



TES-İS



TÜRKİYE ENERJİ, SU VE GAZ İŞÇİLERİ SENDİKASI

MAYIS 2008



**SOSYAL GÜVENLİKTE
KİSMİ UZLAŞMA**

TAŞERON İŞÇİLİK (ALTİŞVEREN) VE DÜZENSİZ İSTİHDAM

BAŞYAZI

DOĞRU HEDEF, DOĞRU EYLEM

TÜRK-İŞ Genel Başkanı olduğum günden bu yana yaşadığımız yoğun gündem, TÜRK-İŞ'in çalışma yaşamının birikmiş sorunlarının çözümünde ne denli umut olduğunun bir göstergesi niteliğindedir.

Her türden görüşü barındıran Emek Platformu, TÜRK-İŞ'in öncülüğünde bir araya gelmiş,

13-14 Mart tarihinde yapılan eylemler nedeniyle Hükümet, TBMM komisyonlarından geçirdiği tasarıyı, yeniden müzakere noktasına getirilmiştir.

13-14 Mart eylemleri, doğru hedefler için doğru zamanda yapılan eylemlerdir.

TÜRK-İŞ'in imza attığı eylemlerin başarısı, kazanımlarındadır. Daha sonra yapılan ve içinde yer almadığımız için bize karşı bir yıpratma kampanyasını beraberinde getiren eylemlerin söz konusu yasa çerçevesinde bir kazanımı olmamıştır. Önce "müzakere" deyip, daha sonra "yasa geri çekilsin" denildiği koşullarda, yani sürecin sonuna doğru "hedefin değiştirildiği" bir eylemlilikte, esasen bir kazanım beklemek de zordur.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası'nda, "kısmi mütabakat" çerçevesinde Hükümetle uzlaşmadığımız ve takip edeceğimizi bildirdiğimiz 65 yaş emekliliğinin de içinde bulunduğu konular vardır. Önem verdiğimiz bu konulara ilişkin ısrarımız sürecektir.

Gündemimizde 2821 ve 2822 sayılı yasalar bulunmaktadır. Çalışma hayatını düzenleyen bu yasalarla ilgili Hükümetle görüşmelerimiz sonuçlanmak üzeredir. Bu yasalar ile ilgili temel beklentimiz, örgütlenmenin önündeki engellerin kaldırılması ve çalışma yaşamının her düzeyde çağdaş demokratik ülkeler seviyesine getirilmesidir.

TES-İŞ topluluğunun 1 Mayıs İşçi Bayramı'nı kutluyor, 13-14 Mart eylemliliğine katkıları nedeniyle teşekkür ediyorum.

Mustafa Kumlu
Genel Başkan



TES-İŞ

TÜRKİYE ENERJİ, SU ve GAZ İŞÇİLERİ
SENDİKASI'nın Eğitim ve Kültür Yayın Organıdır

Sayı: 2008-2
Mayıs 2008
ISSN: 1301-4714

TES-İŞ Sendikası adına sahibi
Mustafa Kumlu
Genel Başkan

Genel Yayın Koordinatörü
Bayram Eren
Genel Eğitim Sekreteri

Yazı İşleri Müdürü
Sevkuhan Nevsuhan

Yayın Kurulu
Mustafa Şahin
Mehmet Özyılmaz
Bayram Eren
Kenan Eren
Gökhan Atılğan
Sevkuhan Nevsuhan

Yönetim Yeri ve Yazışma Adresi
TES-İŞ Genel Merkezi
Şenyuva Mah. Meriç Sk. No: 23
06510 Beştepe - Ankara
Tel: 0312 212 65 52 - 212 65 42
www.tes-is.org.tr
info@tes.org.tr

TES-İŞ Dergisi,
2 ayda bir yayımlanır ve üyelerine ücretsiz dağıtılır.
Dergide yayımlanan yazılar yazarların görüşünü
yansıtır. Gönderilen; yazı, resim, karikatür, grafik
vb. iade edilmez. TES-İŞ Dergisi'nde yayımlanan ya-
zılardan kaynak gösterilerek alıntı yapılabilir.

Grafik Tasarım ve Mijanjap
Mehmet Ali Yıldırım

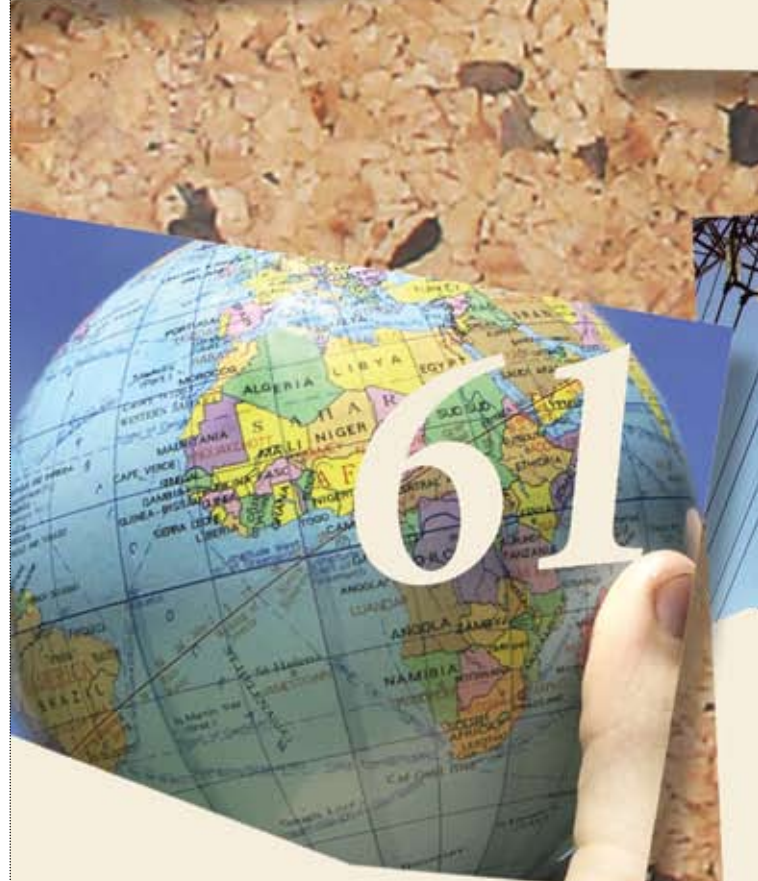
Baskı
Kozan Ofset
Tel: 0312 384 20 03 Faks: 0312 341 28 60
Büyük Sanayi 1. Cadde 95/11 İskitler - Ankara

Baskı Tarihi
30 Nisan 2008



SSGSS

Sosyal güvencilikte kısmi uzlaşma	6
Emekçiler ne dedi, sonuçta ne oldu?	7
TÜRK-İŞ SSGSS ile ilgili taleplerini	11
Cumhurbaşkanlığı Makamı'na taşıdı	
TÜRK-İŞ Başkanı Mustafa Kumlu'nun TÜRK-İŞ	14
Başkanlar Kurulu Toplantısını açış konuşması	
TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu Bildirisi	16
Sosyal Güvenlik Yasa Tasarısı hakkında Emek	17
Platformu ortak açıklaması	
TÜRK-İŞ Başkanı Mustafa Kumlu'nun "Çalışmama	18
Hakkını Kullanma" eyleminde Emek Platformu	
adına yaptığı konuşma	
TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu'nun SSGSS ve Eylemlilik	19
ile ilgili açıklaması	



DÜNYA'dan

Dünyadaki kadınların yarısından fazlası eğreti	62
işlerde çalışıyor	
Yunanistan'da sosyal güvenlik reformuna karşı	64
üçüncü genel grev	
Mart ayında emeğin dünya günlüğü	65
2008'de 5 milyon yeni işsiz geliyor	67

20

38

43

TES-İŞ'ten

TES-İŞ'ten 6. okul: Kayseri Veteriner Fakültesi 40
Genel Başkan Kumlu'nun acı günü 41
Seydişehir ETİ Alüminyum Danıştay'dan iptal 42

TÜRK-İŞ'ten

- TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu 22 Nisanda toplandı 22
Kumlu: 'Bu bünye çamur tutmaz' 26
Kumlu: 'İşgücü maliyetini en aza indirme politikası kabul edilemez' 26
Kumlu: 'On binlerce çocuk sokakların acımasız koşullarıyla karşı karşıya' 27
'Kapatma davası kaygı verici' 29
'Kosova'nın bağımsızlık ilanını memnuniyetle karşılıyoruz' 29
Eğitim ve Teşkilatlandırma Sekreterleri Toplantısı yapıldı 30
TÜRK-İŞ'in iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili acil talepleri 35
TÜRK-İŞ Raporu: Özelleştirme; verimsizlik, işsizlik, sendikasılaştırma demek 37

YURT'tan

- Asgari ücret ancak 5 güne yetiyor 44
Ücretin yüzde 39'u vergiye gidiyor 45
Davutpaşa faciasında sorumlu 'gözü kapalı' devlet 46
Sivil toplumdan sağduyu çağrısı 47
UNDP Raporu: İyi bir geleceğin şartı gençlere iş, eğitim, sağlık 48
Gerçek işsiz sayısı 4,7 milyon, 8,8 milyon kişi kayıt dışı 49
Türkiye'de 5,3 milyon yoksul çocuk var 51
İş kazaları nedeniyle yılda 1,9 milyon iş günü kaybı 52
Kumlu: "Kadınların sorunları yapılmak istenen düzenlemelerle daha da artmaya gebe" 53
Kadın istihdamı için pozitif ayrımcılık şart 55
İşsizlik Sigortası Fonu'nun varlığı 32 milyar YTL'yi aştı 57
Servet küçük bir azınlığın elinde 58
Resmi verilere göre sendikalaşma oranı yükseldi 60

69

80

143

SEKTÖR'den

Türkiye doğal gaza nasıl geldi? 70

DOSYA

- Mustafa KUMLU 82
Gülten KUTAL 84
Sabahattin ŞEN 95
Murat ÖZVERİ 109
Şenay GÖKBAYRAK 115
Resul LIMON 121
Can ŞAFAK 131
Aytül Ayşe ÖZDEMİR 138
Aziz ÇELİK 141

MAKALE

Türkiye'de bilimin kalitesi 144





SSGSS ➡

Sosyal güvencükte kısmi uzlaşma ■

Emekçiler ne dedi, sonuçta ne oldu? ■

TÜRK-İŞ SSGSS ile ilgili taleplerini Cumhurbaşkanlığı ■
Makamı'na taşıdı

TÜRK-İŞ Başkanı Mustafa Kumlu'nun TÜRK-İŞ ■
Başkanlar Kurulu toplantısını açış konuşması

TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu Bildirisi ■

Sosyal Güvenlik Yasa Tasarısı hakkında Emek Platformu ■
ortak açıklaması

TÜRK-İŞ Başkanı Mustafa Kumlu'nun "Çalışmama ■
Hakkını Kullanma" eyleminde Emek Platformu adına
yaptığı konuşma

TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu'nun SSGSS ve Eylemlilik ile ■
ilgili açıklaması



Sosyal güvencükte kısmi uzlaşma

“Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarısı”, Hükümet ile emek örgütleri arasındaki görüşmeler, pazarlıklar ve eylemlerden sonra kısmi bir uzlaşmayla yasalaştı. Kanun, emek örgütlerinin kararlı, ısrarlı, takipçi, mücadeleci ve soğukkanlı tutumlarıyla Hükümetin istediği gibi çıkmadı. Bununla birlikte emek örgütlerinin Kanun’a itiraz ettiği noktalar var. TÜRK-İŞ, itiraz ettiği noktaları Cumhurbaşkanı Abdullah Gül’e sunarak Kanun’un TBMM’ye geri gönderilmesini istedi.



“Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarısı” (SSGSS), Hükümet ile emek örgütleri arasındaki görüşmeler, müzakereler, pazarlıklar, restleşmeler ve eylemlerin ardından TBMM Genel Kurulu’ndan geçti. Cumhurbaşkanı tarafından onaylanıp *Resmi Gazete*’de yayımlandıktan sonra yürürlüğe girecek olan yasa tasarısı, emek örgütlerinin ısrarlı, kararlı, uyarıcı, mücadeleci ama soğukkanlı tavırları sonucunda Hükümetin istediği gibi çıkmadı. Emek örgütlerinin taleplerinin büyük bir bölümü Hükümete kabul ettirildi.

SSGSS ile ilgili süreç şöyle gelişti:

Talepler iletildi

TÜRK-İŞ, SSGSS hakkındaki görüşlerini kamuoyu ile paylaşmak ve Hükümetin bir kez daha dikkatini çekmek amacıyla, 15 Ocak 2008 Salı günü ülke çapında TÜRK-İŞ bölge ve il temsilciliklerinde basın toplantıları düzenledi. Basın toplantısının ardından, bölge temsilcileri, illerindeki şube başkanları ile birlikte Adalet ve Kalkınma Partisi İl Başkanlığı’nı ziyaret etti ve tasarısı ile ilgili

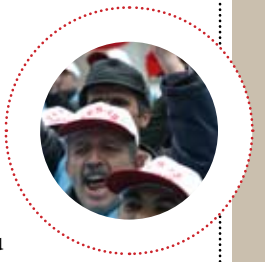
li TÜRK-İŞ’in görüş ve taleplerini ilettili.

Bu eylem çerçevesinde, TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu da aynı gün TÜRK-İŞ Genel Merkezi’nde bir basın toplantısı düzenledi. Basın toplantısında, ilgili tasarı hakkındaki TÜRK-İŞ görüşleri kamuoyu ile paylaşıldı. Toplantıya Ankara’da genel merkezi bulunan sendika genel başkan ve yöneticileri ile Ankara Şubelerinin başkanları da katıldı. TÜRK-İŞ Genel Merkezi’nde Genel Başkan Mustafa Kumlu tarafından okunan basın bildirisinde, “Söz konusu yasa tasarısı ile ilgili hassasiyetimiz doruk noktadadır. Tasarı ile ilgili gelişmeler an ve an takip edilmektedir. Önerilerimizin dikkate alınmaması durumunda yetkili organlarımızın vereceği kararlar doğrultusunda etkinliklerimiz ve eylemlerimiz devam edecektir” denildi.

“Ensemizde boza pişirtmeyiz”

TÜRK-İŞ Eğitim ve Teşkilat Sekreterleri Toplantısı 25 Şubat Pazartesi günü Bolu Abant’ta yapıldı. TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, top-

lantıda yaptığı konuşmada, SSGSS ile ilgili önemli açıklamalar yaptı. Hükümetin, halkın sağlık ve sigorta güvencesini, IMF’den gelecek bir dilimlik kredi için feda etmemesi gerektiğini belirten Kumlu, “Sosyal Güvenlik ve Genel Sağlık Sigortası Yasası, IMF’nin istediği gibi değil, halkın istediği gibi yeniden düzenlenmelidir. Yasanın bugünkü yeniden düzenlenmiş hali, açıkçası bir sosyal devlet cinayetidir. Çalışanların tümünü, ama özellikle işçileri mağdur edecek çok ciddi hükümler içermektedir. Bu konudaki uyarılarımız Meclis ve Hükümet nezdinde tüm ilgililere iletilmiştir. Taleplerimizin yerine getirilmediği koşullarda TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu ivedilikle toplantıya çağırılacak, durum başkanlarımızla değerlendirilecek, TÜRK-İŞ topluluğu olarak belirleyeceğimiz eylem biçimi en etkili biçimde hayata geçirilecektir” şeklinde konuştu. Kumlu, konuşmasında şu önemli mesajı verdi: “TÜRK-İŞ bu güne kadar, efendilikle taleplerinin yerine getirilmesini beklemiştir. Ama efendiyiz diye de ensemizde boza pişirtmeyiz!”



IMF Şefi baskı yapıyor

Uluslararası Para Fonu (IMF) Türkiye Masası Şefi Lorenzo Giorgianni, Aralık 2007'de gözden geçirme çalışmalarını bitirmelerinin ardından Hükümetle, gözden geçirmenin tamamlanabilmesi için gereken politika uygulamaları konusunda anlaşmaya vardıklarını kaydetti. Hükümet ile varılan anlaşma uyarınca, bazı yapısal reformlar ve birtakım uygulamaların gerçekleştirilmesinden sonra gözden geçirmenin tamamlanabileceğini belirten Giorgianni, bu reformlar arasında sosyal güvenlik reformunun da bulunduğunu ifade etti.

Kumlu, Erdoğan ile görüştü

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, 27 Şubat günü Başbakan Recep Tayyip Erdoğan ile görüşerek TÜRK-İŞ'in SSGSS ile ilgili görüş ve önerilerini iletti. Yazılı olarak da iletilen görüş ve önerilerde SSGSS'nin işçi kesimi için hak kaybına yol açan, mevcut hakları

geriye götüren maddeleri tek tek anıldı. Başbakan Erdoğan, bu görüşmede, Kumlu'ya taleplerinin dikkate alınacağını ve konuyla ilgili bakanlara gerekli talimatları vereceğini söyledi. Buna karşılık, TBMM Plan ve Bütçe Komisyonu çalışmaları, TÜRK-İŞ'in taleplerinin tatmin edici ölçüde dikkate alınmadığını gösterdi. Bu gelişme üzerine TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu toplandı.

Kumlu: 'TÜRK-İŞ'in ne olduğu unutulduysa hatırlatırız'

7 Mart Cuma günü yapılan TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu toplantısı, Genel Başkan Mustafa Kumlu'nun açış konuşmasıyla başladı. Kumlu, SSGSS'nin halkın ihtiyaçları gözetilerek değil, IMF'ye verilen taahhütlere göre hazırlandığını bir kez daha vurgulayarak "Çok acı ama tasarının yasalaşmasının karşılığı bir dilim kredidir. Özellikle işçiler açısından büyük hak kayıplarını beraberinde getiren tasarı, teşkilatımızda büyük hu-

zursuzluğa neden olmuştur" dedi. Kumlu konuşmasında şu sözlerle de yer verdi:

"Fazla mütevazı olma, sahi sanırlar, diye bir söz vardır. 'Sahi' sanmak, mütevazının değil, 'sahi sananın' ve 'sahi sandığı için haddini aşan' sorundur. Eğer TÜRK-İŞ'in ne olduğu unutulduysa, kimse merak etmesin, hatırlatırız. Mütevazılığımızı istismar etmeye çalışanlara, boyumuzu da gösteririz, posumuzu da. Biz bu yollara asfalt olmayacağını bilerek çıktık. Karşımıza ne tür engel çıkarılırsa çıkarılsın, sendikacılığı severek, ülkemize, milletimize, işçilerimize hizmete devam edeceğiz."

TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu: 'Sözün bitiği yerdeyiz'

TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu toplantısında SSGSS ile ilgili önemli kararlar alındı. SSGSS'nin çalışanlar ve özellikle de işçiler için ağır hak kayıplarına ne-

Emekçiler Ne Dedi, ? Sonuçta Ne Oldu ?

Emekli aylığını hak etme

1-Emek Platformu'nun talebi: Emekli aylığını hak etmek için, Sosyal Sigortalar Kanunu'nda öngörüldüğü şekilde, kadının 58, erkeğin 60 yaşını doldurması ve 7000 gün prim ödemiş olması koşulunun aynen korunması.

Kanunlaşan Durum: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda emeklilik yaşını, 2036 yılından başlayıp kademeli olarak kadın ve erkek için 65'e yükselten hükümde hiçbir değişiklik yapılmamıştır.

Ancak prim gün sayılarını tamamlayan, 58 yaşında emekli olması gereken kadınlardan, 60 yaşında emekli olması gereken erkeklerden, bu yaşlarını 2036 yılından sonra tamamlayacak olanların bu yıldan itibaren, kademeli olarak yükseltilecek emeklilik yaşlarına tâbi olmaksızın 58-60 yaşlarında emekli olmalarına imkân tanıyan düzenleme yapılmıştır.

İlk defa bu kanuna tâbi olarak işe başlayacak sigortalıların emekliliği hak etmek için doldurmaları gereken prim gün sayıları 9000'den 7200'e düşürülmüştür.

(Tasarıda, SSGSS kanunu ile emeklilik yaşını kadın ve erkekte kademeli olarak 65'e, prim gün sayısını 9 bin güne yükselten hükümle ilgili her hangi bir değişiklik öngörülmemiştir.)

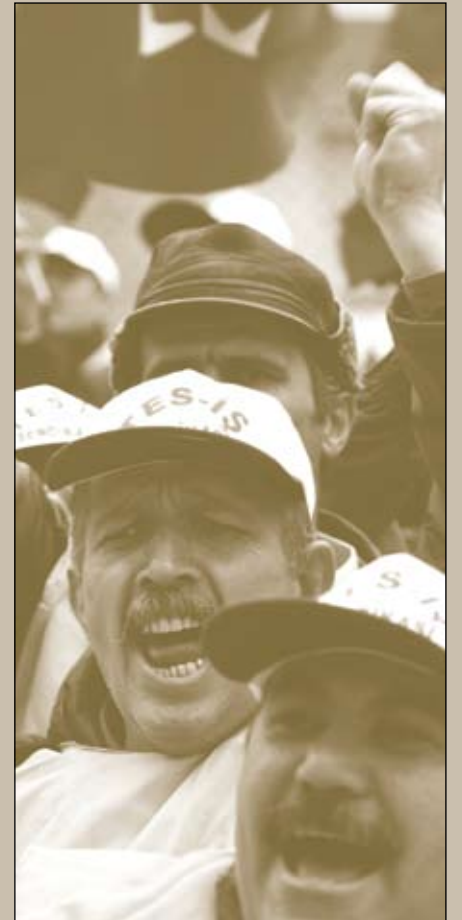
Fiili hizmet zammı

2- Emek Platformu'nun talebi: Halen fiili hizmet zammından yararlanan çalışanların da bu haklarının devam ettirilmesinin sağlanması.

Kanunlaşan durum: Emek Platformu'nun talebi kabul edilmedi. Ağır ve tehlikeli işler yönetmeliği eki 1 sayılı cetvelde yer alan, kadın ve 18 yaşından küçük çocukların çalıştırılmadığı, günlük mesai yönetmeliği uyarınca günde 7,5 saatten az çalışılan ve beşinci risk grubunda yer alan sigortalıların fiili hizmet zammından yararlanmaları ön görüldü.

Malullük ve Ölüm aylığını hak etme

3- Emek Platformu'nun talebi: Malullük ve ölüm aylığını hak etmek için, Sosyal Sigortalar Kanunu'nda olduğu şekli ile 5 yıllık si-





den olduğu tespitini yapan Başkanlar Kurulu, IMF'ye verilen taahhütler çerçevesinde hazırlanan tasarıyı "sosyal devletin katli" olarak değerlendirdi. Başkanlar Kurulu, tasarı ile ilgili TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu'nun Hükümetle yaptığı görüşmeleri de irdedeledi ve geline nokta "sözün bittiği yer" olarak tanımlandı.

TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu, taleplerini şu eylemlerle dile getirme kararı aldı: Kitlel basın açıklaması, iş bırakma eylemi, Tasarının TBMM Genel Kurulu'nda görüşülmeye başlandığı gün sendika yöneticilerinin ve temsilcilerinin Ankara'da bulunması ve TBMM'ye yürünmesi.

TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu, belirlediği bu eylemleri 10 Mart Pazartesi günü toplantıya çağrılan Emek Platformu

mu Başkanlar Kurulu toplantısına sunmayı ve Emek Platformu'nun iradesi ile birlikte daha etkin eylemleri hayata geçirmeyi de kararlaştırdı.

Emek Platformu uzun bir aradan sonra ilk kez toplandı

Uzun bir süredir toplanmayan ve TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, DİSK, KESK, Türkiye Kamu-Sen, Memur-Sen, BASK, Türkiye İşçi Emeklileri Derneği, Tüm İşçi Emeklileri Derneği, Tüm Bağ-Kur Emeklileri Derneği, TMMOB, Türkiye Barolar Birliği, Türk Tabipleri Birliği, Türk Diş Hekimleri Birliği, Türk Eczacıları Birliği, Türk Veteriner Hekimler Birliği, TÜRMOB'dan oluşan Emek Platformu Başkanlar Kurulu, TÜRK-İŞ'in çağrısıyla 10 Mart Pazartesi günü TÜRK-İŞ Genel Merkezi'nde toplanarak SSGSS'ye ilişkin değerlendirmeler yaptı. Emek Platformu'nun sözcülüğü-

nü TÜRK-İŞ Başkanı Mustafa Kumlu üstlendi.

Emek Platformu Başkanlar Kurulu, 13 Mart Perşembe günü tüm illerde kitlesel basın açıklamaları yapmayı; 14 Mart Cuma günü saat 10.00-12.00 arasında uyarı amaçlı "çalışmama hakkını" kullanmayı; bu uyarılara rağmen tasarı TBMM Genel Kurulu'nda mevcut haliyle görüşülmeye başlanırsa aynı gün Emek Platformu bileşenlerinin yöneticileri ve temsilcilerinin Ankara'da toplanıp tepkilerini TBMM'ye iletmeyi kararlaştırdı.

Erdoğan: Yalan söylüyorlar

AK Parti Genel Başkanı ve Başbakan Recep Tayyip Erdoğan, SSGSS ile ilgili artan tepkiler üzerine, partisinin 11 Mart Salı günü yapılan TBMM grup toplantısında konuyu ele aldı. Erdoğan,

gortalılık süresini tamamlayıp, 900 gün prim ödenmiş olma koşulunun aynen korunması,

Kanunlaşan durum: Malullük aylığını hak etmek için, 10 yıllık sigortalılık süresinin tamamlanması, 1800 gün prim ödenmiş olması öngörülmüştür.

Ancak raporla bakıma muhtaç durumda olduğu tespit edilen malullere aylık bağlanması için 1800 gün prim ödemiş olmaları yeterli sayılmıştır.

(Tasarıda Malullük aylığını hak etmek için, muhtaç olanlar dahil 10 yıllık sigortalılık süresinin tamamlanması, 1800 gün prim ödemesi ön görülmüştü.)

Ölüm aylığını hak etmek için, (borçlanılarak prim ödeme süreleri hariç) 5 yıl sigortalılık süresini tamamlanması, 900 gün prim ödemesi öngörülmüştür.

(Tasarıda, ölüm aylığını hak etmek için, 10 yıl sigortalılık süresini tamamlamak, 1800 gün prim ödemiş olmak ön görülmekteydi).

Aylık Bağlama Oranı

4- Emek Platformu'nun talebi: Aylık bağlama oranının, Sosyal Sigortalar Kanununda olduğu şekli ile 9000 gün prim için %65 oranının korunması.

Kanunlaşan durum: Bu kanunun yürürlük tarihinden önce sigortalı olanların ilk 10 yıllık prim gün sayılarının (3600 gün) doluncaya kadar her 360 gün için %3,

Bu kanunun yürürlük tarihinden sonra ilk defa işe başlayacak sigortalıların ödedikleri

her 360 prim gün sayısı için %2 olması öngörülmüştür.

(Tasarıda sigortalılık sürelerine bakılmaksızın halen çalışanlar dahil kanunun yürürlük tarihinden itibaren her 360 günlük prim için %2 oran öngörülmüştü.)

Güncelleme Katsayısı

5-Emek Platformu'nun talebi: Emekli aylıklarının hesaplanmasına ilişkin kazançların güncellenmesinde Sosyal Sigortalar Kanunu'nda olduğu şekli ile gelişme hızının %100'nün dikkate alınması.

Kanunlaşan durum: Güncelleme kat sayısının, önceki yılda gerçekleşen tüketici enflasyonu oranının %100 ile gelişme hızının %30'nun toplamına, bir sayısının ilavesi ile tespit edilmesi öngörülmüştür.

(Tasarıda güncelleme katsayısının tespitinde gelişme hızının %25'inin dikkate alınması öngörülmüştü.)

Sürekli İşgöremezlik geliri

6-Emek Platformu'nun talebi: İş kazası ve meslek hastalığı sonucu %25 ve daha yukarı oranda meslekte kazanma gücünü kaybeden sigortalılara bağlanacak sürekli iş göremezlik gelirin Sosyal Sigortalar Kanunu'nda olduğu şekli ile alt sınır konması.

Kanunlaşan durum: İş kazası ve meslek hastalığı sonucu %25 ve daha yukarı oranda çalışma gücünü kaybeden sigortalılara bağlanacak sürekli iş göremezlik gelirin alt sınır konulması kabul edilmemiştir.

Ancak iş kazası ve meslek hastalığı sonucu sürekli tam iş göremez duruma düşüp muhtaç durumda olanlara bağlanacak gelirin oranının %85 olması öngörülmüştür.

(Tasarıda, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası kanununda olduğu şekli ile bağlanacak gelirlere alt sınır konması öngörülmemişti.)

Aylıklara alt sınır konması

7-Emek Platformu'nun talebi: Özellikle mevsimlik, geçici sürekli ve yarı zamanlı çalışanlara bağlanacak aylıklarda meydana gelecek düşmenin önlenmesi için alt sınır konması.

Kanunlaşan durum: Bekâr sigortalılara bağlanacak aylıkların, prime esas kazancın %35'inden evli veya çocuklu sigortalılara bağlanacak aylıkların %40'dan az olmaması ön görülmüştür.

Ölen sigortalıların hak sahiplerine bağlanacak ölüm aylığının oranının ise, hak sahibinin bir kişi olması durumunda sigortalının aylığının %80'inden, iki kişi olması halinde %90'ından az olmaması da öngörülmüştür.

(Tasarıda evli bekâr ayrımı yapılmaksızın aylıklar için alt sınır prime esas kazancın %35'i öngörülmüş, hak sahiplerine bağlanacak ölüm aylıklarında ise herhangi bir oran belirlenmemiştir)

Dul eş aylığı

8-Emek Platformu'nun Talebi: Çalışan, gelir ve aylık alan çocuksuz dul eşe bağlana-



yaptığı konuşmada, sosyal güvenlik reformunu eleştirenleri sert bir üslupla cevapladı. Başbakan Erdoğan, “Birçok meselede olduğu gibi çözümsüzlüğü çözüm gibi gösterenler ucuz popülizme teşebbüs etmesinler. Kimseyi itham etmek kastıyla söylemiyorum ancak bu konuyu bir istismar aracı haline getirmek isteyenler realite ile yüzleşmek zorundadır, sorumluluk altında değerlendirmelerini yapmak durumundadırlar. Burada, kalkıp da ‘acaba ben bundan nasıl bir siyasi rant elde edebilirim, acaba ben bunu kendim için nasıl bir siyasi rantla dönüştürürüm’ gibi basit hesaplar içine girmesinler” diye konuştu. Erdoğan, bazılarının, yasa tasarısının tek bir cümlesini bile okumadan spekülasyon ürettiklerini öne sürerek, “Çalışanların, emeklilerin haklarında gerileme olacakmış... Açık söylüyorum; asla böyle bir şey söz konusu değildir. Dürüst dav-

ranmıyorlar ve yalan söylüyorlar” dedi.

Kumlu: Emekçiler yalan söylemez

TÜRK-İŞ Başkanı ve Emek Platformu Sözcüsü Mustafa Kumlu, Başbakan Erdoğan’ın bu ithamına aynı gün yaptığı yazılı açıklamayla cevap verdi. “Sayın Başbakan’a konu nasıl aktarılıyor, bilmiyorum. Taleplerini dile getiren bizleri ‘yalancılık’, ‘dürüst olmamakla’ itham etmesi son derece üzücü” diyen Kumlu, üç aydır taleplerini ilettiklerini, yetkililerin bunları dinlediğini ancak, gerekenlerin yapılmadığını ifade etti. Kumlu, açıklamasında şu görüşlere yer verdi:

“Memurlar, işçiler, emekliler yalancı değildir. Onlar, bu memleketin dürüst çalışanlarıdır. Onların temsilcileri de yalancı değildir. Sayın Başbakan siyasi ranttan bahsediyor. Bizlerin, üye-

lerimizin hak ve çıkarlarını korumaktan başka bir amacımız yok.

Biz, tarafız. Taraf olduğumuz yer de çalışanlardır. Çalışanların da siyasi rantla hiçbir ilgisi yoktur. Siyasi rantla hiçbir ilgimiz yoktur ama, siyasilerden beklentilerimiz vardır. Bu da makûl taleplerimizin yerine getirilmesidir. Sayın Başbakan, tasarının mükemmel olduğunu söylüyor. Ama bütün sivil toplum örgütleri niçin karşı çıkıyor, bunu da düşünmesi lazım. Emek Platformu kararları doğrultusunda gelinecek noktayı ‘sözün bittiği yer’ olarak tanımlamıştım. Sayın Başbakan’ın yaklaşımları da herkesin bu noktada olduğunu gösteriyor.”

TİSK: İş bırakma eylemi yasadışı

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), 12 Mart Çarşamba günü yaptığı açıklamada Emek Plat-

cak aylığın oranının Sosyal Sigortalar Kanunu’nda olduğu şekli ile %75 olarak kalması.

Kanunlaşan Durum: Çalışan, gelir ve aylık alan çocuksuz dul eşi bağlanacak dul aylığının oranının %50 olması öngörülmüştür.

(Tasarıda, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda olduğu şekli ile çalışan, gelir ve aylık alan çocuksuz dul eşi bağlanacak aylığın oranı %50 olarak belirlenmişti.)

Emekli Aylıklarının Yükseltilmesi

9-Emek Platformu’nun talebi: Emekli aylıklarının yükseltilmesinde önceki yılda gerçekleşen gelişme hızı oranının da dikkate alınarak refahtan pay verilmesi.

Kanunlaşan Durum: Emekli aylıklarının iki dönemde, önceki 6 aylık sürelerde gerçekleşen tüketici enflasyonu oranı kadar artırılması öngörülmüş, emekli aylıklarının artırılmasına herhangi bir sınır konmayarak Bakanlar Kurulunun aylıkları artırmasına imkân sağlanmıştır.

Süt Emzirme Yardımı

10-Emek Platformu’nun talebi: Süt emzirme yardımının Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda olduğu şekli ile asgari ücretin 1/3 oranında 6 ay süre ile verilmesi.

Kanunlaşan Durum: Süt emzirme yardımı miktarının, kurumca belirlenerek, Bakanın onayı ile tespit edilmesi öngörülmüştür.

(Tasarıda süt emzirme yardımı miktarı,

asgari ücretin 1/3 tutarında bir defa olarak ödenmesi öngörülmüştü.)

Cenaze yardımı

11-Emek Platformu’nun talebi: Cenaze yardımının Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda olduğu şekli ile asgari ücretin 3 katı tutarında verilmesi.

Kanunlaşan Durum: Cenaze yardımı tutarının, kurumca belirlenerek, Bakanın onayı ile tespit edilmesi öngörülmüştür.

(Tasarıda cenaze yardımı tutarı bir asgari ücret olarak öngörülmüştü.)

Evlenme Yardımı

12-Emek Platformu’nun talebi: Yetim kız çocuklarına verilmekte olan evlenme yardımının tutarının Sosyal Sigortalar Kanunu’nda olduğu şekli ile yetim aylığının 24 katı tutarında olması.

Kanunlaşan Durum: Yetim kız çocuklarına verilecek evlilik yardımı tutarının, yetim aylığının 24 katı olması öngörülmüştür.

(Tasarıda yetim kız çocuklarına ve dul eşlere verilecek evlilik yardımı tutarının, dul, yetim aylığının 12 katı olarak ön görülmüştü.)

Sağlık hizmetleri

13-Emek Platformu’nun talebi: Çalışanlar ile emekli dul ve yetimlerin yararlanacakları sağlık hizmetlerine ilişkin tedavi yöntemlerinin, ilaç, protez, ortez, tıbbi araç ve gereçlerin miktar ve sürelerini belirleme yetkisinin kurum yönetimine bırakılmaması, bunları be-

lirleyecek komisyonlarda, karar verme sürecine katılma yetkisinde meslek örgütleri temsilcilerinin de bulunması.

Kanunlaşan Durum: Sigortalılara, emeklilere bunların hak sahibi durumundaki aile fertleri ile dul ve yetimlere verilecek sağlık hizmetlerine ilişkin tedavi yöntemlerini, ilaç, protez, ortez, tıbbi araç ve gereçlerin miktar ve sürelerini belirleme yetkisi kuruma bırakılmış, kurumun bu hizmetlerin belirlenmesi için ister ise komisyon kurması öngörülmüştür.

(Tasarıda yukarıda kanunlaşan düzenleme aynen öngörülmüştü.)

Diş Protezi

14-Emek Platformu’nun talebi: Diş protezlerinin verilmesi için öngörülen 18 yaşını doldurmamış olmak 45 yaşından gün almak şeklindeki yaş sınırının ve %50 oranında katılım payı alınmasının kaldırılarak, Sosyal Sigortalar Kanunu’nda olduğu şekli ile yaş sınırı aranmaksızın diş protezlerinin verilmesi.

Kanunlaşan Durum: Sigortalılara, emeklilere, bunların hak sahibi durumundaki aile fertlerine, dul ve yetimlere verilecek diş protezlerinde yaş sınırının aranmaması, protezler için belirlenecek oranda katılım payı alınarak verilmesi ön görülmüştür.

(Tasarıda, diş protezlerinin 18 yaşını doldurmamış, 45 yaşından gün almamış kişilere verilmesi halinde diş protezi bedelinin %50 sinin kendileri tarafından ödenmesi öngörülmekte idi.)



formu'nun 13-14 Mart 2008 tarihlerinde Sosyal Güvenlik Yasa Tasarısının yasalaşmaması için yapacağı eylemlerin "genel grev" niteliği taşıdığını öne sürerek "kanunsuz olarak" niteledi. TİSK'ten yapılan açıklamada, "Sosyal Güvenlik Yasa Tasarısı'nın ülkemizde yoğun tartışmalara yol açtığı görülmektedir. Özellikle, Emek Platformu Başkanlar Kurulu'nun 13-14 Mart 2008 tarihlerinde, Sosyal Güvenlik Yasa Tasarısının yasalaşmaması amacıyla bazı eylemler yapacağı kamuoyuna yansımıştır. Öncelikle, Hükümetin bir yasa tasarısına yönelik söz konusu eylemlerin, bu konuda hiç taraf olmaması gereken ve mütesep hakları bugüne kadar korumuş işyerlerinin üretimini durdurma ve engelleme niteliği taşıması nedeniyle başta Anayasa, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, Borçlar Kanunu ve birçok kanunlarımız karşısında 'kanunsuz grev' olduğu açıktır" denildi.

Kumlu: Anayasa ve kanunlardan doğan hakkımızı kullanıyoruz

TÜRK-İŞ Başkanı ve Emek Platformu Sözcüsü Mustafa Kumlu, aynı gün bir açıklama yaparak TİSK'in iddiasının gerçeği yansıtmadığını bildirdi. Kumlu, sendikaların varlık nedeninin çalışanların sosyal, ekonomik hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek olduğunu söyledi. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Tasarısı'nın çalışanların kısa ve uzun vadeli menfaatlerini düzenleyen bir nitelik taşıdığını söyleyen Kumlu, 'Bu konudaki kazanılmış hak çalışanın hayatı boyunca ve öldükten sonra da kanuni temsilcilerinin haklarını kapsar. Taslak incelendiğinde mevcut düzenlemenin kazanılmış hakları koruduğu iddiası doğru değildir' dedi. 14 Mart'taki uyarı niteliğinde önerilen iki saatlik çalışmama hakkının kullanılmasının, Anayasa'dan ve kanunlardan doğan bir hakkın kullanımı niteliğinde olduğunu ifade eden Kumlu, şunları söyledi:

"Çalışma hak ve ödevi kapsam olarak 'çalışmama hakkını' da içerir. Bu yö-

nüyle bakıldığında uyarı niteliğindeki bu eylemin genel grev olarak değerlendirilmesi hukuki değildir. Bizim mücademiz, çalışanlarımızın sosyal devlet çatısı altında 'mutlu ve huzurlu' olabilmesi mücadelesidir. Etinden et koparılır gibi, her gün yeni bir hakkına göz dikilen çalışanların verimli ve üretken olması beklenemez. Açıkçası TİSK'in kazanılmış haklarını korumak için iki saat süreyle 'çalışmama hakkını' kullanan çalışanların bu etkinliğini desteklemek yerine 'kanuna aykırı' söylemiyle ihbar etmesi üzücüdür. TİSK'in bu yanlıştan bir an evvel dönüp, çalışanların yanında yer alması bizleri sevindirecektir."

Ortak basın açıklaması: Tasarı ağır hak kayıpları getiriyor

Emek örgütleri, Emek Platformu Başkanlar Kurulu'nun aldığı karar gereği, 13 Mart Perşembe günü tüm illerde kitlesel basın açıklaması yaparak SSGSS'ye ilişkin eleştirilerini bir kez daha duyurdu. Ortak basın açıklamasında TBMM Genel Kurulu'nda görüşülecek olan Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasasında değişiklik öngören tasarının, çalışanlar, emekliler, hak sahibi durumundaki aile fertleri ile dul ve yetimler için sosyal sigortalar ve sağlık alanında ağır hak kayıplarına neden olacağı bildirildi. Açıklamada, emeklilik ve sağlık alanında köklü değişiklikler yapan ve kazanılmış hakları geriye götüren Tasarının, sosyal devlet ilkesine aykırı olduğu, tasarı ile yapılan düzenlemelerin, ülkede yaşayan herkesi olumsuz etkileyeceği; sosyal sigorta ve sağlık haklarına erişimlerini güçleştireceği ve giderek daha da olanaksız kılacağı vurgulandı. Açıklamada şu görüşlere yer verildi:

"Oluşturulmak istenen sistemle, mevcut sistemdeki hakların korunduğu iddia edilmektedir. Ancak bu iddia, tüm çalışanlar için gerçeği yansıtmamaktadır. Çünkü, bu tasarının yasalaştığı tarihten itibaren herkes bu yasa kapsamında çalıştığı süre oranında yeni düzenlemelerden etkilenecektir. Ayrıca, Tasarı yine iddia edildiği gibi, çalışanlar

arasında norm ve standart birliği sağlamamakta, aksine var olan farklılıkları derinleştirmektedir."

Ortak basın açıklamasında, Emek Platformu'nun SSGSS'ye ilişkin eleştirileri 19 madde halinde ve somut bir biçimde sıralandı. Açıklama Ankara'da TÜRK-İŞ Genel Merkezinde TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu tarafından, Emek Platformu Başkanlar Kurulu'nun katılımıyla okundu.

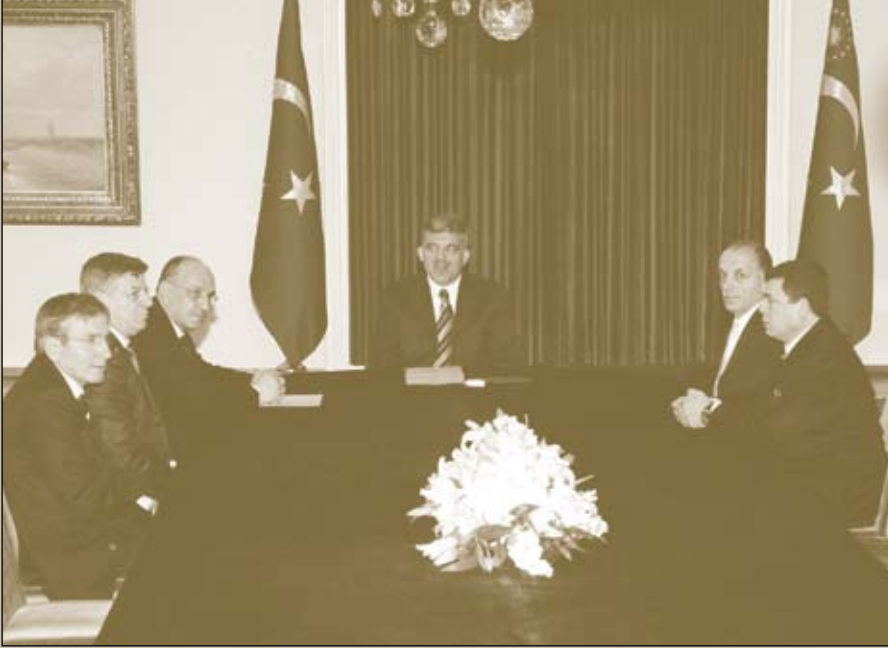
Ve 17 yıl sonra ilk kez hayatı durdurdu

Tüm çalışanlar, 17 emek örgütünün oluşturduğu Emek Platformu'nun aldığı karar gereği Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasa Tasarısı'na karşı 14 Mart Cuma günü saat 10.00 ile 12.00 arasında "çalışmama" haklarını kullandı. Eylem, 3 Ocak 1991'de uygulanan "işe gitmeme" eyleminden sonra yapılan en etkili eylem oldu. Eylem kapsamında aralarında posta işleme merkezi, okul, hastane, vergi dairesi, belediye, bazı üniversite, hava, deniz ve kara ulaşım hizmetleri çalışanlarının da bulunduğu emekçiler çalışmadılar. Hekimler sadece acil hastalara hizmet verdiler. Emekçiler böylece, tüm yurttaki hayatı durdurarak, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasa Tasarısı'na karşı direneceklerini gösterdiler.

Eylem kapsamında Emek Platformu Başkanlar Kurulu saat 10.00'da TÜRK-İŞ Genel Merkezi'nde toplanarak topluca Başkent Elektrik Dağıtım A.Ş.'ye yürüdü. Mustafa Kumlu, burada toplanan ve "Hükümet Yasası Al Başına Çal!", "Kahrolsun ABD, İşbirlikçi AKP!" sloganları atan kalabalık bir emekçi topluluğuna hitap etti.

Mustafa Kumlu, Emek Platformu adına yaptığı konuşmada aileleriyle birlikte 20 milyon kişilik bir topluluğu temsil ettiklerini belirterek "Hükümete düşen görev, tasarımı allamaya pullamaya çalışmak değil, taleplerimizi hemen dikkate alarak tasarıda gerekli değişiklik yapmaktır" dedi.

TÜRK-İŞ SSGSS ile ilgili taleplerini Cumhurbaşkanlığı Makamı'na taşıdı



TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu ve Yönetim Kurulu üyeleri, 21 Nisan 2008 saat 12.00'de Cumhurbaşkanı Abdullah Gül tarafından kabul edildi. Kabulde, TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu Üyeleri, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un bazı hükümlerinin yeniden görüşülmek üzere Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne geri gönderilmesi talebini Cumhurbaşkanı Abdullah Gül'e arz ettiler.

TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu'nun, yasaya ilişkin çekincelerinin konu başlıkları ve talepleri şu şekilde sunuldu:

1- Emeklilik Yaşı: Halen kadınlarda 58, erkeklerde 60 olan emeklilik yaşı, 2036 yılından başlanarak kadın ve erkeklerde 65'e yükseltilecektir.

Kamu ve özel işyerlerinde çalışan işçilerin kıdemleri azami 25 yıldır. 50 yaşını dolduran işçilerin çalışma şansları kalmamaktadır. Yaşlılık aylığı için öngörülen 7200 prim gün sayısını güçlükle de olsa 50 yaşına kadar tamamlayan işçinin iş akdinin sona erdirilmesi halinde başkaca geliri yok ise 65 yaşına kadar ailesini geçindirme şansı bulunmamaktadır. Bu nedenle emeklilik yaşının 58-60 olarak korunması ülkemiz gerçeklerine daha uygun bir yaklaşım olacaktır.

Hükümet geri adım attı

SSGSS'yi protesto etmek için ülke genelinde sokaklara çıkan emekçiler, hükümete geri adım attırdı. Hükümet

2- Emekli Aylıklarının Hesaplanması: Mevcut mevzuat uyarınca, aylıkların hesaplanmasında yüzde %100'ü dikkate alınan gayri safi yurt içi hasıla sabit fiyatlarla gelişme hızının, kanunla yüzde 30'un dikkate alınması öngörülmüştür.

Ayrıca, bu kanunun yürürlük tarihinden sonra ilk defa işe başlayacak olan sigortalıların aylık bağlama oranları, ödedikleri her 360 gün prim için yüzde 2 oranında hesaplanacaktır.

Öngörülen bu düzenlemelerle gelecek yıllarda emekli aylıklarının daha düşük hesaplanması söz konusu olabilecektir.

Oysa ki emekli dul ve yetimler aldıkları aylıklarla yaşamlarını zorlukla devam ettirmektedir.

Bu nedenle emekli aylıklarının hesaplanmasında gelişme hızının mevcut mevzuatta olduğu gibi yüzde 100 olarak dikkate alınması, aylık bağlama oranının ise ilk 10 yıl, her 360 gün için yüzde 3 olarak hesaplanması, aylıkların düşmesini büyük ölçüde engelleyecektir.

3- Sürekli İş Göremezlik Geliri: İş kazası meslek hastalığı sonucu çalışma gücü yüzde 25 ve daha yüksek oranda kaybeden sigortalılar mevcut mevzuatla korunmuş, ça-

lışıp çalışmama şartı aranmaksızın bağlanacak sürekli iş göremezlik gelirinde alt sınır öngörülmüştür. Yapılan yasal düzenleme ile alt sınır uygulaması kaldırıldığından özellikle işten çıkartılan ve yeniden iş bulamayan sigortalılar, bağlanacak düşük gelir nedeniyle mağdur olacaktır.

Bu nedenle iş kazası ve meslek hastalığı sonucu çalışma gücünü yüzde 25 ve daha yüksek oranda kaybeden sigortalılardan çalışmayanlara bağlanacak sürekli iş göremezlik gelirinde alt sınır uygulanması bu durumdaki sigortalıların mağduriyetini önleyecektir.

4- Fiili Hizmet Zammı: Yapılan yasal düzenlemeler ile ağır ve tehlikeli işlerde çalışmaları nedeniyle fiili hizmet zammından yararlanmakta olan örneğin basın mensupları, basın mesleğinde çalışanlar, kaynakçılar ve gazlı ortamlarda çalışan sigortalıların bu hakları ellerinden alınmaktadır. Söz konusu hakkın sürdürülmesi hakların korunması ilkesine daha uygun düşecektir.

5- Komisyonlarda Meslek Örgütlerinin Temsilcilerinin Bulunması: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nda, Emek Platformu'nun temsilcileri ile yapılan görüşmelerde çalışanlara, emeklilere, bunların hak sahibi durumundaki aile fertleri ile dul ve yetimlere verilecek sağlık hizmetlerinin yöntemini, ilaç, protez, ortez, tıbbi araç ve gereçlerin miktar ve sürelerini belirleyecek komisyonlar ile satın alınacak bu hizmetlerin fiyatlarını belirleyecek komisyonlarda, karar yetkisinde ilgili meslek kuruluşlarının temsilcilerinin de bulunmasında mutabık kalınmasına karşın kanunda bu düzenlemeye yer verilmemiştir.

Her iki komisyonda karar alma sürecine katılma yetkisinde ilgili meslek örgütlerinin temsilcilerinin de bulunması bu mutabakata uygun düşecektir.

Sayın Cumhurbaşkanımız,

Kamuoyunda büyük rahatsızlıklar yaratan yukarıda arz ettiğimiz düzenlemeleri içeren Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un, taleplerimizin dikkate alınarak bir kez daha görüşülmek üzere Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne geri gönderilmesi, tüm kesimlerde büyük bir memnuniyet yaratacaktır.

tasarının yeniden görüşülerek düzenlemeler yapılmasını kararlaştırdı. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik, yasa tasarısının sosyal ta-

raflarla son kez görüşüldükten sonra, TBMM Genel Kurulu'na sunulacağını açıkladı. Genel Başkan Mustafa Kumlu, Hükümetin aldığı kararı isabetli bir ka-



rar olarak değerlendirdi. Bu yasanın iş-
çiyi, memuru, emekliyi ilgilendirdiğini
belirten Kumlu, “Bunların rahatsız ol-
duğu bir yasanın gelecekte uygulanması
da rahatsızlık vereceği için olumlu bir
karar. Sonuçta hükümet de gördü; işçi
bağırıyor, memur bağırıyor, emekli ba-
ğırıyor, halk bağırıyor. Bu eylemlerimiz
uyarı eylemiydi. Hükümet de uyarımızı
dikkate aldı” diye konuştu.

Görüşmeler yeniden başladı

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı
Faruk Çelik, 19 Mart günü SSGSS yasa
tasarısını görüşmek üzere işçi ve işveren
konfederasyonları temsilcileriyle bir
araya geldi. Çalışma ve Sosyal Güvenlik
Bakanlığı’ndaki toplantıya Bakan Faruk
Çelik, TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa
Kumlu, DİSK Genel Başkanı Süleyman
Çelebi, Hak-İş Genel Başkanı Salim
Uslu ve TİSK Yönetim Kurulu Başkanı

Tuğrul Kudatgobilik’in yanı sıra bazı
bakanlık yetkilileri katıldı.

Bakan Çelik, sosyal taraflarla ça-
lışmaları sürdürdüklerini ifade ederek
görüşmelerin genel olarak olumlu ol-
duğunu dile getirdi. Çelik, “Bugün uz-
laşılan, hepimizin müspet gördüğü, ‘bu
uygundur’ dediğimiz maddeler var, ‘bu-
nun üzerinde çalışılması gerekir’ deni-
len maddeler var. Bununla ilgili teknik
heyet nihai toparlamayı yapacak” dedi.
Çelik, yasa tasarısının hazır olduğunu
ve görüşmeler sonucunda değiştirilen
maddelerin, tasarının Meclis Genel Ku-
rulu’nda görüşüldüğü sırada gerekirse
önergelerle değiştireceğini söyledi.

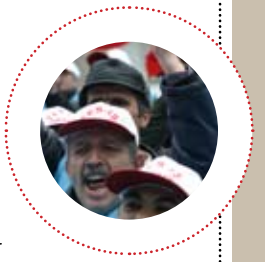
Bakan Çelik’in ardından bir açıkla-
ma yapan Türk-İş Genel Başkanı Mus-
tafa Kumlu da, Emek Platformu Baş-
kanlar Kurulu’nun toplanacağını ve son
kararın bu toplantıda verileceğini kay-

detti. Kumlu, “Bu çok kapsamlı bir yasa
tasarısı. Gelecekte sıkıntı çekilmemesi
anlamında karşılıklı, gerek bakanlık
yetkilileri gerek biz elimizden gelen ça-
bayı gösterdik” diye konuştu.

Emek Platformu: Bakanlığın yaklaşımı yeterli değil

Bakan Çelik, daha sonra Emek Plat-
formu’nu oluşturan diğer örgütlerin
temsilcileriyle de görüştü ve yapılabile-
cek değişikliklerle ilgili metni taraflara
gönderdi.

TÜRK-İŞ, Bakanlığın gönderdiği
metni değerlendirmek üzere Emek Plat-
formu’nu 24 Mart 2008 tarihinde top-
lantıya çağırdı. Toplantıda Bakanlığın
taleplere olan yaklaşımı yeterli bulun-
madı ve öncelikler yeniden belirlenerek
Emek Platformu Başkanlar Kurulu’nun
oluşturduğu bir heyetle Bakanlık ile
görüşmeye gidildi. Heyette TÜRK-İŞ,



DİSK, HAK-İŞ, KESK, KAMU-SEN ile TTB Genel Başkanları yer aldı.

Bu görüşmede, Bakanlık, Emek Platformu'nun 19 talebinden 17'sine olumlu yaklaştı. Emek Platformu'nun prim gün sayısının 9 binden 7200'e indirilmesi ile aylık bağlama oranının yeniden düzenlenmesi başta olmak üzere bir kısım talep kabul edildi, ancak bir kısmı da kabul edilmedi.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile yapılan görüşmelerde, tüm örgüt liderleri katedilen mesafelere ilişkin memnuniyetini dile getirdi. Ancak kabul edilmeyen maddeler ile ilgili hassasiyetin sürdürüleceği de ifade edildi. Toplantı sonrası TÜRK-İŞ tarafından yapılan açıklamalarda tasarının TBMM'deki görüşmelerinin dikkatle izleneceği, kabul edilmeyen maddelerde ısrarlı olunacağı ifade edildi.

Emek örgütleri taleplerinde ısrarlı

Emek Platformu Başkanlar Kurulu, durum değerlendirmesi yapmak üzere 27 Mart 2008 tarihinde yeniden toplandı. TÜRK-İŞ Genel Merkezi'nde yapılan toplantının ardından bir açıklama yapan Mustafa Kumlu, Emek Platformu'nun, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasa Tasarısı konusunda, tüm taleplerinde ısrarlı olduğunu vurgulayarak, "Emek Platformu, taleplerini, tasarının TBMM Genel Kurulu'nda görüşülmesi sürecinde aktif olarak talep ve takip edecektir" dedi.

Toplantı sonrası yayımlanan bildiride şu noktalar vurgulandı: "Emek Platformu, uygulaması 2048 yılına ötelenmiş olmasına rağmen 65 yaş emekliliğine karşıdır. Emek Platformu, 58-60 yaş emekliliğinde ısrarlıdır. Bakanlığın güncelleme kat sayısına olan yaklaşımı emekli aylıklarında zaman içinde azalmaya neden olacaktır. Emek Platformu, güncelleme katsayısının belirlenmesinde gelişme hızının yüzde 30'u yerine yüzde yüzünün dikkate alınmasını talep etmeye devam etmektedir. Emeklilerde gelir ve aylıkların yıllık artışında refah payı da dikkate alınmalıdır. Emek Plat-

formu, bu yasa kapsamında çalışmaya başlayacak olan sigortalıların gelecekte elde edecekleri gelirin geçinmeye yeterli bir seviyeye gelebilmesi için aylık bağlama oranlarının makul bir seviyede tutulmasını istemektedir. Emek Platformu, mevcut yasalar uyarınca fiili hizmet zammından yararlanan çalışanların bu haklardan yararlanmayı sürdürmeleri dahil tüm taleplerinde ısrarlıdır. Emek Platformu, taleplerini, tasarının TBMM Genel Kurulu'nda görüşülmesi sürecinde aktif olarak takip edecektir."

Emek örgütlerinde yol ayrımı

Emek Platformu Başkanlar Kurulu'nun 27 Mart'taki toplantısından sonra, DİSK, KESK, Türk Mühendis ve Mimmar Odaları Birliği (TMMOB), Türk Tabipleri Birliği (TTB) ve Türk Diş Hekimleri Birliği (TDB) "SSGSS'nin geri çekilmesi" talebiyle eylem yapacaklarını açıkladı. Söz konusu örgütler, 1 Nisan günü iş bırakma eylemi yaparak TBMM önünde basın toplantısı düzenlemek istedi. 6 Nisan Pazar günü de İstanbul Kadıköy'de bir miting düzenledi. Başta Ankara ve İstanbul olmak üzere çeşitli kentlerde eylemlerine devam eden bu örgütlere çeşitli kitle örgütleri ve siyasal partiler de destek verdi.

TÜRK-İŞ: "TÜRK-İŞ, Emek Platformu kararını uygulamaktadır"

Bu yol ayrımının ardından TÜRK-İŞ yazılı bir açıklama yaparak, Emek Platformu tarafından maddelerinin müzakeresi kabul edilen bir tasarı hakkında, müzakereler sonrasında "geri çekilsin" denmesinin tutarlı olmadığını, "geri çekilme" talebinin, "gecikmiş bir talep" olduğunu bildirdi. "TÜRK-İŞ Emek Platformu'nun kararını uygulamaktadır." denilen açıklamada, "TÜRK-İŞ, süreç boyunca sadece ve sadece kazanımlarla ilgilenmiştir ve bu çerçevede tasarı ile ilgili altın vuruşun 13-14 Mart eylemleri ile yapıldığını düşünmektedir. TÜRK-İŞ, geline nokta, tasarıyla ilgili taleplerin takipçisidir. TÜRK-İŞ, talepler konusundaki ısrarını tasarı ya-salaşsa bile sürdürecektir. TÜRK-İŞ, ey-

lem silahının yerinde ve zamanında kullanılmasının gerekliliğine inanmakta, aksi halde eylemliliğin ciddiyetini ve inandırıcılığını yitireceğini düşünmektedir. Hiç kimsenin kuşkusu olmasın ki, bu güne kadar olduğu gibi bundan sonra da TÜRK-İŞ, sorumluluğun bilincinde, gerektiğinde ama sadece ve sadece kazanımlar için eylem silahını en etkili şekilde kullanacaktır" denildi.

Kumlu: 13-14 Mart eylemleriyle altın vuruş yaptık

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, 3 Nisan Perşembe günü, Türkiye-Almanya Sendikal İş Birliği "Ankara Deklerasyonu" nun açıklandığı basın toplantısında gazetecilerin sorularını yanıtladı. Kumlu, Emek Platformu'nda çatlamaların yaşandığı yönündeki eleştirilere, "Emek Platformu'nun gelecekte ne olacağını Emek Platformu'nun bileşenleri oturur, değerlendirirler. Yapılan eylemler nedeniyle Emek Platformu'nun dağılması gibi bir şey olmaz" şeklinde yanıt verdi. Kumlu şunları söyledi:

"Emek Platformu olarak biz, 13-14 Mart eylemlerimizle altın vuruşu yaptık. Bu eylemin sonuçları TBMM Genel Kurulu'nda yapılan görüşmelerde alınıyor. Biz çok meşgulüz. Çünkü, meclis görüşmelerini izliyoruz ve bize verilen sözlerin tutulup tutulmadığına bakıyoruz. Gerektiğinde kazanımları beraberinde getiren önerileri hazırlıyoruz. Bizim dışımızda yapılan eylemlere saygı duyuyoruz. Güvenlik güçlerinin bu eylemlere karşı tavrını da kınıyoruz. Ama diyoruz ki, TÜRK-İŞ, sadece ve sadece kazanımlar için eylem yapar. Prim gün sayısının 7 bin 200'e düşürülmesi, 65 günde yapılan esneme ve diğer kazanımlar küçümsecek kazanımlar değildir. Küçümsersek eylemimizi de küçümsemiş oluruz. Halbuki biz Emek Platformu olarak eylemimizin başarılı olduğunu açıkladık. Hangi anlamda başarılıydı bu eylem? Bu eylemi başarılı yapan, kazanımlarımızdı. Kazanım yoksa, eylem de başarısızdır. Bir eylemi başarılı yapan kazanımdır."

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu'nun TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu toplantısını açış konuşması

(7 Mart 2008, Ankara)



Başkanlar Kurulumuzun Değerli Üyeleri, Yazılı ve Görsel Basınıımızın Değerli Temsilcileri,

Şahsım ve TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu adına sizleri saygıyla selamlıyor, hoş geldiniz diyorum. Genel Kurul sonrasında bir araya geldiğimiz bu ilk Başkanlar Kurulu toplantısının başarılı sonuçlar getirmesini diliyorum.

Ülkemiz, olağan dışı olayların yaşandığı bir dönemden geçmektedir. Türk Silahlı Kuvvetleri, terör belasına karşı başlattığı mücadeleyi sınır ötesine taşımıştır. Bu vesileyle Kuzey Irak'ta evlatlarımız şehit olmuş, daha şehitlerimiz yeni toprağa verilmişken ülkemizde operasyonun bitiriliş şekliyle ilgili tartışmalar ayyuka çıkmıştır. Tartışmaların varlığı boyut son derece üzüntü ve kaygı vericidir. Odaklanılması gereken nokta, bölgede huzur ve barış ortamının tesisidir. Bunun için askeri yöntemlerin yanı sıra bölgeyi kucaklayacak diğer yaklaşımların da sergilenmesi gerektiği açıktır. Yapılan operasyonla ilgili bardağa sadece boş tarafından bakmanın ülkemize getireceği hiç bir yarar yoktur. TÜRK-İŞ, Güneydoğu Anadolu Bölgemizde her gün bir vesileyle yaşatılan kavga ortamının bir an önce huzura ve barışa dönüşmesini hasretle beklemekte, Türk Silahlı Kuvvetlerimizin politik tartışmalara konu olmasını yadırgamaktadır.

Değerli Dinleyenler, ülkemiz maalesef uzunca bir süredir, bir gerilimden çıkıp, bir diğerinin içerisine girmektedir. Bu gerilimler maddi manevi zayıflamayı beraberinde getirmektedir.

Üniversitelerde türban konusu da gündelerdir ülkemiz gündemini meşgul etmekte, gerilim nedenlerinden birini oluşturmaktadır. Şimdilerde, yapılan Anayasa değişikliğinin üniversitelere türban yolunu açıp açmadığı tartışılmaktadır. Kimi üniversitelerimiz türbanlı öğrencilere kapılarını açarken, kimileri kapamaya devam etmektedir. Siyaset, bu konuda da bir uzlaşma zemini bulamamış, bu durum üniversite kapılarında tehlikeli bir atmosfere neden olmuştur. Siyaset, bir anlamda, sorunlara çözüm bulma ve ikna sanatıdır. Türk halkı, kendi siyasetçilerinden bu sanatı icra etmesini beklemektedir. Konu, Anayasa Mahkemesi'nin gündemindedir. TÜRK-İŞ, üniversitelerde türban konusunda "uzlaşma" istemekte, ülkemizin menfaati açısından, belirsizlik ve gerginlik yaratan uygulamalardan hızla uzaklaşılmasında yarar görmektedir.

Değerli Dinleyenler, Türkiye'nin politik gündemi sürekli kendini yenilese de, ülke siyasetinin ekonomi üzerinde şekillendiği unutulmamalıdır. Uygulanan ekonomik programlar IMF'ye verilen sözler çerçevesinde gerçekleşmektedir. Bu durum, ülkemizin gerçek gündemini maalesef "işsizlik

ve yoksulluk" olarak sabitlemektedir. İnsanların aç ve yoksul olduğu bir ülkede tek partili bir hükümet döneminde dahi siyasi istikrardan bahsedebilmek zordur.

"Sıcak para"dan kaynaklanan büyümenin sadece kâğıt üzerinde kaldığı her geçen gün daha çok fark edilmektedir. Türkiye, iç tasarruflara ve yatırımlara dayalı büyümenin özlemini çekmekte, tüten bacaların özelleştirmelerle söndürülmesini hazmedememektedir.

Türkiye'de Hükümetler yıllardan beri "açlığı, yoksulluğu, işsizliği" yönetmektedir. Oysa hükümetlerin görevi "yoklukları" yönetmek değil, "varlıklara" kapı açmaktır.

Unutulmamalı ki, bu sefalet karşısında, refah da tehlikededir.

Ve yine unutulmamalı ki, yoksulluk, açlık ve işsizliğin hüküm sürdüğü bir ülkede, var olan demokrasi her zaman tartışmalıdır. Son olarak Ankara'da Özelleştirme İdaresi önünde özelleştirmeye karşı tepkisini dile getiren TEKEL işçilerinin uğradığı muamele, Türkiye'de demokrasinin nereye kadar olduğu konusunda çarpıcı bir örnektir.

Türkiye'nin halkın ihtiyaçlarının birinci planda gözetildiği, yatırım ağırlıklı bir ekonomik programa ihtiyacı vardır.

Değerli Arkadaşlarım, Sayın Basın Men-

supları,

Yapılan yasal düzenlemelerde hükümetin önceliği halkın ihtiyaçları olmalıdır. Bugün, toplantımızın gündemini oluşturan Sosyal Güvenlik ve Genel Sağlık Sigortası Yasa Tasarısı, halkın ihtiyaçları gözetilerek değil, IMF'ye verilen taahhütlere göre hazırlanmıştır. Çok acı ama tasarının yasalaşmasının karşılığı bir dilim kredidir. Özellikle işçiler açısından büyük hak ka-

Sayın Başbakan daha önceki söylemlerinde bir konuya daha değinmiştir. O da Kıdem tazminatlarıdır. Sayın Başbakan dile getirdiğimiz endişeler üzerine, "kıdem tazminatları ile ilgili bir tasarrufta bulunmayacaklarını, bu konunun hükümetin gündeminde olmadığını" yetmiş milyona ilan etmiştir. Ama Sayın Çalışma Bakanı, günlerdir konuyu gündemde tutmakta, resmi olarak bilgilendirilmediğimiz bir "istihdam paketi"nden bahsetmekte, üstelik dükkü-

lerin tutulmasıdır. Kayıtdışı istihdam, yavgın taşeronlaşma ve işçilerimizin yaşadığı ekonomik ve sosyal sorunların çoğu, kaynağını örgütsüzlükten almaktadır. Tuzla'da yaşanan can kayıplarının nedeni de örgütsüzlüktür. Tuzla'da son 10 yıl içinde hayatını kaybeden 55 işçiden sadece birinin sendikalı olması, bu gerçeğin en çarpıcı kanıtıdır.

Türkiye'nin örgütlenme sorununu aşması, açıktır ki var olan demokrasinin sınırlarının genişlemesini de beraberinde getirecektir.

Değerli arkadaşlar, "Fazla mütevazı olma, sahi sanırlar" diye bir söz vardır. "Sahi" sanmak, mütevazının değil, "sahi sananın" ve "sahi sandığı için haddini aşan" sorunudur. Eğer TÜRK-İŞ'in ne olduğu unutulduysa, kimse merak etmesin, hatırlatırız. Mütevazılığımızı istismar etmeye çalışanlara, boyumuzu da gösteririz, posumuzu da. Biz bu yollara asfalt olmayacağımızı bilerek çıktık. Karşımıza ne tür engel çıkarılırsa çıkarılsın, sendikacılığı severek, ülkemize, milletimize, işçilerimize hizmete devam edeceğiz.

Başkanlar Kurulu Toplantımıza yeniden başarılı diliyorum ama sözlerimi bitirmeden önce 8 Mart Dünya Kadınlar Günü ile ilgili birkaç söz söylemek istiyorum.

Bugün ülkemizde, kadınlarımızın ve çalışan kadınlarımızın sorunları vardır. Yapılmak istenen yasal düzenlemeler, sorunların ağırlaşmasını beraberinde getirmeye gebedir. Dileğimiz, kadına dair her türlü sorunun çözüldüğü bir Türkiye'de yaşamaktır. Çünkü, kadınların yaratıcı güçlerini ve yeteneklerini toplumsal ve siyasal yaşamda hissetmeyen toplumlar gelişemez, kalkınamaz. Bir toplumun yönünü bulabilmesi için kadın sezgisi ve sağduyusu şarttır. Kadınlar yaratıcı ve yetenekli olduğu kadar anaçtır, şefkatlidir, sevgi doludur. Sevgi, şefkat, merhamet dolu kadın yüreği, acımasız olamaz. Çünkü ne olursa olsun bir kadın, yüreğini "bir kenara" bırakamaz.

