiniz? Ben görsel bir hafızamız olduğuna ve orada bizim için önemli olan anları biriktirdiğimize inanıyorum. Benim kafamda birikmiş bir sürü fotoğraf var örneğin, hiç fotoğrafını çekmediğim. Sizin de var mıydı böyle biriktirdiğiniz anlar?

Aslında bütün düşüncelerimizin ve hayallerimizin görsel bir tarafı var. Hatta kelimelerin de görsel bir tarafı var. Ben henüz öykü yazdığım zamanlarda bir şeyi anladım. O kısacık süreçte bile ben görselliği yazıyormuşum meğer. Sonraki zamanlarda daha da ileri gidip, herkes birbirine öykü anlattığına göre öykünün de gereksiz olduğunu bile düşünmüştüm. Bu öykü yazarlarına haksızlık olacak ama hayatın her tarafında öyküler anlatılıyor. Ben görselliği 70'lerin başında kavramaya başladım. Anladım ki, ben önce gerçeğe bağımlıyım. İster öykü yazayım, ister resim yapayım... O halde gerçeğin en yalın ifadecisi fotoğraftır. Bir de geleneksel fotoğrafçılıktan geldim için, karanlık bir kutunun nasıl gizemli bir ortam olduğunu uygulamaya başladığınızda anlıyorsunuz. Çektığınız görüntünün karanlık oda serüveni fotoğraf çekerken başlar, meçhul bir şey kaydetmişsinizdir, onu karanlık odada çeşitli kimyasallarla ortaya çıkarıyorsunuz, çıkardı-



ğımız şey henüz fikir vermiyor, bir negatif... Bu negatif pozitif dönüşüğünde (bir de renkli fotoğraf çok gelişmemiş), siyah-beyaza dönüştüğünde, her şey dönüşüm geçiriyor, yani hayat dönüşüm geçiriyor, karşınıza gerçeküstü bir görüntü çıkıyor. Siyah-beyaz bir görüntü. Oysa hayat renkli. Görselliğe olan bu ilgilim, 70'lerin başında, Ankara'da, sohbetlerine tanık olduğum entelektüel bir ortam vardı. Oradaki değerli sanatçı, yazar, şair ağabeylerimin sohbetleri sırasında açığa çıktı ve ilk kamerayı da o zaman edinmeye çalıştım.

Fotoğrafın giderek yaygın bir hobi faaliyetine dönüşmesi hakkında ne düşünüyorsunuz?

Fotoğrafın bugünkü konumuna geleceği açıktı. Fotoğraf bir nevi teknik bir alan. Ama öte yanı, güçlü bir düşünce ile ortaya konulacak bir

şey. Kitleseel hobi olmasını doğal karşıliyorum. Çünkü fotoğraf sürekli teknolojik gelişmelerle hep bir adım ileri gitti. Yani başlangıcından beri böyledir. Ben 1990'larda dost sohbetlerinde, artık film fotoğrafçılığının son sanat adamlarıyız diyordum da kimse bana inanmıyordu. Önümüzdeki zamanlarda filmi bile göremeyeceğiz. Bu bakımdan bütün çalışmalarımı film üzerine alabildiğine kaydetmeye gayret ettim ve daha fazla fotoğraf çekmeye çalıştım. Bugün geldiğimiz noktada fotoğrafın kitleseel bir hobi olduğu ortaya çıkmıştır. Bunun manipölasyonlara, görüntü kirliliğine, dijital bir oburluğa doğru gittiğini görüyoruz. Bu çok normaldir. Çünkü görüntü aygıtları geliştikçe, görüntüye olan talep de artacaktır. Görüntü aygıtlarını sadece fotoğraf makinesi gibi

düşünmeyin. Örneğin sokaklardaki mobese kameraları, bir binaya girerken çıkarken sizi gözlem altında tutan kameralar, casus amaçlı kameralar, askeri amaçlı kameralar, sosyal meseleleri çözümlemek için sağa sola yerleştirilmiş kameralar... Bir büyük gözaltının olacağını biz biliyorduk. Dünya da bunu öğreniyor. Hatta savaşların görüntüler gölgesinde yapıldığını da biliyoruz. Yani görüntülerle manipüle edildiğini ve toplumların bir bilinç şokuna uğratıldığını da biliyoruz. Türkiye'de bundan on yıl önce, yaklaşık on fotoğraf derneğinin 1000-1500 üyesi varken, bugün 250-300 bin kişi fiili olarak fotoğrafla ilgileniyor ve yeni bir sektör doğuyor. Fotoğraf eğitimi, fotoğraf gezileri, fotoğraf programları, vs. Bu devam edecektir. Bu fotoğrafın sanatsal, düşünsel dilini engelleyici bir şey değil.

Herkese bu özgürlüğü tanınması güzel aslında bir bakıma da...

Yıllar önce, ilkokullara, resim eğitiminin yanı sıra fotoğraf eğitiminin verilmesini önerdiğimde bunu ütöpik karşılamışlardı. Bugün zaman zaman beni yakın dostlarım arıyor. Eski bir mimar, bir fabrika müdürü, ya da bir şekilde ilişkili olduğum bir otel yöneticisi, doktor, mühendis, esnaf, vs. Birer gelişmiş kamera edindiklerini ve fotoğraf çekmeye başladıklarını söylüyorlar. Ben bunu yadırgamıyorum. Bu çağımızın doğal bir gelişimi.

Tabii sanat çok farklı bir noktada. Sanat farklı disiplinlerle dünyaya bakmayı getiriyor. Sanatın normları ve bakış açısı çok farklı. Sanat entelektüel bir uğraş.

Objektifin karşısındaki değil, arkasındaki oluyor sanatı üreten...

Elbette, ben bu konuda 7 kitap yazdım. Sanatsal dilin dayandığı felsefi ve estetik değer sistemleri, bir fotoğrafın derinliğindeki anlam seçenekleri konusunda bir hayli makale, kitap yazdım.

Bir sanatçı olarak kendinizi aynı zamanda bir emekçi olarak da görüyor musunuz?

Elbette... Sanatsal üretim zaten, bir emek üretimidir. Sanatsal üretimin arka planında derin bir sancı, sabır, heyecan, hüsrân, sükut-u hayal, her şey vardır. Sevinç ve başarı da vardır. Yani kimi emeğini kol gücüyle verirken kimi de duygu ve düşünce gücüyle ortaya koyar. Ben bir emekçi olmanın yanında, emekçi kesime de ömrüm boyunca hiç uzak kalmadım. Hatırlıyorum, 90'lı yıllarda fotoğraflarımla kadın örgütlerinin 8 Mart ve diğer etkinliklerinde hep dayanışma içindeydik. Ankara'da bulunduğum yıllarda, sendikalar, kitle örgütleri ile söyleşi olsun, slayt gösterileri olsun, onların eğitimlerine katkıda bulunduğumu söyleyebi-

lirim. Bu bakımdan, aslında düşünce üretimi de bir emek üretimi... Dola-yısıyla sanat adamı, düşünce adamı, fikir adamı da bir tür işçidir.

Aldığınız ilk ödül, Ankara'da Atatürk Orman Çiftliği'nde çektiğiniz bir fotoğraftan gelmiş: bir işçinin trenden sarkan elleri...

Evet 1975'ti galiba, o zaman HEY dergisi vardı, bir gençlik dergisi... Çok az yarışma vardı o zaman ve za-ten çok az da fotoğrafçı vardı. Öyle bir yarışmada seçilmişti ve yayınlan-mıştı. Benim yayınlanan ilk fotoğra-fımdı. Eller ile emek özdeşleşmesi sadece bizde değil, dünyada da var. El işçiliği evrensel bir sembol. Bir anlamda vazgeçilmez. O fotoğraf 1972-1980 arası döneme ait bir fo-toğraf ve ben o dönemi tümüyle dos-yalayıp kapattım. Bunun nedeni şu: 1980 askeri darbesinde üniversiteyi bitirmiştım çok büyük bir psikolojik baskı altındaydım. Arkadaşlarımın bir kısmı içeride bir kısmı yurtdı-şına kaçmış, bir kısmı ölmüştü. Bu durumda daha sosyal gerçekçi işler-di ve bende bir dönüşüm vardı. Yani hayatı kovalamak fotoğraf olmamalı diye düşünmüştüm. O dönem çalış-malarımı çok sonra ortaya çıkarmak üzere dosyalayıp kaldırdım ve ken-dimi sanatsal ve estetik bir sorgula-madan geçirdim. 80 ile beraber yep-yeni bir fotoğraf düşüncesine doğru yelken açınca o çalışmaları yayınlamaktan vazgeçtim. Belki artık onları ortaya çıkarmanın zamanı gelmiştir.

Fotoğrafı gerçekliğin bir yansıması olarak görüyorsunuz. Zaten gerçekçi bir romantğim demiştiniz. Emegin gerçekliğini en iyi şekilde anlattığını düşündüğünüz bir fotoğraf karesi var mı hafızanızda ya da bir fotoğrafçı?

Emekle hayat arasında doğrudan bir ilişki var. Emekle mücadele ara-sında bir ilişki var. Örneğin 1945 Le-ningrad savunmasında savaş meyda-

nında bir kadının ölmüş çocuğunu arayışı var. Fotoğrafçı elleri ön plana çıkarmış. Kadının elleri hem öfkeyi, hem yaşamı, hem direnci, hem çare-sizliği hepsini birden sergiliyor. Yal-nızca bir ya da birkaç fotoğraftan söz etmek mümkün değil. Eller aynı za-manda bir dildir bizim için. Yüz na-sıl duygu ve düşüncelerin ifadesinde plastik bir etki olarak şekil değişt-i-riyorsa bir ifade tarzı oluşturunca eller de bunun tamamlayıcısı. Me-sela ünlü Amerikalı fotoğrafçı Lewis Hine'in çocuk işçileri var. 1900'lerin başında çekilmiş fotoğraflar. Ağır bir çarkın önünde bir çocuğun o minicik ellerinin bulunduğu çarkla ne kadar büyük tezat teşkil ettiğini görürüz biz. Aynı zamanda sanayinin acıma-sız baskısının altında da eziliyordu. Picasso'nun bir dönemi eller ve gü-vercinler, özellikle özgürlük teması-nı ortaya koymuştur. Benim en çok sevdiğim ellerden biri Rodin'in elle-ri ve Metin Yurdanur'un Ankara'da Abdi İpekçi Parkı'ndaki eller heyke-li. Aklıma gelenler bunlar.

Sizin emek ile ilgili projeleriniz var mı?

Benim her çalışmam aslında bir büyük emek ürünü. Uzun süren emeklerin ürünü olan çalışmalarım var. 17 senede, 10 senede, 7 senede ortaya çıkan çalışmalar. Tabii bun-ların artık yayınlanması, paylaşıl-ması gerek. Yeni albüm serileri var:

Kentler ve imgeler. Prag'la başladım. Budapeşte'yi fotoğrafladım, henüz yayımlanmadı. Batı kültürünün simgesel kentleriydi bunlar. Bir de bizden kentler seçtim. Ankara'yı yalnız ağaçların gözüyle, Bursa'yı Osmanlı'dan günümüze renklerin soyut dönüşümüyle, Lefkoşa'yı da kapalı kapılar ardına hapsedilmiş özgürlük temasıyla ele aldım. Kent-ler İmgeler dizisi şu an benim ön-celikli işlerimden. Son zamanlarda ardı ardına sergiler de açıyorum.

Sizin bir de resim serginiz vardı son günlerde...

Resmin benim için bitmediğini anladım. 1980'de istemediğim bir nedenle yarım kalan resim serüve-nime 2010'da yeniden döndüm. Art arda iki resim sergisi oldu. Son sergi geniş kabul gördü, "Beyoğlu bir telaş, pür telaş" diye. Çok sevildi ve her yere ulaştı. O seri hem yorum-lama dili, hem benim fotoğrafçı göz-lemciliğim, bir de bana özgü ince bir işçiliğe dayanan tekniğim ile mey-danlara yansdı.

Fotoğrafa ilk başladığınızda da kampüsteki heykellerin fotoğrafını çekmiştiniz...

Evet, Gazi Eğitim Enstitüsü'nün bahçesinde heykeller vardı. O kadar toydum ki, karanlık odada kırmızı ışıktaki filmlerimi açıp hepsini yak-mıştım.



AB'de Çalışanların Yoksulluğu

AB genelinde 17 milyon işçi yoksullukla mücadele ediyor. Bu rakam, AB'nin 2020 sosyal içerme hedefinin kapsamında olan 120 milyon kişinin yüzde 15'ine karşılık geliyor. Bu nedenle, çalışan yoksulluğu önümüzdeki dönemde daha önemli bir konu haline gelecek.

Avrupa Komisyonu çalışan yoksulluğu ve parçalı emek piyasası ile bu konulara ilişkin ne şekilde bir ilerleme kaydedilebileceğine dair bir uzmanlar raporu yayımladı. Bu

rapor, AB genelinde çalışan yoksulluğuna ilişkin farklılıkları ortaya koyuyor. Ulusal düzeydeki uzmanlara göre bu farklılıklar, ekonomilerin yapısal farklılıkları ve parçalı emek piyasasının boyutuyla ilgili. Yine de AB üyesi ülkelerin, parçalı emek piyasasının kapsamını hem sınırlama hem de düzenleme derecesi ile özellikle parçalı emek piyasasının en olumsuz etkilerini azaltma girişimleri (asgari ücret, vergi ve sosyal korumalar aracılığıyla) çok önemli bir role sahip.

Uzmanların analizleri ve başarılı uygulamalara sahne olmuş ülkeler temelinde rapor esas olarak dört alanda gelişmeye ihtiyaç duyulduğu vurguluyor:

- Kamuoyu farkındalığını ve siyasal önceliği artırmak;
- Veri ve analiz kapsamının genişletilmesi;
- Denetim ve raporlamanın geliştirilmesi;
- Ekonomi ve istihdam politikaları içerisinde, sosyal içermenin öncelikli ele alınacak konu haline getirilmesi.

Ülke düzeyinde hazırlanmış raporları kapsayan bir sentez raporu Sosyal İçerme Alanındaki Bağımsız Uzmanlar Ağı tarafından taslak olarak kaleme alındı. Söz konusu yapılanma AB Komisyonuna sosyal içerme politikalarının denetimi konusunda yardım ediyor. Bağımsız Uzmanlar Ağı, 2008'in sonunda uygulamaya konulan ve AB'nin yoksulluk ve sosyal dışlanmaya karşı olan mücadelesinde önemli bir rol oynayan "Aktif İçerme" sürecinin denetimine de katkı yapmak niyetinde.

Beşinci Sosyal Bütünleşme Forumu

Her üç yılda bir Brüksel'de organize edilen Forum, AB üyesi ülkeler ve bölgeler için AB Komisyonunun 2011 yazında yayımladığı gelecekteki bütünleşme politikasına ilişkin yasa teklifinden önce konuya ilişkin görüşlerini ortaya koymaları açısından son bir fırsat olacak. Forumu AB Komisyonu, yirmi yedi üye ülkeden 800 civarında katılımcı bekleniyor.

Yedi yıl için neredeyse 350 milyon Avroluk bir bütçeye sahip olan AB'nin bütünleşme politikası, AB genelinde 455 adet ulusal ve bölgesel kalkınma programına destek sağlıyor. Hem AB'nin bütçe gözden geçirmesi hem de 2020 AB Stratejisi bağlamında, hali hazırda fon imkanları 2013'de sonuçlandığında politikanın reformu için bir dizi seçenek tartışılacak.

Etkinlik, önümüzdeki on yıl içinde AB için sürdürülebilir bir ekonomik büyümenin ayrıntılı tasarısını oluşturacak olan Avrupa 2020 Stratejisinde bütünleşmenin rolüne özellikle dikkat çekecek. Her birine AB Komisyonu üyeleri tarafından başkanlık edilecek olan dört tematik panel, AB 2020 Stratejisinin temel bileşenlerine odaklanacak: akılcı bir kentsel büyüme, çevre dostu olan işlerde bir büyüme, tüm toplum katmanlarını içeren bir büyüme ve Avrupa 2020'nin bölgesel boyutu.

2010'un Kasımında beşinci bütünleşme raporunun yayımlanmasıyla beraber AB Komisyonu, bütünleşme politikasının iletimini daha basitleştirmeyi ve yoluna sokmayı, değerlendirmenin geliştirilmesini, daha etkili hedefler aracılığıyla performans ve sonuçlar elde etmeyi amaçlayan temel fikirlerini belirlemekte.



Kamu İhalelerinde Sosyal Sorumluluk

Kamu ihalelerinde toplumsal konuların dikkate alınmasına vurgu yapan bir rehber yayımlandı. Yayımlanan bu rehber, kamu yetkililerine, mal ve hizmet satın alımlarında AB kurallarıyla uyumlu bir şekilde sosyal sorumluluk ilkelerine dikkat edilmesi konusunda yol gösterici nitelik taşıyor. Kamu ihalelerinin sosyal içermeye yapacağı katkı da rehberde vurgulanıyor.

Kamu ihaleleri, AB üyesi ülkelerin GSYH'sinin yüzde 17'sine karşılık geliyor. Kamu ihaleleri aracılığıyla rekabet ve saydamlık korunurken,

piyasanın sosyal sorumluluk konularında daha duyarlı bir yöne gitmesi ve böylece genel anlamda sürdürülebilir bir kalkınmanın gerçekleşmesi sağlanabilir.

Rehber, kamudan satın alım yapanlara, kamu ihalelerindeki sosyal konulara ilişkin daha net bilgi edinmelerini sağlayacak. Bu durum Avrupa'yla ilgilenen ihale katılımcılarına eşit erişim hakkı sağlamayı ve kamusal kaynaklarının etkin kullanımını garantilemeyi de beraberinde getirecek. Çalışma, Avrupa 2020 Stratejisi ile Avrupa Birliği'nin

akılcı bir kentsel büyüme, sürdürülebilir ve tüm toplum katmanlarını içeren bir büyüme hedefleriyle uyumlu.

Belge, istihdam fırsatlarının geliştirilmesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, örneğin engelliler gibi korunmaya muhtaç insanların sosyal içerilmelerinin sağlanması, özet olarak temel ILO sözleşmeleriyle uyumluluk vb. gibi geniş ölçekli sosyal konuları kapsayan bir dizi uygulamaya yönelik örnekleri barındırıyor.

AB'de Aşırı Yoksulluğun Ölçülmesi

97

Avrupa 2020 Stratejisinin hedeflerinden biri, önümüzdeki on yıl içerisinde yoksul insanların sayısını 20 milyon azaltma olarak ifade ediyor. Bu hedefe yönelik gelişmeyi ölçmek için bir takım göstergeler üzerinde anlaşma sağlanmalı.

Yoksulluğa ilişkin göstergeler çeşitli şekillerde doğrulanırken, özellikle AB yurttaşlarının gerçek yaşam koşullarını düzgün yansıtmaması gibi bazı sorunlara sahip. Daha zengin ülkelerde yoksulluk sınırı altında yaşayanlar en yoksul ülkelerde yoksulluk sınırı altında yaşayanlarla aynı sorunlara sahip değiller. AB'nin daha yoksul ülkelerinde yoksulluk sınırı oldukça düşük. Örneğin Romanya'da yoksulluk sınırı günlük kişi başı 1.71 Avro.

Yoksulluğun ölçülmesine ilişkin var olan yaklaşımların gözden geçirilmesinden sonra, hali hazırda çalışmanın yazarları gelir ve yoksunluğa ilişkin ölçümlerin bir araya getirilmesini öneriyorlar.

Bu yaklaşımın, daha zengin ve daha yoksul olan ülkeler arasındaki eşitsizliklere daha fazla dikkat çekeceği ve AB'yi bir milletler topluluğu olarak sosyal dışlanmanın azalması için teşvik edeceği düşünülüyor.

Bu çalışmanın önermelerinin, Avrupa 2020 Stratejisinin yoksulluğu azaltma hedefinin 2015 revizyonu için, Sosyal Koruma Komitesi Göstergeleri Alt Grubu çalışmasına da katkı sağlayabileceği ifade ediliyor.



Romanya'daki Endüstriyel Gelişmeler ve Türkiye²

Celal TOZAN

TÜRK-İŞ Sosyal Güvenlik Danışmanı
celaltozan@hotmail.com

Dergimizin bir önceki sayısında, Balkan ülkelerinde AB'ne üyelik sürecinde ve üyelikten sonraki dönemde yaşanan gelişmelerin, ülkemize ışık tutabileceğini belirtmiştik. Söz konusu ülkelerde, özellikle Romanya'da meydana gelen gelişmelerin yakından izlenmesinin, ülkemizdeki olası gelişmelerin belirlenmesinin, top-

lumsal ve ekonomik koşullarla çalışma hayatımıza ilişkin önlemlerin önceden planlanmasının önemine değinmiştik.

Ülkemizin AB müzakere süreci önceki yıllarda olduğu kadar etkin ve heyecanlı bir şekilde sürdürülüyor, ancak yine de yürütölmekte olan katılım sürecinde, üyelikten sonraki olası gelişmeler saptanır, alınacak önlemler belirlenirse, ülkemizin AB'ne uyum sağlamasını o kadar kolaylaştıracaktır.

Mayıs 2010 ayında Köstence'de Romanyalılarla yapılan söyleşilerde, ülkelerinin AB'ne üye olmadan önce, üyelikten neler bekledikleri,

beklentilerinin gerçekleşip, gerçekleşmediği sorulmuştu. Alınan yanıtların tamamına yakınında, daha iyi koşullarda iş bulacakları, ücretlerinin artacağı, yaşam düzeylerinin yükseleceği umut ediliyordu. Ancak, AB'ne üyelikten sonra beklentilerinin tümüyle gerçekleşmediğini ortak görüş olarak belirtilmişti.

Söyleşiye katılanların yüzde 40'ı AB'ne üyelikten sonra daha iyi koşullarda iş bulmak umudu ile AB ülkelerine gittiklerini, ancak beklentilerine uygun iş bulamadıkları için tekrar ülkelerine geri dönmek zorunda kaldıklarını ifade etmişlerdir.

Daha iyi koşullarda iş bulma ve yaşam düzeyini yükseltme umudu ile diğer AB ülkelerine giden Romanyalıların yüzde 80'ini düşük gelir grubunda yer alanlar oluşturmuştur.

Nitekim Romanya Endüstriyel İlişkiler İşgücü Teftiş ve Denetleme İdaresinin verilerine göre, AB'ne üyelik önce 4.575.000 olan kayıtlı işçi sayısı AB üyelikten sonra 4.247.700 düşmüştür.

Aynı idarenin kayıtlarına göre AB'ne üyelikten önce yurtdışında çalışmakta olan kayıtlı Romanyalıların sayısı 14.721 iken, AB üyelikten sonra (2010 yılı itibari ile) bu sayı 9.242'ye düşmüştür.

Ulusal İstihdam Ajansı ve Romanya Göçmen Bürosunun verilerine göre ise AB'ne üyelikten önce (2006 yılında) yurtdışında çalışan Romanyalıların sayısı 53.029 iken, AB üyelikten sonra (2010 yılında) bu sayı 81.636'ya yükselmiştir.

Önceki yazımızda Romanya Ulusal İstatistik Kurumu'nun ise, AB'ne üyelik sürecinde ve sonrasında 2,5 milyon Romanyalının daha iyi iş bulma umudu ile diğer AB ülkelere gittiklerini hesapladıklarını belirtmiştir.

Tüm bu veriler gerek resmi yollar ile gerekse turistik pasaportlar ile çok sayıda Romanyalının daha iyi iş bulma umudu ile diğer AB ülkelere gittiklerini, ancak bu umutları gerçekleşmeyince çoğunluğunun tekrar ülkelerine geri döndüklerini göstermektedir.

İşgücündeki önce dışarı, sonra içeri doğru olan bu hareketlilik iki önemli sorun yaratmıştır. Bunlardan biri nitelikli işçilerin ülke dışına gitmesi ve Romanya'nın nitelikli işgücüne olan ihtiyacını artırması, diğeri ise nitelsiz işsizliğin olumsuz etkilenmesidir.

Romanya'nın işgücündeki diğer hareketlilik ise göçmen işçi sayısında görülmüştür.

Romanya Göçmen Bürosu'nun verilerine göre AB'ne üyelikten önce (2006 yılında) ülkelerinde çalışmakta olan yabancı uyruklu göçmen işçi sayısı 49.346 iken üyelikten sonra 59.358'e yükselmiştir. Turistik pasaportla ülkelerinde kaçak olarak çalışan işçi sayısı bilinmemektedir. Göçmen işçilerin çoğunluğunu doğu kökenliler oluşturmaktadır. Söz konusu işçilerin çalışma koşulları üzerine yapılan araştırmada, bu işçilerin çoğunluğunun Romanya'ya acentalar aracılığı ile getirildikleri, çok düşük ücretle, iş sağlığı ve güvenliği koşullarından yoksun ortamlarda çalıştırıldıkları ve işyerlerinde 5,6 m2 alanlarda sağlıksız ortamlarda yaşadıkları görülmüştür.

Ülkemizin AB üyeliği ile ilgili olarak yapılan araştırmaların sonuçları, AB'ye üye olmamızı isteyen vatandaşlarımızın çoğunluğunun benzer beklenti içinde olduklarını göstermektedir.

AB'ne üyelik sürecindeki ve üyelikten sonraki ilişkiler Romanya işçilerinin örgütlenmelerine olumlu katkı sağlamıştır. Ancak örgütlenmedeki bu kolaylık konfederasyon sayılarını da artırmıştır. AB'ne üye olmadan önce 5 işçi sendikası konfederasyonu bulunmakta iken üyelikten sonra bir kısmının yasal olarak temsil yetkisi olmasa da konfederasyon sayısı 18'e yükselmiştir.

Sendikal örgütlenmenin artarak güçlenmesi işçi ücretleri ile çalışma koşullarının iyileşmesine olumlu katkı sağlamıştır.

AB üye olmadan önce 128,90 Dolar olan asgari ücret 194,17 Dolar, ortalama ücret ise 447,65 Dolar yükselmiştir. 21 gün olan ücretli izin süreleri toplu iş sözleşmeleri ile artırılmıştır.

Günlük çalışma süresi 8 saat olan Romanya'da yapılan bir araştırmaya göre, işçilerin yüzde 4'ü günde 4 saat, yüzde 9'u 5 ila 7 saat, yüzde 60'ı 8 ila 9 saat, yüzde 20'si 10 ila 12 saat ve yüzde 2'si ise 15 saat çalışmaktadır.

AB'ne üyelik sürecinde ve sonrasında Balkan ülkesi olarak Romanya'nın çalışma hayatında yaşanan söz konusu gelişmeler büyük olasılıkla ülkemizde de yaşanacaktır. Ancak bu gelişmelerin olumlu yönde ilerlemesini sağlamak, doğru ve zamanında alınacak önlemlerin başarı ile uygulanıp yönetilmesine bağlı olacaktır.

İşgücü ve istihdam ile ekonomik alanlardaki gelişmeler sosyal güvenlik alanına da yansımıştır. Bu konu ayrıca incelenecektir.

Romence-Türkçe çeviri: Alina Liliana Celepci

İngilizce-Türkçe çeviri: Burak Ekmekçioglu

Torba Yasa Onaylandı

Kamuoyunda “Torba Yasa” olarak bilinen Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Cumhurbaşkanı Abdullah Gül tarafından onaylandı. Yasa 25 Şubat 2011 tarihli mükerrer Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girdi.

2010 Kasım ayı ve önceki aylara ilişkin olup bu Yasanın yayımlandığı tarihten önce tahakkuk ettiği halde Yasanın yayımlandığı tarih itibarıyla ödenmemiş olan; sigorta primi, emeklilik keseneği ve kurum karşılığı işsizlik sigortası primi, sosyal güvenlik destek primi, ödenme olanağı ortadan kalkmamış isteğe bağlı sigorta primi ve topluluk sigortası primi, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından ilgili Yasaları gereğince takip edilen damga vergisi ve özel işlem vergisi ve eğitime katkı payı borç asılları TEFE/ÜFE aylık değişim oranları uygulanarak tahsil edilebilecek. Söz konusu alacakların gecikme cezası ve gecikme zammının tahsilinden vazgeçilecek.

Çırak, aday çırak, işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler, staj yapan lise ve yüksek okul öğrencileri, Yüksek Öğrenim Yasası uyarınca kısmi zamanlı çalışan öğrenciler ve avukatlık stajı yapanlar için yüzde 1 kısa vadeli sigorta kolları, yüzde 5 genel sağlık sigortası olmak üzere toplam yüzde 6 oranında prim ödenecek, İŞKUR tarafından mesleki eğitime tabi tutulanlara ise yüzde 1 kısa vadeli sigorta kolları yüzde 12,5 genel sağlık sigortası olmak üzere toplam yüzde 13,5 oranında prim ödenerek genel sağlık sigortası kapsamına alınacak.

Erken doğum yapan kadınlar kullanamadıkları doğum öncesi izinlerini doğumdan sonra kullanabilecek.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler 25 Şubat 2011 tarihinden sonraki ay içinde çalışmadıkları süreleri borçlanarak hizmetlerine saydırabilecek.

Ülkemizde yüksek öğrenim gören yabancı uyruklu öğrenciler genel sağlık sigortası primlerini kendileri ödeyerek genel sağlık sigortası kapsamına alınacak. Ancak bunlardan kamu idareleri, kanunla kurulan kurum ve kuruluşlar, kamu yararına faaliyet gösteren dernekler ile vergi muafiyeti tanınan vakıflar tarafından tam burs sağlanan ve Yükseköğretim Kurulu tarafından ayrılan kontenjanlar dâhilinde yükseköğrenim gören yabancı uyruklu öğrenciler genel sağlık sigortalısı sayılmayacak. Bunların sağlık giderleri Yüksek Öğrenim Yasası uyarınca üniversitelerin bütçelerine konulacak ödenekten karşılanacak.

Kamu ve özel sektörde kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerden iş sözleşmesi askıda iken, ay içinde çalışmadıkları günlerde, yıl içinde çalışmadıkları aylarda isteğe bağlı sigortaya devam edenler genel sağlık sigortası primlerini de kendileri ödeyecek. İsteğe bağlı sigortaya devam ettikleri bu süreler işçi statüsünde geçen hizmet sayılacak.

İşçi statüsünde geçen sigortalı hizmetlerin, kendi adına bağımsız olarak çalışılan sürelerdeki sigortalı hizmetlerle çakışması halinde, sigortalı hizmetler geçerli sayılacak.

İşçiler, ücretsiz 4 güne kadar yol izinleri ile doğum öncesi ve doğum sonrası izinleri hariç, bir takvim yılı içinde kullanacakları bir ay süreli

ücretsiz izin sürelerinde genel sağlık sigortasından yararlanacak. Bir ayın dışındaki ücretsiz izin sürelerinde zorunlu olarak genel sağlık sigortası primlerini kendileri ödeyecek. Ödemedikleri taktirde kendileri ve aile bireyleri sağlık hizmetlerinden yararlanamayacak.

Zorunlu genel sağlık sigortası sayılanlar, Kurum tarafından gelir testleri sonuçlandırılıncaya kadar, yoksul olduklarını beyan edenler dahil, genel sağlık sigortası primlerini asgari ücret üzerinden ödeyecek. Yoksulluğu tespit edilenlerin ödemiş oldukları primler faizsiz olarak mahsup veya iade edilecek.

Kurum tarafından belirlenen iş yerleri tasdikli prim hizmet belgesini işyerine asmayacak.

Ekim 2008 ayı başından önce 18 yaşını doldurmuş ve anne veya babasının sağlık yardımlarından yararlanma hakkını elde etmiş kız çocuklarının, işe girip çıktıktan veya evlenip boşandıktan sonrada bu hakları devam edecek.

Özel sektörde kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler 01.01.2012 tarihinden itibaren iş sözleşmeleri askıda iken ay içinde çalışmadıkları günlerin yıl içinde çalışmadıkları ayların genel sağlık sigortası primlerini zorunlu olarak kendileri ödeyecek. Genel sağlık sigortası primlerini ödemeyenlerin kendileri ve aile bireyleri sağlık hizmetlerinden yararlanamayacak.

Tarım ve orman işlerinde iş sözleşmesi ile süresiz olarak çalışanlar sigortalı tescillerini kendileri yaptırıp primlerini kendileri ödeyecek.

Ticari taksi ve benzeri yerdeki toplu taşıma araçları iş yerlerinde iş sözleşmesi ile çalışanlar ve Kültür ve Turizm Bakanlığınca belirlene-

cek güzel sanat kolları alanlarında-ki işyerlerinde, ay içindeki toplam çalışma süreleri 10 günden az olan işçiler zorunlu sigortalılık kapsamından çıkarılacak. Bu durumdaki işçiler isterler ise kendileri sigorta primlerini ödeyerek sigortalılıklarını devam ettirebilecek.

Milli Eğitim Bakanlığına bağlı her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumlarında ek ders ücreti karşılığında uzman ve usta öğretici olarak çalıştırılanlar, çalıştıkları süreleri milli eğitim il veya ilçe müdürlüklerince belgelendirmeleri halinde, bu maddenin yürürlük tarihinden önceki bu çalışmalarıdan dolayı ay içinde 30 günden eksik kalan sürelerini kendileri veya hak sahipleri borçlanabilecek.