Yönetim mekanizmalarında, siyasette ve toplumun her biriminde sevgi ve şefkatın kol gezdiği, yani kadınların bulunduğu bir Türkiye için elbette ki sosyal barış uzak olmayacaktır.

Çünkü, bu evrende konuşmadan alınıp verilebilen tek enerji, sevgi enerjisidir. Türkiye bu enerjiye muhtaçtır.

Bu nedenle Dünya Kadınlar Günü, Atatürk'ün yaktığı meşalenin ışığında daha da kararlı yürüyeceğimizi ifade ettiğimiz bir gündür.

Kadınlarımızın Dünya Kadınlar Günü'nü kutluyor, bu duygu ve düşüncelerle hepinize saygılarımı sunuyorum.



yıplarını beraberinde getiren tasarı, teşkilatımızda büyük huzursuzluğa neden olmuştur. Teşkilatımız, bu konuda hükümetle sürdürdüğümüz görüşmelerin sonucunu bekleyemeyecek kadar derin kaygı içine girmiştir. Toplumsal gerginliklerin her düzeyde tırmandırıldığı bir dönemde, TÜRK-İŞ, tasarıya karşı diğer sivil toplum örgütleri ile birlikte çeşitli eylemlilikler içinde olmuştur. Ayrıca il ve bölge temsilciliklerimizde düzenlenen basın toplantıları ve AKP ziyaretleriyle tepkimiz dile getirilmiştir. Daha sonra ise görüşmelerle uzlaşma ortamı aranmıştır.

Bize verilen sözler vardır. Sayın Başbakan, bizlere hitaben yaptığı konuşmalarda söz konusu kanunun yeniden düzenlenmesinde işçilerin mağdur edilmeyeceği sözü vermiştir. TÜRK-İŞ Genel Kurulu'nda "işçi dostu" olduğunu söyleyen Sayın Başbakan, daha geçen hafta tasarı ile ilgili olmazsa olmazlarımızı dinlediğinde, taleplerin dikkate alınacağını söylemiştir. İlgili Bakan'a yanımızda talimat vermiştir. Ancak TBMM Plan ve Bütçe Komisyonu çalışmaları, taleplerimizin bizi tatmin edecek ölçüde dikkate alınmadığını göstermiştir. Geline nokta Başkanlar Kurulumuzun tasarıyla ilgili tek gündemli olarak toplantıya çağırılması gerekmiştir. Bundan sonraki rotamız, Başkanlar Kurulumuzun iradesini yansıtmak doğrultusunda olacaktır.

gazetelerde yer aldığına göre de paketi Başbakanlığa gönderdiğini belirtmektedir.

Bize göre ortada, kıdem tazminatlarımızı fona dönüştürmeyi amaçlayan hayali bir "istihdam paketi" vardır. Dileğimiz bu paketin gerçekten "hayali" kalması, gönderildiği söylenen Başbakanlık koridorlarında kaybolup gitmesidir. Çünkü TÜRK-İŞ topluluğu kıdem tazminatı hakkını vazgeçilmez görmekte ve bu konuda yapılacak tartışmaların tarafı olmayacağını her fırsatta dile getirmektedir.

Temel sorunlarımızdan bir diğeri örgütlenme önündeki engellerdir. TEK GIDA-İŞ Sendikamızın örgütlenme alanındaki YÖRSAN örneğinde olduğu gibi örgütlenme çabalarımız işten çıkarmalarla sonuçlanmaktadır. Örgütlenmeye engel olan yasa hükümlerinin değiştirilmesi yıllardan beri gündemimizdedir ve bir süredir Hükümetin de gündeminde. Uzman arkadaşlarımız, diğer sivil toplum kuruluşları ile birlikte 2821 ve 2822 sayılı yasalarda yapılmasını istediğimiz değişiklikler üzerinde çalışmaktadır. Taleplerimiz son şeklini aldığına bu konuda Hükümet ile müzakereler başlayacaktır.

Sayın Çalışma Bakanı sık sık "örgütlenmenin önündeki engelleri kaldıracamız" demektedir. Sayın Başbakan'ın yaklaşımı da bu yöndedir. Dileğimiz verilen söz-

TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu Bildirisi

(7 Mart 2008)

Başkanlar Kurulumuz, TBMM Plan ve Bütçe Komisyonu'nda görüşmeleri tamamlanan Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasa Tasarısı'nın çalışanlar ve özellikle de işçiler için ağır hak kayıplarına neden olduğu tespitini yapmış, IMF'ye verilen taahhütler çerçevesinde hazırlanan tasarımı "sosyal devletin katli" olarak değerlendirmiştir.

Başkanlar Kurulumuzun tespitlerine göre, Kanun Tasarısı;

Emekli olma hakkını ortadan kaldıracak şekilde ağırlaştırmaktadır.

Malullük ve ölüm aylığını hak etmeyi zorlaştırmaktadır.

Aylık ve gelirleri düşürmektedir.

Başta mevsimlik işçiler olmak üzere çalışanların, emeklilerin ve aile fertleri ile dul ve yetimlerin sağlık yardımlarından yararlanmalarını imkânsız hale getirmektedir.

İşçilerin sosyal sigorta hakları geriye götürülürken, prim yüklerini artırmaktadır.

Fiili hizmet zammı birçok iş kolu için kaldırılmaktadır.

Başkanlar Kurulumuz, tasarı ile ilgili TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu'nun Hükümetle yaptığı görüşmeleri de irdelemiş, gelinen noktayı "sözün bittiği yer" olarak değerlendirilmiştir.

TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu, taleplerini ey-

lemlilikle dile getirme kararı almıştır.

Başkanlar Kurulu'nun belirlediği eylemler "kitlesel basın açıklaması", "iş bırakma eylemi", (tasarı TBMM Genel Kurulunda görüşülmeye başlandığı gün) "Sendika yöneticilerinin ve temsilcilerinin Ankara'da bulunması ve TBMM'ye yürünmesi" gibi etkinlikleri kapsamaktadır. TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu'nun belirlediği eylemler 10 Mart Pazartesi günü toplantıya çağrılan Emek Platformu Başkanlar Kurulu toplantısına sunulacak ve Emek Platformu'nun iradesi ile birlikte daha etkin eylemleri hayata geçirebilecektir.

Başkanlar Kurulumuz, "istihdam paketi" adı altında gündeme getirilen ve bizzat Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı tarafından yapılan açıklamalarla kıdem tazminatımızı fona dönüştürmeyi amaçladığı anlaşılan yaklaşımdan büyük rahatsızlık duymaktadır. Başkanlar Kurulumuz, işçinin kıdem tazminatı konusundaki duyarlılığını korumakta ve TÜRK-İŞ Genel Kurul Kararı gereği, kıdem tazminatlarına el uzatılmasının genel grev sebebi sayılacağını tekrar etmektedir.

Başkanlar Kurulumuz, Tuzla Tersaneleri'nde meydana gelen ölümlerin ve yaranmaların temel nedeninin işçilerin mahkum edildiği güvencesiz çağ dışı çalışma koşulları olduğunu düşünmektedir. Çağ dışı çalışma koşullarını, kayıtdışılık ve taşeronlaşma oluşturmaktadır. Başkanlar Kurulumuz, kayıtdışı ve taşeronlaşmanın en-

gellenmesi için Hükümetten acil önlemler alınmasını istemekte, örgütlenmenin ise tüm bu sorunların panzehiri olduğunun altını çizmektedir.

Başkanlar Kurulumuz, Tek Gıda-İş Sendikamızın TEKEK'de yürüttüğü özelleştirmeye karşı mücadelesini ve örgütlenme nedeniyle işten atılan Yörsan işçilerinin direnişini desteklemektedir. Başkanlar Kurulumuz, 15 Mart'ta Belediye-İş Sendikamızın Çarşamba'da yapacağı mitingi desteklemektedir.

Başkanlar Kurulumuz, işçilerin taleplerini dile getirmek için yaptığı eylemlerde güvenlik güçlerimizin kullandığı kontrolsüz güçten son derece rahatsızdır.

Başkanlar Kurulumuz, 3 Mart 1992 yılında Zonguldak Kozlu Maden Ocaklarında grizu faciası nedeniyle hayatını kaybeden 263 maden şehidi ve 7 Mart 1983 tarihinde Armutçuk'ta grizu patlamasında ölen 103 maden şehidini rahmetle anmaktadır.

Başkanlar Kurulumuz, ülkenin gerçek gündeminin "işsizlik ve yoksulluk" olduğunu düşünmekte, Hükümeti öncelikle bu sorunun çözümü için göreve davet etmekte, uygulanan politikalarda Türk halkının ihtiyaçlarının birinci planda gözetilmesini istemektedir. Başkanlar Kurulu, IMF programından çıkış için hamleler yapılması gerektiğini düşünmekte, bu yönde bir adım atılması halinde siyasi iktidara her türlü desteği vereceğini ifade etmektedir.



Sosyal Güvenlik Yasa Tasarısı hakkında Emek Platformu ortak açıklaması

(13 Mart 2008)

TBMM Genel Kurulu'nda görüşülecek olan Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasasında değişiklik öngören Tasarı, çalışanlar, emekliler, hak sahibi durumundaki aile fertleri ile dul ve yetimler için sosyal sigortalar ve sağlık alanında ağır hak kayıplarına neden olacaktır.

Emeklilik ve sağlık alanında köklü değişiklikler yapan ve kazanılmış hakları geriye götüren Tasarı, sosyal devlet ilkesine de aykırıdır.

Tasarı ile yapılan düzenlemeler, ülkede yaşayan herkesi olumsuz etkileyecek; sosyal sigorta ve sağlık haklarına erişimlerini güçleştirecek ve giderek daha da olanaksız kılacaktır.

Oluşturulmak istenen sistemle, mevcut sistemdeki hakların korunduğu iddia edilmektedir. Ancak bu iddia, tüm çalışanlar için gerçeği yansıtmamaktadır. Çünkü, bu tasarının yasalaştığı tarihten itibaren herkes bu yasa kapsamında çalıştığı süre oranında yeni düzenlemelerden etkilenecektir. Ayrıca, Tasarı yine iddia edildiği gibi, çalışanlar arasında norm ve standart birliği sağlamamakta, aksine var olan farklılıkları derinleştirmektedir.

Tasarıyla yapılan düzenlemeyle;

1- Bugün, emeklilik için kadınlarda 58, erkeklerde 60 olan yaş sınırı kademeli olarak kadın ve erkeklerde 65'e; prim gün sayısı 7 binden 9 bin'e yükseltilmektedir.

2- Halen fiili hizmet zammından yararlanan çalışanların bu hakları bazı sektörlerde ellerinden alınmaktadır.

3- Malüllük ve ölüm aylığı hak etmek için aranan 5 yıllık hizmet süresi 10 yıla; 900 günlük prim gün sayısı ise 1800 güne yükseltilmektedir.

4- Aylık bağlama oranı her 360 prim gün sayısı için yüzde 2'ye indirilmektedir.

5- Emekli aylıklarının hesaplanmasına ilişkin kazançların güncellenmesinde kullanılacak katsayının belirlenmesinde gelişme hızının (refah payının) yüzde 100'ü yerine, yüzde 30'u dikkate alınacaktır.

6- İş kazası ve meslek hastalığı sonucu yüzde 25 ve daha yüksek oranda sakat kalan çalışanlara bağlanan sürekli iş görmezlik gelirinin alt sınırı kaldırılmaktadır.

7- Alt sınır aylığı düşürüldüğünden, özellikle mevsimlik, geçici süreli ve yarı zamanlı çalışanlar, daha az aylık almakla karşı

karşıya kalabilecektir.

8- Çalışan ve ölüm geliri-aylığı alan çocuksuz dul eş aylığı, yüzde 75'den, yüzde 50'ye düşürülmektedir.

9- Emekli aylıklarının yükseltilmesinde yalnızca enflasyon oranındaki artış dikkate alınacağından, emekli, dul ve yetimlere refahtan pay verilmemektedir.

10- Asgari ücretin üçte biri tutarında, altı ay süreyle verilmesi kabul edilen süt emzirme yardımı, bir defaya mahsus olarak düzenlenmektedir.

11- Asgari ücretin üç katı tutarında verilmesi kabul edilen cenaze yardımı bir asgari ücret tutarına indirilmektedir.

12- Yetim kız çocukları için ödenmekte olan evlenme yardımı (çeyiz parası) yetim aylığının 24 katı tutarından, 12 katına düşürülmektedir.

13- Çalışanlar ile emekli, dul ve yetimlerin yararlanacakları sağlık hizmetlerine ilişkin tedavi yöntemleri, ilaç ve tıbbi malzemelerin miktar ve sürelerinin belirlenme yetkisi kurum yönetimine bırakılarak belirsizlik yaratılmaktadır.

14- Diş protezlerine yaş sınırı getirilerek 18 yaşını doldurmamış veya 45 yaşından gün almamış kişiler protez bedelinin yüzde 50'sini cepten ödeyecektir.

15- Çalışanlar ile emekli dul ve yetimler, özel hastanelerden yararlanmak için sağlık hizmeti bedelinin yüzde 20'sini cepten ödeyecektir.

16- Sosyal Güvenlik Kurumu'nun oluşturacağı bir komisyonun belirleyeceği tedavi yöntemleri dışındakilere, üç katına kadar fark ücreti ödenmesi öngörülmektedir.

17- Muayene ve tedaviler için şimdilik 2 YTL; protez, ortez ve ilaç bedelleri için yüzde 10 ve yüzde 20 oranında değişen oranlarda katılım payı ödenecektir.

18- Çalışması sona eren sigortalılardan, önceki yıl içinde 90 gün prim ödeyenlerin kendileri, 120 gün prim ödeyenlerin ise kendileri ile birlikte bakmakla yükümlü olduğu kişilerin, 6 ay süreyle sağlık yardımlarından yararlanma hakkı kaldırılmaktadır.

19- Genel Sağlık Sigortası primlerini devletin ödeyeceği kişiler için asgari ücretin üçte biri olarak belirlenen yoksulluk sınırı, nasıl elde edildiğine bakılmaksızın hânenin tüm gelirlerini dikkate alacağından, toplumun büyük bir bölümü sağlık sigortası primi ödemekle yükümlü tutulacaktır.

Sosyal güvenlik hakları açısından yarınları tamamıyla güvencesiz bırakan ve amaçlanan norm ve standart birliğini çalışanların aleyhine daha da bgen bu düzenlemeyi kabul etmemiz mümkün değildir.

Emek Platformu Başkanlar Kurulu Bildirisi (10 Mart 2008)

Emek Platformu Başkanlar Kurulu, Platformu oluşturan tüm kuruluşların katılımıyla 10 Mart 2008 tarihinde saat 15.00'te TÜRK-İŞ Genel Merkezi'nde toplanmış, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasa Tasarısına ilişkin değerlendirmeler yapmış ve tasarıya karşı geliştirilecek tavrı belirlemiştir.

Emek Platformu Başkanlar Kurulu, Yasa Tasarısı'nın çalışanlar emekliler, dul ve yetimleri için ağır hak kayıplarına neden olduğu tespitini yapmış, emeklilik ve sağlık alanında köklü değişiklikler yapan ve kazanılmış hakları geriye götüren tasarımı sosyal devlet ilkesine aykırı olarak değerlendirmiştir.

Emek Platformu Başkanlar Kurulu, Hükümetin Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasa Tasarısı ile ilgili olarak örgütlerimizin görüş ve önerilerini dikkate almadığı ve tasarının çalışanların koşulları ve ülke gerçekleri ile örtüşmediği sonucuna varmıştır.

Emek Platformu Başkanlar Kurulu, bu tasarının yasalaşmaması gerektiği kararına vararak tasarıya karşı ortak eylem kararı almıştır.

Alınan karara göre,

-13 Mart Perşembe günü tüm illerde kitlesel basın açıklamaları yapılacaktır

-14 Mart Cuma günü saat 10.00-12.00 arasında uyarı amaçlı "çalışmama hakkını" kullanacaktır.

-Bu uyarılara rağmen tasarı TBMM Genel Kurulu'nda bu haliyle görüşülmeye başlarsa, aynı gün Emek Platformu bileşenlerinin yöneticileri ve temsilcileri Ankara'da toplanıp tepkilerini TBMM'ye ileteceklerdir.

Emek Platformu, gelişmeleri izleyecek ve gerektiğinde yeni değerlendirmeler yapmak üzere toplanacaktır.

Kamuoyuna saygıyla duyurulur.

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu'nun "Çalışmama Hakkını Kullanma" eyleminde Emek Platformu adına yaptığı konuşma

(14 Mart 2008)

Emek Platformunu oluşturan örgütlerin değerli başkanları ve yöneticileri, değerli işçi, memur, emekli kardeşlerim, yazılı ve görsel basının değerli temsilcileri, TÜRK-İŞ Genel Başkanı olarak, Emek Platformu Başkanlar Kurulu adına hepinizi saygıyla, sevgiyle selamlıyorum.

Değerli Arkadaşlarım, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasa Tasarısı na ilişkin itirazlarımız var. Bu itirazlarımızı, dün, Türkiye'nin dört bir yanında düzenlediğimiz basın toplantılarıyla dile getirdik, bugün de iki saat süreyle "çalışmama hakkımızı" kullanıyoruz. Taleplerimiz dikkate alınmazsa, tasarının Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Kurulu'nda görüşülmeye başlandığı gün, Ankara'da olacağız.

Değerli arkadaşlarım, Biz bu güne ge-

lene kadar hep diyalogdan yana olduk, olmaya da devam edeceğiz. "Yapmayın", "etmeyin", dedik... "olmuyor" dedik... "Efen-diyiz ama ensemizde boza pişirtmeyiz" dedik... "Mütevazılığımızı istismar etmeyin" dedik...

Dinlediler... Ama uygulamada ciddi bir değişiklik göremedik.

Değerli Arkadaşlarım, Biz nemelazımcı olamayız. Kabuğumuza çekilip, önümüze her gelen yasaya "evet" diyip, çalışanlara kötülük yapamayız. Biz, yüz binlerin sözcüsüyüz.

Görevimiz, fakir fukaranın dertlerinin çözümlenmesinden, demokrasinin korunmasına kadar geniş bir çalışma alanını kapsar... Emek örgütlerinin, vaadlerine sadık, halktan, demokrasiden ve haktan yana ik-

tidarlara nasıl sahip çıktıkları, batı demokrasileri tarihinin en şerefli bölümlerini meydana getirir. Ve biz de halktan, demokrasi-den ve haktan yana her iktidarı, başımızın üzerinde taşımaya hazırız. Bizim sade ve masum bir amacımız var. Çalışanlarımızın sosyal devlet çatısı altında mutlu, huzurlu çalışmalarını, geleceğe güvenle bakmalarını istiyoruz.

İddiaların aksine, ne ideolojik yaklaşıyor, ne yalan söylüyor, sadece ve sadece bu masum amaç için mücadele veriyoruz. Dün, 7 bin prim gün ve 58-60 yaşa karşı verdiğimiz mücadelede bizimle omuz omuza olanların, bugün iktidar oldukları için 9 bin prim gün ve 65'yaşı öve öve bitirememelerini hazmedemiyoruz. Sosyal güvenliğe bakış açımızın oturduğumuz koltuğa göre değişmemesi gerektiğini düşünüyoruz...

Değerli arkadaşlarım, Bugün, işçiler, memurlar, emekliler kazanılmış haklarını kaybetmeme mücadelesi için ayağa kalkmıştır. Çünkü geline nokta bu eylem artık bir ihtiyaçtır! Hükümete düşen görev, tasarırı allamaya pullamaya çalışmak değil, taleplerimizi hemen dikkate alarak tasarıda gerekli değişikliği yapmaktır.

Bu ses eş ve çocuklarımızla birlikte 20 milyon insanın sesidir... Halkımızın tümünün bizi desteklediğini de biliyoruz. Eylemlerimize katkı veren herkese teşekkür ediyoruz.

Hoşgörüsünden dolayı halkımıza teşekkür ediyoruz. Biz bu güne kadar olduğu gibi bundan sonra da soğukkanlı ve sorumlu davranmaya devam edeceğiz. Biz, barış ve istikrar içinde bir Türkiye istiyoruz.

Umuyoruz ki hükümet bu olgun eylemlerden gerekli mesajı çıkarmıştır. Umuyoruz ki Hükümet, gereken uzlaşma zemini hazırlayacak ve ülke gerçeklerine göre sosyal güvenlik tasarısındaki değişikliği yapacaktır. Bizim maksadımız kavga etmek değil, soğuk kanlılıkla sükunetle konuyu çözüme ulaştırmaktır.

Bu duygu ve düşüncelerle hepinizi saygıyla selamlıyor, eyleme katılan işçilerimize, memurlarımıza, emeklilerimize ve halkımıza teşekkür ediyorum.

Sağ olun, var olun.

Emek Platformu Başkanlar Kurulu Bildirisi (27 Mart 2008)

Emek Platformu'nun 14 Mart 2008 tarihinde SSGSS yasa tasarısına karşı tüm Türkiye'de uyguladığı "çalışmama hakkını kullanma eylemi" başarılı olmuştur. Emek Platformu Başkanlar Kurulu, eyleme katkı sağlayan tüm toplum kesimlerine teşekkür etmektedir.

Emek Platformu Başkanlar Kurulu'nun, 27 Mart 2008 tarihli toplantısında SSGSS yasa tasarısına ilişkin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile 24 Mart 2008 tarihinde yapılan görüşmenin sonuçları değerlendirilmiştir.

Bu değerlendirmede, Bakanlığın, Emek Platformu'nun kimi taleplerine olumlu yaklaştığı, kimi talepleri konusunda net çözümler getirmediği, kimi taleplerin ise kabul edilmediği tekrar teyid edilmiştir.

Özellikle;

1-Emek Platformu, uygulama yılı ötelenmiş olmasına rağmen 65 yaş emekliliğine karşıdır. Emek Platformu, 58-60 yaş emekliliğinde ısrarlıdır.

2-Bakanlığın güncelleme katsayısına olan yaklaşımı emekli aylıklarında zaman içinde azalmaya neden olacaktır. Emek Platformu, güncelleme katsayısının belirlenmesinde gelişme hızının yüzde 30'u yerine yüzde yüzünün dikkate alınmasını talep etmeye devam etmektedir. Emeklilerde gelir ve aylıkların yıllık artışında refah payı da dikkate alınmalıdır.

3- Emek Platformu, bu yasa kapsamında çalışmaya başlayacak olan sigortalıların gelecekte elde edecekleri gelirin geçinmeye yeterli bir seviyeye gelebilmesi için aylık bağlama oranlarının makul bir seviyede tutulmasını istemektedir.

4-Emek Platformu, mevcut yasalar uyarınca fiili hizmet zammından yararlanan çalışanların bu haklardan yararlanmayı sürdürmeleri dahil tüm taleplerinde ısrarlıdır.

Emek Platformu, taleplerini, tasarının TBMM Genel Kurulu'nda görüşülmesi sürecinde aktif olarak takip edecektir.

TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu'nun SSGSS ve Eylemlilik ile ilgili açıklaması:

(1 Nisan 2008)

TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu, SSGSS tasarısı ile ilgili yasama süreci ve sürece ilişkin eylemlilikle ilgili bir açıklama yaptı. Açıklamada şöyle denildi:

"TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu, 7 Mart 2008 tarihinde Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasa Tasarısı'na karşı tavrı tartışmak üzere tek gündemli olarak toplanmış, bu toplantıda bir dizi eylem kararı alınmıştır.

TÜRK-İŞ 10 Mart 2008 tarihinde yıllardır bir araya gelemeyen Emek Platformu'nun toplanmasına önderlik etmiş, TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, Emek Platformu dönem sözcülüğünü üstlenmiş, TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu'nun aldığı eylem kararlarını Emek Platformu'nun iradesi ile birleştirmiştir.

Emek Platformu'nu oluşturan örgütlerin uzmanları, daha sonra bir araya gelmiş ve 19 maddelik bir talepler bildirisi hazırlamıştır.

Bu bildiri, eylemin ilk ayağı olarak 13 Mart 2008 tarihinde düzenlenen kitlesel basın toplantıları ile tüm illerde okunmuş, aynı metin TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu tarafından Emek Platformu Başkanlar Kurulu'nun da katılımı ile Ankara'da TÜRK-İŞ Genel Merkezi'nde düzenlenen kitlesel basın toplantısı ile kamuoyu ile paylaşılmıştır.

14 Mart 2008 tarihinde ise iki saatlik "çalışmama hakkını kullanma eylemi" yapılmıştır. Emek Platformu Başkanlar Kurulu, Ankara'da Başkent Elektrik Dağıtım A.Ş.'de yapılan eyleme katılmış, TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, TÜRK-İŞ'e bağlı TES-İŞ Sendikası'nın örgütlü olduğu bu iş yerinde bir konuşma yaparak, talepleri dile getirmiştir.

Söz konusu eylemin ardından, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik, Emek Platformu'nun 19 maddelik talebinin her bir maddesini müzakereye açık olduğunu bildirmiş ve akabinde görüşmeler başlamıştır. Bu görüşmelerin ardından Bakanlık taleplerine ilişkin yaklaşımlarını yansıtan bir metni taraflara göndermiştir.

TÜRK-İŞ, Bakanlığın gönderdiği bu metni değerlendirmek üzere Emek Platformu'nu 24 Mart 2008 tarihinde toplantıya çağırılmıştır. Bu toplantıda Bakanlığın taleplere olan yaklaşımı yeterli bulunmamış ve öncelikler yeniden belirlenerek Emek Platformu Başkanlar Kurulu'nun oluşturduğu bir heyetle Bakanlık ile görüşmeye gidilmiştir. Heyette TÜRK-İŞ, DİSK, HAK-İŞ, KESK, KAMU-SEN ile TTB Genel Başkanları yer almıştır.

Bu görüşmeler esnasında, öncelikli taleplerin yanı sıra Emek Platformu'nun diğer talepleri de gözetilmiş ve yapılan değerlendirmelerde Bakanlığın Emek Platformu'nun 19 talebinden 17'sine olumlu yaklaştığı, bu 17 maddeden prim gün sayısının 9 binden 7200'e indirilmesi ile aylık bağlama oranının yeniden düzenlenmesi başta olmak üzere bir kısım talebin kabul edildiği, bir kısmının da kısmen kabul edildiği tespiti yapılmıştır.

Bakanlık Emek Platformu taleplerinden 58-60 yaşın muhafaza edilmesi, emekli aylıklarının hesaplanmasında refah payının yüzde yüzünün yansıtılması ile fiili hizmet zammındaki müktesepelerin korunması taleplerini kabul etmemiştir.

Bu taleplerle ilgili olarak da ilk olarak 2048 yılından itibaren geçerli olacak emeklilikte 65 yaş sınırının 7200 prim gün sayısını dolduranlar için uygulanmaması esnekliği sağlanmıştır;

Refah payının emekli aylıklarının hesaplanmasında yüzde 100'ünün dikkate alınması talebi kabul edilmemiş, oranın yüzde 25'ten 30'a çıkarılması ile yetinilmiştir.

Fiili hizmet zammından yararlanacaklar için ise ağır ve tehlikeli işler yönetmeliğindeki koşullara uygun, çocuklar ile kadın işçilerin çalıştırılmadığı, günde 7 saatın altında çalışılan ve beşinci risk grubunda yer alan her iş kolunun önerilerle tasarıya ilave edilebileceği belirtilmiştir.

Bakanla yapılan görüşmelerde, tüm örgüt liderleri katedilen mesafelere ilişkin memnuniyetini dile getirmiş, ancak kabul edilmeyen maddeler ile ilgili olarak hassasiyetin sürdürüleceği de ifade edilmiş ve toplantı sonrası TÜRK-İŞ tarafından yapılan açıklamalarda bu perspektif gözetilmiş, TBMM görüşmelerinin dikkatle izleneceği, kabul edilmeyen maddelerde ısrarlı olunacağı ifade edilmiştir.

Emek Platformu durum değerlendirmesi yapmak üzere 27 Mart 2008 tarihinde yeniden toplantıya çağırılmıştır. Bu toplantıda gelinecek nokta yeniden değerlendirilmiş ve yayınlanan bildiride;

1-Emek Platformu, uygulaması 2048 yılına ötelenmiş olmasına rağmen 65 yaş emekliliğine karşıdır. Emek Platformu, 58-60 yaş emekliliğinde ısrarlıdır.

2-Bakanlığın güncelleme kat sayısına olan yaklaşımı emekli aylıklarında zaman içinde azalmaya neden olacaktır. Emek Platformu, güncelleme katsayısının belirlenmesinde gelişme hızının yüzde 30'u yerine

yüzde yüzünün dikkate alınmasını talep etmeye devam etmektedir. Emeklilerde gelir ve aylıkların yıllık artışında refah payı da dikkate alınmalıdır.

3- Emek Platformu, bu yasa kapsamında çalışmaya başlayacak olan sigortalıların gelecekte elde edecekleri gelirin geçinmeye yeterli bir seviyeye gelebilmesi için aylık bağlama oranlarının makul bir seviyede tutulmasını istemektedir.

4-Emek Platformu, mevcut yasalar uyarınca fiili hizmet zammından yararlanan çalışanların bu haklardan yararlanmayı sürdürmeleri dahil tüm taleplerinde ısrarlıdır.

Emek Platformu, taleplerini, tasarının TBMM Genel Kurulu'nda görüşülmesi sürecinde aktif olarak takip edecektir.

denilmiştir.

TÜRK-İŞ, gelinen noktada Emek Platformu'nun son toplantısında aldığı karara bağlıdır. TÜRK-İŞ, sürecin takipçisidir ve takipçisi olmaya devam edecektir.

TÜRK-İŞ, süreç boyunca sadece ve sadece kazanımlarla ilgilenmiştir ve bu çerçevede tasarı ile ilgili altın vuruşun 13-14 Mart eylemleri ile yapıldığını düşünmektedir.

TÜRK-İŞ, müzakere edilen bir tasarı için, müzakereler sonrasında "geri çekilsin" denilmesini tutarlı bulmamakta, "geri çekilme" talebinin, "gecikmiş bir talep" olduğuna inanmaktadır.

TÜRK-İŞ, eylem silahının yerinde ve zamanında kullanılmasının gerekliliğine inanmakta, aksi halde eylemliliğin ciddiyetini ve inandırıcılığını yitireceğini düşünmektedir.

TÜRK-İŞ, bazı söylemler ile bugün bazı gazetelerde yer alan ilanlarda, prim gün sayısının 7 bin 200'e düşürüleceğinin açıklanmasına rağmen hala 9 bin gibi gösterilmesi de dahil Bakanlık tarafından atılan kimi adımların yok sayılmasını 14 Mart eylemi ile onun sonuçlarına haksızlık olarak değerlendirmekte ve düşündürücü bulmaktadır.

TÜRK-İŞ, gelinen noktada, tasarıyla ilgili taleplerin takipçisidir. TÜRK-İŞ, talepler konusundaki ısrarını tasarı yasalaşsa bile sürdürecektir.

Ve hiç kimsenin kuşkusu olmasın ki, bu güne kadar olduğu gibi bundan sonra da TÜRK-İŞ, sorumluluğun bilincinde, GEREKTİĞİNDE ama SADECE VE SADECE KAZANIMLAR İÇİN eylem silahını en etkili şekilde kullanacaktır."



TÜRK-İŞ'ten



Kumlu: 'Bu bünye çamur tutmaz' ■

Kumlu: 'İşgücü maliyetini en aza indirme politikası kabul edilemez' ■

Kumlu: 'On binlerce çocuk sokakların acımasız koşullarıyla karşı karşıya' ■

'Kapatma davası kaygı verici' ■

'Kosova'nın bağımsızlık ilanını memnuniyetle karşılıyoruz' ■

Eğitim ve Teşkilatlandırma Sekreterleri Toplantısı yapıldı ■

TÜRK-İŞ'in iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili acil talepleri ■

TÜRK-İŞ Raporu: Özelleştirme; verimsizlik, işsizlik, sendikasılaştırma demek ■



TÜRK-İŞ'ten •

TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu 22 Nisanda toplandı

Kumlu: 'Bu bünye çamur tutmaz'

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, SSGSS sürecinde TÜRK-İŞ'in yoğun bir şekilde yıpratılmaya çalışıldığını, yıpratma kampanyasını kimilerinin bilinçli ve amaçlı bir şekilde sürdürdüğünü kimilerinin ise koroya katıldığını belirtti. Kumlu, "Herkesin canı sağ olsun. Herkesin hesabı kitabı, kendine mübarek olsun. Daha önce de söyledim, biz bu yola çıkarken yolların asfalt olmadığını biliyorduk. Ama herkes bilmeli ki bu bünye çamur tutmaz" dedi.



TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu 22 Nisan Salı günü TÜRK-İŞ Genel Merkezi'nde toplandı. Toplantı, Genel Başkan Mustafa Kumlu'nun açış konuşmasıyla başladı. Kumlu, konuşmasında 1 Mayıs, SSGSS, 2821 ve 2822 sayılı yasalar ile yurt ve dünya sorunları üzerinde dur-

du. Kumlu'nun konuşması şöyleydi:

"7 Mart 2008 tarihinde yaptığımız Başkanlar Kurulu toplantımızın ardından günlerimiz, ülkemizin sık sık değişen ve her biri şok etkisi yapan yoğun gündemi ile geçti. Bizim gündemimiz

de çok yoğun ve âdeta çalışma hayatının birikmiş tüm sorunlarının çözüm merkezi olduğumuz, yaşanan günlerle bir kez daha gün ışığına çıktı.

Sözlerime bir ayı aşkın bir süredir gündemimizde olan Sosyal Sigortalar



ve Genel Sağlık Sigortası Yasası ile başlamak istiyorum. Daha sonra 1 Mayıs, 1 Mayıs'ın tatil ve bayram ilan edilmesi, Taksim Meydanı'nın kutlamalara açılması ve ardından diğer konulara gireceğim.

'SSGSS sürecine soğukkanlılıkla yaklaştık'

TÜRK-İŞ, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasa Tasarısı ile ilgili



süreci, sahip olduğu gücü ne geç, ne erken... tam zamanında ve en etkili bir şekilde kullanabilmenin sorumluluğu ve farkındalığıyla yaşadı.

TÜRK-İŞ bu süreçte sadece ve sadece kazanımlarla ilgilendi ve sendikaları-

na, onların üyelerine karşı duyduğu sorumluluk gereği, gücünü boşa harcamayı etkisizleştirmek yerine, kazanımlarda altın vuruş peşinde koştu.

Önce, sizlerin iradesiyle yıllardır uyuyan Emek Platformu'nu uyandırdı. Tüm örgütleri yanına çekerek Türkiye'de 17 yıldır yapılmayan eylemlere öncülük etti. Göz ardı edilmemeli ki, Hükümet, 13-14 Mart'ta, özellikle 14 Mart iki saatlik çalışmama hakkını kullanma eyleminde, varlık bulduğu günden bu yana en büyük muhalefetle karşılaştı. Bunun öncülüğünü de TÜRK-İŞ yaptı.

Bunu küçümsemek, bunu yok saymak, kendimizi küçümsemek ve yok saymaktır. Eylemin ardından Hükümet kapılarını açtı. Müzakereler yapıldı. Kısmi bir uzlaşmaya varıldı.

Masada 'evet', dışarıda 'olmadı baştan' demedik

TÜRK-İŞ, ne yaptı? TÜRK-İŞ, masada "evet" deyip, dışarı çıktıktan sonra, kazanımları hiçe sayıp, "olmadı baştan" diyenlerden olmadı. TÜRK-İŞ, hükümetle müzakeresini kabul ettiği bir yasa metninde, uzlaşılan maddelerle ilgili Bakan'la el sıkıştıktan, diğer örgütlerle birlikte kısmi mutabakatı resmeden fotoğraf karesi içinde yer alıp, "anlaşamadıklarımızı da Meclis'te takip edeceğiz" dedikten sonra, sokağa çıkıp hiçbir şey olmamış gibi, uzlaşılan maddeleri de göz ardı edip, "tasarıyı geriye çekin" diye eylem yapanların yanında olamazdı, olmadı da. Çünkü bu, TÜRK-İŞ'e yakışmazdı. Eğer TÜRK-İŞ bunu yapsaydı, bundan sonra başka konular için yapacağı eylemlerin, eylemlerin ardından yapacağı müzakerelerin inandırıcılığı kalmazdı. TÜRK-İŞ "tasarıyı geri çekin" diyebilirdi. Ama bunu o 19 maddeyi sıralayıp 16'sında anlaştıktan sonra değil, o 19 maddeyi hiç gündeme getirmeden önce yapardı. Bilinmeli ki yaptığımız toplantılarda Emek Platformu'nun böyle bir hedefi hiç olmadı. Aksine, var olan yasal boşluk nedeniyle tüm örgütler bu yasanın çıkması gerektiğine inanıyordu. Ve herkes de biliyor ki, eğer Emek Platformu'nun hedefi 19 madde değil de en

baştan tasarının tümünden geri çekilmesi ol- saydı, TÜRK-İŞ'in içinde bulunduğu bir eylemlilik bunu da başarır.

'Eylem yaparken hedef değiştirilmez'

'Dereyi geçerken at değiştirilmez' diye bir söz vardır. Değerli arkadaşlarım, eylem yaparken de hedef değiştirilmez. Eğer değiştirirseniz, inandırıcılığınız kalmaz ve o değiştirdiğiniz hedefle ilgili ne yaparsanız yapın, elleriniz boş kalır. Kimilerinin TÜRK-İŞ ile ilgili ezberini bozmak zor, biliyorum... Çünkü onlar TÜRK-İŞ'i malzeme yaparak kendilerini var ediyorlar... Kendi politikasızlıklarına TÜRK-İŞ'i malzeme ediyorlar.

Ama sağduyu sahibi tüm kesimler biliyor ki, TÜRK-İŞ eylemden caymamıştır. Çünkü zaten Emek Platformu'nun, müzakerelerin ardından aldığı bir eylem kararı olmamıştır. Emek Platformu, son toplantısında maddeler bazında itirazlarını dile getirmiş, bunları takip edeceğini açıklamıştır. Cayan TÜRK-İŞ değildir. Cayan, yüzlerce maddelik yasaya 19 madde hariç onay verip, o 19 maddenin de 16'sında mutabakat sağladıktan sonra, "tasarı çekilsin" diye sokağa dökülenlerdir.

TÜRK-İŞ, eylemi, en doğru zamanda ve en doğru şekilde yaparak, 2006 yılında kanunlaşan, Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilen maddeler arasında yer almayan ve kanunun değiştirilemez denilen temel parametrelerinden birinin değiştirilmesini, diğerinin esnetilmesini beraberinde getiren bir eylemliliğe imza atmıştır. 9 bin prim gün sayısı 7200'e düşürülmüştür. 65 yaş koşulu da 2048'lere ötelenmiştir. Ayrıca yine temel parametreler arasında yer alan aylık bağlama oranı da halen çalışan sigortalılar yönünden yükseltilmiştir.

Hükümet, biri hariç (ki o da sağlık hizmetlerine ilişkin komisyonlarda meslek örgütlerinin temsil edilmesiyle ilgilidir) müzakerelerde geri adım attığı her hususu genel kurulda önergelerle



TÜRK-İŞ'ten

değiştirmiştir. TÜRK-İŞ, Genel Kurul sürecini titizlikle takip etmiş, önergelerin hazırlanmasına katkıda bulunmuştur.

Hükümetle uzlaşamadığımız ve takip edeceğimizi bildirdiğimiz konular şunlardır: Ötelenmesine rağmen 65 yaş, fiili hizmet zammı, güncelleme kat sayısı ve baştan 19 madde arasında yer almamasına rağmen Emek Platformu bildirisine sonradan ilave edilen yeni sigortalıların aylık bağlama oranlarının yükseltilmesi. Bunlar elbette çok önemli konulardır ve önemli oldukları için gündemimizden hiç düşmeyecektir.

Tasarı Meclis Genel Kurulu'nda görüşülmeye başladıktan sonra bizim ısrarlarımızla Bakanlık, fiili hizmet zammı konusunda müktesepelerin korunmasıyla ilgili bir yaklaşım sağlanmış, ancak katkı sağladığımız önergeye son anda milletvekillerinin de ilave edilmesi nedeniyle bu gerçekleşmemiştir.

Gerçekleşmeyen taleplerimiz için girişimlerimiz devam etmektedir, yasayla ilgili her safhada da devam edecektir. Nitekim dün (21 Nisan 2008), TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu Cumhurbaşkanı Abdullah Gül'ü ziyaret etmiş, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasa Tasarısı ile ilgili taleplerimizi iletmıştır. Ayrıca yasanın, ana muhalefet partisi tarafından Anayasa Mahkemesi'ne götürüleceği de ifade edilmektedir.

'Bu bünye çamur tutmaz'

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası konusuna geniş bir yer verdim, çünkü 14 Mart eyleminden sonraki süreçte, TÜRK-İŞ yoğun bir şekilde yıpratılmaya çalışılmıştır. Yıpratma kampanyasını kimileri bilinçli ve amaçlı bir şekilde sürdürmüş, kimileri ise koroya katılmıştır. Herkesin canı sağ olsun. Herkesin hesabı kitabı, kendine mübarek olsun. Daha önce de söyledim, biz bu yola çıkarken yolların asfalt olmadığını biliyorduk. Ama herkes bilmeli ki bu bünye çamur tutmaz...



Tekrar ediyorum, kim ne derse desin, ne yazarsa yazsın, TÜRK-İŞ, birilerinin amacı sapmış, tutarsız eylemlerinin peşine bu güne kadar takılmamıştır, bundan sonra da takılmayacaktır. TÜRK-İŞ eylem yaptığında sadece ve sadece kazanımları hedef alacak, eylem doygunluğa eriştiğinde de durması gereken yerde duracaktır. Çünkü TÜRK-İŞ kuru gücüyle eylemden yana değildir.

1 Mayıs: 'Taksim yasağı gerçekçi değil'

Önümüzde 1 Mayıs vardır. Bilinmelidir ki TÜRK-İŞ, bu konuda da her adımını bilerek, hesap ederek, şuurlu bir şekilde atmaktadır. TÜRK-İŞ, DİSK ve KESK genel sekreterleri bir bildiri yayınlarak 1 Mayıs'ta omuz omuza olunacağını açıklamışlar, bildirinin son satırına da kutlamanın Taksim'de yapılacağını yazmışlardır.

O gün, bu gündür, Taksim Meydanı yasağının kalkması için girişimlerimiz sürmektedir. Cumhurbaşkanı Abdullah Gül ile dün yaptığımız görüşmenin temel talepleri arasında 1 Mayıs'ın tatil ve bayram olması, Taksim yasağının kaldırılması yer almıştır. Hemen belirtiyim, Cumhurbaşkanı'nın her iki konuya yaklaşımı da olumlu olmuştur.

TÜRK-İŞ 1977 kanlı 1 Mayıs'ının ardından ilk kez Taksim için ısrarlı olmaktadır. Çünkü artık Taksim yaralarının sarılması gerektiğine inanmakta, Taksim'in emekçilere açılmasını ülke-

mizde var olan korkuların aşılması, demokrasinin sınırlarının genişletilmesi açısından gerekli görmektedir. Taksim yasağı, gerçekçi bir yasak değildir. Taksim yasağı anlamlı bir yasak değildir. Bu yasak, provakasyona, teröre prim veren bir yasaktır. Türkiye korkuyu besleyip büyüten bu yasağa son vermeli, 1 Mayıs tatil ilan edilmeli ve bu yıl Taksim Meydanı emekçilere açılmalıdır. Bu çerçevede, Bakanlar Kurulu dün açıkladığı kararını gözden geçirmelidir. Bu konudaki ısrarımız sürecektir.

2821 ve 2822: Örgütlenmenin önündeki engeller kalkmalı

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasa Tasarısının ardından gündemimize 2821 ve 2822 sayılı yasalar girmiştir. Bu yasalarla ilgili aylardır süren mutfak çalışmasının artık sonuna gelinmek üzeredir. Bu konudaki temel yaklaşımımız, çalışma hayatını düzenleyen yasalarda yapılacak değişikliklerin çağdaş demokratik ülkelerle özdeşleşmemizi beraberinde getirecek özgürlüklerin kapısını açmasıdır. Taslağa ilişkin, işçilerin, işverenlerin ve hükümetin kimi hükümlerde yaklaşımları farklıdır.

Bugün bu toplantıda, TÜRK-İŞ olarak taslağı yeniden gözden geçireceğiz. Bu hafta içinde işçi örgütleri olarak bir araya geleceğiz, önümüzdeki pazar günü ise, işçi, işveren ve hükümet olarak üçlü yapıda taslağı değerlendireceğiz. Ça-



İşmaların bitirilmesi halinde sanırım önümüzdeki hafta taslak Bakanlar Kurulu'nun imzasına açılacaktır. Bakanlık taslağı bu yasama döneminde yasalaştırmak istemektedir. Biz de taslağın bir an önce yasalaşmasını ve örgütlenmenin önündeki engellerin kaldırılmasıyla örgütsüz işçi kardeşlerimizi şemsiyemiz altında toplamaya bir an önce başlamayı istiyoruz.

'Gerçek gündem işsizlik ve yoksulluk'

Değerli başkanlar, ülkemiz, gerek dünyada yaşanan ekonomik krizin, gerekse ülkemizdeki gergin siyaset yaklaşımının etkisiyle ekonomik olarak son derece zor bir süreçten geçmektedir. Ülkeyi idare edenler, attıkları her adımda, IMF'ye verdikleri sözü gözetmektedir. Hükümet, IMF odaklı politikayı hızla terk etmelidir. Hükümet, iş ve aşı beraberinde getirecek yatırım odaklı ekonomik politikalar uygulamalıdır. "Sıcak paraya" dayalı ekonomik politika yaşadığımız günlerin gösterdiği gibi tökezlemeye mahkumdur. Herkesin gözü döviz ve borsa hareketlerine kilitlendiği oranda ülkemiz fakirleşecektir. Her zaman söylüyorum. Ülkenin gerçek gündemi işsizlik ve yoksulluktur. Ülkeyi idare edenler bu gündem üzerine yoğunlaşmalı, atılacak temel adımlar bu alanı kapsamalıdır.

'Siyasette kavga kaygı verici'

Ülke siyasetinde diyalog yerine kavganın hakim olması son derece kaygı vericidir. Hükümet atacağı her adımı, uzlaşma odaklı atmalı, kullanılan siyaset dili kavgayı değil, uzlaşmayı çağırmalıdır. Bu ülkenin siyasi partileri birbirini düşman değil, dost olarak görmelidir. Bu ülkenin milletvekilleri birer yetişkin olduklarını hatırlayıp meclis çatısı altında yumruklaşmayı marifet saymamalı, marifetin yumruklaşmakta olmadığını artık anlamalıdır. Siyaset uzlaşma sanatıdır. Bu sanatın icrasında zorlananlar, farklı fikirlere tahammülsüzlük gösterenler, farklı fikirleri "dinlemeyi ve sebeplenmeyi" değil, "püskürtmeyi" marifet sayanlar elbette tökezleyecekler, ül-

keyi yönetmekte de zorlanacaklardır.

Halkımız, "siyaset savaşlarından" ve bunun ekonomik ve sosyal yansımalarından yorgun düşmüştür. Bu yorgunluk, umutsuzluğu beraberinde getirmekte, toplumsal olarak ruhumuz yalanlanmaktadır.

Değerli Dinleyenler, bizim 7 sivil toplum örgütüyle birlikte yaptığımız "uzlaşma" çağrısına dahlimiz bu çer-

çevededir. Uzlaşmada en büyük görev bizce Hükümete düşmektedir.

Ama gerçek bir toplumsal uzlaşma ancak ve ancak hükümetlerin halka rağmen politikalarından uzaklaşmasıyla, çalışanların taleplerine kulak vermesiyle, karnı tok, sırtı pek bir ülke için kol-ları sıvamasıyla mümkün olabilecektir. Hükümeti saydığımız bu hassasiyetlerle ilgili olmaya çağırarak bizlerin görevi-dir."

TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu Sonuç Bildirgesi

22 Nisan 2008

TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu 2821 ve 2822 sayılı yasalarda yapılmak istenen değişiklik çalışmalarını değerlendirmiş, temel yaklaşımını, "örgütlenmenin önündeki engellerin kaldırılması, çalışma yaşamının her düzeyde çağdaş demokratik ülkeler seviyesine getirilmesi" biçiminde şekillendirmiştir.

TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu, 1 Mayıs'ın sadece bayram ilan edilmesini yeterli bulmamış, yapılacak yasal düzenlemede 1 Mayıs'ın tatil olması hükmünün de yer alması konusunda ısrarını dile getirmiştir. Başkanlar Kurulu, 1 Mayıs 1977'den beri yasaklanan İstanbul Taksim Meydanı'nın bu yıl yapılacak 1 Mayıs kutlamalarına açılması konusunda da ısrarlıdır. Türkiye, korkuyu besleyip büyüten bu yasağa artık son vermelidir. 1 Mayıs'ın barış içinde omuz omuza Taksim'de kutlanması yıllardır Taksim üzerinde estirilen gerilim rüzgârının son bulmasına da vesile olacaktır.

1 Mayıs tatil ilan edilmeli ve bu yıl Taksim Meydanı emekçilere açılmalıdır. Başkanlar Kurulu, Bakanlar Kurulu'nun 1 Mayıs için aldığı kararların tümünü gözden geçirmesini istemektedir.

TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu, merkezi kutlama kapsamı dışında kalan bölgelerde TÜRK-İŞ'e bağlı sendikaların, düzenlenmesi halinde kendi bölgelerindeki 1 Mayıs kutlamalarına katılmasını kararlaştırmıştır.

TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu, Başbakan Recep Tayyip Erdoğan'ın 1 Mayıs kutlamaları için taleplerimizi konu ederek söylediği "ayakların başları yönettiği yerde kıyamet kopar" yaklaşımını üzüntü ile karşılamıştır.

TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası'na ilişkin itirazlarını dile getirmiştir. Başkanlar Kurulu, başta emeklilikte 65 yaş, güncelleme kat sayısı ile fiili hizmet zammı konuları olmak üzere, itirazlarıyla ilgili olarak hassasiyetini koruyacak, girişimlerini sürdürecektir.

TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu, "istihdam paketi" adı altındaki düzenlemenin tarafların görüşü alınmaksızın Bakanlar Kurulu'nun onayına sunulmasını kınamaktadır.

TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu, TÜRK-İŞ topluluğunun içinde taşıdığı farklı düşünceleri bir zenginlik olarak kabul etmiş, TÜRK-İŞ'in yönetimiyle ve bağlı sendikalarıyla her koşulda birlik ve beraberlik içinde olacağı konusunda hiç kimsenin şüphe duymamasının gerekliliğine dikkat çekmiştir.

Başkanlar Kurulumuz, örgütlenme mücadelesi sırasında haksız bir gerekçeyle gözaltına alınan ve 154 gündür gözaltında tutulan 7 TUMTİS yöneticisinin karşılaştığı haksızlıkların giderilmesi konusunda her türlü hukuki girişimde bulunacaktır.

Başkanlar Kurulumuz örgütlenme nedeniyle işten atılan TEK GIDA-İŞ Sendikamıza üye YÖRSAN işçilerinin mücadelesini ve sendikamızın aldığı YÖRSAN ürünlerini boykot kararını desteklemektedir.

Başkanlar Kurulumuz, ülkenin gerçek gündeminin "işsizlik ve yoksulluk" olduğunu düşünmekte, Hükümeti öncelikle bu sorunun çözümü için göreve davet etmekte, uygulanan politikalarda Türk halkının ihtiyaçlarının birinci planda gözetilmesini istemektedir.

Kumlu: 'İşgücü maliyetini en aza indirme politikası kabul edilemez'

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, Milli Prodüktive Merkezi 47'nci Genel Kurulu'nda yaptığı konuşmada, iş gücü maliyetini en aza indirme politikasının kabul edilemez olduğunu söyledi. Kumlu, üretimin her aşamasında adil ve dengeli gelir dağılımının verimlilik artışını sürekli kılacağını belirtti.



TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, 19 Mart 2008 günü gerçekleştirilen Milli Prodüktive Merkezi'nin (MPM) 47. Genel Kurulu'nda bir konuşma yaptı. İşgücü maliyetini en aza indirme politikasının kabul edilebilir bir yaklaşım olmadığını vurgulayan Kumlu, "düşük ücret temelinde biçimlenen bir anlayış, sonuç itibarıyla ülke ekonomisini ve giderek sosyal yapıyı sarsmaktadır. Üretimin her aşamasında adil ve dengeli gelir dağılımı, verimlilik artışını sürekli kılacaktır" dedi.

Kumlu, yaptığı konuşmada özetle şu görüşlere yer verdi:

- Ekonomik ve sosyal kalkınmanın itici gücü daha fazla yatırım ve üretimdir. Bunun için gereken kaynakların verimlilik artışı ile sağlanabileceği herkes tarafından kabul görmektedir. Verimliliğin artırılması salt yönetenlere ve onların politikalarına ait bir sorumluluk değildir. Verimlilik bilincinin toplumun

her kesiminde yaygınlaştırılması önem taşımaktadır. Verimlilik, bir yaşam biçimi olarak kabul edilmelidir.

- Verimlilik artışı pek çok faktörün karmaşık etkileşimi sonucu sağlanmaktadır. Üretimin temel faktörlerinden biri olan emeğin, yaşama, çalışma ve eğitim şartlarının iyi bir düzeye getirilmesi, verimlilik artışına doğrudan katkı sağlamaktadır.

- Türkiye'de piyasa ekonomisi uygulanmaktadır. Egemen olan yaklaşım, ekonomik büyümenin lokomotifleri olarak özel sektöre önem verilmesini beraberinde getirmektedir. Piyasa ekonomisinin yerleşmesinde ve geliştirilmesinde öncü rol biçilen özel imalat sanayi, üretim, verimlilik, istihdam bakımından incelendiğinde; sağlanan verimlilik ve üretim artışının ücretlere yansıtılmadığı, dolayısıyla üretim artarken, bir yandan çalışma saatlerinin arttığı ve diğer yandan birim üretimi emek maliyetinin

azaldığı görülmektedir.

- İşgücü maliyetini en aza indirme politikası kabul edilebilir bir yaklaşım değildir. Düşük ücret temelinde biçimlenen bir anlayış, sonuç itibarıyla ülke ekonomisini ve giderek sosyal yapıyı sarsmaktadır. Üretimin her aşamasında adil ve dengeli gelir dağılımı, verimlilik artışını sürekli kılacaktır.

- Günümüzün temel kurumlarından biri sosyal diyalogdur. Ancak bunu gerçekleştirmek için öncelikle işyerlerinde endüstriyel demokrasinin kurallarının hayata geçirilmesi zorunludur. Bunun için de sendikal örgütlenme olmaz olmaz bir kuraldır.

- Türkiye'de üretimi ve istihdamı özendiren, yeni bir ivme kazandıran politikalara ihtiyaç vardır. Bu çerçevede, Hükümet- işçi-işveren tarafından üçlü yapı ile yönetilen Milli Prodüktive Merkezi'nin katkıları son derece önem kazanmaktadır.

- Milli Prodüktive Merkezi'nin değerli yöneticileri, uzmanları, çalışanları, sizlerle bir dönem başkanınız olarak, bir dönem de yönetim kurulu üyeniz olarak birlikte çalıştım. Paylaştıklarımız çerçevesinde, sizlerden çok şey öğrendim, çalışkanlığınızdan, disiplininizden çok etkilendim. Ama bu dönem, biliyorsunuz TÜRK-İŞ Genel Başkanı seçildim ve bir ateşten gömlek giydim. İşlerimin yoğunluğu nedeniyle sizlere veda etmek zorundayım. Sizlere, birlikte çalıştığımız günlerde bana ve kuruma yaptığınız katkılar nedeniyle çok teşekkür ediyorum.

Kumlu: 'On binlerce çocuk sokakların acımasız koşullarıyla karşı karşıya'

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, TÜRK-İŞ ile HAK-İŞ tarafından ortak düzenlenen "Medya Örgütlenmesi Yoluyla Çocuk İşçiliğine Karşı Farkındalık Geliştirme Projesi Toplantısı"nda çocukluğunu yaşayamayan ve gerekli eğitimi zamanında alamayan on binlerce çocuğun, çalışma hayatının, özellikle sokakların en acımasız şartlarıyla karşı karşıya bırakıldığını belirtti.



TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, TÜRK-İŞ ile HAK-İŞ tarafından 18 Mart 2008 günü ortak düzenlenen "Medya Örgütlenmesi Yoluyla Çocuk İşçiliğine Karşı Farkındalık Geliştirme Projesi Toplantısı"na katılarak bir konuşma yaptı. Türkiye'de uygulanan, ücret, sosyal güvenlik, kayıt-dışılık, örgütsüzlük, esnek çalışma gibi sosyo-ekonomik politikalar nedeniyle birçok alanda çocuk işçilerin çalıştırılması için uygun bir ortam bulunduğunu belirten

Kumlu, "çocukluğunu yaşayamayan ve gerekli eğitimi zamanında alamayan on binlerce çocuk, çalışma hayatının, özellikle sokakların en acımasız şartlarıyla karşı karşıya bırakılmaktadır" dedi.

Kumlu, konuşmasında özetle şu görüşlere yer verdi:

- Başta yoksulluk olmak üzere çeşitli nedenlerle dünyada ve Türkiye'de on binlerce çocuğun aile bütçesine katkıda bulunmak amacıyla çok kötü koşullarda

çalıştığını biliyoruz. Bizler işçi-işveren-devlet olarak üçlü yapıda ILO'nun 'Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi Uluslararası Programı' çerçevesinde 1992 yılından bu yana çocuk işçiliğine karşı mücadele ediyoruz. Bu mücadele, küçük çaplı da olsa bazı pozitif gelişmeleri beraberinde getirmektedir. Nitekim, ILO'nun 4 Mayıs 2006 tarihinde yayımladığı rapora göre 2000-2004 yılları arasında dünyada çalışan çocuk sayısında yüzde 11'lik bir oransal azalma olmuş



ve çalışan çocuk sayısı 246 milyondan 218 milyona düşmüştür. Türkiye'de 6-17 yaş grubunda ekonomik faaliyetlerde çalışan çocuk sayısı 1994 yılında 2 milyon 270 bin iken, bu sayı 2006 yılında 959 bine düşmüştür. Bu gerileme büyük ölçüde tarım sektöründen kaynaklanmakla birlikte, memnuniyet vericidir.

- Çocuklarımızın bulunmaları gereken yer, evleri ve okullarıdır. Ancak hepimiz biliyoruz, Türkiye'de çocuklarımız çalıştırılmakta, hem de bir kısmı çok kötü koşullarda çalıştırılmaktadır. Bugün ülkemizde uygulanan, ücret, sosyal güvenlik, kayıt-dışılık, örgütsüzlük, esnek çalışma gibi sosyo-ekonomik politikalar nedeniyle birçok alanda çocuk işçilerin çalıştırılması için uygun bir ortam bulunmaktadır.

- Bu tabloda, yoksulluk nedeniyle, aile bütçesine katkıda bulunmak amacıyla, çocukların küçük yaşta ekmek kazanması istenmektedir. Eğitim sisteminin beklentilere cevap verememesi, eğitimin özelleştirilme çabaları, eğitim ve öğretime duyulan güveni sarsmaktadır. Bu ve benzeri nedenlere bağlı olarak, çocukluğunu yaşayamayan ve gerekli eğitimi zamanında alamayan on binlerce çocuk, çalışma hayatının, özellikle sokakların en acımasız şartlarıyla karşı karşıya bırakılmaktadır.

- Çocukların sokaklarda çalışmaları, bir süre sonra sokaklarda yaşamalarına neden olmaktadır. Sokaklarda çalışma veya sokaklarda yaşama, çocukların eğitimden uzaklaşmaları, ağır ve tehlikeli koşullarda çalışmaları, sevgiden ve ilgiden yoksun bırakılmaları, şiddet, madde bağımlılığı, suça karıştırılma gibi kötü alışkanlıklar kazanmaları, her türlü ihmal ve istismarın kurbanı olmaları anlamına gelmektedir.

- Türkiye'deki bu olumsuz tablo, sokaklarda çalışan/yaşayan çocukların sorunlarının köklü bir biçimde ele alınmasını, çocuk işçiliğine karşı mücadelede rolleri bulunan başta devlet olmak üzere kişi, kurum ve kuruluşların

çalışmalarını yoğunlaştırmalarını gerektirmektedir. Nitekim sokak çocukları, sokak gençleri, sokak adamları ve sokak kadınlarının hızla arttığı ve gelecek için tehdit oluşturduğu gerçeğinden hareketle, "Çocukları Sokağa Düşüren Nedenlerle Sokak Çocuklarının Araştırılarak Alınması Gereken Tedbirlerin Belirlenmesi" amacıyla 2005 yılında bir Meclis Araştırma Komisyonu kurulmuş, komisyon raporu Konfederasyonumuzun görüşlerini ve kaygılarını haklı çıkarmıştır. "Çocuk Koruma Yasası"nın TBMM'de görüşülerek 2005'te yasalaşması bu alanda atılan önemli adımlardan birini oluşturmuştur.

- TÜRK-İŞ, çalışan çocukların sorunlarının çözümünde işçi sendikalarına görev düştüğünden hareketle, 1992'den, yani ILO 'Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi Uluslararası Programı' başladığı yıldan bu yana çocuk işçiliğiyle mücadele etmektedir. TÜRK-İŞ, geçen 15 yılda uluslararası kuruluşların yanı sıra, Türkiye'deki çeşitli kurum ve kuruluşlarla da işbirliği yaparak, çeşitli projeleri hayata geçirmiştir.

- ILO'nun yanı sıra, UNICEF ile de işbirliği yapan TÜRK-İŞ, ülkemizin çocuk hakları konusunda vermiş olduğu taahhütlerin yerine getirilmesinde ve sözleşmenin uygulanmasında aktif rol oynamıştır. TÜRK-İŞ, Çocuk İşçiliği Koalisyonu'nun oluşturulmasına katkıda bulunmuş, çocuk işçiliğine karşı ulusal ve bölgesel eylem komitelerinin oluşturulmasına öncülük etmiştir. Bu amaç doğrultusunda tarafları harekete geçirmiş, uluslararası kuruluşlar tarafından düzenlenen, çocuk işçiliğine karşı Küresel Yürüyüş'e destek vermiştir.

- TÜRK-İŞ, HAK-İŞ ve DİSK'le işbirliği yaparak Milli Eğitim Bakanlığı İlköğretim Genel Müdürlüğü'yle yaptığı protokol çerçevesinde sokakta çalışan ya da çalışma riski olan yaklaşık 1600 çocuğu Türkiye genelinde Yatılı İlköğretim Bölge Okullarına yönlendirmiş, eğitime kazandırmıştır.

- Sokakta Yaşayan, Çalışan Çocukları İzleme Projesi"ni de geliştiren TÜRK-

İŞ, TİSK'le birlikte 2006 yılında, Adana'da "Çocuk İşçiliğine Karşı Toplumsal İşbirliği Projesi" başlatmış, "TÜRK-İŞ-TİSK Çalışan Çocuklar İçin Toplumsal Destek Merkezi"ni açmıştır.

- Konfederasyonumuz 2008 yılında hayata geçirilmek üzere HAK-İŞ'le birlikte "Medya Örgütlenmesi Yoluyla Çocuk İşçiliğine Karşı Farkındalık Geliştirme Projesi"ni hazırlamıştır. Çalışma Bakanlığımızın da iştirakçi olduğu bu proje ile çocuk hakları ve çocuk işçiliği konularında, medya kanalı yoluyla toplumun her kesiminin bilgi ve duyarlılık düzeylerinin artırılmasına katkıda bulunmasını amaçlamaktayız.

- Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimlerine İlişkin 182 sayılı ILO Sözleşmesi 17 Haziran 1999 tarihinde Cenevre'de ILO üyesi devletler tarafından kabul edilmiştir. Sözleşme çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerini hedef almaktadır ve 18 yaşından küçük çocukların kötü, ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmalarına son verilmesini sağlayacak etkili önlemler alınması çağrısında bulunmaktadır. Türkiye'de çocuk işçiliğinin en kötü biçimleri; sokakta çalışma, aile işletmeleri dışında gezici ve geçici mevsimlik tarım işlerinde çalışma ile sanayide mobilyacılık, oto tamirciliği ve kaportacılık, ayak kabıcılık ve saraciye alt işkollarında çalışma olarak belirlenmiştir.

- Türkiye 182 sayılı ILO Sözleşmesini onaylamış ve Sözleşmenin uygulanabilmesi için kendi yasalarında gerekli değişiklikleri yapmıştır. Artık sıra, bu yasaların en etkin bir şekilde uygulanmasına gelmiştir.

- UNICEF raporunda yer aldığı gibi, çocuk yoksulluğunun politik öncelik yapılmasını ve on binlerce çocuğu ve ailesini savunmasız durumda bırakan sosyal güvenlik sistemindeki eksikliklerin giderilmesi gerektiğini düşünüyoruz. Toplumun yoksul kesimlerine destek ve koruma sağlamak yoluyla sadece Türkiye'nin geleceğine değil, aynı zamanda ülkemizin bugününe de yatırım yapmanın gerekliliğine inanıyoruz.



'Kapatma Davası kaygı verici'

TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu, AK Parti'nin temelli kapatılması istemiyle açılan davaya ilişkin yaptığı açıklamada, "TÜRK-İŞ, 21'nci yüzyıl Türkiye'sinde 'daha çok demokrasi' yerine demokrasiyi daha da geriye götürecek bu tür yaklaşımların yakışmadığını düşünmektedir" dedi.

TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu, Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısı Abdurrahman Yalçinkaya'nın AK Parti'nin temelli kapatılması istemiyle 14 Mart 2008 günü Anayasa Mahkemesi'nde açtığı dava ile ilgili 15 Mart'ta bir açıklama yaptı. Açıklamada şöyle denildi:

"AK Parti'ye ilişkin Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığı tarafından açılan

kapatma davası, ülkemizde var olan demokrasinin sınırları açısından son derece düşündürücüdür.

Türkiye Cumhuriyeti tarihine baktığımızda parti kapatmaları ve siyaset yasaklarıyla hiçbir yere varılamadığı, aksine bu tür uygulamalarla baskı altına alınmak istenen siyasi görüşlerin ülkemiz siyasetinde daha da büyüterek yer

aldığını göstermiştir.

TÜRK-İŞ, 21'nci yüzyıl Türkiye'sinde 'daha çok demokrasi' yerine demokrasiyi daha da geriye götürecek bu tür yaklaşımların yakışmadığını düşünmekte, AK Parti için açılan kapatma davasından demokrasimiz adına kaygı duymaktadır."

'Kosova'nın bağımsızlık ilanını memnuniyetle karşılıyoruz'

TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu, Kosova'nın bağımsızlık ilanını memnuniyetle karşıladı. Yapılan açıklamada, "ABD, NATO ve Avrupa Birliği'nin Kosova'nın tek taraflı bağımsızlık ilanını onaylaması Türkiye açısından daha büyük bir önem taşımaktadır. Nitekim Kosova Kıbrıs'a örnek teşkil etmektedir" denildi.

TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu, Kosova'nın bağımsızlık ilanı ile ilgili bir açıklama yaptı. Yönetim Kurulu açıklamasında şöyle denildi:

"1990'lı yıllarda Sırlar ve Arnavut kökenliler arasındaki etnik farklılıklar ve siyasi baskı sonucu alevlenen savaşın ardından Kosova'nın sorumluluğunu geçici olarak Birleşmiş Milletler devralmıştı. Nüfusun çoğunluğunu oluşturan Arnavut kökenli Kosovalılar yıllardır bölgenin bağımsızlığını talep etmekteydi.

TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu Kosova'yı Birleşmiş Milletler sorumluluğu altındayken defalarca ziyaret etmiş ve Kosova İşçi Sendikaları Konfederasyonu BSPK ile ikili ilişkilerde bulunmuştur.

BSPK'nın kurucu Genel Başkanı Hayrullah GORANİ döneminden bu



yana TÜRK-İŞ ile BSPK arasında çok güçlü ilişkiler vardır ve bu ilişkilerin bağımsızlık sürecinde daha da güçlenerek devam edeceği bir gerçektir.

Önemli olan bundan sonra Kosova'nın başlıca ekonomik ve sosyal sorunlarının üstesinden gelmek amacıyla yapılacak uluslararası girişimlerdir. Kosova'da işsizlik oranı %45'leri bulmakta ve ekonomik kalkınma çok yavaş ilerle-

mektedir. Uygulanan özelleştirme programları kısa vadede çalışanlar açısından olumsuz sonuçlar doğurmaktadır.

Kosova'nın BM yönetimi altında olduğu ve statüsünün belirsizliğini kordduğu dönem boyunca uğradığı ekonomik kaybın en kısa zamanda telafisi çalışanlar açısından pozitif sonuçlar doğuracaktır.

ABD, NATO ve Avrupa Birliğinin Kosova'nın tek taraflı bağımsızlık ilanını onaylaması Türkiye açısından daha büyük bir önem taşımaktadır. Nitekim Kosova KKTC'ye örnek teşkil etmektedir.

TÜRK-İŞ, Kosova'nın bağımsızlık kararını memnuniyetle karşılamakta, yeni döneminde Kosova'nın yaralarının sarılmasında her türlü dayanışmaya hazır olduğunu bildirmektedir."



TÜRK-İŞ'ten •

TÜRK-İŞ Genel Eğitim ve Teşkilatlandırma Sekreterleri Toplantısı yapıldı

TÜRK-İŞ Genel Eğitim ve Teşkilatlandırma Sekreterleri Toplantısı 25-26 Şubat 2008 günlerinde Bolu-Abant'ta yapıldı. Toplantıda TÜRK-İŞ'in önümüzdeki dönemde gerçekleştireceği eğitim ve örgütlenme politikalarına ilişkin çalışmalar yapıldı. Çalışmaların sonuçları "Eğitim ve Örgütlenme Çalışmaları Önerileri" başlığıyla sunuldu.

TÜRK-İŞ Genel Eğitim ve Teşkilatlandırma Sekreterleri Toplantısı 25-26 Şubat 2008 günlerinde Bolu-Abant'ta yapıldı. TÜRK-İŞ'in önümüzdeki dönemde gerçekleştireceği eğitim ve ör-

gütlenme politikalarını belirlemek üzere yapılan iki günlük toplantıya, TÜRK-İŞ'e bağlı sendikaların Genel Eğitim ve Teşkilatlandırma Sekreterleri ile uzmanları katıldı.

Toplantıda, TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, Genel Mali Sekreteri Ergün Atalay, Genel Eğitim Sekreteri Nihat Yurdakul, Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Pevrul Kavlak, TÜRK-İŞ





Bölge Temsilcileri, TES-İŞ Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Esat Durmuş, Genel Eğitim Sekreteri Bayram Eren de yer aldı.

Kumlu: Şimdi daha ileriye gitme zamanı

Toplantı, TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu'nun yaptığı açış konuşması ile başladı. Kumlu konuşmasında özetle şu görüşleri dile getirdi:

"İşçi sınıfı olarak kan kaybettiğimiz bir dönemi yaşamaktayız. Üye sayımız, gerek özelleştirmeler, gerekse erken emeklilik uygulamaları nedeniyle gün geçtikçe düşmektedir. Örgütlenmenin önündeki engeller ise üye sayımızı artırmamızda önemli bir engel oluşturmaktadır. Ama şu da bir gerçektir ki, Türkiye koşullarında TÜRK-İŞ, bugün bu haliyle bile Türkiye'nin en büyük örgütlü işçi topluluğudur.

TÜRK-İŞ, 6-9 Aralık tarihlerinde yapılan genel kuruluşuyla bir dönemi hatasıyla, sevabıyla geride bırakmıştır. Önümüzde, bizlerden çözüm bekleyen bir değil, birden fazla, hem de çalışanların yaşamlarını ve çalışma koşullarını direkt etkileyen meseleler bulunmaktadır. Yapılmak istenen düzenlemeler, Türkiye gerçeği ile örtüşmemekte, Türk insanının yaşamını daha da zor hale getirmektedir. Türk insanı, bugün tüm dünyayı kasıp kavuran küreselleşme gerçeği ve onun ülkemize yansıyan yönetim biçimleri nedeniyle maddi olarak yoksullaşmış, bu yoksulluk değerlerini-

zi de etkilemeye başlamıştır.

Yıllardan beri uygulanan IMF politikaları nedeniyle işsizlik ve yoksulluk ülkenin değişmeyen tek gündemi olurken, sosyal devletin gün geçtikçe budanması, halkı derin bir umutsuzluk içine itmektedir. Sağlıktan eğitime kadar tüm temel ihtiyaçların piyasalaştırıldığı günümüz koşullarında vatandaş, parası olmazsa tedavi olamayacağını, parası olmazsa çocuğunu okutamayacağını gün geçtikçe daha da çok fark etmekte, açlık sınırında yaşayan milyonlarca insan derin endişe ve kaygılarla yaşamını sürdürmektedir. Aynı kaygı, insanları suça teşvik etmektedir.

Ekonominin hastalıklı yapısı, IMF reçeteleri ile tedavi edilmeye çalışılmakta, ancak bu reçeteler tedavi bir yana hastalığın daha da derinleşmesini beraberinde getirmektedir. IMF kısıcındaki Türkiye, giderek daha da dar bir hareket alanına sıkıştırılmakta, yapılmak istenen düzenlemelerle, değil bu hükümet, daha sonraki hükümetlerin de hareket sahası iyice daraltılmak istenmektedir.

Sorunların çözümü yönünde adım atılmadığı sürece, yaşanan hatalardan ders çıkarılıp, yeni yol haritaları benimsenmediği sürece, hataların tekrarlanması kaçınılmazdır. Türkiye'de yaşanan sorunlar, aslında günü kurtarmak kaygısıyla aynı hataların tekrar tekrar yapılmasından kaynaklanmaktadır. Türkiye ekonomisinin her zaman sorunlu olmasının en önemli nedeni, uluslararası para şirketleriyle kurduğumuz borç al, faiziyle borç öde ilişkisidir.

Ülkemizde bir de "sıcak para" problemi vardır. "Ekonomi tıkrında, döviz bolluğu var" söylemleri, yüksek faiz getirisi ve düşük kur nedeniyle akan dövizden kaynaklanmaktadır. Ama bu para bugün olduğu gibi herhangi bir nedenle başka bir ülkeye kaydığında sorun yaşanmaktadır.

Dayatılan uluslararası politikalar reği, artan işsizlik için çözüm bulmaya





yönelik tek bir adım atılmamakta, üretim ve istihdamı yaratacak çözüm önerilerine sırt çevrilmekte, özel-leştirmelere soluksuz devam edilmekte, halkın sağlık ve sigorta ihtiyaçlarının piyasalaştırılması için büyük adımlar atılmaktadır. İş yasasında yapılan değişiklikle çalışma koşulları daha da güvencesiz hale getirilmiştir.

Halk AK Parti'ye oy vermiştir ama bunun nedeni elbette ki halkın yaşam koşullarının iyileştirilmesi değildir. Bunda hepimizin bildiği başka hassasiyetler, başka faktörler rol oynamıştır. Ama o faktörlerin de anlamını yitireceği günler gelecektir. Öyleyse hükümet halkın desteğini gerçekten almak istiyorsa kulak vermelidir.

Öncelikle, Hükümet Türkiye'nin gerçek gündeminin işsizlik ve yoksulluk olduğunu kabul edip, bu gündemi hafifletmek için çaba harcamalıdır. Diğer hiç bir mesele bu gündemin önüne geçmemelidir. Hükümet, halkın sağlık ve sigorta güvencesini, IMF'den gelecek bir dilimlik kredi için feda etmemelidir. Kaç liradır o dilim, seferberlik ilan edelim, toplayalım, koyalım devletin kasasına, ama o üç kuruş için halkın bir ömürlük sağlık ve sigorta güvencesi heba edilmemelidir.

Örgütlenme ve eğitim, TÜRK-İŞ'in en önemli faaliyet alanlarıdır. Sizler sendikalarınızda örgütlenme faaliyetlerini ve eğitim çalışmalarını yönetiyorsunuz, sürdürüyorsunuz. Bu nedenle TÜRK-İŞ'in nabızı sizlerin elinde, aslında TÜRK-İŞ'in insan gücünü sizler tektikliyorsunuz. Yüklendiğiniz görevlerin ne kadar farkında olur ve bu görevleri hakkıyla yerine getirmek için ne kadar inançla çalışırsanız, TÜRK-İŞ'in o kadar var olacağını biliyoruz, biliyorsunuz. Teşkilatımız için bu kadar önemli görevleri yüklendiğiniz için, sizleri kutluyorum. Bu güne kadar yaptıklarınız için ve yarının daha güçlü TÜRK-İŞ'i adına hepinize şimdiden teşekkür ediyorum.

Örgütlenme konusundaki en temel

sıkıntımız yasalardan kaynaklanmaktadır. Örgütlenmeye engel oluşturan yasaların değiştirilmesi, yıllardan beri gündemimizdedir ve bir süredir Hükümetin de gündemindedir. Uzman arkadaşlarımız, diğer sivil toplum kuruluşları ile birlikte 2821 ve 2822 sayılı yasalarda yapılmasını istediğimiz değişiklikler üzerinde çalışmaktadır. Taleplerimiz son şeklini aldığı anda bu konuda Hükümet ile müzakereler başlayacaktır.

Sayın Çalışma Bakanı sık sık "örgütlenmenin önündeki engelleri kaldıracacağız" demektedir. Dileğimiz verilen sözlerin tutulmasıdır. Kayıtdışı istihdam, yaygın taşeronlaşma ve işçilerimizin yaşadığı ekonomik ve sosyal sorunların çoğu, kaynağını örgütsüzlükten almaktadır. Tuzla'da yaşanan can kayıplarının nedeni de örgütsüzlüktür. Hükümet tüm bunların farkına varmış gibi görünmektedir. Varmadıysa da farkına vartırmak bizim görevimizdir.

Yasalardan kaynaklanan engeller elbette önemlidir. Ancak örgütlenme faaliyetlerine gereken ağırlığın verilip verilmemesi de tartışmamız gereken bir durumdur. Ülkemizde sendikalar ilk kurulmaya başladığında örgütlenme koşullarının günümüzden çok daha çetin durumda olduğu unutulmamalıdır. Sendikalarımız zorlu mücadele süreçlerinden geçerek bu günlere gelmişlerdir. Geçen zamana dönüp baktığımızda görünen şudur ki, örgütlenmede yaşadığımız sorunlar kader değildir. Değildir, çünkü inançlı kadrolarıyla sendikalarımız, çok daha çetin koşulları yara yara bu günlere gelmiştir.

Eğitim ise beşikten mezara kadar devam eden bir süreçtir. TÜRK-İŞ'in ve işçi hareketinin sendikal kazanımları koruması, işçi hak ve özgürlüklerini genişletmesi, çağdaş sendikacılığı hayata geçirmesi örgütlenmenin yanında çok yönlü bir eğitimle mümkündür. Eğitimin terazisi, değişimdir, dönüşümdür. Pozitif değişim ve dönüşüm, bizi çoğaltır, nitelikli hale getirir ve bu da niceliğimizi artırır.

Bugün teknoloji alanında yaşanan

hızlı değişim ve dönüşüm, "yaşam boyu eğitim"i daha belirgin hale getirmiş, teknolojiye hızlı değişimin, işi, işin niteliğini, işyerini ve işyerinde çalışma biçimlerini etkilemesi, değiştirmesi, farklı bir sendikal eğitim ihtiyacını da yaratmıştır.

Konfederasyonumuz, bu güne kadar TÜRK-İŞ'in ilkeleri doğrultusunda, bilgi çağını kavrayacak bir perspektifle başta TÜRK-İŞ'e bağlı sendikalar ve üye işçiler olmak üzere toplumun örgütsüz kesimlerini de kucaklayacak bir görev ve sorumluluk anlayışıyla çalışmalarını sürdürmüş, eğitim ve örgütlenme kapasitesini artırmaya çalışmıştır. Şimdi daha da ileriye gitme zamanıdır.

Sizler bugün ve yarın yapacağınız çalışmalarla teşkilatımızın dört yıl boyunca uygulayacağı yeni eğitim ve örgütlenme yol haritasını belirleyeceksiniz. Sınırlarımızı zorlayalım arkadaşlar. Var olan kalıplarımızı kıralım, esneyelim, hayal kuralım. O hayallerimize inanalım ve yola çıkalım. Biliyorsunuz, hayaller eğer çok istenirse, gerçek olur. Yarınların Türkiye'yi kucaklayan TÜRK-İŞ'i ve sendikalarımızın bilinçli, inançlı yöneticileri, baştemsilcileri, temsilcileri ve üyeleri adına şimdiden sizlere teşekkür ediyorum."

Yurdakul: Yenilenmeye ve değişmeye ihtiyacımız var

Kumlu'nun ardından söz alan Genel Eğitim Sekreteri Nihat Yurdakul ise konuşmasında işçi sınıfının niteliğindeki değişime değinerek, bu değişimin gerektirdiği yeni çalışma biçimlerini anlattı. Yurdakul konuşmasında özetle şunları söyledi:

"Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de uzun yıllardır örgütlenme karşıtı bir toplumsal düzenleme oluşturulmaya, yasalar da buna göre düzenlenmeye, insanlarımızın düşüncesi örgütlü hareket etme, sorunlara örgütlü çözüm arama kültüründen uzaklaştırılmaya çalışılmaktadır.

İşçi sınıfının sorunları her gün art-



maktadır ama işçi sınıfının sorunlarının çözümünün yine TÜRK-İŞ'te aranması gerekmektedir. Sorunlarımızın çözümünde TÜRK-İŞ, yalnızca yönetim kurulundaki beş kişiden ibaret değildir ve TÜRK-İŞ'i oluşturan tüm yapıların katkısına ihtiyacımız vardır. Ülkemizdeki gelişmelere bağlı olarak, TÜRK-İŞ'in, yenilenmeye ve değişime ihtiyacı vardır ve Konfederasyonumuz ve bağlı sendikalarımız bunu gerçekleştirebilecek kadrolara sahiptir. Bu çalışma döneminde başta eğitim çalışmaları olmak üzere tüm çalışmalarımızı sendikalarımızın en geniş katılımı ile gerçekleştireceğiz."

Kavlak: Kayıtdışı ve kaçak işçiliğe dikkat

Yurdakul'un ardından kürsüye gelen Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Pevrul Kavlak ise kayıtdışı istihdamın yarattığı koşulların, örgütlenmenin önünde oluşturduğu engellerden söz etti. Kavlak özetle şu görüşlere yer verdi:

"Şu anda toplumumuzda aylık 150 liraya çalışan sigortası ve hiçbir güvencesi olmayan kaçak işçi, asgari ücretle çalışan ve sigortası olan işçi ve toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçiler olmak üzere üç tür çalışan profili oluşmuştur.

Öncelikle kayıtdışı ekonomi ve kaçak işçilik sorunu üzerinde çalışmalar yapılacak ve bizim en önemli örgütlenme sorunlarından birisi olarak gördüğümüz Çalışma Bakanlığı bürokrasisinin azaltılması yoluna gidilecektir. Bu arada sevindirici bir haber vermek istiyorum. Bugüne kadar yaptığı için çok eleştirdiğimiz Çalışma Bakanlığı örgütlenme aşamasında "bu işçiler sizde mi çalışıyor" şeklinde bir yazı ile işverene durumu sormayacaktır. İşyeri SSK kayıtlarından elektronik ortamda çalışanların listesi alınacaktır. Bunun bir ölçüde de olsa örgütlenme ile ilgili sorunları azaltacağına inanıyorum."

Açış konuşmalarının ardından, teşkilatın eğitim ve örgütlenme alanındaki sorunlarının ve beklentilerinin belirlen-

mesi amacıyla bir oturum yapıldı. Bu oturumda, TÜRK-İŞ'e bağlı sendikaların eğitim ve teşkilatlanma sekreterleri, TÜRK-İŞ yöneticileriyle birlikte sorunları ve çözüm önerilerini paylaştılar.

Öğle yemeğinin ardından, tüm katılımcılarla grup çalışmalarına geçildi. Dört grup halinde gerçekleştirilen grup çalışmalarında katılımcılar, TÜRK-İŞ'in, eğitim ve örgütlenme alanında gerçekleştirmesi gerektiğini düşündükleri stratejiler konusunda görüşlerini belirttiler. Grup çalışmalarının ardından, grup raportörleri, grup çalışmalarında ortaya konan görüşleri bir araya getirerek değerlendirdiler.

Toplantının birinci günü, akşam yemeğinin ardından, Genel Eğitim Sekreteri Nihat Yurdakul, Bölge Temsilcileri ile bölgelerdeki çalışmaları değerlendiren bir toplantı yaptı.

Atalay: TÜRK-İŞ tüm çalışanların temsilcisidir

Toplantının ikinci günü, Genel Mali Sekreter Ergün Atalay'ın, konuşmasıyla başladı. Atalay konuşmasında, sendikal hareketin içinde bulunduğu sorunları değerlendirdi. Atalay özetle şu görüşlere yer verdi:

"TÜRK-İŞ yalnızca sendikal işçilerin değil, diğer işçilerin, memurların, işsizlerin ve emeklilerin de temsilcisi, diğer tüm çalışanların dostudur. TÜRK-İŞ, tüm çalışanların refahı ve mutluluğu için, ülkemizde ve dünyada barışın, demokrasinin ve özgürlüğün hakim kılması için demokratik ve meşru yollardan mücadele etmeye devam edecektir. Ülkemizde demokrasiyi koruyacak, kolaylayacak ve geliştirecek güçlerin başında çalışanlarımız ve onların örgütlü güçleri gelmektedir. Türk işçileri ve onların temsil edildiği örgütler, ülkemizin бүтүнлүгүнүн koruyucusu ve güvencesidir. TÜRK-İŞ'in 55 yıllık onurlu mazisi, bunun sayısız örnekleriyle doludur."

Eğitim ve örgütlenme çalışmaları önerileri

Atalay'ın konuşmasının ardından,

İsmail Hakkı Kurt, grup raporlarında belirlenen önerileri, "Eğitim ve Örgütlenme Çalışmaları Önerileri" olmak üzere iki başlık altında sundu:

1-Eğitim Çalışmaları Önerileri

Eğitim çalışmaları önerileri, eğitimci kadrosu, eğitimin hedef kitlesi, içeriği, araç-gereç metodolojisi, finansmanı ve eğitimin kısa ve uzun vadeli hedefleri olmak üzere altı ayrı başlıkta ele alındı. Buna göre;

1)Eğitimci Kadrosu;

-TÜRK-İŞ Uzmanları,

-Sendikaların Uzmanları,

-Akademisyenler

2) Eğitimin Hedef Kitlesi;

-Sendikaların Şube Yönetim Kurullarının tamamı

-İşyeri Baş Temsilcileri,

-Şube Denetim ve Disiplin Kurulu Üyeleri,

-İSİG Kurulu Üyeleri

3) Eğitimin İçeriği;

Eğitimlerimiz yeni bir sendikacı tipi ve yeni bir işçi tipi yaratmayı hedeflemelidir.

Hedefimiz;

-Mücadeleci,

-Haksızlıklara itiraz eden,

-Sistemi sorgulayan,

-İlkeli bir işçi ve sendikacı tipi yaratmak olmalıdır,

-Yasal değişiklikler yapmayı hedefleyen bir içerikle eğitimler düzenlenmelidir, (İş Güvencesi ve hak grevi ilk hedeflerimiz arasında olmalıdır.)

-TÜRK-İŞ ilkeleri anlatılmalı ve sendikal aidiyet duygusunun güçlendirilmesi amaçlanmalıdır,



-Katılımcılarla örgütlü çalışmaya yatkınlık, koordinasyon yeteneğini geliştirmek ve dayanışma ruhunu yükseltmek temel amaç olmalıdır,

-Uluslararası sendikal deneyimler aktarılmalıdır,

-Katılımcıların sınıf çıkarlarını gözetmeyi davranış biçimi edinmesi hedeflenmelidir,

-Katılımcıların liderlik vasıflarının geliştirilmesi hedeflenmelidir,

-Şube yöneticisi eğitimleri yukarıdaki temel hedefleri gerçekleştirilecek uzunlukta planlanmalıdır.

4)Eğitimin Finansmanı;

-Konfederasyonumuzun öz kaynakları en geniş biçimde eğitime ayrılmalıdır,

-Uluslararası Çalışma Örgütü, İŞ-KUR, kardeş uluslararası sendikalarla ortaklaşa yaratılan fonlar ve AB fonları yararlanılması gereken fonlardır. Ancak şaibeli fonlardan uzak durulmalıdır,

-Çalışma Bakanlığı, "ceza paralarının" tamamının işçi eğitimleri için kullanılması tavizsiz savunulmalıdır.

5)Eğitimin Araç Gereç ve Metodolojisi;

-Eğitimlerimizde interaktif yöntemler başta olmak üzere her tür eğitim tekniği koordineli biçimde kullanılmalıdır,

-Belirli hedef bölgelerde her tür medya olanakları kullanılarak düşünsel iklimin değiştirilmesi hedeflenmelidir,

-Bölge Başkanlıklarınca bilgi notları yayınlanmalıdır,

-Tüketiciye sendikalı işyerlerinin ürünlerini tüketmeye teşvik için yayınlar planlanmalıdır,

-Samsun Eğitim Tesisleri etkin kullanılmalıdır,

-Paneller, sempozyumlar, yayınlar, çeşitli konularda paket TV programları

hazırlanmalıdır.

6)Eğitimin Hedefleri;

-Eğitimlerimiz yeni bir işçi ve yeni bir sendikacı tipi yaratmayı hedeflemektedir,

-Sendikaların eğitim uzmanlarının katılımı ile planlanması ve yürütülmesi doğru ve kararlılıkla sürdürülmesi gereken bir politikadır. Bunun orta vadede bir Sendika Akademisine dönüşmesi hedeflenmelidir.

2-Örgütlenme Çalışmaları Önerileri

-Örgütlenme çalışmalarının daha planlı ve başarılı olması için Örgütlenme Koordinasyon Kurulu kurulmalı ve buna bağlı Teknik Komite oluşturulmalıdır,

-Örgütlenmede hedef seçilmiş organize sanayi ve pilot bölgelerde, TÜRK-İŞ koordinasyonunda örgütlenme bürosu kurulmalıdır,

-Bu bürolarda bir hukukçu ve bir eğitimci bulunmalıdır,

-TÜRK-İŞ bünyesinde sürekli güncellenen bir veri tabanı bulunmalıdır,

-Büyük kentlerde bölge temsilcilikleri açılmalıdır,

-Örgütlenme fonu geliştirilmelidir,

-Tek konfederasyon hedefi için etkin girişimler yapılmalıdır,

-TÜRK-İŞ yaşam alanlarına müdahale edecek projeler üretmelidir,

-Sendikaların ortak çalışması (Emek Platformu) etkinleştirilmelidir,

-TÜRK-İŞ tüm toplumsal sorunlara daha hızlı ve aktif refleks göstermelidir,

-Bürokrasi ile ilişkilerin etkinleştirilmesine yönelik organizasyon yapılmalıdır,

-Örgütlenmedeki bürokratik süreçlerle ilgili danışmanlık sistemi etkinleştirilmelidir,

-İllerde İş Mahkemelerinin kurulması için girişimlerde bulunulmalıdır,

-Sendikaların tüm faaliyetlerinin diğer sendikalara ve kamuoyuna etkin biçimde duyurulmasında aktif rol üstlenilmelidir,

-Sendikalı işçi çalıştırılan işyerlerine vergi indirimini sağlanması için gerekli girişimlerde bulunulmalıdır,

-Statüsü belirsiz, 4B-4C kapsamında çalışanların işçi statüsüne ve sendikal güvenceye kavuşturulması için girişimlere hız verilmelidir,

-Mevcut yasalara da aykırı olan kapsam dışı uygulamasına son verilmesi ve bu durumdaki işçilerin TİS'den yararlanması için çalışmalara hız verilmelidir,

-Örgütlenmenin önündeki en büyük engel iş güvencesidir. ILO standartlarında bir İş Güvencesi Yasası için gerekli eylem planı hazırlanmalıdır,

-Örgütlenme için gerekli bilgileri içeren bir el kitabı hazırlanmalıdır,

-Uluslararası örgütlenme deneyimlerinin de hızla dilimize çevrilmesi sağlanmalıdır,

-Yabancı ortaklı şirketlerdeki örgütlenme çalışmalarında uluslararası sendikalarla işbirliğinin güçlendirilmesi için gerekli organizasyonlar yapılmalıdır,

-Ceza Yasasının sendikalaşmayı engelleyenler için getirdiği hapis cezalarının etkin kullanımı için ihlaller merkezi düzeyinde takip edilmelidir,

-Sendikaların imajını yükseltmek için çalışmalar yapılmalıdır,

-Yasal değişiklik önerilerimizin ihtiyaçlarımızı daha iyi karşılayabilmesi için hukuk servisimizle örgütlenme uzmanlarımız acilen ortak toplantıya çağrılmalıdır.

Tüm katılımcılar ile raporlar konusunda genel bir değerlendirme yapıldıktan sonra toplantı sona erdi.

TÜRK-İŞ'in iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili acil talepleri

TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu, Türkiye'de son dönemlerde meydana gelen iş kazaları üzerine TÜRK-İŞ'in konuyla ilgili acil taleplerini tekrar hatırlatan bir açıklama yaptı. Açıklamada, "küreselleşen dünyada her alanda maliyetlerin düşürülmesi temel hedef haline gelmiştir. Maliyetlerin ilk düşürüldüğü alan ise iş sağlığı ve güvenliği alanıdır" denildi.



TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu son dönemlerde meydana gelen iş kazaları ve 31 Ocak 2008 günü İstanbul Davutpaşa'daki beş katlı iş merkezinde meydana gelen patlamanın ardından "TÜRK-İŞ'in acil talepleri"ni hatırlatan bir açıklama yaptı. Açıklamada şöyle denildi:

"Son bir ay içinde İstanbul tersanelerinde, özel sektöre ait kömür ocaklarında, taşeron olarak çalışan firmalarda meydana gelen iş kazaları ve son olarak Davutpaşa'da beş katlı iş merkezinde meydana gelen patlama iş sağlığı ve güvenliği konusunun ilgili tüm

kurum ve kuruluşlarca yeniden ele alınması gerektiğini bir kez daha ortaya çıkarmıştır.

Günümüzde özelleştirme, taşeronlaştırma, sendikasızlaştırma ve esnek çalışma biçimleri Türkiye'de sağlıksız ve



TÜRK-İŞ'ten

güvenli bir çalışma hayatını işçilerimize dayatmaktadır. Türkiye-

'de kayıt dışı ekonominin var olduğu bir yapıda, sosyal güvenlik haklarına uyulmamakta, var olan haklar geriletilmeye çalışılmakta, örgütsüz, sigortasız, kaçak işçi çalıştırma her geçen gün yaygınlaşmaktadır. Çeşitli gerekçelerle kayıt dışı çalışmak zorunda kalanlar, örgütlenme hakkından yoksun ve sosyal güvenlik kapsamı dışında, sağlıksız ortamlarda, korumasız ve istismara açık olarak ça-

ları ve meslek hastalıkları sonucu kaybedilen iş günü sayısı 1.895.235 dir.

Ülkemizde SSK tarafından tutulan istatistikler, yalnızca 506 sayılı Kanuna tabi olan işçilerle sınırlıdır. SSK verilerinin yalnızca sigortalıları kapsadığı, sigortalıların sayısının da yaklaşık 6.5 milyon kişi olduğu, buna karşılık toplam istihdamın yaklaşık 22 milyon kişi olduğu düşünülürse, gerçekte iş kazaları ve buna bağlı olarak ölümlerin, meslek hastalıklarının çok daha fazla olduğu

zenlemeler işçi sayısı gözetilmeksizin bütün işyerlerine yaygınlaştırılmalıdır.

- Başta iş denetimi olmak üzere, iş sağlığı ve güvenliği hizmet birimleri etkin hale getirilmelidir.

- İş kazalarının sıklıkla rastlandığı küçük ve orta boy işletmelerde işyeri ortak sağlık birimlerinin kurulması zorunlu hale getirilmelidir.

- İşyerlerinde oluşturulan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları demokratik yapılar olarak düzenlenmeli, kurulların yaptırım gücü olmalıdır.

- İş güvencesi ile iş güvenliğinin birbirini tamamladığından hareketle, tüm çalışanlar için insana yakışır norm ve standartta sosyal güvenlik politikaları uygulanmalıdır.

- Ülkemizde kamu eliyle yürütülen iş sağlığı ve güvenliği teknik destek hizmetlerine sağlanan kaynaklar artırılmalıdır.

- Türkiye'deki iş sağlığı ve güvenliği tablosunu ortaya koyacak bir envanter (veri tabanı) çıkarılmalıdır.

- Ülkemizdeki meslek hastalıkları tanı sistemleri geliştirilmelidir.

- İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili istatistikler düzenli ve gerçekçi biçimde tutulmalıdır.

- Uluslararası Çalışma Örgütü'nün, tarımda iş güvenliğine ve iş sağlığına ilişkin 184 sayılı Sözleşmesi ile 192 sayılı Tavsiye Kararı Türkiye tarafından onaylanmalıdır. Aynı şekilde, inşaatla ilgili 167 sayılı İnşaat İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi ve 175 sayılı Tavsiye Kararı ile ILO'nun 176 sayılı Madenlerde Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi ve 183 sayılı Tavsiye kararı onaylanmalı ve ulusal mevzuata yansıtılması yönündeki çalışmalar en kısa zamanda başlatılmalıdır.

- AB normlarına uygun bir İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu bir an önce çıkarılmalı ve etkin biçimde uygulanmalıdır."



alışmak zorunda bırakılmaktadır.

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

Nitekim Sosyal Sigortalar Kurumu istatistiklerine göre 2006 yılında 79.027 iş kazası; 574 meslek hastalığı vakası meydana gelmiş, bunların 1.601'i ölümlere sonuçlanmıştır. 2006 yılında iş kaza-

anlaşılmaktadır. Örneğin, Davutpaşada hayatını kaybeden ve yaralanan işçilerden sigortasız çalışanların durumu SSK istatistiklerine yansımamaktadır.

TÜRK-İŞ'in insanlık dışı çalışma koşullarının ortadan kaldırılması için Hükümetten ve ilgili kurumlardan talepleri şunlardır:

- İş güvencesi, iş güvenliği ile örgütlenmenin birbirini tamamladığından hareketle, örgütlenmenin önündeki engeller kaldırılmalıdır.

- İş Sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler bütün çalışanları kapsayacak şekilde genişletilmelidir.

- İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin dü-



TÜRK-İŞ Raporu: Özelleştirme; verimsizlik, işsizlik, sendikasılaştırma demek

TÜRK-İŞ tarafından hazırlanan "Özelleştirme ve Sonuçları" başlıklı rapora göre 1989-2006 arasında yapılan özelleştirmelerin verimliliği düşürdüğü, işsizliği artırdığı ve hızlı bir sendikasılaştırma sürecine yol açtığı belirtildi.



TÜRK-İŞ tarafından hazırlanan "Özelleştirme ve Sonuçları" raporunda, 1989-2006 yılları arasındaki özelleştirme uygulamalarının sonuçları değerlendirildi.

Özelleştirme İdaresi Başkanlığı verileri üzerinden hazırlanan rapora göre, 1989-2006 yılları arasında aralarında İSDEMİR, ERDEMİR, TÜPRAŞ, Petrol ofisi A.Ş., HAVAŞ'ın bulunduğu 45 şirket özelleştirildi.

Özelleştirmelerden önce bu şirketlerde toplam 50 bin 802 işçi çalışırken, özelleştirmelerden sonraki toplam işçi sayısı 2006 yılı itibarıyla 38 bin 971'e geriledi. Özelleştirilen şirketlerdeki işçi sayısı 11 bin 831 azaldı.

Söz konusu dönemde aralarında Sümer Holding A.Ş. İşletmeleri, SEKA İşletmeleri, ORÜS Orman Ürünleri Sanayi A.Ş. İşletmeleri, Et ve Balık Ürünleri A.Ş. Kombinaları, Süt Endüstrisi A.Ş. İşletmeleri'nin bulunduğu 25 kurum özelleştirildi. Özelleştirmelerden önce bu kurumlarda toplam 15 bin 93 işçi çalışırken, özelleştirmelerden sonraki toplam işçi sayısı 2006 yılı itibarıyla 5 bin 248'e geriledi. Özelleştirilen şirketlerdeki işçi sayısı 9 bin 845 azaldı.

Rapora göre, 1989-2006 yılları arasında toplam 70 şirket ve kurum özelleştirildi. Özelleştirmeler öncesi bu şirket ve kurumlarda toplam 65 bin 895 işçi çalışırken, özelleştirmelerden sonraki toplam işçi sayısı 2006 yılı itibarıyla 44 bin 219'a düştü. İşçi sayısındaki azal-

ma 21 bin 676'yı buldu.

Özelleştirme uygulamaları sonuçlarının, "verimsizlik, işten çıkarmalar, sendikasılaştırma ve vergi kayıpları" olarak dikkat çektiği savunulan raporun sonuç bölümünde, 1985 yılından itibaren başlayan özelleştirmelerin günümüze doğru hız kazandığı belirtildi.

"Devletin kamburlarını gidermek için özelleştirildiği iddia edilen kurumların incelenmesi durumunda, bunların devlet için bir kambiur oluşturmaktan ziyade ödedikleri vergi ve yaratılan katma değerlerle en kârlı ve verimli kuruluşlar olduğunun görüleceği" görüşüne yer verilen raporda, "Devlet, bir TEKE'Lİ, TÜPRAŞ'ı ve PETKİM'i kolay kolay kumaraz" denildi.



TES-İŞ'ten



TES-İŞ'ten 6. okul: Kayseri Veteriner Fakültesi ■

Genel Başkan Kumlu'nun acı günü ■

Seydişehir ETİ Alüminyum'a Danıştay'dan iptal ■

TES-İŞ'ten 6'ncı okul: Kayseri Veteriner Fakültesi

TES-İŞ tarafından yaptırılacak olan Erciyes Üniversitesi Veterinerlik Fakültesi'nin temel atma töreni Cumhurbaşkanı Abdullah Gül, Genel Başkan Mustafa Kumlu ve Erciyes Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Cengiz Utaş'ın katılımıyla yapıldı. Kumlu, "Sendika olarak hedefimiz, yaptırdığımız okulların sayısını zaman içinde 30'a çıkarmaktır" dedi.



TES-İŞ tarafından yaptırılacak olan Erciyes Üniversitesi Veterinerlik Fakültesi'nin temel atma töreni 25 Ocak 2008 günü yapıldı. Törene, Cumhurbaşkanı Abdullah Gül, Genel Başkan Mustafa Kumlu, Erciyes Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Cengiz Utaş, çok sayıda öğretim üyesi ve öğrenci, milletvekilleri ve üst düzey yöneticiler katıldı.

Genel Başkan Kumlu, temel atma töreninde yaptığı konuşmada, sendika olarak hedeflerinin yaptırdıkları okulların sayısını zaman içinde 30'a çıkarmak olduğunu belirtti. Kumlu, yaptığı ko-

nuşmada şunları söyledi:

"Sendikaların görevi sadece üyelerinin haklarını korumak değil, aynı zamanda toplumsal sorunlara karşı da duyarlı olmaktır. Ülkemizde, eğitimin sorunları bellidir. Okula gönderilmeyen çocuklarımız olduğu gibi, okulu olmayan ya da yetersiz olan köylerimiz, ilçelerimiz ve hatta illerimiz vardır.

Eğitimi bir ülkenin kalkınmasında en temel faktör sayan TES-İŞ, gelinen noktada eğitim sorunlarına karşı duyarlı kalmamayı seçmiş ve ülkemizin okul

ihtiyacına küçük de olsa bir katkıda bulunmayı onur vesilesi saymıştır. Bu anlayış ile bu güne kadar 5 okul yaptırmış olan TES-İŞ, 6'ncı okulun temelini atılmasından onur duymaktadır. Sendika olarak hedefimiz bu okulların sayısını zaman içinde 30'a çıkarmaktır.

Okullar, TES-İŞ üyelerinin sendikamız tarafından değerlendirilen aidatlarıyla yapılmaktadır. TES-İŞ üyelerine, Türkiye'nin geleceği adına teşekkür ediyor, TES-İŞ okullarının ülkemize hayırlı olmasını diliyorum."



Genel Başkan Kumlu'nun acı günü

Genel Başkan Kumlu'nun torunu Mustafa Kaan Kumlu, geçirdiği kalp rahatsızlığı sonucu 4 Şubat 2008 günü hayatını kaybetti. Mustafa Kaan Kumlu'nun cenazesi, memleketi olan Kayseri'de toprağa verildi.

TES-İŞ ve TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu'nun 4 yaşındaki torunu Mustafa Kaan Kumlu geçirdiği kalp rahatsızlığı sonucu 4 Şubat Pazartesi günü hayatını kaybetti. Mustafa Kaan Kumlu'nun cenazesi 5 Şubat Salı günü öğle saatlerinde Kayseri'ye getirildi. Hunat Camiinde kılınan öğle namazını müteakip cenaze namazı kılındı.

Mustafa Kaan Kumlu'nun cenaze namazına, Kayseri Büyükşehir Belediye Başkanı Mehmet Özhasseki, AK Parti Grup Başkanvekili Mustafa Elitaş, AK



Parti Kayseri Milletvekili Sadık Yakut, CHP Milletvekili Bayram Meral, Melikgazi Belediye Başkanı Memduh Büyükkılıç, TÜRK-İŞ ve TES-İŞ yönetim kurulu üyeleri, TES-İŞ şube başkanları, yöneticileri ve üyeleri, TÜRK-İŞ ve TES-İŞ çalışanları, çok sayıda sendikacı ve vatandaş ile Kumlu'nun yakınları ve sevenleri katıldı.

Öğle namazını müteakip kılınan cenaze namazının ardından Mustafa Kaan Kumlu'nun cenazesi, memleketi olan Kayseri'de toprağa verildi.

■ Genel Başkanımız Sayın **Mustafa Kumlu**'nun torunu

Mustafa Kaan KUMLU

4 Şubat 2008 günü Hakkın rahmetine kavuşmuştur.

Mustafa Kaan KUMLU 'nun vefatı camiamızı yasa boğmuştur. Mustafa Kaan Kumlu'ya Allah'tan rahmet, ailesine ve yakınlarına başsağlığı diliyoruz.

TES-İŞ Yönetim Kurulu

Seydişehir ETİ Alüminyum'a Danıştay'dan iptal

Danıştay, TES-İŞ'in açtığı dava üzerine Seydişehir Eti Alüminyum Tesislerinin özelleştirilmesine ilişkin Özelleştirme Yüksek Kurulu Kararı'nı iptal etti. TÜRK-İŞ ve TES-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, "Oymapınar, özelleştirmede de 'yok' sayıldı. Yanlışlığa 'dur' diyen Danıştay Kararının takipçisi olacağız" dedi.



Danıştay 13'ncü Dairesi, Türkiye Enerji Su ve Gaz İşçileri Sendikası'nın (TES-İŞ) açtığı dava üzerine Seydişehir Eti Alüminyum Tesislerinin özelleştirilmesine ilişkin ihale şartnamesi ve ihale komisyonu kararıyla nihai satışı uygun bulunan 25 Temmuz 2005 tarihli Özelleştirme Yüksek Kurulu Kararı'nı iptal etti. TÜRK-İŞ ve TES-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, "Kararın takipçisi olacağız" dedi.

TES-İŞ'in örgütlü olduğu Oymapınar Hidroelektrik Santrali, enerji işkolunda faaliyet gösteren bir iş yeri iken bedelsiz olarak Seydişehir Eti Alüminyum Tesisleri'ne devredilmişti. TES-İŞ,

Oymapınar'ın devredildiği Seydişehir Eti Alüminyum Tesisleri'nin blok satış yoluyla özelleştirilmesine karşı çıkmış, satış kararının iptaline yönelik Danıştay'a dava açmıştı. Danıştay TES-İŞ'i haklı bularak ihale şartnamesinin ve ihale komisyonunun satış kararının yürütmesini durdurmuştu.

Danıştay 13'ncü Dairesi, TES-İŞ'in açtığı davaya ilişkin 27. 11. 2007 tarih ve 2007/7894 no'lu iptal kararını ise 8 Şubat 2008 günü açıkladı.

Danıştay'ın iptal kararının gerekçesini, "Oymapınar'ın Eti Alüminyum'un değerine katkısı net olarak ortaya konulmadan yapılan ihaleyi sonuçlandı-

ran ihale komisyonu kararında kanuna uygunluk bulunmaması" oluşturdu. Özelleştirme İdaresi Başkanlığı'nın Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu'na başvurmak suretiyle Danıştay 13'ncü Daire'nin kararını temyiz hakkı bulunuyor.

TÜRK-İŞ ve TES-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu konuyla ilgili olarak "kararın takipçisi olacağız" diyerek, şunları söyledi:

"Oymapınar, 1984 yılında 29 milyar TL'ye kurulan, (bugün için bir hidrolik santralin YİD modeliyle tesisi 1 milyar dolar civarındadır) her biri 135 MW kurulu gücünde dört üniteden oluşan ve yılda ortalama 1620 kwh elektrik üretme kapasitesinde kurulu gücü bulunan bir Hidroelektrik santraldir. Bilançolara 2004 yılı karı 191 trilyon TL olarak yansımışken, bedelsiz olarak 49 yıllığına özelleştirme kapsamında bulunan Seydişehir Eti Alüminyum A.Ş.'ye devredilmiştir. Bu bedelsizleştirme ile 'yok saymanın' ilk adımı atılmıştır. Seydişehir Eti Alüminyum A.Ş. yüzde 100 blok satış yöntemiyle 280 milyon dolara özelleştirildiğinde ise Oymapınar tamamıyla 'yok' olmuştur. Çünkü özelleştirme sürecinde Eti Alüminyum bünyesinde Oymapınar Hidroelektrik Santrali yokmuş gibi davranılmıştır. Yani, ihalenin tüm aşamalarında ve sonrasında değer tespiti sadece Eti Alüminyum A.Ş için yapılmış ve Oymapınar alıcı şirket CE-KA'ya 'bedava' verilmiştir. Kamu değerlerine verilen zarara Danıştay tarafından 'dur' denilmesi, memnurluk vericidir. Kararın takipçisi olacağımızı herkes bilmelidir."

YURT'tan



Asgari ücret ancak 5 güne yetiyor ■

Ücretin yüzde 39'u vergiye gidiyor ■

Davutpaşa faciasında sorumlu 'gözü kapalı' devlet ■

Sivil toplumdan sağduyu çağrısı ■

UNDP Raporu: İyi bir geleceğin şartı gençlere iş, eğitim, sağlık ■

Gerçek işsiz sayısı 4.7 milyon, 8.8 milyon kişi kayıt dışı ■

Türkiye'de 5.3 milyon yoksul çocuk var ■

İş kazaları nedeniyle yılda 1.9 milyon iş günü kaybı ■

Kumlu: "Kadınların sorunları yapılmak istenen düşüncelerle daha da artmaya gebe" ■

Kadın istihdamı için pozitif ayrımcılık şart ■

İşsizlik Sigortası Fonu'nun varlığı 32 milyar YTL'yi aştı ■

Servet küçük bir azınlığın elinde ■

Resmi verilere göre sendikalaşma oranı yükseldi ■

Asgari ücret ancak 5 güne yetiyor

TÜRK-İŞ araştırmasına göre dört kişilik bir ailenin "açlık sınırı" Nisan ayında 717 YTL oldu. Diğer gereksinimlerle birlikte bir ay boyunca yapılması gereken toplam harcamanın asgari tutarı ise 2 bin 335.7 YTL. Asgari ücret yoksulluk sınırındaki bir ailenin ancak 5 günlük harcamalarını karşılayabiliyor.

TÜRK-İŞ araştırmasına göre dört kişilik bir ailenin "açlık sınırı" olarak kabul edilen asgari aylık mutfak harcaması Nisan ayında yüzde 2.91 artarak 717 YTL oldu. Diğer gereksinimlerle birlikte bir ay boyunca yapılması gereken toplam harcamanın asgari tutarı 2 bin 335.7 YTL olarak belirlendi.

TÜRK-İŞ Araştırma Merkezi'nin her ay düzenli olarak yaptığı "açlık ve yoksulluk sınırı" çalışmasının Nisan ayı sonuçları, dört kişilik bir aile için hesaplanan açlık sınırının 717 YTL, yoksulluk sınırının da 2 bin 335 YTL 73 YKı olduğunu gösterdi. Net 481 YTL olan aylık asgari ücretin dört kişilik ailenin ancak 5 günlük giderini karşılayabildiği bildirildi.

Mutfak enflasyonu geçen aya göre yüzde 2.91 oranında artarken, son on iki aylık artış yüzde 13.60 ve ortalama yıllık artış ise yüzde 11.67 oranında gerçekleşti. Gelir artışları 2008 yılının enflasyon hedefi olan yüzde 4 ile sınırlı tutulan kesimin geçim şartları, daha yılın ilk dört ayında yüzde 4.22 olarak gerçekleşen mutfak enflasyonu sonucunda daha da ağırlaştı. Gıda harcaması tutarı geçen yılın aynı ayına göre 86 YTL arttı. Gıda ile birlikte kira, ulaşım, elektrik, su, yakıt ve benzeri diğer zorunlu harcamaları için aile bütçesinden önceki yıla göre bu ay yapılması gereken ek harcama tutarı ise 280 YTL oldu.

Hesaplamalara göre; Nisan'da, et, tavuk, balık, sakatat, bakliyat gibi ürünlerin bulunduğu grupta; özellikle bakliyat fiyatlarında yüksek fiyat artışları oldu. Kuru fasulye yüzde 24.09, nohut yüzde 24.35, yeşil mercimek yüzde 40.58 ve kırmızı mercimek yüzde 47.69 oranında arttı. Bu harcama grubu içerisinde yer alan et ve sakatat fiyatı aynı



kalırken, tavuk fiyatı yüzde 5.96 oranında artış gösterdi. Yumurta fiyatı ise yüzde 10 oranında geriledi.

Geçen ay ortalama meyve-sebze kilogram fiyatı 1.96 YTL olarak hesaplanırken bu ay 2.04 YTL'ye yükseldi. Ekmek, pirinç, un gibi ürünlerin bulunduğu grupta; pirinç fiyatı aylık yüz-

de 60.61 oranında artışla dikkat çekti. Bulgurdaki artış ise yüzde 15.52 olarak hesaplandı. Ekmek, makarna, un, irmik fiyatları ise henüz değişmedi. Tereyağı, zeytinyağı ve margarin fiyatı aynı kalırken, Ayçiçek yağı fiyatındaki artış bu ay yüzde 7.22 oranında oldu. Böylece, Ayçiçek yağı yılbaşından bu yana yüzde 37.57 oranında arttı.

Dört Kişilik Ailenin Açlık ve Yoksulluk Sınırı (YTL/Ay)

	Nisan	Aralık	Mart	Nisan
	2007	2007	2008	2008
Yetişkin İşçi	174.11	191.12	193.61	199.36
Yetişkin Kadın	146.50	159.72	161.51	166.19
15-19 Yaş Grubu Çocuk	184.25	200.54	202.47	208.86
4-6 Yaş Grubu Çocuk	126.38	136.66	139.19	142.65
Açlık Sınırı	631.24	688.05	696.78	717.07
Yoksulluk Sınırı	2.056.15	2.241.22	2.269.64	2.335.73



Ücretin yüzde 39'u vergiye gidiyor

Türkiye, 2007 yılında, işçi ve memurların vergi yükü bakımından 30 OECD ülkesi arasında birinciydi. 1 Ocak 2008'de yürürlüğü giren asgari geçim indirimi sonrasında sekizinci sıraya geldi. Bu şu anlama geliyor: Türkiye'nin işçi ve memurlarından aldığı vergi 22 OECD ülkesinden daha fazla.

Türkiye, işçi ve memurun vergi yükü bakımından OECD ülkeleri arasında 8. sırada yer alıyor. Ülkede 1455 YTL olan brüt ortalama ücretten; bekâr işçi ve memurlarda 712,4 YTL, evli ve 2 çocuklularda ise 689,6 YTL kesinti yapılıyor.

Maliye Bakanlığı Gelir Politikaları Genel Müdürlüğü'nden edinilen bilgiye göre, 2007 yılında ortalama ücret üzerindeki vergi yükü bakımından 30 Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD) ülkesi arasında yüzde 42,7'lik oran ile birinci sırada yer alan Türkiye, 1 Ocak 2008'de yürürlüğe giren asgari geçim indirimi sonrasında 8. sıraya geriledi.

Asgari geçim indirimi, SSK ve işsizlik sigortasını da kapsayan ortalama ücret üzerindeki vergi yükünde 3,8 puanlık bir indirimden dolayı oldu. Böylece Türkiye'de ortalama ücretteki vergi yükü yüzde 38,9'a düşerken, İsveç, Polonya, Almanya, Belçika, Fransa, Macaristan ve Yunanistan, sıralamada, Türkiye'nin önündeki ülkeler olarak sıralandı.

İtalya, Avusturya, Finlandiya, İspanya, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Hollanda, Norveç, Slovakya, Portekiz, Japonya, Kore, Meksika, İrlanda gibi ülkelerin de aralarındaki bulunduğu grubun ortalama ücretten aldığı vergiler ise Türkiye'nin altında kaldı.

İsveç'in yüzde 42,6'lık vergi yükü ile listenin başında, İrlanda ise yüzde 9,6'lık vergi yükü ile listenin sonunda yer aldı. Söz konusu oran Meksika'da yüzde 12,2, Güney Kore'de yüzde 16, ABD'de yüzde 19, Japonya ve İngiltere'de yüzde 25,5, Hollanda'da yüzde 32,2, İtalya'da ise



yüzde 38,1 olarak hesaplandı.

Ortalama ücretin ne kadarı kesiliyor?

Gelir Politikaları Genel Müdürlüğü verilerine göre, imalat sanayinde çalışan ve 16 yaşından büyük işçiler için belirlenen 1455 YTL'lik ortalama brüt ücretin, 2007'de 757,99 YTL'si vergi, işsizlik sigortası ve SSK primi adı altında kesiliyordu. 1455 YTL ücretli işçinin işverene maliyeti de bu kesintilerle 1767,83 YTL'yi buluyordu. Bu ücretliden yapılan 757,99 YTL'lik kesinti sonrasında, çalışanların eline de 1009,84 YTL geçiyordu.

Asgari geçim indirimi sonrasında ise günümüzde 1455 YTL ortalama ücreti olan bir çalışanın, işverene maliyeti yine 1767,83 YTL. Ancak, asgari geçim indirimi ile birlikte bekâr bir işçiden bu yıl 712,39 YTL, evli ve eşi çalışmayan bir işçiden 703,27 YTL, bir çocukludan 696,43 YTL, 2 çocukludan 689,59 YTL, 3 çocukludan 685,03 YTL, 4 çocukludan da 680,47 YTL kesinti yapılıyor.

Böylece ortalama ücret üzerinden yapılan kesintilerin işveren maliyeti üzerinden toplam yükü, bekâr bir ü-

retlide yüzde 40,3, evli-eşi çalışmayanlarda yüzde 39,78, 1 çocuklularda yüzde 39,39, 2 çocuklularda yüzde 39,01, 3 çocuklularda yüzde 38,75, 4 çocuklularda ise yüzde 38,49 olarak hesaplanıyor.

TÜRKİYE SEKİZİNCİ SIRADA

Ülkeler	Vergi Yükü (%)
İsveç	42.6
Polonya	42.3
Almanya	41.3
Belçika	41.2
Fransa	40.2
Macaristan	40.0
Yunanistan	39.4
TÜRKİYE	38.9
İtalya	38.1
Avusturya	37.4
Finlandiya	36.8
İspanya	35.3
Çek Cumhuriyeti	35.2
Danimarka	34.2
Hollanda	32.2
Norveç	31.3
Slovakya	28.9
Portekiz	28.0
Japonya	25.5
İngiltere	25.5
Kanada	25.4
İsviçre	21.1
Avusturalya	20.5
İzlanda	18.9
Yeni Zelanda	19.5
ABD	19.0
Lüksemburg	17.1
Güney Kore	16.0
Meksika	12.2
İrlanda	9.6
OECD Ortalaması	29.8



Davutpaşa faciasında sorumlu 'gözü kapalı' devlet

31 Ocak 2008'de İstanbul Davutpaşa'daki maytap atölyesinde gerçekleşen patlamada 22 kişi hayatını kaybetmiş, 116 kişi yaralanmıştı. Bilirkişi raporuna göre, facianın sorumlusu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'yla birlikte iskânsız olduğu belirlenen binaya hizmet götüren tüm kurumlar.

İstanbul Davutpaşa'da maytap atölyesinde 22 kişinin öldüğü patlamayla ilgili Bakırköy Cumhuriyet Başsavcılığı'nın istediği bilirkişi raporu tamamlandı. Rapor faciadan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'yla birlikte iskânsız olduğu belirlenen binaya hizmet götüren tüm kurumlar suçlandı.

31 Ocak 2008'de Davutpaşa'daki maytap atölyesinde gerçekleşen patlamada 22 kişi hayatını kaybetmiş, 116 kişi yaralanmıştı. Beş kişilik bilirkişi heyetinin hazırladığı rapora göre olayda-

ki sorumluluğu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İstanbul İl Müdürlüğü, İstanbul Büyükşehir Belediyesi, Zeytinburnu Belediyesi ve Elektrik Kurumu paylaştı. İşyeri sahibi de işyerinin güvenliğini sağlamamak ve sigortasız işçi çalıştırmakla suçlandı. Ağır bilançonun sebebiyse denetim eksikliği ve görev ihmali olarak gösterildi.

Başsavcılık isim istedi

Bir buçuk aylık araştırma sonunda hazırlanan 16 sayfalık rapor, Bakırköy

Cumhuriyet Başsavcılığı'nı harekete geçirdi. Başsavcılık raporda sorumlu olarak adı geçen kurumlardan patlamanın meydana geldiği işyerlerinin denetiminden sorumlu kişilerin isimlerini istedi.

Patlayıcı maddelerin olması gerektiğinden fazla ve sıkışık bir ortamda bulundurulduğuna dikkat çekilen raporda, olayın olduğu yerde patlayıcıların üst üste yığıldığı, oysa bu tip ortamlarda fazla miktarda patlayıcı bulundurulmaması gerektiği belirtiliyor.

TÜRK-İŞ: Neden iş güvenliği ihmalleri

Türk-İş, 31 Ocak günü İstanbul Davutpaşa'daki bir iş merkezinde meydana gelen, can kayıpları ile yaralanmalara neden olan patlamanın Türkiye'deki işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili uygulama ve eksiklikleri de ortaya çıkardığını belirtti.

Türk-İş Yönetim Kurulu tarafından 31 Ocak günü yapılan yazılı açıklamada patlamanın yaşandığı iş merkezinde iş güvenliği ve ruhsat konusunda eksiklikler olduğunun dikkati çektiği belirtilerek, "Bu durum Türkiye'deki işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili uygulama ve denetim eksikliğini bir kez daha ortaya koymaktadır" sözlerine yer verildi. Açıklamada ayrıca patlamanın gerçekleşmesine zemin hazırlayan nedenlerle ilgili sorunların tespiti ve gereken işlemin yapılmasının bir daha bu tür üzücü olayların yaşanmaması için büyük önem taşıdığı vurgulandı. Açıklamada, "TÜRK-İŞ topluluğu olarak patlama sonucunda hayatını kaybedenlere Allah'tan rahmet, yaralılara acil şifalar, Türk Halkı'na baş sağlığı diliyoruz" denildi.

TES-İŞ: Sorumlular Cezalandırılsın

TES-İŞ Yönetim Kurulu, İstanbul Davutpaşa'da 31 Ocak günü meydana gelen patlama ile ilgili olarak 1 Şubat günü bir açıklama yaptı. Açıklamada şunlara yer verildi:

"İstanbul Davutpaşa Çifte Havuzlar Caddesi'ndeki 5 katlı iş merkezinde meydana gelen patlamanın henüz net rakamlarla ifade edilemeyen can kayıplarına ve yaralanmalara neden olduğu anlaşılmaktadır.

Yetkililerin yaptığı ilk açıklamalardan, patlamanın olduğu binada ruhsatsız bir şekilde maytap üretimi yapıldığı, patlamanın da bu nedenle gerçekleşmiş olabileceği belirtilmektedir.

Binanın birkaç kez mühürlendiği, buna karşın mührün sökülmesi suretiyle faaliyete devam edildiği de yetkililerin verdiği bilgiler arasındadır.

Yaşanan olay, ülkemizde işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili uygulama ve denetim eksikliğini bir kez daha gözler önüne sermektedir. Benzeri acı olayların yeniden yaşanmaması için sorumluların cezalandırılması başta olmak üzere her türlü önlemin alınması zaruridir.

TES-İŞ olarak patlama sonucunda hayatını kaybedenlere Allah'tan rahmet, kederli ailelerine başsağlığı, yaralılara acil şifa diliyoruz."



Sivil toplumdan sağduyu çağrısı

AKP'ye kapatma talebi, Ergenekon soruşturması ve Anayasa değişikliği tartışmasıyla başlayan gerginliğin toplumun geneline ve ekonomiye yansımından endişe duyan sivil toplum kuruluşları harekete geçti. Sivil toplum kuruluşları, "Bizler memur, işçi, çiftçi, esnaf, tüccar ve sanayiciler olarak bu zor zamanda, sağduyu ve serinkanlılıkla temel sorunların çözümüne her zaman olduğu gibi katkı sağlamaya ve sorumluluk üstlenmeye hazırız" mesajı verdi.



Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB), Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş), Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu (Türkiye Kamu-Sen), Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu (TESK), Türkiye Ziraat Odaları Birliği (TZOB) ve Hak-İş genel başkanları 26 Mart Çarşamba günü İstanbul'da bir araya geldi ve "Türkiye İçin Sağduyu" başlıklı bir basın açıklaması yaptı.

Başkanlar, artan siyasi gerilime karşı toplumun bütün kesimlerine "serinkanlı" olunması için kaleme aldıkları açıklamayı okudular. Aynı anda 81 ilde de yedi örgütün temsilcileri düzenledikleri ortak basın toplantılarında benzeri mesajlar verdiler. Örgüt başkanları adına açıklamayı okuyan TOBB Başkanı Rifat Hisarcıkloğlu, "Türkiye'de yaşanan politik süreç toplumda umutsuzluğu ve karamsarlığı artırmakta; siyasi, ekonomik ve sosyal istikrarı tehlikeye atmakta, toplumun enerjisinin pozitif alanlara yönelmesini engellemektedir" dedi. "Türkiye'nin istikbalini karartmaya kimsenin ama hiç kimsenin hakkı yoktur" mesajıyla biten açıklamanın ardından Hisarcıkloğlu, soruları yanıtlarken "Eğer uzlaşma isteniyorsa, diyalog isteniyorsa herkes almış olduğu mevcut

pozisyonundan bir adım geri atmalı. Bunu yapmaya mecburuz" dedi.

Rifat Hisarcıkloğlu'nun okuduğu bildiriden bazı başlıklar şöyle:

- Partilerin kolaylıkla kapatılabilemesi, demokratik süreç ve kurumların güçlenmesine zarar verir.

- Kuvvetler ayrılığı ilkesi demokrasi için önemlidir, çatışmaya neden olması gerekir.

- Yapmamız gereken ekonomik, siyasi, sosyal standartlarımızı yükseltmek ve AB sürecini hızlandırmaktır.

- Evrensel değerlere sahip bir Anayasa'ya ihtiyaç vardır.

- Memur, işçi, sanayiciler olarak bu zor zamanda Türkiye'nin temel sorunlarına katkı sağlamaya hazırız.

- Türkiye'nin bir an önce kavga ve kaos ortamından çıkması gerekir.

- Türkiye'nin istikbalini karartmaya kimsenin hakkı yok.

'Empati yapmalıyız, uzlaşma kültürü gerek'

Bildirinin okunmasının ardından gazetecilerin sorularını yanıtlayan

TOBB Başkanı, "Birbirimize 'öteki' diye bakmaya başladığımız an, en büyük zararı toplum olarak göreceğiz. Empati yapıyor olmayız, karşımızdakinin kaygısı, düşüncesi nedir? Uzlaşma kültürü ortaya çıkmalı" dedi.

"Türkiye'nin bir araya gelmesi ile ilgili en somut adım burası" diyen Hisarcıkloğlu, "Herkes aldığı mevcut pozisyonundan bir adım geri atmalı... Diyalogu ortaya çıkarmak istiyorsak buna mecburuz. Uzlaşma için bunu yapmalıyız" şeklinde konuştu.

Hisarcıkloğlu ayrıca, "Ülkemizde her konuyu tartışabilmeliyiz ama 'öteki' diye birbirimizi ayırt etmemeliyiz. Uzlaşma kültürü içinde buna bakmalıyız" dedi.

"Yeni bir Anayasa'ya ihtiyaç var" diyen TOBB Başkanı, Cumhurbaşkanı ve siyasi partileri de ziyaret edeceklerini söyledi.

Çağrılarının herkese olduğunu ifade eden Hisarcıkloğlu, "Ortak uzlaşma için girişimlerimiz var. Sadece siyasi partilerin değil, sadece bürokrasinin değil, kimsenin birbirini 'öteki' diye dışlamadığı bir Türkiye istiyoruz" dedi.



UNDP Raporu: İyi bir geleceğin şartı gençlere iş, eğitim, sağlık

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı'nın (UNDP) "Türkiye'de Gençlik" raporu, iyi bir gelecek için Türkiye'nin gençlerine katma değerli işler, okul öncesi eğitimde eşitlik ve gençlerin sağlığına özel politikalar öneriyor. Aksi takdirde ufukta işsizlik, yoksulluk ve toplumsal sorunlar var.

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı'nın (UNDP) Türkiye'nin insani gelişimiyle ilgili 2008 raporunun başlığı "Türkiye'de Gençlik". Rapor, Türkiye'nin geleceğini hazırlamak için 15 yıllık bir süresinin olduğuna, bu sürede artacak genç nüfusun Türkiye için bir insani gelişim fırsatı olduğuna dikkat çekiyor ve bundan yararlanılabilmesi için istihdam, eğitim ve sağlık politikalarının yeniden biçimlendirilmesini öneriyor.

BM'nin Türkiye'deki koordinatörü Mahmood Ayub (Mahmut Eyüp) "Genç kadın ve erkekleri Türkiye'nin geleceği. Becerileri ve hevesleri var. Ama bunu tam olarak kullanma olanakları sağlanmalı" diyor.

12 milyon genç, 5 milyonu çalışmıyor ve okuyamıyor

Raporun Türkiye'de gençlerin durumuyla ilgili dikkat çektiği bazı veriler ve bilgiler şöyle:

-Ülkede 15-24 yaş arası 12 milyondan fazla kişi var.

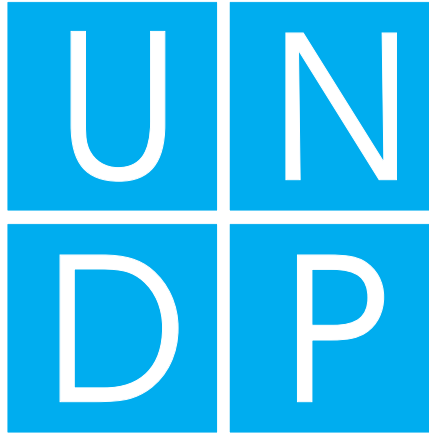
-Gençlerde işsizlik oranı yüzde 17-18.

-Genç nüfusun yüzde 40'ı, yani yaklaşık 5 milyonu çalışmıyor veya okula gidemiyor.

-Genç kadınların gelecek umutlarını sektöre uğratan cinsiyet ayrımcılığıyla yeterince mücadele ediliyor.

-15 yıl sonra nüfusun yüzde 70'i çalışabilir yaşta olacak

-Nüfus artışı istihdam artışından çok daha fazla. Eğitimli genç nüfus iş bulmakta zorlanıyor.



-15 yıl sonra, ülke nüfusunun yaklaşık yüzde 70'i çalışabilir yaşta olacak. Çalışabilir yaştaki nüfus 2040'a kadar -artış oranı azalsa da- artacak.

"Görünmez" nüfus: 2,2 milyon genç kadın

Rapor, "görünmez" diye nitelediği genç nüfusa özel bir ilgi gösterilmesi gerektiğini söylüyor. Bu 2,2 milyon genç kadının arasında ne okula gidebilen ne de çalışabilenler, fiziksel engelliler, iş bulma umudunu yitirmiş olanlar, ya-

sayla ihtilafa düşmüş olanlar ve sokağa itilmiş olanlar var.

Eğitim, sağlık, istihdam

Politika önerileri arasındaysa şunlar var:

Dijital teknoloji: Gençlerin dijital teknolojiye daha kolay erişmesi sağlanmalı.

Okul öncesi eğitim: Okul öncesi eğitime özel önem verilmeli. Farklı sosyoekonomik arka planlardan gelen çocukların nitelikli okul öncesi eğitime erişimi güvence altına alınmalı. Böylece ilkökula daha eşit bir başlangıç sağlanabilir.

Ergen sağlığına yatırım: Gençlerin sağlığına da özel önem verilmeli. Ergen sağlığı alanına doğru yatırımlar yapılmalı.

İstihdam: Mevcut emek gücünün vasıfları meslek eğitimleri ve meslek içi eğitimlerle yükseltilmeli. Geleneksel sektörler yüksek teknolojiyle modernleştirilmeli. Tarımla ilgili sektörler desteklenmeli. Gençlerin işlettiği bi-
lişim teknolojisi şirketlerinin sayısı artırılmalı.

En önemlisi istihdam stratejisi: Rapora göre en önemli nokta bir istihdam stratejisine sahip olmak. Bunun için istihdam artışıyla ilgili en önemli özel-
likleri, kısıtları ve fırsatları belirlemek gerekiyor.

Katılımcı politikalar: Rapor gençlerin siyasi kurumlara güvenmesini sağlayacak katılımcı zihniyetle üretilmiş politikalara da ihtiyaç duyulduğunu söylüyor.



Gerçek işsiz sayısı 4.7 milyon, 8.8 milyon kişi kayıt dışı

Resmi verilere göre işsiz sayısı 2 milyon 436 bin. Oysa, gerçek işsiz sayısı 4 milyon 701 bin kişi. 8.8 milyon çalışan kayıt dışında çalışıyor. 1 milyon 750 bin kişinin iş bulma ümidi yok.

İşsizlik Aralık 2007 döneminde 0,1 puan artışla yüzde 10,6'ya yükseldi. İstihdam 315 bin kişi azalırken, işsiz sayısı 10 bin kişi eksilerek 2 milyon 436 bin oldu. Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) işsiz sayısını 2 milyon 436 bin olarak açıklamasına karşın, gerçek işsiz sayısının 4 milyon 701 bin kişi olduğu belirlendi.

TÜİK, Kasım ve Aralık 2007 ile Ocak 2008'i kapsayan 2007 Aralık dönemi Hanehalkı İşgücü Araştırması sonuçlarını açıkladı. Buna göre; işsizlik oranı, bir önceki yılın aynı dönemine göre 0,1 puan artarak yüzde 10,6'ya yükseldi. Tarım dışı işsizlik oranı 0,3 puan gerileyerek yüzde 13 olurken, genç nüfusta işsizlik oranı 0,3 puan artışla yüzde 20,6'ya çıktı.

İstihdam 315 bin kişi azalarak 20 milyon 443 bine inerken, işsiz sayısı 10 bin kişi azalarak 2 milyon 436 bin oldu. İşgücüne katılma oranı 1,3 puan düşerek yüzde 46,2'ye geriledi. İstihdam oranı da aynı oranda azalarak yüzde 41,2'ye geriledi.

İşsizlik kentte azaldı, kırsalda arttı

İşsizlik oranı kentte 0,3 puan azalarak yüzde 12,2, kırsalda 0,6 puan artarak yüzde 8,1 olarak gerçekleşti. Genç nüfusta işsizlik oranı kentte 1 puan azalarak yüzde 21,3 olurken, kırsalda 2,5 puan artarak yüzde 19,3'e çıktı.

Yarı zamanlı çalışan ve çalıştığı işten memnun olmayanlardan oluşan eksik istihdam 0,2 puan azalarak yüzde 2,8'e, genç nüfusta eksik istihdam da 0,6 puan azalarak yüzde 2,7'ye geriledi.

Aralık döneminde istihdam edilen 20 milyon 443 bin kişinin yüzde 49,5'i



hizmetler, yüzde 24'ü tarımda, yüzde 21'i sanayide, yüzde 5,5'i inşaatla yer aldı. Bir önceki yılın aynı dönemine göre, istihdam tarımda 2,1 puan azalırken; hizmetlerde 1,2, sanayide 1,2, inşaatla 0,1 puan artış gösterdi.

Kadınlarda istihdam erkeklerin üçte biri

İşsizlik oranı erkeklerde 0,3 puan artarak yüzde 10,3 olurken, kadınlarda 0,5 puan azalarak yüzde 10,8'e geriledi. Aralık döneminde istihdam edilen 15 milyon 389 bin erkek çalışanın yüzde 52,1'i hizmetler, yüzde 22,7'si sanayi, yüzde 18,1'i tarım, yüzde 7,1'i inşaatla yer aldı. İstihdam edilen 5 milyon 54 bin kadın çalışanın yüzde 41,9'u tarım,

yüzde 41,4'ü hizmetler, yüzde 15,9'u sanayi, yüzde 0,8'i inşaatla bulundu.

8.8 Milyon kişi kayıt dışı

İstihdamda kayıt dışı oranı Aralık döneminde 3,7 puan azalmasına karşın, yüzde 43,4 oranı ve 8 milyon 868 bin sayısı ile yüksek düzeylerde gerçekleşmeye devam etti.

2006 Aralık döneminde yüzde 47,1 olan kayıt dışı oranı Aralık 2007 döneminde yüzde 43,4'e geriledi. Kayıt dışı çalışan sayısı da 9 milyon 781 binden 8 milyon 868 bine indi. Kayıt dışı oranı tarımda yüzde 87,9'dan yüzde 85,4'e, tarım dışında yüzde 32,7'den yüzde 30,1'e indi.

Kayıt dışı oranı erkeklerde yüzde 41,5'ten yüzde 38,3'e, kadınlarda yüzde 63,2'den yüzde 59'a geriledi.

1,7 milyon kişi umutsuz

İşgücüne dahil olmayanlara bakıldığında; iş aramayıp çalışmaya hazır olanların sayısı 245 bin kişi azalarak 1 milyon 750 bine geriledi. Bu grup içinde bulunan iş bulma ümidi olmayanların sayısı 5 bin kişi azalarak 651 bin oldu.

İş aramayıp çalışmaya hazır olanların 880 binini erkekler, 872 binini kadınlar oluşturdu. İş bulma ümidi olmayanların 455 bini erkekler, 197 bini kadınlardan meydana geldi.

Ev kadınlarının sayısı artıyor

İş gücü dışı kalma nedenlerinde ilk sırayı yüzde 46,8 ile ev kadını olmak aldı. Ev kadınlarının sayısı 588 bin kişi artarak 12 milyon 494 bine çıktı.

İşgücü dışı kalanlar içinde; mev-



YURT'tan •

simlik çalışanlar 59 bin kişi artarak 515 bin, öğrenciler 232 bin artarak 3 milyon 633 bin, emekliler 231 bin kişi artarak 3 milyon 215 bin, çalışamaz halde olanlar 226 bin kişi artarak 1 milyon 999 bin oldu.

Toplamda işgücü dışı kalanların sayısı 1 milyon 87 bin kişi artarak 26 mil-

yon 696 bine yükseldi.

10 üniversite mezunundan 1'i işsiz

Eğitim durumuna göre işgücüne bakıldığında; işsizlik oranı okur-yazar olmayanlarda yüzde 7,1, lise altı eğitimlilerde yüzde 10,2, lise ve dengi meslek okulu mezunlarında yüzde 13,2, yükseköğretim mezunlarında yüzde 9,5 oldu.

İşgücüne katılım oranı okur-yazar olmayanlarda yüzde 17,1, lise altı eğitimlilerde yüzde 44,8, lise ve dengi meslek okulu mezunlarında yüzde 54,6, yükseköğretim mezunlarında yüzde 77,5 olarak belirlendi.

396 bin kişi ilk kez iş arıyor

Daha önce çalıştığı ekonomik faaliyete göre işsizlere bakıldığında, yüzde 38,7'sinin hizmetler, yüzde 19,4'ünün sanayi, yüzde 16,5'inin inşaat, yüzde 9,2'sinin tarımdan işsiz kaldığı görüldü. İlk kez iş arayanlar yüzde 16,3 oranı ile 396 bin kişi oldu.