Emekli aylıkları Ocak 2011 ayından itibaren ilk 6 ay için 60 liradan az olmamak üzere yüzde 4 oranında, Temmuz 2011 ayından itibaren ise yüzde 4 oranında arttırılacak.

Kamu ve özel sektörde kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler, iş sözleşmeleri askıda iken çalışmadıkları sürelerde isterler ise işsizlik sigortası primlerini kendileri ödeyebilecek.

1402 sayılı Sıkıyönetim Kanunu uyarınca kurulan sıkıyönetim mahkemelerinin görev alanına giren suçlar nedeniyle yakalanan veya tutuklananlardan, Türk Silahlı Kuvvetlerinin yönetime el koyduğu 12 Eylül 1980 tarihinden itibaren haklarında kovuşturmayaya yer olmadığına veya beraatlerine karar verilenlerin, gözaltında veya tutuklulukta geçen süreleri için kendilerinin ya da hak sahiplerinin bu durumlarını belgeleyerek, Yasanın yayım tarihinden itibaren altı ay içerisinde (25 Ağustos 2011 tarihine kadar) talepte bulunmaları halinde, gözaltında veya tutuklulukta geçen süreleri borçlanabilecek. Kamu görevlisi iken tutuklanıp gözaltına alınanların borçlandıkları hizmet Emekli Sandığına tabi, diğerleri ise işçi statüsüne tabi hizmet sayılacak.

Yasanın yürürlüğe girdiği tarihe kadar kendi sigortalılıklarından dolayı sosyal güvenlik yasalarına göre gelir veya aylık bağlanmış olanlar ile belirtilen süreleri hizmetlerine saydırmış olanlar borçlanma yapamayacak.

Sosyal Güvenlik mevzuatına tabi çalışmayan, hiçbir gelir aylık alma-

yan ve silikozis hastalığı nedeniyle meslekte kazanma gücünü en az yüzde 40 oranında kaybettiği Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından tespit edilenlere aylık bağlanacak.

İşsizlik Sigortası Fonunun önceki yıllara ilişkin gelirinin yüzde 30 işsizlik sigortası dışında kullanılmak üzere Genel Bütçeye aktarılacak. Bu oran Bakanlar Kurulu tarafından yüzde 50'ye kadar yükseltilebilecek.

Sektörel ve bölgesel krizlerde de kısa çalışma ödeneği uygulanabilecek. Günlük kısa çalışma ödeneği tutarı, sigortalı işçinin son 12 aylık prime esas kazancının yüzde 60'ı olarak hesaplanacak ve bu miktar asgari ücretin brütünün yüzde 150'sini geçmeyecek.

İl Özel İdarelerde sürekli işçi kadrosunda çalışan istihdam fazlası işçiler, Karayolları Genel Müdürlüğünün Taşra teşkilatındaki sürekli işçi kadrolarını, belediyelerin sürekli işçi kadrolarında çalışan istihdam fazlası işçiler ise Milli Eğitim Bakanlığı ile Emniyet Genel Müdürlüğünün taşra teşkilatındaki sürekli işçi kadrolarına atanacak.

Danıştay'dan Sigortalılar Lehine Durdurma

Danıştay Onuncu Dairesi tıbbi malzeme temini ile ilgili Kurum uygulamalarını 31.12.2010 tarih E.2010/6710 sayılı kararı ile sigortalılar lehine durdurdu.

Kurum; ortez ve protezlerin kullanım sırasında, garanti süresi dışında ortaya çıkan arızalarının bakım ve onarımını yaptıracak. Tek taraflı dominat üst eksterm ile amputasyonu olanlara Sağlık Kurulu Raporu ile verilmesi halinde 4 kanatlı myoelektrik kontrollü kol protezlerinin bedeli ödenecek. Sağlık Kurulu raporuyla akülü tekerlekli sandalyeyi trafikte kullanabileceğini belgeleyenlere akülü tekerlekli sandalye bedelleri ödenecek. Ayaktan tedavilerde alının tıbbi malzeme bedelleri ödenebilecek. Kurum yeni uygulamasını, 22 Şubat 2011 tarih 2011/20 sayılı Genelge ile Sosyal Güvenlik İl ve Merkez Müdürlüklerine talimatlandırdı.

Yurtdışından Getirtilen İlaçların Bedelleri Ödenecek

Sağlık Uygulama Tebliğinde yapılan değişikliklerle, Kurum sağlık yardımlarından yararlananların kendi imkanları ile Sağlık Bakanlığının ilaç temin iznine dayanarak yurt dışından getirttikleri veya Sağlık Bakanlığının ilaç temin izni ile ilacın kullanım gerekliliğini belirten yazısına dayanarak yurt içinden temin ettikleri ilaçların bedelleri belgeleri karşılığında Kurumca kendilerine ödenecek. Ancak ödenecek miktar ilaç bedelinin Kuruma mal oluşundan fazla olmayacak.

Arap Sokakları İsyanda

H. Miray VURMAY

Türk Metal Sendikası
Dış İlişkiler ve Projeler Koordinatörü

Tunus'ta çeyrek yüz yıllık Zeynel Abidin Bin Ali iktidarının devrilmesi ile sonuçlanan isyan dalgasının Mısır, Fas, Cezayir, Ürdün, Yemen, Libya, Bahreyn gibi diğer Arap ülkelerinde de görülmeye başlaması ile dünya gündemi yeniden Ortadoğu merkezine doğru kaydı. Arap sokaklarında yükselen tansiyon günden güne yayılırken Tunus'ta Bin Ali iktidarının yıkılmasının hemen ardından Mısır'da patlak veren ve günlerce süren gösteriler sonunda Hüsnü Mübarek'in 30 yıllık koltuğundan olması hem bölgesel hem de küresel konjonktürü derinden etkiledi. Halk isyanının domino etkisiyle daha da yayılacağı öngörülürken isyan hareketlerinin Tunus ve Mısır'da kemikleşmiş iktidarlara koltuğundan etmiş olması çelik zırhlı Ortadoğu rejimlerini yıllanmış muktedirlerini ciddi anlamda tehdit etmeye başladı.

Uluslararası ilişkiler gündeminin ilk maddesi haline gelen Arap sokaklarındaki isyan hareketleri aslına bakılırsa çok da beklenmedik değil, sürpriz hiç değil. Öyle ki Ortadoğu'da özellikle de Arap dünyasında bu ve benzer sonuçlara gebe o kadar çok hazır ve nazır zemin var ki... Zamanı geldikçe yıllardır Batı'nın, büyük sermaye sahiplerinin gizliden/açıktan çelik zırhlarla koruyup kolladıkları rejimlerin akıbetleri çok da farklı olmayabilir.

Sokaklar Saraylara Karşı

Kuzey Afrika'dan Asya'nın içlerine kadar uzanan Ortadoğu coğrafyası için, ille de Arap Ortadoğusundan söz edilirken kullanılan "kendinden menkul" tanımlamalar vardır. Bunlardan en öznel olanlardan biri hiç şüphe yok ki halk için "sokak"; yönetim için "saray" kelimelerinin kullanılmasıdır. Zira söz konusu Arap ülkelerinin birçoğunda halk ve yönetim arasında gerek sosyal gerek ekonomik anlamda çok büyük uçurumlar vardır. Öyle ki sokaklar ve saraylar adeta farklı zamanlarda hatta çağlarda yaşamlar sürerler. Nitekim bugünün Ortadoğusunda varlığını sürdüren ülkelerin neredeyse tamamı Soğuk Savaş artığı olarak nitelendirilebilecek bir sistemin uzantıları ya da mirasçıları tarafından yönetiliyor. Kimilerinde yarım yüz yılı aşındır iktidarda bulunan isimler varken, kimilerindeyse ömrü vefa etmeyen babaların oğulları "saltanat" sürmekte. Görünürde her birinin farklı yönetim sistemleri ve rejimleri olsa da aslına bakılırsa hepsinin çıkış noktası aynı ya da çok benzer.

Hemen hepsi Birinci Dünya Savaşı sonrasında kurulmuş olan Arap ülkeleri yıllar süren manda rejimlerinin ardından sözde bağımsızlıklarını ilan ettiler. Son derece sancılı süreçlerden geçerek kurulan devletlerin birçoğunda Soğuk Savaş boyunca deyim yerindeyse zincirleme askeri ve/veya sivil darbeler meydana geldi ve bugün halen bahsi geçen darbelerle başa geçen isimler ya da oğulları tarafından demir yumruk rejimleriyle tabir-i caiz ise "olmayana ergi yöntemleriyle"* yönetiliyorlar.

Sınıfsal Ayrımcılık; Ekonomik Dengesizlik

Bu noktada söz konusu çelik zırhlı rejimlerin son derece hassas bir bölgede, bir o kadar kaygan siyasi zeminlerde, dünya ekonomisi, küresel güç dengeleri için önemi tartışmasız olan Ortadoğu gibi bir siyasi coğrafyada nasıl olup da yıllarca iktidarda kaldıkları sorusu geliyor akıllara. Sorunun cevabını vermek hem zor hem de bir o kadar kolay. Nitekim Ortadoğu'da zihinleri kurcalayan zor soruların cevaplarını ararken her zaman için görünür/görünmez perdeleri aralamak, aynalardan yansıyan/yansıtılan görüntülere aldanmamak gerekiyor. O halde aynanın ardına gizlenmiş perdeyi biraz aralayınca başlı başına bir muamma gibi görünse de oldukça basit bir düzenekle örülmüş sistemler çıkıyor karşımıza.

Bu sistemlerin merkezinde de en basit ifadeyle "al gülüm, ver gülüm" prensibini görüyoruz. Peki nedir bu "al gülüm, ver gülüm prensibi" dersiniz kısacası bir "sermaye ve güç paylaşımı" cevabı verilebilir. Biraz daha açmak gerekirse söz konusu rejimlerde kentsel-kırsal ya da merkez-çevre arasındaki keskin farklılıklar ayrımı çerçevesinde yönetici elitlerin etrafında kümelenmiş olan servet ve siyasal/toplumsal güce hakim olan "ayrıcalıklı sınıf"ın ekonomik refaha sahip oldukları süreçte rejimi kutsayıp, destekledikleri görülüyor. Aynı şekilde yönetici elitlerin de kendisine destek verdiği süreçte oluş(tur)an bu "ayrıcalıklı" sınıfa özel bir yaşam alanı ve ekonomik serbesti vererek kontrollü bir şekilde bu ayrıcalıklı sınıfın büyümesine izin verdiği görülüyor. Böylece rejim



kontrolünde bir sermaye oluşmuş oluyor. Başka bir deyişle rejim ve şehirli zenginler arasında yazılı olmayan bir anlaşma ile iktidar elitlerin hakimiyetinde yıllarca kendisini idame edebiliyor. Azınlık sayılabilecek kadar az bir nüfusa sahip olan bu iki sınıf dışında kalan halk ise (ki çok büyük bir kısmı işçi-memur-öğrenci) yönetici elit ve sermayeden arta kalan kırıntılarla yetinmek zorunda kalıyor. Milli gelirler ciddi anlamda uçurumlarla adaletsiz bir şekilde dağılıyor çoğu ülkede. Üretim ve tüketim oranları arasında da keza aynı şekilde büyük uçurumlar, ciddi dengesizlikler mevcut. Dahası belirli bir ekonomik sistemden bahsetmek zor, hatta çoğu ülkede imkansız.

Ne var ki gerçek bu denli açıkça ortadayken sosyalist ekonomik düzeni savunduğunu ve hatta koruduğunu iddia eden çoğu Arap ülkesinde kapitalizm hüküm sürüyor hem de en vahşi, en kurlarsız kapitalizm. Dışa kapalı, sözde halkçı ekonomi modeli uyguladığını iddia eden ülkelerde çok uluslu şirketler adeta cirit atıyor. Enerji kaynakları, tarım ürünleri en genel anlamda halkın emeği ederinin çok altında ücretlere, kimi zaman da illegal yöntemlerle Batı'ya ihraç ediliyor. Halkın emeği, yıllardır hatta yüz yıllardır üzerinde oturdukları topraklar ve toprakların altındaki enerji kaynakları neredeyse "yok pahasına" kapitalizm marifetiyle el değiştiriyor. Varlık içinde yokluk çeken halk bu duruma isyan etmemesi başka bir deyişle rejimin muhafazası için zor kullanılarak, korkutularak bastırılıyor.

Her Şey Rejim İçin

Rejimin muhafazası ve halkın iktidara kayıtsız, şartsız desteğinin sağlanması için kullanılan baskı yöntemleri dışında toplumun vicdanını hedef alan yöntemler de kullanılıyor. Bu "vicdan" yöntemi daha çok yoktan var edilen ya da büyütülüp idealize edilen bir düşman üze-

rinden yürütülen dış politika aracı olarak karşımıza çıkıyor. Ortadoğu ülkelerinde demokrasi ekseninde işleyen bir anayasal düzenin olmayışı, hatta bazı ülkelerde anayasanın kendisinin olmayışı, adil bir hukuk sisteminden söz bile edilemeyişi sistemin ne kadar katı ve kapalı olduğunun bir diğer göstergesidir. Bu bağlamda hiç şüphesiz denilebilir ki, söz konusu rejimlerin acımasızca baskı aracı olarak kullandıkları sahaların en başında adalet mekanizması geliyor. Suriye, Irak, İran, Libya, Suudi Arabistan, Lübnan, Mısır ve diğer Ortadoğu ülkelerinin insan hakları sicilleri bu bağlamda oldukça kabarıklık sabıka dosyalarından oluşuyor. Bilindiği üzere yine "rejim muhafazası" ve "iktidarın selameti" için binlerce insan sorgusuz, sualsiz tutuklandı. İnsanlar, yargısız infazlarla yıllarca nedenini bile bilmeden demir parmaklıklar ardında işkencele maruz kaldılar. Bunlardan birçoğu da ya idam edildi ya da iç çatışmalara kurban gitti. Özellikle hakim etnik ya da dini yapıdan olmayanlar yani "ötekiler", daima potansiyel muhalif olarak değerlendirildi. Saddam Hüseyin'in Halepçe'de, Hafız Esad'ın Hama'da yaptığı gibi söz konusu mevcut ya da potansiyel muhaliflere karşı "kitlesel kıyımlar"a kadar varan "önlemler" alındı. Amaç yine rejimin muhafazası ve iktidarın selameti idi!

Çelik Zırhlı Rejimler Birer Birer Yıkılırken...

Günümüze gelindiğinde ise Ortadoğu'da sözünü ettiğimiz kemikleşmiş iktidarların birer birer sallandığını görüyoruz. Bu bağlamda diyebiliriz ki, hızla gelişen ve değişen dünyaya inat değişmemekte ısrar eden rejimler için artık sona yaklaşıyor. Her biri 30 yılı aşkın süredir iktidarda olan liderler artık son kozlarını oynuyorlar. Ortadoğu'nun çelik zırhlı rejimleri şiddetli bir şekilde esmeye başlayan değişim ve

reform rüzgarlarına daha fazla direnemeyecek gibi görünüyorlar. Ancak, unutulmaması gereken önemli bir ayrıntı daha var. Reform, devrim, değişim, dönüşüm adı her ne olursa olsun söz konusu kavramlar ancak halk gerçekten hazırsa ve istiyorsa başarılı, uygulanabilir ve sürdürülebilir bir nitelikte olacaktır. Eğer bu ayrıntı gözden kaçırılır ya da göz ardı edilirse, Afganistan ile başlayan, Irak ile devam eden ve şimdilerde Tunus ve Mısır ile genişletilmeye çalışılan demokrasi, özgürlük, adalet dalgası Afganistan ve Irak'ta ne kadar başarılı olduysa, sıradakilerin de payına bundan fazlası düşmeyecektir...

Devrim Zihinlerde Olmalı

İşte böyle bir manzara var Ortadoğu'da. Nüfusunun çoğu genç olan ve bilinen aksine eğitilmiş olan çoğu Arap ülkesinde gençler tedirgin, geleceklerinden kaygılı ve en kötüsü umutsuz. Çünkü sistem(ler) böyle devam ettikçe, düzenin çarkları bu şekilde dönmeye devam ettikçe çarkın dişlileri arasında ezilip gideceklerinin farkındalar. Tıpkı kendilerinden önceki nesiller gibi. İşte bu nedenle bir kıvılcım bekliyorlar, bir mucize belki...

İsyanlar, halk hareketleri, darbeler çözüm mü, o da şüpheli. Zira değinildiği üzere Afganistan, Irak örneklerinde olduğu gibi yıkılan rejimler yerine kurulanlar/kurulacak olanlar sistemi değil, rejimi değil sadece isimleri değişecekse; gelir dağılımında yine uçurumlar olacaksa, özgürlük, adalet, refah yine sınırlı ve sayılı bir halk zümresine sunulacaksa değişen hiçbir şey olmayacak "sokaklar" için. Bunun için Ortadoğu'da topyekün bir zihniyet devrimine ihtiyaç var. Sıradan halkın, yani sokakların hakkını alabilmesi için evet "tek yol devrim" ama var olan düzeni sadece yıkmak için değil yenisini, daha iyisini kurmak için zihinlerin hazır, zeminlerin uygun olduğu bir zihniyet devrimi...

ETUC, Kemer Sıkmaya Karşı Eylem Hazırlığında

Avrupa Sendikalar Konfederasyonu-ETUC, küresel ekonomik krizin ardından Avrupa'da hızla yayılan kemer sıkma uygulamalarına karşı yeni bir eylem hazırlığı yapıyor. ETUC, 9 Nisan 2011 tarihinde Budapeşte'de gerçekleştirilecek eylemi, Macaristan'da faaliyet gösteren altı üyesi (LIGA, ASZSZ, SZEZ, ESZT, MszOSz ve MOSz) ile birlikte düzenleyecek.

ETUC bu eylemle "Sosyal Avrupa, daha iyi iş ve sürdürülebilir büyüme için kemer sıkmaya hayır"

diyecek. Eylemle eş zamanlı olarak Budapeşte'de ECOFIN toplantısı gerçekleştirilecek, ETUC üyeleri bu toplantıya katılacak olan Avrupa Merkez Bankası ve özellikle Avrupa Ekonomi ve Maliye Bakanlarına kuvvetli bir mesaj gönderecek. Eylemin daha başarılı olması için başta Macaristan'a komşu ülkeler olmak üzere tüm Avrupa ülkelerinden ETUC üyeleri davet edildi. Böylece toplantıya 50 bin kişinin katılması bekleniyor.

Yunanistan Genel Grevi

Yunanistan İşçi Sendikaları Konfederasyonu GSEE ve Kamu Çalışanları Konfederasyonu ADEDY, 23 Şubat 2011 tarihinde rafineriler, tersaneler, limanlar, inşaat, çelik endüstrisi, taşımacılık gibi ekonominin çeşitli sektörlerinden yüzde 100'e yakın, bankacılık ve kamu hizmetleri şirketlerinde ise yüzde 90'ın üzerinde katılım sağlayarak oldukça başarılı bir genel grev gerçekleştirdi.

GSEE'den yapılan açıklamada, "Kitlelerin eyleme gösterdiği ilgi, Yunanistan'da çalışanların ve sendikaların IMF, Avrupa Merkez Bankası ve Avrupa Komisyonu üçlüsünün ücret ve sosyal hakların daha da azaltılması ve sendikal hak ve özgürlüklerin kısıtlanmasına yönelik diktelerine karşı bir bütün olduklarını gösteriyor" denildi.

GSEE açıklamasında, Yunan işçilerinin nefes kesen Memorandum ve Rekabet Edebilirlik Paketi ile dayatılan zorlamalara karşı koyduğunu ve Yunan işçi ve emeklilerinin nedeni olmadıkları bir krizin bedelini ödemek zorunda bırakılmayacağını belirtti.

BM Kadının Statüsü Komisyonu Toplandı

22 Şubat-4 Mart 2011 tarihleri arasında BM Kadının Statüsü Komisyonu New York'ta 55. Toplantısını gerçekleştirdi. Toplantıya ITUC, EI, PSI, BWI ve ITF'den 80'i aşkın güçlü kadın sendikacı katıldı.

Kadınların ve kız çocuklarının, istihdam ve insan onuruna yakışı iş çerçevesinde eğitime ve özellikle bilim ve teknoloji alanına girebilmesi konusuna öncelik vermesi nedeniyle bu yılki toplantı sendikalar açısından daha fazla önem arz ediyordu.

ITUC Genel Sekreteri Sharan Burrow, toplantıyla ilgili olarak şunları söyledi: "İlerlemeye rağmen, yapısallaşmış ayrımcılık eğitimden insan onuruna yakışır işe giden süreçte kız çocuklarının elde edebilecekleri olanaklarını etkiliyor. Hükümetler, bu engelleri ortadan kaldırmak için cinsiyeti dikkate alan her düzeyde eğitim odaklı kaliteli kamu hizmetlerine daha fazla yatırım yapmalıdır. Mali kriz kritik önem taşıyan kamu sektörlerinde bir bahane olarak kullanılmamalıdır."



ETUC Hedefi Gösterdi

Avrupa Sendikalar Konfederasyonu-ETUC, Avrupa Merkez Bankası Başkanı Jean-Claude Trichet'in politik duruşundan ve ücretleri artırmanın son hata olacağını, Alman tarzı ılımlı ücret politikasının Avrupa'nın diğer ülkeleri tarafından da izlenmesi gerektiğini söylemesi nedeniyle üzüntü duyduğunu açıkladı.

ETUC Genel Sekreteri John Monks şunları söyledi: "Eğer Avrupa Merkez bankası daha yakından bakacak olursa, gerçek ücret artışlarını düşük tutmanın ekonomik

büyümeye, istihdama zarar vereceğini ve ekonomiyi daha fazla yavaşlatacağını görecektir. Her ülke Almanya modelindeki gibi ihracata dayalı büyüme yaratamaz, iç talebin uyarılması gerekir. Bu arada krizin nedenlerine bakıldığında merkezde yer alan bankerler eskiden olduğu gibi işlerine ve primlerine döndüler. Başkan Trichet'i mesajlarını doğru hedefe bankerlere ve mali piyasalarındaki diğer kişilere göndermeye ve geriye kalan bizleri rahat bırakmaya davet ediyorum."



ETUC, Tunus Sendika Örgütü'ne Saldırıyı Kınadı

ETUC Genel Sekreteri John Monks, 26 Ocak 2011 tarihli bir bildiri ile eski rejimle yakın bağları olan kişilerin Tunus Genel İşçi Sendikaları Federasyonu UGTT'nin bazı binalarına düzenlediği saldırıları kınadı. Bildiride ayrıca, bu saldırıların ülkede istikrarı bozma kararlılığı içerisinde olanların varlığını onayladığı belirtildi.

UGTT, ülkenin çeşitli bölgelerinde saldırıların hedefi oldu.

ETUC, Tunus Genel İşçi Sendikaları Federasyonunun sorumlu bir tavır sergilediğine ve bunun ülkede demokratik yeniden yapılanmanın temel taşlarından biri olduğuna dikkat çekti.

Bildiride, ETUC ve tüm üyelerinin daha iyi bir gelecek, demokrasi ve sosyal adalet için verdikleri mücadeleda UGTT ve Tunus halkının yanında yer almaya devam edeceği vurgulandı.

G20 Maliye Bakanları Hayal Kırıklığı Yarattı

Uluslararası sendikal hareket, küresel istihdam krizine odaklanma konusunda 18-19 Şubat 2011 tarihlerinde bir araya gelen G20 Maliye Bakanlarını başarısız olmakla suçladı ve sert şekilde eleştirdi.

Toplantıda alınan kararlar ekonomik iyileştirmeye yönelik bir dizi anahtar gösterge içeriyor, ancak tuhaf ve şaşırtıcı bir şekilde istihdam konusu listeden çıkartıldı. Metin iş konusuna sınırlı bir şekilde değiniyor ve istihdamla ilgilenmek noktasında yapıcı bir yaklaşım göstermiyor.

ITUC Genel Sekreteri Sharan Burrow konuyla ilgili şu açıklamayı yaptı: "Dünya üzerinde en az 205 milyon işsiz bulunmakta ve tüm genç nesil hayat boyu işsizlikle ya da eksik istihdamla karşı karşıya kalmaktadır. Maliye Bakanları Küresel iş krizinin derinliğini idrak etmekte başarısız olmuştur. G20 Liderlerinin, bakanlarını iş yaratacak gerçek inisiyatiflerle gelmeleri için tekrar yazı tahtasına göndermesi gerekiyor."

Burrow sözlerine şöyle devam etti: "Bu Hükümetlerin bazılarının yaptığı gibi hükümet harcamalarında ciddi kesintiler yapmak gerçekten sihirli bir çözüm olmalı, çünkü bunun istihdam yaratacağına dair hiçbir delil yok. Bu sadece daha fazla eşitsizlik ve sosyal dışlamaya neden olacaktır."

Kuzey Afrika'da Değişim Rüzgarı ve Sendikal Hareket

Burak EKMEKÇİOĞLU

TÜRK-İŞ Dış İlişkiler Uzmanı

Mısır ve Tunus hareketli günler geçiriyor. Bu iki ülkeyi saran halk ayaklanması Cezayir'deki muhalefeti de harekete geçirdi. Cezayir yönetimi, ülkede 19 yıldır uygulanmakta olan sıkıyönetimin en kısa zamanda kaldırılacağını açıkladı.

Bilindiği gibi Cezayir'de yönetim, ülkeyi kana boğan El Kaide ile savaşmak için 19 yıl önce sıkıyönetim ilan etmişti. Ancak sıkıyönetim yasaları, sadece İslamcıların değil her türlü muhalif sesin bastırılması için kullanılmaktaydı.

Mısır'da küçük gruplar tarafından başlatılan ve daha sonra kitlesel bir eyleme dönüşerek komşu ülke halklarını tetikleyen bu değişim hareketinin temelinde yine demokratik yapıda bir ekonomiye olan ihtiyaç ve halkın eşitlik talebi yatıyor.

Bu talep o kadar güçlü ki, oluşan hareket neticesinde Mısır polis kuvvetleri adeta çöktü ve Mısır ordusu da muharebe düzenine geçti. Halk arasındaki sıradan gruplar sokaklarda devriye gezebilmek için Semt Savunma Komiteleri oluşturdu. İnsanlar örgütlenmeye ve kendi semtlerini denetlemeye ve semt sakinlerini gözetmeye başladılar. Mısır halkı şehirlerini devletten ve ülkedeki kargaşadan faydalananlardan, en başta da Hüsnü Mübarek'ten geri istedi.

Ancak şöyle de bir gerçek vardı ki, halk yığınları sokaklarda sürekli olarak muhalif grupların bir sonraki

adımının ne olacağını tartışıyordu. Esasında muhalif gruplar, lideri olmayan bu hareketin lideriymiş gibi görülüyordu. Muhalif grupların oluşturduğu bir koalisyon hareketi halk ayaklanmasını yönlendirme gayreti içerisindeyken, halk onların idaresini istemedi. Yani baştan beri lideri olmayan hareket yine lidersiz devam etti.

Söz konusu kitlesel hareket içerisinde yönetici sınıfa ait kişiler de vardı. Hatta bazı kıdemli hakimler üzerlerinde 'Hakimler ve Halk El Ele' yazılı pankartlar taşıyarak gösterilere katıldılar. Ülkedeki yönetici sınıf bir kutuplaşma içerisine girdi. Ordunun sokaklardaki görevi karıştı ve bazı askerlerin görevlerini bir kenara bırakarak halka destek verdiği görüldü.

Sendikalar destek verdi

Mısırlı işçilerin yaptıkları grevler, oturma eylemleri ve protestolar aslında söz konusu başkaldırının tabanını oluşturdu. Zaten Mısır İşçi Sendikaları Federasyonu tarafından konu hakkında yapılan açıklama da bu yöndeydi. Bugün Mısır'da yaşanan seferberliğe birçok işyerinde yapılan dayanışma grevleri ile destek veriliyor. Hatta ülkedeki deniz ticaretinin yarından fazlasının gerçekleştirildiği Süveyş Kanalındaki limanlar da grev yapılan işyerlerine dâhil. Kanalin bir gün bile deniz taşımacılığına kapatılması petrol alımı yapan küresel devletlere ait hisselerin yüzde 9 civarında artışına neden olmakta. Petrol tacirlerinin speküle ettikleri üzere şayet petrol tankerleri Süveyş Kanalı kullanmak yerine Afrika kıtasını dolanmaya devam ederlerse, petrolün taşınmasına ilişkin maliyetin önemli ölçüde artacağı şüphe götürmez bir gerçek. Bugün petrolün varil fiyatı

104 USD'yi bulmuş durumda. Zaten büyük ihtimalle Hüsnü Mübarek'in gidişinin arkasındaki esas neden de bu ekonomik baskıydı.

Dolayısıyla Amerika ve İngiltere'yi yönetenler açısından sadece birkaç ufak reformla yetinen Mısır'daki mevcut iktidarın daha fazla görevde tutulması da mümkün görünmüyordu.

Süveyş haricinde Kahire, Luksor, Mahalla, Menya, Quesna gibi bölgelerde de işçiler demokrasi mücadelesine destek amaçlı protestolar yaptılar; ülkede sendikal haklara, sosyal haklara saygı gösterilmesini istedikler. Tekstil, çimento, maden, turizm, haberleşme ve ecza gibi işkollarında çalışan binlerce işçi protestolarda yer aldı. Tüm bu direnişin gerisinde aslında Mısırlı işçilerin yıllardır süren mücadeleleri var. Çünkü ülkenin başına geçtiği an itibariyle ABD ile işbirliği yapan, 90'lı yıllarda IMF ile birçok anlaşmaya imza atan Mübarek, ülkede özelleştirmeyi, tarımda tekelleşmeyi ve devlet eliyle yürütülen sendikacılığı yaygın kıldı.

Mısır'da işçi direnişi 2004'te yükselişe geçti. Özellikle tekstil işkolundaki grevler 2006 itibariyle ülke geneline yayıldı. İşçilerin talepleri ücretlerin artırılması ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi üzerinde yoğunlaşmaktaydı. Tüm bu birikim 'Kifaya' yani 'Yeter' hareketinin gelişmesinde etkin rol oynadı. Bugün Mısır halkının haykırışı, istekleri aslında 2004 yılında işçi grevleri ile dillendirilen talepler ile aynı. 'Kifaya' Hüsnü Mübarek'in gitmesini açıkça isteyen ilk hareket olması açısından önemli. Hatta 2005'teki seçimlerden önce Hüsnü Mübarek'in adaylığını ortadan kaldırmaya yönelik girişimlerde bulunan 'Kifaya' hareketi her ne kadar bunu o zaman başarama-



miş olsa da Mübarek'e geri adım atırtarak, 'reform' sözü verdirtmişti.

Bu süreç içerisinde işçi direnişleri sonucunda elde edilen kazanımlar ilerleyen dönemde grevlerin sayısını artırdı. Kahire, Iskenderiye ve Helvan'da taşımacılık ve de sağlık işkollarında geniş katılımlı grevler gerçekleşti. Mübarek Hükümeti söz konusu grevlerin ardında Müslüman Kardeşler olduğu iddiasını gündeme getirerek grevlerin gücünü kırmaya çalıştı. Ancak başarılı olamadı ve işçinin sesine kulak vermek durumunda kaldı.

Ülkenin muhtelif bölgelerindeki işçi direnişleri Mübarek'in sert önlemlerini de beraberinde getirdi. Sendika binaları basıldı, işçiler darp edildi, hatta 2008 yılında sivil polislerin işçilere müdahalesinde 7 işçi hayatını kaybetti. Mübarek'in işçilere karşı sert tavrı gözaltılar ve işkencelerle devam etti. Ama işçiler direnmekten yılmadılar. Grevler ve gösteriler 2009'da da devam etti. Hatta kamu sektöründe 50 bin çalışanın katılımı ile genel grev ilan edildi.

Dünya medyası genelde Mısırdaki yaşananları Tahrir Meydanında olup biteni göstermek ve yorumlamakla yetindi. Fakat Mısır'daki diğer şehirlerde de olaylar ve grevler vardı. Hepsinden ötesi ülkede endüstriyel faaliyet açısından çok önemli değişiklikler söz konusu. Mübarek'i ülkeyi terk etmeye zorlayan hareket belki de ülkedeki ekonomik faaliyetin sona erdirilmesine dek gidecek.

Şu an önemli sorulardan biri demokratik reforma yönelik bu kitlesel hareketin Mısır'daki yoksul halkın ve özellikle de işçilerin ihtiyacı olan demokratik bir ekonominin ve eşitliğin tesis edilmesine yarayacak bir mücadele haline dönüşüp dönüşmeyeceği ve şayet dönüşürse, böyle bir durumda Mısır ordusunun akıbetinin ne olacağı? Çünkü neticede ordu mensupları ücretli çalışan

ancak Mısırlı seçkinlerin çıkarlarını temsil ve komuta eden kişiler. Ayrıca şu an ülkede yönetimi ele alan ordu işçi grevlerinden ötürü de rahatsız. Ordu yetkililerinin işçileri 'kargaşa ve düzensizlik' yaratmamaları konusunda uyardığı gelen haberler arasında. Yüksek Askeri Konsey'in ülkede grevleri ve sendikaları yasaklayacağı söylentisi dolaşıyor.