Gerçek işsiz sayısı 4.7 milyon

Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) işsiz sayısını 2 milyon 436 bin olarak açıklamasına karşın, gerçek işsiz sayısının 4 milyon 701 bin kişi olduğu belirlendi.

ANKA'nın TÜİK verilerinden yaptığı hesaplamaya göre; Kasım ve Aralık 2007 ile Ocak 2008 aylarını kapsayan Aralık 2007 döneminde gerçek işsiz sayısı 4 milyon 701 bin, gerçek işsizlik oranı da yüzde 18,7 oldu.

TÜİK, aralarında iş bulma umudu olmayanların da yer aldığı işsizlik oranına iş aramayıp, çalışmaya hazır olanlar ile mevsimlik çalışanları dahil etmeksizin işsizlik oranını belirliyor. Bu hesaplama TÜİK, Aralık döneminde işsizlik oranını yüzde 10,6, işsiz sayısını da 2 milyon 436 bin olarak açıkladı. Anılan iki grup dahil edilerek yapılan hesap ise gerçek işsizliğin, resmi sayının iki katına yaklaştığını gösterdi.

Buna göre; iş aramayıp çalışmaya hazır olan 1 milyon 750 bin kişi ile mevsimlik çalışan 515 bin kişi eklenerek hesaplanan gerçek işsiz sayısı Aralık 2007 döneminde 4 milyon 701 bin oldu. Gerçek işsizlik oranı da yüzde 18,7 olarak gerçekleşti. İş aramayıp çalışmaya hazır olanların sayısındaki 245 bin kişilik düşüş nedeniyle anılan dönemde, bir önceki yılın aynı dönemine göre gerçek işsiz sayısı 196 bin azaldı. Gerçek işsizlik oranı da 0,4 puan geriledi.





Türkiye'de 5,3 milyon yoksul çocuk var

Türkiye'de, 5.3 milyon çocuk beslenme, barınma, sağlık ve eğitim gibi temel ihtiyaçlarını karşılayamıyor. 5.3 milyon yoksul çocuğun 1.7 milyonu kentlerde, 3.6 milyonu da kırsal bölgelerde yaşıyor.

Ankara Ticaret Odası'nın (ATO) yaptığı araştırmaya göre, 2006 yılında Türkiye'de 5.3 milyon çocuk beslenme, barınma, sağlık ve eğitim gibi temel ihtiyaçlarını karşılayamadı. 5.3 milyon yoksul çocuğun 1.7 milyonunun kentlerde, 3.6 milyonu da kırsal kesimde bulunduğu belirlendi.

ATO'nun "2006 Yoksulluğun Resmi Raporu"nda, 2006 yılında yoksul sayısının 2005 yılına göre 1 milyon 751 bin kişi azalarak 12 milyon 930 bin kişiye gerilediğine dikkat çekildi. Aynı dönemde yeterli besin alamayan kişi sayısının da 623 bin'den 539 bine düştüğü ifade edilen raporda şöyle denildi:

"Bu olumlu tablo, yerleşim yerleri bazında ele alındığında aynı iç açıcılık devam etmedi. Kentsel yerleşim yerlerinde yoksul ve aç sayısı azalırken, kırsal yerleşim yerlerinde yoksul sayısında düşüş, açların sayısında ise artış görüldü. Kırsal bölgelerde, yoksul sayısı 288 bin azalışla 8 milyon 706 bine gerilerken, aç sayısı 182 bin artarak 521 bine ulaştı. Kırsal kesimde yaşayan 106 bin kişi de yoksulluktan kurtulurken, 182 bini açlık sınırına geriledi."

Çocukların yüzde 25,3'ü yoksul

Raporda, yoksulluğun en çok çocukları vurduğuna dikkat çekilirken, 2006 yılında Türkiye genelinde yoksulluk sınırının altında yaşayanların oranının yüzde 17.81 seviyesinde olmasına rağmen, çocuklarda bu oranın yüzde 25.23'e yükseldiğinin altı çizildi. Raporunda, "Bir başka deyişle 2006 yılında 15 yaş altındaki 5.3 milyon çocuk yoksulluk içinde, yani yeme, barınma, sağlık ve eğitim gibi insani ihtiyaçlardan mah-



rum yaşamak zorunda kaldı. 5.3 milyon yoksul çocuğun 1.7 milyonu kentlerde, 3.6 milyonu da kırsal bölgelerde yer aldı" denildi.

Açlık sınırı yüzde 22 arttı

Dört kişilik bir ailede, kişi başına açlık sınırının 2003 yılında 42 YTL olduğu anımsatılan raporda, 2006 yılında açlık sınırının 51.25 YTL'ye yükseldiği kaydedildi. Fert başına açlık sınırının üç yılda yüzde 22 arttığı belirtilen raporda, bu dönemde zeytinde yüzde 64, zeytinyağında yüzde 65.5, nohutta yüzde 62.8, kuru fasulyede yüzde 51.8, pa-

tateste yüzde 42.2, çayda yüzde 39.5, pirinçte yüzde 35.8, dana etinde yüzde 35.6, beyaz peynir ve mercimekte yüzde 25.3 fiyat artışı yaşandığı ifade edildi.

Kiralar yüzde 74,2 yükseldi

2006 yılında, 2003 yılına göre yoksulluk sınırının yüzde 31.7 arttığı vurgulanan raporda, kiraların yüzde 74.2, telefon kart fiyatının yüzde 74.9, dolmuş fiyatının yüzde 52.7, devlet hastanelerinde ameliyatın yüzde 64.6, metro fiyatının yüzde 49.3, belediye otobüsünün de yüzde 47.3 arttığı belirtildi.



İş kazaları nedeniyle yılda 1.9 milyon iş günü kaybı

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı verilerine göre, iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle 2006 yılında 1 milyon 905 bin 235 iş günü kaybedildi. 2006 yılında 79 bin 27 iş kazası meydana gelirken, meslek hastalığı sayısı ise 574 oldu.



İş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle 2006 yılında 1 milyon 905 bin 235 iş günü kaybedildi. 2006 yılında 79 bin 27 iş kazası meydana gelirken, meslek hastalığı sayısı ise 574 oldu.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı verilerine göre, 100 bin işçide görülen kaza sayısı 2002 yılına göre yüzde 27 düşerek bin 11'e geriledi. 2002 yılında 5 milyon 223 bin 283 işçide görülen kaza sayısı 72 bin 344 olurken, 2006 yılında

7 milyon 818 bin 642 işçiden 79 bin 27 kişi iş kazası geçirdi. Meslek hastalık sayısı da aynı dönemde 601'den 574'e düştü. İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu 2002 yılında 878 işçi hayatını kaybederken, 2006 yılında bu oran işçi sayısının da artmasıyla birlikte bin 601'e ulaştı. Kaybedilen gün sayısı da 1 milyon 831 bin 252'den 1 milyon 905 bin 235'e yükseldi.

En fazla iş kazası yüzde 14 ile me-

tal eşya imalatı sektöründe meydana gelirken, bunu yüzde 9 ile inşaat, yüzde 8.5 ile kömür madenciliği izledi. En fazla ölümlü kaza ise yüzde 25 ile inşaat ve yüzde 10 ile nakliyat sektöründe yaşandı. En fazla iş kazası ise sanayileşmeye ve işçi sayısına bağlı olarak 10 bin 422 ile İstanbul'da gerçekleşti. İstanbul'u 9 bin 651 ile İzmir, 8 bin 91 ile Bursa, 7 bin 201 ile Kocaeli, 6 bin 623 ile Manisa, 3 bin 404 ile Ankara, 3 bin 55 ile Zonguldak izledi.



Kumlu: 'Kadınların sorunları yapılmak istenen düzenlemelerle daha da artmaya gebe'

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, Türk Metal Sendikası, 14'üncü Kadın İşçiler Büyük Kurultayı'nda yaptığı konuşmada Türkiye'de çalışan kadınların önemli sorunlarla karşı karşıya olduğunu belirtti. Kumlu, yapılmak istenen yasal düzenlemelerin çalışan kadınların sorunlarını çözmek yerine artıracığını vurguladı.

Türk-İş Genel Başkanı Mustafa Kumlu, "Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasa Tasarısı'nın kadınların kazanılmış haklarında kayıplar yaratacağını belirtti. Kumlu, "Atatürk, toplumun her alanında kadın ve erkeğin omuz omuza yürüdüğü bir Türkiye hedeflemiştir. Ama bu hedefin gerekleri henüz ülkemizde tam olarak yerine getirilememiştir. Bugün ülkemizde, kadınlarımızın ve çalışan kadınlarımızın sorunları vardır. Bu sorunlar, yapılmak istenen yasal düzenlemelerle daha da artmaya gebedir" dedi.

Türk-İş Genel Başkanı Kumlu, 8 Mart Cumartesi günü Türk Metal Sendikası'nın düzenlediği 14. Kadın Kurultayı'na katıldı. Kumlu burada yaptığı konuşmada, 8 Mart Dünya Kadınlar Günü'nün, kadınların, cinsiyet ayrımcılığından kaynaklanan sorunlarının, bu sorunları çözmeye doğru atılan adımların anıldığı ve halen yaşanan sorunlar ile çözüm önerilerinin dile getirildiği özel bir gün olduğunu vurguladı. Atatürk'ün, toplumun her alanında kadın ve erkeğin omuz omuza yürüdüğü bir Türkiye hedeflediğine dikkat çeken Kumlu, "Ama bu hedefin gerekleri henüz ülkemizde tam olarak yerine getirilememiştir. Bugün ülkemizde, kadınlarımızın ve çalışan kadınlarımızın sorunları vardır. Bu sorunlar, yapılmak istenen yasal düzenlemelerle daha da artmaya gebedir" dedi.

Hükümetin yasalaştırmaya çalıştığı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Tasarısı'nın, tüm işçilerle birlikte





kadınların da kazanılmış haklarında kayıpları içerdiğini kaydeden Kumlu, şöyle konuştu:

“Şöyleki; eğer tasarı bu haliyle yasalasarsa, kadınların emeklilik yaşı kademel olarak yükseltilecek olup, erkeklerle eşitlenerek 65 yaşa çıkarılacaktır; emeklilik, dul ve yetim maaşları azalacaktır; emeklilik için gerekli prim ödeme gün sayısı artacaktır; kız çocuklarının yetim maaşı ve sağlık hizmetlerinden yararlanma yaş sınırı erkeklerle eşitlenecektir; kadınların da yoğun olarak çalıştıkları, havacılık, basın gibi sektörlerde fiili hizmet zammı kaldırılacaktır; yetim kız çocuklarına

verilmekte olan, aylıklarının yirmi dört kat tutarındaki evlenme yardımı, on iki kata indirilecektir; altı ay süre ile asgari ücretin üçte biri oranında ödenmesi öngörülen emzirme yardımı daha hayata geçirilmeden, asgari ücretin üçte biri oranında bir defaya mahsus olmak üzere ödenecektir.”

Türk-İş Başkanlar Kurulu'nda, tasarıya ilişkin taleplerinin dikkate alınmaması üzerine iş bırakmayı da içeren bir dizi eylem kararı aldıklarını hatırlatan Kumlu, “Başkanlar Kurulu'nun belirlediği eylemler, kitlesel basın açıklaması, iş bırakma, sendika yöneticilerinin ve temsilcilerinin Ankara'ya gelmesi

ve Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne yürünmesi gibi etkinlikleri kapsamaktadır. Eylemler, 10 Mart Pazartesi günü toplantıya çağrılan Emek Platformu Başkanlar Kurulu'na sunulacak ve Emek Platformu'nun iradesi ile birlikte daha etkin eylemler hayata geçirilebilecektir. Türk-İş bu tasarıya karşıdır” dedi.

Bu tasarının yanı sıra, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın üzerinde çalıştığı ifade edilen “istihdam paketi”nin kadın istihdamı açısından endişeleri daha da artırdığını söyleyen Kumlu, sözlerine şöyle devam etti:

“Açıklamalara göre, kadınların çalışma hayatına katılımlarını kolaylaştırıcı en önemli unsur olarak kabul ettiğimiz emzirme odaları ve kreşlerin, işverenin yükümlülüğünden çıkarılması söz konusudur. Alternatif olarak, bu hizmetin dışarıdan satın alınması gündeme getirilse bile bu durum maliyetleri artıracığından, işverenler kadın işçi çalıştırmaktan kaçınacaktır. Türk-İş, kıdem tazminatlarımızın fona dönüştürüleceği yaklaşımlarını da kapsayan söz konusu pakete de karşıdır ve eğer gündeme getirilirse gerekli tavrı kararlılıkla gösterecektir.”

Kumlu, kadınların yaratıcı güçlerini ve yeteneklerini toplumsal ve siyasal yaşamda hissetmeyen toplumların gelişemeyeceğini ve kalınamayacağını dile getirerek, “Yönetim mekanizmalarında, siyasette ve toplumun her biriminde sevgi ve şefkatin kol gezdiği, yani kadınların bulunduğu bir Türkiye için elbette ki sosyal barış uzak olmayacaktır. Çünkü bu evrende konuşmadan alınıp verilebilen ve dalga dalga yayılıp huzura dönüşebilen tek enerji, sevgi enerjisidir. Türkiye bu enerjiye muhtaçtır. Bu nedenle Dünya Kadınlar Günü, Atatürk'ün yaktığı meşalenin ışığında daha da kararlı yürüyeceğimizi ifade ettiğimiz bir gündür. Bu anlayış ve umutla başta kadın işçilerimiz olmak üzere, dünyadaki ve Türkiye'deki tüm kadınların Dünya Kadınlar Günü'nü kutluyor, onlara şükranlarımı, sevgilerimi sunuyorum” diye konuştu.



'Kadın istihdamı için pozitif ayrımcılık şart'

Ankara Üniversitesi'nden Prof. Dr. Gülay Toksöz, Türkiye'de istihdam oranının AB ülkelerinden çok geride olmasının, kadın istihdam oranındaki düşüklükten kaynaklandığını vurguladı. Toksöz, kadın istihdamını artırmak için kadınlara pozitif ayrımcılık yapılması gerektiğini belirtti.



Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi Bölümü öğretim Üyesi Prof. Dr. Gülay Toksöz, Türkiye'de istihdam oranının Avrupa Birliği (AB) ülkelerinden çok geride olmasının, tümüyle kadın istihdam oranındaki düşüklükten kaynaklandığını vurguladı. Toksöz, kadın istihdamını artırmak için kadınlara pozitif ayrımcılık yapılmasını, kamu ihalelerinde kadın girişimcilere belirli süreyle öncelik verilmesini, kadın istihdamının vergi ve prim teşvikleriyle desteklenmesini önerdi.

Gülay Toksöz'ün Uluslararası Ça-

alışma Örgütü (ILO) için aralık ayında hazırladığı Türkiye'de Kadın İstihdamı Durum Raporu'nda, kadın istihdamı konusu kapsamlı bir şekilde ele alındı. Rapora göre Türkiye'de erkek istihdamı AB istihdam oranlarına oldukça yakın (Türkiye'de yüzde 68.2, AB'de yüzde 71.3) ancak genel istihdam oranının farklı olması dikkat çekici. A-25 ülkelerinde yüzde 63.8 olan genel istihdam oranı Türkiye'de yüzde 46. Bu düşüklüğün tümüyle kadınların yüzde 23.8 olan istihdam oranından kaynaklandığının altını çizen Toksöz, "Türkiye'nin karşı karşıya olduğu düşük istihdam sorunu

esas olarak kadın istihdamının düşüklüğü sorunudur" dedi.

Raporunda kadın istihdamını artırmak için 'pozitif ayrımcılık' ve 'pozitif eylem' öneren Toksöz, kadın istihdamını artırma hususunun bir anlamda devlet politikası haline getirilmesi gerektiğini vurguladı.

ILO Türkiye Temsilcisi Gülay Aslantepe, raporun hükümet temsilcilerinin de yer aldığı toplantıda tartışıldığını söyledi. Aslantepe, istihdam paketinde yer alan sigorta primlerinde 5 puanlık indirim teşvikin 'genç ve kadın' odaklı



YURT'tan •

olacağını düşünüyor.

Önce geniş katımlı strateji

Toksöz'ün raporunda, kadın emeği ve istihdamı üzerine çalışan kadın örgütlerinin, akademisyenlerin, sendikaların, meslek örgütlerinin ve kamu kurum temsilcilerinin katılımıyla hazırlanan öneriler şöyle sıralandı:

- Ulusal Kadın İstihdamı Stratejisi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın öncülüğünde kadın örgütlerini de içerecek şekilde sosyal tarafların katılımıyla derhal hazırlanmalı ve 2008'den başlamak üzere yıllık eylem planlarıyla yapılacak işler somut hedefler çerçevesinde tanımlanarak, izlenmeli ve değerlendirilmelidir.

- Erkeklerin yoğun olarak istihdam

edildikleri iş alanlarına kadınların daha kolay girmeleri sağlanmalı, ücret ve vasıf düzeyi açısından süre giden eşitsizlikler giderilmelidir.

Sonra yasalara denetim

- Parlamentoda 2007-2008 yasama döneminde Kadın Erkek Eşitliği Daimi Komisyonu kurularak Meclis'e intikal eden tüm yasalar bu komisyonca cinsiyet eşitliği perspektifinden değerlendirilmelidir.

- Kadınların üzerindeki çocuk, hasta ve yaşlı bakım sorumluluklarının erkeklerin de eşit katılımını gerektiren toplumsal sorumluluklar olduğu anlayışıyla kamusal hizmetler yaygınlaştırılmalıdır. Özellikle belediyelerin kreş ve çocuk bakım yuvaları kurup işletmede esas sorumluluğu taşıması için Be-

lediyeler Yasası'nda ortaya çıkan hukuki boşluk bir an önce giderilmelidir.

- Ebeveyn Doğum İzni Yasası 2007-2008 yasama döneminde yasalaştırılmalıdır.

Vergi, prim, teşvik ve eğitim

- Yeni kadın işçilerin SSK primlerinin bir kısmı devlet tarafından üstlenilmelidir.

- Gelir vergisinden istisna tutulan ücretler arasına, kadın emeğine dayalı olan çeşitli ücret tipleri dahil edilebilir.

- Kurumlar vergisi açısından, hesaplanan kurum kazancının tespitinde, mükelleflerin indirebileceği giderler arasına kadın istihdamının artırılmasına katkı sunan sosyal hizmetlere yapılan destekler de dahil edilebilir.

- Kamuda kadın girişimcilere bir süre alım garantili uygulamalar yapılmalı, ihalelerde kadın girişimcilere öncelik verilmelidir.

- Geçici ve yevmiyeli olarak ev hizmetlerinde çalışan kadınlar İş Kanunu kapsamına alınmalı veya ayrı bir kanun çıkarılmalıdır. Ev hizmetlerinde kaçak olarak çalışan göçmen kadınlar yasalaştırılmalı.

- Eşdeğer işe eşit ücret ilkesi için nesnel bir iş değerlendirme sistemi geliştirilmelidir.

- Kamu ve özel sektör kurum ve kuruluşlarında eşitliği sağlamak ve her türlü ayrımcılıkla mücadele etmek için 'Kadın-Erkek Eşitliği Büroları' kurulmalı. Büroların işleyiş kuralları bir yönetmelikle belirlenmelidir.

- Milli Eğitim Bakanlığı, mesleki teknik eğitim için kapsamlı bir reform süreci başlatmalı, genç kız ve kadınların cinsiyet kalıplarının ötesine geçen ve mezunlarının istihdam edilebilirliklerini artıran bir eğitim-öğretim görmesini sağlamalıdır.

Ahmet Kıvanç/Radikal (8 Mart 2008)





İşsizlik Sigortası Fonu'nun varlığı 32 milyar YTL'yi aştı

Mart 2002'den 29 Şubat 2008'e kadar olan dönemde yapılan 1 milyar 632.6 milyon YTL tutarındaki işsizlik sigortası ödemeleri ve gideri 8 milyon 680.7 bin YTL'lik ücret garanti fonu düşüldükten sonra İşsizlik Sigortası Fonu'nun toplam varlığı, 32 milyar 11.6 milyon YTL düzeyinde gerçekleşti.

İşsizlik Sigortası Fonu'nun varlığı Şubat sonu itibariyle 32 milyar YTL'ye ulaştı.

İşsizlik sigortası uygulanmasının başladığı Mart 2002'den 29 Şubat 2008'e kadar olan dönemde SSK tarafından tahsilatı yapılarak Fon'a aktarılan işçi ve işveren primleri gecikme zamları dahil 10 milyar 752 milyon YTL, Fon'a devlet katkısı 3 milyar 583.1 milyon YTL oldu. Bu dönemde elde edilen 10 milyon 701.8 bin YTL idari para cezası ve 19 milyar 304.8 milyon YTL'lik faiz geliri olmak üzere Fon'un toplam geliri 33 milyar 652.9 milyon YTL'ye ulaştı. Aynı dönemde yapılan 1 milyar 632.6 milyon YTL tutarındaki işsizlik sigortası ödemeleri ve gideri 8 milyon 680.7 bin YTL'lik ücret garanti fonu düşüldükten sonra Fon'un toplam varlığı, 32 milyar 11.6 milyon YTL düzeyinde gerçekleşti.

İşsizlik ödemeleri

İşsizlik Sigortasının uygulamaya başladığı Mart 2002'den 29 Şubat 2008 kadar sisteme 1 milyon 125 bin 612 kişi başvuruda bulundu, 1 milyon 8 bin 564 kişi işsizlik ödeneği almaya hak kazandı, toplam 1 milyar 381.3 milyon YTL ödemede bulunuldu. Şubat 2008'de ise 116 bin 583 kişiye toplam 36.9 milyon YTL ödeme yapıldı.

Ücret garanti fonu ödemeleri

SSK tarafından tahsilatı yapılarak, İşsizlik Sigortası Fonu'na aktarılan primler üzerinden işveren payı olarak hesaplanan miktarın yüzde 1'i, Ağustos 2003 tarihinden itibaren oluşturulan Ücret Garanti Fonuna aktarılıyor. İş-



sizlik Sigortası Fonu içinde değerlendirilen Ücret Garanti Fonu'nun varlığı, 29 Şubat 2008 itibariyle, ödemeler toplamı 8.6 milyon YTL düşüldükten sonra 65.6 milyon YTL oldu. Şubat ayında Ücret Garanti Fonu'ndan 61 kişiye toplam 69 bin 360 YTL 44 YKr ödeme yapıldı.

Kısa çalışma ödemeleri

2005 yılında 21 kişiye 10 bin 566 YTL, 2006 yılında 217 kişiye 64 bin 398 YTL kısa çalışma ödeneği ödendi. Mart 2007 tarihinde 7 kişiye 3 bin 661 YTL, Haziran'da ise 33 kişiye toplam 18 bin

389 YTL'lik ödemede bulunuldu.

4857 sayılı İş Kanunun 65. maddesine göre; genel ekonomik kriz veya zorlayıcı nedenlerle işyerinde işin geçici olarak en az dört hafta durması veya kısa çalışma hallerinde işçilere çalıştırılmadıkları süre için en fazla üç ay süre ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca yapılan tespit işleminden sonra İşsizlik Sigortası Fonu'ndan kısa çalışma ödeneği ödeniyor. Kısa çalışma ödeneğinden yararlanma, hizmet akdinin feshi dışında işsizlik ödeneği ile benzerlik oluşturuyor.



YURT'tan •

Servet küçük bir azınlığın elinde

Türkiye'deki bankalar ve sermaye piyasası aracı kuruluşlarındaki paranın büyük bir bölümü çok az sayıdaki hesapta bulunuyor. Sayıları 22 bin civarındaki YTL milyonerlerine ait hesaplarda toplanan para, toplam paranın yüzde 40'ını oluşturuyor.



Türkiye'deki gerçek ve tüzel kişi Türk vatandaşlarına ait mevduat hesapları, menkul kıymet yatırım fonları ve hisse senetlerindeki paranın yüzde 40'ına yakınıni oluşturan 153.7 milyar YTL'nin, sadece 22 bin 154 hesapta kontrol edildiği bildirildi.

ATO'nun, "Paranın Efendileri" Araştırması'na göre, bankalar ve serma-

ye piyasası aracı kuruluşlarında toplam 76 milyon 157 bin 937 bin hesap bulunuyor. 2007 yılı sonu itibariyle bu hesaplarda gerçek ve tüzel kişilere ait toplam 390 milyar 280 milyon YTL mevcut. Türkiye'deki mevduatların yaklaşık yüzde 40'ı, hisse senetlerinin yüzde 70'i ve menkul kıymet yatırım fonlarının ise yüzde 14'ü, 1 milyon YTL ve üzerinde

para bulunan hesaplarda kontrol ediliyor.

Araştırmaya göre, Türkiye'deki paranın büyük bir bölümü, çok az sayıda ki hesapta toplanıyor. Bankalarda bulunan ve Türk vatandaşlarına ait 72 milyon 675 bin hesapta, toplam 333.5 milyar YTL bulunuyor. Bu tutarın yüzde 38.7'sini oluşturan 128.9 milyar YTL-



lik bölümü, 1 milyon YTL'nin üzerinde para bulunan 18 bin 734 hesapta tutuluyor. Diğer bir ifadeyle mevduatın yüzde 38.7'si toplam hesapların binde 3'ü tarafından kontrol ediliyor.

Milyonerlerin mevduat hesaplarında, hesap başına ortalama 6.9 milyon YTL bulunuyor. Bir kişinin bankalarda birden fazla hesabı bulunabileceği dikkate alındığında 1 milyon YTL'nin üzerinde mevduatı bulunan gerçek veya tüzel kişi sayısının 18 bin 734'ün de altında bir düzeyde bulunduğu tahmin ediliyor.

Mevduat hesaplarının büyük bir bölümündeki para 10 bin YTL'nin altında bulunuyor. 10 bin YTL'nin altında para bulunan 69 milyon 497 bin hesapta toplam 27.9 milyon YTL tutuluyor. Buna göre, mevduat hesaplarının yüzde 95.6'sının toplam mevduat içerisindeki payı yüzde 8.4'te kalıyor.

Mevduatın yüzde 17.3'ü, 10 bin-50 bin YTL arasında mevduat bulunan 2 milyon 336 bin hesapta bulunuyor. Bu mevduat dilimindeki hesaplarda toplam 75 milyar 578 milyon YTL kontrol ediliyor. Mevduatın yüzde 21.9'unun bulunduğu 50 bin-250 bin YTL arası mevduat bulunan 680 bin 810 hesapta 73 milyar 73 milyon YTL tutuluyor. Mevduatın yüzde 13.8'inin tutulduğu 250 bin-1 milyon YTL arasında para bulunan 92 bin 219 hesapta ise toplam 45 milyar 952 milyon YTL bulunuyor.

2007 sonu itibarıyla yüzde 72.4'ü yabancı yatırımcıların elinde bulunan İMKB'de, payı yüzde 27.6 düzeyinde bulunan Türk yatırımcıların portföyünün değeri ise 31.1 milyar YTL düzeyinde. Merkezi Kayıt Kuruluşu'nun verilerine göre toplam 933 bin 361 Türk yatırımcısının hisse senedi hesabı bulunuyor.

Araştırmaya göre, sermayenin tabana yayılmasının önemli araçlarından biri olduğu savunulan Borsa'daki hisse senetlerinin dağılımı ise mevduata göre daha "adaletsiz" görünüm sergiliyor. Türk yatırımcıların sahip olduğu hisse senetleri portföyünün yüzde 68.3'ünü

oluşturan büyük bölümü 1 milyon YTL ve üzerinde parası bulunan 2 bin 123 yatırımcı tarafından kontrol ediliyor. Bu hesaplardaki para ise 2007 sonu itibarıyla 21 milyar 251 bin YTL olarak hesaplanıyor. Yatırımcı başına ortalama 10 milyon YTL'lik bir portföy düşüyor.

Yerli yatırımcıların yüzde 84.3'ünün portföyünün değeri 10 bin YTL'nin altında bulunuyor. Bu dilimdeki toplam 786 bin 366 yerli yatırımcının sahip olduğu hisse senetlerinin toplam değeri 901 milyon YTL'de kalıyor.

Türk yatırımcılara ait hisse senetlerinin yüzde 7.4'ünü oluşturan 2.3 milyar YTL'lik kısmı ise 10 bin-50 bin YTL arasında bir portföye sahip bulunan 103 bin 649 yatırımcıya ait bulunuyor. Bu dilimdeki yatırımcılar toplam Türk yatırımcıların yüzde 11.1'ini oluşturuyor.

Yerli yatırımcıların yüzde 3.7'si ise 50 bin-250 bin YTL arasında bir portföy yönetiyor. Bu dilimdeki 34 bin 323 yatırımcının hisse senetlerinin toplam değeri ise 3.5 milyar YTL'yi buluyor. Söz konusu yatırımcılar, yerli yatırımcıların sahip olduğu hisse senetlerinin yüzde 11.3'ünü kontrol ediyor.

Borsa'da 250 bin-1 milyon YTL arasında portföyü bulunan yerli yatırımcıların sayısı ise 6 bin 900'de kalıyor. Türk yatırımcıların yüzde 0.7'sini oluşturan bu gruptaki yatırımcıların hisse senetlerinin toplam değeri ise 3.1 milyar YTL tutarında bulunuyor. Türk yatırımcılara ait hisse senetlerinin yüzde 10.1'i bu yatırımcıların elinde bulunuyor.

Borsa'daki hisselerin yüzde 72.4'ünü 6 bin 686'yı bulan yabancı yatırımcı tarafından kontrol ediliyor. Yabancı yatırımcıların 4 bin 774'ünün 301 milyon YTL ile düşük tutarda portföyü bulunmasına karşın 1 milyon YTL'nin üzerinde portföy yöneten bin 912 yabancı yatırımcının toplam 81.3 milyar YTL'lik dev bir hisse senedi varlığı bulunuyor. Söz konusu tutar İMKB'deki hisse senetlerinin yüzde 72.1'ini oluşturuyor. 1 milyon YTL'nin üzerinde bir portföyü bulunan 4 bin 35 Türk ve yabancı ya-

tırımcı, toplam 102.6 milyar YTL'yle Borsa'nın yüzde 91'ini kontrol ediyor.

Araştırmaya göre, Türkiye'de yerli yatırımcıların ilgi gösterdiği bir diğer yatırım aracı da menkul kıymet yatırım fonları. Sayısı 313'ü bulan yatırım fonlarına, 2 milyon 567 bin yerli, 17 bin de yabancı yatırımcı yatırım yaptı. Yatırım fonlarının 25.6 milyar YTL'si bulunuyor. Yabancıların yatırım fonlarındaki parası ise 263 milyon YTL ile düşük düzeyde kalıyor.

Yerli yatırımcıların yatırım fonlarına yaptığı yatırımların önemli bir kısmını da sayıları bin 297'de kalan "bir avuç yatırımcı" kontrol ediyor. 1 milyon YTL'nin üzerinde portföyü bulunan söz konusu bin 297 yatırımcı, yatırım fonlarının toplam portföyünün yüzde 13.8'ini oluşturan 3.5 milyar YTL'lik kısmını kontrol ediyor.

Portföyünün değeri 10 bin YTL'den az olan 2 milyon 129 bin yerli yatırımcı (yatırımcıların yüzde 83.5'i) yatırım fonlarının yüzde 15.8'ini, portföyünün değeri 10 bin-50 bin YTL arasında olan 335 bin 432 yerli yatırımcı (yatırımcıların yüzde 13.2'si) yatırım fonlarının yüzde 27.5'ini, portföyünün değeri 50 bin-250 bin YTL arasında olan 74 bin 379 yatırımcı (tüm yatırımcıların yüzde 2.9'u) yatırım fonlarının yüzde 28'ini kontrol ediyor. Ayrıca 250 bin-1 milyon YTL arasında portföyü bulunan 8 bin 895 yerli yatırımcı ise (tüm yatırımcıların yüzde 0.3'ü) yatırım fonlarındaki paranın yüzde 14.9'una sahip bulunuyor.

Araştırmanın sonuçlarına göre, gerçek ve tüzel kişi Türk vatandaşlarına ait mevduat ile yatırım fonları ve hisse senedi hesaplarında toplam 390.3 milyar YTL bulunuyor. Söz konusu paranın yüzde 39.4'ü 1 milyon YTL'nin üzerinde mevduat, hisse senedi ve yatırım fonu katılma belgesi bulunan hesaplarda toplanmış durumda. Sayısı 22 bin 154 olan "YTL milyonerleri"ne ait bu hesaplarda toplam 153.7 milyar YTL bulunuyor.



Resmi verilere göre sendikalaşma oranı yükseldi

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı verilerine göre Türkiye'deki toplam kayıtlı işçi sayısı Ocak 2008'de Temmuz 2007'ye göre yüzde 1,1 arttı. Sendikalaşma oranı da yüzde 58,4'ten yüzde 58,65'e çıktı.



Resmi verilere göre, Türkiye'de toplam kayıtlı işçi sayısı Ocak 2008 itibariyle Temmuz 2007'ye göre yüzde 1,1 artarak 5 milyon 349 bin 828'e, sendika üyesi olan işçilerin sayısı ise yüzde 1,5 artışla 3 milyon 137 bin 819'a yükseldi. Sendikalaşma oranı yüzde 58,4'ten yüzde 58,65'e çıktı.

Üye sayısı itibariyle işkolu bazında yüzde 10 barajını geçerek toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip olan sendika sayısı 50 olarak değişmedi.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, sigortalı işçi ve sendikacıların üye sayılarına ilişkin istatistikleri bir tebliğle Resmi Gazete'de yayımlandı. Her yıl Ocak ve Temmuz aylarında yayımlanan istatistiklere göre, Ocak 2008 itibariyle sigortalı işçi sayısı geçen yılın aynı ayına göre yüzde 2,7, Temmuz 2007'ye göre yüzde 1,1, bunların içinde sendi-

kalı olanların sayısı Ocak 2007'ye göre yüzde 3,1, Temmuz 2007'ye göre yüzde 1,5 arttı. Toplam kayıtlı işçi sayısı Ocak 2007'de 5 milyon 210 bin 246, Temmuz 2007'de 5 milyon 292 bin 726 oldu. Ocak 2007'de 3 milyon 43 bin 732 olan sendikali işçi sayısı Temmuz 2007'de 3 milyon 91 bin 42'ye çıktı. Son bir yılda toplam kayıtlı işçi sayısı 139 bin 582, sendikali işçi sayısı da 94 bin 87 arttı.

Yüzde 10'luk iş kolu barajını geçerek toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip sendika sayısı Temmuz 2007'ye göre değişmeyerek 50 oldu. Yetkili sendikaların konfederasyonlara göre dağılımında da değişiklik olmadı. Ocak 2008 itibariyle Türk-İşe bağlı 32, DİSK'e bağlı 8, Hak-İşe bağlı 7 ve bağımsız 3 sendikanın toplu iş sözleşme yapma hakkı elde ettiği bildirildi.

Toplu sözleşme yetkisine sahip sen-

dikalar şunlar:

-Türk-İş: Orman-İş, Tarım-İş, Türk Maden-İş, Genel Maden-İş, Petrol-İş, Tek Gıda-İş, Şeker-İş, Teksif, Deri-İş, Ağaç-İş, Selüloz-İş, Basın-İş, BASS, Basisen, Türkiye Çimse-İş, Kristal-İş, Türk Metal, Dok Gemi-İş, Yol-İş, Tes-İş, Koop-İş, Tümtis, Demiryol-İş, Türk Deniz-İş, Hava-İş, Liman-İş, Türkiye Haber-İş, Sağlık-İş, Toleyis, Türk Harb-İş, TGS, Belediye-İş.

-DİSK: Lastik-İş, Tekstil İşçileri Sendikası, Tümka-İş, Birleşik Metal-İş, Sosyal-İş, Nakliyat-İş, Oleyis, Genel-İş,

-Hak-İş: Öz Tarım-İş, Tarım Orman-İş, Öz Gıda-İş, Öz İplik-İş, Öz Ağaç-İş, Çelik-İş, Hizmet-İş,

-Bağımsızlar: Emek Tarım-İş, Birlik Orman-İş, Banksis.



DÜNYA'dan



Dünyadaki kadınların yarısından fazlası eğreti ■
işlerde çalışıyor

Yunanistan'da dosyal hüvenlik reformuna karşı ■
üçüncü genel grev

Mart ayında emeğin dünya günlüğü ■

2008'de 5 milyon yeni işsiz geliyor ■



Dünyadaki kadınların yarısından fazlası eğreti işlerde çalışıyor

ILO'nun raporuna göre, dünyadaki işsiz kadınların sayısı 81 milyar 600 milyon. Kadınlar, erkeklere göre düşük verimlilikte, düşük ücretli ve eğreti çalışıyor. Kadınlar, sosyal koruma, temel haklar ve seslerini duyurma bakımlarından erkeklere göre daha geri konumdalar.



Uluslararası Kadınlar Günü dolayısıyla Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından yayınlanan yeni bir rapora göre, bugün çalışan kadın sayısı daha önceki dönemlere göre daha fazla, ancak erkeklere göre kadınların düşük verimlilikte, düşük ücretli ve eğreti işlerde sosyal koruma, temel haklar ve seslerini duyurma imkânları olmadan çalışma olasılıkları daha yüksek.

Uluslararası Kadınlar Günü dola-

yısıyla açıklanan “Kadın İstihdamında küresel Eğilimler:

Mart 2008”¹ başlıklı raporda, istihdam kapsamındaki kadın sayısının son on yıl içinde 200 milyon artarak 2007 yılında 1.2 milyara ulaştığı belirtildi. İstihdam kapsamındaki erkek sayısı ise 1.8 milyar. Buna karşılık, gene aynı dönem içinde işsiz kadın sayısı da 70.2

¹ Global Employment Trends for Women – Mart 2008, Uluslararası Çalışma Örgütü, Cenevre, 2008.

milyondan 81.6 milyona çıktı.

Rapor, kadınların işgücü piyasasındaki konumlarında dünya ölçeğinde meydana gelen iyileşmelerin işyerlerindeki cinsiyet açıklarını önemli ölçüde kapatmadığına işaret ediyor. “Eğreti” denebilecek istihdamda (örneğin, ücretli ve maaşlı işler dışında, ücret almadan aile işlerine katkıda bulunanlar veya kendi hesabına çalışanlar) kadınların payı 1997’den bu yana yüzde 56.1’den yüzde 51.7’ye geriledi. Bununla birlikte, özellikle dünyanın en yoksul bölgeleri söz konusu olduğunda, eğreti işlerin getirebileceği olumsuzluklar erkeklere göre kadınları daha fazla tehdit ediyor.

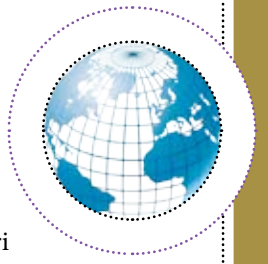
Rapordaki diğer temel bulgular şunlar:

- Tüm dünyada, erkekler arası işsizlik oranı yüzde 5.7 iken kadınlar arasında yüzde 6.4’tür.

- Küresel olarak, ekonomik olarak faal her 100 erkeğe gene ekonomik olarak faal 70 kadın düşmektedir. İşgücünün dışında kalma, pek çok durumda bir tercih değil çaresizlik sonucu ortaya çıkmaktadır. Başka bir deyişle, bunun kabul edilir olması durumunda kadınların ev dışı ücretli çalışmayı tercih etmeleri muhtemeldir.

- Küresel ölçekte, kadın istihdamı/kadın nüfus oranı –ki bu oran ekonomilerin çalışabilir yaşlardaki nüfusun üretici potansiyelinden ne ölçüde yararlanabildiklerinin göstergesidir–

2007 yılında yüzde 49.1 idi. Erkek istihdamı/erkek nüfus oranı ise yüzde 74.3’tür.



• Geçtiğimiz on yıl içinde kadınların başlıca istihdam alanı olarak hizmetler sektörü tarım sektörünü aşmıştır. 2007 yılında, istihdam kapsamındaki kadınların yüzde 36.1'i tarım sektöründe, yüzde 46.3'ü ise hizmetler sektöründe çalışmaktaydı. Buna karşılık istihdam kapsamındaki erkeklerin bu sektörlere dağılımı sırasıyla yüzde 34.0 ve yüzde 40.4'tür.

• Eğitim olanaklarına ulaşabilen kadın sayısı artmaktadır; ancak eğitimde eşitlik kimi bölgeler için henüz çok uzaktaki bir hedeftir.

Kadın istihdamını artırmaya yönelik yeni politikalar

Raporda, birçok kadın açısından, eğreti işlerden ücretli ve maaşlı işlere geçişin ekonomik özgürlük ve kendi geleceğini belirlemede önemli bir adım olabileceğine işaret ediliyor. Bununla birlikte, bir bölge ne kadar yoksulsa, kadınların bu geçişi yapamayıp eskisi gibi aile işçisi veya kendi hesabına çalışan olarak kalması olasılığı da o kadar yüksektir.

Rapor, işgücü piyasalarına, insana yakışır ve üretken istihdama erişimin erkeklerle kadınlar arasında daha ileri düzeyde eşitlik sağlanması açısından büyük önem taşıdığını vurguluyor.

Yapılan araştırmaya göre, son on yıl içinde ekonomik büyüme bakımından en başarılı bölge olan

Doğu Asya, aynı zamanda kadın nüfus/kadın istihdamı oranının en yüksek olduğu (yüzde 65.2), gerek erkekler gerekse kadınlar arasında işsizlik oranlarının düşük düzeylerde kaldığı ve nihayet sektör ve statü bazında cinsiyet farklılıklarının görece az olduğu bölge konumunda.

Rapor, genel olarak, kadınların işgücü piyasalarına eşit zeminde katılımını sağlamaya yönelik çabaların sonuç verdiğini, ancak bu ilerlemedeki yavaşlığın eşitsizliklerin hâlâ önemli boyutlarda olduğunu gösterdiğini belirtiyor. Birçok bölge, kadınların tam ekonomik enteg-

rasyonu ve kadınların henüz yeterince yararlanılamayan ekonomik potansiyelinin açığa çıkarılması bakımından daha çok yol almak zorunda.

Kadınların istihdama erişiminin daha geniş anlamda sanayi ve meslekler bazında sağlanması, işgücü piyasasındaki fırsatlardan yararlanabilmeleri açısından önemli. Toplumun kadınlara

rın üstlenebilecekleri yeni ekonomik rolleri benimsemesi, ekonominin ise kadınlara destek olacak insana yakışır işler yaratabilecek durumda olması, hem işgücü piyasalarının kadınlar açısından daha iyi sonuçlar vermesi hem de bir bütün olarak ekonomik kalkınma için başlıca önkoşullar (ILO Ankara Ofisi).





Yunanistan'da sosyal güvenlik reformuna karşı üçüncü genel grev

Yunanistan, Kostas Karamanlis hükümetinin sosyal güvenlik reformu tasarısını protesto için aralıktan beri üçüncü kez genel greve gitti. 19 Mart Çarşamba günü 2.5 milyon çalışanı temsil eden Yunanistan İşçi Sendikaları Konfederasyonu (GSEE) ile Yunanistan Kamu Çalışanları Konfederasyonu'nun (ADEDY) çağrısıyla tüm kamu ve özel sektör çalışanlarının, yani milyonlarca kişinin 24 saat boyunca iş bırakması hayatı felç etti. Atina'nın merkezinde greve destek için düzenlenen gösterilerde de polisle ufak çaplı çatışma çıktı.

Grev kolları

Reform tasarısının parlamentoda oya sunulması öncesi düzenlenen grev her koldan şöyle yürüdü:

- Şehiriçi ve şehirlerarası otobüs, tren, metro, trolleybüs, tramvay çalışmadı, özellikle büyük kentlerde ulaşım zaman zaman durma noktasına geldi.

- İç ve dış hat uçuşlarında her istikamete tek sefer yapıldı. 150 uçuş iptal edildi, bir o kadarı ertelendi.

- Liman çalışanlarının işbaşı yapmamaları, anakara ile adalar arasındaki bağlantının kopmasına neden oldu.

- Kamu bankaları, belediyeler, vergi daireleri, temizlik işçileri, elektrik ve su işleri daireleri ile PTT çalışanlarının greve katılması hizmetleri aksattı. ATM'lerden bile para çekilemedi. Otel ve benzin istasyonu çalışanları bile iş bıraktı. Belediye işçilerinin 13 gündür süren çöp toplama eylemiyle sokaklarda çöp dağları oluşurken, enerji şirketleri çalışanlarının grevleri yüzünden de iki haftadır sık sık elektrikler ke-

siliyor.

- Avukatlar cüppelerini giymeyince mahkemelerde duruşmalar ertelendi.

- Orta-yüksek öğretim görevlileri ile öğretmenler greve katılınca, okullar açılmadı.

- Devlet hastanelerinde, doktorlar ile diğer sağlık personeli greve katılınca, yalnızca acil servisler hizmet verdi. Eczaneler de kepenklerini açmadı.

- Medya da grevdeydi. Basın toplantıları ve benzeri etkinlikler iptal edildi. Kamu ve özel televizyon kanalları, radyo istasyonları ve haber ajansları yayınlarını durdurdu. Yazılı basın çalışanları işbaşı yapmadığından, ülke genelinde hiçbir gazete basılmadı. 20 Mart Perşembe günü bayilerin rafları boş kaldı.

Atina'nın merkezinde 100 bin kişi yürüdü, bir grubun parlamento önünde molotof kokteyli ve taşlar atması üzerine polis göz yaşartıcı gazla karşılık verdi. Selanik'te de 8 bin kişi yürüdü, iki banka ile üç ATM kundaklandı. Karamanlis sadece iki vekille çoğunlukta olduğu parlamentodan reformun geçmesiyle protestoların durulması hesabını yapıyor. Ancak GSEE Başkanı Yiannis Panagopoulos, "Oylamayla savaş bitmez. Uygulamaya da koymaları gerek. Direniş o zaman doruğa varacak" dedi. ADEDY Başkanı Sipro Papaspiros da, greve tam katılıma dikkat çekip, hükümetin halkın öfkesini hafife almaması gerektiğini söyledi.

Eylüldeki seçimde halkın Karamanlis'i yeğleyerek yenilgiye uğrattığı PASOK lideri Yorgos Papandreu da, Atina'daki göstericiler arasında şöyle konuştu: "Hükümet en temel emekli hak-

larını aşındırırken, zenginlere vergi indirimi, büyük şirketlere kazanım sunuyor. Bu kabul edilemez." Göstericiler, 'Emeklilik fonlarımız ile haklarımızın gaspına hayır', 'Yolsuzluk yasası' pankartları açtı. Anketlere göre halkın yüzde 71'i reforma karşı, yüzde 69'u grevi destekliyor.

Reform ne getiriyor?

Hükümet ise sadece devletin 10 milyar avro borçlu olduğu fonlardan bir kaç yıl içinde emeklilik için ödeme yapacak para kalmayacağını, AB'nin sıkı bütçe-maliye politikaları uyarınca sistemde reform gerektiğini savunuyor. Uzmanlar, sistem değişmezse fondaki açığın, GSYH'nin iki katı olan 400 milyar avroya ulaşacağı iddiasında. Emekliliği biraz zorlaştıran tasarının asıl kıyamet koparan yanı, çeşitli meslek kuruluşlarının oluşturduğu 155 emeklilik-sağlık fonunu beş ana fonun çatısı altında toplaması. Dolayısıyla kaskalarında büyük paralar bulunan pek çok fon bu durumdan şikayetçi.

Erkeklerde 65, kadınlarda en fazla 60 olan emeklilik yaşına AB'deki kadın-erkek eşitliği getiriliyor. Emeklilik yaşından sonra üç yıl daha çalışmanın sürdürülmesi için emeklilik maaşı artışı sunuyor. Emeklilikte istisnalar 65 yaş esasından itibaren hesaplanacak. Birden fazla emekli maaşı yolu kapanacak. Nüfus artışı amacıyla bugüne dek erken emekli edilip ek ödenekler verilen çalışan annelerin de emeklilik sürelerini uzatıyor. İşe yeni giren gençlere daha az hak veriyor. Emekli maaşlarını azaltıyor. Çalışanları aşamalı özel sigortaya yöneltiyor. Reform, 2010'dan itibaren uygulanacak.



Mart ayında emeğin dünya günlüğü

MISIR: Demiryolu ve tarım işçileri grev ve protestoları, doktorlar eylemde, ekmek kıtlığı var

Son haftalarda Mısır işçi hareketi yeniden canlandı. 2 binden fazla tarım işçisi Şubat sonundan bu yana grevi sürdürürken, 100 demiryolu işçisi de Mart ayından bu yana ücret ve çalışma koşullarıyla ilgili protestolarını sürdürüyor.

Toshka'da Ramsis ve South Valley Şirketlerinde çalışan 2 bini aşkın geçici tarım işçisi, şirket yönetimlerinin ücretlerini yüzde 20 azaltma ve bazı şirket birimlerini kapatma kararının ardından 27 Şubat'ta greve başlamıştı. İşçiler yönetim kararını geri çekene kadar işbaşı yapmayacaklarını açıkladılar. Ayrıca bazı direnişçi işçi önderlerinin de işten atılması gündemde. İşçilerin başlıca talepleri, diğer kamu sektörü çalışanlarıyla eşit yıllık artışlar sağlanması, kendilerine ve ailelerine sağlık sigortası ve ücretsiz sağlık hakkı tanınması. Ayrıca işçiler yönetimin tarlalarda çalışan güneyli işçilerle şirkette çalışan kuzeyliler arasında ayrımcılık yaptığını, hasta olmaları halinde işe gelmemeleri durumunda bile ücretlerinin kesildiğini söylüyorlar.

El Wosta ve Beni Suef bölgelerindeki Mısır Demiryolları Otoritesi işçileri de ücret ve sağlık ödentilerinde artış istiyorlar.

Mısırlı doktorlar da son aylarda gıda fiyatlarında yaşanan astronomik artışlara karşı daha iyi ücret istemiyle cumartesi günü sokaklara döküldüler. Doktorların eylemleri son aylarda Mısır'da tekstil işçileri, öğretmenler ve muhasebeciler gibi kesimlerden yükselen halk tepkisinin yeni bir halkası oldu. BM Dünya Gıda Programı bu ay ortalama Mısırlı ailelerin gıda harcamalarında yıl başından bu yana yüzde 50 artış olduğunu açıkladı. Başkan Hüsnü Mübarek

ve Başbakan Ahmed Nazif'in neoliberal programı gelir adaletsizliğini derinleştirirken, hükümet ekmek kıtlığının yol açtığı krizi askeri birliklerle idare etmeye çalışıyor. Kahire'deki on mega fırını şu anda ordu işletiyor ve ekmeği askerler dağıtıyor.

HİNDİSTAN: Havaalanı işçileri grevde, geçici işçiler eylemde

Airport Authority of India (AAI)'a bağlı havaalanı çalışanları, hükümetin Haydarabad ve Bangalore havaalanlarını özelleştirme planlarına karşı 11 Mart'tan itibaren süresiz grev başlattılar. Aralarında temizlik, itfaiye görevlileri ve elektrik tesisatçıların da olduğu 14 bin havaalanı hizmet çalışanı AAI ve sendika arasındaki görüşmelerin tıkanması üzerine

greve gittiler. Hükümet havaalanlarına hava kuvvetleri personelini yerleştirip temizlik hizmetlerini taşeronla vererek grevi kırmaya çalışıyor. Grevin devam etmesi halinde Temel Hizmetler Yönetimi Yasası ile grevi yasa dışı ilan etmeyi planlıyor. Hükümet özel şirketlerle 2004 yılında yaptığı anlaşma gereğince özelleştirmelere devam edeceğini açıkladı.

11 Mart'ta Andra Pradesh eyaletindeki Indira Kranthi Patham işyerinde yaklaşık beş yıldır geçici işçi olarak çalışan 2 bin işçi, iş güvencesi talebiyle iş bırakarak gösteriler yaptı.

Aynı gün polis birkaç yıldır boş bulunan 500'den fazla kadroya atama yapılmasını talep ederek greve giden belediye işçilerinden 150'sini tutukladı.





KOLOMBİYA: Sözleşmeli işçiler grevde

Cerra Matosa'da, BHP Billiton isimli çokuluslu şirketin acentası tarafından işletilen bir nikel madeninde çalışan Sintracermatoso sendikası üyesi 3,500 sözleşmeli işçi şirketle yapılan görüşmelerin tıkanmasıyla 10 Mart'ta greve başladı. Sendika şirketin işçilerle yaptığı geçici sözleşmelerde iyileştirmeler talep ediyor ve şirketin şu anda geçici sözleşmelerle çalışan işçilerle ucu açık sözleşmeler imzaladığını belirtiyor. Şirketin sadece bin kadrolu çalışanı olduğunu belirten sendika yetkilileri, 2500 işçinin geçici sözleşmelerle çalıştırıldığını ve temel çalışma haklarından yoksun bırakıldıklarını söylüyor.

GÜNEY KORE: Grevci sözleşmeli işçilere saldırı

Kore Securities Computer Corporation isimli şirketin grevci işçilerine 600 isyan bastırma polisi ile birlikte 150 grev kırıcısı saldırdı. 182 gündür grevde olan işçiler şirketin Seul'deki merkezi önünde Şubat ayı ortasından bu yana oturma eylemi yapıyorlar. İşçiler, ücret artışı ve sözleşmeli işçiler için kadrolu sözleşme talep ediyorlar.

SLOVENYA: Özel sektör işçileri grevde

Slovenya'da 12 Mart'ta, geçen yıl 17 Kasım'dan bu yana yapılan en büyük işçi eyleminde 200 bin özel sektör işçisi hayatı durdurdu. Mağaza, imalat, enerji, çöp toplama ve su tesislerinde çalışan işçiler yüksek enflasyona karşı ücret artışı talebiyle greve gitti. Slovenya Bağımsız İşçi Sendikaları İttifakı tüm asgari ücretlerin üzerine 50 Avro artış istiyor.

GÜNEY AFRIKA: Belediye işçilerinden yaygın grev

Güney Afrika Belediye İşçileri Sendikası (SAMWU), ülkenin güney doğu sahilindeki Nelson Mandela Körfezi'ndeki illerde şubat sonundan bu yana yürüttüğü grevde özelleştirmelerin ve taşeronlaştırmaların durdurulması, belediye meclisinin işe alma politikalarının de-

ğiştirilmesi ve bölgede hâkim olan sağlık krizinin acilen çözülmesini talep ediyor. 16 Martta 137 grevci işçi tutuklandı.

İRAN: Ağızdan ağza örgütlenen grev

18 Mart 2007'de, 100 bin öğretmenin greve gitmesi ve on binlerce öğretmenin meclis önündeki gösterileri sonrasında yapılan Dünya Kadınlar Günü eylemlerinde yaklaşık bin öğretmen tutuklanmıştı. Geçen yılki öğretmen grevi İran'da 1979'dan bu yana yaşanan en büyük işçi eylemlerinden birisiydi. Bağımsız sendikaların yasak olduğu İran'da öğretmen grevi tek bir örgüt tarafından değil ağızdan ağza örgütlenmişti.

NEPAL: Otel çalışanları grevi turizmi felç etti

Nepal'in önemli turistik merkezlerinden Chitwan Ulusal Parkı'ndaki büyük otel çalışanlarının iki haftayı aşkın süredir devam eden grevi, Sauraha bölgesindeki sekiz büyük otelin kapanmasına yol açarak turizmi felç etti. Park içindeki Safari, Macera, Yeşil yolculuk ve cangıl gezileri de iptal edildi.

KANADA: Mezarlık işçileri grevi

Vancouver kentinde mezarlık işçilerinin greve gitmesi nedeniyle üç mezarlıkta gömülme işlemleri durdu.

SRI LANKA: TV grevine askeri baskın

Sri Lanka devlet televizyonu Sri Lanka Rupavahini Şirketi (SLRC) Pazartesi günü çalışanlar arasında patlak veren grevi bastırmak amacıyla ordu ve isyan bastırma timleri tarafından işgal edildi. Askerlerin koridorlara barikat kurdukları televizyon binasına sadece seçilmiş bazı çalışanların girmesine izin verilirken, ana kontrol odası da Sri Lanka ordusu personelinin kontrolü altına alındı. Binaya çok sayıda asker yerleştirildi.

Grevin arka planında Sri Lanka Çalışma Bakan Yardımcısı Mervyn Silva'nın daha önce katıldığı bir programda haber odasındakilere saldırıp haber şefine hareket edince çalışanlar tarafından

rehin alınması var. Daha sonra aralarında gazetecilerin, bir kütüphanecinin ve bir kadın haber müdür yardımcısının da olduğu çok sayıda televizyoncu saldırıya uğradı. Silva hakkında soruşturma açılmazken, Silva görevinden ve milletvekilliğinden istifa etmişti. Televizyondaki tüm canlı programlar 14 Mart Cuma gününden bu yana iptal edilirken, kayıtlı programlar yayınlanıyor. Sri Lanka gazeteciler için dünyanın Irak'tan sonraki en tehlikeli ikinci bölgesi sayılıyor. 600 televizyon çalışanı ise kurum önünde eylem yaparak saldırıları protesto etti. Gösteriye medyaya yönelik baskılara karşı hareket üyeleri de katıldı.

SWAZİLİLAND: Tekstil işçileri grevine kanlı saldırı

Dünya Bankası tarafından ülkedeki işsizlik ve yoksulluk sorununa çare olarak önerilen düşük ücretli tekstil sektöründe çoğunluğu kadın 16 bin tekstil işçisinin 3 Mart'tan bu yana sürdürdüğü greve dün saldıran polis 15 işçinin ağır yaralanmasına neden oldu. Matsapha Sanayi bölgesini savaş alanına çeviren çatışmalar saat 7.30'da Fashion International şirketi yakınlarında işçiler ve sendika tarafından yapılan toplantıya polis saldırmayla başladı. Polisin ağır biçimde biber gazı kullandığı saldırıda en az 15 işçi ağır yaralandı.

EKVADOR : Yerliler su savunmasında

Sierra de la Costa ve de Amazonia bölgelerinden 25 bin yerli, CONAIE Confederación de Nacionalidades Indígenas del Ecuador tarafından yapılan çağrı üzerine başkent Quito'da Suyun savunulması ve çok-uluslu bir ülke ve Ekvador'un egemenliğine saygı gösterilmesi için gösteri yaptı. Gösteriye kentte ve kırdaki örgütlü yerli örgütleri katıldı.

12-14 Mart tarihleri arasında ise Pontificia Üniversitesinde Suyu koruma ve çok uluslu devletler için uluslararası yerli konferansı düzenlendi (sendika.org).



2008'de 5 milyon yeni işsiz geliyor

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), 23 Ocak 2008 tarihinde açıklanan yıllık "Küresel İstihdam Eğilimleri" (KİE) raporunda ¹, büyük ölçüde kredi piyasasındaki çalkalanmalara ve yükselen petrol fiyatlarına bağlı ekonomik sarıntının 2008 yılında işsizlerin saflarına tahminen 5 milyon kişinin daha katıl-

¹ Küresel İstihdam Eğilimleri 2008. Uluslararası Çalışma Ofisi, Cenevre, www.ilo.org/trends.

zıtlıklar ve belirsizliklerle dolu. Küresel büyüme her yıl milyonlarca yeni iş yaratırken işsizlik kabul edilemez ölçüde yüksek düzeyde kalmaktadır ve üstelik bunun daha önce görülme-yen düzeylere ulaşması olasılığı da vardır. Dahası, işi olan insan sayısı her zamankinden daha çok olmakla birlikte, yapılan işlerin insana yakışır işler olduklarını söylemek güçtür. İşsiz olmasalar bile, çok sayıda

lenen yavaşlama sonucunda küresel işsizlik oranı yüzde 6.1'e çıkabilir ve böylece dünyadaki işsiz sayısına en az 5 milyon kişi daha eklenebilir.

Diğer Temel Bulgular

Ortalama yüzde 5.2'lik küresel ekonomik büyüme 2007 yılında tahminen 45 milyon kadar yeni iş yarattı; ancak



masına yol açabileceğini belirtti.

2008 yılı için yapılan yeni tahmin, 2007'dekinin tersine bir duruma işaret ediyor. 2007, GYH'daki istikrarlı artışın -yüzde 5'in üzerinde- küresel işgücü piyasalarında da "istikrara" yol açtığı bir eşik yıl olmuştu. Böylece net 45 milyon yeni iş yaratılmış, tüm dünyadaki işsiz sayısı çok az artarak 189.9 milyon olarak gerçekleşmişti.

ILO Genel Direktörü Juan Somavia konuya ilişkin olarak şunları söyledi: "Bu yılki istihdam tablosu eskisine göre

insan, işini her an kaybedebilecek veya şevki kırılmış 'çalışan yoksullar' saflarında kalacaktır."

ILO raporunda değinilen önemli bir nokta, gelişmiş ekonomilerde ortaya çıkan, kredi piyasalarındaki kargaşaya ve petrol fiyatlarının yükselmesine bağlanan büyüme hızındaki düşüşün, bugüne dek "dünyanın geri kalan bölümünce telafi edilmiş olması." Bu telafiyi sağlayan, özellikle, ekonomideki ve istihdamdaki büyümenin sürdüğü Asya. Ancak, ILO raporunda bir uyarıda bulunuluyor: 2008 yılında büyümede bek-

bunun istihdamda genişleme anlamında önemli bir etkisi olmadı. Genel olarak alındığında, çalışabilir yaşlardaki küresel nüfusun yüzde 61.7 si -veya tahminen 3 milyar kişi- 2007 yılında istihdam kapsamındaydı. Küresel işsizlik oranı yüzde 6 olarak sabit kalmasına karşın, bunun anlamı, 2006 yılındaki 187 milyona göre işsiz sayısının 2007'de 189.9 milyona çıkması oldu.²

Ekonomideki büyümeye ve işlerde-

² Daha önceki tahminlere göre farklılık, modelde kullanılan GYH artışıyla ilgili IMF tahminlerinin ve işgücü piyasası bilgilerinin düzeltilmiş olmasından kaynaklanmaktadır.



ki artışa karşın, dünya ölçeğinde insana yakı-
şır iş açığı –özellikle yok-
sullar söz konusu olduğunda- çok bü-
yük. ILO'ya göre dünyada her 10 kişiden
beşi 'kırılgan' işlerde çalışıyor. Başka bir
deyişle bunlar ya ailelerinin işyerine
yardım eden kişiler ya da herhangi bir
koruma kapsamında yer almama riski
büyük, kendi hesabına çalışanlar. Geliş-
mekte olan ülkeler söz konusu olduğun-
da bunlar büyük olasılıkla kayıt dışı sek-
törde çalışanlar. Dolayısıyla, yapılan iş-
lerde yoksulluk, düşük kazanç, tehlikeli
çalışma koşulları ve sağlık sigortası yok-
luğu gibi riskler gündemde. ILO'nun
tahminlerine göre 487 milyon çalışan
–bütün çalışanların yüzde 16.4'ü–halen
kendilerini ve ailelerini günde 1 dolar-
lık yoksulluk sınırının üzerine taşıyacak
durumda değil ve 1.3 milyar çalışan da
–yüzde 43.5– günde 2 dolara belirlenen
sınırın altında kalıyor.

Rapor, hizmet sektöründeki bü-
yümenin 2007 yılında da sürdüğüne ve
böylece bu sektörün bir dönem dün-
yada en yaygın istihdam alanı olan ta-
rımı geride bırakmaya devam ettiğine
işaret ediyor. Bugün hizmet sektörünün
tüm dünyadaki işler içindeki payı yüzde
42.7. Buna karşılık tarımın payı yüzde
34.9. 1997 ile 2003 yılları arasında hafif
bir düşüş eğilimi sergileyen sanayi sek-
törü ise son yıllarda hafif bir yükselişe
geçti ve halen dünyadaki işler içinde
yüzde 22.4'lük bir paya sahip.

Bölgesel eğilimler

ILO'nun gözlemlerine göre işsizlik,
2007'de sırasıyla yüzde 11.8 ve 10.9 ola-
rak Orta Doğu ve Kuzey Afrika'da en
yüksek düzeyde kalmayı sürdürüyor.
Bu bölgeyi, yüzde 8.5 ile Latin Ameri-
ka ve Karayipler, Orta ve Güney Doğu
Avrupa (AB dışı) ve Bağımsız Devletler
Topluluğu (BDT) izliyor. ILO raporu,
Gelişmiş Ekonomiler ve Avrupa Bir-
liği'nde (AB) ise durumun aşağı yukarı
aynı kaldığına, ancak bu arada yeni iş-
ler yaratılması bakımından son beş yıl-
ın en düşük düzeyinde seyredildiğine
ve işsizliğin 2006'ya göre 600 bin kadar

arttığına işaret ediyor.

ILO, eldeki en son bilgiler ışığında,
kredi krizinin Gelişmiş Ekonomiler
ve AB'deki büyüme üzerindeki ilk et-
kisinin, yaratılan yeni işlerde tahminen
240.000'lik bir azalma şeklinde kendini
göstereceği kanısında. Bununla birlikte
ILO'nun analizine göre, küresel açıdan
bakıldığında gelişkin ekonomilerdeki
bu düşüş eğilimi, başta Asya'daki güc-
lü ekonomik büyüme ve iş artışı olmak
üzere "dünyanın geri kalan bölümü ta-
rafından telafi edilecek."

ILO'nun yıllık raporunda belirtil-
diğine göre 2007 yılında iş artışında li-
der durumunda olan bölge Güney Asya.
Tüm dünyada 2007 yılında yaratılan
toplam 45 milyon yeni işte bu bölgenin
payı yüzde 28. Ancak, bölge aynı za-
manda 'kırılgan' işler bakımından da
önde gidiyor ve bu da yaratılan yeni iş-
lerin kalite açısından düşüklüğüne işa-
ret ediyor. Nitekim, bölgedeki her 10
çalışandan 7'si kendi hesabına iş ya-
pan veya aile çalışanı durumunda; do-
layısıyla, bu kişilerin herhangi bir sos-
yal güvenlik kapsamı dışında kalma ve
çalışma koşulları hakkında sessiz kalma
riskleri de daha büyük.

Toplam istihdam içinde 'kırılgan' sa-
yılan istihdamın payına bakıldığında
ise, Güney Asya yüzde 77.2 ile en önde
gidiyor. Bu bölgeyi yüzde 72.9 ile Sah-
ra Güneyi Afrika, yüzde 59.4 ile Gü-
ney Doğu Asya ve Pasifik, yüzde 55.7 ile
Doğu Asya, yüzde 33.2 ile Latin Ame-
rika ve Karayipler, yüzde 32.2 ile Orta
Doğu ve nihayet yüzde 30.7 ile Kuzey
Afrika izliyor.

Rapor, Doğu Asya'nın giderek orta
gelir düzeyinde bir bölge konumuna
gelmekte olduğunu belirtiyor. Bu böl-
gede istikrarlı verimlilik artışları sa-
yesinde gelir düzeyleri yükseldi; böy-
lece milyonlarca kişi yoksulluk sınırının
üzerine çıktı. ILO'ya göre aileleriyle bir-
likte günde 2 dolarlık sınırın altında ya-
şayan Doğu Asyalı çalışanların toplam
çalışanlar içindeki payı 10 yıl önce yüz-
de 59.1 iken bugün yüzde 35.6'ya düş-
tü. Bu arada, günde bir dolarlık sınırın

altında yaşayanların payı da, gene aynı
dönem içinde, yüzde 18.8'den yüzde
8.7'ye indi.

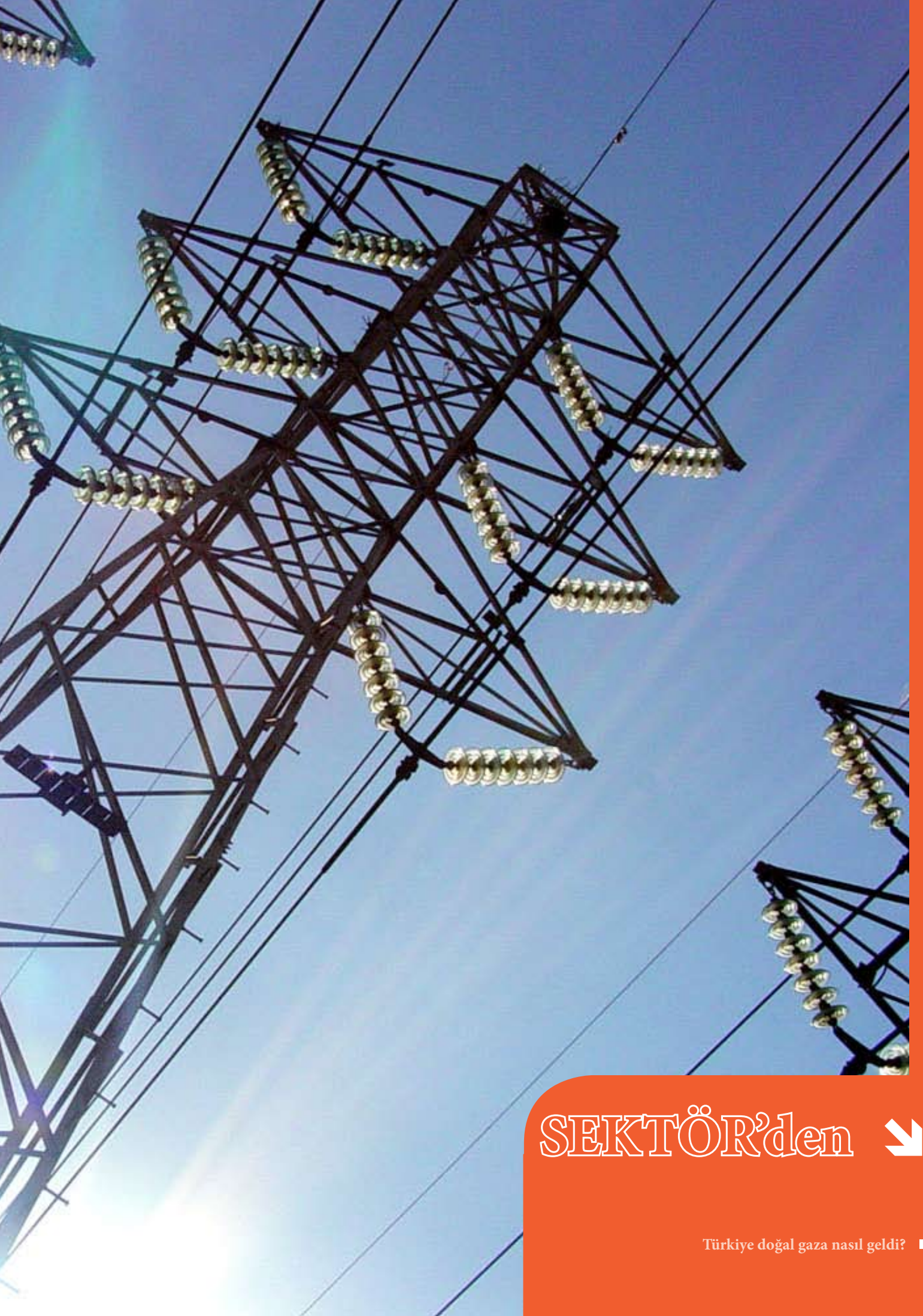
Dünyadaki çalışan yoksulların –ça-
lışan, ancak kendilerini yoksulluktan
kurtaramayan insanlar– payının açık
ara en büyük olduğu Sahra Güneyi Af-
rika'nın diğer bölgelerle arasındaki fark
açılmaya devam etti. Bu bölgede, çalı-
şanların yarısından çoğu kendilerini ve
ailelerini günde 1 dolarlık sınırın üze-
rine taşıyacak kadar dayanmamakta.
ILO'ya göre, gene aynı bölgede her 10
çalışandan sekizi günde 2 dolarla be-
lirlenen eşliğin altında kaldı.

Orta Doğu Bölgesi istihdam –nüfus
oranında önemli bir artışa tanıklık et-
mekle birlikte, çalışabilir yaşlarda olup
istihdam kapsamında yer alan kişilerin
oranı 1997 yılındaki yüzde 46'lık düzey-
den 2007'de yüzde 50.1'e çıktı. Bu ara-
da Orta Doğu, aynı dönem içinde emek
verimliliğinin düşüş gösterdiği tek böl-
ge oldu.

Verimlilik düzeylerinin son 10 yıl
içinde yüzde 16'nın üzerinde artış gös-
terdiği Kuzey Afrika'da çalışan kesim-
lerdeki aşırı yoksullukla ilgili son yıl-
larda olumlu gelişmeler görüldü ve 'kı-
rılan' istihdamda bir azalma oldu.

ILO çalışması, Orta ve Güney Doğu
Avrupa ve BDT bölgesindeki birçok iş-
gücü piyasası göstergesinde son yıllarda
olumlu gelişmeler görüldüğünü, 'kı-
rılan' istihdamda bir azalma olduğunu
belirtiyor. İstihdam–nüfus oranında gö-
rülen hafif artış, çalışabilir çağdaki nü-
fusun üretken potansiyelinden daha iyi
yararlanıldığının göstergesi olarak ka-
bul ediliyor.

KİE raporuna göre Latin Amerika
ve Karayipler kırılgan istihdamın ar-
tış gösterdiği tek bölge. Bu bölgede son
on yıl içinde hizmet sektöründe yaratı-
lan işlerin sayıca artışı sonucunda top-
lam istihdam içinde kırılgan istihdamın
payı yüzde 31.4'ten yüzde 33.2'ye çıktı.
Bu bulgu, söz konusu bölgede kayıtdışı
ekonominin genişlediğini ortaya koyan
göstergelerle de tutarlılık taşıyor.



SEKTÖR'den



Türkiye doğal gaza nasıl geldi? ■



SEKTÖR'den •

Türkiye doğal gazı nasıl geldi?

TES-İŞ Enerji Araştırmalar Birimi

Türkiye'ye doğal gaz nasıl geldi? Türkiye doğal gazı nasıl geldi?

İlki, cevabının çok iyi bilinmesi, ikincisi, çok iyi tahlil edilmesi gereken iki soru...

Birincisi, yani Türkiye'ye doğal gazın nasıl geldiği, bir başka ifade ile ülkenin doğal gazı nasıl temin ettiği, içinde başarı hikâyelerini, özveriye, kamu yöneticiliği sorumluluğunu, çağdaş bir enerji kaynağının Türkiye insanının hizmetine sunulması sayesinde daha uygar bir yaşamın sağlanmasını, sanayiye enerji aktarımını... ifade eder.

İkincisi, yani Türkiye'nin doğal gazı nasıl geldiği ise, bu enerji kaynağının bölüşümü ve kaynak çeşitlendirilmesi boyutuyla ilgili olup, içinde yolsuzlukları, usulsüzlükleri, plansızlığı, programsızlığı, kamu kaynaklarının talanını, kamu zararını ve ülkenin sadece bugününün değil geleceğinin de ipotek altına alınmasını ifade eder.

Buraya kadar okunduğunda, "nasıl oluyor da bir ülkede doğalgazın kullanılması hem bu kadar 'iyi' hem de bu kadar 'kötü' olabilir?" diye sormak gerekir.

İşte, bu yazıda bu sorulara cevap arayacağız.

Ya doğal gaz olmasaydı?

Evvela, bu yıl daha da soğuk geçen kış günlerini aklımızda tutarak şu soruya cevap arayalım:

Bu dondurucu havalarda ocağımızda, kalorifer kazanında, sobamızda, mutfak ocağımızda doğal gaz yanmasaydı halimiz nice olurdu?

Düşünmek bile soğuk bir kış gününde dışarıda olmak kadar insanı ürpertiyor.



O halde, gündelik yaşamın vazgeçilmez bir ihtiyacı halini alan ve bugün ülkenin geniş bir bölümünde kullanılmaya başlanan doğal gazın konutlarımıza kadar ulaştırılmasını sağlayanlara minnet duyguları beslemek gerekir.

Komşu ülkelerle doğal gaz alım satım müzakereleri yaparak anlaşmaları imzalayan, ülkenin dağından taşından doğal gaz iletim ve dağıtım hatları geçirerek, bu hatların güvenli ve sürekli olarak hizmet vermesini sağlayarak bizi ayazda bırakmayan, gelmiş, geçmiş, aramızda olan olmayan, siyasetçiler, bürokratlar, mühendisler, işçiler büyük bir kamu hizmeti gördükleri için teşekkürü hak etmektedir.

Doğal gaz nasıl geldi?

Türkiye'nin doğal gazla "dramatik" tanışmasının çok bilinmeyen hikâyesi şudur:

Sene 1980'lerin başı. Ankara. Coğrafi yapısı nedeniyle hava akımının ki-

fayetsiz kaldığı, bu nedenle bilhassa kış aylarında, kömür kullanımından kaynaklanan kirli havanın temizi ile devridaim yapmayıp bir heyula gibi kentin üstüne çöreklediği şehirde bilhassa soğuk kış aylarında hava kirliliğinden göz gözü görmemekte, "ajanslar" özellikle yaşlıları bu günlerde sokağa çıkmamaları hususunda uyarmakta, sokaklarda, yerlerde kuş ölümleri; insan sağlığının tehdit altında olması yüzünden bazı günler okullar ve kamu kurumları tatil edilmektedir.

"Yüksek dereceden memurlar" isten gömlek yakaları kirlendiği için günde iki kere gömleklerini değiştirmekte, bazı günler evden işe maske ile gidilmekte, hava kirliliğinin daha fazla artmaması amacıyla egzoz gazı salınımını azaltmak için araçların plakalarının son rakamının tek veya çift olmasına göre trafiğe çıkmalarına izin verilmektedir.

Üstelik, aynı dönemde ülkenin elektrik üretiminde ve petrol temininde de sıkıntılar yaşanmaktadır. Programlı elektrik kesintileri halkı canından bezdirmiştir. Kesintiler günde 3-4 saati bulmaktadır. Anlatılanlara göre; "Enerji Bakanı bile, Bakanlıktaki basın toplantısında hasta olmasın diye palto giyiyordu."

Bu günlerde, Ankara'da katıldığı bir resepsiyonda Birleşmiş Milletler yetkilileri tarafından, "hava kirliliği böyle sürerse Ankara'da kitlesel ölümler olabileceği" yönünde uyarılan dönemin Başbakanı Turgut Özal, "durumun aciliyeti" karşısında Devlet Bakanı Mehmet Keçeciler'i şehirlerin merkezi olarak ısıtıldığı Fransa örneğini incelemekle, diğer Devlet Bakanı Ekrem Pakdemirli'yi ise Türkiye'nin doğal gaz ithal etmesi alternatifini çerçevesinde Sovyetler Birliği ile doğal gaz alım pazarlığı yapmakla görevlendirir.



Ekrem Pakdemirli, müzakereleri sonunda, "Rusya'dan fuel oil'den yüzde 10 oranında daha ucuza gaz alabileceklerini" söyleyince, merkezi planlamaya olduğu kadar, toplu taşıma ve merkezi ısınma gibi fikirlere de uzak olan

Özal'ın bir talimatı ile doğal gaz alımı konusunda nihai anlaşmanın imzalanması süreci başlatılır.

18 Eylül 1984'de hükümetler arası anlaşma imzalanır.

Bu işi kim yapacak?

Rusya'dan gaz alınmasına yönelik iki ülke arasında anlaşma imzalanmıştır. Ancak bu anlaşmanın şartlarının yerine getirilmesi, boru hatları, kompresör istasyonlarının yapılması gibi işlerin hızla tamamlanması, bunun için de öncelikle, Türkiye'de doğal gaz sektöründen sorumlu olacak kamu kurumunun belirlenmesi gerekir.

Bu dönemde BOTAŞ, TÜPRAŞ, Petrol Ofisi ve DİTAŞ, Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı (TPAO) çatısı altında faaliyet göstermektedir ve tüm bu kurumlar ile petrol sektörü PETKUR isimli bir holdinge bağlıdır. PETKUR bünyesinde bu işi TÜPRAŞ'ın mı yoksa BOTAŞ'ın mı yapması gerektiği üzerinde tartışmalar yapılır. O dönem PETKUR'un (ardından BOTAŞ'ın) unutulmaz genel müdürü olan Nezih Berkam'ın bastırması ile Türkiye'ye doğal gaz alımı ile ilgili görüşmeleri yapmak, iletim hatları yatırımlarını gerçekleştirmek gibi faaliyetlerle Boru Hatları ile Petrol Taşıma A.Ş. yani BOTAŞ görevlendirilir.

Burada bir parantez açarak BOTAŞ'ın 35 yıllık tarihini birkaç paragrafta aktaralım:

BOTAŞ, 27 Ağustos 1973 tarihinde Türkiye ile Irak Cumhuriyeti hükümetleri arasında imzalanan Ham Petrol Boru Hattı Anlaşması kapsamında Irak ham petrolünün, İskenderun Körfezi'ne taşınmasını gerçekleştirmek üzere, 15 Ağustos 1974 tarihinde Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı (TPAO) tarafından kuruldu.

Türkiye'nin enerji kaynaklarının çeşitlendirilmesi amacına binaen, başlangıçta boru hatları ile petrol taşımacılığı yapan BOTAŞ, 1987 yılından itibaren boru hatları ile doğal gaz taşımacılığı ve doğal gaz ticareti ile görevlendirildi.

BOTAŞ, üstlenmiş olduğu görevler ve ileride üstleneceği sorumluluklar dikkate alınarak, 8 Şubat 1995 tarihli Bakanlar Kurulu Kararı ile Türkiye Pet-





SEKTÖR'den •

rolleri Anonim Ortaklığı'nın bağlı ortaklığı statüsünden çıkarılarak, Kamu İktisadi Teşekkülü (KİT) olarak yapılandırıldı.

9 Şubat 1990 tarihli ve 397 sayılı Doğal Gazın Kullanımı Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile BOTAŞ'a doğal gazın ithali, dağıtımı, satışı ve fiyatlandırması konularındaki tekel konumu kazandı. Bu yetki 2 Mayıs 2001 tarihinde *Resmî Gazete*'de yayımlanan 4646 Sayılı Doğal Gaz Piyasası Kanunu ile sona erdi.

Talep ne olacak?

Türkiye'nin doğal gazla tanışabilme-

si için öncelikle Sovyet Rusya ile uzun vadeli bir doğal gaz anlaşmasının imzalanması bunun için de ülkenin uzun vadeli olarak doğal gaz talebinin ne olacağını hesaplanması gerekir. Gerekir ama ülkede doğal gaz olmadığı için bu tür talep çalışmalarını, doğal gaz pazarlıkları, boru hatları projelendirmesini yapacak deneyimli bir kadro da yoktur.

O zaman birilerine danışmaktan başka bir çare de yoktur.

Bu amaçla British Gas firmasının danışmanlığında ve bu şirketin ve BOTAŞ'ın uzmanlarının katılımları ile özellikle Marmara bölgesindeki doğal gaz kullanabilecek sanayi tesisleri yerin-

de incelenerek talep tahmin çalışmaları yapılır.

Bu çalışmalar sonucunda British Gas firması tarafından hazırlanan raporda, Türkiye'nin ağırlıklı sanayi tesislerinde kullanılmak üzere doğal gaz talebinin peyderpey 5 milyar metreküp olacağı ve bu talebin 35 yıl sonra yani 2010-2015 yıllarında 10 milyar metreküpü aşacağı hesaplanır! Fiili gerçekleşme ise bırakın 2015'i 2010 dahi gelmeden öngörülenin 3,5 katına çıktı. 2007 yılı sonu itibarıyla Türkiye'nin doğal gaz tüketimi 36 milyar metreküp olarak gerçekleşti.

BOTAŞ yetkilileri talep tahmin çalışmalarını tamamladıktan sonra konu

Tablo 1: Yıllar İtibarıyla Doğal Gaz ve LNG Alım Miktarları (Milyon metreküp)

	RUSYA FED. BATI HATTI	İRAN	RUSYAFED. MAVİAKIM	AZERBAYCAN	NİJERYA LNG	CEZAYİR LNG	SPOT LNG	TOPLAM
1987	433	-	-	-	-	-	-	433
1988	1.136	-	-	-	-	-	-	1.136
1989	2.986	-	-	-	-	-	-	2.986
1990	3.246	-	-	-	-	-	-	3.246
1991	4.031	-	-	-	-	-	-	4.031
1992	4.430	-	-	-	-	-	-	4.430
1993	4.952	-	-	-	-	-	-	4.952
1994	4.957	-	-	-	-	418	-	5.375
1995	5.560	-	-	-	-	1.058	240	6.859
1996	5.524	-	-	-	-	2.436	80	8.041
1997	6.574	-	-	-	-	3.300	-	9.874
1998	6.539	-	-	-	-	3.051	644	10.233
1999	8.693	-	-	-	77	3.256	332	12.358
2000	10.079	-	-	-	780	3.962	-	14.821
2001	10.931	115	-	-	1.337	3.985	-	16.368
2002	11.603	669	-	-	1.274	4.078	-	17.624
2003	11.422	3.520	1.252	-	1.126	3.867	-	21.188
2004	11.106	3.558	3.238	-	1.034	3.237	-	22.174
2005	12.857	4.322	4.969	-	1.030	3.851	-	27.028
2006	12.246	5.691	7.403	-	1.118	4.203	80	30.741
2007	13.799	6.158	9.346	1.279	1.420	4.277	170	36.450

* Aralık ayı itibarıyla
Kaynak: BOTAŞ



dönemin Başbakanı Turgut Özal'a sunulur.

BOTAŞ, Bulgaristan sınırından giriş yapacak gazın ağırlıkla İGSAŞ ve TUGSAŞ'ın gübre fabrikalarında kullanılmasını planlarken, elektrik kesintileri ile başatmak zorunda olan Türkiye Elektrik Kurumu da, bu gazın doğal gazla çalışan elektrik üretim santrallerinde kullanılmasını istemektedir.

Başbakan'a yapılan bir diğer teklifte fuel oil ile çalışan Ambarlı Santralının doğal gaza dönüştürülmesidir. Bu durumda 5 milyar metreküp olarak öngörülen talebin 1 milyar metriküp daha artarak 6 milyar metreküpe çıkacağı hesaplanmaktadır.

Turgut Özal, ülkenin hızla artan elektrik ihtiyacının karşılanması için Ambarlı fuel oil santralının doğal gaza dönüştürülmesi yerine bu bölgeye yeni bir doğal gaz santrali yapılması talimatını verir.

Hamitabad'ın gazı

Bu arada ülkenin yerli kaynaklarının devreye alınması kapsamında bilhassa petrol ve doğal gaz keşfine yönelik çalışmalar sürmektedir. Hamitabad bölgesinde 20 yılı aşkın süredir sürdürülen arama çalışmalarında 38 adet kuyu açılmıştır ve nihayet doğal gaza ulaşılr. İlk belirlemelere göre bu kuyularda 14 milyar metreküpe ulaşan doğal gaz keşfedilir.

Doğal gaz keşfi bu bölgede, "hemen" elektrik sıkıntısına çare olacak bir doğal gaz santralının yapılması fikrini gündeme getirir. 600 megavat kurulu gücü ile o zamanın koşullarında ve teknolojisinde dünyanın en büyük santrallerinden biri olarak Hamitabad doğal gaz santrali projesi bu yerli gazın gazı ile yapılmış bir projedir.

Hamitabad doğal gaz santralının öyküsü de yazılmayı bekleyen ilginç gelişmelerle doludur.

Bölgede üretilen yerli doğal gazın heyecanı büyüktür. Bu gaz öncelikle

günde 75 bin metreküp olarak Trakya Cam Sanayi ve Pınarhisar çimento fabrikalarında kullanılırken, rezervin büyük olduğuna duyulan inançla Hamitabad doğal gaz santralının hem de bir yıl gibi çok kısa bir sürede yapılan ihaleyi kazanan BBC-ENKA¹ ortaklığı tarafından kurulması hedeflenir.

Bir yıl dolmadan santralin iki ünitesi de devreye girerek tesis, yerli doğal gazla çalışmaya başlar. Böylece Bulgaristan'dan yapılan elektrik ithalatı yarıya yarıya

¹ Bundan sonra ENKA adı büyük doğal gaz santralleri ihaleleri ile ayrılmaz bir birliktelik kurdu. 20 yıldır devletin fiyat ve alım garantileri verdiği büyük doğal gaz santrali yapım ihalelerinde kazanan yapan ve işleten tarafında hep ENKA oldu.

azalır.

Bu durumda Hamitabad santralının kurulu gücünün ikiye katlanarak 1200 megavata çıkarılması gündeme geldi. Niyet iyi idi, ancak akıbet başlangıçta kötü oldu; kapasite artışı hızla tamamlandı, ancak yerli gazın basıncı bu yeni ünitelerin çalışmasına yetmedi.

Santral tamamlandıktan sonra yerli gazın Hamitabad santralının ancak iki buçuk ünitesine yeteceği görüldü. Yani yerli gaz 1200 megavatlık santralin en fazla 350-400 megavatına yetebilirdi. Bu durumda yerli gaz bulmak için bir 20 yıl

Tablo 2: Yıllar İtibarıyla Doğal Gaz Satış Miktarları

	Elektrik	Gübre	Konut	Sanayi	Toplam (Milyon metreküp)
1987	522	-	-	-	522
1988	1.034	152	0.05	-	1.186
1989	2.759	382	7	5	3.153
1990	2.599	501	50	222	3.373
1991	2.908	485	190	547	4.132
1992	2.633	652	375	861	4.521
1993	2.595	797	549	1.011	4.952
1994	3.037	612	647	955	5.251
1995	3.857	732	1.014	1.190	6.793
1996	4.174	830	1.526	1.376	7.906
1997	5.019	761	2.041	1.899	9.721
1998	5.491	493	2.247	2.041	10.271
1999	7.950	144	2.429	1.858	12.382
2000	9.733	113	2.806	1.914	14.566
2001	10.994	121	2.849	2.063	16.027
2002	11.631	496	2.973	2.277	17.378
2003	13.513	469	3.944	3.012	20.938
2004	13.226	528	4.463	3.892	22.108
2005	15.435	594	5.843	4.993	26.865
2006	16.642	157	7.259	6.435	30.493
2007	19.658	-	7.836	7.569	35.064

* Aralık ayı itibarıyla



SEKTÖR'den •

daha beklenemeyeceği için yeni ithal doğal gaz kaynaklarına yani Rusya'dan alınacak gaza ihtiyaç vardı.

Özal'ın ısrarı ile hızla tamamlanan santral bitmiş bir halde 14 ay boyunca çalışmadan Rusya'dan gelecek doğal

verilmeye başlanır. Türkiye'nin 1987 yılından bugüne kadar doğal gaz alımları Tablo 1'de görülmüyor.

Hal böyle iken, başta anlattıklarımız aklı gelerek "Ne iyi olmuş işte, yaşlılar, kuşlar ve gömlek yakaları kurtulmuş" diyebiliriz.



gazı bekledi.

Bu durumda Rusya ile, gaz alım beldelinin nasıl ödeneceği ve boru hattının nasıl yapılacağı gibi konularda kıyasıya bir pazarlık yapan BOTAŞ, yeni doğal gaz santrallerinin ihtiyaçları nedeniyle hattın kapasitesinin artırılmasını da programına aldı.

Bir diğer yeni durum da yine Turgut Özal'ın talimatı ile boru hattının Ankara'ya kadar uzatılmasıdır.

2 Haziran 1987 yılında BOTAŞ'ın pik istasyonuna doğal gaz ulaşır. İGSAŞ, TÜGSAŞ ve İstanbul, İzmit, Bursa, Eskişehir üzerinden Ankara'ya uzanan bir hattın 1988 yılında Ankara'ya doğal gaz

Doğrudur. İyi şekilde planlanırsa doğal gaz kentsel kullanım için bir nimettir. Mesela insanları kömürün ısinden, soba kovanı taşımaktan kurtarır. Daha temiz bir hava, daha konforlu bir yaşam sunar. Bu ve bunun gibi sebeplerle şehirlerde bireysel ısınma açısından doğal gaz makul bir çözümdür.

Ancak, Türkiye açısından duruma bakıldığında, yurt dışından alınan doğal gazın, başından itibaren şehirlerde ısınma amaçlı olarak yaygınlaştırılmak yerine önemli ölçüde elektrik üretiminde kullanılması gibi sakıncalı bir yola sapılmıştır.

Türkiye'nin kentsel ısınmada doğal

gazla tanışması ise yenidir.

2000'lere kadar "şehirlerin altına bomba mı dönecek" gibi kaygılar ve özel sektörün bu işe dahil edilememesi nedeniyle hedeflenenlere tam anlamıyla ulaşılamaz. Sadece İstanbul, Ankara, İzmit, Bursa ve Eskişehir 1980'lerin sonundan bugüne kadar, kademeli olarak ve doğal gaz kullanılan şehirlerdir.

Türkiye'nin geniş bir bölümünde doğal gaz kullanımına son birkaç yılda başlandı. Bu itibarla Anadolu insanının doğal gazla tanışması ve bu enerji kaynağının pratik, çevresel, ekonomik faydalarından yeni yeni yararlanmaya başladığını söyleyebiliriz.

Bu sürecin nasıl yaşandığını kısaca hatırlatalım:

Ülkemizde uzun yıllar sadece doğal gaz ana iletim hattının geçtiği 5 şehirde ısınma amaçlı doğal gaz kullanılabilir. Ta ki AK Parti Hükümetine ve Enerji Piyasası Düzenleme Kurumu (EPDK) işe al atıncaya kadar.

Dergimizin geçtiğimiz sayılarda ayrıntılı bir şekilde değerlendirdiğimiz gibi, varoluşu özel sektör işletmeciliğine dayanan EPDK, 2003 yılının Haziran ayından bugüne kadar geçen 4 yıl içerisinde 53 şehir içi doğal gaz bölgesinin ihalesini sonuçlandırdı. Böylece, 30'un üzerinde şehirde, 1 milyon 50 bin konutta, yaklaşık 4 milyon kişi daha doğal gazla tanıştı.

EPDK'nın bu işi yaparken çok tartışmalı bir model geliştirdi. Bu modelde ihaleyi kazanan şirkete o bölgenin doğal gaz dağıtımındaki "tek hak", şebekenin mülkiyeti ile birlikte 30 yılına lisansla verildi.

İhaleleri bir metre küp gazın dağıtım karşılığında, tüm yatırım, işletme maliyeti, amortisman bedeli ve kârını içeren Birim Hizmet Amortisman Bedeli'ni (BHAB) en düşük teklif eden firmalar kazandı. Bu bedel 8 yıl boyunca sabit uygulanıyor. Ayrıca tüketicilerden abone bağlantı bedeli olarak bir seferliğine 180 dolar alınıyor.



EPDK, bu modeli uygularken, ihaleleri yapılacak bölgeler için fizibilite hazırla(t)madı. Bölgesel doğal gaz dağıtım tekel hakkı bir şirkete verilirken devlete bir ihale geliri sağlamak ya da hizmet kalitesinin teminatına yönelik her bölge için ayrı bir dağıtım bedeli belirleyerek bu bedel üzerinde şirketleri yarıştırmak gibi “alışlageldik” yollara gitmedi.

Doğal gaz dağıtımı konusunda hiçbir deneyimi olmayan şirketlere, ihaleyi kazanacağı bölgede 5 yılda doğal gazı herkese götürmek gibi genel hedefler dışında ciddi bir bağlayıcı hüküm getirilmedi. En önemlisi, bu tekel hakkını almak isteyenler tarafından ihalelerde çok düşük bedellerin çıkabileceği ve bu durumun doğal gaz işletmeciliği gibi şebeke, işletme güvenliği çok önemli olan bir işin layığıyla yapılmasını engellenebileceği dikkate alınmadı.

Gerçekten de ihaleler sürdükçe, bilhassa sanayisi güçlü, doğal gaz tüketim potansiyeli yüksek olan Edirne-Kırklareli-Tekirdağ, Çukurova bölgesi, Ordu, Antalya gibi birçok bölge için BHAB'ler sıfıra kadar indi. Hatta bazı bölgelerde konutlara, sanayiye hat döşenmesi ve sayaç bağlanması gibi hizmetleri içeren abone bağlantı bedelleri dahi 180 dolar-dan sıfıra kadar düştü.

Böylece, şirketin azami 8 yıl boyunca doğal gazı BOTAŞ'tan aldığı bedelin üzerine hiçbir bedel eklemeyen tüketicilere ulaştırması ve hatta sayaçları da bedelsiz olarak bağlaması gibi sonuçlar doğdu.

İlk bakışta bu durum tüketiciler açısından cazip görülmektedir. Ancak doğal gaz satış fiyatının içinde zaten küçük bir yer tutan dağıtım hizmet bedellerinin ihaleler sonrasında düşük tutulmasından kaynaklanan ucuzluklar hem küçük, hem de geçicidir. Gaz da-

fiyatı uluslararası gelişmelere bağlı olarak değişir. Doğal gazın pahalı veya ucuz olmasını belirleyen asıl unsur ülke içindeki dağıtım hizmeti bedeli değil, imzalanan uluslararası doğal gaz alım kontratlarında belirlenen formül-

Tablo 3: 2007 Yılı Aylar İtibariyle Doğal Gaz Satış Miktarları

	Elektrik	Gübre	Konut	Sanayi	Toplam (Milyon m ³)
Ocak	1.465	-	1.231	599	3.295
Şubat	1.489	-	1.103	587	3.179
Mart	1.664	-	1.015	645	3.325
Nisan	1.561	-	681	640	2.881
Mayıs	1.602	-	262	623	2.487
Haziran	1.602	-	196	583	2.381
Temmuz	1.712	-	176	592	2.480
Ağustos	1.755	-	171	622	2.548
Eylül	1.673	-	190	626	2.489
Ekim	1.641	-	354	648	2.643
Kasım	1.741	-	998	714	3.453
Aralık	1.741	-	1.461	693	3.895

ğıtım şirketleri özellikle bugün çok düşük görülen hizmet bedellerinin 8 yıl sonra yeniden belirlenmesi sırasında EPDK'dan umutla şirketlerin harcamalarını telafi edecek bir düzenleme yapmasını bekliyor. Bu durumda doğal olarak tüketicinin ödediği doğal gaz tarifelerinin artmasına yol açacaktır.

Daha da önemlisi, doğal gaz ithal bir enerji kaynağıdır, petrolde olduğu gibi,

lerdeki katsayılar çerçevesinde, dünya petrol fiyatlarındaki değişimler, döviz kurundaki değişimler ve enflasyon oranı gibi etmenlerdir. Bir başka ifade ile, hizmet bedellerini ne kadar ucuzlatırsanız ucuzlatın, kendi topraklarınızdan çıkarmadığınız müddetçe, doğal gazın ucuz veya pahalı olmasında asıl belirleyici olan dışsal etkenlerdir. İşte bu dışsal etkenler yüzünden, hizmet bedelleri

Tablo 4: Doğal Gaz Talep Tahmin ve Doğal Gaz İhracat Miktarları (Milyon m³)

	2007	2008	2009	2010	2015	2020	2025	2030
Türkiye Doğal Gaz Talep Miktarları	35.035	35.966	39.780	43.806	56.183	65.867	70.378	76.378
Doğal Gaz İhracat Miktarları (Yunanistan)	31	492	737	737	737	737	0	0
Toplam Doğal Gaz Talep Miktarları	35.097	36.458	40.517	44.543	56.920	66.604	70.546	76.378

Not: * TEİAŞ'ın ilave elektrik üretimi için doğal gazı talepleri dikkate alınmıştır.

** İç Tüketim Dahil edilmmiştir.



Tablo 5: Kontrata Bağlanmış Arz Miktarları (Milyon Metreküp)

	2007	2008	2009	2010	2015	2020
Rusya Federasyonu	600	600	600	600	0	0
1. LNG (M. Ereğlisi) Cezayir	4444	4444	4444	4444	0	0
1. LNG (M. Ereğlisi) Nijerya	1338	1338	1338	1338	1338	1338
İran	9556	9556	9556	9556	9556	9556
Rusya Federasyonu (İlave) (Batı)	8000	8000	8000	8000	8000	8000
Rusya Fed. (Karadeniz Hattı)	10.000	12.000	14.000	16.000	16.000	16.000
Azerbeycan	3000	5000	6600	6600	6600	6600
Toplam Arz	41.621	45.553	49.092	51.059	40.791	40.791

ne kadar ucuz olursa olsun, doğal gaz fiyatları son 4 yılda yüzde 122 arttı. Bu artış konut tüketicisine yüzde 82, sanayiye yüzde 60 oranında yansıtıldı.

Burada doğal gaz kullananlar açısından asıl önemli olan husus, bu ihaleleri hiçbir bağlayıcı fizibilite sunmadan “çok ucuza” kazanan şirketlerin şehirlerin altına gerçekte ne döşedikleri ile bunun kamu adına yeterince denetlenip denetlenmediğidir.

4 yıldır “Düzenleyici ve denetleyici kurum” “bırakınız -ne yaparlarsa- yap-sınlar” anlayışı ile garip bir model kurup ihale yapıyor, toprağın altına hatlar döşenip üstü kapanıyor, sayaçlar takılıyor, gaz akışı başlıyor...

EPDK mevzuatına göre bu şirketlerin döşedikleri hatların teknik denetimini, denetim bedelini yine bu şirketlerden alan “sertifikalı” başka şirketler yapıyor. Yani işçinin işvereni denetlemesi gibi abes bir durum yaşanıyor.

Bir başka deyişle bu işi kamu adına izlemekle görevlendirilmiş EPDK'dan aidiyet bağı kurduğu özel şirketleri denetlemesi bekleniyor.

BOTAŞ ne olacak?

Türkiye'nin doğal gaza gelme serüveninin bir diğer önemli ayağı da özel

sektör işletmeciliğinin geliştirilmesi söylemiyle, Türkiye'ye doğal gaz getiren BOTAŞ'ın özelleştirilerek sona erdirilmesi gayretidir.

20 yıl boyunca, Türkiye'nin doğal gazla tanışmasını sağlayan kurum olarak, kamu kaynakları ile milyarlarca dolarlarla ifade edilen petrol, doğal gaz boru hatları, şebeke, kompresör istasyonu, LNG terminali gibi yatırımları gerçekleştiren, bu zamana kadar ülkenin elektrik üretimi, sanayi tesisleri ve konutlarına on milyarlarca metreküp doğal gaz sunumunu sağlayan, Bakü-Tiflis-Ceyhan, Mavi Akım, Şahdeniz projesi gibi çok büyük uluslararası enerji projelerini hayata geçiren BOTAŞ'ın, kanunun bu haliyle uygulanması halinde 2009 yılından itibaren “kanatları yolunmuş bir kuşa” çevrilmesi amaçlanıyor. Zira, BOTAŞ'ın doğal gaz ticaretinden elde ettiği gelirden mahrum olması ve zaman içinde sadece bir iletim şirketi konumuna getirilmesi, bu zamana kadar yaptığı işleri yerine getirememesi sonucunu doğururken bu hizmeti ise “özel sektörümüzün” yapması amaçlanıyor.

Ne yazık ki siyasetçi, bürokrat özel sektörün el birliğiyle BOTAŞ “basiretli tüccar” gibi davranmamakla suçlanarak sona erdiriliyor.

Buradaki kritik soru ise BOTAŞ'ın boşluğunu kimin dolduracağı.

Bu soruya cevap verebilmek için, BOTAŞ'ın sorumluluğunda olan doğal gaz ticaretinin ekonomik büyüklüğünü iyi anlamak gerekir.

BOTAŞ'ın özel sektöre devretmesi istenen doğal gaz alım satım kontratlarının miktarları ile ekonomik büyüklüğüne bakalım ve kaba bir hesap yapalım:

Kesin rakamlar, “ticari sır” olduğu gerekçesi ile açıklanmasa da, bin metreküp doğal gazın alım bedeli yaklaşık 300 dolar. Bu durumda 2007 yılı itibarıyla BOTAŞ'ın elindeki 40 milyar metreküp gazın ekonomik büyüklüğü 12 milyar dolar. 2020 yılında, “muhafaza-kâr hesaplamalarla” tüketilmesi planlanan asgari 63 milyar metreküp doğal gazın ekonomik büyüklüğü ise yine 19 milyar dolar civarında olacak.

İşte bu kadar büyük bir pastanın kamu tarafından yönetilmemesi ve özel şirketler arasında paylaşılması istenmektedir.

Doğal gaza nasıl geldik?

Bugün Türkiye'de 7 milyonun üzerinde konutta 30 milyona yakın kişi doğal gaz kullanıyor.

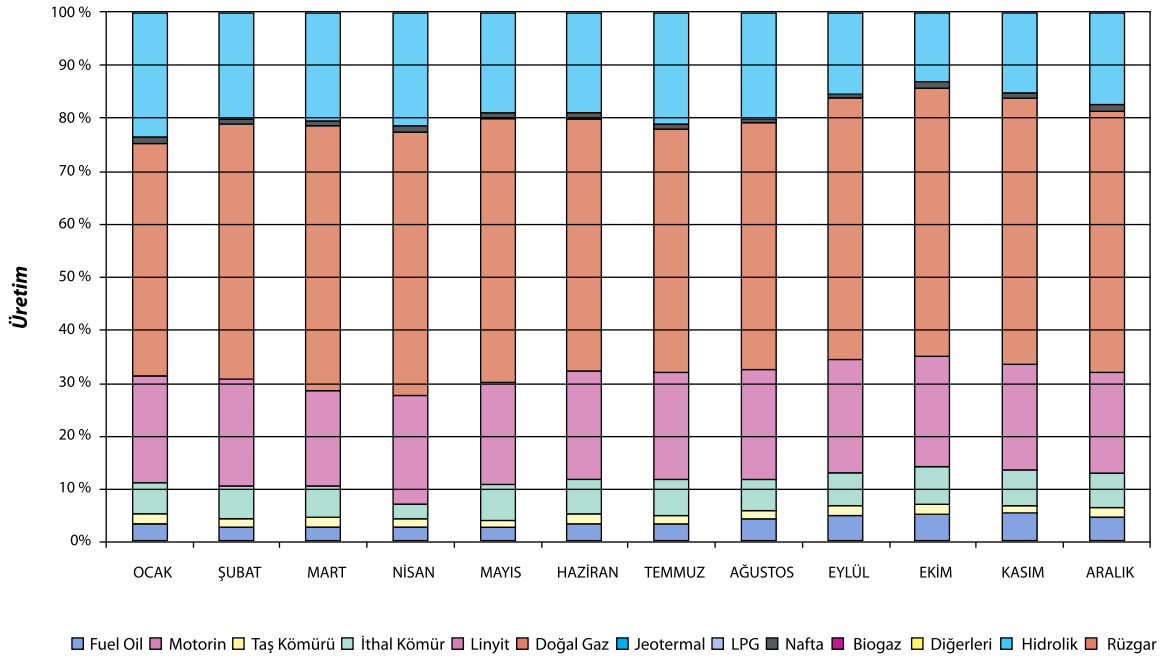


Geçen yıl 36,04 milyar metreküp olan doğalgaz tüketimi, 2008'de 37,49 milyar metreküpe çıkacak. Bu yıl konutlarda doğalgaz tüketimi bir önceki

yıla göre yüzde 17,1 artarak, 6,2 milyar metreküpten 7,3 milyar metreküpe ulaşacak. Sanayide ise çok ufak bir tüketim düşüşü bekleniyor. Buna göre sa-

nayide tüketim yüzde 0,78 azalarak 7 milyar 562 milyon metreküpten 7 milyar 503 milyon metreküpe gerile-

Üretimin Enerji Kaynaklarına Göre Gelişimi



Kurulu Güç

Taşkömürü Linyit İthal Kömür Fuel Oil Motorin Doğal Gaz Diğer Hidrolik Jeotermal Rüzgar





SEKTÖR'den •

yecek.

Doğalgaz tüketiminde en yüksek artış yüzde 94,3 ile organize sanayi bölgelerinde görülecek. Bu bölgelerde 2007'de tüketilen 2 milyar 46 milyon metreküp doğalgaz miktarı, bu yıl 3 milyar 976 milyon metreküpe ulaşacak. Diğer taraftan 2007 yılında 880 milyon 472 bin metreküp olan doğalgaz üretiminin de 2008'de 1 milyar metreküpü aşması bekleniyor.

Geçen yıl 20,1 milyar metreküp olan doğal gazın elektrik enerjisi üretimindeki kullanım miktarı da 18,7 milyar metreküpe düşecek. Ancak bu geçici bir düşüş. İleride ele anılacağı gibi yapım çalışmaları süren yeni doğal gaz santrallerinin devreye alınması bu talebi artıracak.

Doğal gaz elektrik üretiminde önemli bir alternatiftir. Bilhassa ulusal kaynakları yetersiz ve ithalata bağımlı olan ülkelerde, yüksek verimle çalışan ve hem gazın türbinlerden yakılması hem de bu türbinlerden çıkan buharın ikinci kez üretim sürecine sokulması esasına dayanan kojenarasyon, kombine çevrim teknolojileri ile verimi daha da artırılan doğal gaz santralleri tercih edilir.

Doğal gaz santrallerinin bir diğer avantajı da inşaa sürecinde, elektromekanik aksamın ve türbinlerin kurulumu gibi aşamaların, diğer baz yük santralleri olan hidroelektrik ve kömür santrallerine göre çok daha kısa sürede tamamlanıyor olmasıdır. Bunun sonucu kurulu gücü yüksek bir barajlı hidroelektrik santrali 8-10, kömür santrali benzer sürelerde devreye alınırken aynı kurulu güçte doğal gaz santrallerinde bu süre 2 ile 4 yıl arasında değişir. Bu nedenle özellikle plansız ve programsızlık yüzünden "karanlıkta kalmamak için ivedi olarak santral kurulması" gereken Türkiye gibi ülkelerde doğal gaz santralleri "denize düşen yılanı sarılır" misali son dakika kurtarıcısı olarak kabul edilir.

Ancak bu durum bir temel gerçeği değiştirmez: Tıpkı nükleer ya da ithal kömür santrallerinde olduğu gibi, tüm



yakıtı yurtdışından temin edilecek ve yakıt maliyeti dünya piyasalarındaki fiyat dalgalanmalarına göre artabilecek doğal gaz santrallerini akılcı bir şekilde ülke elektrik sistemine dahil etmek için ülkenin tüm yerli kaynaklarından azami ölçüde yararlanmış olmak gerekir.

Halbuki Türkiye'de doğal gazın elektrik enerjisi sektörü ile ilişkisi tam da "denize düşen yılanı sarılır" sözünü doğrular niteliktedir. Yazının başında değinilen Hamitabad santralının kuruluş süreci ve daha da önemlisi 1990'lar da gündeme getirilen kurulu gücü 6 bin megavata ulaşan doğal gazla çalışan yap-işlet-devret ve ardından yap-işlet santralleri tam ülkeye atılmış son dakika golleri niteliğindedir.

Türkiye açısından doğal gazla tanışma değil, tam bir teslim olma boyutu kazanmıştır.

"Bir gaz giden yerde 100 taleple karşılaşılıyor, sanayici doğal gaza tapıyor, doğal gaz santralleri 2-3 yılda yapılıyor" denilerek "Bayram haftası 'mangal taktası' olarak algılanır."

"En pahalı enerji olmayan enerjidir" retoriği ile 1990'lara gelindiğinde Bursa, İzmit, İzmir, Gebze, Adapazarı, Ankara... her yerde pıtırak gibi doğal gaz

santralleri yapılır.

Su akar Türk bakar, rüzgâr boşa eser, doğal gaz biçer, bu dağlar kömürdendir geçen zaman ömürdendir. Ne gam!

Gelinen aşamada, ülke kendi ve yenilenebilir enerji kaynaklarına değil doğal gaza bağlar elektrik üretiminin yarısını.

BOTAŞ'ın yıllar itibariyle doğal gaz satışlarının dağılımı Tablo 2 ve Tablo 3'de görülüyor. Buna göre elektrik üretiminde kullanılan doğal gaz miktarı her yıl katlanarak artıyor. 1987 yılında BOTAŞ ithal ettiği gazın 522 milyon mekteküpünü elektrik üretimine tahsis ederken 2007 yılında bu rakam 19 milyar 658 milyon metreküpe çıktı. 2007 yılında konutlarda tüketilen doğal gaz miktarı da 7.8 milyar metreküple sınırlı kaldı.

Bu tablonun oluşmasına, Yap-İşlet (Yİ) ve Yap-İşlet-Devret (YİD) modeli kapsamında, adım adım devreye alınan ve özel sektöre alım ve fiyat garantileri verilen doğal gaz santrallerinin tarifeleleri, ülke genelinin elektrik fiyatlarının artmasına sebep oldu.

2008 yılı için kamunun alım garantisi verdiği projelerden alacağı elektriğin



fiyatı ile kendi ürettiği santrallerin fiyatları arasındaki büyük uçurumu gözler önüne sürüyor. Kamu, 2008 yılında YİD santrallerinden ortalama 10 sent fiyatla 14 milyar kilovatsaat, Yap-İşlet santrallerinden 7.5 sent ortalama ile 46 milyar kilovatsaat elektrik alacak. TE-TAŞ, kamuya ait Elektrik Üretim A.Ş. santrallerinde ise maliyeti 2.4 sent gibi düşük bir bedel olmasına rağmen sadece 23 milyar kilovatsaat alım yapacak.

Türkiye bugün kimi kaynaklara göre 360 milyar kilovatsaat kimi kaynaklara göre daha yüksek miktarlarda kullanılabilir ulusal kömür, hidrolik, rüzgâr, güneş, jeotermal gibi yerli kaynakları varken elektrik üretiminin yarıya yakın bölümünü doğal gazdan karşılar duruma geldi.

Üstelik bütün ciddi yeni özel sektör yatırım başvuruları doğal gaza dayanmaktadır ve öngörüler gerçekleşirse, Türkiye elektrik enerjisi sektöründe doğal gazın payı azalmadığı gibi artmaya devam edecek.

Tüm bu gelişmeler sonucunda, 2007-2013 yıllarını içeren 9. Kalkınma Planı'ndaki öngörüye göre plan döneminde enerji tüketimi içinde doğal gazın 2005 yılında yüzde 28 düzeyinde olan payının yüzde 34'e yükselmesi bekleniyor.

Üstelik doğal gaz fiyatları dünya petrol fiyatlarındaki değişimlere göre sürekli artıyor:

Kasım 2002'de göreve gelen AK Parti Hükümeti döneminde BOTAŞ doğal gaza toplamda yüzde 87'lik bir zam yaptı. 2003'te fiyatları yüzde 12,7 düşüren BOTAŞ, 2004'te yüzde 27, 2005'te yüzde 31.2, 2006 yılında da yüzde 28.6 zam yaptı.

2008 yılı projeksiyonlarında yüzde 14'lük zam öngörüsü olan BOTAŞ 1 Ocak 2008 tarihinde doğal gaza yüzde 6.5-7.5 oranında zam yaptı. İkinci dilim zammın da birkaç ay içinde yapılması planlanırken dünya petrol fiyatlarında varili 100 dolara varan hızlı artışın etkisi (petrol fiyatları 2002 yı-

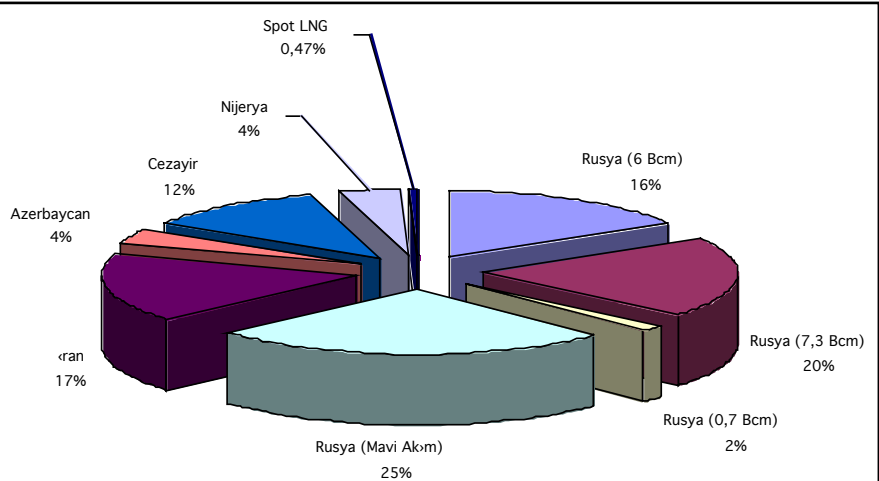
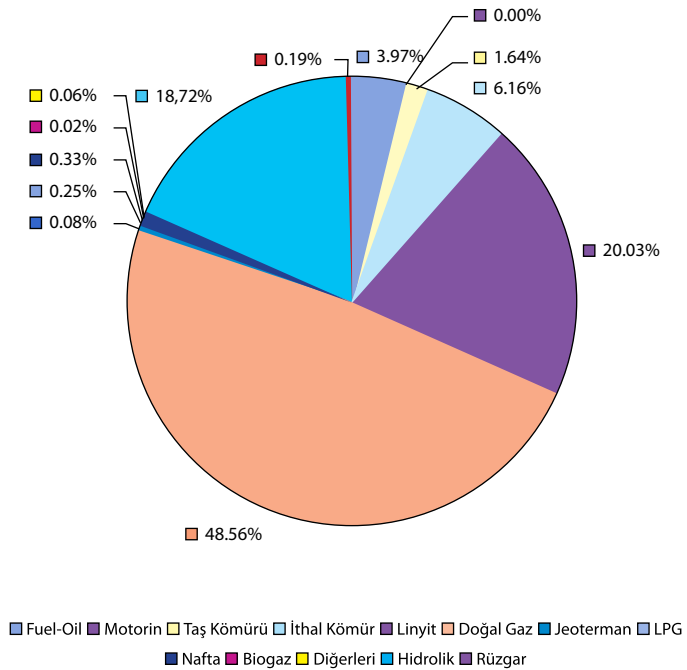
lına göre dörde katlamış durumda) ile yıl boyunca doğal gaza yapılacak zammın yüzde 14'ün de üzerine dahi çıkabileceği görülüyor.

Hal böyle iken, dünya petrol fiyatlarının hızlı bir artışla 100 dolar seviyelerine ulaştığı ve bu artışın gelecek yıllarda da sürmesinin beklendiği dikkate

alındığında, elektrik üretim maliyetlerindeki artışın otomatik olarak nihai satış fiyatlarına bir başka ifade ile tüketicilere yansıtılması halinde elektrik fiyatları 2008 yılında sürekli bir artış eğilimine maruz kalacak.

İşte teslimiyet budur.

Üretimin Kaynaklara Göre Dağılımı (2007)





Taşeron İşçilik (altışveren) ve Düzensiz İstihdam

DOSYA



Mustafa KUMLU ■
Prof. Dr. Gülten KUTAL ■
Dr. Sabahattin ŞEN ■
Murat ÖZVERİ ■
Yrd. Doç . Şenay GÖKBAYRAK ■
Resul LİMON ■
Can ŞAFAK ■
Dr. Aytül Ayşe ÖZDEMİR ■
Aziz ÇELİK ■



Küreselleşmenin bedelini emekçiler ödüyor

Mustafa KUMLU

TÜRK-İŞ ve TES-İŞ Genel Başkanı

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, Uluslararası Kimya, Enerji, Maden ve Genel İşçiler Sendikaları Konfederasyonu (ICEM) Küresel Projesi bağlamında 31 Ocak 2008 günü düzenlenen "Altişveren ve Düzensiz İstihdam Türkiye Ulusal Konferansı"nda bir konuşma yaptı. Kumlu'nun dosya konumuzla ilgili olan konuşması şöyle:

Gelişmekte olan ülkelerde ve tüm dünyada gündemin ilk sıralarında yer alan "altişveren ve istihdamda düzensizleşmeyi" tartışmaya açan bu konferansın İstanbul'da gerçekleştirilmesinden duyduğum memnuniyeti dile getiriyor, başta Uluslararası Kimya, Enerji, Maden ve Genel İşçi Sendikaları Federasyonu'nun Genel Sekreteri Sayın Manfred Warda ve Friedrich Ebert Vakfı olmak üzere katkıda bulunan herkese teşekkür ediyorum.

1980'li yıllardan itibaren, ülkeleri, toplumları, ekonomileri sarsan, değerleri, alışkanlıkları ve yapıları altüst eden gelişme, hiç kuşku yok ki küreselleşmedir. Ekonomik ilişkiler açısından küreselleşme sürecinde iki temel unsurun ön plana çıktığı görülmektedir.

Bunlardan birincisi ulusal mal, hizmet ve finans piyasalarının giderek serbestleştirilmesidir.

İkincisi, uluslararası sermaye akımlarının önündeki tüm idari ve yasal düzenlemelerin kaldırılmasıdır. Bu yeni yapıda devletin rolü yeniden biçimlendirilmektedir. Uluslararası kuruluşların etkinliği artmaktadır. Çalışanların ve emek örgütlerinin kazanımlarının geriletilmesi söz konusu olmaktadır. Bu dönüşüm aynı zamanda ulusal ekonomilerin birikim ve gelir dağılımı ilişkilerini de derinden etkilemiştir. Bu dayatma, işsizliği, güvencesizliği, yoksulluğu da beraberinde getirmiştir.

Yaşananlar nedeniyle sendikal alan-

da yapılan tüm konuşmalar, küreselleşme ve küreselleşmenin sosyal devlet üzerindeki tahribatına yönelik söylemlerle başlamaktadır. Çünkü, küreselleşme ile beraber gelen tahribatın bedelini büyük oranda bizlerin temsil ettiği kesimler ödemektedir. Kuralsızlaştırma ve ilişkileri yeniden tanımlama sürecini yaşayan tüm ülkelerde, çalışanların, başta örgütlenme, istihdam ve sosyal güvenlik olmak üzere daha pek çok hakları geriye götürülmekte ya da yok edilmektedir.

Bu çerçevede ülkemizde kimi kesimler tarafından istihdamı artıracak önlemler arasında gösterilmeye çalışılan ve çalışma hayatında kuralsızlaştırmayı besleyen "esnek istihdam" konusu, sancıları itibarıyla sürekli gündemimizdedir. İddia edildiğinin aksine, ülkemizde esnek istihdamın, genel istihdama bir katkısı bulunmamaktadır.

İş güvencesinin bulunmadığı, kayıtdışı istihdamın yüzde 50'lere ulaştığı ve örgütlenmenin işten çıkarmaları beraberinde getirdiği ülkemizde esneklik, çalışma koşullarını daha da ağırlaştıran, daha da güvencesiz kılan bir faktör niteliğindedir. "Güvenceli Esneklik" adı altında sürdürülen çözüm arayışlarına rağmen en gelişmiş ülkelerde bile yarattığı sorunlara çözüm bulunamayan esnek istihdam biçimlerinin ülkemiz koşullarında uygulanmasının ve yaygınlaştırılmasının engellenmesi gerektiği açıktır.

Bizler, 122 sayılı ILO Sözleşmesi hükümleri uyarınca, iş arayan herkese iş

sağlanması anlayışı ile tam istihdamı sağlamaya yönelik bir politika izlenmesi ve işsizlikle etkili bir biçimde mücadele edilmesi gerektiğini düşünüyoruz. Bu çerçevede devletin, yeniden istihdam yaratıcı, üretken ve verimli yatırımlar yapar hale getirilmesi, yeni istihdam olanakları yaratmak için politikalar belirlenirken sosyal tarafların aktif katılımlarının sağlanması, bu süreçte 'İnsan Onuruna Yakışır İş' kavramının ILO'nun tanımladığı çerçevede dikkate alınması gerektiğinin altını çiziyoruz.

Alt işveren ya da taşeronlaşma, konferansımızın bir diğer konusunu oluşturmaktadır.

Türkiye'de alt işveren uygulaması yaygın olarak kullanılmaktadır. Kimi zaman taşeronun taşeronu şeklinde oluşturulan ilişkiler zinciri içerisinde işçi işveren ilişkileri daha da karmaşık hale getirilmekte ve işçiden sorumlu işverenin kim olduğunu tespit etmek bile başlı başına bir iş haline gelmektedir. Kimi zamansa asıl iş taşeronlara bölüştürülmekte ve işyerindeki işçi sayısının düşürülmesi sağlanarak başta iş güvencesi olmak üzere işyeri ölçeğine bağlı sendikal hakların ve iş yasasının kimi kurallarının kullanımı engellenmektedir.

Tüm bu uygulamalar iş güvencesinden ve tüm sosyal haklardan yoksun kayıt dışı çalışan bir kitlenin oluşmasına ve sendikasılaşmanın teşvik edildiği bir sisteme neden olmaktadır. Asıl işveren-alt işveren uygulamasını düzenleyen iş kanunumuzun 2. maddesi ise iş-



Enerji, Maden ve Genel İşçi Sendikaları Federasyonu ile ilişkileri çok önemsemektedir.

Sınır tanımayan küreselleşme, emeğin de küreselleşmesini ve uluslararası işbirliğini zorunlu kılmaktadır. Bu zorunluluk çerçevesinde sendikal hareketin bir parçası olarak bizler, Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu ve Dünya Emek Konfederasyonu'nun birleşmesini büyük bir memnuniyetle karşıladık. Dünya sendikalarını tek çatı altında toplayan bu birleşmenin ardından uluslararası ilişkilerimizi yeni kurulan ve kurucu üyesi olduğumuz Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu ile sürdürmeye başladık.

Türkiye sendikal hareketi olarak ICEM ve diğer uluslar arası iş kolu federasyonları ile konfederasyonumuzun üyesi olduğu üst kuruluşlardan ülkemizin Avrupa Birliği'ne üyeliği de dahil bir çok konuda bugüne kadar önemli destekler aldık. Bu vesile ile kendilerine teşekkürü bir borç biliyor, iş birliğimizin ve desteklerinin bundan böyle artarak devamını diliyorum.

Çalışma hayatının nihai hedefi sürekli ve kalıcı bir barıştır. Sosyal devlet anlayışı temelinde şekillenen politikalara alınacak mesafeler, iş barışının yanı sıra, beraberinde toplumsal barışın sağlanmasına da hizmet edecektir.

İşçi kesimi olarak, Türkiye'nin sadece tüketen değil, üreten ve tüm dünyaya kendi ürettiklerini satan bir ülke olmasını istiyoruz. Ancak üreten işçilerin çağdaş sendikal hak ve özgürlüklerden yararlanan, insan onuruna yaraşır bir şekilde, demokratik toplum içinde hayatlarını sürdürmelerini istiyoruz.

Bu duygu ve düşüncelerle hepinizi saygıyla selamlıyor, Uluslararası Kimya, Enerji, Maden ve Genel İşçi Sendikaları Federasyonu'nun küresel projesi çerçevesinde düzenlenen bu konferansın çalışanlar adına verimli ve başarılı geçmesini diliyor, konferansın düzenlenmesinde emeği geçen herkese tekrar teşekkür ediyorum.

verenlerin kanun dışına çıkmalarını ve bu maddeyi ihlal etmelerini yeterince engelleyememektedir.

Sayın Manfred, Federasyon Kongresinde yaptığı konuşmasında Birleşmiş Milletler Ticaret ve Kalkınma Konferansı verilerine göre 80 bin çokuluslu şirketin var olduğunu, bu şirketlerde çalışanların yanı sıra milyonlarca işçinin

taşeronlar ve tedarikçiler aracılığıyla dolaylı bir şekilde istihdam edildiğini söylemiştir. Bu sözler, dünyada alt işveren uygulamasının ne kadar yaygın kullanıldığının ifadesidir.

Tüm bu gerçekler, uluslar arası sendikal birliğin önemini her geçen gün daha da artırmaktadır. Bu çerçevede sendikalarımız, Uluslararası Kimya,



Türkiye’de çalışma hayatında esneklik uygulamaları *

Prof. Dr. Gülten KUTAL

İ.Ü. İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi Öğretim Üyesi

Giriş

Çalışma hayatında esneklik ihtiyacı küreselleşmenin piyasalara getirdiği rekabet ortamında doğmuştur. Gerek küreselleşmenin, gerek çalışma hayatında esneklik arayışlarının, esas itibarıyla sermayenin ihtiyaçlarından doğduğu birçok bilim adamı tarafından paylaşılan bir görüştür. Küreselleşme olgusu gelişmiş ülkelerde faaliyet gösteren büyük firmaların üretim maliyetlerini düşürmek, yeni pazarlar bulmak, hatta üretime devam edebilmek amacı ile anavatanları dışına yatırım yapmaları sonucunda gerçekleşmiştir.

Küreselleşme sermayenin, üretim tekniklerinin ve yeni üretim yönetimi tekniklerinin dünyanın çeşitli bölgelerine yayılmasını, ticaretin önündeki yapay engellerin kaldırılmasını ve ülkelerin himayeci politikalarının terk edilmesini gündeme getirmiştir. Ayrıca firmalar arasındaki rekabetin sertleşmesini, bu nedenle teknolojinin hızla geliştirilmesini ve üretime uygulanmasını zorunlu kılmıştır. Dünya piyasalarında üstünlük kurmayı ve bunu devam ettirmeyi amaçlayan çokuluslu firmalar, önceleri yatırımlarını yüzde 70 gelişmiş ülkelere yöneltirken, 1980 li yılların ortalarında yatırımlarını ağırlıklı olarak sosyal hakların gelişmediği, sendikaların zayıf, ücretlerin düşük olduğu ülkelere yönlendirmiştir. Aynı zamanda emek maliyetlerini düşürebilmek için firmalarında çalışma hayatında esneklik sağlayacak uygulamaların da öncülüğünü yapmışlardır.

Çalışma hayatında esneklik ihtiyacı bir taraftan çokuluslu şirketlerin işletmelerinde uyguladıkları “sayısal es-

neklik”, “fonksiyonel esneklik” gibi üretim yönetimi uygulamalarını, diğer taraftan da “ödünç iş ilişkisi”, “çağrı üzerine çalışma”, “tele çalışma” gibi yeni çalışma biçimlerini gündeme getirmiştir. 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 daha sık rastlanan bir çalışma biçimi haline gelmiştir. Buna karşılık küreselleşme öncesinde olağan çalışma biçimi olan “belirsiz süreli” sözleşmelerle tam gün çalışanların sayısında bir azalma yaşanmaktadır. Günümüzde belirsiz süreli sözleşmelerle, tam gün istihdam edilen işçilere “çekirdek işçi” denilmekte, bunlarda birden fazla beceri aranmakta, örgütlenme ve toplu pazarlık hakkını kullanabildikleri, iş güvencesine sahip oldukları ve günün koşullarına göre ücretlerini yükseltme şansına sahip oldukları için de bunlar günümüzde ayrıcalıklı bir grup olarak görülmektedir. Buna karşılık esnek çalışma biçimleri ile istihdam edilenler, özellikle “geçici işçi” olarak çalışan, “evden çalışan”, “evde çalışan” ya da ihtiyaç duyulduğunda işyerine zaman zaman çağrılan çalışanlara da “çevre işçileri” denilmektedir. Çevre işçilerinin çalışma koşulları giderek kötüleşme eğilimi göstermektedir. İşçilik maliyetlerini düşürme çabalarının getirdiği esneklik arayışları, 20. yüzyılın son çeyreğinde çalışanlar açısından “örgütlenme hakkı”, “toplularlık hakkı” ve “iş güvencesi” gibi bazı sosyal hakla-

rın, en azından “çevre işçileri” açısından kullanılmasını olanaksız kılmıştır.

Ayrıca işsizlik gelişmiş ülkeler de dahil, dünyanın en önemli sosyal sorunu haline gelmiştir. Firmaların bir kısım işleri “alt işveren” lere devretmesi, bu işlerin alt işverene bağlı işçiler tarafından yapılması uygulamaları da giderek yaygınlaşmaktadır. Çalışanların sosyal güvenliği ile ilgili harcamaların işverenlerin ve devletin yükümlülüğünden çıkartılması çabaları da dünya kamu oyununu ciddi biçimde tedirgin etmektedir. Çalışanlar açısından ortaya çıkan bu olumsuz gelişmelerin küreselleşme uygulamaları ile aynı döneme rastlaması dikkati çekmektedir.

Ekonomi otoritelerinin üzerinde durduğu diğer bir olumsuz gelişme de firmalar arasındaki rekabetin tam rekabet koşulları altında gerçekleşmemesi, dolayısıyla düşen maliyetlerden tüketicilerin yeterince yararlandırılmamasıdır. Düşen maliyetler daha çok firmaların kârlarını artırıcı bir etki yapmakta, gelir dağılımı tüm dünyada eskisinden daha adaletsiz hale gelmektedir.

Bu bakımdan, günümüze kadar olan gerçekleşme biçimiyle küreselleşmenin sosyal sorumluluk taşıyan bir olgu olmadığı gözlenmektedir. Küreselleşmeyi teşvik eden uluslararası kurumlardan biri olan Dünya Bankası’nın yaptığı araştırmalar da bu sonuca dikkati çekmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) verileri dünya çapında bir işsizlik yaşandığını, 2003 yılında iş arayanların sayısının 185,9 milyona yükseldiğini göstermektedir. Bu sayı dünyada gö-



rülmüş en yüksek işsiz miktarı olarak kabul edilmektedir. İşsiz sayısındaki önemli artış sonucunda dünya işsizlik oranı yüzde 6,2'ye yükselirken, 25 yaşın altındaki gençler işsizlikten en fazla etkilenen grubu oluşturmuştur. Dünyada genç işsizlerin oranı 2003 yılında yüzde 14,4'e yükselmiştir. ⁽¹⁾

Doğal olarak Türkiye de dünya istihdamındaki bu olumsuz gelişmelerden payını almıştır. 2001 yılında ciddi bir ekonomik kriz yaşanmıştır. Gerek demografik nedenlerle, gerek sermaye ve yatırım yetersizliği nedeniyle uzun yıllardan beri çözüme kavuşturulamayan işsizlik sorunu büyümüş, "genç işsizliği" ve "uzun süreli işsizlik" ciddi bir istihdam sorunu olmaya devam etmiştir. İşsizlik sorunu yanında "eksik istihdam" da dikkate alındığında DPT'nin "atıl iş-

gücü" olarak isimlendirdiği oranda da yükselme görülmüştür. DİE'nin 2003 yılı Hane Halkı İşgücü Anketi Yıllık Geçici Sonuçlarına göre Türkiye'de işsizlik oranı yüzde 10,5'e yükselmiş, eksik istihdam oranı yüzde 4,8 olarak hesaplanmış, genç işsizliği önemini korumuştur. Türkiye'de "eğitilmiş genç işsiz" oranı yüzde 27,8'dir. İşsizlik oranları terörden daha fazla zarar gören Güneydoğu Anadolu Bölgesinde diğer bölgelere göre belirgin biçimde daha yüksektir. ⁽²⁾

Türkiye makro açıdan dünyanın diğer ülkelerinde yaşanan istihdam sorunlarını farklı nedenlerle de olsa benzer biçimde yaşarken, Türk firmaları da diğer ülkelerde faaliyet gösteren rakiplerinin uyguladığı bazı istihdam politikalarını örnek alarak uygulamaya başlamıştır. Özellikle 24 Ocak 1980

sonrasında Türkiye'nin temel ekonomik politikalarında "ithal ikamesine dayalı sanayileşme" modelinden vazgeçilmesi ve "ihracata dayalı sanayileşme" modelinin benimsenmesinden sonra, işletmeler ihracat fiyatlarını düşük tutabilmek için, emek maliyetlerinin düşürülmesine olanak verecek her tür esnekliği denemiştir.

Türkiye'de esnek çalışma biçimleri 4857 sayılı İş Kanunu ile yasal düzenlemeye kavuşmuştur. (10.6.2003) Ancak esnek çalışma biçimleri Türkiye'de "4857 sayılı yasa ile var olmamışlardır; 4857 sayılı Kanundan öncede uygulamada mevcut olup Yargıtay'ın çeşitli içtihatlarına konu olmuşlardır" ⁽³⁾

Biz bu makalemizde Türkiye'de işletmelerin daha çok ekonomik kriz yıllarında yani 1990'ların sonlarında ve özellikle 2000'li yılların başlarında, iş yasasını yenilerken esnek çalışma türlerini de düzenleyen 4857 sayılı yasanın kabulünden önce gündeme getirdikleri esneklik arayışlarına bazı örnekler vereceğiz. Ayrıca sadece kriz dönemleri ile sınırlı kalmayan ve son otuz yıl içinde giderek yaygınlaşan, hatta kamu sektöründeki işletmelerde dahi görülen "alt işveren" uygulamalarını da esneklik uygulamaları arasında inceleyeceğiz.

Bu makalede değinmek istediğimiz bir diğer uygulama da 1980'li yılların sonlarından itibaren katlanarak artan, esnekliğin hiçbir sınırının olmadığı "kayıtdışı ekonomi" ve "kayıtdışı istihdam" uygulamasıdır. Makalemizde yabancı kaçak işçi istihdamına da yer verilecektir.

1- Türkiye'de işletmelerin esneklik arayışları ve nedenleri

Türkiye'de mikro düzeydeki istihdam politikalarında esneklik arayışlarının nedenleri arasında kuşkusuz 1475

¹ ILO, Global Employment Trend, January 2004, s.2.

² DİE, Haber Bülteni, 06.04.2004

³ Sürol, Nurhan, "Esneklik Konusunda Kaydedilen Gelişmeler ve Geleceği Yönelik Değerlendirmeler, TEİD'nin Uluslararası Kongresine Sunulan Tebliğ, "Türk Çalışma Mevzuatının Avrupa Topluluğu Normlarına Uyumu Semineri, Milli Reasürans Kongre Salonu 21 Ekim 2004, s.2.



DOSYA •

sayılı (eski) İş Yasasının esnekliğe olanak tanımayan katı hükümleri ve yaşanmakta olan ekonomik krizin etkileri vardır. Bunlara devletin işletmelerin korunması ile ilgili olarak önlem almakta gecikmesinin etkileri de eklenmelidir. Bu koşullar altında Türkiye’de işletmeler bazı sorunlarını, uyguladıkları işletme politikaları ile çözmek zorunda kalmışlardır. Bu arada birçok işletme kapanmak, birçok işletme de istihdam ettiği personel sayısını çeşitli nedenlerle azaltmak yoluna gitmiştir. Genellikle esneklik arayışı içine giren işletmeler, uzun süre yasal kurallara saygılı hareket etmiş işletmelerdir. Bu işletmelerin personel sayısını azaltma gibi zecri tedbirler alma, veya yeni gelişen piyasa ekonomisi koşullarında mevcut katı yasal kurallara karşın, işletmelerini ayakta tutabilmek, ya da daha fazla kâr edebilmek için bazı esneklik arayışlarını gündeme getirdikleri dikkati çekmektedir. Bu esneklik arayışları ya toplu pazarlık masasında esneklik gerektiren konularda “işçi-işveren kurulları” oluşturulması ve örneğin “yıllık ücretli izin kullanımı ile ilgili olarak bir ortak kurula yetki verilmesi” önerisi ⁽⁴⁾, ya da toplu sözleşmenin uygulanması safhasında, örneğin “ücretlerin kriz nedeniyle gözden geçirilmesi” isteği ile sendikaların önüne getirilmiştir. Sendikalara göre özellikle işçi-işveren ortak kurulları ile ilgili önerilerin amacı “yıllardan beri yasaya aykırı olarak gerçekleştirilen uygulamaları”, ortak bir kurula götürerek bu uygulamalara bir meşruluk ve kalıcılık kazandırmaktır. Böylece işçi sendikaları yasaya aykırı bir esnekleşmeyi kurullarda yer almak suretiyle resmen kabullenmiş olacaktır ⁽⁵⁾.

Doğal olarak esneklikten yoksun olan yasal düzenlemeleri esnetmeye çalışarak uygulamak, yani yasal zemin içinde kalmak genelde hem işçi ile, hem işçinin sendikası ile, anlaşarak gerçekleşmektedir. Bizim esneklik uygulamaları ile ilgili örneklere ayırdığımız makalemizin bunu izleyen bölümünde, do-



ğal olarak formel sektörde görülen uygulamalara yer verilecektir.

Buna karşılık kayıt-dışı ekonomide kaçan işletmelerde, bütün katı yasal kuralların mevcudiyetine rağmen, esneklik maximum düzeyde ve kural dışı aşamasındadır. Doğal olarak kayıt dışı ekonomi kayıtlı (formel) ekonomi için çok ciddi bir haksız rekabet ortamı yaratmaktadır.