Dünyanın dört bir köşesinde Mısır'daki isyanı seyreden herkes halkın gücünün örgütlü hale dönüştüğünde neler yapabileceğine; yönetilenler karşısında nasıl dimdik durulduğuna şahit oldu. Mübarek'in polis devleti ve muazzam ölçekteki istihbarat örgütü ile kullandıkları ABD menşeli toplu eylemleri bastırmaya yarayan silahlar Mısır halkının, Mısır emekçisinin bu dik duruşu karşısında sokaklardan geri çekilmek durumunda kaldı. Esasinda bu başkaldırı her ülkeyi denetim altında tutan egemen azınlıkların yüreklerine korku salmak adına son derece önemli. Çünkü başta da belirtildiği üzere bölgede yayılan bir hareket var ve bu durum dünyada benzer durumdaki her ülkede hayata geçebilecek bir suret niteliği taşıyor. Bugün Mısır emekçisi Mısır halkı ile direnişe devam etmeye hazırlanıyor. Sloganları ise 'Mübarek'i devirdik, sıra rejimde'.

Devrilen hükümet, kamu düzeninin çöküşü, yağma, kaos ve suçluların caddelerde yaşattığı şiddet gibi geline son durum üzerinde adeta kumar oynadı. Devlet içerisinde gizli ancak gizli oldukları kadar da şu an çaresiz olan birimlerin uygulamaları neticesinde sokağa dökülen halkın yine devlet korumasına ihtiyacı var.

Tunus'ta da işçiler en önde

Tunus'taki halk ayaklanması ise biraz daha farklı bir manzara arz ediyor. Bu ülkede örgütlü yapı Mısır'dakine göre daha etkin ve daha derin bir geçmişe sahip. Tunus'taki

sendikal hareket 1925 yılında Mohamed Ali Hammi'nin Tunuslu İşçiler İttifakı'nı kurmasıyla başladı.

Bu ilk sendikal teşkilatlanma sömürgecilerin ve muhafazakâr güçlerin saldırıları ile karşı karşıya kaldı.

1937 yılında Belgasse El Gnaoui Tunuslu İşçiler Genel Konfederasyonu'nu kurdu. 1970'den 1980'e kadar ülkenin başbakanı olan Hedi Noura kuruluşunun hemen ardından Konfederasyonun Genel Sekreteri olarak seçilmişti.

Ülkede bağımsız sendikaların kuruluşu ise 1944'de Farhat Hached ve yandaşlarının Fransız sendikası CGT ile yolları ayırarak Tunus kökenli bir sendikal hareket başlatma girişimine dayanmaktadır. 1944 Kasımında Hached önderliğinde ülkenin güneyinde kurulan Bağımsız Sendikalar Birliği adlı oluşum bir sonraki yıl kuzeyde de etkin konuma gelmiştir.

Bu iki oluşum 1946'da kurulan Tunus Genel Sendikası UGTT'nin çekirdeği olmuştur. UGTT kuruluşundan bugüne Tunus'ta yaşanan tüm ulusal ve sosyal mücadelelerde lider rol üstlenmiş bir teşkilattır. 1951'de eski adıyla ICFTU olarak bilinen Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu ITUC'a üye olarak Tunus'un özgürlük mücadelesini dünyaya duyurmuştur.

UGTT halkın sesine kulak veren ve halkı destekleyen bir geçmişe sahiptir. Bu nedenle de bugün ülkede yaşanan demokratikleşme sürecinin kararlı ve ciddi bir biçimde yürütülmesinde sendikalar etkin rol oynamaktadırlar.

Hatırlanacağı üzere geçen Aralık ayının 17'sinde genç bir işsiz umutsuz gösterisi ülkede yaşanan protesto ve çatışmaların tetikleyicisi olmuştu. Yine hatırlanacağı üzere halk ayaklanmasının başlangıcında yetiştirdiği sebzeleri pazarda satmaya çalışan bir çiftçi de izinsiz satış



yaptığı gerekçesiyle polislerin kendisini darp etmesi üzerine kendini ateşe vermişti.

Ülkede yaygın işsizlik nedeniyle patlak verip hızla yayılan olaylar ilk başta hükümet kanadından muhalif grupların istismar ettiği bir dizi eylem olarak yorumlanmıştı. Hükümet yetkililerin olaylara yanıtı çok sert olmuş; polis göstericilerin üzerine ateş açmıştı. Bu da halkın öfkesini şiddetlendirerek protestoları alevlendirmişti.

Kargaşa bununla da kalmamış geniş kitlelere yayılarak ülke yönetimini elinde bulunduran seçkinleri derin bir hayal kırıklığına sürükleyecek boyuta ulaşmış ve politik özgürlükler üzerinde baskı unsuruna dönüşmüştü.

Sonra da hepimizin medyadan takip ettiği üzere 2011 Ocağı itibariyle çatışmalar çok daha ölümcül bir hal almış ve ülkenin başkentine sıçramıştı. O zaman hükümetten yapılan açıklamada gösterilerde 78 kişinin hayatını kaybettiği belirtilmişti.

Esasında Tunus'ta yaşanan kargaşa hükümette dâhil herkesi şaşkına çevirmişti. Ancak Devlet Başkanı Zine al-Abidine Ben Ali'nin iktidara geldiği 1987 yılı itibariyle ülkede var olan zımnî anlaşmanın çöktüğüne şahit olundu. Ekonomik açıdan yavaş fakat istikrarlı büyüme karşısında Tunusluların çoğu kısıtlanmış siyasi hakları, polis devletini ve yozlaşma ile suçlanan seçkinleri kabul etmişti. Yabancı yatırımcılar için Tunus yatırım yapmak için güvenli bir ülke ayrıca da ucuz işgücü kaynağı olarak algılanmaktaydı. Ama söz konusu model bugün başarısız olmuş gözüküyor; belki de baştan beri uzun vadede sürdürülebilir değildi. İşsiz mezunların sayısının çokluğu, özgürlüklerin eksikliği neticesinde yaşanan hayal kırıklığı, yönetici sınıfın aşırılıkları ve polisin gaddarlığına duyulan öfke birleşerek

halkın dinmeyen kızgınlığını ateşlemiş oldu.

Hükümetin olaylara tepkisi adeta mevcut olan öfkeyi kamçılar niteleydi. Devlet Başkanı Ben Ali polisin yaptığı eylemlere arka çıkarak, polisin kamuya ait malları küçük sayıdaki birkaç teröriste karşı koruduğunu ifade etti. Hemen sonrasında ise gençleri sokaklardan uzak tutarak eve kapanmalarını sağlamak amacıyla tüm üniversite ve okullar kapatıldı. Fakat Başkan Ben Ali her ne kadar yöntemlerini değiştirdi ise de uzun zamandır korku duyulan rejimi tüm dünyanın gözleri önünde yavaş, yavaş harap oldu. Takvimler 12 Ocağı gösterdiğinde Devlet Başkanı Ben Ali İçişleri Bakanını görevden alarak ayaklanmalar sırasında gözaltına alınanların tümünün serbest bırakılmasını emretti. Yolsuzluğun araştırılması içinde bir komisyon kurdu. Bununla da kalmayıp sorunun kökeni ile mücadele edileceği ve bu bağlamda 300 bin kadar yeni iş imkânının yaratılacağı sözünü verdi. Ancak ülkedeki kargaşa devam etti ve bir sonraki gün şehir merkezlerinde gece sokağa çıkma yasağına rağmen halkla polis arasında şiddetli çatışmalar yaşandı. Devlet Başkanı Ben Ali artan gıda fiyatlarının da çaresine bakacağını, basın ve internet özgürlüğünün tanınacağını, demokrasinin derinleştirilerek çoğulculuğun yeniden canlandırılacağını da sözünü verdi. Ayrıca çoğunluğun beklediği üzere kendisinin 2014'e kadar iktidarda kalmasını sağlayacak olan anayasa değişikliğinden de vazgeçtiğini duyurdu. Ertesi gün Başkan Ben Ali hükümetin görevine son verdiğini ve 6 ay içerisinde milletvekili seçimi çağrısında bulundu. 14 Ocak'ta ise Devlet Başkanlığı görevinden 'geçici' süreyle istifa ettiğini açıklayarak ailesiyle beraber Suudi Arabistan'a kaçtı.

Tunus Anayasasına göre başkanlık seçimin 60 gün içerisinde

yapılması gerekiyor. Bu arada Meclis sözcüsü Mebazaa geçici başkan olarak atandı ve Başbakan Mohammed Ghannouchi'den milli birlik hükümetini kurmasını istedi. Bilindiği üzere Gannouchi Devrik Başkan Ben Ali'nin kurduğu Anayasal Demokratik Kurtuluş Partisi RCD üyesiydi. Başbakan Gannouchi Ben Ali'nin ülkeyi terk etmesiyle partiden istifa etmiş ve bir sonraki seçimlerde siyaseti bırakacağını belirtmişti. Bir söyleşide kendisinin de tüm Tunus halkı gibi Ben Ali'nin baskıcı rejiminden korktuğunu ifade etmişti. Devlet Başkanı Mebazaa yeni hükümetin oluşturulması sırasında muhalefet de dâhil olmak üzere tüm siyasi partilere danışılacağını sözünü verdi ise de Başbakan Ghannouchi protestocuların 17 Ocak'ta aralarında eski hükümette kilit pozisyonlarda bulunan birçok bakanın isminin bulunduğu aday listesini açıklamasından son derece rahatsız oldu.

Bir gün sonrasında ise kurulmakta olan yeni hükümet yeniden vuku bulan protestolarla adeta darağacına çekildi ve Tunus İşçileri Genel Sendikası UGTT'den üç bakan yeni kabineden hemen istifa etti.

UGTT'den konu hakkında yapılan açıklamada tüm Tunus halkının isteği doğrultusunda, örgütlü hareketin de ulusal kurtuluş istediği, bu yüzden geçici hükümete ait kabineden işçi kökenli bakanların çekildiği ifade edildi. Ülkede gerekli olan demokratik düzene geçiş süreci içerisinde yeni kurulacak hükümetin deneyimli siyasetçilere ihtiyacı olduğu kadar, yolsuzluğa bulaşmamış bir kabineye ihtiyacı olduğu ifadesi de UGTT'nin açıklamasında dikkat çekici bir nokta idi. Sendika ülkede meslekler arası dayanışma vasıtasıyla ulusal kurtuluşu gerçekleştirebilecek bir hükümetin kurulmasını ve kuruluş aşamasında sokaklardaki halkın sesine kulak verilmesini destekliyor.

Toplu İş Sözleşmelerinde Tarafların Amacını Yansıtmayan Düzenlemeler (Doğum, Evlenme, Ölüm Yardımları)

Dr. Naci ÖNSAL

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

1.

Toplu iş sözleşmeleri görüşmelerinde (müzakerelerde) taraflar uzlaştıkları bazı konuları amaçlarına uygun olarak düzenleyememektedirler. Bazen de düzenlemeleri mevzuata uymamaktadır.

Bu yazıda her toplu iş sözleşmesinde yer alan “doğum, evlenme ve ölüm” yardımlarını düzenleyen örnek maddeler kısa bir bilgi verilmesini takiben ele alınarak değerlendirilecektir.

2.

Doğum, evlenme, ölüm yardımları toplu iş sözleşmelerinde genellikle “sosyal yardımlar” başlığını taşıyan bölümde bağımsız maddeler şeklinde veya aynı başlık altında bir madde de düzenlenmektedir.

Bu yardımlar yine genel olarak işçi için düzenlenmekte; ancak toplu iş sözleşmelerinin bir kısmında çocukları, bir kısmında (özellikle ölüm yardımında) anne, baba ve çocukları kapsamaktadır. Daha genişlemiş örnekleri de görmek mümkündür.

193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu 25. maddesinde bu yardımlara yer vermiştir. Maddeye göre ölüm yardımının tamamı, evlenme ve doğum yardımlarının ise işçinin iki aylık ücreti tutarındaki kısmı gelir vergisinden müstesnadır. Yani bu ödemelerden gelir vergisi kesilmeyecek, sadece 488 sayılı Damga Vergisi Kanunu uyarınca binde 6,6 oranında damga vergisi kesilecektir.

3. Doğum Yardımı:

a) İşçinin veya eşinin doğum yapması halinde, iki doğumla sınırlı olmak üzere ve doğum belgesini ibraz etmek koşulu ile, Doğum 15.08.2009 ile 14.08.2010 tarihleri arasında ise Net: 97,20 TL Doğum Yardımı ödenir.

b) Erkek üyenin eşinin veya kadının üyenin kendisinin doğum yapması halinde, doğacak her çocuk için brüt 240.- (İkiyüzkırk) TL. evlenme yardımı yapılır. Çocuğu doğan çiftin her ikisi de aynı işyerinde çalışmakta ise bu yardım yalnız birine yapılır. Çocuk ölü doğarsa, yalnız ölüm yardımı, doğumdan sonra bir süre yaşar ve ölürse, doğum ve ölüm yardımları ayrı ayrı yapılır.

(Yukarıda yazılı para miktarı 01.04.2010 tarihinden itibaren ücret zammı tarihleri ve oranları dikkate alınarak her dilimde arttırılarak uygulanacaktır.)

c) Çocuğu yeni doğmuş olan işçiye belgelemek şartıyla 220.- TL. doğum yardımı yapılır. Çocuğun doğduktan sonra ölmesi halinde doğum ve ölüm yardımından her ikisi ayrı ayrı ödenir.

d) Toplu-İş Sözleşmesi kapsamında çalışan işçinin eşinin doğum yapması veya işçi kadın ise kendisinin doğum yapması halinde doğum belgesini ibraz etmesi şartı ile işçiye 100.- TL. doğum yardımı yapılır.

Çocuk ikiz doğması halinde her iki çocuk için ayrı ayrı doğum yardımı ödenir. Bebeğin ölü olarak doğması halinde doğum ve ölüm yardımının her ikisi de birlikte ödenir.

e) Çocuğunun doğumunu belgeleyen işçiye, doğan her çocuk için 150.- TL. doğum yardımı yapılır. (Bebeğin

ölü doğması halinde doğum ve ölüm yardımı birlikte yapılır.)

Örneklerin tümünde işçinin çocuğunun doğması halinde doğum yardımı ödenmesi öngörülmüştür. Örnek (a), (c), (d), (e)’de doğumun belgelenmesi koşulu yazılmıştır. Örnek (b) ise işçinin beyanını yeterli görmüştür.

Örnek (a), (b) ve (d)’de açıkça işçinin kendisinin veya eşinin doğum yapması yazılarak, “işçinin çocuğunun doğması” ibaresine karşı daha açık bir düzenleme yapılmak istenmiştir.

Örnek (a)’da toplu iş sözleşmesi yürürlük süresi içinde olacak doğumlara yardım yapılacağı düzenlenmiştir. (a) ve (c) dışındaki örneklerde toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıcından önce gerçekleşmiş ancak belgesi yürürlük süresi içinde getirilmiş doğum olaylarının uyumsuzluk konusu olması mümkündür.

Örnek (b)’de doğum yardımının ücretin zam gördüğü tarihte ücret zammı oranında artırılacağı düzenlenmiştir.

Zamdan önce gerçekleşen doğumun belgesi, zamdan sonra ibraz edilirse bu maddenin uygulamasında da uyumsuzluk yaşanabilecektir.

Madde de “doğum yardımı” yerine sehven “evlenme yardımı” yazılmıştır.

Sadece örnek (a)’da doğum sayısına sınır getirilmiştir. İki doğumdan sonrasına doğum yardımı yapılmayacaktır. Diğer örneklerde iki yıllık toplu iş sözleşmesi döneminde zaten iki doğum olabileceği düşünülmüş ve bu nedenle sınır getirilmemiştir.

Örnek (c), (d) ve (e)’de çocuğun ölü doğabileceği ihtimali düşünülmüştür.



müş, bu halde doğum ve ölüm yardımlarının her ikisinin de ödenmesi düzenlenmiştir.

Örnek (b), (d) ve (e)'de doğumun çoğul olması ihtimali düşünülmüş ve bu halde çocuk başına doğum yardımı yapılması öngörülmüştür.

Örnek (a)'da doğum yardımının net, örnek (b)'de ise brüt olacağı yazılmıştır. Diğer üç örnekte ise brüt-net ifadeleri bulunmamaktadır.

Örnek (b)'de eşlerin aynı işyerinde çalışma ihtimali düşünülmüş. Bu halde yardımın eşlerden birisine yapılacağı düzenlenmiştir.

Örneklerden birisini işaret ederek "bu doğrudur" demek mümkün değildir. Tarafların anlaşması esastır.

Toplu iş sözleşmesinin süresi içinde gerçekleşen doğum olaylarına yardım yapılmak isteniyorsa bu yazılmalıdır. Belge isteniyorsa bu yazılmalıdır. Doğum sayısına sınır getirilmek isteniyorsa bu yazılmalıdır. Çoğul doğumlarda çocuk sayısı kadar doğum yardımı yapılmak isteniyorsa bu yazılmalıdır. Eşlerden ikisi de aynı işyerinde çalışıyor ve yardım her ikisine veya sadece birisine ödenmek isteniyorsa bu yazılmalıdır. Ölü doğumda doğum ve ölüm yardımları birlikte ödenmek isteniyorsa bu yazılmalıdır. Toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi içerisinde doğum yardımının miktarı değişiyorsa doğum yardımının doğumun gerçekleştiği tarih esas alınarak ödeneceği yazılmalıdır.

Doğum yardımı işçinin iki aylık ücretinin altında bir miktar ise net ödeneceğini yazmanın bir yararı bulunmamaktadır.

4. Evlenme Yardımı:

a) İşçinin evlenmesi halinde 400.- TL. evlenme yardımı yapılır.

b) Toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışan sendika üyesi işçilerin ev-

lenmeleri halinde 250.- TL. evlenme yardımı yapılır. Evlenen işçiler, aynı işverenin emrinde çalışıyorsa bu yardım her iki işçiye de ayrı ayrı ödenir.

c) Evlenen işçiye belge ibraz etmek şartıyla 800.- TL. evlenme yardımı yapılır.

d) İşçinin evlenmesi halinde, nikah belgesini ibraz etmek koşulu ile; İşçinin evlenmesi 15.08.2009 ile 14.08.2010 tarihleri arasında ise Net: 411,80 TL Evlenme Yardımı yapılır.

e) • İşyerinde çalışmakta olup deneme süresini dolduran üyenin evlenmesi halinde, resmi nikah muamelesinden sonra brüt 240.- (İkiyüz kırk) TL. evlenme yardımı yapılır.

(Yukarıda yazılı para miktarı 01.04.2010 tarihinden itibaren ücret zammı tarihleri ve oranları dikkate alınarak her dilimde arttırılarak uygulanacaktır)

• Evlenen çiftin ikisi de yukarıdaki şartları haiz olarak aynı işyerinde çalışmakta iseler, bu yardım ikisine de ayrı ayrı uygulanır.

• (Üyenin eşinin ölümü dolayısıyla yapacağı 2. evlenmede de (a) fıkrasındaki yardım yine verilir.)

Hiç şüphesiz amaç toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi içinde gerçekleşen evlenmelere yardım yapmaktır. Bu amaç, örnek (d)'de açıkça ifade edilmiştir. Örnek (d)'de belirlenmiş evlenme yardımı işçinin iki aylık ücretinden düşük olduğu için "net" yazılması gerekli değildir.

Sadece örnek (a)'da evlilik belgesi istenmemiştir. Belgenin istenmesi ve evlilik işleminin toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi içinde olduğunu görmek içindir.

Örnek (e) en geniş düzenlenmiş maddedir. Evlilik işçinin işyerindeki deneme süresi içinde gerçekleşmişse evlilik yardımı yapılmayacaktır. Evlilik yardımı ücret arttıkça aynı oranda artacaktır. Ancak artıştan önce gerçekleşen ancak belgesi ar-

tıktan sonra ibraz edilen evlenme olaylarında uyuşmazlık olabilecektir. Evlenen çiftlerin her ikisi de aynı işyerinde çalışıyor ise yardımı her ikisi de alacaktır. Diğer örneklerde benzer bir düzenleme olmadığı için aynı işyerinde çalışan kadın ve erkek işçinin evlenmeleri halinde eşlerden birisine mi, ikisine de mi yardım yapılacağı konusunda uyuşmazlık olabilecektir.

Yine sadece (e) örneğinde eşi ölen işçinin ikinci evliliğinde de evlenme yardımı yapılacağı düzenlenmiştir. Evlilik boşanma ile sona ermiş ve ikinci evlilik yapılmışsa evlenme yardımına hak kazanılamayacaktır. Diğer örneklerin tamamında her ne şekilde olursa olsun evlilik yardımının yapılacağını kabul etmek gerekir. Ancak uyuşmazlık çıkabilecektir.

5- Ölüm Yardımı:

a) • Üyenin eşi ve çocuklarının, ana ve babasının ölümü halinde, defin ruhsatı veya yerine geçecek belgelerle tevsik edilmek şartı ile üyeye brüt 500.- (Beşyüz) TL. ölüm yardımı yapılır. İşyerinde bu hakka sahip müteaddit kimseler mevcut ise, bu yardım temsilcilerin cenaze masraflarını yüklediğini yazı ile beyan ettiklerine yapılır. Hilafı hakikat vesika ibrazı sureti ile kendisine haksız ölüm yardımı temin edenler hakkında İş Kanunu'nun 25. maddesinin II. bendi uygulanır.

• Üyenin ölümü halinde, eşine, yoksa çocuklarına, onlar da yoksa ana ve babasına, bunlar da yoksa kardeşlerine brüt 1.000.- (Bin) TL. ölüm yardımı yapılır.

• Üyenin ölümü iş kazası sonucu meydana gelmişse, yukarıda sayılan mirasçılara bu yardım brüt 1.500.- (Binbeşyüz) TL. olarak ödenir.

(Yukarıda yazılı para miktarları 01.04.2010 tarihinden itibaren ücret zammı tarihleri ve oranları dikkate alınarak her dilimde arttırılarak uygulanacaktır.)

b) • İşçinin ölümünde eşine, yoksa çocuklarına, bunların da yokluğunda bakmakla yükümlü bulunduğu yakınlarına 2 aylık ücretleri tutarında ölüm yardımı yapılır.

• İşçinin iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümünde eşine, yoksa çocuklarına, bunların da yokluğunda bakmakla yükümlü bulunduğu yakınlarına 3 aylık ücretleri tutarında ölüm yardımı yapılır.

• İşçinin ölümünde, o yıl içinde alması gereken sosyal yardımların tamamı yukarıda sayılan hak sahiplerine ödenir.

c) İşçinin anne, baba, eş ve çocuklarının ölümleri halinde 150 (Yüzelli) TL ölüm yardımı yapılır.

İşçinin eceli ile ölümü halinde yasal mirasçılara 500 (Beşyüz) TL ölüm yardımı yapılır.

İşçinin iş kazası sonucu ölümü halinde yasal mirasçılara 600 (Altyüz) TL ölüm yardımı yapılır.

d) İşçilerin iş kazası sonucu ölümleri halinde yasal mirasçılara 1.300 TL normal ölümleri halinde ise 850 TL ölüm yardımı yapılır. İşçinin ana, baba, eş ve çocuklarının ölümleri halinde her biri için 800 TL yardım yapılır.

e) İşçinin ölümünde eşine, yoksa çocuklarına, bunların da yokluğunda bakmakla yükümlü bulunduğu yakınlarına 4 aylık ücreti tutarında ölüm yardımı yapılır.

İşçinin iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümünde eşine, yoksa çocuklarına, bunların da yokluğunda bakmakla yükümlü bulunduğu yakınlarına 6 aylık ücreti tutarında ölüm yardımı yapılır.

Ölüm olayı, işverenin kusuru sonucu meydana gelmişse bu yardım 2 kat olarak ödenir. Hak sahiplerinin, genel hükümler çerçevesinde tazminat isteme hakları saklıdır.

İşçinin ölümünde, o yıl içinde alması gereken sosyal yardımların tamamı yukarıda sayılan hak sahiplerine ödenir.

f) Taraf sendika üyesi işçinin işverenin işini yaparken iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda ölümü halinde, ölüm bir süre sonra vuku bulsa dahi işveren işçinin kanuni mirasçılara kanundan doğan tazminat ve tüm haklar yanında 2 aylık giydirilmiş ücreti tutarında, normal ölümü halinde 1 aylık giydirilmiş ücreti tutarında ölüm yardımı yapmayı kabul ve taahhüt eder.

g) • İşçinin iş kazası sonucu ölümü halinde varislerine brüt iki aylık maaş.

• Eceli ile ölümü halinde brüt bir aylık maaş.

• İşçinin ana, baba, eş veya çocuklarından birinin ölümü halinde brüt bir aylık maaş Ölüm Yardımı yapılır.

(Bu yardım birden fazla kişiyi ilgilendiriyorsa her işçiye aynı oranda ayrı ayrı ödeme yapılır. Bu ödemelere tüm sosyal haklar eklenerek brütün toplamı Net ödenir. Bu ödemede ölümün gerçekleştiği ayın maaşı esas alınır.).

Tarafların uzlaşmasına uygun olarak, örnek (b), (e) ve (f)'de ölüm yardımı sadece işçinin ölüm hali için düzenlenmiş, diğer örneklerde işçinin eşi, çocukları, anne ve babası da ölüm yardımının kapsamına alınmıştır.

Örnek (c)'de "ecel", örnek (d)'de "normal" kelimeleri kullanılmıştır. "Ecel" ölüm vakti demektir, "normal" kelimesi de uygun düşmemektedir. "işçinin ölümü" ibaresi yeterlidir. İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümler zaten ayrıca ifade edilmektedir.

İşçinin ölümü halinde ölüm yardımının kime yapılacağı da farklı düzenlenmiştir. Örnek (a)'da yardımın eşine, yoksa çocuklarına, onlar da yoksa anne ve babasına; örnek (b)'de eşine, yoksa çocuklarına, bunlar da yoksa bakmakla yükümlü olduğu yakınlarına; örnek (c)'de ya-

sal mirasçılara; örnek (d)'de yasal mirasçılara; örnek (e)'de bakmakla yükümlü bulunduğu yakınlarına; örnek (g)'de "bu yardım birden fazla kişiyi ilgilendiriyorsa" düzenlemesi yapılmıştır.

En uygun düzenleme "yasal mirasçılara" şeklindeki düzenleme denilebilir. Ancak bu durumda işveren yardım alacak kişiden veraset belgesi isteyecektir. Bu nedenle "eşine, yoksa çocuklarına, yoksa anne ve babasına yoksa yasal mirasçılara" düzenlemesi tercih edilebilir.

Örneğin sadece eş'e yapılacak yardımın. Eşin de ölmüş olması halinde bu yardımın çocuklara yapıp yapılmayacağı hususunda farklı görüşler ve uyumsuzluk olabilir.

İşçinin iş kazası sonucu ölümünde ölüm yardımı daha yüksek tutulmuştur. Örneklerde 1300 TL ile altı aylık ücret arasında düzenlemeler yapılmıştır. (Ölüm işverenin kusuru sonucu meydana gelmişse bu yardım 2 kat olarak ödenecektir.)

Örnek (g)'de bir aylık "maaş"ın "tüm sosyal haklar" eklenerek bulunacak "giydirilmiş ücret" üzerinden ödeneceği düzenlenmiştir. Yukarıda Gelir Vergisi Kanunu ile ilgili olarak verilen bilgiden sonra brüt-net düzenlemesinin önemli olmadığı açıktır. Ancak "tüm sosyal haklar" kavramı nedeniyle uyumsuzluk çıkabilir. Örneğin ikramiyeler sosyal hak mı sayılacaktır? Düzenlemelerin uyumsuzluğa neden olmayacak şekilde açık ve net yapılması yerinde olur. "Maaş" kelimesi yerine "ücret" kelimesinin kullanılması yerinde olur.

Örnek (b) ve (f) dışındaki tüm örneklerde işçinin eş, çocuklar, anne ve babasının ölümü halinde ölüm yardımı düzenlenmiştir. Sadece örnek (a)'da bu yardımdan yararlanmak için "belge" istenmektedir. Diğer düzenlemelerde "beyan" üzerine ödeme yapılacağını anlamak gerekir.

İş Yüğü, Mahkemeleri Kilitledi



112

CHP Denizli Milletvekili Ali Rıza Ertemür'ün soru önergesine Adalet Bakanı Sadullah Ergin'in verdiği yanıt, son beş yılda iş mahkemelerine açılan, çıkan ve gelecek yıla kalan davaların sayısında artış olduğunu ortaya koydu. Adalet Bakanı'nın verdiği bilgiye göre, her yıl katlanarak artan iş mahkemele-
rindeki iş yükünden notlar şöyle;

2005 yılında iş mahkemelerinde geçen yıldan kalan dosya sayısı 102 bin 79, yıl içinde gelen dosya sayısı 120 bin 663, gelecek yıla devreden dosya ise 127 bin 821.

2006 yılında geçen yıldan kalan dosya sayısı 127 bin 821, yıl içinde gelen dosya sayısı 130 bin 153, gelecek yıla devreden dosya ise 150 bin 887.

2007 yılında geçen yıldan kalan dosya sayısı 150 bin 887, yıl için de gelen dosya sayısı 113 bin 172, gelecek yıla devreden dosya ise 152 bin 865 oldu. 2007 yılında toplam dosya sayısı ise 275 bin 822 olarak kayıtlara geçti.

Rekor İstanbul'da

İş mahkemelerinde iş yükünde rekor ise İstanbul'da. İkinci sırayı Ankara, üçüncü sırayı ise İzmir aldı.

İş mahkemelerinde en az iş yükü olan il ise Adıyaman oldu.

İstanbul'da 2007'de geçen yıldan kalan 40 bin 864 olurken yıl içinde gelenlerle birlikte bu rakam 67 bin 263'e ulaştı. Gelecek yıla devreden

dosya sayısı ise 44 bin 673 olarak kayıtlara geçti.

İstanbul'u, Ankara ve İzmir takip etti. İş mahkemelerinde iş yükünde ikinci sırayı Ankara aldı. Ankara 2007'de geçen yıldan kalan dosya sayısı 20 bin 839, yıl içinde gelenlerle birlikte toplam sayısı 41 bin 312, gelecek yıla devreden dosya ise 22 bin 720 oldu.

Sıralamada üçüncü sırayı alan İzmir'de 2007'de geçen yıldan kalan iş yükü 12 bin 853, yıl içinde gelenlerle birlikte toplam 21 bin 817, gelecek yıla devreden dosya ise 12 bin 106 olarak kayıtlara geçti.

İş yükünde son sırayı ise Adıyaman aldı. Adıyaman 2007'de toplam dosya sayısı 202 olurken gelecek yıla devreden dosya da 202 oldu. Böylece yıl içinde gelen 202 dosya sonuçlanmayınca gelecek yıla devretti.

TÜRK-İŞ Hukukçular Kurulu Toplandı

TÜRK-İŞ Hukukçular Kurulu 14 Mart 2011 günü TÜRK-İŞ Genel Merkezinde toplandı. Toplantının açılışını Genel Sekreter Pevrul Kavlak yaptı. Toplantı başkanlığını ise TÜRK-İŞ Hukuk Danışmanı Avukat H. Ferhan Tuncel yaptı. Toplantıya Genel Sekreter Yardımcısı Dr. Naci Önsal da katıldı.

Toplantıda çalışma yaşamını ilgilendiren konular ele alındı. Katılımcılar bu konular üzerinde görüşlerini ve önerilerini dile getirdiler. Ele alınan konu başlıkları şöyle:

- ILO'nun 94 Sayılı Sözleşmesi

- TCK. 117-118 ve 119. Maddeleri
- Fazla Çalışma/Fazla Sürelerle Çalışma
- 6098 Sayılı Borçlar Kanunu'nun 401, 404 ve 429. Maddeleri

Toplantıya katılan hukukçular, bu toplantıların iki ayda bir yapılmasının uygun olacağını, gündemdeki konulara ilişkin olarak gerekirse komisyon kurulup ön çalışma yapılabileceğini, hukukçuların kendi aralarında hızlı bir şekilde iletişim kurabilmeleri için bir elektronik posta grubu kurulmasının faydalı olacağını belirttiler.

4/C'lilere Sevindirici Haber

Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu, 4 Şubat 2010 tarihli Bakanlar Kurulu Kararı'nın, TEKEL işçilerinin de aralarında bulunduğu geçici personelin 4/C'ye geçiş için 30 günlük süre içinde ilgili kurumlara başvurmasını öngören hükmünün yürütmesinin durdurulmasına yapılan itirazı reddetti.

Bakanlar Kurulu'nun, "Kamu Kurum ve Kuruluşlarındaki Geçici Mahiyetteki İşleri Yürütmek Üzere Geçici Personel İstihdamı ve Bu Personele Ödenecek Ücretler Hakkında Karar"daki 4/C'ye geçiş için 30 günlük süre verildiğini ilişkin düzenlemelerin iptali ve yürütmesinin durdurulması istemiyle Danıştay'da dava açılmıştı.

Danıştay 12. Dairesi, geçici personelin 4/C'ye geçiş için 30 günlük süre içinde ilgili kurumlara başvur-

masını öngören hükmün yürütmesini durdurmuştu. Davalı Başbakanlık, karara itiraz ederek kaldırılmasını

istedi. Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu, Başbakanlığın itirazını reddetti.



113

Toplantıya; R. Selçuk Eren (TÜRK-İŞ), Ömer Sarıpağ (Teksif), Selma Yağan (Teksif), Nazan Yaman (Tekgıda-İŞ), Ece Polat (Türk Metal), Hüseyin Ekmekçioğlu (Türk Metal), Ahmet Vefa Güntürkün (Tarım-İŞ), Atilla Özgen (Basisen), Feyyaz Hürcan Eskioglu (Tekgıda-İŞ), Emel Kirez (Tezkoop-İŞ), Begüm Kutay (Tezkoop-İŞ), Süleyman Başterzi (Yol-İŞ), Meliha Selvi (TGS), Kadir Altan Derici (Tes-İŞ), Rahmi Karakurt (Tes-İŞ), Ali Balıkcı (Haber-İŞ), Levent Balcı (Belediye-İŞ), Serap Özdemir (Petrol-İŞ), Hülya Sarsam (Petrol-İŞ), Handan Polat Doğdu (Koop-İŞ), Olcay Saday Kutlu (Bass), Gökçen Çekiç (Harb-İŞ), Hatice Salman (T. Maden-İŞ) ve İlker Arabacıoğlu (T. Maden-İŞ) katıldı.

İbadetin Engellenmesine Tazminat

On yıl çalıştığı işyerinden, cuma namazına gittiği gerekçesiyle çıkarılan Metin Erkul, işyerini mahkemeye verdi. İki yıl süren davada Konya İş Mahkemesi 'dinsel ayrımcılık ve baskı' uygulandığı gerekçesiyle işyerini tazminat ödemeye mahkûm etti. Erkul, firmayı Uluslararası Çalışma Örgütü'ne şikâyet etmeyi planlıyor. Yaklaşık 2 yıl süren dava Kasım ayında sonuçlandı. Erkul'a 2 bin 500 TL manevî tazminat ödenmesine hükmeden mahkeme, gerekçesinde şu değerlendirmelere yer verdi: "Davacı bu şekilde yaklaşık 10 yıl kadar davalı işyerinde çalışmış ve bugüne kadar çalışma saatleri ve performansı konusunda ciddi hiçbir savunması alınmamış olmasına rağmen 5.5.2006 Cuma günü öğle molasında işyerine geç geldiği iddiasıyla savunmasının alınmış olması ve aynı gün işine son verilmesi, davacıya dinî inançlarından dolayı işyerinde baskı yapıldığı kanaatini oluşturmaktadır."

Firma avukatı ise, Erkul'un savunmasının alınarak işten çıkarıldığını, bu nedenle işe iadesine yönelik kararı doğru bulmadıklarını, Erkul'a çalıştığı dönemde herhangi bir baskı yapılmadığını savundu. Kararı Yargıtay'a temyize götürdüklerini, şirketlerinde namaz kılan ve oruç tutan insanların çalıştığını, baskı iddialarını kabul etmediklerini dile getirdi.



Çalışma Hayatında Kısmi Süreli (Part-Time) Çalışanlar

Barış İYİAYDIN

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

Giriş

“Küreselleşen dünya ekonomisinde çokuluslu işletmeler arasındaki rekabet sadece üretim teknolojilerinin değil, üretim yönetimi sistemlerinin de değişimini gerektirmiştir. Çokuluslu şirketlerin sayısal esneklik, fonksiyonel esneklik, ücret esnekliği, zaman esnekliği gibi modern üretim yönetimi uygulamaları diğer işletmelere öncülük etmiştir. Söz konusu esnek firma uygulamaları ise “ödünç iş ilişkisi”, “çağrı

üzerine çalışma”, “tele çalışma” gibi atipik istihdam biçimlerini gündeme getirmiştir.

Standart (normal) iş ilişkisinden pek çok yönüyle ayrılan yeni çalışma biçimlerinin türleri artmakta ve uygulama alanı genişletilmek istenmektedir. Bu ve benzeri uygulamalar işçinin korunması ihtiyacını daha da artırmakta, çalışanların iş ve satın alma güçlerini koruma kaygıları derinleşmektedir. Özellikle kayıt dışı ekonomi ve kayıt dışı istihdam şartlarında esnekliği ve güvenceyi gerçekleştirme hedefine birlikte ulaşılması zor ve hatta mümkün olmadığından, ekonomik kriz ve yaygınlaşan işsizlik öne sürülerek özellikle ve öncelikle esnek istihdam modellerinin uygulamaya konulması ve yaygınlaştırılması amaçlanmaktadır.

Bu yeni çalışma biçimleri yanında, eskiden beri bilinen, birçok ülkenin yasal düzenlemelerinde yer alan, fakat daha önceleri bu kadar yoğun uygulanmayan belirli süreli sözleşme, kısmi süreli sözleşme ve evde çalışma gibi çalışma biçimleri de yaygınlaşmıştır. Ayrıca geçici işçi statüsünde istihdam da günümüzde eskiye göre hızla artış göstermiştir özellikle alt işveren (taşeron) işçiliği yaygın olarak kullanılan bir istihdam biçimi olmuştur.” (TÜRK-İŞ Dergisi (2009), “İnsana Yakışır İş”, 386. Sayı Eki)

Yaygınlaşan esnek çalışma uygulamaları, kısmi süreli çalışan işçilerin sosyal güvenlik haklarını elde etmelerini, özellikle emeklilik için öngörülen prim gün sayısını tamamlamalarını olumsuz etkilemektedir.



6111 Sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükümünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile kısmi süreli ve çağrı üzerinde çalışanlar ile ev hizmetlerinde bir ay içerisinde otuz günden az çalışan sigortalıların eksik günlerine ait genel sağlık sigortası primlerini otuz güne tamamlama yükümlülüğü 1 Ocak 2012 tarihine ertelendi. Ay içinde otuz günden eksik çalışanlar da Genel Sağlık Sigortası primini otuz güne tamamlamadan 1 Ocak 2012'ye kadar sağlık yardımı alacaklardır. Bu tarihten sonra ise, eksik günler için prim ödemedi sağlık yardımı alamayacaklardır.

Kısmi Süreli Çalışanların Eksik Günlerini Hizmetlerine Saydırmaları

6111 sayılı Yasa ile iş sözleşmeleri askıdayken, kısmi süreli çalışan sigortalıların ay içerisinde çalışmadıkları günleri borçlanarak hizmetlerine saydırma olanağı sağlandı. Bu şekilde sigortalı çalışanlar artık ay içerisinde eksik kalan günlerini borçlanarak ödeyebilecek. “Ancak ay içindeki eksik sürelerini borçlanma hakkı sadece kısmi süreli çalışan işçilere tanınmış ve bazı koşullar öngörülmüştür. Buna göre işçinin, eksik sürelerini borçlanabilmesi için;

- 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışması,
- Borçlanacağı, sürelerin kısmi süreli olarak çalıştığı aylara ait olması,
- Yazılı olarak Sosyal Güvenlik Kurumuna başvurması (İl veya Merkez Müdürlüklerine)
- Prime esas kazancın alt ve üst sınırları içinde olmak koşulu ile tercih edeceği kazanç üze-

rinden primlerini ödemesi, gerekmektedir.

- Yapılan değişiklik ile kısmi süreli iş sözleşmesine tabi olarak çalışan sigortalı işçiler yukarıdaki koşullarda sadece iş sözleşmesi askıda iken ay içinde çalışmadıkları günlerini borçlanabilecek, yıl içinde çalışmadıkları ayları borçlanamayacaklardır.” (Tozan, 2011)

Örnek: Turizm sektöründe her yıl Mayıs ile Ekim ayları dahil altı ay süre ile günde dört saat çalışmak üzere kısmi süreli hizmet sözleşmesi imzalayan sigortalının aylık prim gün sayısı;

$$30 \text{ (gün)} \times 4 \text{ (saat)} = 120$$

$$120 \div 7.5 \text{ (günlük çalışma saati)} = 16 \text{ (gün)'dür.}$$

Sigortalının iş sözleşmesinin sezonun bittiği Ekim ayı sonu itibarıyla askıya alındığını varsaydığımızda, çalıştığı altı aylık süreçte her ay eksik kalan on dört gününü borçlanarak otuz güne tamamlayabilecektir. Ancak çalışmadığı diğer altı ayı borçlanması olanaksızdır.

Kurum hizmet borçlanması talebinde bulunan sigortalı işçinin kısmi süreli çalıştığı aylardaki eksik günlerini saptayarak işçiye bildirecek, işçi bu sürelerle ilişkin sigorta primlerini kendi belirleyeceği kazanç üzerinden ödeyerek hizmet borçlanma işlemini tamamlayacaktır.

Kısmi süreli çalıştıkları aylardaki eksik günlerini borçlanan işçilerin, borçlanacakları sürelerin kamu veya özel sektörde geçmiş olmasına göre ödeyecekleri prim tutarları da farklı miktarda olacaktır. Kamuda kısmi süreli çalışan işçilerin ay içinde çalışmadıkları sürelerdeki genel sağlık sigortası primleri işverenleri tarafından ödendiğinden, ödeyecekleri borç tutarı belirleyecekleri kazancın yüzde 20'si üzerinden hesaplanır.

Ancak özel sektörde çalışan sigortalı işçi genel sağlık sigortasını kendi ödeyeceği için borçlanma tutarı yüzde 32 üzerinden hesaplanacaktır.

6111 sayılı Yasada yapılan diğer önemli değişiklik ise, “kısmi süreli çalışan sigortalıların” Ay içinde çalışmadıkları eksik günlerini isteğe bağlı sigortaya devam ederek hizmet olarak değerlendirilmek istemeleri halinde, bu sürelerinde işçi statüsünde hizmet olarak sayılacağıdır. (4a, eski SSK) 6111 sayılı Yasanın yürürlüğe girmesinden önce kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışıp isteğe bağlı sigortaya devam edenlerin bu süreleri kendi adına bağımsız çalışan sigortalı süresi olarak 4b (Bağ-Kur) sayılmaktaydı. Yasanın yürürlüğe girmesiyle kısmi süreli çalışan sigortalılar ay içinde çalışmadıkları eksik günlerini isteğe bağlı sigortaya devam ederek hizmetlerine saydırmak istemeleri halinde, artık 4(b) statüsünde değil işçi statüsünde geçen sigortalı hizmet olarak kabul edilecektir. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan sigortalı işçilerden iş sözleşmeleri askıda iken ay içinde çalışmadıkları günleri ve yıl içinde çalışmadıkları ayları isteğe bağlı sigortaya devam ederek hizmetlerinde saydırmak isteyenler ise malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primleri ile birlikte genel sağlık sigortası primlerini de kendileri ödeyecektir.

Genel Sağlık Sigortası Primi Ödeyecekler

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerden kamuda çalışanların iş sözleşmeleri askıda iken çalışmadıkları ay içindeki günler ile yıl içindeki aylara ait genel sağlık sigortası primleri işverenlerince ödenirken, özel sektörde çalışan işçilerin kendileri ödeyecektir. Özel sektörde kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin genel sağlık sigortası primi kurumca belirlenecek test yöntemleri ve veriler kullanılarak tespit

edilecektir. Kurumca yapılan tespitle aile içindeki gelirin kişi başına düşen aylık tutarı üzerinden primler ödenecektir.

- 1) Kişi başına düşen aylık tutar asgari ücretin üçte birinden asgari ücrete kadar olduğu tespit edilenler, prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz günlük tutarının üçte birinin yüzde 12'sini,

$$796,50 \text{ TL} \div 3 = 265,50 \text{ TL} \times 0,12 = 31,86 \text{ TL}$$

- 2) Kişi başına düşen aylık tutar asgari ücretten asgari ücretin iki katına kadar olduğu tespit edilenler, prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz günlük tutarının yüzde 12'sini,

$$796,50 \times 0,12 = 95,58 \text{ TL}$$

- 3) Kişi başına düşen aylık tutar asgari ücretin iki katından fazla olduğu tespit edilenler, prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz günlük tutarının iki katı tutarının yüzde 12'sini

$$796,50 \times 2 \times 0,12 = 191,16 \text{ TL}$$

Otuz günlük genel sağlık sigortası primi olarak ödeyeceklerdir. Bunların genel sağlık sigortalılıkları, primleri kendileri tarafından ödenmek üzere kurumca tescil edildikleri tarihten başlar. Ay içinde otuz günden az çalışanlar otuz gün üzerinden hesaplanan genel sağlık sigortası priminin bir günlük tutarı esas alarak eksik gün kadar ki tutarını ödeyecektir.

Örnek: Kısmi süreli hizmet sözleşmesi ile çalışan sigortalı ayda sekiz gün çalıştığını ve kendisi için işverenince sekiz gün prim yatırıldığını varsayarsak kalan yirmi iki günün genel sağlık sigortası primini işçinin kendisi ödeyecektir. Yirmi iki gün için sigortalının ortalama aylık geliri asgari ücret düzeyinde olduğundan ödemesi gereken genel sağlık sigortası primi $22 \times 1,062 = 23,36 \text{ TL}$ 'dir.

Ek Ders Ücreti ile Çalışan Öğretmenler

Milli Eğitim Bakanlığına bağlı her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumlarında ek ders ücreti karşılığında ilgili mevzuatı çerçevesinde uzman ve usta öğretici

olarak çalıştırılanların prim ödeme gün sayısı otuz günü aşmamak kaydıyla, bir takvim ayı içerisinde hak kazandıkları brüt ek ders ücreti toplam tutarının, prime esas günlük kazanç alt sınırına bölünmesi sonucu bulunur. Bu şekilde yapılacak hesaplamalarda tam sayıdan sonraki kısımlar dikkate alınmaz.

Örnek: Saat başı 30,00 TL üzerinden haftada dört ayda on altı saat çalışan usta öğreticisi görevlinin prim gün sayısı;

$(\text{aylık saat toplamı} \times \text{saat başı ücret}) \div \text{günlük asgari ücret} (30 \times 16) \div 26,55 = 18,07$ olarak hesaplanır. Küsarat dikkate alınmayacağı için usta öğretici için bildirilecek gün sayısı on sekiz gündür.

Torba Kanun ile 5510 sayılı Kanuna eklenen geçici 31. madde ile; "Milli Eğitim Bakanlığına bağlı her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumlarında ek ders ücreti karşılığında ilgili mevzuatı çerçevesinde uzman ve usta öğretici olarak çalıştırılanlar, bu durumlarını milli eğitim il veya ilçe müdürlüklerince belgelendirmeleri kaydıyla, bu maddenin yürürlük tarihinden önceki bu çalışmalarından dolayı ay içinde 30 günden eksik kalan sürelerini 41 inci madde esaslarına göre kendileri veya hak sahipleri tarafından borçlanabilirler. Borçlanılan bu süreler 4. maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalılık süresi sayılır." denilmiştir. Yani, usta öğreticiler ayda otuz günden az olan SGK çalışmalarını tıpkı askerlik borçlanması gibi otuz güne tamamlayacak kadar süreyi kendileri ödeyerek borçlanabilecekler.

Kaynakça

Tozan, Celal (2011) Kısmi Süreli Çalışan İşçiler Çalışmadıkları Süreleri Borçlanarak Hizmetlerine Saydırabilecek, E-Yaklaşım Dergisi <http://www.yaklasim.com/anasayfa/2007Dergiler/index.asp>, Erişim Tarihi: 18.02.2011.

TÜRK-İŞ Dergisi (2009), "İnsana Yakışır İş", 386. Sayı Eki.



ILO Küresel İstihdam Eğilimleri 2011 Raporu

Çeviren: Güven SAVUL

TÜRK-İŞ Uzman Yardımcısı
guvensavul@turkis.org.tr

BÜYÜME VE İSTİHDAMIN MAKROEKONOMİK İÇERİĞİ

Küresel düzeydeki ekonomik büyüme beklenenden daha olumlu bir toparlanma gösterirken, işsizlik rakamları için aynı durum söz konusu olmamıştır. Krize neden olan küresel dengesizliklere dikkat çekmeyen sağlam bir toparlanma emek piyasaları için gerçekleşmediği sürece, makroekonomik göstergelerdeki olumlu eğilim tam anlamıyla gerçekleşmeyecektir.

Küresel Ekonomik Durum Gelişmesine Rağmen İş İmkanlarındaki Açık Devam Etmektedir

İlk olarak kriz düşük gelir grubuna yönelik yüksek faizli konut kredileriyle (mortgage) bağlantılı olarak ABD’de bankacılık sektöründe baş gösterdi. Bu durum, ürün, ticaret ve yatırım miktarlarındaki ciddi düşüşlerle şekillenen küresel ekonomik krize öncülük etti. Krizin işçi ve işverenler üzerinde yarattığı devasa boyuttaki olumsuz etki tüm dünyayı etkiledi. Küresel işsizlik rakamları –özellikle gelişmiş ülkelerdeki artışlarla- tüm zamanların en yüksek seviyesine çıktı. İstihdamın nüfusa oranının düşüşü, kırılgan istihdam biçimlerindeki artış, emek verimliliği artışındaki durağan seyir ve özellikle gençler arasında cesareti kırılanların artması, emek piyasasın-

ILO, büyüme, istihdam, işsizlik gibi makroekonomiye ve çalışma yaşamına ilişkin temel konuları küresel düzeyde değerlendirdiği, Küresel İstihdam Eğilimleri 2011 raporunu yayımladı.

Raporda, kriz sonrası ekonomik büyümeye ilişkin olumlu göstergelere rağmen işsizlik rakamlarının hala yüksek seyrini koruduğu vurgulanmaktadır. Küresel düzeyde (dünya genelinde) istihdam edilenlerin yarısından fazlasının kırılgan ve güvencesiz bir şekilde istihdam edildiği de hatırlatılmaktadır.

daki ilave sorunları yaratan etkenler olarak ortaya çıktı.

Krize karşı güçlü ve hızlı bir şekilde karşılık verilmesine rağmen, çoğu ülke ekonomisi, yavaş ve aşamalı bir şekilde olacağı varsayılan büyüme öngörülerıyla karşı karşıyadırlar. Bu durum artan bütçe açıklarını ve iç borçların sürdürülemez seviyesini daha yakıcı hale getirmektedir. Keskin bir şekilde azalmış vergi gelirleri ve hem otomatik istikrar araçları hem de sıra dışı tasarruf önlemlerindeki büyük boyutlu harcamalar sorun yaratmaktadır. Gelişmiş ülkeler başta olmak üzere, çoğu ülkede mali kemer sıkma politikalarının yürürlüğe konulması için mali piyasalardaki baskı şaşırtıcı olmayacak bir şekilde artmıştır.

Gelişen bölgelerdeki –özellikle Asya ve Latin Amerika’daki- birçok ülkede ise kriz karşısındaki toparlanma beklenenden daha hızlı ve

güçlü olmuştur. Bu durum küresel ticarete sınırlı bir pay elde etmeyle değil iç talepteki artışla da ilgilidir. Ayrıca gelişmiş ülkelere doğru gerçekleşen sermaye akışının da etkisi vardır. Sermaye kazanç etmenin yollarını arar. Güncel koşullarda sermaye için en büyük getiri potansiyeli yükselen ekonomilerdedir. Aynı zamanda birçok gelişmiş ülke, gelişmekte olan ülkelerin aksine, döviz kurlarındaki aşağı yönlü baskıyı da deneyimledi. Hızlı sermaye akımları büyümeyi ve iş imkanlarını, varlık balonları şeklinde tehdit edebilir ve bu durum enflasyona yol açabilir. Söz konusu sermaye akımları ani bir şekilde tersine dönme riskine sahiptir (gelişmiş olan ülkeden gelişmekte olan ülkeye gelen sermayenin tekrar gelişmiş ülkelere yönelmesi).

Birçok gelişmekte olan ülkede, ekonomik büyümekten hızlı bir şekilde karşılık alınırken, -içerisinde yaygın bir şekilde kırılgan istihdamı ve çalışan yoksulluğunu da barındıran- iş imkanlarında uzun süredir devam eden açıklar ciddi bir sorun oluşturmaktadır. Çoğu ülkede güvenilir bir sosyal zeminin olmaması, hali hazırdaki küresel dengesizlikleri tetikleyen düşük seviyeli tüketim sorunlarının sürekliliğine yol açmaktadır. Dünya genelinde çalışma çağında olan nüfusun yalnızca yüzde 20’si kapsamlı bir sosyal koruma sistemi içindedir.

Hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelere, resesyon ve ekonomik krizler “insani maliyete” yol açmaktadır. Öncekilerle karşılaştırıldığında, hali hazırdaki krizin çoğu işçi ve aileleri üzerinde yaratacağı maliyetin çok daha fazla olacağından endişe edilmektedir. Resesyonlardan

kaynaklanan insani maliyetler çeşitli biçimlerde olabilir. İşten çıkartılan işçi genel olarak istihdam edilebilirlik becerilerinin gerilemesi ve bununla beraber uzun süreli işsizliğin ortaya çıkaracağı sorunlardan muzdarip olabilir. İşçiler daha düşük kazançla hayatlarını sürdürmek durumunda kalırken, bu durum özellikle gençler üzerinde ciddi etki yapmaktadır. İşçilerin psikolojik ve fizyolojik sağlığı üzerinde –aile içi gerilimleri de artırarak– olumsuz sonuçlara yol açmaktadır. Bu olumsuz sonuçlar, çocukların eğitim imkanlarına ulaşamayıp üretken potansiyellerinin kaybına yol açmaktadır.

Ekonomik kriz tarafından yaratılan veya daha ciddi bir hale gelen emek piyasasına ilişkin sorunlara dikkat çekmek hem ekonomik bir gereklilik hem de sosyal refah perspektifinin bir zorunluluğudur. İş imkanlarında gerçekleşecek hızlı bir toparlanmaya duyulan acil ihtiyaç, 2010'un Kasım ayında, Kore Cumhuriyeti'nin Seul kentinde yapılan G20 Toplantısını takiben yayımlanan, G20 Liderler Bildirisinde vurgulanmıştır. Bildiride şu ifadelerle yer verilmiştir: “Bizler, sosyal koruma, insan onuruna yaraşır iş, ve de düşük gelir grubu içinde yer alan ülkelerdeki büyümeyi garantilemek amacıyla, iş imkanı yaratma konusunun, ekonomik toparlanmanın merkezine konulması gerektiğini tespit ettik. G20, ILO ve diğer uluslararası kuruluşları, bu konu üzerinde bilirkişi olarak görevi çağırılmaktadır.

Emek piyasasının çoğu ülkedeki kırılgan durumuna, yüksek seviyedeki kamu ve hane halkı borçları ile mali sektördeki süregelen kırılganlıklara bağlı olarak, aşağı doğru riskler baskın olmaya devam etmektedir. BM tarafından dikkat çekilen risklerin çoğu, küresel ekonomideki beş önemli aşağı doğru riske özellikle vurgu yapılarak, OECD'nin yayınladığı en güncel “OECD Ekonomik Görünüm” raporunda da kendine

yer buldu. Söz konusu beş risk şunlar olarak belirlendi: (1) Konut fiyatlarında yaşanacak yeni bir düşüşün tüketim ve büyüme üzerinde olumsuz etkiye neden olabilme olasılığı, (2) kimi OECD ülkesindeki kamu borçlarının sürdürülebilirliği ve devlet tahvillerindeki kazançların tersine dönme olasılığı, (3) toparlanma sürecinde bankacılık sektörü ve kredi imkanlarındaki gecikmeler, (4) birçok gelişmekte olan ülkeye doğru olan yüksek miktardaki sermaye akımlarının yaratabileceği olumsuz etkiler, (2) korumacı politikalara öncülük edebilecek olan, para birimine yapılan yaygın müdahalelerin yarattığı gerginlik.

Ekonomik Büyümedeki Toparlanma İstihdamda Kayda Değer Bir Toparlanmayı Beraberinde Getirmemiştir

Ekonomik toparlanmanın, çoğu ülkede benzer bir şekilde istihdam imkanları yaratacak bir genişlemeye örtüşmediği ortadadır. Bir ülkede, çalışma çağındaki nüfusun ne kadarının istihdam edildiğini ortaya koyan istihdamın nüfusa oranı, ülkeler arası bir karşılaştırmada -bir ülkenin istihdam yaratma kapasitesinin artıp artmadığını anlama noktasında- standartlaştırılmış bir bakış açısı sağlamaktadır.

Toparlanmaya ilişkin makroekonomik göstergelerle istihdam göstergeleri arasındaki zıtlık ortadan kalkmamıştır. Küresel düzeyde işsizlik, krizin belirsizlikleri yoğunlaştırdığı ve işgücü taleplerini geriletmediği 2008 yılında artmaya başlamıştır. Bunu, 2009'da küresel düzeydeki işsizliğin 22 milyon kişi birden artışı izlemiştir. Artmış olan işsizlik oranında 2010'da sınırlı bir değişiklik olmuştur. 2007 ile karşılaştırıldığında 2010'da 27,6 milyon daha fazla işsiz vardır. İşsiz sayısının kısa dönem içinde kriz öncesindeki seviyesine ineceğine ilişkin umut güçlü değildir. 2011'e ilişkin tahminler,

makroekonomik toparlanma ve işsizliğin kriz öncesi seviyesine inme beklentisi arasındaki farkın daha da artacağını ortaya koymaktadır.

İşsizliğin azalmama konusunda ki inatçılığı ülke düzeyindeki verilerde de gösterilmiş, birçok ülkede istihdam yaratmayan büyümenin deneyimleneceği endişesi ortaya çıkmıştır.

Emek piyasaları yalnızca küresel ekonominin yeniden dengelenmesi tarafından etkilenmez aynı zamanda bu dengelenmeyi etkiler de. Büyüme için eskiden beri tüketime güvenen ve ihracatı genişletmenin yollarını arayan ülkelerde birim emek maliyetini düşürüp küresel ekonomide rekabet edebilirliği geliştirebilecek olan verimliliğin artırılması önemli olacaktır. Bu amaca ulaşmak için, eğitim ve mesleki eğitim aracılığıyla becerilerin, çalışma koşullarının geliştirilmesi ve yeni teknolojilerin kullanılması önemlidir. Geçmişten beri yüksek tasarruf oranlarına sahip olan ülkelerde, iç talebin artırılması, işsizlik sigortası, emekli aylıkları ve sağlık hizmetleri aracılığıyla sosyal korumanın genişletilmesi yaşamsal bir öneme sahiptir. Özellikle yüksek katma değerli işkollarında olmak üzere, ücretli istihdam artışını cesaletlendirecek güçlü emek piyasası kurumlarına ve istihdam politikalarına ihtiyaç vardır.

KÜRESEL İSTİHDAM DURUMU

İstihdam

Küresel İstihdamdaki Artış Çoğu Gelişmiş Ülkedeki Keskin Düşüşlere Rağmen Sürmektedir

Beklentinin tersine, küresel istihdam kriz süresince artış göstermeye devam etmiş, en azından artış kriz öncesindeki artışın yarısı kadar olmuştur. İstihdam Gelişmiş Ülkelerde ve Avrupa Birliğinde, 2009

yılında keskin bir şekilde düşüş göstermiştir (yüzde -2.2). Merkez ve Güneydoğu Avrupa (AB üyesi olmayan ülkeler) ve BDT'de de gerileme gerçekleşmiştir (yüzde -0.9). Fakat dünyanın diğer bütün bölgelerinde istihdam artmaya devam etmiştir. Gelişmekte olan çoğu bölgede, özellikle de en az gelişmiş ve nüfus artış hızının yüksek olduğu bölgelerde istihdam, işçilerin formal istihdam ilişkisi içinde yer almalarından çok, kendi hesabına çalışma veya ücretsiz aile işçiliği şeklinde (geçimlik tarım faaliyetlerinde çalışma gibi), aslen demografik eğilimler tarafından yönlendirilmektedir. Sonuç olarak, makroekonomik sarsıntılar bu bölgelerdeki ortalama istihdam artışında sınırlı bir etki yapabilmektedir.

Küresel istihdamdaki büyüme devam ederken, çalışma çağındaki nüfus içinde istihdam edilenlerin payını gösteren istihdamın nüfusa oranı 2007'de 61.7 iken 2009'da 61.2'ye düşmüş ve de 2010'da yüzde 61.1'e gerilemiştir (güven aralığı yüzde 60.9 – 61.3 olarak belirlenmiştir). Gelişmiş Ülkelerde ve AB bölgesinde, istihdamın nüfusa oranı 2007'de yüzde 57.1 iken 2009'da yüzde 55.5'e, 2010 da ise yüzde 54.7'ye inmiştir (güven aralığı yüzde 54.5 - 54.9 arasında tespit edilmiştir). Birçok gelişmiş ülke –ekonomi ve istihdamdaki toparlanma arasında süregelen açığı yansıtan- çalışma çağındaki nüfus artışını karşılayacak istihdam fırsatlarını yaratamamaktadır. Bu durum Doğu Asya dışında kalan gelişmekte olan bölgelerde farklı bir görünüm sergilemekte, krizin başlarda istihdamın nüfusa oranında bir gerileme olduğu tespit edilmesine rağmen, 2007 ile 2010 yılları karşılaştırıldığında istihdamın nüfusa oranındaki tahmini düşüşün sınırlı olduğunu ortaya koymaktadır.

İşsizlik

Küresel ekonomideki hızlı toparlanmaya rağmen, emek piyasasında

iki yıllık olumsuz koşulları takiben, küresel işsizlik 2010'da da yüksek düzeyde kalmıştır. 2010 yılında dünya genelindeki işsiz sayısı 205 milyondur. Önceki yıllarla karşılaştırıldığında işsiz sayısında ciddi bir değişim olmamıştır, fakat işsiz sayısı 2010'da, 2007'dekinden 27.6 milyon kişi daha fazladır. Yalnızca 2009 yılında işsiz sayısında gerçekleşen artış 22 milyon olmuştur. 2010'da yüzde 6.2 olarak belirlenen küresel işsizlik oranı, 2009'da yüzde 6.3, 2007'de ise yüzde 5.6 olarak tespit edilmiştir.

Kadınlar ve Erkekler Arasındaki Eğilimler

Küresel düzeyde, 2010 yılında erkek işsiz sayısı 118.4 milyon kişi olarak tespit edilmiştir. Bu, 2007'den beri 17 milyonluk bir artışa tekabül etmektedir. Kadın işsiz sayısı ise 86.5 milyon olarak belirlenmiştir ve bu rakam 2007'deki işsiz sayısından 10.6 milyon kişi daha fazladır. Erkeklerin işsizlik oranında sınırlı bir değişim gözlenirken, kadınların işsizlik oranında herhangi bir değişim olmamıştır. Cinsiyetler arasındaki bu değişim eğilimleri genellikle Doğu Asya, Orta ve Güneydoğu Avrupa (AB üyesi olmayan ülkeler) ile BDT'deki gelişmeler tarafından şekillendirilmektedir.

Diğer bölgelerde, 2010'daki küresel işsizlik oranı eğilimlerinde cinsiyet temelli gözle görülür bir fark yoktur. Küresel düzeyde, erkekler kriz süresince işsizlik sorunundan kadınlara göre daha fazla etkilenmişlerdir. Bu durum esas olarak Gelişmiş Ülkeler ve AB bölgesinde erkekler arasındaki yüksek miktardaki artışa bağlıdır. Söz konusu bölgelerde, erkekler arasında, inşaat sektörü ve mali sektörde kitlesel işten çıkarmalar gerçekleşmiştir.

Gençler ve Yetişkinler Arasındaki Eğilimler

Krizin gençler üzerinde yarattığı ciddi etkiler, Gençler İçin Küresel

İstihdam Eğilimleri 2010 raporunda ele alınmıştır. En güncel veriler temel alındığında 2009'da 79.6 milyon olan küresel düzeydeki genç işsiz sayısı 2010'da 77.7 milyona düşmüştür. Küresel düzeydeki genç işsizlik oranı 2007'de yüzde 11.8 iken 2010'da yüzde 12.6 olarak tespit edilmiştir (güven aralığı yüzde 11.9 ile yüzde 13.3 arasında tespit edilmiştir).

Bunun, Gençler İçin Küresel İstihdam Eğilimleri 2010 raporundakinden daha iyimser bir tahmin olduğu not edilmelidir. Bu, 2010'da önceki yıllarda tahmin edilen daha hızlı GSYH artışının yanı sıra, 2010'a ait, ülke seviyesindeki yeni işsizlik verilerine de bağlıdır. 2010'un ilk üç çeyreğine ait yeni veriler mevcuttur. İşgücü katılımı üzerine yeni yayımlanmış veriler de genç işsizliğini ortaya koymaktadır. Çoğu ülkede gençlerin işgücü katılım oranında yaşanan düşüşler, olumsuz istihdam koşullarıyla karşı karşıya kalan gençlerin cesaretinin kırıldığının göstergesidir. Cesareti kırılıp iş aramayan gençler, işsizler arasında sayılmasalar bile, yeterli istihdam olanakları olmamasından dolayı bununla beraber gelen toplumsal ve sosyal etkilere maruz kalmaktadırlar.