Esneklik uygulamalar daha çok özel kesimde ve kayıtlı ekonomide faaliyet gösteren işletmelerin yasaları hatta imzaladıkları toplu iş sözleşmelerini esneterek gerçekleştirdikleri uygulamalardır. Son on yılda işletmelerin esneklik talepleri giderek artmıştır. Gerek toplu sözleşme müzakerelerinde, gerekse toplu iş sözleşmelerinin uygulanması sırasında işletmelerin esneklik talepleri şu gerek-

⁴ Petrol-İş, 1997-1999 yılı 8.13

⁵ Petrol-İş, a.y.



yacaktır.

- Esnekliği kabul dışında seçenek yoktur.

Doğal olarak bu gerekçeler kayıtlı ekonomide faaliyet gösteren ve genelde yasal düzenlemelere saygılı firmaların ileri sürdüğü gerekçelerdir. Yakın zamanlara kadar yasalara ve toplu iş sözleşmelerine uyarak faaliyet gösteren firmaların esneklik istemleridir. Kriz dönemlerinde uygulamada sıkça görülen esneklik uygulamaları şöyle sınıflandırılabilir:

- Ücretlerde Esneklik,
- Fazla Çalışma Ücretinde Esneklik,
- Ücretli İzin Uygulamasında Esneklik,
- Alt işveren (taşeron) uygulamaları üzerinde duracağımız uygulamalardır.

1- Ücretlerde esneklik uygulamaları:

Ücretlerde esneklik toplu iş sözleşmeleri ile belirlenen ücretlerde, toplu iş sözleşmesinin uygulanması sırasında işverenler tarafından yapılan talep ve uygulamalar ile ilgilidir. Bir işveren sendikasının 19 Şubat 2001 krizinden sonra yaptığı bir ankete cevap veren işletmelerden % 82 sinin kriz döneminin atlatılması için işletmelerinde tasarruf önlemlerine başvurduğu anlaşılmıştır. Bu tasarruf önlemleri arasında toplu iş sözleşmesinde yapılan ücret zamlarının yeniden gözden geçirilmesi de vardır. Doğal olarak bu konuda sendikaya başvurulmakta ve ücret zamlarının kriz nedeniyle yeniden gözden geçirilmesi istenmektedir. Bazı hallerde sendika işçilerle bu konuda görüşerek, işçilerin onayını alarak toplu iş sözleşmelerinden birinde sözleşmenin birinci 6 ayı için daha önce % 20 olan ücret zammı, gözden geçirilme sonunda % 0 a düşürülmüştür. 2. altı aydaki ücret zammı toplu sözleşmede “enflasyon oranında zam” iken, enflasyondan daha düşük olan % 32 ye indirilmiştir. 3. ve 4. altı aylık zamlar sözleşmedeki gibi bırakılmıştır.

30.01.2001 de başlatılan diğer bir toplu iş sözleşmesi bir yıl sonra gözden geçirilmiş, sözleşmede 2. yıl zammı enflasyon oranında (% 68,5) olarak belirlenmiş olmasına rağmen 2. yıl zammı düşük ücretli işçiler için % 60, diğer işçiler için % 50, sosyal yardımlar ise % 55 zamlı olarak yeniden belirlenmiştir.

Diğer bir toplu Sözleşmede 1. altı ay zammı “enflasyon -3 puan” olarak belirlendiği halde, gözden geçirildikten sonra enflasyon 10 puan” olarak kabul edilmiştir. Buna karşılık 2.6 aylık ücret zammı toplu iş sözleşmesinde “enflasyon -3 puan” iken, gözden geçirmeden sonra “enflasyon -0,5 puan” olarak biraz daha yüksek bir orana yükseltilmiştir. Bu konudaki örnekleri arttırmak mümkündür. (6)

2- Fazla çalışma ücretlerinde esneklik

İşçi Sendikalarının iddiasına göre, bazı işletmelerde fazla çalışma ücretleri, hafta tatili ve vardiyalı çalışmalarda sözleşmede yazılı hükümlere uygun ödemeler kriz döneminde yapılmamıştır. “Ücretler açısından” “işçinin ne zaman normal (sürelerle) çalıştığı, ne zaman fazla mesai (çalışma) yaptığı belli olmasına rağmen, toplu sözleşmede yazılı olan fazla mesai (çalışma), hafta tatili, genel tatil çalışması ve vardiyalı çalışmalarda alacağı ücretler bu durumlara uygun ödenmemiştir.” (7) “işçilere 12-16 saatlik fazla çalışmalar yaptırılmış, toplu sözleşmelerde bu tip çalışmalarda ödemesi gereken yüzdeleri ücretler (zamlı) işgücü maliyetini çok arttırdığı gerekçeyle ödenmemiştir. Bu şekilde çalışan işçilere ertesi gün izin yaptırılmış ya da öngörülen (toplular iş sözleşmesinde) ücretten çok daha az ücret ödenmiştir. (8) Yine uzmanların belirttiğine göre “hafta tatili, ulusal tatil ve resmi tatil günleri ile fazla çalışma sürelerinde yaygın olarak telafi yoluna gidilmiştir. İşveren işin akışında hızlanma söz konusu olduğun-

6 KİPLAS, Kriz Yönetimi Uygulamaları Raporu, KİPLAS Sosyal İlişkiler Servisi, Nisan 2001, s.4-6.

7 Petrol-İş, a.g.e. s.815.

8 Petrol-İş, a.g.

çelere dayanmaktadır:

- Rekabet koşulları esnekliği gerektiriyor.
- Yüksek maliyetler ancak esneklikle aşılabılır.
- İşyeri yoksa, işçi de yoktur.
- Esnek davranılmadığı takdirde kriz ve ekonomik darboğazlar aşılamaz.



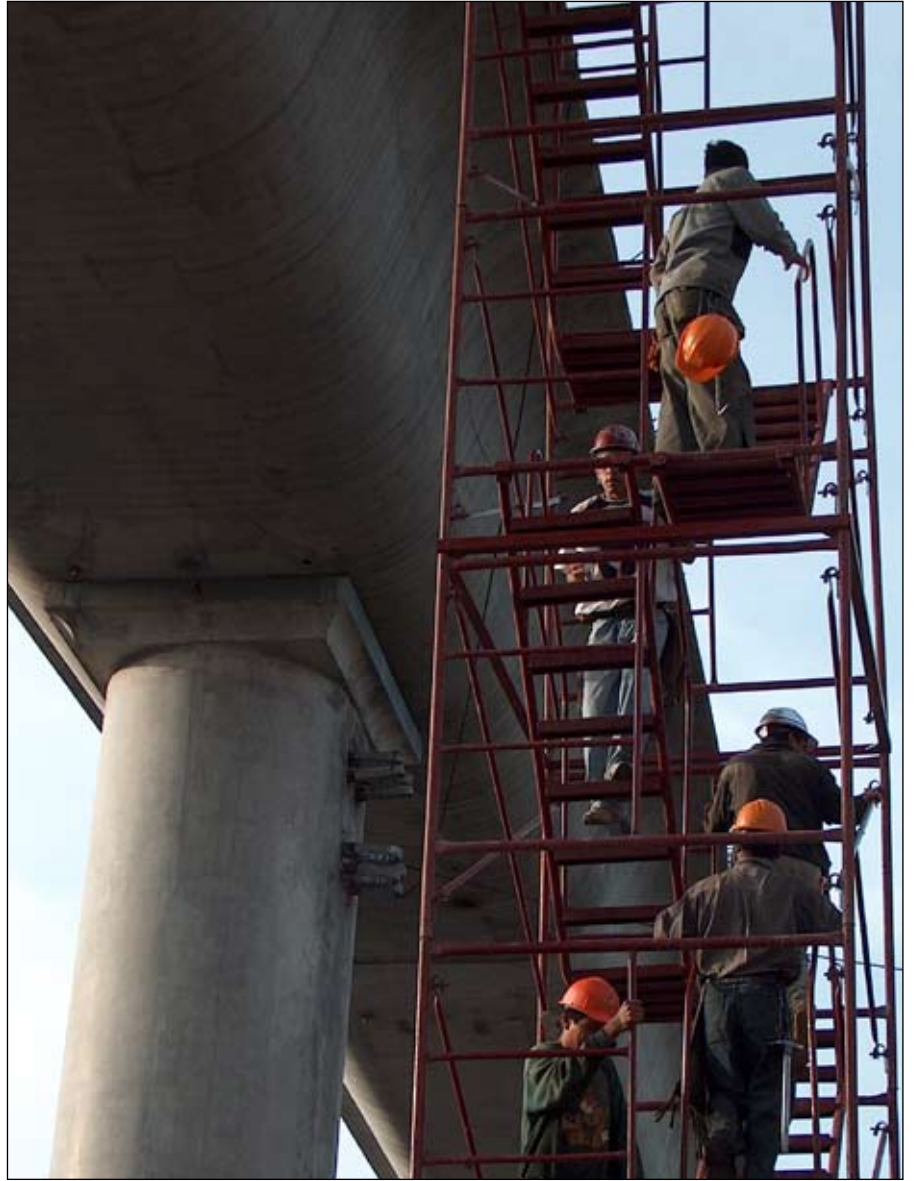
da işçileri fazla çalışmaya tâbi tutmuş, buna karşılık çalışılan fazla mesai kadar süre için daha sonra dinlenme vermiştir. (9)

3- Yıllık ücretli izin uygulamasında esneklik

1475 sayılı (eski) İş Yasasının 52. maddesi yıllık ücretli izin uygulamasını düzenlemektedir. Bu maddeye göre yıllık ücretli-izin süreleri “ tarafların rızası ile, bir bölümü 12 günden aşağı olmamak üzere, ikiye bölünebilir” Bu hüküm yıllık ücretli izin sürelerinin daha kısa sürelerle bölünmesine, taraflar istese de olanak vermemektedir.

“1999 yılı kamu sözleşmeleri döneminde kamu işveren sendikaları, işçi sendikalarına “işçi işveren kurulları” oluşturulması talebinde bulunmuştur. Kamu işverenleri tarafından getirilen bu teklif esnekliğe ilişkin bir uygulamanın” başlatılmasına yönelikti. “izin sürelerini esnekleştirmenin” bir kurul aracılığı ile yerine getirilmesi amaçlanmaktaydı. Ücretli izinler esasen işveren tarafından işletmenin ihtiyacına göre uzun yıllardan beri belirlenmekteydi. Bu arada “yasal sınırlar gözardı edilebilmekteydi” (10). Bu istek sendikalar tarafından ücretli izin kullanımı ile ilgili kararı işçi-ışveren arasında ortak bir kurula bırakarak, getirilen esnekliğe meşruluk kazandırma isteği olarak değerlendirilmiştir.

Yıllık ücretli izin uygulaması ile ilgili bir diğer esneklik uygulaması da “bazı işlerde yedek işçilerin bulunmaması veya üretim planlamasının iyi yapılmaması, veya yapılamaması sonucu yıllık ücretli iznin kullandırılmamasıdır. Bazı hallerde bu kullandırılmayan izinler telafi edilmekte ve işçiye müteakip yıl birden fazla izin hakkı kullandırılmaktaydı”. Bazı hallerde de işçiye izin hakkı hiç kullandırılmamakta, hizmet akdinin sonunda tazminat olarak karşılanmaktaydı”.



Ücretli izin hakkının “esnek çalışma ile ilgili olan önemli bir uygulaması da üretimin düştüğü dönemlerde, ileride doğacak ücretli izin hakkına mahsuben (önceden, daha ücretli izin hakkı doğmadan) izin kullandırılmasıdır. (11)

4- Ücretsiz izin uygulaması

İşçiye ücret vermeden izne çıkarma uygulaması önce otomotiv sanayiinde daha sonra da güç durumunda olan fakat işçilerinin iş akitlerini feshetmeden işyerinin yeniden faaliyete başlayacak güce kavuşmasını bekleyen, farklı işkollarındaki işletmelerin başvurduğu bir esneklik uygulamasıdır. Bu uygulama-

da işveren, işin akışına göre bir üretim azalması veya üretimin durdurulması gerektiğinde işçileri ücretsiz izne çıkarılmaktaydı. Ücretsiz izne çıkmayı kabul etmeyen işçilerin hukuken hizmet akdinin işveren tarafından feshedildiğini kabul ederek, ihbar ve kıdem tazminatlarını talep etme hakkı doğmaktadır. Fakat bu takdirde işini kaybetmektedir. İçinde bulunulan kriz ortamında işini kaybetmenin ağırlığı karşısında çalışanların önemli bir bölümünün bu uygulamaya boyun eğdiği görülmektedir. Bu durumda işçiler sigorta hakları ve geçim imkânları açısından büyük bir sıkıntının içine girmektedir.

Üretim planlamasını daha iyi yapan işletmeler örneğin haftada 1 gün izin kullandırılması uygulamasına ge-

9 Temiz Semih-mülakat

10 Petrol İş. a.g.e. s.814.

11 Semih Temiz (Kişisel Mülakat) işçi send. Avukatı Sosyal İlişkiler servisi: Kriz Yönetimi Uygulamaları Raporu s. 5.



çerçek çalışanların ücret gelirlerindeki eksilmeyi tahammül edilebilir bir düzeyde tutmaya çalışmıştır. Bu durumda da çalışılmayan süreler için ödenen yasal ödemelerde (Hafta tatili, ikramiyeler ve sosyal haklar ile ilgili olarak) sorunlar çıkmıştır. ⁽¹²⁾

Daha kötüsü bazı hallerde ücretsiz izin uygulaması işletmenin yeniden faaliyete geçmesine yetmemekte, ücretsiz izin uygulamasını iş akitlerinin topluca feshi işlemleri takip etmektedir. İşçiler ücretsiz izin kullanma fedakârlığına katlanmalarına rağmen sonuçta işsiz kalmaktan kurtulamamışlardır.

5- Alt işveren uygulamaları

Türkiye’de alt işveren (taşeron) uygulaması son yıllarda hızla yaygınlaşmıştır. Alt işveren uygulaması önce 1475 sayılı eski İş yasasının 1. maddesinin son fıkrası anlamında, yani asıl işlere yardımcı işlerde, örneğin işletmenin bahçesinin düzenlenmesi ve bakımı, temizlik işleri, yemek hizmetleri gibi işlerin alt işverenlere (taşeronlara) verilmesi biçiminde başlamıştır. Asıl işlere yardımcı işlerin alt işverenlere verilmesi toplu iş sözleşmelerinin yaygınlaştığı dönemlere rastlamaktadır. Sendikalarının güçlenerek toplu pazarlık yapma erkine ulaştığı 70 li yıllarda asıl işlerin yanında işyerinde yemekhanede, ya da temizlik işlerinde istihdam edilen düz işçilerin de ücretleri toplu sözleşmelerle birkaç dönem yükselince, işverenler bu yan işleri alt işverenlere vererek maliyetlerinin asıl üretimin dışında kalan işler nedeniyle yükselmesini engellemeye çalıştılar. Diğer bir ifadeyle asıl işin dışındaki bazı işleri alt işverenlere vererek bu işleri daha ucuza maletmeye çalıştılar. Dolayısıyla alt işverenlik yukarıda belirtilen uygulama biçimiyle “işletmenin faaliyet alanının tamamen dışında, özel uzmanlık gerektiren bir işin görülmesi olarak işletmeler için oldukça da yararlı bir uygulama” biçiminde başlamıştır. ⁽¹³⁾ Ancak günümüzde asıl iş-

lere yardımcı işlerden başka asıl üretim alanlarına da alt işveren uygulamaları girmiştir. Bazı işletmelerde alt işveren adeta “alternatif bir istihdam modeli haline gelmiştir”. ⁽¹⁴⁾ Bu gidişte küreselleşmenin getirdiği acımasız rekabet ortamının ve çokuluslu şirket uygulamalarının verdiği fikirlerin etkili olduğu düşünülebilir. Bilindiği gibi çokuluslu şirketler üretim sürecini ulusal ve uluslararası düzeyde bölünmesine olanak sağlayan uygulamaları ile kâr marjlarını yükseltmek veya rekabet kabiliyetlerini korumak olanağını bulmaktadır.

Ancak ülkemizdeki alt işveren uygulamalarının özellikle alt işveren işçileri ve genelde işçiler açısından sonuçları hiç de olumlu değildir.

Türk hukukunda işin alt işverenlere verilmesi uygulamaları ülkemizdeki alt işveren kavramına uygun olarak, asıl işverenin işyerinde gerçekleştirilmektedir. Dolayısıyla alt işverenlerin üretim süreci farklı işyerlerinde faaliyet gösteren taşeronlara bölüştürülmüş değildir.

Türkiye’de bazı küçük ve ortaboy işletmelerde bu konuda ilginç örnekler rastlanmaktadır. Bu örneklerin uygulamadaki sıklık derecesini bilmiyoruz. Ancak Çalışma Bakanlığı müfettişlerinin uyuşmazlıklarla ilgili olarak yaptıkları tespitler sırasında rastladıkları uygulamalar veya yargıya intikal etmiş bazı olaylar nedeniyle bu uygulamalar ortaya çıkmaktadır. Bu uygulamalar bazı işletmelerin bu kurumu kötüye kullandıklarını göstermektedir.

Bunlar “asıl işverenin işyerinde taşeron firmaların işçilerinin asıl işverenin işçileri ile birlikte istihdam edilmesi, “alt işveren” ile “finansal kiralama” kurumlarını bir arada kullanarak “mülkiyetsiz işverenlik” uygulaması ⁽¹⁵⁾, ⁽¹⁶⁾, asıl işverenin alt işveren olması, ve “taşeronun taşeronu” ⁽¹⁷⁾ gibi uygulamalardır. Bu uygulamalar esneklik uygulamaları ile doğrudan ilgisi olmayan kötü ni-

yetli uygulamalar olduğu için bunlara maaş kalemizde daha fazla yer verilmeyecektir. Bu olaylara bir cümle ile yer vermemizin nedeni alt işveren kurumunun kötüye kullanılabileceğini vurgulamak ve bunları önleyici bir yasal düzenlemeye olan gereksinimi ortaya koymaktır.

Türkiye’de yasal düzenlemelerin belirsizliği iş mevzuatının 4857 sayılı yasanın yürürlüğe girmesi öncesinde (10.06.2003) küreselleşme, esnekleşme olgusu karşısında gerek işletmelerin rekabet kabiliyetini, gerek işçileri koruma açısından yetersiz kalmasıdır. Gerçekten 4857 Sayılı Yasanın kabulünden önce bireysel iş hukukumuzda bazı kuralların esneklikle bağdaşmayacak derecede katı olduğu ve a tipik çalışma biçimlerinden “kısmi çalışma” evden çalışma, “ödünç iş ilişkisi” ve alt işveren gibi esneklik sağlayıcı istihdam türlerini ya hiç düzenlemediği ya da “alt işveren” deki gibi yetersiz düzenlediği görülmektedir.

İş mevzuatında yer alan bazı hükümler esneklikle bağdaşmayacak kadar katı olmasına karşın, uygulamada işçi-işveren ilişkileri kayıtlı ekonomide dahi tam bir esneklik içinde cereyan etmekteydi. Yasalar sanki yokmuş, toplu sözleşmelerdeki hükümler toplu iş sözleşmesinin süresi boyunca yasa hükmünde değilmiş gibi, yasa ve sözleşme kuralları hiçe sayılarak bazı uygulamalar gerçekleştirilmekteydi. Kayıtdışı ekonomide ise esneklik her dönemde kural dışılık mertebesindeydi.

Alt işveren uygulamaları ise Türkiye’de batı ülkelerinden nispeten farklıdır: Alt işverenin işçileri asıl işverenin işyerinde işletmenin bir bölümünde çalıştırılmaktadır.

Ayrıca Türkiye’de alt işveren uygulaması bazen kötü niyetli uygulamalara konu olabilmektedir. Alt işveren uygulamaları kanuna karşı hile amacını taşımadığı ve esneklik amaçlı kullanıldığı zamanlarda dahi, işçileri düşük ücretle çalıştırmamanın bir aracı olarak kullanıl-

¹² Temiz, Semih, mülakat.

¹³ Özveri, Murat, “Çalışma Yaşamında Yeni Boyutları İle Taşeronlaşırma” s.1.

¹⁴ Özveri, a.g.

¹⁵ Özveri, A.g.m. s.6.

¹⁶ Y.H.G.K., K.1995/87, E. 1995/117,25.12.1995

¹⁷ Özveri, M, a.g.



maktadır. Bundan başka alt işveren uygulamaları çalışanların örgütlenme ve toplu pazarlık haklarını kullanmalarına engel olucu sonuçlar doğurmaktadır. Böylece taşeron uygulamaları sayesinde işçileri sürekli asgari ücretle çalıştırma olanağı doğmaktadır. Ayrıca alt işveren uygulamaları kayıtdışı ekonomiyi beslemektedir. Alt işveren uygulamalarının 4857 Sayılı İş Yasasının uygulamaya girmesinden sonra da geniş ölçüde kullanıldığı dikkati çekmektedir.

2- Türkiye’de kayıtdışı ekonomi ve kayıtdışı istihdam uygulaması

“Kayıtdışı Ekonomi” ya da “İnformal sektör”e gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerin hemen tümünde rastlan-

maktadır. Son yıllarda kayıtlı sektörde faaliyet gösteren bazı işletmelerin dahi kayıtdışı (informal) sektöre kaydığı görülmektedir. Bunun en önemli nedenlerinden biri küreselleşme eğilimlerinin hem sermayeyi, hem emeği acımasız bir rekabet ortamı ile karşı karşıya bırakmasıdır. Küreselleşme uygulamaları sonucunda daha önce tam istihdam düzeyine yakın bir istihdam düzeyine ulaşmış olan ekonomilerin dahi işsizlik sorununu ile karşılaşması, emek sahiplerini uzun süreli işsizliğe iterken, kayıtlı (formel) sektörde faaliyet gösteren bazı işletmelerinin de maliyetlerin daha düşük olduğu, gelirlerin vergi-dışı kalabildiği kayıtdışı sektöre bir biçimde, kaymalarına neden olabilmektedir. Kuşkusuz her ülkede kayıtdışı istihdamın kendine

özgü nedenleri ve biçimleri vardır. Ancak gerek gelişmiş ülkelerde, gerekse gelişmekte olan ülkelerde kayıtdışı istihdamın kayıt altına alınması çözümünü gayet güç bir sorundur.

Türkiye’de kayıtdışı ekonomide istihdam edilen işçi sayısı konusunda kesin veriler yoktur. Ancak istihdam edilenlerin çok önemli bir bölümünün yasal korumadan yoksun bir biçimde istihdam edildiği tahmin edilmektedir. Literatürde bu konuda çok sayıda kişisel araştırmalar ve tahminler yapılmıştır. Ancak Türkiye’de bazı hallerde kayıtdışı ekonominin kayıtlı ekonomi ile iç içe olması yanında, kayıtlı istihdam edilenler ile kayıtdışı istihdam edilenlerin bir arada bulunduğu ortamlar da vardır. Bu



yüzden araştırmalar farklı sonuçlar verilebilmektedir.

Son yıllarda gerek DİE, gerekse Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı konuya gereken önemi vererek bu alanda veri toplama ve değerlendirme yolunda çalışmalar yapmıştır. DİE her yıl 3 ayda bir yapılan Hane Halkı İşgücü Anketlerinde kayıtdışı ekonomi ile ilgili temel verileri toplamakta ve yayınlamaktadır. Ayrıca 2000 yılında “Kentsel Yerler Küçük ve Şirketleşmemiş İşyerleri Anketi” yapılmış ve geçici sonuçları açıklanmıştır.

DİE nin tanımına göre kayıtdışı sektör “hukuki durumu ferdi mülkiyet ya da adi ortaklık olan tarım dışı tüm iktisadi birimler” olarak tanımlanmıştır. ⁽¹⁸⁾

“Kayıtdışı sektör” ve “enformel sektör” genel de birbiri yerine kullanılan kavramlar olmasına rağmen, aralarında bazı farklar vardır. Kayıtdışı sektör enformel sektöre göre daha geniş kapsamlı bir kavramdır. Kayıtdışı ekonomik faaliyet vergi kaçakçılığı, faturasız alış-veriş, haksız yere vergi muafiyeti, indirim ya da subvansiyonlardan yararlanma, sigortasız işçi çalıştırma, kaçakçılık, uyuşturucu ticareti gibi yasa’ya aykırı faaliyetler olabileceği gibi, komşuya yardım, çocuk bakıcılığı, ev işlerinin yapılması gibi masum faaliyetleri de kapsar. Dolayısıyla kayıtdışı ekonomi vergi, istihdam ve yasadışı faaliyet gibi çok sayıda alanlarla ilgilidir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının bir yayınında kayıtdışı ekonomi “beyan dışı ekonomik faaliyetler” “enformel ekonomik faaliyetler” ve “yasadışı ekonomik faaliyetler” olarak üçlü bir sınıflandırmaya tâbi tutulmuştur. ⁽¹⁹⁾ Kayıtdışı istihdam edilenlerin yuvarıka sayılan faaliyetlerin tümünde çalışanları kapsadığından kuşku yoktur. Kayıtdışı faaliyetlerde çalışanlar ile ilgili resmi belgeler ve veriler bulunmamakla

beraber, “kayıtdışı istihdam” açısından ağırlık taşıyan faaliyet türünün “enformel ekonomik faaliyet” olduğunun kabul edilebileceği kanısındayız. Söz konusu yayında enformel faaliyetler “formel olarak kayda geçmeyen, formel ekonomik üretim ve değişimin süreçlerine dahil olmayan faaliyetler” olarak tanımlanmıştır. ⁽²⁰⁾

Türkiye’de kayıtdışı ekonomi ve istihdamının “1980 li yılların sonlarından itibaren katlanarak arttığı”, tahmin edilmektedir. DPT verilerine göre ve “basit parasal oran yönetimiyle” kayıtdışı ekonomi 1991-2001 döneminde ortalama yüzde 64, vergi incelemesi sonuçlarına göre yüzde 65 olarak hesaplanmıştır. Bu oran “1968-2001 ortalaması dikkate alındığında” yüzde 45 civarındadır. Ayrıca Türkiye’de Avrupa Birliği ülkelerine göre daha yüksek olduğu ve toplam istihdamın yüzde 52 sinin kayıtdışı istihdamdan oluştuğu tahmin edilmektedir. ⁽²¹⁾

Kayıtdışı istihdam konusunda DİE nin 2001 yılı H.H.İ.A. IV. Dönem ve 2003 yılı H.H.İ.A. IV. dönem sonuçlarını karşılaştırdığımız zaman “kendi hesabına” ve “işveren” olarak çalışanların iki yıllık dönem içinde 1.175.000 kişiden 3.675.000 kişiye, “ücretli yevmiyeli” veya “ücretsiz aile işçisi” olarak bağımlı çalışanların 547.000 kişiden 7.060.000 kişiye yükseldiğini görüyoruz. DİE nin tahminlerine göre kayıtdışı ekonomide istihdam edilen bağımsız çalışanlar kabaca 3 kat artarken, bağımlı çalışanlar 13 kat civarında bir artış göstermiştir. Kayıtdışı ekonomide bağımlı çalışanlar içinde en büyük grubu ise 3.836.000 kişi ile “ücretsiz aile işçisi”, statüsünde çalışanların oluşturduğu hesaplanmıştır. Buna karşılık 1.727.000 inin ücretli, 1.497.000 inin yevmiyeli olarak istihdam edildiği sonucuna varılmıştır. ⁽²²⁾ Yukarıda da belirtildiği gibi resmi kurumlara dayanarak verdiğimiz bu sa-

yılar dahi kayıtdışı ekonomide istihdam edilenlerin gerçek sayıları değil, anketler ve ciddi ekip çalışmaları sonunda hesaplanan tahminlerdir.

T.C. kayıt-dışı ekonomi ve kayıtdışı istihdamı kayıtlıya dönüştürmeyi bir devlet politikası olarak benimsemiştir. Özellikle kayıtdışı istihdamı kayıt altına almak, kayıtdışı çalışanları sosyal güvenlik kurumlarının şemsiyesi altına çekmek üzere geç kalınmış da olsa 1990 lı yılların sonlarından bu yana bazı yasal düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Ancak devletin kayıtsız işçileri sigortalı yapabilmek için büyük mali fedakârlıkları da göze alarak yaptığı yasal düzenlemeler beklenen sonuçların alınmasına yetmemiştir. ⁽²³⁾

Devletin kayıtdışı istihdamı kayıt içine alma yönündeki politikaları ile ilgili görüşler genelde olumlu ve teşvik edicidir. Ancak kayıtdışı ekonomiyi kayıt altına alma ile ilgili yasal düzenlemelerin hazırlanmasında daha dikkatli davranılmasını öneren yorumlar da vardır. Bazı çekinceleri dile getiren bu yorumlar, devletin kayıtdışı istihdamı kayıt altına alma ile ilgili yasal düzenlemelerinin cezalandırıcı değil, teşvik edici politikalar içermesi gerektiği yönündedir. Ancak yukarıda sözünü ettiğimiz yasal düzenlemelerin teşvik edici nitelikte oldukları halde olumlu sonuçlar vermediği de bilinmektedir. Kanımızca cezalandırıcı politikaların tercih edilmemesi ulusal sermayenin komşu ülkelere ve Orta Asya’daki Türk Cumhuriyetleri gibi düşük ücret ülkelerine daha fazla kaymaması açısından da yararlı olacaktır.

Kayıtdışı istihdam konusundaki bazı görüşler de kayıtdışı ekonominin ve kayıtdışı istihdamının Türk ekonomisi üzerindeki etkilerini olumlu değerlendirmektedir. Bu görüşleri şöyle özetleyebiliriz: Kayıtdışı ekonomide

¹⁸ DİE. Kentsel Yerler ve Küçük Şirketleşmemiş İşyerleri Anketi” Ankara, 2000, s.2.

¹⁹ T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Kayıt-dışı İstihdam ve Kaçak Yabancı İşçi İstihdam, Ankara Ağustos 2004, s.12-13.

²⁰ T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, a.g.e. s.14.

²¹ T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, a.g.e. s.14.

²² Çalışma ve sosyal Güvenlik Bakanlığı, a.g.e s.43-44.

²³ Söz konusu yasal düzenlemeler için bkz. Kutal, Gülten, “Türkiye’de İstihdam Politikaları, Esneklik ve Yeni İstihdam Türleri”, Hekimler, Alpay, AB Türkiye Endüstri İlişkileri, Betaş, Ağustos 2004, s.133-135.,



daha çok köyden kente göç etmiş, nitelsiz, eğitim düzeyi düşük insanların istihdam edildiği, bunların emek maliyetleri yüksek olduğu için kayıtlı ekonomide istihdam edilme şanslarının olmadığı, bu insanlar için kayıtdışı ekonominin düşük gelirli ve sosyal güvencesiz de olsa istihdam olanakları sağlayarak toplam istihdama net katkıları sağladığı gerçeği üzerinde durmaktadır. Bu görüşü savunanlar kayıtdışı istihdamın, bu insanların işsiz ve gelirsiz kalmasının sonucunda ortaya çıkabilecek birçok sosyal sorunu önleyici bir rol oynadığını ifade etmektedir.

Kayıtdışı istihdama olumlu bir görüş açısından bakanlar, kayıtlı ekonomide iş bulma olanağı bulunmayanlara iş olanakları sunarak hem işsiz sayısının daha fazla artmasına engel olduğunu, hem de “işverenlere daha düşük maliyetle” işçi çalıştırma olanağı sağlayarak “iç ve dış piyasalarda rekabet gücünü” artırıcı etki yaptığı, kayıt-dışı ekonomide elde edilen gelirlerin kayıtlı ekonomide üretilen mal ve hizmetlere talep yaratarak olumlu bir ekonomik rol oynadığı, ekonomik büyüme oranının yükselmesine katkıda bulunduğu v.b. yorumlar yapmaktadır. Ayrıca kayıtdışı istihdam ve kayıtdışı ekonominin Türkiye’ye bazı alanlarda (tekstil, konfeksiyon v.b.) rekabet üstünlüğü sağladığı, kayıt içine alınma ile bu üstünlüğün kaybedilebileceğine de değinilmektedir. Özetlersek kayıtdışı ekonominin nitelsiz insanlara iş yaratma açısından kayıtlı sektörden daha geniş olanaklar sunduğu, bu gibi işletmeleri kayıt altına alma çabalarının işsizliğin artmasına, yoksulluğun yerleşmesine neden olabileceği; buna karşılık kayıt altına almadan beklenen yararın sağlanamayacağı endişeleri dile getirilmektedir.⁽²⁴⁾

Kuşkusuz kayıtdışı istihdamın bazı açılardan avantajlar sağladığı yönündeki yorumlar, kayıtdışı istihdam edilenlerin işçi sağlığı iş güvenliği önlemlerinin alınmadığı bir ortamda, hayati önemi

haiz bazı risklere karşı korumasız bir biçimde ve asgari ücretin de altında kalan ücretlerle istihdam edildiği, bunların aynı zamanda Türkiye’deki en yoksul kesimi oluşturduğu gerçeğinin göz ardı edilmesine neden olmamalıdır. Kayıtdışı ekonomi ve kayıt-dışı istihdamın devletin vergi gelirlerinin olması gerekenden çok düşük kalmasına, dolayısıyla devletin vatandaşlarına sunabileceği birçok hizmeti sunamamasına, alt yapı yatırımlarını istenilen düzeye çıkaramamasına, sosyal sigorta primlerinden oluşacak sosyal güvenlik gelirlerinin masrafları karşılayacak miktara dahi ulaşmadığı için ivaz ödeme güçlükleri nedeniyle devletin iç ve dış borçlarının artmasına neden olduğu gerçeği de unutulmamalıdır. Bu bakımdan kayıtdışı ekonomi ve kayıt-dışı istihdam ile ciddi ve rasyonel önlemleri içeren bir mücadelenin, aynı zamanda ulusal devletin, sınırları içinde faaliyet gösteren kişi ve kurumlara hâkim olmasına ve daha gerçekçi ekonomik politikalar belirlemesine de yardımcı olacağı kanısındayız.

Genellikle işveren çevrelerinin dile getirdiği ve bazı akademisyenlerinde desteklediği bir görüşe göre kayıtdışı ekonomiye kayışların en önemli nedeni yüksek vergi ve SSK primi oranlarıdır. Türkiye’de vergi oranlarının ve özellikle SSK prim oranlarının AB ülkelerinden yüksek olduğu bir gerçektir. Kayıtdışı ekonomiye kaçışları önlemek için vergi ve SSK prim oranlarının düşürülmesi önerilmektedir. Bu öneri vergi ve SSK prim oranlarının düşürülmesinin yeni yatırımları ve istihdamı teşvik edeceği beklentisinden kaynaklanmaktadır. Kanımızca vergi ve SSK prim oranlarının daha makul bir düzeye indirilmesi kayıtlı firmaların kayıtdışına kaçışlarını bir ölçüde frenlese de, kayıtdışı ekonomiyi kayıt altına alma açısından yeterli olmayacaktır. Bunun nedeni kayıtdışı ekonomide faaliyet gösterenler için vergi ve prim oranlarının “sıfır” olmasıdır. “sıfır vergi”, “sıfır SSK primi” karşısında mevcut oranlar ne kadar düşürülürse düşürülsün, kayıtdışı ekonomi için hiçbir oran cazip gelmeyecektir. Kaldı ki

gerek devletin, gerek SSK’nın içine düşükleri mali krizlerin başlıca nedeni olarak vergi ve prim gelirlerinin harcamaları karşılayamaması gösterilmektedir. Prim oranlarının düşürülmesi halinde devletin sosyal güvenlik sistemine yaptığı katkıların artması gerekecek, sonuçta iç ve dış borçlanmalar eskiden beri olduğu gibi kaçınılmaz olacaktır.

Kayıtdışına kaçışlarla ilgili olarak genelde işveren kesiminin dile getirdiği bir görüş te 4857 sayılı yeni İş Yasasının çalışma hayatına getirdiği esnekliğin yetersiz olduğu, esnek çalışma biçimlerinin “en katı biçimiyle” düzenlendiğidir. Bu görüşü OECD ülkelerinde yapılan araştırma sonuçları da desteklemektedir.⁽²⁵⁾ Buna karşılık işçi sendikaları da esneklik ile ilgili hükümlerin yasal düzenleme içinde yer almasını, her ne kadar yasa kabul edilmeden önce uygulamaların önünde duramamış olmalarına rağmen, kendileri açısından olumsuz değerlendirmektedir. Sosyal tarafların yasaları kendi çıkarlarına göre değerlendirmesi doğaldır. Ancak yasaları esnekleştirmenin “küralsızlaştırma” anlamına gelmediğinin yerli, yabancı bilim adamları tarafından Türkiye’de düzenlenen “çalışma yaşamında esneklik” başlığını taşıyan tüm seminerlerde dile getirildiği de unutulmamalıdır.

Esnek hükümlerin kadınların çalışma yaşamına katılmasına ve çeşitli nedenlerle işinden ayrılmış olan ve yeniden çalışmaya başlamak isteyen kadınlar için yararlı olduğu, kadınların esnek çalışmayı tercih ettikleri görüşüne katılıyoruz. Ancak dünya ve AB uygulamalarında görüldüğü gibi kadınlar daha çok “kısmi çalışma” türünü tercih etmektedir. Ayrıca AB Komisyonunun istihdamı artırma amacıyla üye devletlere ilk sırada tavsiye ettiği esnek çalışma biçimi de “kısmi çalışma” (part-time) ve “kısmi çalışmanın yaygınlaştırılması”dır. Ayrıca “işin bölüştürülmesi ve “esnek çalışma saatleri”, “kayan çalışma saatleri” gibi esneklik sağlayıcı uygulamalardır. Komisyonun özellikle kısmi çalışma üzerinde dur-

²⁴ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, a.g.e. s.32-33.

²⁵ Sürat Nurhan- a.g. tebliğ.



ması; kadınlar, öğrenciler gibi grupların kendilerine en uygun olan çalışma zamanını seçmelerine olanak sağlaması ve düzenli bir çalışma rejimi olmasından kaynaklanmaktadır. Buna karşılık “çağrı üzerine çalışma” ve benzeri çalışma biçimleri kadınların tercih ettikleri bir çalışma biçimi değildir. Bunlar AB ülkelerinde genellikle nitelsiz yabancı işçilerin işsiz kalmamak için kabul etmek zorunda kaldıkları çalışma biçimleridir. Genelde ücretlerin düşük olduğu, ne zaman işe, çağrılacağına aylık gelirin kabaca ne olduğunun kesin olarak bilinmediği fevkalade güvencesiz bir ça-

alışma türüdür.

Ayrıca işçiyi telefon başında tutan, başka işlerde çalışmasına ve gelir elde etmesine fırsat vermeyen bir çalışma biçimidir.

Kayıtdışı ekonomi ile küreselleşmenin itici gücü olan çokuluslu şirketlerin üretim maliyetlerini düşürmek amacıyla ile “üretimi parçalara bölme, en ucuz olan ülkede üretme, en ucuz olan ülkede montajını gerçekleştirme, v.b. uygulamaları arasında bir ilişkinin bulunup bulunmadığının araştırılmasının yararlı olacağı kanısındayız.



3-Türkiye’de yabancı kaçak işçi istihdamı

Kaçak yabancı işçi istihdamı Türkiye için fevkalade önemli bir sorundur. Türkiye’de istihdam edilen kaçak yabancı işçilerin sayıları konusunda güvenilir verilere ulaşmak güçtür. Bunun nedeni kaçak işçilerin esas itibarıyla kayıtdışı istihdam edilmesidir. Sadece İstanbul’da 1 milyon civarında kaçak yabancı işçinin çalıştığı iddiaları vardır. Ancak resmi rakamların kayıtları bu iddiaları doğrulamamaktadır. İçişleri Bakanlığı Emniyet Genel Müdürlüğü tarafından yapılan açıklamalarda “2003 yılında ülkemize yaklaşık 13 milyon yabancı uyruklu kişinin giriş-çıkış yaptığı, bunların bir bölümünün kaçak çalıştığı, gelenlerin büyük bir kısmının paket turlarla geldiği, ancak ziyaret amaçlı gelenlerden bir bölümünün illegal olarak Türkiye’de kalmakta veya Türkiye’yi transit ülke olarak kullanmakta olduğu, 1995-2004 yılları arasında yasadışı göçmenlerin sayısının 467.768 olarak tespit edildiği” belirtilmektedir. (26) Kaçak yabancı işçi istihdamı kayıtdışı istihdamının yaygınlaşmasına katkıda bulunduğu gibi, bunlar kayıtdışı faaliyet gösteren orta ve küçük boy işletmelerde yerli işçilere rakip olmakta ve ücretleri aşağıya doğru çekmektedir. Kaçak yabancı işçi istihdamının aynı zamanda dürüst ve kayıtlı işverenlere karşı haksız rekabet yaratılmasına neden olduğu kabul edilmektedir. Ayrıca kaçak yabancı işçi istihdamı Türkiye’de çalışma koşullarının kötüleşmesine neden olduğu gibi, SSK’nın prim, devletin vergi kaybına da neden olmaktadır.

Kaçak yabancı işçilerin istihdamı sadece imalat sanayiinde değil, evlerde (kadınlar) ve inşaatlarda (erkek) da istihdam edildiği, özellikle ev hizmetlerinde yabancı kaçak işçi istihdamını giderek yaygınlaştığı görülmektedir. İnşaatlarda ve evlerde kaçak çalışmanın denetiminin çok güç olduğu açıktır.

Kaçak yabancı işçilerin istihdamında aracılık edenlerin de çoğunlukla Türkiye İş Kurumu’nun denetimi altın-

²⁶ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, a.g.e. s.55.



da faaliyet göstermeyen, Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği'nin koşullarını yerine getirmeyen ve eskiden beri "danışmanlık bürosu" adı altında faaliyet gösteren bürolar olduğu görülmektedir. Bu danışmanlık büroları Türkiye İş Kurumu Yasasına, Özel İstihdam Büroları Yönetmeliğine aykırı olarak iş bulmaları karşılığında işverenler yanında yerli işçilerden ve yabancı kaçak işçilerden de ücret almaktadır. Bu durum aynı zamanda 181 sayılı ILO sözleşmesine de aykırıdır. Bu bakımdan sadece üst düzey yöneticiler için iş bulmasına izin verilen bu büroların faaliyetinin ciddi bir denetimden geçirilmesi zorunludur. Bunların faaliyetine duyulan ihtiyacın yeniden gözden geçirilmesi yararlı olacaktır. Bu danışmanlık bürolarının denetimsiz faaliyeti Türk mevzuatına uygun faaliyet gösteren özel istihdam içinde de haksız rekabet ortamı yaratmaktadır.

Türkiye'de ciddi bir işsizlik sorunu yaşanırken yabancı işçilerin çalışma izni dahi almadan istihdam edilmesi işsizlik sorununun çözümü açısından alınacak önlemlerin başarısını da olumsuz etkilemektedir.

Sonuç:

Çalışma hayatında esneklik ihtiyacı küreselleşmenin piyasalara getirdiği rekabet ortamında doğmuştur. Gerek küreselleşme, gerek çalışma hayatında esneklik arayışlarının kökeninde işletmelerin maliyetleri düşürme ve rekabet kabiliyetini koruma çabaları vardır. Çalışma hayatında esneklik talepleri işçileri korumak amacıyla yapılan yasal düzenlemelerin acımasız rekabet ortamında, işletmelerin optimum işçi sayısının yakalamasını ve birim maliyetlerini rekabet kabiliyetini koruma amacıyla düşürmesini engellediği görüşünden hareket etmiştir. Gelişmiş ülkelerin büyük firmaları maliyetlerini düşürebilmek ve rekabet kabiliyetlerini koruyabilmek için, yatırımlarını yasal düzenlemelerin çalışma hayatında işletmelerin hareket kabiliyetini sınırlamadığı, vergilerin düşük olduğu veya

yabancı yatırımlar için özel indirimlerin ve teşviklerin yapıldığı ülkelere yöneltmişlerdir. Çokuluslu şirketlerin yatırım yaptıkları ülkelerde uyguladıkları "sayısal esneklik", "fonksiyonel esneklik" gibi üretim yönetimi uygulamaları söz konusu işletme politikalarıyla uyumlu esnek çalışma biçimlerini de beraberinde getirmiştir. Böylece "belirsiz süreli sözleşmelerle" tamgün çalışma, yerini daha çok "belirli süreli sözleşme", "kısmi çalışma" gibi eskiden beri bilinen fakat sınırlı bir kullanma alanı olan esnek çalışma biçimlerine bırakırken, "ödünç iş ilişkisi", "çağrı üzerine çalışma" ve "tele çalışma" gibi yeni çalışma biçimleri de uygulanmaya başlamıştır.

Yeni teknolojinin geliştirilerek üretime uygulanması sonucunda işsizlik bütün dünyada daha önce görülmediği ölçüde artmıştır. Uzmanlar işsizlerin sayısının gelecek yıllarda daha da artacağını hesaplamaktadır.

Türkiye de dünyadaki olumsuz gelişmelerden payını almıştır. 1990 lı yılların sonlarında ve 2001 yılında ciddi ekonomik krizler yaşamış, demografik ve yapısal nedenlerle uzun yıllardan beri yaşanan işsizlik sorunu büyümüş, "genç işsizliği" ve "uzun süreli işsizlik" ciddi bir istihdam sorunu olmaya devam etmiştir.

Türkiye'nin temel ekonomik politikalarında değişiklik yaparak "ihracata dayalı sanayileşme" modelini benimsediği 1980 den sonra işletmeler emek maliyetlerinin düşürülmesine olanak verecek esneklik türlerini denemiştir.

Türkiye'de de esneklik arayışları çalışma hayatını düzenleyen yasaların "katı" olduğu AB ülkelerinde ve dünyanın diğer ülkelerinde uygulanan esnek çalışma biçimlerinin uygulanmasına olanak vermediği işletmelerin rekabet kabiliyetini korumakta güçlük çektiği yakınmaları ile işveren kesiminden gelmiştir.

Türkiye esnek çalışma biçimlerini 10.06.2003 tarihli ve 4857 sayılı yeni İş Yasası ile düzenlemiştir. Ancak işletme-

lerin ekonomik kriz dönemlerinde yasal düzenlemelerden önce sınırlı da olsa bazı esneklik uygulamalarını işçileriyle ve toplu iş sözleşmelerine taraf olan sendikalarla anlaşarak gerçekleştirdikleri görülmektedir.

Ayrıca sadece kriz dönemleri ile sınırlı kalmayan ve 1980 li yıllardan sonra giderek yaygınlaşan "alt işveren" uygulamaları da işletmelerin uyguladığı esneklik politikalarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır. 1980 li yılların sonlarından itibaren katlanarak artan "kayıtdışı ekonomi", "kayıtdışı istihdam" ve "kayıtdışı yabancı işçi istihdamı" bazı işletmelerin birim maliyetlerini düşürmek amacıyla informal sektöre kaydığını göstermektedir. Ancak bu uygulamaların istihdamı ve sigortalı işçi sayısını artırma yönünde olumlu bir etkisinin gerçekleştiği sonucuna varmak olanaksızdır.

Türkiye kayıtdışı ekonomi, kayıtdışı istihdam ve yabancı kaçak işçi istihdamı ile mücadeleyi bir devlet politikası olarak benimsemiştir. Bu politikanın sürdürüldüğünü 15-16 Ekim 2004 tarihinde Ankara'da toplanan 9. Çalışma Meclisinde gündeme alınan konular ve sunulan tebliğlerde incelenen 3 önemli konudan birinin "kayıtdışı istihdam ve yabancı kaçak işçi çalıştırılması" konusu olması göstermektedir. Çalışma Meclisinde kabul edilen Sonuç Bildirgesinde de "kayıtdışı ekonomi ve istihdamın önlenmesi", "kayıtdışı istihdamla mücadele; yabancı kaçak işçi çalıştırılmasının önlenmesi" bir devlet politikası olarak benimsenmiştir. Bu kararların üçlü bir yapıya sahip olan Çalışma Meclisinde kabul edilmesi Türkiye Cumhuriyetinin istihdam politikalarının belirlenmesinde üçlü diyaloga önem verdiğini göstermektedir. Kayıtdışı ekonomi ve yabancı kaçak işçi istihdamı ile mücadelenin ülkemizin çalışma hayatına ve ekonomisine önemli katkılar sağlamasını diyoruz.

* Bu yazı daha önce İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası'nın 2005-55-1 nolu Tokat Değeri'ne Armağan sayısında yayımlanmıştır.



Alt işverenlik:

İşçilerin ve sendikaların kâbusu, işverenlerin truva atı

Dr. Sabahattin ŞEN

Baş İş Müfettişi

Giriş

Dünya kapitalist sisteminde 1970'lerde başlayan ekonomik krize çözüm arayışları, teknolojik gelişmelerin yarattığı olanaklardan yararlanılarak Fordist üretim sisteminin yerini alacak yeni bir üretim sisteminin oluşturulmasına yönelmiştir. Yaygın olarak "esnek üretim" olarak adlandırılan bu yeni üretim sisteminin özünü, esnek üretim teknolojileri oluşturmaktadır. Üretim teknolojilerindeki esneklik, esnek çalışma biçimlerini ve çekirdek işgücünün niteliğinin yükselmesini de gerektirmiştir. Öte yandan, üretim süreci küçük parçalara ayrılarak üretim organizasyonunda da değişikliğe gidilmiş, ölçek ekonomileri önemini yitirmiş, üretim büyük ölçekli işletmelerden küçük ölçekli işletmelere kaydırılmıştır. Bu süreçte egemen olan Yeni Sağ (neo-liberal) politikalar devletin küçülmesini, bunun araçlarından biri olarak da kamu sektörünün özelleştirilmesini savunmaktadır. Çeşitli ülkelerde farklı amaçlarla uygulanan özelleştirmenin en yaygın yöntemlerinden biri "ihale" sistemidir. 1970'lerden sonra ortaya çıkan bu gelişmeler emek süreci organizasyonunun değiştirilmesi, istihdam piyasasının parçalanması, enformel sektörün yaygınlaşması, küçük işletmelerin çoğalması gibi olgularla birlikte, aslında kapitalizmin başlangıcından beri üretim organizasyon biçimi olarak var olan alt işverenlik¹ (subcontracting) sistemini de yoğun bir şekilde tartışma gündemine getirdi.

¹ Uygulamada ve kamuoyunda yaygın olarak "taşeron" kavramı kullanılmasına karşın, İş Yasasının 2. maddesinde "alt işveren" kavramı yer aldığı için bu makalede de "alt işveren" kavramı tercih edilmiştir.

Dünya'da alt işverenliğin yaygınlaşmasının nedenleri

Alt işverenliğin 1970'lerden sonra üretim sisteminde ortaya çıkan değişim ve dönüşümlere koşut olarak, diğer esnek/atipik istihdam biçimleriyle birlikte giderek yaygınlaşmaya başlamasının nedenlerini kısaca şöyle açıklayabiliriz:

a) Yeniden yapılanma ya da yeni dünya düzeni anlayışının temel eksenlerinden biri devletin küçültülmesidir. Devleti küçültmenin yöntemlerinden biri olan özelleştirmeyle birlikte, kamu kesiminde yürütülen üretim ve hizmetlerin alt işverene devredilmesi de yaygınlaştı. Alt işverenlik bu anlamda bazen doğrudan özelleştirme yöntemi, bazen de özelleştirmeye hazırlık olarak 1980'lerden sonra önce kamu kesiminde ortaya çıktı.

b) Ekonomik gelişmenin hızlandırılması ve işsizliğin önlenmesi amacıyla küçük ve orta ölçekli işletmelerin teşvik edilmesi, bu işletmelerin çoğalmasına ve büyük işletmelerle olan alt işverenlik ilişkilerinin yaygınlaşmasına neden oldu.

c) Teknolojinin sağladığı olanaklardan da yararlanılarak çeşitli esnek üretim anlayışlarının yaygınlaşmasıyla birlikte, esnekliğin bir aracı olarak alt işverenlik de yaygınlaştı. Alt işverenlik asıl işyerlerine sayısal esneklik, işlevsel esneklik, ücret esnekliği, teknolojik esneklik gibi çok farklı esneklikler sağlayabilmektedir.

d) Küreselleşmenin yarattığı uluslararası rekabet baskısı karşısında işve-

renler ücret maliyetlerini düşürmek için enformel/kayıt dışı üretim ilişkilerine girdiler. Bu anlamda alt işverenlik gerek dünyada, gerekse Türkiye'de sendikasız, ucuz işgücü kullanmak için başvurulan en önemli yöntemlerden birisi oldu.²

1986'da yapılan uluslararası bir araştırma, alt işverenliğin yaygınlaşması hakkında önemli bazı gerçekleri ortaya çıkarmıştır.³ Fransa, Almanya ve İngiltere'de araştırmanın kapsadığı işverenlerin yüzde 32'si, son üç yılda daha önce kendi işletmelerinde yaptıkları işleri alt işverene verdiklerini söylemişlerdir. Ayrıca bu üç ülkede işverenlerin yüzde 18'i gelecek 5 yılda alt işverene verecekleri işlerin artmasını beklediklerini belirtmişlerdir. Alt işveren uygulamasını azaltacaklarını söyleyen işverenlerin oranı ise sadece yüzde 4'tür. Dikkati çeken bir başka nokta ise, alt işveren kullanan ve kullanacaklarını söyleyen işletmelerin, 1000'den fazla işçi çalıştıran büyük işletmeler olmasıdır. Bu durum, büyük işletmelerin alt işverenlik sisteminden küçük işletmelere göre daha çok yararlandıklarını göstermektedir.

Enformelleşme Amaçlı Alt İşverenlik

Yukarıda alt işverenliğin yaygınlaşmasının nedenlerinden birinin enformelleşme olduğu belirttik. Konunun

² Petrol-İş Sendikası'nın araştırmasına göre, sendikaların örgütlü olduğu işyerlerinde çalışan 10.879 alt işveren işçisinden sadece 2.689'u sendika üyesidir (Petrol-İş Yıllık '97-'99, s. 737), ancak bu sonuca sendikaların yoğun çabaları sonucunda ulaşılmış olup birçok sendikada alt işveren işçisi hiç üye bulunmadığı bilinmektedir.

³ Nusret Ekin, 1994, *Küçük İşyerleri ve Sosyal Korumaya*, İstanbul Ticaret Odası Yayın No: 1994-28, s. 88.



önemi nedeniyle enformelleşme-alt işverenlik ilişkisini biraz da açmakta yarar vardır. Alt işverene başvurulmasının amacı, sadece küçük firmalardaki ucuz işgücünden yararlanmak, sendikal örgütlülüğü parçalamak ya da çeşitli yasal yükümlülüklerden kurtulmak ise veya işin niteliğinden kaynaklanmadığı halde asıl işyerinde yapılan bir iş alt işverene veriliyorsa, bu tür alt işverenliğe enformelleşme amaçlı alt işverenlik (enformelleşme alt işverenliği) diyebiliriz. Özellikle 1980'lerden sonra işletmelerin yeniden yapılanma, kuralsızlaştırma (deregülasyon), esneklik ve benzeri adlarla yürüttükleri politikaların temel dayanaklarından biri de işgücü maliyetlerini azaltmak için işi alt işverenlere vermeleridir. Endüstriyel ilişkiler açısından asıl sorun yaratan da bu tür alt işverenliktir.

İşletmeler, özelleştirme amacını ayırık tutarsak, üç nedenle alt işverenlik sistemine başvurabilirler: Teknolojik zorunluluk, talebe bağlı olarak kapasiteyi aniden artıramama, ölçek ekonomisi. Ancak ölçek ekonomisinde maliyet hesaplamaları yapılırken, işin alt işverene verilmesi halinde işgücü maliyetlerinde ortaya çıkacak azalmalar ayrı değerlendirilmelidir. Alt işverenler küçük işletmelerdir ve bu nedenle işgücü maliyetleri ve sendikal örgütlülük düzeyi düşüktür. Tamamen ya da büyük ölçüde ucuz işgücü kullanmak amacıyla işin alt işverene verilmesi enformel alt işverenliğin özünü oluşturmaktadır. Bununla birlikte enformel alt işverenlik, yine aynı amaca yönelik olarak emeğin örgütlü gücünü dağıtma, zayıflatma işlevi de görmektedir.

Alt işverenlik yoluyla enformelleşme Üçüncü Dünya ülkeleri kadar gelişmiş ülkelerde de yayılmaktadır. OECD üyesi ülkelerde istihdamı geliştirmek ya da esneklik adına sağlık kurallarına aykırı, düşük ücretle kötü koşullarda işçi çalıştıran işyerleri (sweatshop) aracılığıyla istihdam, sağlık ve vergi düzenlemelelerinden kaçınmaya göz yumulmakta ve 20. yüzyılın en önemli kazanımlarından

birisi olan sosyal düzenlemeler giderek işlemez hale getirilmektedir. Bu olgu özellikle güvenlik, çöp toplama, temizlik gibi hizmetlerde yaygınlaşmaktadır. Ayrıca alt işverenlik kendi adına çalışma, eve iş verme ve benzeri şekillerde de uygulanmaktadır. Alt işverenliğin bu farklı görünümü genellikle, işçi çalıştırma konusundaki yasal düzenlemelerden kaçınma amacına yöneliktir. Sosyal güvenlik primleri ve gelir vergisinden kaçınmak için alt işveren ve ana firmanın ortak sorumluluğunu düzenleyen yasalardaki boşluklardan yararlanılmaktadır. İngiltere, Fransa, İspanya ve Hollanda'da bu durum giderek yaygınlaşmaktadır.⁴

Enformel alt işverenlik işgücü maliyetlerini düşürmenin bir aracı olduğu kadar, işgücünü disiplin etmenin de bir aracıdır. Özellikle İtalya ile ilgili olarak yapılan araştırmalar, büyük firmaların enflasyonist ücret baskılarından kurtulmak için işi düşük ücretli bölgelere ve firmalara alt işveren olarak verdiklerini

⁴ Social Europe, Supplement 4/94, Vol. 1, s. 57-58.

göstermektedir. Alt işverenlik bu açıdan işgücünü mekânsal ve kurumsal olarak bölmekte, işçilerin örgütlenme, ücretlerini koruma ve artırma çabalarını etkisiz kılmaktadır. Alt işverenlik sayesinde üretim küçük firmalardaki uysal, sendikası, iş organizasyonundaki değişikliklere karşı çıkmayan işçilerle yürütülmektedir. Böyle bir işyerini yönetmek işverenler açısından çok daha kolaydır. Öte yandan enformel alt işverenlik; sermaye tarafından emek sürecinin yönetiminde sendikaların müdahalelerini, emek yararına yönetime çeşitli düzeylerde katılmalarını da engellemektedir. Bu anlamda alt işverenlik örgütlenmiş işgücüne ve formel sektöre karşı büyük işletmelerin kullandığı savunma stratejisinin bir parçası olmaktadır.

Hizmet ve inşaat sektöründe ucuz işgücü kullanmaya yönelik enformel alt işverenliği saptamak, bu sektörlerde maliyet hesapları daha kolay yapıldığından, her zaman için olanaklıdır. Bu anlamda özel ve kamu kesimde özellikle hizmet

Tablo 1: Ana Firmaların Alt İşveren Kullanma Nedenleri

Nedenler	Yanıt Adedi	%
Daha ucuz maliyet	50	94
Alt işverenin teknik üstünlüğü	37	70
Üretimin değişik kaynaklardan tedariki	18	34
Kapasite yetersizliği	16	30
Muhtelif	21	40

Tablo 2: Ana Firmaların Alt İşverende Sağıladığı Yararlar

Elde edilen yararlar	Yanıt Adedi	%
Maliyet düşüklüğü	40	75
Üretim çeşitlerinde değişkenlik	25	47
Kendi makinelerinin ekonomik kullanımı	24	45
Talep değişikliklerine uyma kolaylığı	23	43
Siparişlerin daha çabuk karşılanması	21	40
Sevk ve idare kolaylığı	10	19
Muhtelif	9	17



Türkiye’de Alt İşverenlik

Türkiye’de Alt İşverenliğin Boyutları ve Yaygınlaşması: Tuzla Faciasına Nasıl Gelindi?

Alt işverenlik çalışma yaşamının en önemli sorunu ya da sorunlarından biri olmasına karşın, bilindiği kadarıyla alt işverenliğin boyutları konusunda Türkiye’de yapılan herhangi bir çalışma bulunmamaktadır. Geçmişte bu konuda bazı veriler açıklanmış ise de, bu verilerin günümüzde geçerliliğinin kalmadığı açıktır.⁷ Alt işverenliğin; ekonominin tüm sektörlerinde rastlanmasına karşın özellikle metal, tekstil, madencilik, inşaat ve yerel yönetimlerde daha yaygın olarak başvurulmuş bir üretim ve hizmet biçimi olduğu gözlenmektedir. Son zamanlarda ölümcül iş kazalarıyla gündeme gelen Tuzla gerçeği ise, Türkiye gemi sanayinin kendine özgü koşullarında değerlendirilmesi gereken özel bir durumdur.

Türkiye kuşkusuz dünyadan soyutlanamaz. Bu nedenle alt işverenliğin Türkiye’de yaygınlaşma nedenleri dünyadaki yaygınlaşma nedenleriyle büyük ölçüde benzerlik göstermektedir. Türkiye’de gerek kamu, gerekse özel sektörde 1980’lerden sonra yaygınlaşan alt işverenlik sisteminin tek nedeni ucuz işgücü kullanmak, bunun için de sendikasız ve toplu sözleşmesiz işçi çalıştırmaktır. Bir başka deyişle, Türkiye’de enformelleşme amaçlı alt işverenlik yaygınlaşmaktadır. Bir yandan enformel (kayıtdışı) sektörün formelleşmesi istenirken, diğer yandan kamu ve özel sektörün enformel alt işverenliği yaygınlaştırması tam bir çelişki oluşturmaktadır. İlginç olan, alt işverenliğin bu amaçla kullanılmasına önce kamu sektöründe başlanılmış olmasıdır. Kamu sektöründe 1980 sonrasında başlayan kamu harcamalarının kısılması ve özelleştirme uygulamaları işgücü maliyetlerinin düşürülmesini gerektiriyordu. Bu nedenle kamu sektöründe ve yerel yönetimlerde yaygın



sektöründeki işlerin alt işverene verilmesinin tamamen enformelleşmeye yönelik olduğu açıktır. Sanayi/üretim sektöründe enformel alt işverenliği diğer alt işverenlik türlerinden ayırt etmek, üretim ilişkilerinin çok karmaşık olması nedeniyle, kuşkusuz güçtür. Çünkü alt işverenliğe birden çok nedenle başvurmak mümkündür. Bu takdirde alt işveren ilişkisinin asıl ya da ağırlıklı nedenini saptamak sorun yaratacaktır. Bununla birlikte UNIDO’nun geliştirmekte

olan 14 ülkede 53 firmayı kapsayan bir araştırması ucuz işgücü kullanmaya yönelik enformel alt işverenlik konusunda önemli bir kanıt oluşturmaktadır. Buna göre,⁵ Tablo 1’de görüldüğü gibi, ana firmaların alt işverene başvurma nedenlerinin yüzde 94’ü ucuz maliyettir. Tablo 2’de ise ana firmaların alt işverenlerden elde ettikleri yararların yüzde 75’inin ucuz maliyet olduğu görülmektedir.⁶

⁵ UNIDO, 1969, *Subcontracting – An Analysis of International Experience*, s.27-28.

⁶ UNIDO, 1969, s. 29-30.

⁷ Bu konuda bkz.: Dr. Sabahattin Şen, 2002, *Taşeronluk (Alt İşverenlik) ve Endüstriyel İlişkilere Etkileri*, Selülöz-İş Sendikası, 2. Bası, ss: 98-100.



DOSYA •

bir şekilde önce hizmet sektöründe, giderek doğrudan üretim işlerinde yaygın bir şekilde alt işverenlik uygulamaları başlatıldı. Özelleştirilmesi amaçlanan işyerlerinde ise alt işverenlik;

Konfederasyonu (TİSK) Genel Sekreter Yardımcısının şu sözlerinde açıkça görülmektedir: “Uygulanan ekonomik ve sosyal politikalar da işletmelerin küçülmesini ve işin bir bölümünün taşeron devrini cazip hale getiriyor... Artan iş-

zaten yasal bir zorunluluk! (4857/77. Md.). Tuzla faciaları yaşanmak istenmiyorsa, buradaki alt işverenlik sisteminin en azından İş Yasasına göre muvazaal olduğu ve işçilerin asıl işverenlerin işçileri sayılması gerektiği yasal boyutlarıyla ortaya konulmalıdır. Tuzla’da asıl işverenler üretimi tamamen alt işverenlere yaptırmakta, kendileri üretimde hiç işçi çalıştırmamaktadır. Böyle bir uygulama yürürlükteki İş Yasası açısından kesinlikle muvazaadır ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın soruna bu yönüyle müdahil olması gerekmektedir. Ancak Tuzla faciasıyla ilgili olarak bugüne kadar yapılan tüm açıklamalarda muvazaa konusu üzerinde durulmadığı görülmektedir. Tersanelerde çalışan işçilerin günlük yasal 7,5 saatlik çalışma süresinin uygulanması için eylemlerde bulunması, iş denetiminin tersanelere hiç uğramadığını ya da hiçbir şekilde etkinlik sağlamadığını göstermektedir. Kuşkusuz kendilerine hiçbir sağlıklı çalışma ortamı sağlanmayan, kariyer ve liyakatları hiçbir şekilde dikkate alınmayan iş müfettişlerinden verimli ve etkin bir iş denetimi yapabilmeleri de beklenemez!

Yeni İş Yasasında Alt İşverenlik: Çözüm Yerine Yeni Tartışma Alanları

4857 sayılı yeni İş Yasasının 2. maddesinin 6 ve 7. fıkralarında alt işverenlik açısından bazı yeni düzenlemeler getirilmekle birlikte, endüstri ilişkileri ve iş hukuku açısından alt işverenlik sorunu çözülmemiş, aksine kalıcılaştırılmış ve pekiştirilmiş, hatta “işletmenin ve işin gereği”, “teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler” gibi belirsiz yeni kavramlar getirilerek yeni tartışma alanları yaratılmıştır. Yeni İş Yasasında “taşeron” yerine “alt işveren” kavramı tercih edilmiş, ancak kamu makamlarının sorumluluğuna ilişkin 36. maddede TBMM’de değişiklik yapılırken yine “taşeron” kavramı kullanılmış, böylece Yasada kavram kargaşalığı yaratılmıştır.

Neo-liberal politikaların egemen olduğu günümüz koşullarında, işçilerin sendikalaşma ve toplu sözleşme hak-



hem işgücü maliyetlerini azaltmak, hem de işyeri sendikasızlaştırarak özelleştirmeyi kolaylaştırmak amacıyla kullanılmaktadır. İş Yasasının 2. maddesinde kamu kesiminin muvazaadan muaf tutulmasına yönelik yapılan değişiklik de, kamuda alt işverenliğe sendikasız ucuz işgücü kullanmak için başvurulduğunun açık bir itirafı niteliğindedir. Belediyelerde alt işverenlik uygulamasının tek nedeninin ucuz işgücü kullanmak olduğunu belediye başkanları çeşitli açıklamalarında açıkça söylemektedirler.⁸ Özel sektörde de alt işverenliğe salt ucuz işgücü kullanmak amacıyla başvurulduğu Türkiye İşveren Sendikaları

gücü maliyetlerini düşürmek için taşeronla başvurulduğu da gerçektir.”⁹

İşte Türkiye’de giderek enformel amaçlı alt işverenlik uygulamasının yaygınlaşması, ülkeyi Tuzla faciasıyla karşı karşıya getirmiştir. Son 8 ayda 18 işçinin iş kazalarında yaşamını yitirdiği Tuzla faciası tüm risk potansiyeliyle halen gündemdedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın öncülüğünde tarafların işçilerin işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda eğitilmesi için protokol imzalaması, sadece tabandan gelen tepkileri önlemeye yöneliktir. Çünkü işverenlerin işçilere bu eğitimi vermesi

8 1992 yılında belediye grevleri sürecinde çeşitli belediye başkanlarının bu konudaki açıklamaları için bkz. MESS, 1992, Belediye/Çöp Grevi.

9 Av. İlhan Göçer, 1993, “Taşeron Uygulaması Üzerine”, *TİSK İşveren*, Haziran, Cilt XXXI, Cilt: 8, Sayı: 6, Kasım, s. 5-6.



kından yararlanmasını engelleyerek ucuz işgücü kullanmanın en önemli araçlarından birisi alt işverenlik sistemidir. Yeni İş Yasasının madde gerekçesinde de belirtildiği gibi, “İşyerinde alt işverene iş verilmesi(nin, S.Ş.) çalışma hayatının gereksinimlerinden biri ve hukuki dayanakları bulunan bir ilişki olduğu bilinen bir gerçektir. Ancak, 1980’li yıllardan sonra ekonomik şartların etkisiyle de olsa alt işverenlere işlerin verilmesinde sayısal artışlar olmuş ve bunun sonucu işçilerin bireysel ve kolektif haklarının sınırlandırılması, kullanılamaz hale getirilmesinin yaygın örneklerinin bulunduğu yargıya intikal eden uyuşmazlıklarla da doğrulanmıştır.” Ne var ki, aşağıda açıklanacağı gibi, bu doğru saptamaya karşın, yeni İş Yasasında alt işverenlik konusunda getirilen düzenlemenin işçilerin sendikalaşma ve toplu sözleşme hakkından yararlanmalarının önünde aşılabilir bir engel oluşturan alt işverenlik sorununu çözmediği söylenemez.

Kavram Kargaşası İş Yasasının 2. maddesinde “alt işveren”, kamu makamlarının yükümlülüğüne ilişkin 36. maddesinde “taşeron” sözcüğü kullanılmaktadır. İş Yasasının 2. maddesinde 5538 sayılı Yasa ile yapılan değişiklikte ise “yüklenici” kavramı yer almaktadır.

Kamu İhale Kanununa göre ise ;

“Tedarikçi: Mal alımı ihalesine teklif veren gerçek veya tüzel kişileri veya bunların oluşturdukları ortak girişimleri,

“Hizmet sunucusu: Hizmet alımı ihalesine teklif veren gerçek veya tüzel kişileri veya bunların oluşturdukları ortak girişimleri,”

“Yapım müteahhidi: Yapım işi ihalesine teklif veren gerçek veya tüzel kişileri veya bunların oluşturdukları ortak girişimleri,”

“Yüklenici: Üzerine ihale yapılan ve sözleşme imzalanan istekli,” ifade etmektedir (4734/4.Md.).