2011'de Büyüme ve İstihdama İlişkin Küresel Görünüm

2011'de büyümeye ilişkin IMF'nin tahmini yüzde 4.2'dir. 2010 tahmini ise yüzde 4.8 olmuştur. Aşağı doğru olan riskler baskın sorun olarak kalmaya devam etmektedir. Mali teşviklerin etkisinin başlamasıyla özel sektör yatırımlarındaki artış, azaltılmış kamusal harcamaları tam anlamıyla telafi edebilecek gibi görünmemektedir. Ortadoğu ve Sahra Altı Afrika ve de Kuzey Afrika dışında kalan bölgelerde büyümenin gerçekleşeceği beklenmektedir.

Makroekonomik tahminler temelinde, küresel işsizlik oranının

2011'de yüzde 6.1 olacağı tahmin edilmektedir. Bu da dünya çapında 203.3 milyon kişinin işsiz kalması anlamına gelmektedir.

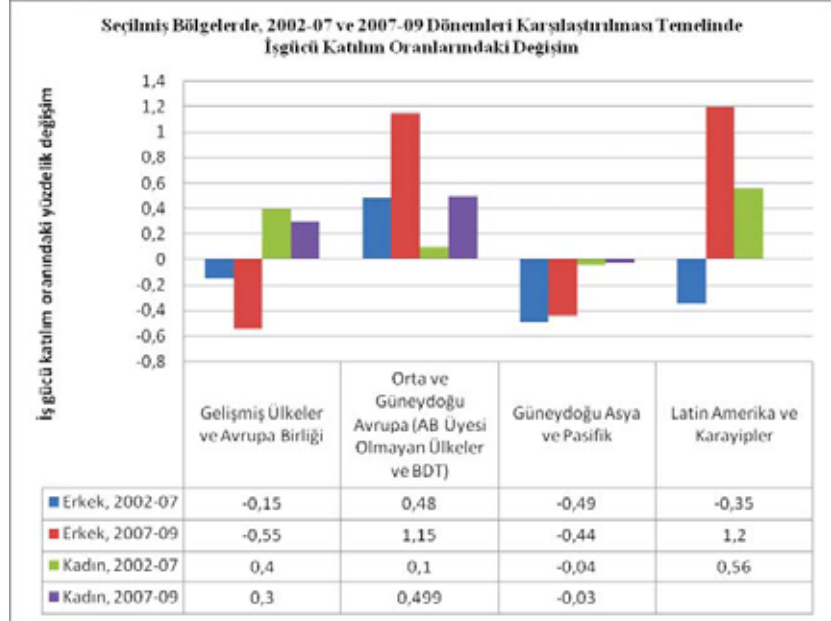
İşgücü Katılımı

Küresel İstihdam Eğilimleri 2010 raporunda işgücü katılım oranlarının ve işgücü seviyelerinin kriz tarafından etkilenebileceği, fakat söz konusu durumların farklı işçi grupları arasında ve ülkeler arasında değişiklik gösterebileceği belirtilmiştir. Küresel veya bölgesel düzeyde türdeş bir sonuç ortaya çıkma olasılığı zayıftır. Küresel düzeyde işgücüne katılım oranı 2009'da yüzde 65.3 olarak tespit edilmiştir ve bu 2007'deki oranla aynıdır. 2007-2009 döneminde işgücü katılım oranlarında yalnızca iki bölgede kayda değer bir değişim olmuştur. Bu bölgeler Orta ve Güneydoğu Avrupa (AB üyesi olmayan ülkeler) ile BDT ve Doğu Asya'dır. 2007-2009 döneminde, bölgesel işgücüne katılım oranı önce binde 8'lik bir artış göstermiş ardından binde 6 puan düşmüştür. Her iki durum da işgücüne katılımın uzun dönemli eğilimleriyle paralel bir özellik göstermektedir.

Bu küresel toplam büyüklükler, kriz süresince işgücü katılım oranlarında önemli bir değişiklik olmadığını gösterirken bölümlendirilmiş veriler çok farklı bir görünüm arz etmektedir. Kimi grup işçiler arasında işgücü katılım oranlarının etkilendiği açıktır. Aşağıdaki grafik, krizden önceki beş yıl olan 2002-2007 ve kriz dönemini de içeren 2007-2009 yılları da kapsayan dönemde erkek ve kadın işgücü katılım oranlarındaki değişimi ele almıştır. Yeterli veriyle dört bölgede, bölgesel düzeyde güvenilir bir çözümleme yapılmıştır.

Kriz Gençlerin İşgücüne Katılımını Önemli Bir Şekilde Etkilemiştir

İşgücü katılım oranlarının yaşa göre de ayrıştırılması önemli so-



Kaynak: Global Employment Trends 2011

nuçlar elde edilmesini sağlayabilir. Krizin, gençlerin işgücüne katılım oranlarına etkisini değerlendirebilmenin bir yolu, 2009'da gerçekleşen "genç işgücüne katılımı" ile kriz öncesindeki eğilimlere (2002-2007) göre 2009'da gerçekleşmesi beklenen "genç işgücüne katılımı" arasındaki farkı hesaplamaktır.

Emek Verimliliği ve Reel Ücretler

Emek Verimliliğindeki Eğilimler ve Reel Ücretler İstihdam Niteliğindeki Baskıyı Ortaya Çıkardı

Uzun dönemde emek verimliliğindeki artış işçi başına üretilen ürün miktarı olarak hesaplanır ve genel standartların geliştirilmesi açısından önemli görülmektedir. Artış göstermiş verimlilik daha yüksek ücretlere ve/veya daha kısa çalışma ve hatta daha yüksek sosyal ödemelere öncülük edebilir. Verimlilik artışı yoksulluğun daimi suretle azaltılması için de önemlidir. Ortalama reel ücretler, ortalama bir işçinin satın alma gücünün azalıp arttığını göstererek, istihdam kalitesinin ölçülmesinde önemli bir role sahiptir.

BÖLGESEL DÜZEYDE EKONOMİYE VE EMEK PİYASINA İLİŞKİN GELİŞMELER

Gelişmiş Ülkeler ve Avrupa Birliği

Tüm Gelişmiş Ülkeler ve AB bölgesi yüksek oranda ücretli istihdam ve kapsamlı sosyal sigorta ödemelerine sahiptir. Ekonomik şoklar genellikle işsizlik artışına öncülük eder. Bu artışla beraber eksik istihdam ve yarı-zamanlı çalışma da yükselir.

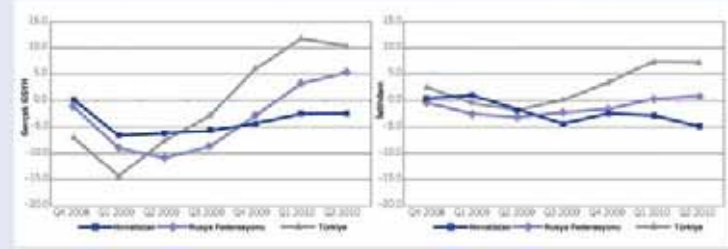
Orta ve Güneydoğu Avrupa (AB Üyesi Olmayan Ülkeler) ile BDT

Orta ve Güneydoğu Avrupa (AB üyesi olmayan ülkeler) ile BDT bölgesi, bölgesel ekonomik büyümenin, 2009'da yüzde 10.3'lük bir düşüşle, yüzde -6 puana gerilemesiyle birlikte küresel kriz döneminde en büyük darbeyi alan bölge olmuştur. Ukrayna'da ekonomik büyüme yüzde 17.2'lik bir düşüşle yüzde -15.1'e, Ermenistan'da yüzde 21.1'lik bir düşüşle yüzde -14.2'ye, Rusya'da ise yüzde 13.1'lik bir düşüşle yüzde -7.9'e gerilemiştir.

Tüm bölgelerdeki en düşük büyüme oranı 2009'da kaydedilmiş olsa bile, söz konusu bölgedeki çoğu ülkede olumlu yönde bir gelişime gözlenmiştir. 2010'da, bölgesel büyüme yüzde 4.9 olarak tahmin edilmiştir. Bu, bir önceki yıllarla karşılaştırıldığında yüzde 10.9'luk bir artışa tekabül etmektedir. Piyasalarda yaşanan bu canlanma, gelişmiş olan ülkelerdeki toparlanma ile yabancı yatırım akımı ve ihracat talebinin yeniden başlamasıyla gerçekleşmiştir. Birçok ülkede büyümenin gerilemesi ve ilerlemesinin kapsamı, krizin etkilerini tersine çevirmek için sınırlı mali olanağa sahip olunduğunu göstermektedir. Bu da ülkelerin aşağı ve yukarı doğru salınmaya maruz kalmalarına yol açmaktadır.

İşsizlik bölgedeki tepe noktasına 2009 yılında ulaşmıştır. Yüzde 1.7'lik artışla bölgesel düzeyde işsizlik oranı 2009'da yüzde 10.4'e çıkmıştır. Son yıllarda, yetişkinler arasındaki işsizlik oranı diğer bölgelere göre daha yüksektir. 2010'da, yetişkinler arasındaki işsizlik oranı bölgede yüzde 7.9 iken söz konusu oran gelişmiş ülkelerde yüzde 7.5 olarak tespit edilmiştir. Sınırlı sosyal korumalara rağmen, yetişkinler arasındaki işsizlik oranı gelişmiş ülkelerden sonra en yüksek Orta ve Güneydoğu Avrupa (AB üyesi olmayan ülkeler) ve BDT bölgesinde gerçekleşmiştir. Krizin endişe verici diğer bir özelliği de gençlerin, işsizliğin yakıcı etkisinden kapsamlı bir şekilde etkilenmesidir. Genç işsizliği diğer Orta ve Güneydoğu Avrupa (AB Üyesi Olmayan Ülkeler) ve BDT bölgesinde 2009'da diğer gelişmekte olan bölgeye göre yüzde 3.2'lik artış göstermiştir ve sonuç itibarıyla ekonomik olarak faal olan her beş gençten biri 2010'da işsiz olarak kayıtlara geçmiştir. Bölgedeki genç işsizliği oranı 2010'da yüzde 18.9'a düşmüştür, fakat bu rakam uzun dönemli uygulamaları hala olumsuz yönde etkileyecek seviyededir.

Hırvatistan, Rusya Federasyonu ve Türkiye'ye İlişkin Büyüme ve İstihdam Göstergeleri
GSYH ve İstihdam (aynı çeyrek ve bir önceki yıla göre yüzdelik değişim)



Kaynak: IMF, Dünya Ekonomik Görünüm, Ekim 2010, Uluslararası Mali İstatistikler

Hırvatistan, Rusya Federasyonu ve Türkiye deneyimleri Orta ve Güneydoğu Avrupa'da kriz bağlantılı büyüme ve istihdama ilişkin önemli sorunları ortaya koymaktadır. Türkiye'de, ekonomik büyümedeki düşüş 2009'un birinci çeyreğinde yüzde -15 olarak gerçekleşmiş, bu düşüş aynı yılın dördüncü çeyreğinde keskin bir şekilde tersine dönmüştür. Rusya'daki ekonomik büyüme 2009'un ikinci çeyreğinde yüzde 10'dan fazla düşmüş, olumluya dönen ekonomik büyüme daha yavaş bir şekilde 2010'un birinci çeyreğinde başlamıştır. Hırvatistan ekonomik büyümede bu derece keskin bir düşüş yaşamasa bile ülkenin toparlanması 2010'un ikinci çeyreğine kadar çok daha yavaş bir seyir izlemiştir.

Yüzdelik gösterimle, Türkiye ve Rusya Federasyonunda istihdamda yaşanan kayıplar ekonomik büyümede yaşanan kayıplarından daha az olmuş, aynı çeyrekte GSYH'deki büyüme gibi istihdam da olumlu yönde gerçekleşmiştir. Her iki ülkede de istihdam artışındaki toparlanma ürün artışındaki toparlanmadan daha az olmuştur. Hırvatistan'da ise istihdam 2009'un ikinci çeyreğinde düşmeye başlamış takip eden çeyrekte ise ekonomik büyümede önemli bir düşüş yaşanmıştır. Ülkedeki istihdamda 2010'un ikinci çeyreği itibarıyla toparlanma gerçekleşmemiş olsa bile, istihdam bir önceki yılın 5 puan altında kalmıştır.

SONUÇLAR

Küresel Ekonomik Krizdeki Emek Piyasaları

Küresel ekonomik krizden önce, 2001-2006 arasında küresel düzeydeki GSYH yıllık olarak ortalama yüzde 4'lük bir büyüme oranına sahipti. İstihdam ise verimlilikten daha yavaş bir seyir izlemişti. Bu göreceli olarak kabul edilebilir düzeyde olan küresel eğilimler ekonomik kriz döneme öncülük eden dönemdeki küresel dengesizlikleri maskeleymiştir. Birçok gelişmekte olan ülkede ihracata ve sınırlı yurtiçi tüketime olan

aşırı güvenin yanı sıra gelişmiş ülkelerde tüketim, borç verme ve düşük oranlı tasarruflara olan aşırı güven kriz öncesi eğilimleri sergilemektedir. Ayrıca, büyüme oranları ve mali piyasalara ilişkin gelişmeler ekonomik krize öncülük ederken, gıda ve akaryakıt fiyatlarında gerçekleşen artış, milyonlarca kişinin yoksullukla karşı karşıya kalması riskini ortaya çıkarmıştır.

Küresel GSYH'deki büyüme, 2008'deki yüzde 2.8'lik keskin düşüş ve 2009'daki krizin tepe noktasına ulaştığı zaman gerçekleşen binde 6'lık daralmadan önce, 2007

yılında, yüzde 5.3'lük artış ile tepe noktasına ulaşmıştır. 2009'da krizin etkisinin en yoğun hissedildiği bölgeler şunlardır: Orta ve Güneydoğu Avrupa (AB Üyesi Olmayan Ülkeler) ile BDT (GSYH'deki daralma yüzde 6 olmuştur), Gelişmiş Ülkeler ve AB (GSYH'deki daralma yüzde 3.4 olmuştur) ve de Latin Amerika ile Karayipler (GSYH'deki daralma yüzde 1.7 olmuştur). 2009'da diğer bölgelerde ciddi bir daralma olmamış, fakat büyüme oranları bariz bir şekilde kriz öncesi eğilimlerin altına inmiştir.

Toplam talepteki düşüş önce-likle ihracattaki azalma ve yatırım seviyesinin gerilemesi nedeniyle ortaya çıkmıştır. Tüketicinin, Gelişmiş Ülkeler ve AB bölgesinde, uygulamaya başlanan sosyal koruma sistemleri ve yeni teşvik paketleri gibi otomatik istikrar araçları aracılığıyla toplam talebi rahatlatmış açıkça ortadır. ILO, G20 ülkelerinde uygulamaya konulan teşvik paketlerinin 21 milyon civarında kişiye iş imkanı yarattığını veya 21 milyon civarında kişinin işini korumasını sağladığını tahmin etmektedir. G20 ülkeleri dışında kalan ülkelerde uygulamaya konulan bazı teşvik paketlerinin ise beş milyon civarında kişiye iş imkanı yarattığı veya beş milyon civarında kişinin işini korumasını sağladığı tahmin edilmektedir.

Yaşama geçirilen kriz karşıtı politikalara rağmen, bu rapor krizin, küresel emek piyasası üzerindeki etkisinin ağır bir şekilde sürdüğünü ortaya koymaktadır. Küresel istihdam artışı 2009'da binde 7 oranında düşmüş ve küresel işsizlik yüzde 6.3'e yükselmiştir. 2007'deki küresel işsizlik oranı ise yüzde 5.6 olarak tespit edilmiştir. Dünya çapındaki işsizlerin sayısı 2007'de 177.3 milyonken 2009'da 27.9 milyona yükselmiştir. Küresel emek piyasasındaki aşağı yönlü eğilim, işgücü katılım oranlarındaki ve istihdamın nüfusa

oranındaki düşüşler nedeniyle cesareti kırılan işçilerin artışıyla da tescillenmiştir. İşsizliğin en kötü etkilediği bölgeler şunlardır: Gelişmiş Ülkeler ve AB (bölgedeki işsizlik 2007-2009 arasında yüzde 2.6'lık bir artış göstermiştir), Orta ve Güneydoğu Avrupa (AB Üyesi Olmayan Ülkeler) ile BDT (bölgedeki işsizlik 2007-2009 arasında yüzde 1.7'lik bir artış göstermiştir) ve de Latin Amerika ve Karayipler (bölgedeki işsizlik binde 7'lik bir artışla 2009'da yüzde 7.7'ye ulaşmıştır).

Küresel düzeydeki verimlilik artışı 2007'de yüzde 3.3 iken 2008'de yüzde 1.3'e ve 2009'da da yüzde -1.4'e gerilemiştir. 2009'da emek verimliliğindeki en fazla düşüş şu bölgelerde gerçekleşmiştir: Orta ve Güneydoğu Avrupa (AB Üyesi Olmayan Ülkeler) ile BDT (yüzde -5.5), Latin Amerika ve Karayipler (yüzde -2.4), Orta Doğu (yüzde -1.3), Gelişmiş Ülkeler ve AB ile Sahra Altı Afrika (yüzde -1.2). Ortalama ücretler, kriz süresince dünya genelinde artmaya devam ederken, ücret artış oranı hem 2008'de hem de 2009'da dikkat çekici bir şekilde yavaşlamıştır.

Sanayi sektöründeki istihdamın küresel payı 2002 ile 2007 arasında artış göstermiş, 2007-2008 arasında yatay bir seyir izlemiş ve 2009'da sınırlı bir düşüş göstermiştir. Düşüşün büyük bir kısmı birçok ülkede, imalat ve inşaat sektörlerinde çalışan işçiler arasında gerçekleşmiştir. Sanayi istihdamında 2009'da yaşanan düşüşten en fazla etkilenen bölgeler şunlardır: Gelişmiş Ülkeler ve AB (2007-2009 arasında sanayide çalışan 9.5 milyon kişi işini kaybetmiştir). Orta ve Güneydoğu Avrupa (AB Üyesi Olmayan Ülkeler) ile BDT Latin Amerika ve Karayipler'de sanayi istihdamında ciddi düşüşler yaşanmıştır. Kriz süresince küresel düzeyde, tarımsal istihdamın dışına çıkma kesilmiş, 2009 itibarıyla tarım sektörünün küresel istihdam

içindeki payı yüzde 35 olmuştur. Kriz süresince küresel düzeyde tarım sektöründeki istihdamda 11 milyon kişiden fazla bir artış gerçekleşmiştir.

2008-2009 arasında kırılan istihdam, krizi öncesindeki gerileme eğiliminden farklı bir görünüm arz etmiş ve mevcut seviyesini korumuştur. 2009'da kırılan istihdam koşulları altında istihdam edilen işçi sayısının 1.53 milyar olduğu, bunun da dünya genelindeki toplam işçi sayısının yarısından fazlasına tekabül ettiği tahmin edilmiştir.

Krizi, çalıştığı halde yoksul olan işçilerin payındaki aşamalı düşüşün de önünü kesmiştir. 2009'da, dünya genelinde çalışmakta olan her beş kişiden birinin -aileleriyle birlikte- aşırı yoksulluk sınırı olarak tanımlanan kişi başına günlük 1.25 ABD Doları altındaki bir kazançla yaşamaya çalıştığı tahmin edilmektedir. Dünya genelinde aşırı yoksul olarak tanımlananların oranının yüzde 1.6 olarak tahmin edildiği, bu rakamın kriz öncesi tahminlerden daha olumsuz bir durumu gösterdiği belirtilebilir. Aileleriyle birlikte günlük 2 ABD Dolarından daha az bir kazançla yaşayan işçilerin oranı yüzde 39 olarak tahmin edilmektedir. Bu oran dünya genelinde 1.2 milyar kişiye karşılık gelmektedir.

Ekonomik Toparlanma ve İş İmkanlarının Yaratılmasına İlişkin Öngörüler

2010 için GSYH büyümesi tahminleri IMF'nin olumlu yöndeki değerlendirmeleri tarafından olumlu görülmüştür. 2010'da büyüme için en güncel tahmin yüzde 4.8 olarak tespit edilmiştir. Yinede aşağı yönlü riskler baskın olmaya devam etmektedir. 2011 için öngörülen büyüme yüzde 4.2 ile 2010 tahminden daha düşüktür. Süregelmekte olan toparlanmanın yörüngesi ve gücüyle ilgili belirsizlik üzerinde güçlü bir fikir

birliği olduğu açıktır. OECD Ekonomik Görünüm ve BM Dünya Ekonomik Durum ve Öngörüler 2011 raporlarında altı çizildiği gibi kalıcı işsizlik, emlak piyasalarında bir bozulma, ülke borçlarının yüksek seviyede olmasının olumsuz etkileri, döviz kurlarındaki dalgalanma ve uluslararası seviyedeki politikaların koordinasyonundaki başarısızlık gibi riskler küresel düzeydeki büyümeyi ciddi anlamda geriletecek etkenlerdir.

Politika Değerlendirmeleri

Emek piyasasındaki yavaş toparlanma eğilimi, mali kemer sıkma önlemlerinin artan baskısıyla beraber iki kapsamlı makro-politika seçeneği sunmaktadır: Bunlardan ilki mali konsolidasyon, ikincisi ise teşviklerdir. Mali konsolidasyon konusu nettir. Eğer tahvil getiri miktarı yüksek seyrini sürdürür veya daha fazla artarsa borçlanmanın maliyeti sürdürülemez bir şekilde yüksek seviyede kalacaktır. Yatırımlar ile GSYH'de artış sağlamak ve istihdam yaratmak çok zahmetli olacaktır. Yinede teşvikleri düzenlemeye ilişkin tartışmalar farklı boyutlara sahiptir. Özellikle Gelişmiş Ülkeler ve AB bölgesinde, emek piyasasında devam etmekte olan toparlanmanın zayıf olduğu açıktır. Bu bölgedeki yatırım artışı zayıf kalmaktadır ve yatırımlar şimdiye kadar herhangi bir artış işareti göstermemeye devam etmektedir. Kamu harcamalarının düşürülmesi GSYH ve istihdam üzerindeki aşağı yönlü baskıyı artırarak toplam talebi düşürecek.

Birçok ülke teşvikten, mali konsolidasyona doğru olan cambaz ipinde temkinli bir şekilde yürümeye başlamıştır. Harcamaların düşürülmesindeki zamanlama ve sıralama sorunsuz bir toparlanma rotası izlemek açısından yaşamsal bir öneme sahiptir. Aynı zamanda, mali açıdan mümkün olan istihdam imkanı yaratma konusunda ciddi

bir artış sağlamak ve sürdürülebilir iş imkanlarını daimi kılmak için de önemlidir.

Krize yol açan küresel denge-sizliklerin toparlanmanın önünde bir engel oluşturduğu ortadayken, gelişmiş ülkeler başta olmak üzere, açık veren ülkelerin talep artışını ve daha fazla mali konsolidasyon olanağının önünü açabilecek olan net ihracatlarını artırmaları da birincil derecede önem taşımaktadır. Büyüme için ihracata güvenen gelişmekte olan ülkeler iç talep kaynaklarını güçlendirmelidirler. Gelişmekte olan ülkeler genel olarak daha fazla mali olanak ve sağlam makroekonomik temellerce desteklenen hızlı ekonomik büyümenin avantajlarından yararlanırlar. Büyümenin iç tüketime doğru yeniden yönlendirilmesi için güçlü bir temel vardır. Küresel büyümenin kaynağındaki kayda değer hareketlenmeler, görülemeyen dengesizliklere öncülük edebilir ve ülkeler yurtdışında ciddi etkiler yaratabilecek yurtiçi politi-

kalarının farkında olmak zorundadırlar. İçinde G20'nin de bulunduğu uluslararası işbirliğini güçlendirici mekanizmalar aracılığıyla sürdürülebilir ve dengeli bir toparlanmayı garantilemek önemlidir.

ILO Genel Müdürü, Seul'deki G20 toplantısında dünya liderlerine yaptığı sunumda şunları belirtmiştir: "Küresel ekonomiyi yeniden dengeleme ve böylece büyümeyi sağlama, para birimlerindeki ve finansal rejimlerdeki düzenlemelerden daha öte güçlü ve sürdürülebilir uygulamalara ihtiyaç duymaktadır. Sosyal korumaya ve nitelikli iş imkanlarına yapılacak yatırım, girişimciliği ve reel ekonomiye yatırımı teşvik edecek ve de sürdürülebilir bir büyümeyi harekete geçirecektir." ILO'nun İnsan Onuruna Yaraşır İş Gündemi ve Küresel İşler Paketi bu konudaki önemli araçlardır. Söz konusu araçlar dengeli ve büyüme ve kalkınmaya yönelik ulusal ve uluslararası çalışmaların merkezinde her geçen gün daha fazla yer almaktadır.



Birleşik Krallık ve Sendikalar



124

Birleşik Krallık sınırları içerisindeki sendikalar ilk kez 1867 yılında Kraliyet Komisyonu'nun tavsiye kararı ile suç unsuru olmaktan çıkarak 1871 yılında yasallaşırlar. O dönemlerde Britanya sınırları dâhilindeki tüm çalışanların sosyal ve ekonomik koşullarını ilerletmeyi amaçlayan sendikal hareket Emek Temsil Komitesi'ni oluşturmuş ve bu komite günümüzdeki İşçi Partisinin temellerini inşa etmiştir.

İşçi Partisinin Britanya'daki sendikal hareket ile yakın bağları günümüzde de devam etmektedir. 1980'li yıllarda Margaret Thatcher hükümetinin sendika aleyhtarı tutumu neticesinde yasal grev koşulları ağırlaştırılmış, grevler polis kuvvetleri tarafından kırılmış ve 12 milyon örgütlü güç yarı yarıya azalmıştır. Ardından iktidara gelen Tony Blair yönetimindeki İşçi Partisi ise Thatcher'ın yarattığı hasarı onaramadığı gerekçesiyle sık sık eleştiriye maruz kalmıştır.

Birleşik Krallık sendikalarının çoğu TUC (Sendikalar Kongresi) üyesidir. Diğer sendikalar kendilerine uygun olan İskoç Sendikaları Kongresi ya da İrlanda Sendikaları Kongresi üyesidirler.

TUC - Sendikalar Kongresi

TUC 1868 yılında kurulmuştur. Kurulduğu yıldan itibaren fikir çatışmalarının yaşandığı bir ortamda faaliyetlerini sürdürmüştür. Yaşanan fikir çatışmalarının doruğa çıktığı 1897 yılına gelindiğinde daha merkezi ve sosyalist dönüşümü başarabilecek bir yapıya ihtiyaç olduğu görüşünden yola çıkılarak 1899 yılında Genel Sendikalar Federasyonu kurulmuştur. Uzun bir süre hangi yapının ulusal merkez olarak nitelendirileceği konusunda birçok tartışma yaşanmış fakat en sonunda büyük sendikaların kararıyla TUC'nin ulusal sendika merke-

zi olması kararlaştırılmıştır. Genel Sendikalar Federasyonu varlığını günümüzde halen devam ettirmekte ve ufak meslek sendikalarını bünyesinde barındırmaktadır.

TUC Birleşik Krallığın en büyük ulusal sendika merkezidir. Sendikaların büyük bir bölümü TUC altında örgütlüdür. TUC'nin 58 üye sendikası ve toplam 6.5 milyon üyesi bulunmaktadır. En üst karar alma organı her yıl Eylül ayında gerçekleştirilen yıllık kongre'dir. Kongre dönemleri arasındaki kararları her iki ayda bir toplanan Genel Konsey

alır. Yönetim Kurulu, Genel Konsey üyeleri arasından seçilir.

TUC'nin 8 bölgesel temsilciliği bulunmaktadır. Bunlar Midland, Kuzey Bölgesi, Kuzey Batı Bölgesi, Güney ve Doğu Bölgesi, Güney Batı Bölgesi, Yorkshire ve Humber, ile İskoçya bölgelerindeki temsilciliklerdir. Galler bölgesini TUC bünyesinde kurulan Galler TUC temsil etmektedir.

TUC, Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC), Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ETUC) ve OECD Sendika İstişare Komitesi (OECD-TUAC) üyesidir.

STUC - İskoç Sendikalar Kongresi

STUC, İskoçya'daki 37 sendika, 22 sendika konseyi ve 640.000 çalışanı temsil eden bir örgüttür. STUC tamamen özerk bir yapı olup TUC ile hiçbir bağlantısı bulunmamaktadır.

STUC Mart 1897'de Glaskov'da kurulmuştur. İskoçların STUC'yi kurma sebebi siyasi temsil hususunda TUC ile anlaşamamalarından kaynaklanmıştır. STUC'nin politikalarını yıllık Kongre belirler. Kongre en üst karar alma organıdır. Her yılın Nisan ayında toplanan Kongre, Genel Konseyi seçer. STUC İskoç Paramentosunun kuruluşunda aktif bir rol oynamıştır. 1999 yılından bu yana STUC faaliyetleri genelde İskoç Paramentosunun politikalarını yönlendirmeye odaklıdır.



125

Kısaca Birleşik Krallık

Başkent	: Londra
Nüfus	: 62.041.000
Kişi başı GSMH	: 35.000\$
Toplam İşgücü	: 30.890.000
İşsizlik Oranı	: %5,3

İşgücü'nün Sektörler Arası Dağılımı

Tarım	: %1,5
Sanayi	: %19,1
Hizmetler	: %79,5
Yabancı İşgücü	: %3,7
Gençler Arasında işsizlik	: %11,8
Toplam İşgücüne Oranla Kadın İşgücü	: %45,9
Sendikalaşma Oranı	: %29
Araba alabilmek için çalışılması gereken süre	: 956 saat
Et alabilmek için çalışılması gereken süre	: 52 dakika
Ekmek alabilmek için çalışılması gereken süre	: 4 dakika

Kaynak: Nationmaster

İrlanda Sendikalar Kongresi

İrlanda Sendikalar Kongresi 1959 yılında iki farklı örgütün bir araya gelmesiyle kurulmuştur. Örgüt İrlanda Cumhuriyeti ve Kuzey İrlanda'daki sendikaları örgütlemektedir.

İrlanda Sendikalar Kongresi üyesi 55 sendika bulunmaktadır. Örgütün toplam üye sayısı 833.486'dır. Bu üyelerin 602.035'i İrlanda Cumhuriyetinde, 231.451'i ise Kuzey İrlanda'da yaşamaktadır. Örgüt Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ETUC) ve OECD Sendika İstişare Komitesi (OECD-TUAC) üyesidir.

Örgütün en üst karar alma organı her iki yılda bir yapılan Delegeler Konferansıdır.

Tüketici Kredilerinde Önemli Gelişme

Bilindiği gibi 28.10.2010 tarih ve 27743 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 2010/974 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile bankalar ve finansman şirketlerince kullanılan tüketici kredilerinde Kaynak Kullanımı Destekleme Fonu (KKDF) oranı yüzde 10’dan yüzde 15’e yükseltilmiş ve bu karar yayımı tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Bakanlar Kurulu’nun söz konusu kararında, yeni oranın mevcut kredilere uygulanacağı konusunda herhangi bir ibareye yer verilmemesine rağmen Maliye Bakanlığınca Türkiye Bankalar Birliği’ne gönderilen 28.10.2010 tarih ve 97121 sayılı yazıda, yeni oranın kredi kullanım tarihine bakılmaksızın 28.10.2010

tarihinden itibaren tahakkuk ettirilecek faizler için uygulanması gerektiği belirtilmişti.

Sanayi ve Ticaret Bakanlığı gelen tepkiler üzerine, bu konuda tüketiciyi haklı bulan bir genelge yayımladı.

Buna göre yapılması gerekenler:

1. KKDF konusunda tüketiciler mutlaka bankalara ödemelerini ‘itirazi kayıtlı’ yapmalıdır.
2. Hesaplarında taksitleri otomatik olarak kesilen tüketiciler dilekçeleri bankalara taahhütlü olarak kredi kullandıkları banka şubesine göndermeli veya elden vermelidirler.

3. Tüketiciler bu dilekçelerde Sanayi ve Ticaret Bakanlığı’nın genelgesi ile Danıştay’a açılan iptal davası hatırlatılarak fazladan kesilen yüzde 5 KKDF tutarının iadesinin istemlidir.

4. Tüketiciler, Tüketici Sorunları Hakem Heyetlerine başvurularak şimdiye kadar fazladan kesilen yüzde 5 KKDF tutarının iadesi ile bundan sonra kesilecek tutarların iptali ve fon tutarının artışı önceki düzeye çeken yeni ödeme planının kendilerine verilmesi hakkında karar alınmasının talep etmelidirler.

Ulaşımında En Pahalı Kent Ankara

Türkiye genelinde şehir içinde toplu taşıma araçlarından belediye otobüslerinde en yüksek ücret 1.75 lirayla Antalya’da, halk otobüslerinde 2 lirayla Ankara, minibüslerde ise 2 lirayla İstanbul ve Ankara’da uygulanıyor. Bir ayda iş günleri baz alındığında, işe gitmek için belediye otobüslerini kullanan Antalyalılar, 77 lira ulaşım bedeli öderken, Ankara’da, özel halk otobüsleri ile minibüsleri kullananlar bütçelerinin 88 lirasını, İstanbul’da ise minibüsleri kullananlar ise ulaşımına 110 lira harcıyor.

Ocakta belirlenen asgari ücretin Antalya’da yüzde 12,22’si, Ankara’da yüzde 13,96’sı, İstanbul’da ise yüzde 17,46’sı ulaşım gideri olarak harcanıyor.

Ankara’da, Ulaşım Koordinasyon Merkezi (UKOME) Genel Kurulu’nca, 1 Ocak’tan itibaren geçerli olan yeni tarifeye göre, toplu taşıma ücretlerine ortalama yüzde 5 oranında zam yapıldı. EGO otobüsleri, metro ve Ankaray ulaşımında kullanılan tek binişlik kart ücreti 1,65 lira, çok binişli kartlarda ise tek biniş

ücreti 1,65 lira olarak açıklanmıştı. UKOME, öğrenciler için indirimli biletlerin de 1,25 lira olmasını kararlaştırdı. Yeni tarifelere göre özel halk otobüslerinde tam bilet ücretleri 2 lira olurken, minibüslerde ise kısa mesafe 2 lira, uzun mesafe 2,30 lira olarak belirlendi. EGO, metro ve Ankaray’daki çok binişli tam biletlerde uygulanan transfer ücretleri 55 kuruş oldu. Esenboğa Havalimanı’na seferleri bulunan EGO otobüsleri ise 3 tam bilete çıkarılmasına karar verildi.



Tüketici Hakları Derneği Uyardı: Soba Zehirlenmelerine Dikkat

Soğuk havalarda sobaların yanması sonucunda sobalardan sızan karbonmonoksit gazı nedeniyle, zehirlenerek ölenlerin sayısında artışlar gözlenmekte, aileler yok olmakta, ocaklar sönmektedir. Soba zehirlenmeleri ve ölümlerinin yoksul ve dar gelirli ailelerin yaşadığı yerleşim yerleri ve binalarda daha yoğun olduğu görülmektedir.

Özellikle de katı yakıt sobalarının kullanıldığı binalarda tüketici güvenliği, çevre sağlığı, enerji verimliliğini dikkate alacak şekilde bir yakıt kullanma sistemi mevcut değildir. Ülkemizde, bu konuda bir sistem anlayışı, bütünsellik, politika ve bir düzenle-

me bulunmamaktadır. Katı yakıt sobalarının üretiminde kullanılan teknoloji ilkelikten kurtulamamış olup, verimsiz, güvensiz ve çevre kirliliğine neden olan sobaların üretimine devam edilmektedir. Katı, sıvı ve gaz sobalarının, cihazlarının kullanıldığı binalardaki bacalar ilkel, yetersiz, güvensiz ve denetimsizdir.

Tüketiciler, konu ile ilgisi olan yetkili, sorumlu ve görevli belediyeler ve bakanlıklar tarafından bilgilendirilmemekte, uyarılmamaktadır. Tüketiciler adeta kaderleriyle baş başa bırakılmışlardır. Sorun, yalnızca, bacaların ve soba borularının temiz tutulmasıyla, akşam yatmadan önce

sobaların söndürülmesiyle ve soba klepelerinin kapatılmamasıyla çözülebilecek basitlikte değildir.

Yakıtın temizliği, ısı verim değeri ile yakıtın kullanıldığı soba ya da cihazın güvenliği, verimliliği, çevre kirliliğine neden olmaması ve bacanın güvenliği ile konu bir yakma sistemi anlayışı ve bütünsellik kapsamında ele alınmalıdır.

Ayrıca, güneş, rüzgar, jeotermal gibi yenilenebilir enerji kaynaklarına dayalı enerji üretim ve tüketim sistemlerinin oluşturulması konusunda ülkemiz koşullarına uygun bir enerji politikası oluşturulmalıdır.

Egzos Gazı Kanser Nedeni

Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Göğüs Hastalıkları Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Prof. Dr. İsmail Savaş, egzoz gazının astım ve kansere neden olduğunu bildirdi. Savaş, dizel motorlu araçlardan çıkan gazın benzinli araçlardan çıkan gaza oranla daha tehlikeli olduğunu da söyledi. Prof. Dr. Savaş, dizel araçların egzozlarından çıkan dumanın içeriğinde “karbonmonoksit, bütadien 13, formaldehit, sülfat, nitrojen oksit ve aromatik hidrokarbonlar gibi uçucu gazlar bulunduğunu”, bu gazların “immün, romatizmal ve solunum yolu hastalıklarının oluşmasında ve mevcut hastalıkların tetiklenmesinde büyük rol oynadığını” dile getirdi.

Havadaki kirlleticilerin yüzde 95’inin gaz ile gözle görülmeyen zararlı partiküllerden oluştuğuna işaret eden Savaş, “Bu partiküllerden korunmamız imkansız. Çünkü bronşlarımızdaki küçük tüylerin görevi havadaki bu partikülleri tutarak zararlarını en aza indirmek. Akciğerlerin de kendine has bir temizleme sistemi mevcut, ancak havadaki zararlı gazlardan dolayı bu sistem bozuluyor. Soğuk algınlığı ve grip gibi hastalıklar alt solunum yollarına ulaşarak zatürreye, hatta kansere kadar götüren bir süreç ortaya çıkartıyor. Eğer hamile bireyler egzoz gazına maruz kalırsa, anne karnındaki bebek annesinden daha çabuk hastalıklarla yüzleşiyor, kahtımsal ve kronik zehirlenmeler meydana geliyor” diye konuştu.

Araç Kullanırken Cep Telefonu İle Konuşmayın

İçişleri Bakanı Beşir Atalay, son zamanlarda cep telefonu ile konuşarak araç süren kişi sayısında artış gördüğünü belirterek, bu konuda emniyet müdürlerinin hassasiyet göstermelerini istedi. Atalay, “Şu anda önemli yollarımızın hepsi duble yol oldu. Rahat yol, otoban gibi ama buna rağmen kazaları azaltmada istediğimiz hedefe ulaşamadık” dedi.

İl Emniyet Müdürleri toplantısının başını açık bölümünde konuşan Bakan Atalay, sürücülerin araç kullanırken cep telefonu kullanmalarına tepki gösterdi ve “Bu konuya hassasiyet diyorum. Ben son zamanda arabada sürücü koltuğunda cep telefonuyla araba süren kişi sayısını daha çok gördüm. Trafik kazası birkaç saniyelik bir iş. Bu kadar yoğun, akıcı trafikte bu cep telefonu hassasiyetini hatırlatıyorum. Bunu ekranlara da taşıyacağız. Cep telefonu ve sürücü dikkati dağıtan diğer unsurlar trafik kazalarında önemli” diye konuştu.



GAZETECİLERİN EYLEMİ

Son dönemde gazetecilere yönelik baskıları ve tutuklamaları protesto etmek amacıyla İstanbul ve Ankara'da gazeteciler protesto gösterisi yaptı. Ankara'da Türkiye Gazeteciler Sendikası (TGS), Çağdaş Gazeteciler Derneği ve diğer gazetecilik örgütlerinin oluşturduğu G-9 platformunun düzenlediği protesto gösterisinde, Kızılay'da Güvenpark yakınında toplanan gazeteciler, “Özgür basın, özgür Türkiye” sloganları atarak Adalet Bakanlığına yürüdü.

Burada bir açıklama yapan TGS Ankara Şube Başkanı Göksele Yıldırım, ülkede daha önce de gazetecilerin gözaltına alındığını, gözaltındayken öldürüldüğünü, faili meçhullere ve “geliyorum” diyen cinayetlere kurban gittiğini hatırlattı. Ama bazı şeylerle ilk defa karşılaştıklarını, hayret ettiklerini ve tedirgin olduklarını ifade eden Yıldırım, “Gözaltına alınan ve baskı göre gazetecilerin ortak yönünün muhalif gazetecilerden oluşması akıllarda kaçınılmaz olarak kuşku yaratıyor. Bu tablo, ülkedeki basın özgürlüğü tartışmasını da beraberinde getiriyor” diye konuştu. Gözaltına alınan gazetecilerin, mesleklerindeki başarılarıyla ülkede ve uluslararası alanda saygıyla söz edilen kişiler olduğuna dikkati çeken Yıldırım, “Tüm değerlendirmeler ışığında son gözaltıları, yazdıklarıyla ülke tarihindeki kimi karanlık olayları aydınlatan, bunlara ışık tutan meslektaşlarımızın kimi senaryolara kurban edilmek istenmesi olarak görüyoruz” görüşünü dile getirdi.

Protestoya katılan gazeteciler daha sonra kalemlerini kırarak yere bıraktı. Protesto gösterisine TÜRK-İŞ Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Cemal Bakındı da katıldı.



ALMAN HEYETİ

Almanya Federas Meclisi Sosyal İşler Komisyonu Üyeleri, CDU ve SPD Milletvekillerinden oluşan bir heyet 4 Mart 2011 günü Genel Başkan Mustafa Kumlu'yu ziyaret etti. Heyet Türkiye'de sendikal haklar, örgütlenme, kayıt dışı ve asgari ücret hakkında bilgi aldı.

TÜRK-İŞ GENEL MALİ SEKRETERİ VE DEMİRYOL-İŞ SENDİKASI GENEL BAŞKANI ERGÜN ATALAY:

“İş kazalarının önlenmesinin ilk şartı, sendikal örgütlenmenin önündeki engellerin kaldırılmasıdır.”

TÜRK-İŞ Genel Mali Sekreteri ve Demiryol-İş Sendikası Genel Başkanı Ergün Atalay, Başbakan Erdoğan'ın, Sakarya'nın Hendek ilçesinde meydana gelen iş kazasıyla ilgili olarak söylediği, “Her işyerini her an gözetlememiz mümkün değil. Onun için, işçimiz tedbirini alsın, işverenimiz tedbirini alsın, sendikalarımız bu tedbirleri incelesin” sözleri üzerine bir açıklama yaptı. Atalay açıklamasında şunları söyledi:

“Sakarya'nın Hendek ilçesinde, daha önce de sık sık iş kazası yaşanan bir havai fişek fabrikasında meydana gelen patlama sonucunda 1 işçimizin hayatını kaybetmesi, 6 işçimizin de yaralanması TÜRK-İŞ topluluğunda üzüntüye neden olmuştur.

Toplu açılışlar yapmak üzere Sakarya'ya giden Sayın Başbakan da burada yaptığı konuşmada bu üzücü olaya değinmiş ve devletimizin yanı sıra işverenlerimizin ve sendikalarımızın da konuya hassasiyet göstermelerini, tedbirleri incelemelerini önermiştir.

Sayın Başbakan'ın iş kazalarıyla ilgili duyarlılığına teşekkür ederiz. Sözlerine katılmamak mümkün değildir. İşyerlerinde iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemek, bu konuda çalışmalar yapmak, eğitim yoluyla işçilerimizi bilinçlendirmek elbette ki sendikalarımızın asli görevlerindendir.

Ancak sendikalarımızın bu görevlerini yerine getirebilmesi için ön şart, o işyerlerinde örgütlü olabilmesidir. Ankara'da Ostim ve İvedik'te iş kazalarının yaşandığı işyerlerinde de, Sakarya'daki iş kazasının yaşandığı işyerlerinde de, işçilerimizin insanlık dışı şekilde taşındığı tarım sektöründeki çoğu işyerinde de sendika yoktur.

Günümüzde özelleştirme, taşeronlaştırma, sendikasızlaştırma ve esnek çalışma biçimleri Türkiye'de sağlıklı ve güvenli bir çalışma hayatını işçilerimize dayatmaktadır. Türkiye'de kayıt dışı ekonominin ve sendikasızlaşmanın var olduğu bir yapıda, esnek, güvenli, güvencesiz, sigortasız ve kaçak işçi çalıştırma her geçen gün yaygınlaşmaktadır.

Küreselleşen dünyada maliyetlerin ilk düşürüldüğü alan, iş sağlığı ve güvenliği alanıdır. Günümüzde açık ve iş kazası riski arasında tercih yapmaya zorlanan insanlarımız, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin yeterince yerine getirilmediği ortamlarda çalışmak zorunda bırakılmakta; ölüm, sakat kalma ve meslek hastalıklarına yakalanma riskiyle karşı karşıya bırakılmaktadır.

Ülkemizin ölümlü iş kazalarında dünyada birinci sırada yer almasını önlemenin koşulları bellidir. Kayıt dışı ekonomi makul bir düzeye çekilmelidir, taşeronluk uygulamasına son verilmelidir ve örgütlenmenin önündeki engeller mutlaka kaldırılmalıdır.”



UNI

Meksikalı İşçilere Destek Eylemi

Türkiye’de, küresel sendikalara üye sendikalar, Meksikalı işçilere destek vermek için bu ülkenin Ankara Büyükelçiliği önünde eylem yaptı. Eyleme küresel sendikalar UNI, ICEM, ITF ve IMF üyesi sendikaları temsilen Basın-İş Sendikası Genel Başkanı Yakup Akkaya, Tezkoop-İş Sendikası Genel Sekreteri Hakan Bozkurt, Türk Metal Sendikası Genel Eğitim ve Toplu İş Sözleşmesi Sekreteri Yavuz Gökçe, Hava-İş Sendikası Ankara Şube Başkanı Kazım Karakuş, BASİSEN Ankara ve İç Anadolu Şube Başkanı Yaşar Seyman, Koop-İş Sendikası Danışmanı Deniz Akdoğan katıldı.



Meksika’nın Ankara Büyükelçiliği önünde toplanan grup adına açıklama yapan Basın-İş Sendikası Genel Başkanı Yakup Akkaya, dünya genelinde pek çok hükümetin işçi hak ve özgürlüklerinin ihlalinde, sendikal hakların ihlalinde birbiriyle yarıştığını söyledi.

Meksika’da da özellikle son 5 yıldır sendikalara saygı gösterilmediğini, işçi liderlerinin tanınmadığını, sendikal örgütlenme, toplu pazarlık, grev, istihdam devamlılığı gibi işçilerin temel hak ve özgürlüklerinin sistematik olarak ihlal edildiğini söyleyen Akkaya, Meksika’daki işçilerin de Türkiye’deki gibi en temel haklarını kullanırken baskı ve tehditlerle karşılaştığını belirtti.

“Bizler, işçilerin uluslararası birliğinin Türkiye temsilcileri olarak, Meksika Hükümetini, çalışma otoritelerini yaşanan bu ihlaller ve baskılar nedeniyle kı-

nıyoruz” diyen Akkaya, dünya genelinde yürütülen bir kampanya kapsamında Meksika Devlet Başkanı Felipe Calderon’a iletmek üzere büyükelçiye bir mektup ve reçeklerini söyledi.

Akkaya, mektupta Meksika Hükümetini yaşanan hak ihlallerine son verilmesi için acilen harekete geçmeye, Meksika işçisinin ve sendikalarının taleplerini yerine getirmeye ve uluslararası standartlara uymaya çağırıldıklarını kaydetti. İşçilerin mücadelelerinin ortak olduğu görüşünü dile getiren Akkaya, Meksikalı emekçilerin ve sendikaların taleplerini sahiplendiklerini bildirdi. Akkaya, Türkiye’de ve dünya genelinde emekçilere dayatılan, sendikasızlaştırmaya, kural dışı çalıştırmaya, taşeronlaştırmaya, işsizliğe, yoksulluğa ve sömürüye karşı mücadelelerinin devam edeceğini dile getirdi.

Açıklamanın ardından eyleme destek veren sendikaların temsilcileri, büyükelçiliğe girerek Meksika Devlet Başkanı Calderon’a ulaştırılması için hazırlanan, Meksika işçisinin taleplerini içeren mektubu verdi.

129

GMİS

Büyük Yürüyüşün 20. Yılı

4-8 Ocak 1991 tarihinde yapılan ve 100 bini aşkın madencinin katıldığı Büyük Ankara Yürüyüşünün 20. yılı nedeniyle Genel Maden İşçileri Sendikası “Büyük Yürüyüşten Günümüze Türkiye Gerçeği” konulu bir panel düzenledi.

TMMOB Maden Mühendisleri Genel Başkanı Mehmet Torun, Elektrik Mühendisleri Odası Genel Başkanı Cengiz Göltaş, ZKÜ Öğretim Görevlisi Yrd. Doç. Dr. Mustafa Yüce, TMMOB Maden Mühendisleri Zonguldak Şubesi Başkanı Erdoğan Kaymakçı ve Yazar Yıldırım Koç panelin konuşmacılarından.

Panelin açılışında bir konuşma yapan Genel Maden İşçileri Sendikası Genel Başkanı Ramis Muslu, “4-8 Ocak 1991 tarihi bu mücadele tarihinin en önemli simgelerinden biridir. 4 Ocak tarihi maden ocaklarımızı, demir çelik sektörümüzü, enerji sektörümüzü ve ülkemiz sanayisini, üretim kültürünü hedef alanlara karşı,





maden işçilerinin Zonguldak ve bölge halkının verdiği büyük mücadele günüdür. 30 Kasım 1990 tarihinde başlayan grevle 35 gün Zonguldak caddelerinde 'Yanlış yapıyorsunuz' diye haykıran ve siyasi iktidarı uyararak maden işçisi ve Zonguldak halkı bu uyarıları dikkate alınmayınca 'Artık yeter' demiş ve Ankara yoluna çıkmıştır. 4 Ocak 1991, haykırıları duymayanlara karşı, yüz bini aşan insanla Ankara'ya yürüdüğümüz ve sesi-mizi dünyaya duyurduğumuz tarihtir" dedi.

Muslu, enerjinin stratejik bir sektör olmakla birlikte Zonguldak'ta bulunan Çatalağzı Termik Elektrik Santrali'nin özel bir konumu olduğunu söyledi. Muslu, şöyle devam etti: "ÇATES, TTK'nın düşük kalorili ve artık kömürünü değerlendirmek amacıyla kurulmuş bir elektrik santralidir. ÇATES, bu özel konumu nedeniyle satılmamalıdır. Kölelik düzeni anlamına gelen 4-C ve gittikçe yaygınlaşan taşeronlaşma uygulamalarıyla ülkemizde iş güvencesinden yoksun, ucuz ve örgütsüz iş gücü yapma çabaları gösterilmektedir. Bugün gündemde olan Torba Yasa'da kiralık işçilik, esnek çalışma gibi emek dünyasını yakından ilgilendiren düzenlemeler bulunmaktadır. Biz üretmek istiyoruz. Ülkemizin taş kömürü ihtiyacının 5 milyon tonluk bölümünü TTK'nın karşılamasını istiyoruz. Doğal zenginlikleri, tarihi birikimi ve deneyimli insanlarıyla Zonguldak'ın ve Türkiye'nin potansiyeline güvenilmesini istiyoruz."

PETROL-İŞ

Mücadeleyle Dolu 60 Yıl

Türkiye Petrol, Kimya, Lastik İşçileri Sendikası, Petrol-İş kuruluşundan bugüne geride bıraktığı 60 yıllık, mücadele öyküsünü anlatan '1950'den Bugüne "Bir Mücadele Öyküsü" adlı belgeselin gösterimi Ses Tiyatrosunda yapıldı. Yönetmenliğini Özüm Seda Duran ve Özgür E. Arık'ın yaptığı "1950'den Bugüne Bir Mücadele Öyküsü" adlı belgeselin, gösterimine siyasi parti liderleri, emek örgütlerinin genel başkanları, akademisyenler, meslek kuruluşları temsilcileri, direnişteki Bericap ve Polyplex Avrupa işçilerin katıldı.

Petrol-İş'in 60 yılını, ülkenin yakın dönem tarihiyle birlikte ele alan, aynı zamanda Türkiye işçi sınıfı mücadelesine de 60 yıllık bir perspektif sunan belgeselin gösterimin ardından söz alan Petrol-İş Sendikası Genel Başkanı Mustafa Öztaşkın, şunları söyledi:

"Bu öykü hepimizin öyküsü, işçi, sanatçı, bilim insanı, siyasetçi, emek dostu herkesin öyküsü. Bu mücadeleyi birlikte verdik. Hepinize buradan teşekkür ediyorum. Böyle bir film yapmayı planladığımızda bu işi ticari olarak yapacak pek çok kişi olduğunu biliyorduk. Ama biz bu işe gönül veren, samimi ve genç bir ekiple çalışmayı uygun gördük."

Dokumenta Film tarafından iki yıllık bir çalışmayla hazırlanan "Bir Mücadele Öyküsü" adlı belgesel, Petrol-İş'in 60 yıllık mücadele tarihini, çeşitli dönemlerde görev almış sendika yöneticilerinin, grevlere tanıklık etmiş işçilerin ve sınıf mücadelesine emek vermiş aydınların tanıklıklarıyla aktarıyor. Beykoz'da küçük bir dükkanda kurulan ve bugün ülke çapında bir sendikaya dönüşen Petrol-İş'in mücadele öyküsü; fotoğraflar, belgeler ve tanıklıkların yanı sıra canlandırmalarla perdeye yansıtıldı.

PETROL-İŞ

BERİCAP'ta Mücadele Sürüyor

Bericap direnişinin 41. gününde, Gebze bölgesindeki işçiler, emekçiler Gebze Sendikalar Birliği öncülüğünde fabrika önünde toplanarak, kitlesel basın açıklamasıyla Alman firması Bericap'ı protesto ettiler. Çok uluslu Alman firması Bericap Kapak Sanayi, fabrikada örgütlenen ve 2010 yılı başında toplu iş sözleşmesi imzalayan Petrol-İş'i bir türlü kabullenememiş, sendikasıylaştırma politikasını uygulamaya koymuştu. Bericap işçileri ise bu uygulamalara tepki gösterince işveren, 23 Aralık 2010'da dört işçiyi tazminatsız olarak işten çıkarmıştı. İşten atılan arkadaşlarına sahip çıkan ve Bericap işverenine sert tepki gösteren, sendikasıylaştırma politikalarını protesto eden 88 işçi de daha sonra tazminatsız olarak işten çıkartılmış ve fabrika önünde direniş başlatılmıştı. İşçilerin fabrika önünde direniş çadırı kurmalarına dahi tahammül edemeyen Bericap işvereni, direniş çadırlarını da söktürdü. Ardından kalın brandalarla fabrikanın çevresine utanç duvarı çekti.





Petrol-İş Sendikası Genel Başkanı Mustafa Öztaşkın, fabrika önünde yaptığı açıklamada, “41 gündür burada ekmek ve onur mücadelesi veriyoruz. Bütün atılan arkadaşlarımızın işe geri alınmasını istiyoruz. Özellikle üretimde müteahhit ve taşeron istemiyoruz. İçeride sendika üyesi olmayanlar var. TİS kapsamında olup da sendika üyesi olmayan bütün işçilerin sendikaya üye olmasını istiyoruz. Onlar üzerinde psikolojik baskının sona erdirilmesini istiyoruz. İşverenlerin sendika üyesi olmayanlara karşı ayrımcı politikalara son vermesini istiyoruz. Bu taleplerimiz gerçekleştirdiği takdirde derhal, hemen işbaşı yaparız. Ama bu taleplerimiz gerçekleşmediği takdirde direnişimizi ilk günkü kararlılığımızla sonuna kadar sürdürmeye kararlıyız” dedi.

Bu arada, Uluslararası Kimya, Enerji, Maden ve Genel İşçiler Sendikaları Federasyonu’nun (ICEM) Kimya ve Lastik İşkolları Sorumlusu Kemal Özkan, Bericap işçilerini direnişlerinin 14. gününde ziyaret etti. Özkan, “Biz ICEM olarak bu işi burada bırakmayız. Bericap işvereni bunu bilsin. Bu işi uluslararası alana taşıyacağız. Bericap’ın Almanya’daki merkezine ağır bir mektup yazacağız. Daha sonra, gerekirse kendilerini Almanya’daki merkezlerinde ziyaret edeceğiz. Sadece ziyaret etmek ve mektup yazmakla da kalmayacağız. Uluslararası kurumlar var; burası böyle başıboş kalmış bir yer değil. Yalnızca ulusal değil, uluslar arası hukuk da var. Uluslararası hukuktan doğan haklarımızın hepsini sonuna kadar hep beraber kullanacağız. Yalnız değilsiniz, birliğinizi bozmayın. Bu birliğinizi bozmadığımız sürece bu mücadele en sonunda başarıya ulaşacaktır” dedi.

ŞEKER-İŞ

Danıştay’dan Şeker Özelleştirmesine Fren

Türk Şeker Fabrikaları’nın 22 Haziran 2000 tarihinde başlatılan özelleştirme sürecinde Danıştay tarafından bir iptal daha verildi.

On yıl önce başlayan özelleştirme kapsamında Portföy B Grubu (Elazığ, Malatya, Erzincan, Elbistan) ve Portföy C grubu (Kastamonu, Kırşehir, Turhal, Yozgat, Çorum, Çarşamba) fabrikalarının özelleştirilmesine

ilişkin Danıştay’da açılan davalar nihai karara bağlandı. Buna göre Danıştay 13. Dairesi’nin 11.01.2011 tarihli kararıyla Portföy B grubu için hazırlanan ihale şartları belgesi ve Özelleştirme İdaresi Başkanlığı’nın ihaleye çıkarma kararının iptaline karar verildi. Yine 13. Daire’nin 06.12.2010 ve 08.12.2010 tarihli kararıyla Portföy C grubuna ilişkin hazırlanan ihale şartları belgesi ile ihaleye çıkarma kararı ve ihaleyi sonuçlandıran ihale komisyon kararının iptaline son verildi.

TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreteri ve Şeker-İş Sendikası Genel Başkanı İsa Gök, gelineen noktada anlam, değer ve güncelliğini yitirmiş özelleştirme politikalarında bundan sonra ısrar edilmemesinin sendika ve sektörün ortak beklentisi olduğunun altını çizerek kararın sektörden ekmek yiyen milyonlarca insanın geleceği açısından önemli olduğunu söyledi. Gök, Şeker-İş Sendikası ve sektörün ortak beklentilerini şöyle sıraladı:

“2003 yılında, uluslararası bir şeker kartelinin danışmanlığında hazırlanan özelleştirme stratejileri, başlangıçtan bu yana ülke gerçekleri ve kamu yararına uygun olmadığı gibi, bugün itibarıyla yeterliliğini ve güncelliğini de kaybetmiştir. 2003 yılında dünya şeker fiyatları 180 dolar seviyesinde iken bugün 790 dolar seviyesine ulaşmıştır. Giderek yükselen şeker fiyatları şeker üretim tesislerinin değer tespitini geçersiz kılmıştır. Ülke gerçekleri, kamu yararı ve Danıştay’ın özelleştirmeye yönelik verdiği kararlar gözetilerek, şeker kartellerinin değil, sektör temsilci ya da uzmanlarının danışmanlığında yeni bir ‘sektör yönetim modeli’ hazırlanmalı ve uygulamaya konulmalıdır.”

ÇİMSE-İŞ

AKG Gaz Beton İşçisine Destek

İzmir ve Kırıkkale illerinde faaliyet gösteren AKG Yalıtım ve İnşaat Malzemeleri şirketi, sendikalaşmayı engellemek için Çimse-İş üyesi 156 işçiyi tehditlerle üyelikten istifa ettirmiştir. Çimse-İş işverenin bu sendika karşıtı tavrı karşısında hukuk mücadelesi başlatma



kararı aldı. İşten çıkartılan işçiler ile bir araya gelerek hukuki sürecin başlattı, işçilerin bütün haklarının geri alınması amacıyla işe iade davalarını açtı. Ayrıca Çimse-İş, işten çıkartılan işçilere maddi destekte de bulundu. Bu amaçla parasal yardım ve erzak

yardımlarında bulunuldu.

T. Çimse-İş Sendikası'ndan yapılan açıklamada, her zaman maddi ve manevi olarak üyelerinin destekçisi olacakları ifade edildi. Açıklamada, "AKG Gaz Beton yetkililerini bir kez daha uyarıyoruz. Anayasal haklarını kullanarak sendikalaştıkları için haksız yere işten atılan işçilerin işe geri alınmasını ve işyerinde sendikal hakların tanınmasını talep ediyoruz. Bizim sendika olarak hiçbir işveren ile kişisel bir sorunumuz yoktur, sendika olarak tek isteğimiz üyelerimizin haklarını korumak ve kollamaktır. Bizler sonuna kadar üyelerimizin arkasındayız, geri adım atmayacağız" denildi.

T. YOL-İŞ

"Sosyal Diyalog" Toplantısı

Türkiye Yol-İş Sendikası tarafından düzenlenen "Sosyal Diyalog" konulu toplantı 21-23 Ocak 2011 tarihlerinde Antalya'da yapıldı. Toplantıya Ulaştırma Bakanı Binali Yıldırım, TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, Kamu İşveren Sendikaları Genel Sekreterleri, Yol-İş Sendikamızın örgütlü olduğu işyerlerinin işveren vekilleri ve Yol-İş topluluğu üyeleri katıldı.



Toplantının açılış konuşmalarından birini yapan TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, Avrupa Birliği'nin temel kurumlarından biri olan "Sosyal Diyalog"un, çağımızda yaygın kullanılan kavramların başında yer aldığını, Avrupa Birliği ülkelerinde güçlü ekonomiler için sosyal diyaloga büyük anlam yüklediğini söyledi. Kumlu konuşmasında özetle şu görüşlere yer verdi:

"TÜRK-İŞ, Türkiye'nin en büyük işçi konfederasyonu olarak sosyal diyalogda taraftır. Ülkemizde işçi, işveren ve hükümet temsilcileri arasında üçlü sosyal diyalog süreçleri 1990'lı yıllardan itibaren gelişmeye başlamıştır. Ekonomik ve sosyal politikalara ilişkin sorunların tartışıldığı kurulların yanı sıra sosyal tarafların işgücü piyasalarına yönelik konularda ortak yarar sağlamak üzere işbirliği yapabildikleri sosyal diyalog organları da mevcuttur.

Sosyal taraflar, ülkemizde sosyal diyaloga olumlu yaklaşmaktadır. Ancak ülkemizdeki sosyal diyalog süreç ve kurumlarının temsil ve kapasite açısından önemli sorunları bulunmaktadır. Sosyal mutabakat, diyalog ve kurumsallaşma ile mümkündür. Bunun gerçekleşmesi için kesimlerin diyalogu ve kurumsallaşmayı benimsemesi, daha da önemlisi serbestçe örgütlenmesi gerekir. Örgütlenmenin önündeki engeller, tarafların temsil gücünü zayıflatmaktadır. Bu durum işbirliğinin kurumsallaşmasını, karşılıklı güveni ve işbirliği imkanlarını zayıflatmaktadır.

Sistemin işletilmesinin temel unsurlarından biri, eşit ağırlıklı temsil ise, bir diğeri de oluşturulan ortama rağmen dile getirilen görüşlerin pek dikkate alınmaması olarak kendini göstermektedir. Türkiye'de örgütlenmenin önündeki engeller kaldırılıp, güçlü sendikacılığın yolları açıldıkça, sosyal diyalogun öneminin daha iyi kavranacağı açıktır."

KOOP-İŞ

Praktiker'de Yetki Kesinleşti

Türkiye'de yapı marketleri sektöründe faaliyet gösteren bir işletmede ilk kez sendikal örgütlenmeyi tamamlayan KOOP-İŞ Sendikası, Praktiker Yapı Mar-



ketleri için 15 Aralık 2008'de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına, toplu iş sözleşmesi yapabilmek amacıyla çoğunluk tespiti başvurusunda bulunmuştu.

Başvuruyu değerlendiren Bakanlık, 8 Ocak 2009'da KOOP-İŞ'in Praktiker'in 6 ildeki 10 mağazasında çoğunluğu sağladığını bildirmişti. Praktiker işvereni bu karara itiraz etmiş ve yetki tespitinin iptaline karar verilmesi için Ocak 2009'da mahkemeye başvurmuştu. Mahkeme, bilirkişi raporlarına dayanarak işverenin açtığı yetki tespitinin iptal davasının reddine ve KOOP-İŞ'in işyerinde toplu iş sözleşmesi imzalamaya yetkili sendika olduğuna karar vermişti. İşveren bunun üzerine yerel mahkemenin kararına itiraz etmiş ve toplu sözleşme görüşmelerini uzatma yolunu seçmişti.

Ancak Yargıtay, KOOP-İŞ'in Praktiker'de resmen çoğunluğa sahip olduğunu belirten kararını açıkladı. Yargıtay'ın verdiği karara istinaden Bakanlığın KOOP-İŞ'in Praktiker'de yetkili olduğunu belirten Yetki Belgesi Sendikaya ulaştı. KOOP-İŞ'in işverenle toplu sözleşmesi görüşmeleri devam ediyor.

KOOP-İŞ

UNI Avrupa Gençlik Birimi

KOOP-İŞ Sendikası'nın üyesi olduğu UNI Küresel Sendikası'nın Gençlik Konferansı (UNI Europe Youth) 26-29 Ocak 2011 tarihlerinde Manchester'da yapıldı. KOOP-İŞ'i temsilen toplantıya katılan Genel Başkan Danışmanı Deniz Akdoğan, toplantıda bir sunum yaptı. Akdoğan yaptığı sunumunda, Türkiye işgücü piyasasına ilişkin temel dinamikleri özetledi, gerçek sendikalaşma oranları ve istihdama ilişkin bilgiler verdi. Sendikal hak ihlalleri ve işverenlerin uyguladığı sendikasızlaştırma yöntemleri ile Türkiye'de mevcut toplu iş sözleşmesi ve grev prosedürü hakkında bilgiler verdi. Akdoğan, sunumunun ikinci kısmında KOOP-İŞ Sendikası'nın tarihçesinden, örgütlenme çalışmalarından, eğitim ve uluslararası ilişkileri konularında çalışmaları hakkında bilgiler verdi.