Hıfzı Veldet Velidedeoğlu, Borç-

lar Kanunundaki müteahhit sözcüğünü “yüklenici” olarak Türkçeleştirmiştir.

Devlet İhale Kanununun 4. maddesinde müteahhit, “üzerine ihale yapılan istekli veya istekliler” şeklinde tanımlanmıştır.

Türk Dil Kurumu’nun Türkçe Sözlüğünde (1979) de müteahhit, “başkası için yapı ve ticaretli ilgili bir işi yapmayı üstüne alan kimse” olarak tanımlanmıştır.

Öte yandan, Borçlar Yasasının “istisna akd”ni düzenleyen 355. maddesi uyarınca müteahhit, iş sahibine karşı ücret karşılığında bir iş (yapıt, eser) yapmayı taahhüt eder (üstlenir). Uygulamada genellikle müteahhit, anahtar teslimi iş yapan kişi ya da kuruluş anlamında kullanılmaktadır.

Aynı Yasanın 356. maddesine göre de, işin niteliği açısından bir sakınca yoksa müteahhit üstlendiği işi bir başkasına devredebilir. İşin devredildiği bu kişi ya da kuruluş alt işverendir. Bu durumda müteahhit iş sahibine karşı işin tümünden sorumludur; alt işverenin asıl iş sahibine karşı bir sorumluluğu yoktur.

Alt işveren tanımının temel özelliği, alt işverenin asıl işin bir bölümünü üstlenmesidir. Ancak alt işverenlikten söz edebilmek için mutlaka müteahhitlik ilişkisinin olması gerekmez. İşin bir bölümünü müteahhitten değil, asıl iş sahibinden alan kişi ya da kuruluş da alt işveren sayılır. Burada belirleyici nokta, asıl iş sahibinin işin tümünü ya da bir kısmını devir edip etmediğidir. Asıl iş sahibi işin tümünü bir başkasına yaptırıyorsa müteahhitlik, işin bir kısmını kendisi yapıyor ve bir kısmını başkasına yaptırıyorsa alt işverenlik söz konusudur. Bu anlamda, bir kişi ya da kuruluş bazen sadece müteahhit (işin tamamını ihale ya da başka tür sözleşme ile üstlenmiş ise), bazen de hem müteahhit hem alt işveren (işin bir bölümünü ihale ile üstlenmiş ise) olabilir.

Alt İşverenliğin Tanımı: Yeni İş Yasası, 1475 sayılı Yasadan farklı olarak,

ilk kez alt işverenlik tanımına yer vermiştir:

“Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir.” Bu tanımın temel öğelerini şöyle açıklayabiliriz.

Yardımcı İşler Kayıtdışına: 1475 sayılı İş Yasasında yer alan, “Bir işverenden belirli bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alan...” ifadesi yerine yeni Yasada, “Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde...” ifadesi getirilmiştir. Böylece 1475 sayılı İş Yasasında yer alan “eklentiler” kavramı kaldırılmış, bunun yerini “yardımcı işler” kavramı almış olmaktadır. Yardımcı işlerin alt işverene verilmesinde herhangi bir koşul aranmamaktadır. Asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesinde bazı ölçütler aranırken yardımcı işlerin bu ölçütlerin dışında tutulmasını anlamak güçtür. Asıl işin bir bölümü ile yardımcı işler arasında böyle bir ayırım yapmak, kuşkusuz alt işveren işçileri arasında bir ayırım yapmak anlamına gelmektedir. Alt işverenlik amacı dışında kötü niyetle kullanılıyorsa, bu uygulama asıl işin bir bölümündeki alt işveren işçilerinden çok yardımcı işlerde çalışan alt işveren işçileri için geçerlidir. Buna karşın, asıl işin bir bölümünde alt işveren işçisi olarak çalışanlar “işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirme” koşulunun aranmasıyla belirli bir güvenceye kavuşturulurken, yardımcı işlerde alt işveren işçisi olarak çalışanları böyle bir güvenceden yoksun bırakmak, başta Anayasa olmak üzere evrensel eşitlik ilkesine aykırıdır. Alt işveren işçilerinin bir kısmını yasal güvenceye almak, bir kısmını ise adeta bilinçli bir şekilde yasal güvencenin dışında bırakmak, bunları ikinci sınıf işçiler,



çağdaş köleler olarak kabul etmek ya da Afrikalılaştırma, kayıtdışına terk etme anlamına gelmektedir. Çağdaş hukuk devleti anlayışında böyle bir ayrımcılığı haklı gösterecek hiç bir gerekçe olamaz. TBMM’de ilk kabul edilen madde metninde olduğu gibi, asıl işin bir bölümünde çalışan alt işveren işçileri ile yardımcı işlerde çalışan alt işveren işçilerini aynı yasal güvenceye alacak bir düzenleme yapılması evrensel eşitlik anlayışının bir gereğidir.

Asıl İşin Bir Bölümü Alt İşverene Nasıl Verilebilir? Yeni İş Yasası da, 1475 sayılı Yasada olduğu gibi, asıl işin bir bölümünün alt işverene verilebileceğini öngörmektedir. Bununla birlikte, TBMM’de verilen önerge ile kabul edilen, ancak asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesini nasıl sınırladığı anlaşılması güç bazı koşullar getirilmiştir. Buna göre alt işveren, asıl işin bir bölümünde “işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde” iş alabilecektir. Maddenin son fıkrasında bu husus yeniden vurgulanmıştır: “İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez.” Oldukça kötü ifade edilen, popüler deyimle “esnek” bir biçimde düzenlenen bu ifade öğretide iki farklı biçimde yorumlanmaktadır. Birinci görüşe göre, “Bu ifadede öngörülen ölçüt bir bütündür; bu da bölünemez. Sözgelimi, işveren sadece ‘işletmenin ve işin gereği’ olarak (ekonomik neden öne sürerek) asıl işi bölüp alt işverene veremez.”¹⁰ “Bunun tersi kabul edildiğinde ‘teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler’ sınırlamasının hiçbir anlamı kalmaz.”¹¹ “Öngörülen ölçüt bir

bütündür, bölünmesi olanaklı değildir. Bunun sonucu olarak, örneğin, sadece ‘işletmenin ve işin gereği’ olarak asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesine, Yasa kuralı olanak tanımamaktadır... asıl işin bir bölümünde asıl – alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için sadece işletmenin ve işin gereği yeterli sayılmayacak, bunun yanında alt işverene verilen işin “teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren” bir iş olması da aranacaktır ... bir dokuma fabrikasındaki boyama, dokuma veya konfeksiyon işinin alt işverene verilebilmesi, teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olması koşuluna bağlı olacaktır. Bu ise, asıl işverenin, söz konusu işleri, kendi teknolojisi, kendi personelinin uzmanlığı ile yerine getirememesi, farklı teknoloji ve uzmanlığa gereksinim duyması anlamına gelmektedir. Ters durum, yani asıl işverenin işyerindeki teknolojisi ve üretim için çalıştırdığı işçilerin uzmanlığı ile yapacağı bir işi alt işverene vermesi, madde hükmü karşısında olanaklı bulunmamaktadır.”¹²

Bu görüşü destekleyen başka görüşler de vardır. Örneğin; iş güvencesi bağlamında konuya değinen Çankaya, Günay ve Gökaş, “Yardımcı işlerin alt işverene verilmesi sebebiyle fesih geçerli nedene dayandığı halde asıl işin bölünerek alt işverene verilmesi durumunda uzmanlık gerektiren bir iş (abç) olması halinde taşeron devir 4857 sayılı İş Kanununun 2/VI-VII. maddesine aykırı olacağından feshin geçerli sayılması kanımızca mümkün değildir. Asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojin nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerin alt işverene devrinde ilk amaç işletme verimliliği, ikinci amaç ise işgücü maliyetinden tasarruftur. Bu durumda işveren devredilen asıl işin bölümünün neden kendi uzmanlığı dışında kaldığını maddi olgularla tutarlılık denetimi çerçevesinde kanıtlaması gerekir. Aksi halde bu nedenle yapılan fesih geçersizdir” görüşündedir.¹³

¹² Ali Güzel, (2004); “İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Sınırları”, *Çalışma ve Toplum*, Birleşik Metal-İş, 2004/1, ss. 48-50.

¹³ Osman Güven Çankaya - Cevdet İlhan Günay

İkinci görüşe göre ise; “işletmenin ve işin gereği” ayrı, “teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler” ayrı bir gerekçe olabilir.¹⁴ Bu görüşü savunan bazı yazarlara göre, iki kavram arasında yer alan “ile” sözcüğü “veya” olarak anlaşılmalıdır.¹⁵ Ancak, Çelike göre yargı organlarının aynı yorumu yapabilmesi için yasa metninde değişiklik yapılması gerekir.¹⁶

Mollamahmutoğlu madde metnindeki “ile” sözcüğünün “veya” olarak anlaşılmasının yasa hükmünün amacına daha uygun düşeceğini belirttikten sonra, “...şu şartla ki alt işverene bırakılması bakımından bir işin işletmenin ve işin gereği olması yetmez, işletmenin ve işin gereği olarak uzmanlık gerektiren bir iş olması icap eder. Buna göre ‘uzmanlık gerektiren iş’ tabirinin ‘teknolojik nedenlerle’ sınırlı tutulmaması; ‘işletmenin ve işin gereği’ ifadesini de kapsadığı kabul edilmelidir... Şu halde

- Seracettin Gökaş, (2005); *Türk İş Hukukunda İş İade Davaları*, Yetkin Yayınları, Ankara, ss. 91-92, 99. Günay daha önce düzenlenen bir panelde asıl işin bölünmesinin “işin ve işletmenin gereklerinden” veya “teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirmesi” nedeniyle mümkün olabileceğini savunmuştur. Bkz. : (2004), *Yeni İş Yasasının Alt İşveren Kurumuna Bakışı Sorunların Değerlendirilmesi ve Çözümleri*, İNTES, Ankara, ss. 30-31, 64-65.

¹⁴ Sarper Süzek, (2005); *İş Hukuku*, Beta, İstanbul, ss. 140-141; Nuri Çelik, (2005); *İş Hukuku Dersleri*, Beta, 18. Bası, İstanbul, ss. 46; Kenan Tunçoğlu - Tankut Centel, (2005); *İş Hukukunun Esasları*, Beta, İstanbul, ss. 56; Ömer Ekmekçi, (2003); “Yeni İş Kanunu Karşısında Yargı, Dava Süreci ve Olası Uygulama Sorunları Üzerine”, *Mercek*, Temmuz, ss.134; Günay, 2004: 30-31, 64-65; Fevzi Şahlanan, (2004); “Yeni İş Yasasının Alt İşveren Kurumuna Bakışı-Sorunların Değerlendirilmesi ve Çözümleri”, *İNTES*, Ankara, ss. 48, aynı yazar, (2003); “Yeni İş Kanununun Genel Hükümleri”, *Yeni İş Yasası (Seminer Notları ve İş Kanunu)*, T. Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası, Çeşme, ss. 90; aynı yazar, (2003a); *4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları*, Türk-İş, Bolu, ss. 70-71; aynı yazar, (2003b); “Yeni İş Kanunu Ne Getiriyor” Semineri, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, İzmir, ss. 33, 76; Gülsevil Alpogut, (2004); “Yeni İş Yasasının Alt İşveren Kurumuna Bakışı-Sorunların Değerlendirilmesi ve Çözümleri”, *İNTES*, ss. 18.

¹⁵ Sarper Süzek, (2004); *Yeni İş Yasasının Alt İşveren Kurumuna Bakışı-Sorunların Değerlendirilmesi ve Çözümleri*, İNTES, Ankara, ss. 43; Tunçoğlu-Centel, ss.56; Tankut Centel, (2004); “Yeni İş Yasasının Alt İşveren Kurumuna Bakışı-Sorunların Değerlendirilmesi ve Çözümleri”, *İNTES*, Ankara, ss. 53; Şahlanan, 2004, ss. 48; Çelik, 2005, ss. 46.

¹⁶ Çelik, 2005, ss. 46.

¹⁰ Savaş Taşkent (Eyrenci-Taşkent-Ulucan), (2004); *Bireysel İş Hukuku*, Legal Yayınları, İstanbul, ss. 31; aynı yazar, (2004a); “Alt İşveren”, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Nisan-Mayıs-Haziran, S. 2, ss. 364-365. Kılıçoğlu da Taşkent’in görüşünün en uygun görüş olduğunu belirtmektedir: Mustafa Kılıçoğlu, (2005); *4857 Sayılı İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması*, Ayhan Yayıncılık, İstanbul, ss.26; Murat Özveri, (2004); “Alt İşveren Uygulaması ve Yeni İş Yasası”, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Nisan-Mayıs-Haziran, S. 2, Legal yayınları, İstanbul, ss. 393-394.

¹¹ Taşkent, 2004a, ss. 365.



asıl işin bölünerek alt işverene bırakılabilmesinin temel koşulu uzmanlık gerektiren bir iş olmasıdır” demektedir.¹⁷

Bize göre; asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesinde “işletmenin gereği”, “işin gereği” ve “teknolojik nedenlerle uzmanlık” ayrı gerekçeler oluşturabilir.¹⁸ Yasa koyucu bu üç ölçütten söz ederken, farkında olmayarak UNIDO’nun ölçek ekonomisinde geçerli olan üç ayrı alt işverenlik türüyle örtüşmüş olmaktadır. Buna göre; UNIDO’nun “ekonomik taşeronluk” türü “işletmenin gereği”, “kapasite taşeronluğu” türü “işin gereği”, “uzmanlık taşeronluğu” türü de “teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirme” ölçütüne denk düşmektedir. Bu üç alt işverenlik türünün, dolayısıyla yasada sözü edilen üç ölçütün birbirinden kesin çizgilerle ayrılması mümkün değildir; bazen iş alt işverene verilirken birden çok neden söz konusu olabilir. **Özünde “işletmenin gereği” çok geniş kapsamlı şemsiye bir kavram olup “işin gereği” ve “teknolojik nedenlerle uzmanlık” kavramlarını, “işin gereği” kavramı da bazen “teknolojik nedenlerle uzmanlık” kavramını da kapsayan daha geniş bir kavramdır.** Çünkü kapitalist sistemde işletmenin gereği, en az yatırımla en çok kârı gerçekleştirmeyi gerektirir. Dolayısıyla ekonomik taşeronluk ya da işletmenin gereği, bir istisna dışında, verimlilik, kalite, maliyetlerin düşürülmesi, yeni ya da daha geniş yatırımlara hazırlık, konjonktürel koşullara uyum sağlama gibi çeşitli nedenleri kapsayabilir. **Buradaki tek istisna, işçilerin sendikalaşma, dolayısıyla toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkını engelleme ya da yasal bir yükümlülüğünden kaçınma amacıyla işin alt işverene verilmesidir.** Bu

¹⁷ Hamdi Mollamamotoğlu, (2005); *İş Hukuku*, 2. Baskı, Turhan Kitapevi, Ankara, ss. 141.

¹⁸ Ünsal’a göre de “...asıl işin bir bölümünün veya yardımcı işlerin bir diğer işverene verilebilmesi için üç koşul gereklidir: 1) İşletmenin veya işin gereği olması, 2) Teknolojik nedenler bulunması, 3) Yapılacak işin uzmanlık gerektirmesi zorunludur.” Ancak yazar bu görüşüne ilişkin başka bir açıklamada bulunmamıştır. Engin Ünsal (2005); “4857 Sayılı Yasa’ya Göre Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulması”, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Legal Yayınları, Nisan-Mayıs-Haziran, S. 6, İstanbul, ss. 539.

istisnanın kaynağını Anayasanın 14. maddesi oluşturmaktadır. Buna göre, Anayasada yer alan hiçbir hak ve özgürlük, bir başka hak ve özgürlüğü engelleyecek şekilde kullanılamaz. Bu anlamda, işverenler ticaret ya da sözleşme özgürlüklerini işçilerin sendikalaşma ve toplu iş sözleşmesinden yararlanma haklarını engelleyecek şekilde kullanamazlar. Bizim “enformelleşme amaçlı alt işverenlik” olarak adlandırdığımız bu durum dışında, kâr amacına yönelik her türlü faaliyet işletmenin ya da ekonomik alt işverenin gereğidir. Ölçek ekonomilerinde bu durumu iki örneklerle somutlaştırmak mümkündür. Örnek olarak bir otomotiv fabrikasını ele alırsak, asıl/ana şirketin/işverenin üretim sürecini nasıl organize edeceği, hangi bölümlere ya da aşamalara ayıracağı ya da otomotivin hangi parçalarını kendisinin üreteceği, hangi parçalarını alt işverene yaptıracağı sadece o şirketin kendine özgü koşullarına göre karar verilecek bir durumdur. Çünkü ölçek ekonomisinde asıl şirket yatırımlarını bir noktaya kadar genişletebilir, ancak belirli bir noktadan sonra yatırımları daha fazla genişletmenin, otomotivin daha çok parçasını kendisinin üretmesinin rasyonalitesi kalmaz, verimsiz ya da düşük kâr oranlı hantal bir işletme ortaya çıkabilir. Öte yandan, ölçek ekonomisinde temel kurallardan biri de üretim miktarı arttıkça birim maliyetinin düşmesidir. Örneğin, bir otomotiv firması (A) parçasından 100 tane üretiyorsa ve bu parçanın üretimi işini alt işverene verdiği zaman, alt işveren bu parçadan dışarıdaki kendi işyerinden yararlanarak ve işçilerin bir kısmını sadece asıl işyerinde çalıştırarak hem asıl işverene hem de diğer işverenlere ya da piyasaya toplam 500 tane üretiyorsa, alt işverenin birim başına maliyeti daha düşük olacaktır. Bu durumda maliyet düşüklüğü sendikasız ucuz işgücü kullanılmasından değil, ölçek ekonomisinden kaynaklanmaktadır.

İşin gereği ya da kapasite alt işverenliği ise, özellikle günümüzdeki konjonktürel koşullarda sipariş esasına dayanan üretimlerde reddedilemeyecek bir alt iş-

verenlik türüdür. Piyasa sisteminde belirli bir firmanın bir sipariş aldığı zaman, bunu zamanında ya da istenilen kalitede üretebilmesi için işin bir bölümünü alt işverene vermesi gerekebilir. Üretim çeşitliliğinin hızla arttığı günümüzde siparişleri zamanında yetiştirmek büyük önem kazanmaktadır. Firmanın siparişi zamanında ya da istenilen kalitede üretebilmesi için ek yatırımlar yapması gerekebilir, bunun için de ek sermayeye ya da krediye gereksinim duyulabilir. Sipariş tamamlandığı zaman bu ek yatırımların gereksiz/ölü yatırımlara dönüşmesi söz konusu olabilir. Bu nedenle, firma siparişin bir bölümünü alt işverene vererek ve iş tamamlandıktan sonra alt işverenlik ilişkisini sona erdirerek bu gereksiz yatırım riskinden ya da ek sermaye veya kredi gereksiniminden kurtulabilir.

Uzmanlık alt işverenliği ya da teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde işin bir bölümünü alt işverene vermek, özellikle teknolojiye dayalı işlerde kaçınılmaz bir gerekliliktir. Örneğin, işyerindeki bilgisayar sisteminin yazılım, bakım ve onarımının ya da işyerinde bulunan bir makineyi işletecek teknik eleman olmaması nedeniyle bu makinenin işletilmesinin başka işverene verilmesi; işyerinde olmayan bir makine ya da teknoloji nedeniyle asıl işin bir bölümünün başka bir işverene yaptırılması teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler olarak değerlendirilebilir. Aynı şekilde, bir inşaat şirketi kendisinde olmayan bazı makineler nedeniyle ya da kömür çıkaran bir şirket teknoloji kapasitesinin yeterli olmaması nedeniyle asıl işin bir bölümünü alt işverene verebilir. Aslında alt işverenliğin hem asıl işveren, hem de alt işveren için en yararlı olan türü uzmanlık alt işverenliğidir.¹⁹ Bu tür alt işverenlikte her iki işveren birbirlerinin teknolojik avantajlarından yararlanırlar ve kendilerinde olmayan teknolojilerden de yararlanma olanağı bulurlar. Uzmanlık ya da teknolojik gereklilik kullanılan teknoloji kadar, bil-

¹⁹ Alt işverenliğin sınıflandırılması için bkz.: Şen, 2002.



DOSYA

gisayar yazılımında olduğu gibi, emeğin niteliğinden de kaynaklanabilir.

Muvazaa : Alt İşverenliği Karanlık Yüzü

1475 sayılı İş Yasası döneminde alt işverenlik konusundaki tartışmaların büyük bir bölümü muvazaa²⁰ ya da 'kanuna karşı hile' konusunda yoğunlaşmaktaydı. Hatta bazı yargı kararlarında bu iki hukuki kavramın birlikte kullanıldığı görülmekteydi. Yeni İş Yasasında 'kanuna karşı hile'den hiç söz edilmemekle, bu konudaki uyuşmazlıkların Borçlar Yasası açısından 'muvazaa' olarak nitelendirileceği kabul edilmiş olmaktadır.

Yeni İş Yasası alt işverenlik ilişkilerinde muvazaayı önlemek için iki sınırlama getirmiştir: "Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler."

Bu düzenleme karşısında birinci olarak; asıl işverenin istihdam ettiği işçiler, iş sözleşmelerinin herhangi bir şekilde sona ermesinden sonra alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmayacaktır. Daha açık bir deyişle, uygulamada sıkça karşılaşılan, asıl işverenin işçileri yasal hakları ödenerek iş sözleşmeleri sona erdirildikten sonra aynı işyerinde alt işveren tarafından daha düşük haklarla işe alınarak çalıştırılmayacak, aksi takdirde bu işlem muvazaa kabul edilecek, işçiler asıl işverenin işçileri sayılarak asıl



işyerindeki toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlandırılacaktır.

İkinci olarak; daha önce işyerinde asıl işveren tarafından çalıştırılan ve herhangi bir nedenle iş sözleşmesi sona eren işçiler ile alt işveren ilişkisi kurulamayacaktır. Bir başka deyişle, asıl işverenin işçisi olarak çalışan bir işçi, iş sözleşmesi herhangi bir şekilde sona erdikten sonra aynı işyerinde alt işveren olarak herhangi bir iş üstlenemeyecek, aksi takdirde bu işlem muvazaa sayılacaktır. Herhangi bir işyerinde sendikal örgütlenme başlatıldığında genellikle usta ya da ustabaşı konumunda olan işçilerin iş sözleşmelerinin yasal hakları ödenerek sona erdirilmesi ve aynı işçilerin aynı işyerinde bu kez alt işveren olarak aynı ya da benzer işleri yürütmeleri uygulamada çok sık karşılaşılan bir durumdur.

Üçüncü olarak; "genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı" tespit edilirse, bu durumda da alt işveren işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayıla-

caktır. Yasaya uygun olarak düzenlenen bir alt işverenlik ilişkisinde alt işveren bağımsız bir işverendir. Alt işverenin bağımsız bir işveren olduğunu kuşkuyla düşüren her düzenleme genel muvazaa olarak kabul edilebilir. Alt işverenin çalıştırdığı işçi sayısının asıl işveren tarafından belirlenmesi, alt işveren işçilerinin ücretlerinin ve sosyal haklarının asıl işveren tarafından belirlenmesi, alt işverenin işçileri işe alması ve çıkarmasına asıl işverenin müdahale etmesi, alt işveren işçilerine asıl işverenin emir ve talimat vermesi genel muvazaaya örnek olarak gösterilebilir. Uygulamada en çok karşılaşılan muvazaalı alt işverenlik uygulaması bu yönde olmaktadır. Görünüşte yasaya uygun bir alt işverenlik sözleşmesi bulunmakta, ancak alt işveren işçilerinin gerçek işvereni asıl işveren olmakta, asıl işveren alt işverenin işçilerine emir ve talimat vermektedir.

Kamu Sektöründe Muvazaa Serbest mi?

12.7.2006 gün ve 26226 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 5538 sayılı Yasa

²⁰ Borçlar Yasası 18. Md.: "Bir sözleşmenin biçim ve koşullarını saptarken, iki tarafın gerek yanılarak, gerek sözleşmedeki gerçek amaçlarını gizlemek için kullandıkları (yanlış) deyim ve adlara bakılmaksızın, onların gerçek ve ortak amaçlarını aramak gerekir." *Borçlar Kanunu*, İkinci Cilt, 1973, Hıfzı Veldet Velidedeoğlu, Türk Dil Kurumu Yayınları, Üçüncü Baskı, Ankara.



ile İş Yasasının 2. maddesinde muvazaa konusunda değişiklik yapılarak kamu kesimi muvazaa hükümlerinden muaf tutulmak istenmiştir. Bu değişiklik, alt işverenliğin önce kamu kesiminde muvazaalı olarak sendikasız ucuz işgücü kullanmak amacıyla yaygınlaştığı konusundaki görüşümüzü doğrulamaktadır. Yeni İş Yasasında muvazaa konusunda getirilen sınırlamalardan ve işe iade konusunda verilen yargı kararlarından kaçınmak amacıyla bu değişikliğe gidilmiştir. Değişiklik hükmünde aynen şöyle denilmektedir:

“Kanuna veya kanunun verdiği yetkiye dayanarak kurulan kamu kurum ve kuruluşları ile bunların doğrudan veya dolaylı olarak sermayesinin en az yüzde ellisine sahip oldukları ortaklıklarda, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu veya diğer kanun hükümleri çerçevesinde, hizmet alımı amacıyla yapılan sözleşmeler gereğince, yüklenici (abç) aracılığıyla çalıştırılanlar, bu şekilde çalışmış olmalarına dayanarak;

a) Bu kurum, kuruluş ve ortaklıklara

ait kadro veya pozisyonlara atanmaya,

b) Bu kurum, kuruluş ve ortaklıklara ait işyerlerinin kadro veya pozisyonlarında çalışanlar için toplu iş sözleşmesi, personel kanunları veya ilgili diğer mevzuat hükümlerine göre belirlenen her türlü malî haklar ile sosyal yardımlardan yararlanmaya, hak kazanamazlar.

Sekizinci fıkrada belirtilen işyerlerinde yükleniciler dışında kalan işverenler tarafından çalıştırılanlar ile bu işyerlerinin tâbi oldukları ihale mevzuatı çerçevesinde kendi nam ve hesabına sözleşme yaparak üstlendiği ihale konusu işte doğrudan kendileri çalışanlar da aynı hükümlere tâbidir. Sekizinci fıkrada belirtilen kurum, kuruluş veya ortaklıkların sermayesine katıldıkları ortaklıkların kadro veya pozisyonlarında çalışan işçilerin, ortak durumundaki kamu kurum, kuruluş veya ortaklıkların kadro veya pozisyonlarına atanma ya da bu kurum, kuruluş veya ortaklıklarda geçerli olan malî haklar ile sosyal yardımlardan yararlanma talepleri hakkında da sekizinci fıkra hükümleri uygulanır. Hizmet alımına dayanak teşkil edecek sözleşme ve şartnamelere;

a) İşe alınacak kişilerin belirlenmesi ve işten çıkarma yetkisinin kamu kurum, kuruluşları ve ortaklıklarına bırakılması,

b) Hizmet alım sözleşmeleri çerçevesinde ya da geçici işçi olarak aynı iş yerinde daha önce çalışmış olanların çalıştırılmasına devam olunması,

yönünde hükümler konulamaz.”

Bu değişiklikle ilgili olarak şu değerlendirmeleri yapmak mümkündür:

a) Değişiklik hükmü, tıpkı alt işverenlik düzenlemesindeki gibi oldukça anlaşılabilir bir şekilde ifade edilmiştir.

b) İş Yasasının 2. maddesinde alt işverenlik tanımlanmış, değişiklik hükmünde ise “yüklenici” kavramı kullanılmıştır. Oysa yüklenici müteahhit demektir ve alt işverenlikten tamamen ayrı bir hukuksal düzenlemedir. Bu an-

lamda, değişiklik metni asıl madde metni ile çelişmektedir ve yasa yapma tekniğine aykırıdır.

c) Alt işveren işçileri kamu kurum ve kuruluşlarında kadroya atanma ya da toplu iş sözleşmesi, personel kanunları ya da ilgili mevzuat uyarınca sağlanan malî ve sosyal haklardan yararlanma hakkına sahip değildir. Ancak kamu kurum ve kuruluşlarındaki alt işveren ilişkisi muvazaalı ise, alt işveren işçileri baştan itibaren asıl işveren olan kamu kurum ve kuruluşun işçisi sayılacağından söz konusu haklardan yararlanacaktır; aksi takdirde İş Yasasının 5. maddesinde öngörülen eşitlik ilkesine aykırı davranılmış olur. Yapılan değişiklik genel anlamda muvazaa kriterlerini değiştirmemiştir.²¹

d) Kamu kurum ve kuruluşlarından ihale sonucunda kendi nam ve hesabına iş alanların (self-employment) da muvazaa hükümlerinden yararlanmaması amaçlanmıştır. Kendi nam ve hesabına iş alanlar, serbest meslek erbabı olup yanlarında işçi çalıştırmayan kişilerdir. Ancak, muvazaa söz konusu ise bu kişilerin de baştan itibaren asıl işverenin işçisi sayılması gerekir.

Onaylanan Ama Uygulanmayan ILO Sözleşmesi!

ILO, alt işverenlik konusundaki tartışmalar bugünkü boyutlara ulaşmadan çok önce, 1949 yılında kamu makamları tarafından yapılan ihalelerde çalışma koşullarını düzenleyen 94 No’lu sözleşmeyi kabul etti. “Bir Amme Makamı Tarafından Yapılan Mukavelelere Konulacak Çalışma Şartlarına İlişkin” 94 No’lu sözleşme, kamu makamları tarafından yaptırılan bayındırlık işlerinde; malzeme, levazım ve teçhizatın imali, takılması, işlenmesi ya da naklinde, ayrıca hizmet işlerinde ihale sözleşmelerine konulacak ücret ve çalışma koşullarının nasıl saptanacağını düzenlemektedir. Sözleşme, alt işverenlerin ya da

²¹ O. Güven Çankaya- Şahin Çil, (2006), “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi”, Sicil, Eylül 2006, sayı:3, ss. : 63, 69



müteahhitlerin kamu makamlarından ihale ile aldıkları işlere uygulanacaktır. Buna göre, sözleşme kapsamına giren işlerde çalışan işçilerin ücret ve çalışma koşulları, işin yapıldığı aynı bölgedeki işkolu ya da sanayide aynı nitelikteki iş için toplu sözleşme, hakem kararı ya da ulusal mevzuatla saptanandan daha düşük ya da daha az elverişli olmayacaktır. İşin yapıldığı bölgede böyle bir düzenleme yok ise, en yakın bölgedeki düzenlemeler dikkate alınacaktır. İhale sözleşmeleri hazırlanırken ilgili işçi ve işveren kuruluşlarının da görüşlerine başvurulacaktır. Sözleşmeyi kabul eden ülkeler yaptıkları iç mevzuat düzenlemelerini, işçilerin görebilmesi için işyerlerine uygun bir şekilde ilan edeceklerdir. Müteahhit ya da alt işveren işçilerinin sözleşmeye göre belirlenen hakları ödenmediği takdirde, ihale makamı bu hakları istihkak tutarlarından yapılacak kesintilerle ya da başka önlemlerle ödeyecektir.

Türkiye bu sözleşmeyi 14.12.1960 tarihli yasayla onayladı ve bu yasa 21.12.1960 gün ve 10686 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girdi. 1969-1981 döneminde Türkiye bu sözleşmeden doğan yükümlülüklerini yerine getirmediği için ILO tarafından birçok kez eleştirildi. 1981 yılında hükümet bir karar kabul ederek Uluslararası Çalışma Bürosuna iletti, ancak bu karar uygulamaya konulmadı. 1982 yılından sonra ILO Uzmanlar Komitesinin genel kurula sunduğu raporlarda Türkiye’nin 94 No’lu sözleşmeyi ihlal ettiği iddiasına yer verilmedi.²² Nihayet Bakanlar Kurulu 94 No’lu sözleşmenin uygulanmasını sağlamak için 19.7.1988 gün ve 13168 sayılı “Kamu Kuruluşlarınınca Yaptırılacak İşlerde İşçilerin Çalışma Şartları ile İlgili Genel Esaslar” başlıklı kararı kabul etti. (RG 01.11.1988, Sayı: 19976). Buna göre; kamu kuruluşlarınınca yaptırılacak yapım, hizmet, dekapaj ve malzeme nakil işlerinin ihalesinde keşif bedeli;

a) 1988 yılı için Maliye ve Gümrük

²² Yıldırım Koç, 1993, “ILO ve 94 Sayılı Sözleşmenin Uygulatırılması”, *Mülkiyeliler Birliği Dergisi*, Kasım, Sayı : 161, Cilt: XVII, s. 21-25.

Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile en çok temsil yetkisine sahip işçi ve işveren kuruluşlarının görüşleri alınmak suretiyle Bayındırlık ve İskan Bakanlığı’nca tespit edilen ve Resmi Gazete’de ilan edilen parasal sınırdan,

b) Müteakip yıllar için ise 1 Ocak’tan geçerli olmak üzere, sözü edilen kuruluşların görüşleri yeniden alınmak suretiyle en geç Şubat ayı içinde her yıl Bayındırlık ve İskan Bakanlığı’nca yayımlanacak parasal sınırdan, vaz olmayan ihalelere işçilerin çalışma koşullarına ilişkin hükümlerin konulması zorunludur. Çalışma koşullarının nasıl olacağı ise BKK’nın 2. maddesinde açıklanmaktadır: Buna göre, müteahhit ya da taşeron çalıştırdığı işçilere, ihale konusu olan işin dahil olduğu işkolu ya da meslekte aynı tipteki iş için toplu iş sözleşmesiyle kabul edilen ücret ve sosyal hakları ödemekle yükümlüdür.

Bayındırlık ve İskan Bakanlığı burada sözü edilen parasal sınırı 1988 yılından itibaren TÜRK-İŞ’in ve TİSK’in görüşlerini alarak Resmi Gazete’de tebliğ olarak yayımladı. En son 2002 yılı için yayımlanan tebliğde parasal sınır, 2002 yılı için 211.596.800.000.- TL olarak tespit edildi (R.G. 18.4.2002/24730).

Bayındırlık ve İskan Bakanlığı bu tarihten sonra konuyla ilgili herhangi bir tebliğ yayınlamadı. Yani **Bakanlık yasal görevini unutmuş durumda ve kimse de bunun farkında değil!** Kamu kesiminde aynı ya da benzer işlerdekinden daha ucuz işgücü kullanılmasını önlemeye yönelik **94 No’lu sözleşme, kabul edilmesinden bu yana yaklaşık 38 yıl geçmesine karşın Türkiye’de hiç uygulanmadı!** Oysa ILO Sözleşmesinin Türkiye’de uygulanmasının önünde herhangi bir hukuki engel bulunmamaktadır. Aksine Anayasanın 90. maddesinde 2004 yılında yapılan değişiklikle, onaylanan uluslararası sözleşmelerin iç hukuktan önce geleceği kabul edildi. Buna göre, söz konusu ILO Sözleşmesinin uygulanması anayasal zorunluluktur. Bayındırlık ve İskan Bakanlığının 2002 yılından sonra parasal sınırla ilgili olarak herhangi

bir açıklama yapmaması, hükümetin bir tasarrufu olarak değerlendirilebilir, ancak ILO Sözleşmesinin uygulanmamasının gerekçesi olamaz. Çünkü ILO Sözleşmesi mutlaka bir parasal sınırın belirlenmesini öngörmüyor; hükümet parasal sınır belirlemiyorsa tüm ihaleler ILO Sözleşmesi kapsamında değerlendirilmek zorunda. Kamu kesiminde faaliyet gösteren sendikaların bu konuda çok ciddi bir hukuk mücadelesi vermesi gerekmektedir.

Çözüm Yerine: Alt İşveren Bağımsız Bir İşyeri Olabilir mi ?

İş Yasasında alt işverenlik ile ilgili tartışmaların özünü muvazaa oluşturmaktadır. İş Yasasında muvazaayı engellemek için getirilen önlemler yeterli olmamış, ayrıca asıl işin bir bölümü alt işverene verilirken nasıl yorumlanacağı tartışmalarına neden olan ölçütler getirilmeye çalışılmıştır. Oysa muvazaa tartışmalarının özü, İş Yasasında alt işverenin bağımsız bir işveren olarak kabul edilmesinden kaynaklanmaktadır. Bir başka deyişle, muvazaa konusundaki tartışmalar, alt işverene verilen iş(ler)in gerçekten bağımsız bir işyeri niteliğinde olup olmadığı noktasında odaklanmaktadır. İş Yasasının 2. maddesinin gerekçesinde işyeri tanımlanırken iki ölçütten söz edilmektedir: a) amaçta birlik (aynı teknik amaca bağlı olarak üretimde bulunma, nitelik yönünden bağlılık), b) yönetimde birlik (aynı yönetim altında örgütlenmiş olma). Alt işveren yönetim olarak ayrıdır, bağımsız bir yönetime sahiptir; ancak amaç (teknik) olarak asıl işyeriyle bir bütünlük oluşturmaktadır, asıl işyerinden ayrı bir amacı yoktur. “Alt işverenin aldığı iş, kendi yönünden bağımsız bir sonuç elde etmeye yöneltilmiş bir iş değildir; asıl işin bir parçasıdır ve yapılan iş asıl işverene aittir... Alt işverenin işçileri, (asıl, S.Ş.) işyerinin işçileridir. Asıl işveren tüm işyerinin işverenidir. O halde asıl işveren aynı zamanda alt işverenin işçilerinin de işverenidir.”²³ Bu anlamda yeni İş Yasası,

²³ Erdoğan Çubukçu, 1996, “Asıl İşveren-Alt İşveren (Diğer İşveren) İlişkileri Üzerine Düşünceler”, *Barolar Birliği Dergisi*, S. 1, Yıl: 9, ss. 69-70.



önceden olduğu gibi alt işvereni ayrı bir işyeri olarak kabul etmekle kendi içinde çelişkiye düşmektedir.

Öte yandan; İş Yasasının 2. maddesi-ne göre; “İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.” Yasa maddesinde “bağlı yerlerden” söz edilirken “aynı yönetim altında olma” koşulundan söz edilmiş, ancak eklentiler ve araçlar için böyle bir koşuldan söz edilmemiştir. Alt işverenin yaptığı işler eklentilerde ve araçlarda yapılan asıl işe yardımcı işler ya da asıl işin bir bölümü olan işler olduğuna göre, yasada alt işverenin ayrı/bağımsız bir işyeri olarak kabul edilmesi yasadaki işyeri tanımıyla da çelişmektedir.

Açıklanan nedenlerle alt işverenin, asıl işyeriyle bir bütün/tek işyeri olarak kabul edilmesi ve iş hukuku açısından tek bir işyeri olarak işlem görmesi gerekirken, ayrı ve bağımsız bir işyeri olarak kabul edilmesi muvazaa tartışmalarının devam edip gitmesine uygun bir hukuki zemin hazırlamış olmaktadır.

İş Yasasında alt işveren bağımsız bir işyeri olarak kabul edilirken bu durumun toplu iş hukuku alanında yaratacağı sonuçlar hiçbir şekilde dikkate alınmamaktadır. Oysa alt işverenlik sendikası ucuz işgücü kullanmanın en önemli aracı haline geldiğine göre, sorunun çözümü öncelikle toplu iş hukuku alanında aranmalıdır. Türk toplu iş hukukunda “işkolu esası” benimsenmiştir. Bu nedenle 2821 sayılı Sendikalar Yasasında, bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işlerin de asıl işkolundan sayılacağı kabul edilmiştir (60.Md.). Bu anlayışın bir sonucu olarak, işyerindeki işçiler yardımcı işte çalışsalar bile ancak işyerinin bağlı olduğu işkolunda kurulu sendikaya üye olabilirler (22.Md.). Sendikalar Yasasındaki bu düzenlemeler; “tek işkolunda, tek işyeri, tek sözleşme” olarak özetleyebileceğimiz işkolu esasının bir gereğidir. Böylece bir işyerinin asıl bölümünde ya da yardımcı işlerinde tek bir sendika ile tek bir sözleşme bağlanacak, sözleşme süresince çalışma

barışı sağlanmış olacaktır. “...İşkolu ilkesine göre örgütlenmede işyeri bir bütün olarak dikkate alınmakta, bu birimde yürütülen asıl işe göre işyerinin gireceği işkolu belirlenmekte ve işyerindeki yardımcı işlerin de asıl işin girdiği işkolu kapsamında bulunduğu kabul edilmektedir. Bu ölçütler önemli bir sonucu-ölçütü de beraber getirmekte, her işyerinin yalnız bir işkolunda faaliyet gösteren bir ünite olduğu (bir işyeri bir sendika) benimsenmektedir. Her şeyden önce işyeri, eklentileri, araçları ve varsa işyerine bağlı bulunan yerler ile bir bütün, örgütlenmiş bir ünite (birim) olduğu için, işyerinin girdiği işkolu asıl işe göre belirlenir ve işyerinin sınırları içinde olan bağlı yerler, eklentiler ve araçlarında yürütülen işler de asıl işin girdiği işkolundan sayılırlar.”²⁴ İş Yasasında alt işverenin ayrı bir işyeri olarak kabul edilmesi Sendikalar Yasasındaki bu amaç ve düzenlemelerle çelişmektedir. Çünkü alt işveren ayrı bir işyeri olarak kabul edildiğinde, buradaki işçiler başka bir sendikada (alt işveren birden fazla ve farklı işkollarında ise farklı işkollarındaki birkaç sendikada) örgütlenebilecek ve bir işyerinde aynı anda farklı işkolundaki sendikalarla farklı dönemlerde farklı toplu sözleşmeler bağlanabilecektir. Örneğin, Türkiye’nin en büyük otomotiv şirketlerinden birisinde 120 alt işveren bulunduğuna göre teorik olarak burada 120 toplu iş sözleşmesi yapılacaktır! Böyle bir sonucun “tek işyerinde tek sendika” ilkesiyle, yani 2821 ve 2822 sayılı Yasaların özüyle çeliştiği açıktır. Yeni İş Yasasını “devrim” olarak nitelendirenlerin aksine, İş Yasasında iş güvencesinin olmaması alt işveren işçilerinin sendikal örgütlenmesini engellemekte ve buna bağlı olarak toplumsal çatışmalar ne yazık ki yeni İş Yasası döneminde de devam etmektedir.²⁵ Alt

²⁴ Münir Ekonomi, 1997, “İşkolunun Değişmesi ve Toplu İş Sözleşmesine Etkisi”, “İş Hukukunun Güncel Sorunları” Semineri, TÜHİS, Abant, ss.32; aynı yazar, 1991, “İşkolu Esasına Göre Sendikalaşma ve İşyerinin Girdiği İşkolunun Belirlenmesi”, *İş Hukuku Dergisi*, C. 1, S. 1, Ocak-Mart, ss. 34-35.

²⁵ Yeni İş Yasası yürürlüğe girdikten kısa bir sonra Eskişehir’de Şişecam’a bağlı Paşabahçe Fabrikası, Kocaeli’nde Pirelli, Adana Dupontsa işyerlerinde çalışan alt işveren işçilerinin sendikaya üye oldukları için işten çıkarıldığı konusunda günlük

işverenliğin işyerlerinde neden olduğu toplumsal çatışmalardan kaçınmak isteyen işyerleri ise, İSDEMİR örneğinde olduğu gibi, alt işverenlik sisteminden vazgeçmektedirler. İSDEMİR’de özelleştirme kapsamına alınmadan önce yaklaşık 5 bin kadrolu ve sendikalı işçi, yine yaklaşık 40 alt işverende 5 bin alt işveren işçisi sendikası olarak çalışmaktaydı. İşçilerin bu şekilde bölünmesinin yarattığı huzursuzluklar, özellikle muvazaa konusunda açılan davaları işverenin kaybetmesi karşısında anılan işyerinde alt işveren uygulamasından tamamen vazgeçildi, tüm alt işveren işçileri kadroya geçirildi.²⁶

İş Yasasının 2. maddesinde yer alan “asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan” ifadesinin neyi amaçladığı ve nasıl yorumlanması gerektiği konusunda yasanın yürürlüğe girmesiyle birlikte önemli tartışmalar başlamıştır. Öğretideki ve yargıdaki gelişmeler, yasa hükmünün bu haliyle uygulanmasının sorunlara çözüm getiremeyeceğini göstermektedir. Bu nedenle, yasa hükmü bir an önce değiştirilmeli ve daha önce Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 1985 ve 1987 yıllarında vermiş olduğu iki ayrı kararda²⁷ belirttiği gibi, alt işveren işçilerinin de asıl işyerindeki toplu iş sözleşmesinden yararlanmasına yasal olanak tanınmalıdır. Nitekim İtalya ve İspanya’daki uygulamalar bu yöndedir.²⁸ Bunun için de, yapılacak yasal değişiklikte alt işverenin ayrı, bağımsız bir işyeri değil, asıl işyeriyle bir bütün olarak kabul edilmesi gerekmektedir. Böylece, alt işverenliğin en yaygın olduğu yardımcı işlerde çalışan işçiler de yasal güvenceye kavuşturulacak, hangi işlerin hangi gerekçeyle alt işverene verilebileceği gibi soyut, sınırsız muvazaa tartışmaları da sona ermiş olacaktır. Aksi takdirde alt işverenlik her zaman işçilerin ve sendikaların (eme-

basında haberler yer almıştır.

²⁶ *Cumhuriyet*, 6.10.2003.

²⁷ YHGK, E. 737, K. 1108, T. 18.12.1985; E. 1987/9-166, K. 1987/815, 4.11.1987.

²⁸ Güzel, ss. 52-53.



ICEM Genel Sekreteri Manfred Warda ile Söyleşi

'Altişveren, tüm dünyada kayıtdışı ve güvensiz çalışma, düşük ücret ve sendikasızlaşma demek'

TES-İŞ Dergisi: Sayın Manfred Warda, öncelikle söyleşi önerimizi kabul ettiğiniz için çok teşekkür ederiz. ICEM Genel Sekreterliği'ne geçen yıl Kasım ayında yapılan 4. Dünya Kongresi'nde seçildiniz. Bu vesile ile sizi öncelikle kutlamak isteriz. Söyleşimizin ana konusuna geçmeden önce bu konuda neler söylemek isterdiniz?

Manfred Warda : Çok teşekkür ederim. "Merhaba". Türkçe'de bilebildiğim az sayıda sözcükten bir tanesi bu. Gerçekten benimle söyleşi yapmak istediğinizde bundan büyük bir mutluluk ve gurur duydum. Tes-İş Sendikası bizim önemli ve önde gelen üyelerimiz arasında. Genel Başkanınız Sayın Mustafa Kumlu Bey benim çok yakın dostum ve İcra Kurulumuzun da üyesi. Kendisi Türk-İş Konfederasyonu genel başkanlığı görevini de üstlendi. Şundan çok eminim ki, kendisi bu yeni görevinde de son derece başarılı olacaktır ve Türkiye sendika hareketine önemli bir liderlik yapacaktır. Bununla birlikte, kendisinin yakın çalışma arkadaşları, başta Genel Başkan Vekili Murat Aytemiz Bey olmak üzere, uluslararası faaliyetlerde son derece aktif rol almaktalar. Sanırım kendilerinin öncülüğünde Türk üye sendikalarımız önemli başarılarla imza atacaktadırlar. Bileceğiniz gibi, ICEM'in Türkiye'de 4 konfederasyondan 13 üyesi sendikası bulunuyor. Geçen Ağustos ayında sendikanızın genel merkezinde tüm bu sendikalar bir araya geldi ve ICEM Türkiye Koordinasyon Kurulu'nu oluşturdu. Bence bu çok tarihi bir adım oldu. Aynı zamanda da önemli bir örnek, yalnız Türkiye için değil, diğer tüm ülkeler için. Birlik ve dayanışma, işte sendikal hareketin özü de, bana kalırsa.

Sayın Genel Sekreter, düzensiz istihdam ve altişveren konusunun ICEM'in en önemli gündem maddeleri arasında yer aldığını biliyoruz. Neden?

Dünyanın hangi ülkesine bakarsak bakalım, derecesi, etkisi farklı olabilir, ancak, altişveren ve düzensiz istihdam sorunu, başlı başına, yaşam standartlarımız ve sosyal haklarımız için çok önemli bir tehdit olarak karşımızda duruyor. Geleneksel, güvenceli, sendikal çalışma biçiminden, güvencesi olmayan, yaşama için gerekli ve yeterli geliri yaratmayan, sağlıksız, geleceğe dair umutları büyük ölçüde yokeden bir istihdamdır söz konusu olan. Şunu açıkça işaret etmeliyim ki, bu aynı zamanda içinde bulunduğumuz toplum yapısı ve geleceği açısından da önemli tehlikeleri barındırıyor. Geleceğine ilişkin güveni ve umudu olmayan bireylerden oluşan bir toplum, nasıl sağlıklı bir yapı olabilir. Bu sorunu aynı zamanda dünyanın bir çok ülkesinde özellikle toplu pazarlık süreçlerinde sürekli kanayan bir yara olarak gözlemlemekteyiz. Bununla birlikte özellikle artarak kullanılmaya başlanan ve yasal düzenlemelerle de desteklenen özel istihdam büroları tarafından şirketlere kiralanılan işçiler yoluyla sağlanan istihdam çok ciddi bir sorun olarak gündemimizde yer alıyor. Türkiye uygulamasında, şimdilik çok ciddi yer tutmuyor olabilir, ancak, tüm dünyada önemli ve ciddi bir akım olarak yayılıyor. O itibarla ICEM olarak konuyu küresel bir proje olarak ele alıyoruz ve geçen Ocak ayının sonunda İstanbul'da Türkiye Ulusal Konferansımızı düzenledik. Ben İstanbul Konferansı'nı son derece başarılı ve verimli buldum. Katkısı olan herkese sizin aracılığınız ile bir kez

daha teşekkür etmek isterim.

Küresel bir değerlendirme yapacak olursanız, asıl işverene bağlı işçiler ile alt işverene bağlı işçiler, düzenli istihdam edilen işçilerle düzensiz istihdam edilen işçiler arasında ne gibi farklar olduğunu anlatabilir misiniz? Küresel göstergeler nedir; alt işverenlik ve düzensiz istihdama ilişkin dünya çapındaki rakamları ve eğilimleri aktarabilir misiniz?

Gerek ücret, gerek sosyal haklar, gerekse de çalışma koşulları açılarından önemli ve ciddi farklar olduğunu söylemeliyim. Aslında bu tür istihdam, geneli itibarı ile işverenler tarafından, işgücü maliyetlerini aşağıya çekmek için bir araç olarak kullanılıyor. Bir genelleme yapmak sanırım çok yanlış olmaz ve diyebiliriz ki altişveren işçileri ve düzensiz iş akdi ile çalışan işçiler, kadrolu ve düzenli işçilerle aynı seviyede ücret ve sosyal haklar alamıyorlar. Uluslararası Çalışma Örgütü ILO 2007 istihdam rakamlarını açıkladı. Her 10 işten 5'inin standartı düşük. Ve bu trend de artış eğiliminde. Diğer önemli bir fark da, örneğin, işçi sağlığı ve iş güvenliği koşulları açısından ortaya çıkıyor. Mesela ICEM işkolları için yapılan bir araştırmada, altişveren işçilerinin sağlık ve güvenlik koşullarının kadrolu, güvenceli işçilere göre çok daha düşük olduğu ortaya çıktı. Ama teker teker işletmeler ölçeğinde aldığımızda, geçici çalışanların işçi sağlığı ve iş güvenliği maliyetlerinin, eğitim almış, deneyimli kadrolu işçilere göre daha yüksek rakamlara ulaştığı açıkça görülüyor. Aynı hususu üretim için de söylemek mümkün. Ve tabii burada özellikle işverenlerin yanıtlaması gereken bir soru ortaya çıkıyor: Her-



hangi bir işletme nasıl ve kimlerle başarılı olabilir? Kendini o işletmenin başarısına adanmış sürekli güvenceli işçilerin gerçekleştireceği üretimin yerini, yarınını dahi bilemeyen, güvencesiz ve umutsuz işçilerle yapılan üretim tutabilir mi? Bana kalırsa işverenlerin öncelikle bu noktayı değerlendirmesi gerekiyor. Bir de şu soruya yanıt bulmaları gerekir: Özel uzmanlık gerektiren alanlar dışında, ölçeği mukayeseli olarak küçük olan bir işletme nasıl olur da ana işletmeden çok daha kârlı bir iş ortaya çıkarabilir? Yanıt açıktır. Eğer çalışanların ücretinden, sosyal hakkından ve çalışma koşullarından keserseniz olur. Bunu ana

Dördüncü Dünya Kongrenizden önce, Kasım 2007'de bu konuda bir küresel konferans düzenlediniz. Konferansta dünyanın çeşitli yerlerinden sendikacılar, konuyla ilgili deneyimlerini ve izlenimlerini aktarmış olmalılar. Konuyla ilgili nasıl bir dünya tablosu ortaya çıkıyor? Bize alt işveren ve düzensiz istihdam konusunda bir dünya panoraması çizebilir misiniz?

Aslında bu bizim ICEM olarak 2004 yılından bu yana düzenlediğimiz üçüncü Altışveren ve Düzensiz İstihdam Küresel Konferansımız idi. Bu konferansımızda gün ışığına çıkan en önemli hu-

nekler ve uygulamalar var. Bazı üye sendikalarımız altışverende çalışan ya da kiralık olarak istihdam büroları tarafından sağlanan işçilere daimi kadrolara aldırılmayı başardılar. Ama burada başarının, özellikle ana firmada sendikalaşmanın ve toplu iş sözleşmesi geleneğinin güçlü yerlerde olduğu yerlerde olduğunu hep beraber tespit ettik. Bazı örneklerde, üye sendikalarımızın altışverenlerle ya da özel istihdam büroları ile toplu iş sözleşmesi akdettiğini gördük. Bu da çok önemli. Sendikaların olduğu yerde, güvence sorununu belli bir çerçeveye oturtmak olanaklı olabi-



şirket kendisi yapamaz. Çünkü sendika vardır, yaptırmaz. Ama işi küçük taşeronlara verirse, sözde "verimlilik" ortaya çıkar. Ama neticede çalışanın pas-tadan aldığı pay küçülmüş olur ve buna ne dendiğini de bütün iktisat kitapları gayet iyi tanımlar.

sus, ICEM üyesi sendikaların toplu pazarlık süreçlerinde en çok karşılarına çıkan konuların başında bu sorunun geldiği. Konferansımızın özet raporunu yayınladık. O nedenle ayrıntılara girmek istemem doğrusu. Ancak, hem başarılı, hem de başarılı olamayan ör-

liyor. Sendika yoksa, güvence de olmuyor, aslında çoğunlukla da kayıtdışılık ortaya çıkıyor özellikle altışverenlerde. Bununla birlikte biz ICEM olarak, küresel çerçeve sözleşmesi imzaladığımız çokuluslu şirketlerin tedarikçileri ve altışverenleri açısından bazı standartlar



getirmesi için uğraş veriyoruz. Son olarak küresel sözleşmemiz bulunan şirketlerden birisi, dünya çapında faaliyet gösteren bir Özel İstihdam Şirketi ile bir anlaşma imzalayarak, kirala-yacağı işçilerle, daimi işçiler arasında bir ayrım yapılmayacağını kayıt altına aldı. Bu bana göre önemli bir adım. Ümit ediyorum ki bunun devamı gelecek.

ICEM'in altışveren ve düzensiz istihdam konusunda bir kampanya yürüttüğünü biliyoruz. Bize kampanyayı anlatır mısınız? Amacınız ve talepleriniz nelerdi, neler yaptığınız ve ne gibi sonuçlar elde ediyorsunuz? Bu konuda yeni hedefleriniz ya da etkinlikleriniz olacak mı?

Evet biz bu kampanyaya 2003 yılındaki 3. Dünya Kongremizde alınan bir kararla başladık. Öncelikle geniş kapsamlı, üyelerimizin katılımıyla bir araştırma yaptık. Sorunun boyutlarını ve niteliklerini küresel ölçekte anlamaya ve tanımlamaya çalıştık. Bunu da yayımladık. Son derece ilginç bulgular ortaya çıktı. Daha sonra, 2004, 2005 ve 2007 yıllarında üç tane Küresel Konferans yaptık. O arada çok sayıda bölge ve ülke seminer ve konferansları düzenledik, eğitimler yaptık. Son olarak da Türkiye'de bir konferans gerçekleştirdik. Başlangıçtaki çıkış noktamız şu idi, dedik ki, herhangi bir ana işveren, işyerinde çalışanları doğrudan etkileyecek herhangi bir üçüncü kişi ya da kurumla bir akit imzalamadan önce, orada çalışanları temsil eden sendika ile bu durumu istişare etmek durumunda olsun. Bu önemli, zira, eğer çalışanlar olarak bizlere etkisi olacak bir gelişme işyerimizde söz konusu olacaksa, biz burada yönlendirici noktada olabilmeliyiz. Tabii kuşkusuz ilk ve temel şart sendikalı olmalıyız. Bununla birlikte, özellikle üye sendikalarımızla birlikte, ilgili ülkede konuya ilişkin sağlam ve güvenli bir hukuksal altyapının oluşması için faaliyetler göstermeye çalıştık. Burada özellikle sendikaların dahilinin olduğu en iyi örnekleri göstererek, ortaya koyduğumuz görüşlerimizi güçlendirmeye

çalıştık. Bu alanda başarılı örnekler yok değil, mesela Brezilya. Lula başkanlığındaki hükümet sırasında ortaya konan siyasi irade ile bu alanda önemli gelişmeler olduğunu ifade etmeliyim. Bir diğer mücadele ettiğimiz alan, altışveren ile ilgili BM, ILO, WTO, gibi kurumlarda özel hükümler koyup, güvenceleri arttırmak oldu. Özellikle ILO'da büyük mücadeleler verildi, ama söylemeliyim ki, uluslararası sendikal hareket olarak istediğimiz neticeyi alabilmiş değiliz. Ama yılmadan mücadeleye devam edeceğiz. Bir önceki sorunuzda da ifade etmiştim, ICEM'in önceliklerinden bir tanesi de çokuluslu şirketlerle küresel çerçeve sözleşmeleri imzalamak ve buralara altışverenle ilgili özel hükümler koymak. Burada da önemli ve anlamlı adımlar attık. Son olarak da şunu belirtmeliyim, sorun yalnızca bizim işkollarımızın değil, tüm sektörlerin sorunu. Bu bağlamda Küresel Sendika Konseyi konuyu gündemine aldı ve özel bir çalışma grubu oluşturduk. Konunun ehemmiyetine binaen, daha koordineli ve etkili bir çalışmayı bundan böyle gerçekleştireceğimize inanıyorum.

ICEM'in faaliyet alanındaki sektörlerde, özellikle enerji sektöründe alt işveren ve düzensiz istihdam olgusu nasıl yaşanıyor ve hangi sonuçları getiriyor? Sektörel bazda bir değerlendirme yapabilir misiniz?

Öncelikle şunu söylemeliyim ki, enerji sektörü, altışveren kullanımı bakımından çok karmaşık bir işkolu. Tabii enerji deyince, bunun içinde elektrik üretimi, iletimi, dağıtımı, petrol, gaz, maden, hepsini birden ele alıyoruz. Enerji sektöründe, kamu yatırımlarının büyük ölçüde kısılması ve özelleştirme ile birlikte, Türkiye'de de olduğu gibi, üretim-iletim-dağıtım üçgeni birbirinden koparıldı ve koparılmaya devam ediliyor. Üretim ve iletim aşamasında altışveren uygulamalarının son derece yaygınlaştığı ve uzmanlık alanı kriterinin çok ötesine gittiğini gözlemliyoruz. Şu bir gerçektir ki, enerji üretimi, petrol üretimi gibi son derece komplike süreçlerde özel uzmanlık gerektiren al-

tışveren uygulamalarına ihtiyaç olabilir. Sendikalaşma ve sosyal haklara saygı gösterildiği ölçüde, bunu sürecin bir parçası olarak değerlendirebiliriz, ancak, uzmanlıkla uzaktan yakından ilgisi olmayan, üretimin bizzat içerisindeki altışverenlik kurumunu kabul etmek mümkün değildir. Dağıtıma gelince, burada durum bir öncekilere göre ciddi olarak daha vahimdir. Kamu erki bu alandan kendini çekince, altışverenlikten öte bir kuralsızlık başıbozukluk kendini göstermiştir. Bizler enerjiyi bir kamusal hak olarak değerlendiriyoruz. Bununla birlikte, kamusal hak demek yalnızca, kamunun mülkiyeti manasına gelmez, ancak, kamunun sıkı kural koyuculuğu ve denetimi elzem ve vazgeçilmezdir. Bununla birlikte, enerji işkolundaki altışverenlerde örgütlenme faaliyetlerini bir çok üye sendikamız sürdürüyor. Çünkü enerji işkolundaki altışverenler de büyük ölçekli işletmeler konumuna geldiler. Size en son Nijerya'daki enerji işçileri sendikamızın altışverenlerdeki teknik ve büro elemanlarını örgütlemesini örnek verebilirim. Dolayısıyla bu zor bir süreç ve mücadeleye devam edeceğiz.

Sayın Warda, son olarak neler söylemek istersiniz ?

Ben size bir kez daha teşekkür etmek isterim. Konuyla ilgili daha fazla bilgi almak isteyen üyeleriniz ve okuyucularınız ICEM web sayfasından yararlanabilir. ICEM şu anda Türkçe web sayfası olan tek uluslararası sendikal örgüttür: www.icem.org/tr. Ayrıca merkezimizde çok değerli ve başarılı bir Türk arkaşımız bizimle beraber çalışmaktadır. Ben tüm çalışmalarınızda size başarılar diliyorum. Şunu bilmenizi isterim ki, uluslararası sendikal hareket, Tes-İş gibi güçlü ulusal sendikalar oldukça başarıya ulaşabilir. Güzel, umut dolu, çocuklarımızın güvenle yaşayacağı gelecek idealimizi hep birlikte inşaa etmeye çalıştığımız bu zorlu süreçte sizlere ve üyelerinize 20 milyon ICEM üyesinin kardeşlik, dostluk ve dayanışma duygularını iletmek bana büyük bir onur veriyor.



Alt İşveren:

İş hukukunun altının oyulması

Murat ÖZVERİ

Avukat - Çalışma ve Toplum Dergisi Genel Yayın Yönetmeni

Giriş

Yıllardır çalışma yaşamının kanayan yarası olarak süren alt işveren uygulaması, bazı belediyelerde alt işveren işçilerinin üst üste ölmesi, Tuzla'da alt işveren işçilerinin âdeta seri olarak iş kazaları geçirip yaşamalarını yitirmeleriyle bir kez daha gündemde yerini almıştır.

Özellikle Tuzla'da yaşanan seri iş kazaları alt işverenleri deyim yerindeyse günâh keçisi haline getirmiş; çoğunlukla kendileri de birer kurban olan alt işverenlerin hedefi haline gelerek yarılanmaları sonucunu doğurmuş; alt işveren uygulamasını doğuran politikalar ve asıl nedenler genellikle tartışmanın dışında bırakılmıştır. Bu nedenle öncelikle 'neden alt işveren uygulaması' diye sorulmalı, sonra 'kimdir bu alt işveren' sorusunun yanıtı verilmeli ve nihayet, 'bu uygulama nasıl bu kadar hızla yaygınlaşmıştır' sorusunun peşine düşülmelidir.

I- Alt işveren uygulaması ve ucuz kolay yönetilen iş gücü gereksinimi

Sermayenin sınır tanımayan bir akışkanlığa kavuşup, iş gücünün ulusal sınırlar içinde hapis kalması, sermaye birikimini tamamlamış ülkelerden, sermayesi kıt, işgücü ise ucuz ve bol olan ülkelere doğru bir akışı da beraberinde getirmiştir. Sermayesi az, iş gücü bol üçüncü dünyanın giderek kapitalizmin ana üreticisi olarak gelişimini sürdürdüğü; bu süreçte ulus-ötesi şirketlerin dünya ticaretinin yönlendirilmesi ve küresel kapitalizmin uluslararası işbölümünün yeniden örgütlenmesi işlevini bizzat yürüttükleri vurgulanmaktadır. "Radikal görüşteki birçok iktisatçı ve

sosyolog, dünya kapitalizminin yeni bir aşama içine girdiğini ve artık bir tür üçüncü dünya kapitalizminden bahsedilebileceğini savunmaktadır. "Bu yoruma göre, emeğin esnekleştirilip örgütsüzleştirilerek en acımasız şekilde sömürüldüğü ve gezegenimizin bir çevre felaketine sürüklendiği bu tür üçüncü dünya kapitalizmi, dünya çapında işçileşmenin hızlandırıldığı bir aşamayı ifade etmektedir.¹

Emeğin esnekleştirilip örgütsüzleştirilerek en acımasız şekilde sömürüldüğü, bir tür üçüncü dünya kapitalizminde, alt işveren uygulaması bu esnekleştirmenin merkezine oturan bir uygulama olarak işverenler açısından vazgeçilmez bir istihdam modeli haline gelmiştir, demek abartılı olmayacaktır.

Hızlı büyümenin, kıran kırana rekabetin olduğu her yerde alt işveren uygulamasının da yaygınlaştığını görmek olanaklıdır. Ölümle gündeme gelen Tuzla, biraz daha genel ifade edilecek olursa tersaneler, sadece işçi ölümleri açısından değil, alt işveren uygulamalarının yaygınlığı açısından da bu konuda çarpıcı örnek konumundadır.

Ulaştırma Bakanlığı'nın verilerinde, Türkiye gemi inşa sanayi'nin 2002 yılında dünya sıralamasında 23'üncü iken, 2007 yılında 1.8 milyon dwt'lik siparişle 8'inci sıraya yükseldiği ifade edilmektedir. Dünya genelinde yeni gemi teslimleri son üç yılda % 89 büyüme gösterirken, Türkiye'nin aldığı yeni gemi siparişlerinin aynı dönemde % 360 büyüyüğünün altı çizilmektedir.²

¹ Erinç Yeldan, "Küresel Durgunluk Üzerine Yeni Yorumlar", *Cumhuriyet*, 30.01.2008, s.13

² Tuzla Tersaneler Bölgesi'ndeki Çalışma Koşulları ve Önlenebilir Seri İş Kazaları Hakkında Ra-

II- Alt işveren dediğin: gökhan serdar ramazan, kısaca GSR

Günâh keçisi ilan edilen alt işverenler aslında sistemin bir diğer mağdurlarıdır. Sömürünün sihirli değneği haline gelen esneklik, üretimde esneklik adı altında ana firma etrafında örgütlenmiş, ana firmadan iş alan değişik hukuki formatlarda kendini ifade eden bir sistem yaratmıştır. Sistemin ayırt edici özelliği, üretim sürecinin bir işverene bağımlılık ilişkisi içerisinde birden fazla işyeri arasında paylaşılmış olmasıdır. Bu anlamda üretim sürecinin parçalara ayrılmasında etkin işlevler üstlenen alt işveren uygulamalarını "eve iş verme", "evde çalışma", "müteahhit/üstlenici, yüklenici" "aracı, komisyoncu", "yan sanayi", "sunucu / tedarikçi", "fason üretim",³ başlıkları altında toplamak olasıdır.

Nasıl adlandırılırsa adlandırılın, nasıl bir çalışma sistemi içerisinde çalışılıyor olunursa olsun, alt işveren sistemlerinin ortak noktasını ana firmayla (üst işverenle) olan ilişkilerindeki bağımlılık olgusu oluşturmaktadır. Bu bağımlılık ilişkisi içerisinde belirleyici olan güç ana firma, üst işverenlerdir. Ana firmalar, pazarlık gücünün alt işverenlerden çok üstün olmasının rahatlığı içinde genellikle fiyatları tek yanlı olarak belirlemekte; alt işverenler arasındaki rekabeti de kullanarak örneğin ülkemizde asgari ücrete göre işçilik ücretleri toplamının altında dahi fiyatlarla sözleşme yapılmaktadır. Uygun olmayan teslim

por DISK / Limter-İs (Liman Tersane Gemi Yapım ve Onarım İşçileri Sendikası) TMMOB-İstanbul İl Koordinasyon Kurulu İstanbul Tabip Odası İstanbul İşçi Sağlığı Enstitüsü, 22 Ocak 2008, s.56

³ Şen, Sabahattin, Taşeronluk, (Alt İşverenlik) ve Endüstriyel İlişkilere Etkileri, Selülöz İş Sendikası Yayınları, İstanbul, 2002, s 25-33



tarihleri belirlenmekte, ana firmanın alt işveren firmayla diyaloga girmeden belirlediği teslim tarihleri için alt işveren firmaları sıkıştırılmakta, sık sık ürünler iade edilmekte, alt işverenler stok çalışmaya zorlanmakta, hepsinden önemlisi de alt işverene yapılan ödemeler geciktirilebilmektedir. Bu nedenle ödeme koşulları, taşeronlar açısından önemli bir pazarlık konusudur. Japonya'da 1963'te yürürlüğe giren Küçük İşletmeler Yasası'nın amacı, ana firmalara alt taşeronların tüm alacaklarını zamanında ödetmektir.⁴

Ana firmalar açısından ise, özellikle rekabetin içeriğinin kalite, fiyat, çeşit ekseneine oturup artmasıyla birlikte sık sık yaşanan krizlerin karşısında alt işveren işletmeler can simidi rolü oynamaktadır. Kriz durumlarında ana firma üretimi kısmak için alt işveren firmaya iş vermeyerek, fiyatları düşürerek, krizin etkilerini yaymaktadır. Alt işverenle sipariş üzerine çalışan ana firma, stoksuz, tam zamanında üretimle maliyetleri düşürebilme olanağına kavuşmaktadır. Öte yandan alt işverenlik teknoloji yenilenmesinden talep değişiklikleri karşısında tepki vermeye kadar bir dizi alanda ana firmaya olanaklar yaratmaktadır.