Akdoğan yapılan oylama sonucunda tüm delegelerin oyunu alarak UNI Avrupa Gençlik Birimi Yönetim Kurulu'na da seçildi. 2011-2013 yılları arasında UNI Avrupa Gençlik Birimi çalışmalarını yürütecek olan kurul, genç işçiler ile ilgili örgütlenme çalışmaları, eğitim seminerleri gerçekleştirecek ve kampanyalar örgütleyecek.

133

TÜMTİS

UPS İşçisi İşlerine Geri Döndü

TÜMTİS Sendikamızın UPS'de yürüttüğü örgütlenme mücadelesi çalışmalar sırasında 163 işçinin işten çıkarılması sonucu başlayan ve 272 gün süren direniş, 1 Şubat 2011 tarihinde önemli bir kazanımla sonuçlandı. TÜMTİS ve UPS arasındaki anlaşmazlığın çözümüne yönelik olarak bir süredir devam eden müzakereler, her iki tarafın tam mutabakatıyla imzalanan bir iyi niyet protokolüyle sona erdi. İşten çıkarılan 151 işçi İstanbul, İzmir, Ankara ve Balıkesir'deki UPS işyerlerinde işe başladı, 4 aylık boşta geçen süre tazminatları taraflarına ödendi. İşe başlamayan işçiler 12 aylık brüt ücretleri tutarı ile kıdem ve ihbar tazminatlarını aldı.

Sürdürdükleri direnişlerini zaferle sonuçlandıran TÜMTİS üyesi UPS işçileri, zaferle sonuçlanan mücadelelerini İzmir'de gerçekleştirdikleri bir yürüyüşle kutladılar. TÜMTİS İzmir Şube binası önünde toplanan UPS işçilerine TÜMTİS üyesi ambar işçileri de destek verdiler.





HARB-İŞ

Hüseyin Ulukan Hayatını Kaybetti



134

Harb-İş Sendikamız Adana Şube Başkanı Hüseyin Ulukan 21 Şubat 2011 günü şube binasında uğradığı silahlı saldırı sonucunda hayatını kaybetti. Saldırıda iki kurşunla yaralanan Ulukan, acil olarak Adana Numune Eğitim ve Araştırma Hastanesi'ne kaldırıldı ve gerekli tıbbi müdahaleler yapıldı. Uzun süren ameliyat sonrası yoğun bakımda tutulan Hüseyin Ulukan 22 Şubat 2011 günü vefat etti. Ulukan'a silahlı saldırıda bulunan kişilerin daha önce Incirlik Üssünde çalışan kişiler olduğu, saldırıyı işe geri dönmeleri konusunda bilgi aldıkları sırada gerçekleştirdikleri bildirildi. Saldırganlardan biri güvenlik güçlerinde yakalandı.

Hüseyin Ulukan 23 Şubat 2011 günü Adana'da Kasabakal Mezarlığı'nda toprağa verildi. TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu adına törene katılan Genel Mali Sekreter Ergün Atalay, "Çok acı bir olayla karşı karşıyayız. Birileri işçileri işten atıyor, bedelini sendikacılar canlarıyla ödüyor. Bugün sözün bittiği bir yerdeyiz" dedi.

1960 yılında Artvin'in Yusufeli ilçesinde doğan Hüseyin Ulukan, Konya'nın Ereğli ilçesinde ilk, orta ve lise eğitimini tamamladı. 1979 yılında Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesine girdi. 1984 yılında mezun olduktan sonra, bir süre serbest mali müşavirlik yapan Ulukan, 1987 yılında Incirlik'te çalışmaya başladı. 1998-1999 yılları arasında sendika işyeri temsilciliği, 1999-2000 yıllarında Adana Şubesi Mali Sekreterliği yaptı. 2006 yılında toplanan Şube Genel Kurulunda şube başkanlığına seçilen Hüseyin

Ulukan, 2010'da yapılan Şube Genel Kurulu'nda yeniden Şube Başkanlığına seçildi. Ulukan evli ve 3 çocuk babasıydı.

Merhuma Allah'tan rahmet, ailesi, yakınları ve Harb-İş Sendikası topluluğuna başsağlığı dileriz.

TGS

İşten Çıkarmaları Protesto

Türkiye Gazeteciler Sendikası, basında işten çıkarmaları protesto etti. Ankara'da ATV-Sabah binası önünde toplanan grup üyeleri "Basın işçisi yalnız değildir", "Direne direne kazanacağız" şeklinde slogan attı.

TGS Ankara Şubesi Başkanı Göksel Yıldırım, burada yaptığı basın açıklamasında güvencesiz çalıştırmanın her türlü sünne maruz kalan, yıllarca 'stajyer' adı altında emeği sömürülen, aylarca maaşını alamadan görev yapan basın emekçileri, bir kez daha işten çıkarma saldırısıyla karşı karşıya olduklarını söyledi. Basın-yayın işkolunda bir süredir kulaktan kulağa yayılan işten çıkarma haberlerinin birer birer hayata geçirilmeye başlandığını ifade eden Yıldırım, bu kez işten çıkarmaların başını, Anayasal haklarını kullanarak sendikaya üye olan, gazetecilerin grevini haksız ve hukuksuz şekilde engellemeye çalışan Sabah-ATV ile Habertürk patronları çektiğini söyledi. İşten çıkarmalar yapılırken sendika düşmanlığının ihmal edilmediğini ileri süren Yıldırım, "Önünde bulunduğumuz bu binadaki sendika işyeri temsilcimiz Şenol Ateş de işten çıkarılanlar arasında yer aldı" diye konuştu.





Toplu işten çıkarmaların boyutunun şimdiden yüzlerle ifade edilmeye başlandığını belirten Yıldırım, bu dalganın diğer medya gruplarına da yayılacağı ve kısa süre içinde çok daha fazla basın emekçisinin işsiz kalacağını tahmin edildiğini söyledi.

İşten çıkarmaların gerekçesinin 'yeniden yapılandırma' ve 'ekonomik gerekçeler' olarak gösterildiğini belirten Yıldırım, şunları söyledi: "İşten çıkarmalar, yetersizliği nedeniyle eleştirilen İş Kanunu bile hiçe sayılarak yapılıyor. İşin ilginç ise ekonomik sıkıntılar nedeniyle işçi çıkarmak zorunda olduğunu söyleyenler, her gün ekonomi sayfalarında ekonominin ne kadar iyi gittiğini yere göğe sığdıramıyor. Ekonominin tıkrında gittiğini söyleyenler, 'tıkır tıkır' basın emekçilerini işten çıkarıp, onları işinden, ekmeğinden ediyor. Yeniden yapılandırmada 'Avrupa'daki şirketleri' model aldıklarını dile getirenler, Avrupa'daki çalışma koşullarını, sendikal hakları görmüyor, görmek istemiyor. Bu tablo karşısında biz de sormadan edemiyoruz, madem Türkiye'de ekonomi bu kadar iyi, basın patronlarının iyi giden bu ekonomideki diğer işleri yolunda, neden basın emekçileri işlerinden oluyor?"

Yıldırım, "Bize, basın emekçilerine düşen görev, dayatılan, kader gibi sunulan bu oyunları, senaryoları daha da geç olmadan bozmaktır. Bunun tek yolu da birlikte hareket etmekten, birlikte güç olmaktan geçmektedir. Emegın birlikteliğinin, gücünün patronlar tarafından hissedilmesinin, basın emekçilerinin ve basının özgürlüğünün sağlanmasının en önemli aracı sendikal örgütlenmedir. Emegimizle, ekmeğimizle, işimizle, hayatımızla oynayanlara 'dur' demek için; güvencesiz ve hukuksuz çalışma koşullarına 'yeter artık' demek için; halkın haber alma, gerçekleri öğrenme hakkı için tüm basın emekçilerini sendikal örgütlenmeye davet ediyoruz" diye konuştu.

TGS

AA'da Grev Kararı Asıldı

Anadolu Ajansı'nın Ankara Tandoğan'daki genel müdürlük binası ile 20 bölge ve büro müdürlüğünde bugün grev kararı asıldı. Ajansta 550 üyesi olan Türkiye Gazeteciler Sendikası (TGS), işveren temsilcilerinin "özlük haklarını ve iş güvencesini yok etmeyi amaç-

layan uzlaşmaz tutumu" nedeniyle bu kararın alındığını açıkladı. TGS Genel Başkanı Ercan İpekçi, grev başlama tarihinin, grev kararı Anadolu Ajansı'na tebliğ edildikten 60 sonra TGS yönetimi tarafından belirleneceğini açıkladı. İpekçi, "Resen emeklilik ile ilgili bir maddeyi toplu iş sözleşmesine koymak yasalara aykırı, hatta Anayasa'ya bile aykırı" dedi.

Basın açıklamasına katılan TÜRK-İŞ Genel Sekreteri Pevrul Kavlak ise konuşmasında şu görüşleri dile getirdi:

"Ülkemizde medya tekelleşmiştir. Basın emekçileri, kamu görevi yürüten bağımsız ve özgür çalışanlar olmaktan uzaklaştırılmaktadır. Basın çalışanları, terör örgütü üyesi muamelesi görmektedir. Basın çalışanları cezaevlerindedir. Basın emekçileri, medyadaki tekelleşmenin bir sonucu olarak örgütsüzleştirilmiştir. Sendikal örgütlenmeler basın kuruluşlarından dışlanmıştır. Basın çalışanları basın patronlarının, dolayısıyla da sermayenin egemenliğine boyun eğdirilmek istenmektedir. Medya sektörü, sendikaların var olmadığı bir ortamda kaçak işçi çalıştıran ve emeği en acımasız bir biçimde sömüren bir sektör halini almıştır.

Bugün ülkemizde tek örgütlü basın kuruluşu, Anadolu Ajansı'dır. Anadolu Ajansı, kamu görevi yerine getiren resmi bir kuruluştur. Ancak Anadolu Ajansı işvereni de, tekelci medya patronları gibi, sendika karşıtı bir tutum izlemektedir. Burada çalışan basın emekçilerinin özlük haklarını budamak istemektedir. Güvencesiz ve esnek bir çalışma modelini dayatmaktadır. Toplumun en önemli kesimlerinden biri olan basın emekçilerine, köle düzenini dayatmaktadır. Kamu görevi yapan bu kuruluş, emekçilerini piyasanın acımasız koşullarına terk etmek istemektedir. TÜRK-İŞ olarak bu tutumu protesto ediyoruz. Emekçilere dayatılan güvencesiz, esnek, örgütsüz bir çalışma düzenini asla kabul etmiyoruz. Basın emekçilerinin toplumda yıpratılmaya çalışıldığı, haklarının ortadan kaldırılmaya çalışıldığı bir dönemde, sizlere dayanışma duygularımı iletmek istedim."



“Seçim Yaklaştı, Yoksulluğa Çözüm Arayışları Hız Kazandı”

enisbagdadioglu@gmail.com

Türkiye’de genel seçimlerin yapılmasına 100 gün kala yoksulluk yeniden ülke gündemin ağırlıklı konusu olmaya başladı ve yoksulluğa çözüm arayışları hız kazandı. Aynı zamanda “seçmen” olan milyonlarca yoksulun içinde bulunduğu geçim koşullarının iyileştirilmesi gereği –her zamankinden daha fazla- kabul edilir oldu.

Hatırlanacağı üzere, ülkemizde ekonomik krize karşı alınan mali önlemlerin parasal boyutu 2008-2010 dönemi toplam harcama olarak gayrisafi milli hasılanın yüzde 6,66’sı oranında oldu. Ancak “sosyal devlet” anlayışı ve uygulamaları çerçevesinde yoksulluğun giderilmesi konusunda üretilen çözümler “kaynak” tartışmalarını da beraberinde getirdi.

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ) tarafından yapılan ve ülkede çalışanların geçim koşullarını ortaya koyan araştırmanın 2011 Şubat ayı sonuçlarına göre; dört kişilik bir ailenin sağlıklı, dengeli ve yeterli beslenebilmesi için yapılması gereken gıda harcaması tuta-

rı (açlık sınırı) 889,54 liradır. Gıda harcaması ile birlikte giyim, konut (kira, elektrik, su, yakıt), ulaşım, eğitim, sağlık ve benzeri ihtiyaçlar için yapılması zorunlu diğer harcamaların toplam tutarı (yoksulluk sınırı) ise 2.897,54 liradır.

Dört kişilik ailenin insan onuruna yaraşır bir geçim düzeyi sağlayabilmek için yılbaşına göre yapması gereken aylık günlük harcama tutarı 71 lira artış gösterdi. Ailenin sadece mutfak harcaması için yapması gereken harcama tutarı geçen yıla göre 22 lira arttı. Asgari ücrete yılbaşında 30 lira zam yapıldığı dikkate alındığında, asgari ücrete yapılan artışın üçte ikisi mutfak harcamasındaki artışı ancak karşıladı.

“Açlık ve Yoksulluk Sınırı” çalışmasında hesaplamaya temel olan gıda maddelerinin fiyatları, Konfe-

Dört kişilik ailenin açlık sınırı 890 Lira, yoksulluk sınırı 2.898 Lira.

Mutfak enflasyonu artışı aylık yüzde 2,20; yıllık yüzde 10,93 oranında.

Asgari ücret artışının yarısını ekmek zammı götürdü.

derasyonumuzca piyasadan, market ve semt pazarları sürekli ve düzenli olarak dolaşarak doğrudan tespit edilmektedir. Çalışma bu niteliğiyle bağımsızdır ve tüketici fiyatlarındaki artış eğilimini yansıtan “öncü gösterge” niteliği taşımaktadır. Kuskusuz hesaplanan “yoksulluk sınırı” tutarı ücret düzeyi olmayıp, haneye girmesi gereken gelir toplamını ifade etmektedir.

TÜRK-İŞ ve TÜİK verilerine göre, son oniki ay itibariyle gıda endeksindeki değişim aşağıdaki grafikte yer almaktadır.

TÜRK-İŞ’in verileri temel alındığında Şubat 2011 ayı itibariyle “mutfak enflasyonu”ndaki değişim şöyle oldu:

- Ankara’da yaşayan dört kişilik bir ailenin “gıda için” yapması gereken asgari harcama tutarı bir önceki aya göre yüzde 2,20 oranında arttı.
- Yılın ilk iki ayı itibariyle artış oranı yüzde 2,51 oldu.
- Gıda enflasyonunda oniki ay itibariyle artış oranı -baz alınan ayın etkisiyle- yüzde 5,52 oranında gerçekleşti.
- Yıllık ortalama artış oranı ise yüzde 10,93 olarak hesaplandı.

Gıda harcaması çalışmasına temel alınan beslenme kalıbında yer alan bazı ürünlerin fiyatlarında Şu-

Tablo 1: Dört Kişilik Ailenin Açlık ve Yoksulluk Sınırı (TL/Ay)

	Şubat’2010	Aralık’2010	Ocak’2011	Şubat’2011
Yetişkin İşçi	230,47	238,10	238,60	247,41
Yetişkin Kadın	195,88	201,90	202,34	207,00
15-19 Yaş Grubu Çocuk	247,65	255,00	255,80	260,71
4-6 Yaş Grubu Çocuk	168,99	172,80	173,63	174,42
Açlık Sınırı	842,98	867,80	870,37	889,54
Yoksulluk Sınırı	2.745,88	2.826,70	2.835,08	2.897,54

* Gıda harcaması tutarı, yuvarlama nedeniyle, toplamda farklı olabilmektedir.

Tablo 2: Gıda Harcamasındaki Değişim

	Şubat 2008	Şubat 2009	Şubat 2010	Şubat 2011
Bir önceki aya göre değişim oranı (%)	3,01	0,61	3,84	2,20
Bir önceki yılın Aralık ayına göre değişim oranı (%)	3,91	0,05	6,06	2,51
Bir önceki yılın aynı ayına göre değişim oranı (%)	13,70	3,51	13,91	5,52
12 aylık ortalamalara göre değişim oranı (%)	11,55	10,77	5,26	10,93

bat 2011 itibariyle gözlenen değişim ana hatlarıyla şöyle olmuştur.

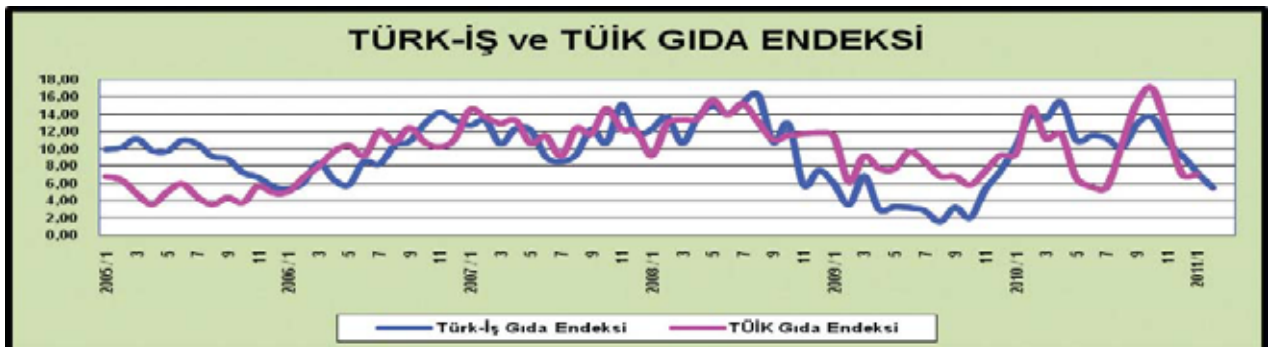
- Süt, yoğurt, peynir grubunda; fiyatlar genelde değişmedi ancak bazı marketlerde yürütülen kampanya çerçevesinde özellikle peynir fiyatında fiyat indirimi gözlemlendi.
- Et, tavuk, balık, sakatat, bakliyat gibi ürünlerin bulunduğu grupta; ithalatıyla birlikte gerileyen etin fiyatı bu ay değişmedi. Ancak kıyma ette EBK satış noktaları ile marketteki fiyat farkı yüzde 25 oranına ulaştı. Hesaplama kapsama alınmayan biftek ise 42,10 liradan satılıyor. Tavuk fiyatı bu ay yine değişmezken, balık fiyatlarında düşük de olsa artış belirlendi. Hesaplama hamsi, istavrit gibi tüketimi fazla olan balıklar temel alındı. Sakatat ürünlerinden (ciğer, yürek, böbrek) böbreğin fiyatı bu ay zam gördü. Yumurta fiyatı ise 1 kuruş arttı. Bakliyat ürünlerinin (nohut, mercimek, kuru fasulye, bar-

bunya vb) fiyatında bu ay da bir değişiklik görülmedi.

- Yaş sebze-meyve ağırlıklı ortalama fiyatı önceki aya göre yüzde 6,25 oranındaki artışla 2,55 lira olarak hesaplandı. Sebze ortalama kilogram fiyatı 2,72 lira, meyve ortalama kilogram fiyatı ise 2,16 lira tutarında oldu. Patates ve kuru soğan fiyatı bu ay arttı, domates fiyatı ise geriledi. Sebzelerden ıspanak, pırasa, pazı fiyatı değişmezken, patlıcan, biber, havuç, salatalık, balkabağı, limon fiyatında artış, lahana, karnabahar, kereviz fiyatında azalış belirlendi. Meyve fiyatları bu ay armut haricinde ağırlıklı olarak arttı. Yapılan hesaplama -her zaman olduğu gibi- pazarda yoğun olarak bulunan ve satılan ürünler temel alınmıştır.
- Ekmek, pirinç, un, makarna gibi ürünlerin bulunduğu grupta; ekmekte aylardır beklenen fiyat artışı bu ay yüzde 25 oranı ile çalışanların büt-

çesini “yaktı”. Bazı marketlerde pirinç fiyatı geriledi, diğer ürünlerde bu ay bir fiyat değişikliği tespit edilmedi.

- Son grup içinde yer alan gıda maddelerinden; tereyağı, zeytinyağı ve ayçiçeği fiyatı değişmedi, margarin fiyatı ise yüzde 13,64 oranında arttı. Siyah ve yeşil zeytin fiyatı değişmedi. Bal, reçel, pekmez, şeker ve tuz fiyatı da aynı kaldı. Baharat ürünlerinin (kimyon, nane, karabiber, vb) fiyatı ise karabiberdeki artış haricinde bir fiyat değişikliği belirlenmedi. Yağlı tohum (ceviz, fındık, fıstık, ayçekirdeği vb) ürünlerin fiyatı da aynı kaldı. Aynı şekilde çay ve ıhlamurun fiyatı da değişmedi. Salçanın fiyatı ise bu ay yüzde 11,19 oranında arttı.



Çalışma Yaşamında Ocak-Şubat 2011

Namık TAN

namiktan@turkis.org.tr

1 Ocak 2011

■ Türkiye Şeker Sanayi İşçileri Sendikası (Şeker-İş) Genel Başkanı İsa Gök, insan sağlığı üzerinde olumsuz etkileri tartışılan nişasta bazlı şeker kotalarının AB ülkeleri seviyesine düşürülerek, şeker pancarı üretiminin desteklenmesini istedi. Gök, yaptığı yazılı açıklamada, tüm Türk dünyasının, Kıbrıs'taki soydaşların ve tüm insanlığın yeni yılını kutladı. Şeker fabrikalarının özelleştirilmesi çalışmalarının durdurularak, fabrikaların şeker işçisi, pancar üreticisi ve devlet eliyle oluşturulacak yeni bir yapıyla sürdürülmesi gerektiğine işaret eden Gök, şeker fabrikalarının karlı kurum hale dönüştürülmesi gerektiğini vurguladı. Gök, açıklamasında yeni yıldaki temennilerini şu şekilde sıraladı: "İnsan sağlığı üzerinde olumsuz etkileri tartışılan nişasta bazlı şeker kotalarının AB ülkeleri seviyesine düşürülerek, şeker pancarı üretiminin desteklenmesi, ithal mısırın ülkeye girişinin engellenmesi..."

4 Ocak 2011

■ TÜDEF Başkan Yardımcısı Ali Çetin, 2010 yılının son günü yapılan zam ve vergi artışlarının tüketicileri, 2011 yılına da gelecek endişesi ile soktuğunu belirterek, '2011 hoş gelmedi. Vergi ve zam yüküyle geldi dedi. Çetin yaptığı yazılı açıklamada, tüm tüketim vergileri ve harçların artırıldığını belirterek, Başbakan Yardımcısı ve Devlet Bakanı Ali Babacan'ın bası-

na verdiği 2011 yılı değerlendirmesinde "Doğrudan gelirlerimiz yok denecek kadar az. Doğrudan vergileri alamayınca bu sefer ister istemez dolaylı vergiler yüksek" diyerek itirafta bulunduğunu öne sürdü. Dolaylı vergilerin, tüketicilerden alınan KDV, ÖTV, Özel İletişim, BSMV gibi vergilerden oluştuğunu, tüketim vergilerinin vergi gelirleri içindeki payının AB ve OECD ülkelerinde yüzde 30 civarında bulunurken, Türkiye'de yüzde 76 olduğunu belirten Çetin, bunun sebebinin izlenen kaçakçıya göz yumma, tüketiciye yüklenme politikaları olduğunu kaydetti.

5 Ocak 2011

■ Kamuda maaşlar denge tazminatı ve aile yardımı dahil yüzde 5.1 ile yüzde 12.3 arasında yükselecek. Denge tazminatı, aile ve çocuk yardımı ile asgari geçim indirimindeki artışla birlikte, 12'nin 1 indeki hizmetli 1300 lira yerine 1460 lira, en düşük kademeli memur 1333 lira yerine 1496 lira alacak. Aile yardımı 112.94 lira Kararnamede, kamuda kurumsal ek ödemesi olmayan personele değişik adlar altında ödenmekte olan denge tazminatında (ek ödeme) 14 puanlık artışa gidilmesi şeklinde düzenlendi. Bunun maaşlara katkısı 81.85 lira olacak. Eşler için ödenmekte olan aile yardımı ödeneği de 20 lira artırılarak ilk 6 ay için 112.94 liraya çıkarıldı. Çocuk yardımı da 44.58 liradan (2 çocuk için) 46.47 liraya çıktı. Yeni asgari ücrete göre; yükselen geçim indirimi de ek iyileşme sağladı. KİT'lerde sözleşmeli olarak çalışan personelin Aralık'ta 3120 lira olan ücret tavanı, Ocak'ta 3252 liraya çıktı. Devlet Memurları Kanunu 4-B

kapsamında çalışanların ücret tavanı ise 2767 liradan 2884 liraya yükseltildi. En yüksek devlet memurunun Aralık'ta 3219 lira olan sözleşme ücreti de 3355 lira olarak belirlendi.

■ Türkiye İş Kurumu İşsizlik Sigortası Fonu 2010 Aralık ayı bültenine göre İşsizlik Sigortası'nın uygulamaya başladığı Mart 2002 tarihinden 31 Aralık 2010 tarihine kadar 2 milyon 95 bin 242 kişi işsizlik ödeneği aldı. İşkur toplamda 3 milyar 750 milyon 390.7 bin TL ödedi. Ekim ayında 170 bin seviyelerinin altına düşen işsizlik ödeneğinden yararlanan kişi sayısı ise Aralık ayında tekrar yükselerek 170 bin 425 kişiye çıktı. 63 milyon 95 bin 927 TL işsizlik ödeneği dağıtıldı. İşkur geçtiğimiz ay 63 milyon 95 bin 927 TL işsizlik maaşı ödemesi yaptı. 2010 yılında ise 2 milyon 298 bin 988 kişiye işsizlik maaşı ödendi.

6 Ocak 2011

■ Tüm Eczacı İşverenler Sendikası (TEİS) Yönetim Kurulu, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun geçici kare kodlu ilaçların ödenmemesine yönelik genelgesiyle ilgili olarak Başbakan Recep Tayyip Erdoğan'a gönderilen "Açık Mektup" ile çağrıda bulundu. Mektupta, söz konusu genelge ile "yaklaşık 15 milyon kutu ilacın çöpe atılacağını, bu ilaçların yaklaşık tutarının 250 milyon TL olarak hesaplandığını, 50 hastane ya da 50 okul yapacak kadar paranın bir gecede sorumluların, sorumsuz bir şekilde aldığı karar yüzünden çöpe atılacağı" bilgisi verilerek, buna izin verilmemesi istendi. TEİS Yönetim Kurulu'ndan yapılan yazılı açıklamada, SGK'nın 31 Aralık'ta yayımladığı geçici kare kodlu (G2D) ilaçların ödenmemesine



ilişkin genelgesiyle ilahta yaşanan krizin devam ettiğini ifade edildi.

8 Ocak 2011

■ Türkiye Taşkömürü Kurumu (TTK) verilerinden yapılan derlemeye göre, 2010 yılında 13'ü yeraltında, 18'i de yerüstünde olmak üzere Türkiye'deki maden ocaklarında toplam 61 kaza yaşandı. Söz konusu kazalar sonucunda 61 kişi yaralanırken, 105 kişi de vefat etti. Maden Mühendisleri Odası Başkanı Mehmet Torun, madencilik sektöründe iş kazalarının azalması için "iş güvenliği yatırımı, planlama, çalışanların eğitimi ve sıkı kamu denetimi" yapılması gerektiğini söyledi.

■ Türk Sağlık-Sen üyeleri Ankara'da Sağlık Bakanlığı önünde toplandı. Sağlıkçılar, Bakanlığın uygulamalarını ve Sağlık Bakanı Recep Akdağ'ı protesto etti. Sendika Genel Başkanı Önder Kahveci, sağlıktaki döner sermaye uygulamasının tam bir faciaya dönüştüğünü savunarak, çalışanlara ödenen miktarlar arasında uçurumlar oluştuğunu, emekliliğe yansıtılması gibi düzenlemelerde çalışanlar arasında ayrım yapıldığını söyledi.

9 Ocak 2011

■ Torba yasaya eklenen düzenleme ile memur emeklilerine yapılan yüzde 4'lük zam işçi ve Bağ-Kur emeklilerine de uygulanacak. Geçici madde konularak bu zamların 1 Ocak'tan geçerli olması sağlanacak. Yaklaşık 9 milyon SSK ve Bağ-Kur emeklisinin maaşlarına uygulanacak zamların Mart ayında farklarıyla birlikte ödenmesi bekleniyor. Türkiye İşçi Emeklileri Derneği Genel Başkanı Kazım Ergün, hükümetin emekliler için yaptığı düzenlemenin müjde niteliğinde olduğunu açıkladı. Enflasyon kadar zam yapılması halinde emeklilerin büyük kaybı olacağı-

nı belirten Ergün şunları söyledi: "Düzenleme yasalarsa emekliler 40-50 TL fazla zam almış olacak. Memur emeklilerine zam oranında işçi ve Bağ-Kur emeklilerine zam yapılmış olacak. Bu artışları yeterli bulmuyoruz. Hükümetin yaklaşımını da olumlu değerlendirmiyoruz. Esas olan intibakın yapılmasıdır.

14 Ocak 2011

■ 253 gündür direnişte olan UPS işçileri, sendikali olarak işlerine geri dönecek. Tüm蒂斯 yöneticileri ile işveren arasında bir görüşme yapıldı. Tüm蒂斯'e üye işçilerin işten çıkarıldığı uluslararası taşımacılık şirketi UPS'de 253 gündür süren direnişte sona yaklaşıldı. Tüm蒂斯 İstanbul Şube Başkanı Cayan Dursun, yaptığı açıklamada, UPS işçilerinin 253 gündür direnişte olduğunu ve direnişlerinin son aşamaya doğru yaklaştığını söyledi. Dursun, işverenle yapılan görüşmede işten atılan tüm işçilerin sendikali olarak işe geri alınacağını belirtti.

■ Yargıtay, Koop-İş sendikasının Praktiker'de çoğunluğu sağladığını onayladı. Böylece sendika, iş yerinde temsil hakkını kesin olarak elde etti. Türkiye'de yapı marketleri sektöründe faaliyet gösteren bir işletmede ilk kez sendikal örgütlenmeyi tamamlayan Koop-İş, 15 Aralık 2008'de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na, toplu iş sözleşmesi yapabilmek amacıyla Praktiker Yapı Marketleri için çoğunluk tespiti başvurusunda bulunmuştu. Başvuruyu değerlendiren Bakanlık, 8 Ocak 2009'da Koop-İş Sendikası'nın Praktiker Yapı Marketleri'nin 6 ildeki 10 mağazasında çalışan işçiler arasında Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun aradığı çoğunluğu sağladığını bildirmişti.

19 Ocak 2011

■ Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanı Emin Zararsız, kayıt dışı istihdamlarla mücadelede önemli mesafelerin kaydedildiği 2010 yılında, 16 bin 386 işyeri ve 358 bin 540 çalışanın kayıt altına alındığını söyledi. Kurumun 2010 yılı faaliyetlerim basın toplantısıyla değerlendiren SGK Başkanı Emin Zararsız, 60 milyonun üzerinde nüfusa hizmet verdiklerini, sigortalı ve işyeri sayısında önemli artışlar olduğunu vurguladı. 2009 yılı Kasım ayında 15 milyon 259 bin olan aktif sigortalı sayısının 2010 yılı Kasım ayında 16 milyon 147 bine çıktığı bilgisini veren Zararsız, bu dönemde 4a kapsamında (ücretli olarak) çalışanların sayısı yüzde 9.03 artarak 10 milyon 575 bine yükseldiğini kaydetti. Zararsız, bazı özel hastanelerin fazladan fark ücreti aldığı iddialarıyla ilgili olarak, incelemenin devam ettiğini ancak, sonuçların belli olmadığını söyledi. Diğer yandan Zararsız, 20 milyon civarında eczanenin raflarında ve depolarda kare kodsuz kutu bulunuyor iken ilaç takip sisteminde 166 milyon 314 bin 840 adet numaranın kayıtlı olduğuna dikkat çekti. SGK Başkanı Zararsız, "Bizim neden 1 Ocak'tan itibaren geçici kare kod kullanılmış, etiketli hale getirilmiş kutuları almak istemeyişimizin nedenini de kamuoyunun takdirine bırakıyorum" dedi.

25 Ocak 2011

■ TÜRK-İŞ, Torba Tasarı'ya karşı 26 Şubat Çarşamba günü bütün illerde, AK Parti İl Başkanlıkları önünde kitlesel basın açıklamaları yapacak. Torba Tasan olarak bilinen Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair



Kanun Tasarısına ilişkin itirazlarının ortadan kalkmaması nedeniyle eylem kararı aldı. TÜRK-İŞ'in aldığı karar, bir genelgeyle, bağlı sendikaların genel başkanlıkları ile Konfederasyonun Bölge ve İl Temsilciliklerine bildirildi. Genelgede, Torba Yasa Tasarısı ile tüm çalışanlara getirilmek istenen hak kayıplarını protesto etmek amacıyla, 26 Ocak 2010 Çarşamba günü bölge temsilciliklerinin bulunduğu iller başta olmak üzere, bütün illerde AK Parti İl Başkanlıkları önünde kitlesel basın açıklamaları yapılmasına karar verildiği bildirildi.

27 Ocak 2011

- Ankara Sanayi Odası'nın (ASO) oda meclis toplantısına katılan CHP Genel Başkanı Kemal Kılıçdaroğlu, "Biz düşünce olarak gelir ve kurumlar vergisinin ayrı ayrı uygulamaya konmasını istemiyoruz. Tek bir gelir vergisi kanunu olmalı. Kurumlar da ona tabii olmalı" dedi.

28 Ocak 2011

- Hükümet, bir taslak hazırlığıyla sosyal tarafların kapısını çalmaya hazırlanıyor. Ancak, daha önce tamamen özerk ve sigorta esaslarına bağlı olarak planlanan fonun yeni planda daha esnek öngörülmesi tartışma yaratıyor. İşçi kanadı ise fon düzenlemesine genel olarak karşı çıkıyor. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Ömer Dinçer, fon düzenlemesi konusunda bir beyanının olmadığını vurgulayarak temel olarak kıdem tazminatının tartışılmasını istediğini açıklamıştı. Bakan Dinçer, Dünya'ya yaptığı açıklamada, istedikleri düzenlemenin "işverenin rekabet gücünü artıracak, işçinin haklarını koruyacak ve kullanımını teminat altına alacak" bir yapı olduğunu kaydetti. TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa

Kumlu, kıdem tazminatının "bundanmasının" Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Ömer Dinçer'in kişisel özlemi olduğunu savunarak, "AK Parti Hükümeti kıdem tazminatına dokunamayacaktır" dedi. Kumlu, Bakan Dinçer'in açıklamalarıyla "kıdem tazminatı konusunda yapmak istediği düzenlemelere" kamuoyunu alıştırmaya çalıştığını kaydetti.

- Türk Sağlık-Sen, 30 Aralık 2010 tarihinde yayınlanan aile hekimliği ücret yönetmeliğinde yer alan düzenlemelerden 34'ünün iptal edilmesi için Danıştay'a dava açtı. Aile hekimlerinin ücret düzenlemeleri, izinlerde yapılan kısıtlamalar ve sözleşme feshini kolaylaştıran hükümlerin iptali istendi. Türk Sağlık-Sen tarafından açılan davada yönetmelikte yer alan izinlerle ilgili kısıtlama getiren aile hekimleri ve aile sağlığı elemanları tarafından kullanılmayan izin süreleri bir sonraki sözleşme dönemine aktarılamaması, mazeret izinlerinin 5 gün olarak kısaltılması ve bir sözleşme dönemi boyunca rapor süresi 180 günü aşan aile hekimi veya aile sağlığı elemanının sözleşmesi fesh olunmuş sayılması gibi hükümlerinde iptali istendi.

31 Ocak 2011

- Kamu işçisinin ikramiyeleri ödeniyor. İkramiyelerin ikinci yarısı ise 30 Haziran 2011'de ödenecek. Bakanlar Kurulu'nun "6772 Sayılı Kanun Kapsamına Giren Kurumlarda Çalışan İşçilere 2011 Yılında Yapılacak İlave Tediyeilerinin Sürelerinin Düzenlenmesi Hakkında Kararı" Resmi Gazete'nin dünkü sayısında yayımlanarak yürürlüğe girdi. Buna göre, 6772 sayılı Kanun kapsamına giren kurumlarda çalışan işçilere bu yıl; Kanun çerçevesinde yapılacak ilave tediyeinin (ikramiye) birinci yarısının 31 Ocak 2011, diğer ya-

rısının 30 Haziran 2011 tarihinde ödenmesi kararlaştırıldı. Maden işletmelerinin münhasıran yer altı işlerinde çalışanlara yapılacak ilave ikramiyenin tamamı ise 27 Aralık 2011 tarihinde ödenecek.

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Ömer Dinçer, "İstihdam dostu bir büyümeyi sağlamamız gerekiyor, istihdam sağlamamıza rağmen maalesef işsizlik arttı" dedi. "Prof. Dr. Sebahattin Zaim" konulu panele katılmak üzere Malatya'ya gelen Dinçer, Ticaret ve Sanayi Odasında iş adamlarıyla bir araya geldi. Çalışma hayatının sorunları hakkında açıklama yapan Bakan Dinçer, Teknolojik gelişmelerin aslında ekonomilerin istihdam oluşturma kapasitelerini sınırladığını ifade ederek, istihdamla ilgili sorunların olduğuna dikkat çekti. Bakan Dinçer, istihdam oluşturma ekonomik büyümeyle mümkün olduğunu aktardı. Dinçer, konuşmasını şöyle sürdürdü: "Eğer bir ülke ekonomik büyümesini sağlayabiliyorsa o zaman istihdam sağlayabilir. O da şu; teknolojik gelişmeler aslında ekonomilerin istihdam yaratma kapasitelerini sınırlıyor. Bu açıdan bizim istihdam dostu bir büyümeyi sağlamamız gerekiyor" dedi.

1 Şubat 2011

- Türkiye Haber-İş Sendikası Genel Başkanı Ali Akçan, kayıt dışı istihdamla mücadele için Çorum'da başlattıkları "Dışarıdakiler Kaybeder" projesinde eğitim almak için bir günde 100 işverenin kurslara başvurduğunu bildirdi. Akçan, Türkiye'de kayıt dışı çalışanların büyük çoğunluğunu 25 yaş altındaki üniversite mezunlarının oluşturduğunu söyledi. Çorum'da eğitimlerine başlanan "Dışarıdakiler Kaybeder" projesiyle hem kayıt dışı çalışan işçileri hem de kayıt dışı eleman çalıştıran işverenleri bilinçlendirmeyi



hedeflendiklerini belirten Akçan, kursiyerlere kayıt dışından vazgeçmeleri halinde neler kazanacaklarının anlatıldığını ifade etti.

- Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'nce hazırlanan "Türkiye'de Kadının Durumu" raporuna göre, 100 kadından sadece 12.8'i işveren konumunda. Kadınların yüzde 51.1'i ücret karşılığında, 34.8'i ise ücretsiz aile işçisi olarak çalışıyor. Rapora göre, 4 milyona yakın kadın okumaz yazma bilmiyor. Bunların 2,5 milyonu 50 ve üzeri yaş grubu. Profesör, Doçent, Yardımcı Doçent, Öğretim Görevlisi, Araştırma Görevlisi ve Okutman kadroları içinde kadın oranı birçok ülkeden daha yüksek. Bu oranın çok önemli olmasına karşın rektör ve dekanlık gibi üst pozisyonlarda erkek egemenliği devam ediyor. Okullarda yönetim kadrolarında bulunan 58 bin 835 kişiden sadece 5 bin 298'i (yüzde 8.98) kadın, 53 bin 537'si ise (yüzde 91.02) erkek. Raporda, toplam 2 bin 948 belediye başkanının sadece 27'si-

nin (yüzde 0.9) kadın olduğu belirtildi.

2 Şubat 2011

- Devlet Bakanı Ali Babacan, sosyal yardımlarda daha dengeli bir yapı kuracaklarını ve ilk etapta yeşil kartı iptal etmek yerine askıya alacaklarını kaydetti. Babacan, aylık iş ve ekonomi dergisi Capital'e verdiği demeçte yeşil kart sahibi 8 kişilik bir ailenin kömür yardımı aldığını, Sosyal Yardımlaşma'dan yardım gördüğünü, çocukları okulda ise nakit desteği aldığını, eşi bebek bekliyorsa her kontrole gittiğinde para aldığını ancak bu ailede bir kişi asgari ücretle iş bulup resmen çalışmaya başladığında bütün bu imkânların bittiğini söyledi. Babacan, "Burada bir denge kurmamız gerekiyor. Sosyal yardımlarda daha dengeli bir yapı kuracağız. İlk etapta yeşil kartı iptal etmek yerine askıya alacağız" diye konuştu.

9 Şubat 2011

- TÜSİAD Başkanı Ümit Boyner,

hükümetlerin AB ortalamalarına yakın bir reel vergiyi veya kişi başına vergi düzeyini yakalamak ve korumak durumunda olduklarını belirtti. Boyner, "Hükümetler, kayıt dışı ekonominin varlığı ve büyüklüğü ile ilgili daha cesur sorular sormaları, daha cesur öneriler geliştirmeleri gerekiyor" dedi. Ülkede yüzde 45-50'lik (yaklaşık 10 milyon kişi) kayıt dışılık oranının tutarsız derecede yüksek olduğuna işaret eden TÜSİAD Başkanı, istihdamın yüzde 75'inin küçük ve nispeten orta ölçekli şirketler tarafından gerçekleştirildiğini belirtti.

10 Şubat 2011

- TÜRK-İŞ Genel Merkezi önünde toplanan işçiler, OSTİM'deki patlamalarda hayatını kaybeden arkadaşları için saygı duruşunda bulundu. TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, genel merkez önünde yaptığı açıklamada, OSTİM'de hayatını kaybeden 20 kişiyi anmak ve iş cinayetlerine neden olan kural dışlıkları pro-

testo etmek için toplandıklarını söyledi. Kumlu, “Günümüzde özelleştirme, taşeronlaştırma, sendikasızlaştırma ve esnek çalışma biçimleri Türkiye’de sağlıklı ve güvenli bir çalışma hayatını işçilerimize dayatmaktadır. Ülkemizde kayıt dışı ekonominin var olduğu bir yapıda, çalışanların hakları geriletilmekte, esnek, güvenli, güvencesiz, sigortasız ve kaçak işçi çalıştırma her geçen gün yaygınlaşmaktadır. Patlamaların tedbirsizlik, ihmal ve gerekli önlemlerin alınmadığı sonucunda gerçekleştiği tespitlerin ağırlık kazandığı göze alındığında ise, yaşanan can kayıpları için iş kazası yerine iş cinayeti tanımlaması yapmak daha doğru olacaktır” dedi. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Ömer Dinçer’in açıklamalarına tepki gösteren Kumlu, “Yıllardır verdiği mücadele ile yaptığı eylemlerle o yasaları delik deşik eden TÜRK-İŞ çalışma hayatının demokratikleşmesine karşı çıkıyormuş, müzakereler boyunca uzlaşma sağlamak adına her türlü fedakarlığı yaptık. Bakanlar Kurulumuzun onaylamadığı hükümlere bile geçit verdik. Üstelik mutabakat noktasında geri adım atan da biz olmadık. Ama konuşuyor işte, maksat halkı, sizleri yanıltmak” diye konuştu.

11 Şubat 2011

■ Türkiye Şeker Fabrikaları’nın 22 Haziran 2000’de başlatılan özelleştirme süreci Danıştay tarafından bir kez daha iptal edildi. Şeker-İş Sendikasının yaptığı başvuru sonucu, özelleştirme kapsamında Portföy B Grubu (Elazığ, Malatya, Erzincan, Elbistan) ve Portföy C grubu (Kastamonu, Kırşehir, Turhal, Yozgat, Çorum, Çarşamba) fabrikalarının özelleştirilmesine ilişkin Danıştay’da açılan davalar nihai karara bağlandı. Buna göre Danıştay 13. Dairesi’nin 11 Ocak 2011 tarihli kararıyla Port-

föy B grubu için hazırlanan ihale şartları belgesi ve Özelleştirme İdaresi Başkanlığı’nın (ÖİB) ihaleye çıkarma kararının iptaline karar verildi. Yine 13. Daire’nin 6 Aralık 2010 ve 8 Aralık 2010 tarihli kararıyla Portföy C grubuna ilişkin hazırlanan ihale şartları belgesi ile ihaleye çıkarma kararı ve ihaleyi sonuçlandıran ihale komisyon kararının iptaline son verildi.

13 Şubat 2011

■ OSTİM’deki patlamaların ardından harekete geçen hükümet, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na, iş yeri denetimlerini etkin şekilde yapabilmesi için bin 450 yeni kadro verecek. TBMM’de görüşmeleri süren Torba Kanun Tasarısı üzerinde, AK Parti’li milletvekillerince verilen önerenin kabul edilmesiyle Bakanlığa kadro tahsis edildi. Bakanlık’ta iş sağlığı ve güvenliği alanında denetim yetkisi bulunan 206 müfettişe karşın 1 milyon 216 bin 308 iş yeri bulunduğu belirtildi.

14 Şubat 2011

■ Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) Başkan Yardımcısı ve Yönetim Kurulu Üyesi Fatih Acar, Türkiye’nin yüzde 43.5 oranındaki kayıt dışı istihdamının zararının yıllık 24 milyar TL olduğunu söyledi. Atatürk Kültür Merkezi’nde Yenilikçi Yöntemlerle Kayıtlı İstihdamın Teşviki Hibe Programı kapsamında panel düzenlendi. Panelde konuşan Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) Başkan Yardımcısı ve Yönetim Kurulu Üyesi Fatih Acar, günümüzde ekonomik sistemin önemli sorunlarından birinin kayıt dışı istihdam olduğunu, çalışanların hiç bildirilmediği gerçek ücretlerinin veya çalışma sürelerinin eksik bildirildiği durumları ifade etti. SGK’ya bildirilmeyen kayıt

dışı istihdamın toplam istihdam içindeki oranının TÜİK verilerine göre 2010 yılı Ekim ayı itibarıyla yüzde 43,5 olarak gerçekleştiğini belirten Acar, oranın halen çok yüksek olduğunu, 2001 yılındaki yüzde 52,8 oranına göre ise düşüş sağlandığını ifade ederek şunları söyledi: “Türkiye açısından önemli çalışmalar var. Kayıt dışı ciddi bir sorun. Özel sektör, devlet kurumları, sanayiciler, iş adamları hep beraber çalışarak bu sorunu çözmesi gerekli. Yaptığımız çalışmalarla sosyal güvenlik kapsamında kayıt dışı kayıt altına alındığı zaman 24 milyar TL bir kaynak ortaya çıkacak. Geçtiğimiz yıl sosyal güvenlik açığının 26 milyar TL olduğunu düşündüğümüzde ne kadar önemli olduğu ortaya çıkacak. Bu, Türkiye’de daha çok yatırım demektir. Yaptığımız çalışmalarla 850 bin kişinin kayıt altına alındığını görüyoruz. Gerçek ücretlerin ve çalışma sürelerinin eksik bildirildiği durumların kayıt dışı istihdamla mücadelenin en zor bölümünü oluşturduğunu görüyoruz. Geçmiş dönemlerde kuruma yapılan 9 milyon 30 bin 220 sigortalının, 4 milyon 348 bin 597’si yani yüzde 48’den fazlasının prim bildirimleri esas kazanç alt sınırından yapılmaktadır. Ödenen primlerin yaklaşık yarısı asgari ücret düzeyinden bildirilmiş kazanç üzerinden yapılmaktadır. Burada sorulması gereken soru sigortalıların bildirdiği prime esas kazançların ne kadarının gerçeği yansıttığıdır”.

15 Şubat 2011

■ TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, Torba Tasarı ile ilgili en büyük hatanın, çalışma hayatını ilgilendiren bölümlerle ilgili olarak işçi ve memur konfederasyonlarının görüşünün alınmaması olduğunu savundu. TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu,



“Sorunlarımıza Çalışma Bakanlığı ile çözüm bulamayınca başka yollar aradık. Sayın Başbakan ile 4 Ocak 2011 tarihinde yaptığımız görüşmede Başbakan’ın talimatı ile 11 Özel İdareleri’nde çalışan işçilerin Karayolları’na devredilmesi sağlandı, bu büyük bir mağduriyeti önledi. Devlet Bakanı ve Başbakan Yardımcısı Cemil Çiçek ile Devlet Bakanı Faruk Çelik’le 11 Şubat 2011’de yaptığımız görüşme ve Başbakan’ın talimatıyla, tekriri müzakere ile ‘evden çalışma ve uzaktan çalışma’ gibi esnek çalışma biçimlerini yaygınlaştıran maddeler ile ‘denkleştirme’ ve ‘deneme sürelerinin uzatılmasına’ ilişkin 3 madde geri çekildi. Kumlu, gerçekleşmeyen taleplerimizle ilgili olarak Cumhurbaşkanlığı Abdullah Gül’e bir mektup yazıp, ilgili maddelerin yeniden görüşülmek üzere TBMM Genel Kurulu’na gönderilmesini isteyeceklerini belirterek, bu maddelerin başında İşsizlik Sigortası Fonunun amacı dışında kullanılması geliyor. Bir diğer önemli maddeyi de belediyelerde ihtiyaç fazlası sayılan işçilerin Emniyet Genel Müdürlüğü ve Milli Eğitim Bakanlığı taşra teşkilatına dağıtılması oluşturuyor. Bu işçilerin mağduriyetinin önlenmesi gerekiyor. Sağlık ve sigorta haklarına ilişkin maddelerin de önemli olduğunu vurguladı.

■ CHP Genel Başkan Yardımcısı Faik Öztürk, AK Parti iktidarının uygulamalarıyla çalışanların, büyük mücadelelerle elde ettikleri hakların gasp edildiğini ileri sürerek, Torba Yasa’nın bu hak gasplarının doruk noktası olduğunu iddia etti. Öztürk, Torba Yasa’nın, kamuda ve özel sektörde ciddi olumsuzluklar doğuracağını öne sürdü. AK Parti’nin ekonomiyi iyi yönettiğini söylediğini, ancak bunun doğru olmadığını savunan Öztürk, getirilen düzenlemelerle emek sömürsü yapıldığını ifade

etti. Öztürk, şunları dile getirdi: Kurlarsız, güvencesiz, geleceksiz bir iş piyasası yaratılmıştır. Oysa iyi ücret alamayan, güvencesi olmayan, tasarruf edemeyen çalışanların olduğu bir ülke ithalata ve dış borca bugün olduğu gibi mahkum olur. Çalışanlarımızın büyük mücadelelerle elde ettikleri hakları teker teker gasp edilmiştir. Son Torba Yasa bu hak gasplarının doruk noktasıdır. MHP Grup Başkanvekili Mehmet Şandır, Meclis Genel Kurulu’ndan geçen Torba Yasa’nın meşruiyetinin olmadığını savunarak, “Bu yasa AKP iktidarının giderayak başaramadıklarını, eksik yaptıklarını seçime giderken bir çuvala doldurma gayretidir, bu yasa hırsız torbası gibi” dedi.

17 Şubat 2011

■ Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerinden yapılan belirlemeye göre, Türkiye genelinde 2010 Kasım itibarıyla kayıt dışı istihdam oranı geçen yılın aynı ayına göre 1.2 puan azalışla yüzde 42.8’e gerilerken, 9 milyon 778 bin kişinin sosyal güvencesi olmadan istihdam edildiği belirlendi. İşsizlik oranının yüzde 11 olduğu 2010 yılı Kasım döneminde, istihdam edilen 22 milyon 854 bin kişiden 9 milyon 778 bininin kayıt dışı olduğu belirlendi.

26 Şubat 2011

■ Cumhurbaşkanı Abdullah Gül, tarihin en büyük ‘borç yapılandırma’ düzenlemesi de dahil toplam 284 maddeden oluşan, bu nedenle kamuoyunda ‘Torba Yasa’ diye anılan yasa değişikliğine onay verdi. Gül’ün onayıyla, sendikaların son umudu da tükendi. Sendikalar ile mühendis, tabip ve mimarlar, çalışanların aleyhine düzenlemeler içerdiği için Torba Yasa’ya karşı çıkıyordu. Torba Yasa’nın Meclis’te yasalaşmasının ardından, emek örgütleri Cum-

hurbaşkanı Gül’den yasa veto etmesini istemişti.

28 Şubat 2011

■ Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan yaklaşık 250 bin işçinin ücretlerine yapılacak zammın belirleneceği toplu sözleşme süreci başladı. TÜRK-İŞ’e üye 24 sendikanın yetkili olduğu kamu kesimi toplu sözleşmelerinin koordinasyonunu sağlamak amacıyla Kamu Kesimi Toplu İş Sözleşmeleri Koordinasyon Kurulu oluşturdu. Kurulun TÜRK-İŞ Genel Merkezinde yaptığı ilk toplantıda, gündemdeki toplu iş sözleşmeleri ve sözleşmelerde ortaklaşa uygulanacak ilkeler görüşüldü. Görüşmeler sonunda, sendikaların, kamu kesimindeki işçi sayılarını belirlemesi, toplu görüşmelere başlama prosedürünün hızlandırılması, ücret grupları bazında bir çalışma yapılması ve tüm bu bilgilerin konfederasyona iletilmesi istendi. Bu arada, kamu kesimi toplu iş sözleşmeleri için bazı iş yerlerinde görüşmelere başlandı, ancak çoğu iş yerinde prosedür çalışmaları devam ediyor. Yenilenecek toplu iş sözleşmelerinin tamamına yakını 1 Ocak ve 1 Mart 2011’den itibaren geçerli olacak. İş yerlerinde sendikalar toplu iş sözleşmesi görüşmelerini sürdürürken TÜRK-İŞ Kamu Kesimi Toplu İş Sözleşmeleri Koordinasyon Kurulu, mali ve sosyal haklara yapılmasını istediği zam teklifini hazırlayarak hükümete iletecek. Yaklaşık 250 bin işçinin ücret ve sosyal haklarına yapılacak zam miktarı konfederasyon ile hükümet arasında imzalanacak protokol ile belirlenecek. İş yerlerine özgü talepler ise sendikaların yürütecekleri müzakerelerde değerlendirilecek. TÜRK-İŞ, 12 Haziranda yapılması planlanan genel seçimler öncesinde kamu kesimi toplu iş sözleşmesi çerçeve protokolünü imzalamayı planlıyor.



KÜRESEL İSTİHDAM SORUNU

Ajit K. Ghose / Nomaan Majid / Christoph Ernst

Çeviri Editörü: Ömer Faruk Çolak

Efil Yayınevi, Mart 2010

İstihdam sorunu dünyanın farklı bölgelerinde farklı şekillerde görülüyor. Fakat şüphesiz, dünyanın pek çok bölgesinde kaygı verici boyutlara ulaşmış durumda. Kitap, küresel istihdam sorununun yapısı ve bu sorunun giderilmesi üzerine. Kitapta dünyadaki istihdam durumu; 1990'lardan bu yana meydana gelen gelişmeler, bu gelişmeleri açıklayan yapısal faktörler, küresel güçler ve ulusal politikaların analizi ile ulusal ve uluslararası politik etkileşimler perspektifinde araştırılıyor.

Dünyadaki işgücünün yapısı, karakteri ve gelişiminin analiziyle başlayan kitapta, küresel istihdam probleminin altında yatan kilit faktörlere odaklanılıyor. Farklı kategorilerdeki ülkelerin karşılaştığı sorunları ayrıntılı bir şekilde analiz eden çalışma, bulguların özetiyle son buluyor.

İŞ HUKUKUNDA MEVSİMLİK İŞLER VE KAMPANYA İŞLERİ

Sevil Büyüktarakçı

Seçkin Yayınları, 2010

İş Hukukunda Mevsimlik İşler ve Kampanya İşleri, Sevil Büyüktarakçı tarafından, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde Özel Hukuk Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi olarak 2009 yılında hazırlanmış. Mevsimlik ve kampanya işlerinde zor şartlar altında çalışan emekçilerimizin, İş Hukuku mevzuatına göre haklarını anlatan eserde, tarafların karşılıklı hak ve borçları, hukuki durumları, özellikle işçi hakları ve iş sözleşmelerinin sona ermesi gibi konular inceleniyor. Öğretimizdeki görüşlerden ve Yargıtay kararlarından yararlanılarak hazırlanan bu çalışma, İş Hukuku literatürüne önemli katkılar sunan kapsamlı bir kitap niteliğinde.





Çanakkale, Türk Milletinin Kahramanlığının Abidesidir

TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu, Çanakkale Zaferi'nin 96. yıldönümü nedeniyle bir mesaj yayımladı. Mesajda şunlara yer verildi:

“Bugün Çanakkale Şehitlerini Anma ve Deniz Zaferi'nin 96. yıldönümüdür.

Çanakkale Zaferi, büyük zorluklar ve yoksunluklar içinde bulunulsa bile inanıldığı zaman nelerin başarılabileceğini tüm dünyaya gösteren eşsiz bir destandır. Bu başarı aynı zamanda, ulus olma bilinci ve bağımsızlık savaşının temellerinin atılması nedeniyle yeniden doğuşun başlangıcı olmuştur.

Çanakkale Savaşları sıradan bir mücadele değil, büyük Türk Milletinin gösterdiği yüksek fedakarlığın ve kahramanlığın abidesidir. Atatürk'ün askeri dehası, Türk askerinin vatan sevgisi ve bağımsızlık inancı zaferin temelini oluşturmaktadır.

Çanakkale Zaferi'nin 96. yılını kutluyor, zaferin mimarı Büyük Atatürk ile vatan uğruna canlarını veren şehitlerimizi saygıyla anıyoruz.”

TÜRK-İŞ ve BAĞLI SENDİKALAR

TÜRK-İŞ Genel Başkan: MUSTAFA KUMLU Bayındır Sokak No. 10 ANKARA Tel: (312) 433 31 25 (4 Hat) Faks: (312) 433 68 09 - 433 85 80		18	DOKGEMİ-İŞ Genel Başkan: H. NECİP NALBANTOĞLU Pirimehmetpaşa Mah. Kumbarahane Cad. No. 58 Kat: 2-3 Tel: (212) 369 73 90 (pbx) • Faks: 369 73 93 Beyoğlu / İST.	14
1	TARIM-İŞ Genel Başkan: BEDRETTİN KAYKAÇ Bankacı Sokak No. 10 Maltepe / ANKARA Tel: (312) 419 04 56 (6 Hat) • Faks: (312) 419 38 47	01	TÜRKİYE YOL-İŞ Genel Başkan: RAMAZAN AĞAR Sümer 1 Sok. No. 18 Kızılay / ANKARA Tel: (312) 232 46 87-95 • Faks: (312) 232 48 10	15
2	ORMAN-İŞ Genel Başkan: BAKİ YÜKSEL Özveren Sokak No. 19 Maltepe / ANKARA Tel: (312) 229 10 56-57-58-59 • Faks: (312) 229 21 15	01	TES-İŞ Genel Başkan: MUSTAFA KUMLU Meriç Sok. No. 23 Beştepe / ANKARA Tel: (312) 212 65 10 (20 Hat) • Faks: (312) 212 65 52	16
3	TÜRKİYE MADEN-İŞ Genel Başkan: İSMAİL ASLAN Strasbourg Cad. 7/4-5 Sıhhiye / ANKARA Tel: (312) 231 73 55-56-57 • Faks: (312) 229 89 31	02	TEZKOOP-İŞ Genel Başkan: GÜRSEL DOĞRU Mebusevler Mah. İller Sokak No: 7 Tandoğan / ANKARA Tel: (312) 213 34 44 (pbx) • Faks: (312) 213 34 30	17
4	GENEL MADEN-İŞ Genel Başkan: RAMİS MUSLU Mithatpaşa Mah. Nizam Cad. Şemsi Denizer Sk. No. 18 Tel: (372) 251 44 77 • Faks: (372) 253 66 35 ZONGULDAK	02	TÜRK KOOP-İŞ Genel Başkan: EYÜP ALEMDAR Özveren Sokak No. 6 Maltepe / ANKARA Tel: (312) 230 08 55 - 229 44 80 • Faks: (312) 229 58 36	17
5	PETROL-İŞ Genel Başkan: MUSTAFA ÖZTAŞKIN Altunizade Mah. Kuşbakışı Sok. No. 25 Üsküdar / İSTANBUL Tel: (216) 474 98 70 (10 Hat) • Faks: (216) 474 98 67 - 474 92 38	03	TÜMTİS Genel Başkan: KENAN ÖZTÜRK İnkılap Cad. No. 35/1-2 Aksaray / İSTANBUL Tel: (212) 530 07 43 • Faks: (212) 588 26 20	18
6	TEKGIDA-İŞ Genel Başkan: MUSTAFA TÜRKEL 4. Levent Konaklar Sokak Levent / İSTANBUL Tel: (212) 264 49 96-97-98 • Faks: (212) 278 95 34	04	DEMİRYOL-İŞ Genel Başkan: ERGÜN ATALAY Necatibey Cad. Sezenler Sok. 5 ANKARA Tel: (312) 231 80 30-31 • Faks: (312) 231 80 32	19
7	ŞEKER-İŞ Genel Başkan: İSA GÖK Karanfil Sokak No. 59 Bakanlıklar / ANKARA Tel: (312) 418 42 73-74 • Faks: (312) 425 92 58	05	TÜRKİYE DENİZCİLER Genel Başkan: HASAN PEKDEMİR Rıhtım Cad. Denizciler Sok. No. 7 Tophane / İSTANBUL Tel: (212) 292 90 81 (7 Hat) • Faks: (212) 244 52 21	20
8	TEKSİF Genel Başkan: NAZMİ İRGAT Ziya Gökalp Cad. Aydoğmuş Sok. No. 1 ANKARA Tel: (312) 431 21 70-71-72-73 • Faks: (312) 435 78 26	06	HAVA-İŞ Genel Başkan: ATILAY AYÇİN İncirli Cad. Volkan Apt. 68/1-2-3-4 Bakırköy / İSTANBUL Tel: (212) 660 20 95 (5 Hat) • Faks: (212) 571 90 51	21
9	DERİ-İŞ Genel Başkan: MUSA SERVİ Ali Nihat Tarlan Cad. Ertaş Sok. No. 4 (Ardıl İş Merkezi) Kat: 3 Tel: (216) 572 90 50-51-52 • Faks: (216) 572 90 53 Bostancı/İST.	07	LİMAN-İŞ Genel Başkan: MUZAFFER AKPUNAR Necatibey Cad. Sezenler Sok. 4/5 Sıhhiye / ANKARA Tel: (312) 231 74 18 • Faks: (312) 230 24 84	22
10	AĞAÇ-İŞ Genel Başkan: MÜRSEL TAŞÇI Necatibey Cad. No. 20/22-23 Sıhhiye / ANKARA Tel: (312) 229 53 95 - 229 08 27 • Faks: (312) 231 52 19	08	TÜRKİYE HABER-İŞ Genel Başkan: ALİ AKCAN Kültür Mah. Yüksel Cad. No. 38 Yenisehir / ANKARA Tel: (312) 444 1992 • Faks: (312) 434 57 04	23
11	SELÜLOZ-İŞ Genel Başkan: ERGİN ALŞAN Ankara Cad. İpek Apt. No. 87 İZMİT Tel: (262) 321 18 99 • Faks: (262) 321 34 51	09	SAĞLIK-İŞ Genel Başkan: HASAN ÖZTÜRK Hedef Sok. No. 5 Anıttepe / ANKARA Tel: (312) 231 80 45 • Faks: (312) 230 23 96	24
12	BASIN-İŞ Genel Başkan: YAKUP AKKAYA Hanımeli Sokak No. 26/6-7 Sıhhiye / ANKARA Tel: (312) 230 29 08 - 229 85 65 • Faks: (312) 229 43 15	10	TOLEYİS Genel Başkan: CEMAİL BAKINDI Aksaray Mah. Küçük Langa Cad. No. 16/18 Kat. 3 Bilir İş Merkezi Tel: (212) 530 73 82-585 52 07 • Faks: 530 72 99 Aksaray / İST.	25
13	BASİSEN Genel Başkan: METİN TIRYAKIOĞLU Altunizade Mah. Kuşbakışı Cad. No. 15 Üsküdar / İSTANBUL Tel: (216) 651 48 60 (8 hat) • Faks: (216) 651 48 38	11	TÜRK HARB-İŞ Genel Başkan: AHMET KALFA İnkılap Sokak No. 20 Kızılay / ANKARA Tel: (312) 417 50 97-98-99 • Faks: (312) 417 13 64	26
14	BASS Genel Başkan: TURGUT YILMAZ Sümer 2 Sok. No. 29 Kat. 3 Kızılay / ANKARA Tel: (312) 232 50 09-11 • Faks: (312) 231 67 30	11	TGS Genel Başkan: ERCAN İPEKÇİ Basın Sarayı Kat. 2 Çağaloğlu / İSTANBUL Tel: (212) 514 06 94-96 • Faks: (212) 511 48 17	27
15	TÜRKİYE ÇİMSE-İŞ Genel Başkan: ZEKERİYE NAZLIM Esat Cad. No. 43 Küçüksat / ANKARA Tel: (312) 419 58 30-34 • Faks: (312) 425 13 35	12	TÜRKİYE BELEDİYE-İŞ Genel Başkan: NIHAT YURDAKUL Necatibey Cad. No. 59 Kızılay / ANKARA Tel: (312) 231 83 43-45 • Faks: (312) 232 08 74	28
16	KRİSTAL-İŞ Genel Başkan: BİLAL ÇETİNTAŞ Sahip Molla Cad. No. 32 Paşabağçe Beykoz / İSTANBUL Tel: (216) 680 07 10 • Faks: (216) 680 12 02	12	TÜRK-SEN Genel Başkan: ARSLAN BIÇAKLI A. Şehit Mehmet R. Hüseyin Sok. No. 7 Lefkoşe / KKTC Tel: (0.392) 227 24 44 • Faks: (0.392) 228 78 31	34
17	TÜRK-METAL Genel Başkan: PEVRUL KAVLAK Kızılırmak Mah. Eskişehir Yolu 1. km. Söğütözü / ANKARA Tel: (312) 292 64 00 (30 hat) • Faks: (312) 284 40 18	13	HÜR-İŞ Genel Başkan: YAKUP Ö. LATİFOĞLU Şehit Şener Enver Sok. No. 23 Yenisehir - Lefkoşe / KKTC Tel: (0.392) 228 24 56 • Faks: (0.392) 228 64 31	35

Bu dergi sendikali işçiler tarafından basılmaktadır.