Nitekim Tuzla'da yaşanan ölümler sonrası hazırlanan *Tuzla Tersaneler Bölgesi'ndeki Çalışma Koşulları ve Önlenilebilir Seri İş Kazaları Hakkında Rapor* Tuzla'da da aynı sürecin nerdeyse birebir gerçekleştiğini ortaya koymuştur. Gerçekten de anılan rapora göre; "1980'lerin ortasına gelindiğinde kriz nedeniyle kadrolarını küçültmek isteyen, ama tecrübeli ustalarını da kaybetmek istemeyen tersaneler, taşeronlaşma eğilimini beslemişlerdir. Böylece işlerin kalitesini eskiye oranla sağlayamama riskine rağmen emek maliyetlerini oldukça düşürmüşlerdir. Firmaların emek maliyeti dışında başka avantajları da oluşmuştur: Hem kendilerinde, yani ana işverende kayıtlı küçük bir kadro ile çalıştıkları için sosyal riskleri azaltmış, hem parça-başı iş mantığı ile ça-



lışan taşeron firmalar aracılığıyla emek üzerindeki denetimleri artmış, hem de yaptırdıkları işin faturasını alıp vergilerinden düşmüşlerdir. Bu dönem ilk piyasaya giren taşeron firmaların ustaları ve işçileri arasında oldukça yüksek bir gelir düzeyine ulaşanlar olmuştur. Sektörde çalışmak ve taşeron firma kurmak bir çekim alanı haline gelmiştir. Ancak sonraları armatör ve tersane sahipleri, taşeron firmaların sayısının da artmasıyla işin fiyatlarını düşürmeye başlamışlardır. Böylece fiyat avantajı ile gemi siparişlerini artırmak istemişlerdir. Taşeronların düşük fiyatları kabul etmesi için de yeni taşeron firmaların kurulmasını desteklemişlerdir. Zira taşeronların arasındaki rekabet, taşeron işçilere de bire bir yansarak piyasada yüksek olan ücret seviyesini düşürmüştür. Tersanelerin/armatörlerin, taşeron firmaların kurulmasına destek sağlaması, taşeronların önemli ölçüde tersaneye/armatöre bağımlı olmasını sağlamış-

tır. Bağımlılık ilişkisi, tersane, taşeron ve işçilerin söylemlerinde sipariş edilen 'geminin zamanında bitmeme riski' ile ifade edilmektedir. Tersane için güven, işin zamanında ve en az hata ile bitmesini ifade ederken, taşeron, firma için hak edişlerini düzenli almayı ve gerekli malzemenin tersane tarafından sağlanmasını simgelemektedir. Zira işlerin zamanında bitmemesi durumunda uluslararası armatör firmaya büyük bir tazminat ödeyen tersane, bu tazminatı taşeronlara yansıtarak, alacaklarını almayan ve hacizle üretim araçlarına da el konan taşeronlar da işçileri cezalandırarak karşılamaya çalışmaktadır.⁵

Bu anlatılanlar, bir örnekle somutlanabilir:

Gemi yapan bir tersanede işçiler sendikal örgütlenmeyi başarıyla sonuçlandırırlar. İşveren, süresi içerisinde itiraz etmediği için yetkisi kesinleşen sendikayla pazarlığa oturur. Bir yandan sendikayla pazarlıklar sürerken bir yandan da yanında formen olarak çalıştırdığı GÖKHAN, SERDAR, RAMAZAN isimli üç işçinin iş sözleşmesini sona erdirip onlara GSR adı altında bir şirket kurdurur. Eski işçilerce kurulan GSR Ltd.Şti, SSK'ya işyeri bildirgesini verir. Artık nur topu gibi bir alt işverenimiz doğmuştur.

Eski işçilerin kurmuş oldukları bu şirket asıl işverenlikle sözleşme yaparak yüklenici sıfatıyla asıl işverenliğin grup şirketi X denizciliğin işlerini üstlenir. Üstlenilen iş, X denizcilik tersanesinde yapılmakta olan iş olmasına karşın sözleşmenin tarafı olarak sendikanın örgütlü olduğu işyeri gösterilir. Sözleşmenin 3. maddesinde sözleşmenin konusu "Yükleneci (Gökhan Serdar Ramazan kısaca GSR Ltd.Şti) X Tersanesinde inşa edilmekte olan ... yeni inşa nolu 900 TEU Konteyner gemisinin 4,5,6 ve 7 nolu Süperbliklarına ait sekşimlerin ve 209,210 ve 901 nolu sekşimlerin ereksin montaj, kaynak, taş ve temizliği ayrıca konu edilen blokların birbirlerine eklenmesi ereksin montajı, kay-

⁴ Şen, Sabahattin, a.g.e. , s 79

⁵ A.g.r. s.31,32



nak, taş ve temizliği işlerini BV, Armatör, ve Boyaya teslim esaslarına göre eksiksiz tamamlamayı kabul etmiştir” sözleriyle tariflenir.

Yetkiye itiraz etmeyen işveren, TİS kapsamındaki işyerinde çalışan işçilerden istifa ederek GSR'ye geçmelerini ister, bu isteğini kabul etmeyenlerin iş sözleşmelerini ekonomide yaşanan olumsuz gelişmeleri gerekçe göstererek sona erdirir. İşçilerin çoğunluğu bir günde GSR işçileri olurlar. İşten çıkartılanların yerine de yeni işçiler alınır. Sendikanın da imzaladığı sözleşmeden yararlanacak üyesi kalmaz.⁶

III. Alt işveren uygulaması işgücü piyasasının parçalanması esasına dayalı yeni bir istihdam modelidir

Son yıllardaki uygulama biçimiyle alt işveren asıl işin dışında, özel uzman-

lık isteyen işlerin bir başka işverene verilmesi olmaktan çıkmış, işgücü piyasasının parçalandığı yeni bir istihdam modeli haline gelmiştir. Bu modelin özünü, işgücü üzerindeki işveren denetimini, gerektiğinde işverenin otoritesiyle yarışan bir başka otorite olan sendikayı da devre dışı bırakarak, en ucuz, en etkili yöntemi kullanarak yaratmak oluşturmaktadır.

İşgücü piyasasının, hiyerarşik olarak parçalanması işçiler arasında rekabeti arttırmaktadır. Piramidin tepesinde yer alan diğerlerine göre göreceli olarak iş güvencesine sahip olan, daha fazla ücret alan merkezdeki çekirdek işgücü, bu konumunu ve avantajlarını koruyabilmek için firma bağlılığını doruk noktasına çıkarmaktadır. Hatta firma ve firmanın hedefleriyle özdeşleşmeyi, benzeşmeyi seçerken, piramidin alt basamaklarında yer alan çevre iş gücü, çekirdek iş gücünü sürekli olarak zorlamaktadır.

Çekirdek işgücünde yer alan bir işçi yaratılan sistem sayesinde kolaylıkla en alt basamağa düşerken, alt basamakta yer alan bir işçinin yukarı çıkması neredeyse olanaksız kılınmaktadır. Örneğin 10 yıl çekirdek işgücü içerisinde yer alan bir işçiden küçük bir hatasında işten atılıp, alt işveren işçisi olarak liyakatini kanıtlaması halinde yeniden eski konumuna gelebileceği önerilebilmektedir. Alt işveren işçileri ise, düşük ücretleri, sosyal güvenceden yoksun olmalarıyla, çekirdek işgücünün kâbusu olmaktadır. “Ücretlerde indirim yapılması için bir baskı unsuru olan alt işveren sözleşmesiyle çalışma, Toplu İş Sözleşmesiyle saptanan ücret düzeyiyle bağdaşmayan koşullarda yürütülmekte, iş güvencesi önlemlerinin geçersiz kalmasına yol açmakta ve aynı zamanda sendikal haklardan yararlanmayı engellemektedir.”⁷

İşgücü piyasasında yaşanan bu hiyerarşik parçalanma ve rekabet, etkilerini sadece işçilerin ücret ve diğer sosyal haklarında göstermemektedir. Ayrışma ve farklılaşma sistem tarafından da özendirilerek sosyal yaşama yansımaktadır. Örneğin üst işverenle alt işveren arasında yapılan sözleşmelerde alt işveren işçilerinin çekirdek işgücüyle aynı saatlerde çay molası vermelerini, aynı kapıdan fabrikaya girmelerini, aynı servis araçlarına binmelerini yasaklayan hükümlere sıkça rastlanmaktadır.

Bu ayrılmaya ve farklılaşmaya zorlama çekirdek işgücünün kendilerini alt işveren işçilerinden üstün görme eğilimleri yaratmaktadır. Bu üstünlüğü her gün yeniden üretmek isteyen çekirdek işgücü alt işveren işçilerini aşağılayarak, farklılıklarını ön plana çıkartarak işçiler arasında yeni statülerin, yeni sosyal ilişkilerin doğmasına yol açmaktadır. Sosyal dayanışma, sınıf dayanışması yerini rekabete bırakırken işveren sistem sayesinde işgücü üzerinde en etkin denetimi kurma olanağına da kavuşmaktadır.

⁷ Erdut Tijen, *Yeni Teknolojilerin İş İlişkileri Üzerindeki Etkisi*, TÜHİS Yayını, İzmir 1998 s. 100

⁶ Kocaeli 3. İş Mahkemesi 2006/614-628 E. Sayılı dosyalar



IV. Alt işveren uygulaması işin sevk ve yönetiminde kolaylık, maliyette ucuzluktur.

Alt işveren uygulaması sayesinde işletmeler bir yandan ciddi anlamda rekabet üstünlüğü elde ederken, öte yandan da alt işveren uygulaması sayesinde ana firmalar işgücü ağırlıklı üretim sistemlerinden teknoloji ağırlıklı sistemlere geçerek işgücü maliyetlerini ucuzlatma olanağı bulmaktadır. “Ayrıca, taşeron sözleşmeleri tam zamanında üretim yönteminin uygulanmaya konulduğu bir sırada, işletme sermayesine duyulan gereksinimi azaltarak ve işletmenin alacaklarını kısa sürede tahsil etmesini sağlayarak büyük bir finansman üstünlüğü yaratmaktadır.”⁸

V- Alt işveren uygulaması, sendika ve toplu pazarlık hakkını ortadan kaldıranın etkili bir aracıdır

Sendika ve toplu pazarlık hakları temel anayasal haklardan olmasına karşın ülkemizde özgür toplu pazarlık düzeni-

ne geçildiği 1963 yılından bugüne kadar gerektiğinde gelişmemiştir.

Alt işveren uygulamasının yaygınlaşmasıyla birlikte parçalanmış işgücünün örgütlenebilmesi her geçen gün neredeyse olanaksızlaşmıştır. Alt işveren uygulaması toplu iş hukukunda ortaya çıkardığı hukuki sorunlarla sistemi kitleme aşamasına getirmiştir.

Alt işveren işçilerinin asıl işyerinde örgütlü sendikaya üye olmaları halinde, asıl işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden yararlanıp yararlanmayacakları, alt işveren işçilerinin işverenin hangi iş koluna dolayısıyla işçilerin hangi sendikaya üye olabilecekleri, alt işveren işçilerinin yetki tespitlerinde grev oylamasında dikkate alınıp alınmayacakları gibi bir dizi hukuki sorun ortaya çıkmıştır. Bu hukuki sorunlara doktrin, yargı çözüm üretmeye çalışmış, alt işveren uygulamasının toplu iş hukukunda yaratmış olduğu sorunlar değişik makalelerde incelenmiş, tartışılmış halen de tartışılmaya devam etmektedir.⁹

ILO 1949 yılında, alt işveren uygulaması bu denli yaygınlaşmadan önce kabul ettiği 94 sayılı “Bir Amme Makamı tarafından yapılan mukavelelere konulacak çalışma şartlarına müteallik” sözleşmeyle kamu işyerlerindeki alt işveren sözleşmelerini düzenlemek istemiştir. Türkiye, bu sözleşmeyi 14.12.1960 tarihli bir yasayla onaylamıştır. Ancak, sözleşmenin gerekleri bu güne kadar yasa koyucu tarafından yerine getirilmediği gibi,¹⁰ Yargıtay da sözleşmenin Türkiye tarafından onaylanmış olmasını yeterli bulmayarak, iç hukukumuzda gerekli düzenlemeler yapılmadığı için sözleşmenin uygulanamayacağı sonucuna ulaşmıştır.¹¹

Alt işveren uygulamasından doğan sorunlar nedeniyle verilen Yargıtay kararlarını genel olarak izlemek dahi, alt işveren uygulamasının sendikasızlaştırmada, toplu iş sözleşmesi prosedürü-

Sorunları”, *Münir Ekonomi* 60. Yaşgünü Armağanı, Ankara 1993, s. 163-178; Şen Sabahattin, a.g.e. ; Canbolat, Talat , “Alt İşveren Kavramı ve Uygulama Sorunları”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt: 14 Sayı 2-3, Mayıs – Ağustos 1997, s.14

¹⁰ Şen, Sabahattin, a.g.e s70.

¹¹ Canbolat, Talat a.g.m s.28



⁸ Erdut, Tijen, a.g.e. s.100

⁹ bkz. Çelik, Nuri “Türk İş Hukukunda Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisinden Doğan Bazı Uygulama



nün önünün tıkanmasında oldukça sık uygulandığını, kamu işyerleri de içinde olmak üzere, alt işveren uygulamasının yasaya karşı hilenin etkili bir aracı olarak kullanıldığını ortaya koymaktadır.

VI- Alt işveren uygulaması kamu işyerlerinde başlamıştır ve inatla sürdürülmeye çalışılmaktadır

1- 94 sayılı ILO sözleşmesiyle inatlaşmaktadır

Alt işveren konusunda altı özellikle çizilmesi gereken noktalardan biri, alt işveren uygulamasının öncelikle kamuda başlamış olduğu gerçeğidir. Gerçekten de alt işveren uygulaması önce KİT'lerde hizmet alımı adı altında uygulamaya başlanmıştır. KİT'ler elaman alamama sıkıntısını aşmak, maliyetleri azaltabilmek için alt işveren uygulamasına geçmişlerdir.

Bazı KİT'lerde alt işveren işçisi olarak çalışan işçilerin gerçekte asıl işveren işçisi oldukları yargı kararlarıyla belirlenmesine karşın bu KİT'lerin işçileri alt işveren işçisi olarak değerlendirmeye

de inatlaşmaları, her sözleşme zam dönemi sonrası binlerce davanın açılması başlı başına bir inceleme konusu oluşturmaktadır.

4857 sayılı Yasa'yla yapılan düzenleme ise bu konu da ister istemez yeni tartışmaları da beraberinde getirmiştir. 4857 sayılı Yasanın gerekçesinde, TBMM'deki görüşmelerde alt işveren uygulamasının ortaya çıkardığı olumsuz sonuçlara sık sık değinilerek bu olumsuzlukların ortadan kaldırılması isteminin yeni düzenlemenin temel referans noktasını oluşturduğu vurgulanmıştır.

4857 sayılı Yasa'nın alt işveren konusundaki hükümlerinin nasıl uygulanacağı konusunda tartışmalar sürerken yasa koyucu âdeta 4857 sayılı Yasa'da değişiklik yapıp, yasaya aykırı da olsa, işçiliğin istismarı niteliğinde de olsa kamu işyerlerinde alt işveren uygulamasına devam edilecektir, mesajı vermiştir.

Yasa koyucu, bir anlamda kamu kuruluşları adına rest çekmiştir. İdare-i maslahatçılık değişmez bir politika ola-

rak ne yazık ki uygulanmaya devam etmektedir.

Alt işveren, taşeron uygulamasının işçilerin sendika ve toplu iş sözleşme hakkını kullanamaz hale getirdiği iş yasasının gerekçesine yazılarak yasayla uygulamaya çeki düzen verilmeye çalışılmıştır.

Daha yasa değiştirilmeden önce Türkiye, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 94 sayılı sözleşmesini onaylayarak iç hukukunu bu sözleşmeyle uyumlu hale getirme yükümlülüğü altına girmiştir.

94 sayılı sözleşme özet olarak kamu kuruluşlarının ihaleyle iş verdikleri alt işveren işçilerine ya da hizmet alımı yoluyla iş verildiğinde yüklenici firma işçilerine asıl işyerinde uygulanan TİS'te yer alan haklardan daha az haklar verilemeyeceğini hüküm altına almıştır.

Hükümetten, imzalamış olduğu uluslararası sözleşmeye uygun davranmasını bekleyebilir, alt işveren işçilerine güvenceler getirecek düzenlemelerin daha da güçlendirileceğini düşünebilirsiniz. Bu düşüncenize dayanak olarak Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 90. maddesini değiştirerek insan haklarına ilişkin uluslararası sözleşmeleri iç hukukun üstünde bağlayıcılık tanıdığını gösterebilir, uluslararası hukukla kendini bu şekilde bağlayan bir hükümetten aksi bir davranış beklenemeyeceğini ileri sürebilirsiniz.

Eğer böyle yaparsanız size çok söylenen bir sözü hatırlatmak zorunda kalırım: Burası Türkiye! Burada hikmetinden sual edilemeyen güçler vardır. Bu güçlerin istemleri uluslararası hukuka aykırı da olsa, Türkiye'nin inandırıcılığını ortadan da kaldırsa hiç önemi yoktur. Avrupalılara yapıyormuş gibi görünür, arkanızı dönüp yine bildiğiniz okuyabilirsiniz.

Bu tutumun son örneği, 22/5/2003 tarihli ve 4857 Sayılı İş Kanunun 2'nci maddesinin sonuna aşağıdaki fıkralar eklenerek gösterilmiştir.





“Kanuna veya kanunun verdiği yetkiye dayanarak kurulan kamu kurum ve kuruluşları ile bunların doğrudan veya dolaylı olarak sermayesinin en az yüzde ellisine sahip oldukları ortaklıklarda, 4734 Sayılı Kamu İhale Kanunu veya diğer kanun hükümleri çerçevesinde hizmet alımı amacıyla yapılan sözleşmeler gereğince, doğrudan veya yüklenici aracılığıyla çalıştırılanlar, bu şekilde çalışmış olmalarına dayanarak,

Bu kurum, kuruluş ve ortaklarına ait kadro veya pozisyonlara atanmaya,

Bu kurum, kuruluş ve ortaklıklara ait işyerlerinin kadro veya pozisyonlarında çalışanlar için toplu iş sözleşmesi, personel kanunları veya ilgili diğer mevzuat hükümlerine göre belirlenen her türlü mali haklar ile sosyal yardımlardan yararlanmaya, hak kazanamazlar”

Bu hükmü şöyle tercüme etmek olanaklıdır:

Türkiye imzalamış olduğu uluslararası sözleşmedeki yükümlülüğünün gereklerini yerine getirmemekte, getirmedigi gibi sözleşme hükmünün tam aksini yaparak kamu kuruluşlarının alt işveren çalıştırmasındaki tüm sınırlamaları kaldırmaktadır. Sınırlamaları kaldırmakla kalmamakta, açık bir düzenleme getirerek bu işçilerin asıl işyerinde çalışan işçilerle benzer haklar almasını yasayla yasaklamaktadır.

2-Yargıyla inatlaşmaktadır

Kamunun inatlaşması sadece 4857 sayılı yasanın 2. maddesinde yapılan değişiklikle de sınırlı değildir. Yargıtay’ın belediyelerin asli işlerini alt işverene veremeyeceklerine ilişkin yargı kararı çıkınca yasa koyucu Yargıtay’la da inatlaşmaya girmiştir.

Yasa koyucu “13.07.2005 tarihinde yürürlüğe giren 5393 sayılı Belediye Kanunu’nun 67. maddesiyle de bu inatlaşmayı sürdürmüştür. Maddeye göre, “Belediyede belediye meclisinin, belediyeye bağlı kuruluşlarda yetkili organın kararı ile park, bahçe, sera, refüj, kaldırım ve

havuz bakımı ve tamiri, araç kiralama, kontrollük, temizlik, güvenlik ve yemek hizmetleri; makine-teçhizat bakım ve onarım işleri; bilgisayar sistem ve santralleri ile elektronik bilgi erişim hizmetleri; sağlıkla ilgili destek hizmetleri; fuar, panayır ve sergi hizmetleri; baraj, arıtma ve katı atık tesislerine ilişkin hizmetler, kanal bakım ve temizleme, alt yapı ve asfalt yapım ve onarımı, trafik sinyalizasyon ve aydınlatma bakımı, sayaç okuma ve sayaç sökme-takma işleri ile ilgili hizmetler; toplu ulaşım ve taşıma hizmetleri, sosyal tesislerin işletilmesi ile ilgili işler, süresi ilk mahallî idareler genel seçimlerini izleyen altıncı ayın sonunu geçmemek üzere ihale yoluyla üçüncü şahıslara gördürülebilir”.

Bu düzenleme Yargıtay’ın da içine sinmemiş, Yargıtay yasa değişikliği sonrası eski işçinin alt işverende çalıştırılmasını muvazaa ölçütünü kullanarak aşmıştır.¹²

¹² Y.9.H.D.E.No:2007/6094 K. No:2007/10224 ,T.10.04.2007 “Davacının çalıştırıldığı ve ihale ile alt işverenlere verilen temizlik ve çöp toplama işinde çalıştıkları uyumsuzluk dışıdır.Davacının çalıştırıldığı ve ihale ile alt işverenlere verilen temizlik ve çöp toplama işinin çöp toplama işinin davalı Belediyenin asıl işlerinden olduğu ve 4857 sayılı İş Kanunu’nun 2/6-7 maddeleri uyarınca bölünerek alt işverenlere verilemeyeceği sabittir. Ancak yukarıda belirtildiği gibi, 5393 sayılı yasa, davalı Belediye’ye asıl işi olan temizlik ve çöp toplama hizmetini, alt işverene verme olanağı tanımıştır. Davalı Belediye Başkanlığı’nın bu yasa kapsamında temizlik ve çöp toplama hizmetini üçüncü kişilere gördürmesi kural olarak geçerlidir. Bu nedenle mahkemenin davalı Belediye’nin asıl işlerinden olan temizlik işini alt işverene devretmesinin mümkün olmadığı, işçilerin ve işyerinin aynı nokta, asıl işin nedeni ile davalı Belediye ile taşeron şirketler arasındaki sözleşmelerin muvazaaya dayandığı gerekçesi yerinde görülmüştür. Ne var ki, davacı ve diğer işçilerin Belediye Yasasından önce davalı Belediye’nin asıl işinde çalışması ve ayrıca yasa çıktıktan sonra davalı ile dava dışı alt taşeron arasındaki temizlik işi ihalesinin uzatılmış hali ile 28.02.2006 tarihine sona ermesi ve davacının bu tarihten sonra yeni ihalelenip yapıldığı 01.05.2006 tarihine kadar ihale yapılmadan davalı Belediye işyerinde çalıştırılması ve bu süre zarfında davalı Belediye Başkanlığı işçisi alması karşısında, asıl işveren işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi nedeni ile davacının Belediye Başkanlığı işçisi olarak çalıştığı kabulü gerekir. Ayrıca 5393 sayılı Belediye Kanunu 67. maddesindeki düzenleme ile, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 2/6 maddesindeki sınırlamalara bakılmaksızın asıl işin(hizmetin) alt işverenlere verileceği kuralına yer vermiştir. Burada dikkat edilmesi gereken nokta, asıl işin hizmet alımı yolu ile ihale edilmesidir. Yapılan ihalede, ihale yapan Belediye tarafından araç temini sağlanır, asıl işte alt taşeron işçileri ile Belediye işçileri birlikte

Sonuç

Aslında alt işveren uygulamasının yıllar içerisinde kimlere hizmet ettiği ve çalışma yaşamında işçiler açısından yaratmış olduğu olumsuzluklar somut uygulamalar ve yargı kararlarıyla defalarca gün yüzüne çıkartılmıştır. Tuzla’da yaşananlar bu alanı bilenler için hiç de sürpriz değildir. Konu sadece tersanelerle sınırlı bir uygulama da değildir. Alt işveren uygulaması devlet eliyle başlatılmış, imzalanan uluslararası sözleşmelere, yasal değişikliklere, yargı kararlarına inat sürdürülmüş, halen de sürdürülmektedir. Bir başka anlatımla siyasi iktidarlar, alt işveren aracılığı ile işgücünün ucuzlatıldığı, kontrol altında tutulduğu bir istihdam politikasını bilinçli bir şekilde tercih etmişlerdir. Sorunun kaynağında bu tercih bulunmaktadır, dolayısıyla çözüm de siyasi olacaktır.

Daha açık anlatımla çalışma yaşamını cenderesine almış olan diğer sorunlar gibi alt işveren uygulamasının yaratmış olduğu sorunların da çözümü, çalışanların ellerini kollarını bağlayan, kolektif haklarının kullanılmasını olanaksız hale getiren, bilinçli bir tercihle yaratılıp ısrarla sürdürülen yasaklarla donatılmış sendika ve toplu pazarlık sisteminin bu yasaklardan kurtarılmasında yatmaktadır. Hiçbir siyasi iktidar bu doğrultuda bir tercih ortaya koymamıştır. Görünen o ki; bu siyasi irade çalışanlar tarafından meşru mücadele araçlarıyla yaratılmadığı sürece de kendiliğinden hiçbir siyasi iktidar yasakların kalkması doğrultusunda bir tercih yapmayacak, bu konudaki talepler, “memleketin sosyal içtimai durumu” tekerlemesine bağlı olarak yüz yıldır ertelendiği gibi yine ertelenecektir.

çalışıyorlar, yönetim hakkı Belediye de, kısaca ihale işçi teminine yönelik ise, Belediye ile ihale alan kişi arasında alt işveren-asıl işveren ilişkisinden söz edilemeyecektir. Somut uyumsuzlukta, alt işveren işçilerinin devam ; cetveli ve devamsızlıklarının davalı Belediye Başkanlığı tarafından tutulduğu, asıl işverenin talimatı ile işçilerin iş sözleşmelerinin feshedildiği, alt işveren işçilerinin kullandığı araçların Belediye Başkanlığı tarafından temin edildiği anlaşılmaktadır. Bu maddi ve hukuki olgulara göre, davacı başlangıçtan itibaren Belediye Başkanlığı işçisidir. Muvazaa olgusunun bu gerekçe ile kabul edilmesi gerekirdi.” ÇT s.15 s 284



Kamusal hizmetleri özelleştirme aracı olarak taşeronlaşma ve çalışma ilişkileri:

Kentsel hizmetlerin özelleştirilmesinden kesitler

Yard. Doç Dr. Şenay GÖKBAYRAK

Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Giriş

Üretim süreçlerinde yaşanan dönüşümler sonucu, özellikle yapılan işin kolayca bölünebilir olduğu sektörlerde, işin belli kısımlarını alt sözleşmeler ile başka firmalara verilmesi olarak tanımlanabilecek taşeronlaşma, yaygın bir uygulama alanına sahiptir. Taşeronlaşmaya ilişkin nedenler arasında, firmaların daha az maliyet ile üretim yapma isteği; teknik bilgi ve özel yeterlik isteyen hizmetlerin dışarıdan alım zorunluluğu; ürüne olan talebin esnek ve dalgalanmalara açık olması durumunda en az maliyetle üretim yapma isteği ile emek sürecinin esnekleşmesi ve enformelleşmesine ilişkin nedenler ön plana çıkmaktadır. Akademik yazında taşeronlaşmayı ele alan çalışmalar daha çok, sanayi sektöründe üretim sürecinin kolayca bölünebildiği iş kollarındaki taşeronlaşma üzerinde yoğunlaşmaktadır. Ancak, taşeronlaşma sadece bu sektörlerde ve emek süreçlerinin esnekleşmesi temelinde ortaya çıkmamaktadır. Taşeronlaşma, değişen kamu yönetimi ve hizmeti anlayışı çerçevesinde, kamusal hizmetlerin sunumunda da ön plandadır. Bu bağlamda taşeronlaşmaya, hem maliyet etkin bir yönetim; hem de özelleştirme/piyasalaşma için işlev yüklenmektedir.

Bu noktadan hareketle, çalışmada, kentsel hizmetlerin özelleştirilmesi bağlamında, taşeronlaşma ve ortaya çıkardığı etkiler tartışılmaya çalışılacaktır. Türkiye’de, 1980 sonrası yaşanan ekonomik, siyasal ve sosyal dönüşümler so-



nucu “daha az devlet, daha çok piyasa” anlayışı çerçevesinde, kamusal nitelikli hizmetlerin sunumunda artan oranda özel sektörden yararlanılmaya başlanmıştır. Bu tip hizmet sunum anlayışı, özellikle belediyelerin sunduğu kentsel hizmetlerde ivme kazanmıştır. Kentsel hizmetlerin sunumunda özel sektörden yararlanma uygulamalarının öncelikli etkisi, çalışma ilişkileri alanında ortaya

çıkılmaktadır. Bu bağlamda, çalışmada, kentsel hizmetlerin sunumunda taşeronlaşmanın etkisi asıl olarak çalışma ilişkileri alanında yarattığı etkiler çerçevesinde değerlendirilmeye çalışılacaktır.

1. Kentsel Hizmetlerin Özelleştirilmesi çerçevesinde taşeronlaşma

Kentsel hizmetlerin sunumunda özelleştirme uygulamaları, neo-liberal ideolojinin kamu yönetimi anlayışına yüklediği misyonun temel özelliklerini yansıtmaktadır. Bu anlayış çerçevesinde, 1970’li yılların ikinci yarısından itibaren, Batılı gelişmiş ülkelerin yerel yönetim yapı ve anlayışlarında önemli değişimler meydana gelmiştir. Bu değişimin temel unsurlardan biri, yerel yönetimlerce sunulan kentsel hizmetlerin, piyasa kuralları içinde özel sektörün katılım mekanizmalarının genişletildiği bir sistemde sunulmasıdır (Batley ve Stoker, 1991; Boyne, 1998a; Domberger ve Jensen, 1997; Wilson 1999; Hebdon ve Jalette, 2008). Örneğin, İngiltere’de muhafazakârların iktidara gelmesi ile, yerel yönetimler tarafından yürütülen hizmetlerin özelleştirilmesi ve özelleştirmenin zorunlu rekabetçi sunum içinde yapılması, yasal bir zorunluluk olarak ortaya konulmuştur. Amerika ve Kanada’da kentsel hizmetlerin sunumunda özel sektörden yararlanılması yaygın bir uygulamadır. Doğu ve Orta Avrupa ülkelerinde de, geçiş ekonomilerinin yaşadığı dönemde, kentsel hizmetlerin sunumunda özel sektörün payını ge-



nişleten uygulamalar ivme kazanmıştır (Gökbayrak, 2003). Kent- sel hizmetlerin sunumuna ilişkin bu yaklaşım değişimi, yeni kamu yönetimi (*New Public Management* –NPM) de- nilen yönetim anlayışının benimsen- mesine bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. NPM çerçevesinde ortaya çıkan yö- netim paradigmaları, profesyonel yö- netim anlayışı, performans değerlendirilmesi, çıktı kontrolüne verilen önemin büyüklüğü, üretim birimleri arasındaki dağınık yapılaşma, hizmet sunumunda daha fazla rekabet ve bu ölçüde verimli- liği sağlayacak ihaleci yönetim anlayışı, maliyetleri azaltıcı ve standartları ge- liştirici özel sektör yönetim anlayışının benimsenmesi, üretim sürecinde daha fazla disiplin unsurlarından oluşmakta- dır. Bu yapılanma içinde yerel yönetim- lere atfedilen rol tanımı da değişmiştir. Yerel halkı müşteri olarak gören hizmet sunumu çerçevesinde, yerel yönetimler doğrudan hizmeti sunan birimler ol- maktan çok, hizmet sunumuna yetki ve- ren ve hizmeti denetleyen birimler ha- line gelmişlerdir. Wilson'un deyimiyle yerel yönetimler "kürek çekmek yerine dümeni idare etmektedirler"(Wilson, 1999:546-548).

Bu çerçevede ortaya çıkan taşeron- laşma, kamu mülkiyetindeki işletmele- rin satışından farklı olarak, hizmetlerin finansman ve denetiminin yerel yö- netimlerde kalması; buna karşılık hizmet- lerin sunumunun ihaleler aracılığıyla özel sektöre devredildiği, bir başka de- yişle piyasalaştığı, durumu ortaya çıkar- maktadır. Yerel yönetimlerin sunmakla yükümlü oldukları kentsel hizmetlerin özelleştirilmesine ilişkin olarak öne sü- rülen gerekçeler, ekonomik, mali ve ida- ri ve siyasal olmak üzere üç ana grupta toplanmaktadır.

1.1. Ekonomik gerekçeler

Yerel yönetimlerin, hizmet sunu- munda özel sektörden yararlanma yö- nündeki eğilimlerinin artmasının temel nedeni, ekonomik gerekçelerle ilişki- lendirilmektedir. Bu bağlamda özellikle

hizmetlerin özel sektöre sözleşme/ihale ile devredilmesi çerçevesinde oluşacak rekabetin maliyetleri düşürücü etki ya- pacağı bu anlamda da hizmet sunu- munda verimliliği-etkinliği artıracak öne sürülmektedir (Hodge, 1998; Boy- ne, 1998b; Anderson ve Dolpe, 1997; Hebdon ve Jalette, 2008).

Ancak yapılan araştırmalar yerel ni- telikteki hizmetlerin sunumunda, daha düşük maliyetle üretim anlamında ve- rimliliğin sağlamasında rekabetin et- kisinin ne derece önemli olduğu yönünde oldukça tartışmalı sonuçlar içermektedir. Hizmet sunumunda birim başına maliyetlerin azaldığı yönünde verilere ulaşan birçok araştırma bu- lunmaktadır. Örneğin İngiltere'de yerel hizmetlerin sunumunda özel sektörden yararlanma uygulamaları sonucu or- talama olarak yüzde 20'lik bir tasarruf sağlandığı belirtilmektedir (Domberger ve Jensen, 1997).

Yerel hizmetlerinin özelleştirilmesi- nin maliyetleri azaltıcı yönde etkileri ol- duğuna ilişkin bulgulara ulaşan pek çok araştırma bulunmakla beraber, bunla- rın tartışmasız doğru olarak kabul edil- mesini engelleyen veriler de mevcuttur. Hizmetlerin özel sektöre aktarıldığı du- rumlarda, herhangi bir maliyet değişimi olmadığını ya da hizmet maliyetlerinin yükseldiğine ilişkin bulgulara ulaşan çalışmalar da bulunmaktadır (Hodge, 1998).

Maliyetlerin azalması yönünde bul- gulara ulaşan araştırmalarda, maliyetle- rin azalmasında neyin etkili olduğu ise, çok daha önem taşımaktadır. Yapılan araştırmalarda ortaya çıkan sonuçlara göre, teorik olarak öne sürüldüğü gibi firmalar arasındaki rekabet maliyetler- deki azalma yönünde önemli rol oy- namamakta, hatta hizmet sunumunun belli firmaların tekeline geçtiği göz- lenmektedir. Buna karşın, minimum maliyetle üretim gerçekleştirme an- lamındaki verimliliğin, esas olarak es- nek işgücü kullanımı ile sağlandığı or- taya çıkmaktadır. Geleneksel sendikali işgücü ile işveren arasındaki güç den-

gesi, hizmet sunumu özel firmaya geç- tiğinde işveren lehine değişmektedir. Kamu istihdamı içinde yer alan örgüt- lü, görel olarak yüksek ücret ve sosyal haklara sahip olan işgücüne oranla, sen- dikal örgütlülüğü zayıf, düşük ücretli iş- gücü, işgücü maliyetleri bazında toplam maliyetlerde önemli bir düşmeye neden olmaktadır (Gökbayrak, 2003).

Hizmetlerin özel sektör tarafından sunulduğu durumlarda, hizmetlerin ka- litesinin artacağı ve hizmetten yararlan- nan halka daha fazla seçim şansı sağla- nılacağı yönündeki iddialara ilişkin ya- pılan görgül araştırmalarda ise, oldukça farklı sonuçlara ulaşılmaktadır. Bu fark- lılık hizmetlerin yapısına ilişkin fark- lılıklardan kaynaklanmaktadır.

Sonuç olarak hizmetlerin özel sek- töre devredilmesine ilişkin öne sürülen ekonomik gerekçelerin uygulamada de- ğinildiği gibi gerçekleşmediği, en azın- dan ortaya çıkan sonuçların oldukça tartışmalı olduğu görülmektedir. Söz konusu hizmetlerin bu şekilde sunumu, sosyal açıdan değerlendirildiğinde ise, ortaya çıkan sonuç düşündürücü ol- maktadır. Hizmetlerin özel sektöre dev- ri sırasında kamu işçilerinin işlerini kaybetmeleri, görece toplumsal olarak korunması gereken grupların, kentsel hizmetlerden yararlanmada dezavantaj- lı konumu, özelleştirme kararlarının ve- rilmesinde göz önünde bulundurulması gereken çok önemli unsurlardır.

1.2. Mali ve idari gerekçeler

Kentsel hizmetlerin özelleştirilme- sine ilişkin olarak öne sürülen gerekçe- lerin bir kısmı yerel yönetimlerin mali ve idari olanaklarının sınırlılığı çerç- vesinde şekillenmektedir. Özellikle ül- kemizde, metropoliten alanlardaki hızlı nüfus artışına bağlı olarak, kentsel hiz- metlere olan gereksinimleri karşılama noktasında, belediyeler mevcut kay- nakları ile yetersiz kalmaktadır. Beledi- yelerin finansman kaynaklarının sınırlı olması, hizmetlerin sürekli açık bütçe ile finanse edilmesi, bunun yanı sıra ni- telikli personel, araç gereç yetersizliği hizmetlerin özel sektöre devredilmesi



yönünde etkili olmaktadır. Ancak bu noktada vurgulanması gereken bir gerçek, belediyelerin içinde bulundukları söz konusu açmazların, belediyelerin kendilerinden ya da hizmet sunum biçimlerinden çok merkezi yönetim tarafından uygulanan ekonomik ve sosyal politikalar sonucu, belediyelere atfedilen rol çerçevesinde, belediyelerin nasıl konumlandırıldığına ilişkin oluşudur. Türkiye’de, süreç içerisinde, belediyelere merkezi bütçeden ayrılan paylar sürekli azalmış ve belediyeler bir anlamda piyasa itilmek durumunda kalmıştır.

Yine önemle belirtilmesi gereken bir nokta, teorik açıdan, taşeronlaşmanın uzmanlık gerektiren işler düzleminde rasyonel kılınmasına karşın, uygulamada özellikle vasıfsız emek ögelerinin yoğun olduğu temizlik, çöp toplama, park, bahçe bakımı gibi iş kollarında ön plana çıkmasıdır. Uygulamada ortaya çıkan bu durum, belediyelerin var olan işgücü ve teknik yapısı ile karşılayamadıkları hizmetleri, özel sektörden satın alma gerekçesinin de ne ölçüde geçerli

olduğunu tartışmalı kılmaktadır.

1.3. Siyasal gerekçeler

Kentsel hizmetlerin özelleştirilmesine ilişkin öne sürülen gerekçelerden bir kısmı ise siyasal niteliktedir. Özelleştirme ile yerel yönetimler üzerinde söz konusu olabilecek merkezi yönetim ve seçmenlerden kaynaklı politik etki ve baskıların önlenebileceği, hizmetlerin politik tercihler ve kişisel çıkarlar gibi subjektif unsurlar yerine hizmet gerekleri gibi objektif unsurlar tarafından yönlendirilmesinin mümkün olacağı iddia edilmektedir (Zengin, 1996: 36-37). Ancak bu noktada hizmetlerin özel sektöre devri sırasında, söz konusu yüklenici firmaların ne derece objektif kriterler çerçevesinde seçildiği doğrultusunda bir soru akla gelmektedir. Hizmetlerin dağılımına ilişkin olarak ise, belediye yönetimlerinin kentsel hizmetlerin sunumunda kendilerine oy veren grupları kayırmacı şekilde davrandığı sıkça gözlenmektedir. Ayrıca özel sektör tarafından gerçekleştirilen hizmet sunumunun da ne derece objektif olduğuna ilişkin ke-

sin bir veri bulunmamaktadır. Bununla birlikte yapılan araştırmalar, kentsel hizmetlerin özel firmalar tarafından sunulduğu kentlerde, kentsel topluluğun görece yoksul kesimlerinin hizmetlerden yararlanma ve kent yönetimine katılımında gelir düzeyi yüksek gruplara göre sınırlılıklara sahip olduğunu göstermiştir (Anderson ve Dolpe, 1997). Dolayısıyla, yerel hizmetlerin piyasalaşması, söz konusu hizmetlere en fazla gereksinimi olan, dar gelirli grupların, bu hizmetlerden yararlanamaması gibi bir sonuç doğurmaktadır.

Uygulamalar ışığında, kentsel hizmetlerin özelleştirmesinden beklenen yararların, tam anlamıyla ortaya çıktığını söyleme olanağı bulunmamaktadır. Bu şekildeki bir yönetim anlayışı, sadece üretim maliyetlerinde önemli bir azalmaya yol açmaktadır. Genellikle işin gerçekleşmesi için gerekli araç ve gerecin belediyelerce sağlandığı durumda, üretim maliyetlerindeki düşmenin ana kaynağı ise, işgücü maliyetlerindeki azalma olmaktadır. Bu sonuç, söz ko-





DOSYA •

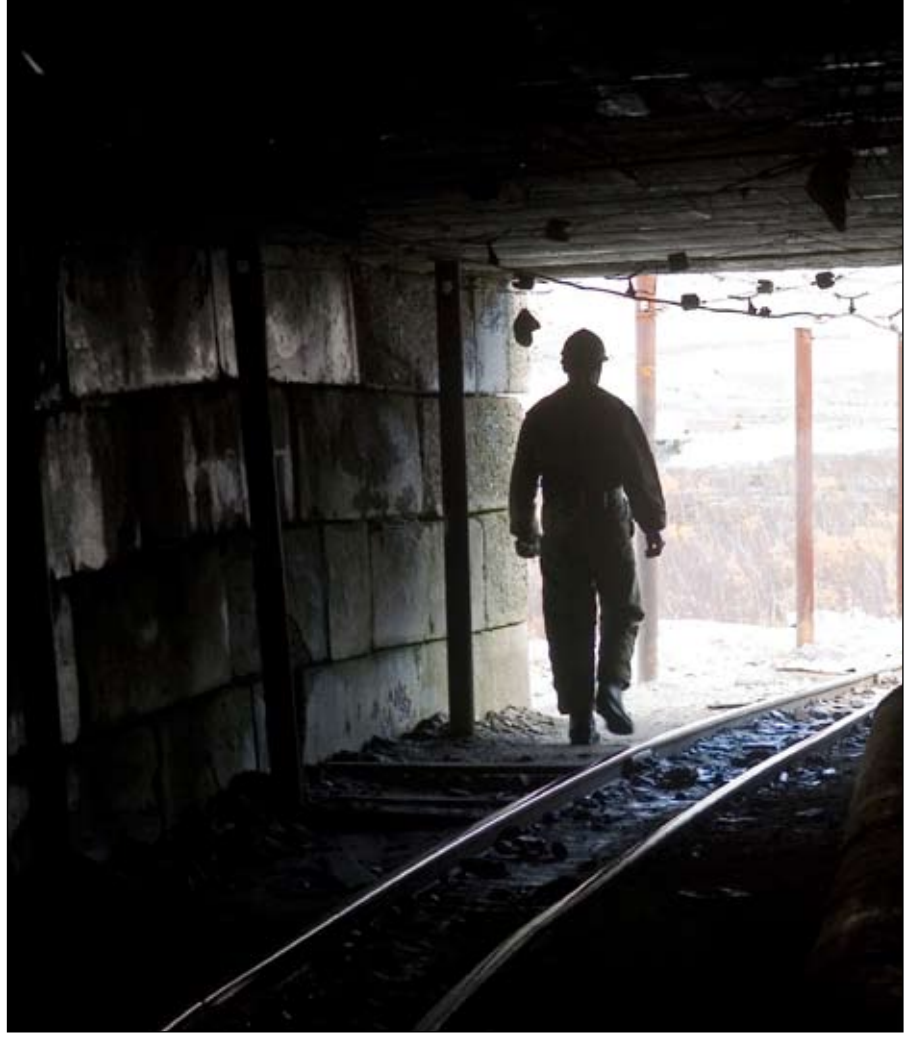
nusu uygulamalar ile emek sürecinin esnekleşerek enformelleştğini göstermektedir. Bu tip bir yönetim anlayışından en fazla etkilenenler ise, kentsel hizmetlerin sunumunda çalışanlar olmaktadır.

II. Taşeronlaşma ve çalışma ilişkileri üzerine etkileri

Belediyelerde taşeronlaşma, etkisini en fazla iş güvencesinin azalması ve buna bağlı olarak ortaya çıkan çalışma standartlarının gerilemesinde göstermektedir.

2.1. Taşeronlaşma ve çalışanların iş güvencesinin azalması

Yaşanan yaygın işsizlik ortamında ortaya çıkan taşeronlaşma, hem belediye işçilerinin hem de taşeron firma işçilerinin iş güvencesinin azalması ve işini kaybetmek korkusu ile yasal birtakım haklarını da aramama yönünde bir durum ortaya çıkarmaktadır. Yaptığımız çalışmalar, belediyeler düzleminde ortaya çıkan taşeronlaşmanın, çalışma yaşamı açısından çıkardığı tüm risklerin kaynağında ve bu riskleri önleme açısından ortaya konulacak çabaların önünde engel olarak, iş güvencesinin olmamasını göstermektedir (Gökbayrak, 2003; Gökbayrak, 2006). 4857 Sayılı İş Yasası'nın "Feshin Geçerli Bir Nedene Dayandırılması" başlıklı 18. maddesi, otuz ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işverenin, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorunda olduğunu belirterek iş güvenliği kurumunu tanımlamaktadır. Bununla birlikte, iş güvencesinin, 30 işçi çalıştırma ve 6 aylık kıdeme sahip olma gibi ölçütlere bağlanması, uygulamada işlevsellik taşımamaktadır. Özellikle taşeron firmaların 30'un altında işçi çalıştıran küçük ölçekli firmalar olması ve bu firmalardaki işçilerin iş değiştirme hızının yüksek olması, kıdem koşulunu



sağlayamama gibi durumların ortaya çıkmasına neden olabilecektir. Dolayısıyla, belediye işçileri açısından uygulamadaki sonuçlarının ne olacağına bağlı olarak bir anlamda güvence sağlayan bu düzenleme, taşeron işçiler açısından ise bir anlam taşımamaktadır.

Nitekim, taşeron işçilerin iş değiştirmeye hızının yüksek olması, söz konusu güvencesizliğinin en temel göstergesidir. Yapılan çalışmalar, taşeronlaşmanın, işsizliği artırıcı bir etki yaratıldığını göstermektedir (Domberger ve Jensen, 1997: 75-76). Dolayısıyla, istihdam yaratma pratiklerinde tarihsel olarak önemli bir yeri olan yerel yönetimlerin, bu rolünün de ortadan kalktığı anlaşılmaktadır.

2.2. Taşeronlaşma ve sendikalaşma oranında azalma

Dünya ekonomisinin 1970'li yılların sonunda yaşadığı kriz ve bu krizden çı-

kış yolları için önerilen çözümler doğrultusunda yaşama geçirilen uygulamalar, sendikacılığın ciddi bir bunalıma girmesine neden olmuştur. Ayrıca, yaşanan büyük çaplı işsizlik, sendikaların pazarlık güçlerini zayıflatmakta, çalışanlar ise işsizlik ve sendikalaşma arasında bir ikilemde bırakılmaktadır. Bunun dışında 1980 ve 1990'lı yıllar boyunca giderek yaygınlaşan taşeronlaşma gibi a-tipik istihdam biçimlerinin gereksinimlerine, sendikal yapıların yanıt vermede yetersiz kalması sendikaların güç kaybetmesinde etki yaratmaktadır. Bu çerçevede, taşeronlaşma kamu sektöründe, sendikaların gücünü azaltmada önemli bir araç olarak kullanılmaktadır. İngiltere'de yerel hizmetlerin rekabetçi piyasalarda sunumunu yasal bir zorunluluk haline getiren 1988 tarihli Yerel Yönetimler Yasası'nın temel amaçlarından biri de kamu sektöründe çok güçlü olan sendikaların gücünü azalt-



maktır. Uygulamada ortaya çıkan sonuç, yasanın bu amacına ulaştığını göstermektedir. Benzer bulgular, yerel hizmetlerin taşeron firmalar tarafından sunumunun çok yaygın olduğu A.B.D. eyaletleri için de geçerlidir (Blackstone ve Hakim, 1997). Türkiye’de de, taşeronlaşma benzer etkileri yaratmaktadır. Taşeronlaşmanın beraberinde sendikalaşma oranında ciddi bir azalışı getirmektedir. Yaşanan geniş çaplı işsizlik ve taşeron işçilerin iş güvencesinin olmaması, bu işçilerin sendikalaşma yönündeki çabalarını da önemli ölçüde etkilemektedir.

2.3. Taşeronlaşma ve çalışma koşullarında gerileme

Taşeron işçilerin sendika çatısı altında yer almaması, beraberinde bu işçilerin toplu iş sözleşmelerinden yararlanamamalarını dolayısıyla ücret, çalışma koşulları ve sosyal haklar açısından ciddi hak kayıplarına uğramalarını getirmektedir. Genel olarak hizmetlerin özel firmalar aracılığıyla yerine getirilmesinin önemli tasarruflar sağladığı kabul edilmekle beraber, bu maliyet düşüşlerinin çalışanların iş kaybı, daha düşük ücretler, çalışma koşullarının kötüleşmesi ve iş güdüleyicilerinin azalması gibi nedenlerden dolayı ortaya çıktığı görülmektedir (Domberger ve Jensen, 1997; Wilson, 1999). Söz konusu uygulamaların ortaya çıktığı ülkelerde asgari ücret düzeyi korunsa bile, çalışma sürelerinin, ikramiyelerin, yıllık izin ve hastalık yardımlarının azaltılması işgücü maliyetlerinde önemli bir düşme yaratmaktadır. Üretim maliyetlerindeki azalmada, bunların yanı sıra part-time, geçici çalışma gibi esnek istihdam biçimlerinin yaygın olması da etkili olmaktadır (ILO, 2001: 74).

Ülkemizde de, belediye hizmetlerinde taşeronlaşmanın, öncelikle ücretler üzerinde etkili olduğu gözlenmektedir. Taşeron işçiler genel olarak asgari ücret düzeyinden çalıştırılmakta, bunun yanı sıra sendikali belediye işçilerinin toplu iş sözleşmelerinden doğan yan ödemeler, parasal olmayan ödemeler ve

sosyal haklarından yararlanamamaktadırlar. Ayrıca yapılan çalışmalarda, taşeron işçilerin günlük çalışma sürelerinin de, belediye işçilerine oranla daha uzun olduğu ortaya çıkmaktadır (Sezgin, 2006).

Taşeron işçi istihdamına ilişkin olarak ortaya çıkan bir başka sorun ise, işçilerin sosyal güvence durumudur. Taşeron firmalarda çalışan işçilerin çoğu sigortalı olmakla beraber sigorta primlerinin düzenli olarak yatırılıp, yatırılmadığından emin değildirler. Ayrıca bu işçilerin sigortalılık süreleri oldukça kısadır (Gökbayrak, 2003). Bu sürenin kısalığında taşeron işçilerin, belediye işçilerine oranla yaşlarının oldukça genç olması da etkilidir. Sosyal güvencesizlik, çalışma standartlarının düşüklüğü karşısında, riskler ile karşılaşma olasılığı yüksek işçi gruplarının, bu riskler ile buluşmasından sonra ortaya çıkan gelir kayıplarının da karşılanamaması gibi bir durum ortaya çıkarmaktadır. Dolayısıyla, yerel refahın sağlanmasında önemli bir yeri olan yerel yönetimlerin, uygulamaları sonucu başta çalışanları olmak üzere yerel topluluğun gönenç düzeyinde önemli bir azalmaya yol açması gibi bir durum ortaya çıkmaktadır.

2.4. Taşeronlaşma ve iş sağlığı ve güvenliği standartlarında azalma

Belediyelerin birer kamu işvereni olmasından öte, yasalarca düzenlenmiş, toplum sağlığın korunması, geliştirilmesi ve denetimi yönünde önemli görev ve sorumlulukları bulunmaktadır. Böylece belediyeler, sadece kendi bünyesinde çalışanların sağlığını koruma ve geliştirmenin ötesinde, o belde halkının bu bağlamda da diğer iş yerlerinde çalışan işçilerin sağlığını koruma, geliştirme ve denetiminde birincil derecede öneme sahip kurumlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Belediyelerin bu görevlerini hakkı ile yerine getirebilmesi öncelikle kendi bünyelerinde çalışan işçilerin sağlığını koruma, çalışma ortamlarını hastalık ve kazalara karşı koruyucu mekanizmalarla düzenlemelerine bağlı olarak değişecektir. Bu anlamda be-

lediyeler diğer iş yerleri içinde birer örnek oluşturmaktadırlar.

Ancak, genelde belediyelerin iş sağlığı ve güvenliği açısından örnek uygulamalar ortaya koyamadığı gözlenmektedir. Taşeronlaşma ise, bu yapıda sağlık ve güvenlik standartlarının daha da düşmesine neden olmakta ve işten kaynaklı risklere karşı savunmasızlık yaratarak, kırılganlık ortaya çıkarmaktadır. Yapılan çalışmalar, belediyelerde çalışan işçilerin önemli bir kısmının, çalışma yaşamlarında en azından bir defa kazaya uğradıklarını, kaza geçirme oranının ise taşeron işçilerde daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Mesleki risklere karşı kurumsal düzeyde önlem mekanizmalarının her ne kadar belediyelerde daha fazla olsa da, gerek belediyelerde gerekse de taşeron şirketlerde tam anlamıyla ortaya çıkmadığı görülmektedir. İşyeri bazında, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin en temel koruma ve denetim mekanizmalarından olan iş sağlığı ve güvenliği kurulları ile iş yeri hekimlerinin ise yeterli düzeyde olmadığı, hatta işçilerin önemli bir kısmının bu tür yapılardan haberdar olmadığı anlaşılmaktadır (Gökbayrak, 2006).

2.5. Taşeronlaşma ve sınıf bilincinde parçalanma

Yeni Dünya Düzeni olarak adlandırılan küreselleşme ve bu bağlamda ortaya çıkan ekonomik ve sosyal oluşumların, geleneksel işçi sınıfını, kolektif dayanışmacı kültürden uzaklaştırarak, sınıf içinde parçalanmışlık ve dolayısıyla bireycilik kültürünü ön plana çıkardığı vurgulanmaktadır (Ervasti, 2001). Taşeron istihdam biçimi de uygulamada ortaya çıkış şekli ile sınıf bilinci açısından benzer sonuçlara işaret etmektedir. Her şeyden önce hizmet üretiminin mekânsal olarak çeşitli bölümlere ayrılması, çalışanlar arasında fiziksel bir parçalanmışlık yaratmakta, işçiler arasındaki iletişimde aksamalar ortaya çıkmakta, uzun vadede de iletişimin kopmasına kadar giden sorunlar doğurmakta ve böylece işçiler arasında



dayanışma azalmaktadır. Bu parçalanmışlığın yanı sıra hizmet alanında, aynı işi yapan işçilerin birbirinden oldukça farklı ücret almaları, belediye işçilerinin, aynı sınıfsal konumda olmalarına rağmen taşeron işçileri, iş güvenceleri açısından tehdit unsuru olarak görmeleri, işçi sendikalarının ise faaliyetlerini çok daha kısa erimli- ücret pazarlığı gibi konularda yoğunlaştırmaları bunun yanı sıra sosyal yapıda yaşanan dönüşümün giderek artan oranda bireycilik kültürünü ön plana çıkarması sınıf bilincinin aşınmasına katkıda bulunmaktadır (Gökbayrak, 2003).

Sonuç

Yerel yönetimlerin yeniden yapılandırılması çerçevesinde gündeme gelen özelleştirme sonucunda ortaya çıkan taşeronlaşmanın, kendisinden beklenen yararlar büyük ölçüde ortaya çıkmadığı gibi, çalışma ilişkileri alanı açısından da belediyelere esnek ve korunmasız işgücü sağlamada önemli bir araç sunduğu görülmektedir. Taşeronlaşmanın gerek hizmetlerin kalitesinde gerekse de çalışma koşulları açısından ortaya çıkardıkları, söz konusu istihdam biçimini etkin olarak düzenlenmesini ve buna bağlı olarak denetimini gerekli kılmaktadır.

Taşeron ve belediye işçilerinin çalışma standartlarının iyileştirilmesinde öncelikli unsur, tarihsel deneyimin bize gösterdiği üzere çalışanların haklarını birlikte arama yolundan geçmektedir. Bu noktada sendikalar ön plana çıkan yapılardır. Ancak, sendikaların bulunduğu kriz ortamında mevcut yapıları ile söz konusu sorunları nasıl açacakları daha ayrıntılı çalışmaların konusu olmakla birlikte, burada söylenilmesi gereken değişen üretim biçimlerine yanıt verme yönünde yeni stratejiler geliştirilmesi gereği ve bunun mutlaka ulusal ve uluslararası platformlarda ortak çabaların ürünü olarak ortaya çıkmak durumunda olmasıdır.

Belediyelerdeki anlayış ve buna bağlı olarak yaşanan yönetim değişikliği, belediyelerin başta çalışanları olmak üzere

belde halkına olan sosyal sorumlulukları üzerinde de dikkatli düşünülmesini gerekli kılmaktadır. Sosyal politika alanında yerel yönetimlerin, sahip olduğu tarihsel misyon düşünüldüğünde, bu gereklilik bir kez daha ortaya çıkmaktadır. Tarihsel süreç içerisinde, yerel yönetimler, sosyal politika uygulamalarını yaşama geçirmede önde gelen kurumlar olmuşlardır. Sosyal politika çerçevesinde korunması gereken kesimlere yönelik uygulamalarda, gerek bu kişilere ulaşmada gerekse de hizmetlerin etkin bir şekilde sunumunda ve denetiminde, sahip oldukları yerellik özelliği, yerel yönetimleri sosyal devlet ve sosyal politika alanında kilit kurumlar haline getirmektedir. Bu çerçevede, belediyeleri birer kamu işvereni olarak algılamaktan öteye geçmek gerekmektedir. Belediyeler, sınırları içinde yaşayanların bu arada da çalışanlarının yaşam standartlarını korumak ve geliştirmek de ciddi sorumluluklara sahip olan kurumlardır. Özelleştirme çerçevesinde ortaya çıkan taşeronlaşmanın sadece mali açıdan belediyelere getireceği tasarruflarla ilgilenilmekte, kamusal hizmetlerin piyasa mekanizması çerçevesinde sunulmaya çalışılmasının beraberinde getireceği toplumsal maliyet göz ardı edilmektedir. Söz konusu uygulamalar, hizmetten yararlanma ile hizmetin bedelini ödeme arasındaki ilişkiyi güçlendirdiği için, bu hizmete en fazla gereksinimi olan gelir düzeyi düşük kesimlerin bu hizmetlerden yararlanamamasına neden olmaktadır. Bunu yanı sıra, taşeronlaşma sonucu ortaya çıkan çalışma koşulları giderek yoksullaşan bir yerel çevre yaratmaya katkıda bulunmaktadır. Bu açıdan özelleştirmenin ve bu bağlamda taşeronlaşmanın toplumsal maliyetinin çok iyi analiz edilmesi gerekmektedir. Bu değerlendirmeyi yapacak olan ise sadece çalışanlar ve onların örgütleri sendikalar değil bir bütün olarak toplumun kendisi olmaktadır.

Kaynakça

Anderson, F., Dalpe, R. (1997), "Contracting Out of Service and Technology Services", *Administration and Society*, Vol:28:489-510.

Batley, R. ; Stoker, G. (1991), *Local Government In Europe: Trends and Development*, Mac-Millan, London.

Blackstone, E ; Hakim, S. (1997), "Private Eyes", *American City and Country*, Vol:112:4-9.

Boyne, A. G. (1998a), "CCT In Local Government: A Review of Theory and Evidence", *Public Administration*, Vol:76:695-715.

Boyne, A.G.(1998b), "The Determinants of Variations In Local Service Contracting: Garbage In, Garbage Out ", *Urban Affairs Review*, Vol: 34:150-164.

Domberger, S; Jensen, P.(1997), "Contracting out by the Public Sector: Theory, Evidence, Prospects", *Oxford Review of Economic Policy*, Vol:13, No:4:67-78.

Ervasti, H. (2001), "Class, Individualism and Finnish Welfare State", *Journal of European Social Policy*, Vol:11, Number:1:11-23.

Gökbayrak,Ş. (2003)., *Belediyeler, Özelleştirme ve Çalışma İlişkileri*, Mülkiyeliler Birliği

Tezler Dizisi:12, Ankara.

Gökbayrak,Ş. (2006). "Belediyelerde Farklı İşçi Statülerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Değerlendirilmesi", *Emek Araştırma Dergisi*, 2006/1: 61-77.

Hebdon,R; Jalette, P.(2008), "The Restructuring of Municipal Services: a Canada-United

States Comparison", *Environment and Planning C: Government and Policy*, Vol:26:144-158.

Hodge, G. (1998), "Contracting Public Sector Services: A Meta-Analytic

Perspective of The International Evidence", *Australian Journal of Public Administration*, Vol:57: 98-111.

ILO., (2001), *ILO Joint Meeting On The Impact of Decentralization and Privatization on Municipal Services*, Geneva.

Sezgin, E. (2006), "Belediye İstihdam Öyküleri: Belediye İstihdam Anketi Çalışma Gözlemler", *Emek Araştırma Dergisi*, 2006/1:87-94.

Wilson, J. (1999), "Compulsory Competitive Tendering and Local Government Financial Services : An Analysis of The Views Of Local Government Accountants In The North West Of England ", *Public Administration*, Vol:32:728-756.

Zengin, E., (1996), *Yerel Hizmetlerin Üretilmesinde Yeni Yaklaşımlar: Özelleştirme Yöntemleri*, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siyaset ve Sosyal Bilimler Anabilim Dalı, Doktora Tezi, İstanbul.



Enerji sektöründe taşeron uygulamaları

Resul LİMON

TES-İŞ Sendikası Eğitim Müdürü

1. Taşeron (Alt İşveren)

Küreselleşme ile birlikte sanayi toplumuna özgü üretim teknikleri ve çalışma şekilleri inanılmaz bir hızda değişime uğradı. İşçiler küreselleşme sonucu düne kadar Fordist üretim sisteminin büyük işletmelerinde, standart çalışma koşullarında çalışmaktaydılar. Bu büyük işletmelerde çalışma ilişkilerinde sendikaların teşkilatlanması ve işverene karşı mücadele etmesi ve işçilerin haklarını koruması üretim sistemini kolaylaştırmakta idi. Sendikalar bu üretim sisteminin getirdiği durumdan faydalanmasını bilmişler üye sayılarını artırarak üretim sürecinde ve sivil inisiyatif olma konusunda önemli yol kat etmişlerdir. Küreselleşme ile gelen esnek üretim sistemleri ise üretim sisteminin aşamalarının parçalanmasına neden olmuş, küçük işletmeler ve küçük işletmecilik anlayışı önem kazanmıştır. Gelişen şartlara esnek cevaplar vererek ayakta kalmaya çalışan bu işletmecilik anlayışı istihdamın da yapısını değiştirmiştir. Ana firmada istihdam azalarak küçük işletmelerde az sayıda çalışanların olduğu küçük işletmelere doğru kaymıştır. Bunun yanında ana firmada taşeron uygulamalarıyla işletme içerisinde farklı işverenler oluşturularak çalışanlar farklılaştırılmıştır. Üretimin ana işletmeden küçük işletmelere kayması ve taşeron uygulamaları nedeni ile sendikalar bu yeni yapıya cevap vermekte zorlanmışlardır. Taşeron uygulamalarının giderek artmasıyla ana işletmede çalışanların sayısı iyice azalması ve taşeron işçiliğin artması sendikaların üretim sürecinde etkinliğini zayıflattığı gibi siyasal anlamda karar alma süreçlerinde baskı gücünü zayıflatmıştır.



Küreselleşme sürecinin yansımaları kendini hemen çalışma hayatında göstermiş, hükümetler işverenlerinde desteği ile esnek çalışma yöntemlerini ve önemli bir aracı olan taşeronluğu yeni İş Kanununda görmek pek uzun sürmemiştir.

4857 sayılı İş Kanunu alt işveren kavramını *Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerekti-*

ren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir (İşK.md 2/VI) şeklinde ifade ederek yeni baştan tanımlamış ve unsurlarını da ayrıntılı olarak sıralamıştır.

Kanun, bu durumu, *Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt*



leşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur (İ.K. m. 2/VI) şeklinde açıklanmaktadır.

Yapılan bu düzenlemede bazı hususlar dikkati çekmektedir. Kanun, alt işveren ilişkisini tanımlayarak unsurlarını ve hukuki sonucunu açıklamakla yetinmemiştir. Bu düzenlemede, kanun koyucunun alt işveren ilişkisinin muvazaalı işlemlerle amacı dışında ve işçi haklarını kısıtlamak veya kullanamaz hale getirmek maksadı ile kullanılmasının önlenmesine özel bir önem verdiği açıkça görülmektedir. Kanun, alt işveren ilişkisini düzenlerken bu ilişkinin, İş Kanunu'nun hükümlerini uygulanamaz hale sokan muvazaalı olarak uygulamasına engel olmak maksadı gütmektedir.

Gerçekten de ülkemizde taşeron uygulamaları önce belediyelerin temizlik işlerini taşeron firmalara vermeleri ile başlamış, özel sektör işyerlerine salgın bir hastalık gibi yayılmış ve işçi haklarını bertaraf etmek için kullanılmıştır. "Taşeronlaşma" ile bir işyerindeki iş bölünebildiği kadar bölünüp her biri ayrı taşeronlara verilmekte; sendikası, sigortası, hatta kimi zaman asgari ücretin bile altında ücretle işçi çalıştıran taşeronlar yoluyla işçilik maliyetleri düşürülmektedir. Bir taşeronun işçilerinin sendikalaşması veya taşeron işçileriyle İş Hukukundan doğan haklar konusunda sorunlar yaşanması halinde, o taşeronla yapılan sözleşme feshedilip, yerine yeni bir taşeron alınmaktadır. Taşeronlaşma hukukun suiistimal edilmesine olanak vermektedir. Bu durum sadece sendikalar ve işçiler açısından olumsuz sonuçlar doğurmamaktadır. İşverenler de taşeronlaşmadan olabildiğince etkilenmektedirler. Küreselleşmenin getirdiği acımasız rekabet ortamında ayakta kalmaya çalışan işçi haklarına saygılı, sendikalı, sigortalı, toplu iş sözleşmeli işçi çalıştıran işverenler mağdur olup haksız rekabete maruz kalmakta, âdeta "taşeronlaşma"ya itilmektedirler.

işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerekti-

ren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez (İşK. md.2/VII) diye sıralayarak tanzim etmiştir. Kanuna uygun olarak kurulacak bir alt işveren ilişkisinin hukuki sonucu ise Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş söz-



II. Enerji Sektöründe Taşeron Uygulamaları

Küreselleşmenin getirdiği esnek üretim ve özelleştirme enerji sektöründe taşeron uygulamalarını da artırmaktadır. Kamuda taşeronlaşma, özelleştirmeleri hızlandıran bir araç olarak da kullanılmaktadır. İşletme hakkı devri ile işletilen iş yerlerimizde ve özelleştirme kapsamına alınan işyerlerinde taşeronlaşma uygulamaları olabildiğince geniş uygulama alanına sahip ve etkili olmaktadır.

Elektrik sektöründe taşeronlaşma uygulamaları ilk olarak temizlik işleri ile başlamış daha sonra yemekhanelere geçmiş, taşıma ve özel güvenlikle devam etmiştir. Bu işler taşeron uygulamalarının âdeta ABC'si konumundadır. Bu öyle bir hal almıştır ki; bu taşeron uygulamaları sanki taşeronluk değilmiş

gibi çalışma hayatımızda yerini almıştır. Biz buna katılmasak dahi iş yerleri bazında taşeronluğu anlatırken tekrardan kaçınmak için sadece bu dört taşeronluğu saymakla yetineceğiz.

Asıl iş olarak saydığımız, hukuk dışı olan ve hukuk tarafından himaye edilmesi mümkün olmayan taşeron uygulamalarını ve bu işlerin nasıl taşeronla verildiğini işyerleri bazında ele alınmaya çalışacağız.

Elektrik sektöründe taşeron uygulamaları örgütlü olduğumuz işyerlerinin özelliklerine göre farklılık arz etmektedir. Yukarıda elektrik sektöründe özelleştirme süreci bölümünde ayrıntılı olarak anlattığımız işyerlerinde taşeron uygulamaları bu nedenle işyerlerinin özelliklerini dikkate alarak ortaya koyacağız.

1984 tarihli 3096 sayılı "Türkiye Elektrik Kurumu dışındaki Kuruluşların Elektrik Üretimi, İletimi, Dağıtım ve Ticareti ile Görevlendirilmesi Hakkında Kanun"un yayınlanmasından hemen sonra 27.11.1988 tarihli Bakanlar Kurulu Kararı ile gerekli izin verilerek 12 Ocak 1989 tarihinde "Görev Verme Sözleşmesi" ile 8.Ocak.1990 tarihinde "İşletme Hakkı Devir Sözleşmesi" ve 9.02.1990 tarihinde "Enerji Satış Anlaşması" imzalanarak 01.03.1990 tarihinde KCETAŞ'a (Kayseri ve Civarı Elektrik T.A.Ş) işletme hakkı devir edilmiştir. Bu işletme hakkı devir yönteminde mahsuplaşma sistemi benimsenmişti. Bu sistemde yıl başında geçici bir bütçe yapılıyor, enerji alış fiyatı belirleniyor, daha sonra da yıl sonunda fiili gelir ve gider kalemleri tespit edilerek taraflar arasında mahsuplaşma yapılıyordu. KCETAŞ'ta 1990'ların başlarında sendikalı üyelerimizin sayısı 680 idi. İşletme devri ile özelleştirildikten sonra bu sayı bugün 270'dir. KCETAŞ'ta da ilk yapılan temizlik, taşıma, yemek ve güvenlik ilk etapta taşeronla verilmiş daha sonrada asıl işler olarak saydığımız işler olan sayaç okuma, sayaç açma-kapama-kesme, bakım-onarım-arıza ve şebekelerde taşeronlaşmaya gidilmiştir. Bu taşeron uygulamaları hizmet alımı şeklinde olabildiği gibi ana firmanın kurduğu veya kurdurduğu firmalar aracılığıyla da yapılmaktadır. Bu firmalara alınan işçilerle sendikalı üye sayısı azınlığa düşürülerek yetki için yeterli olan sayı bulunamamış ve toplu iş sözleşmesi imzalanamaz duruma gelmiştir.

Taşeron uygulamaları Aktaş Elektrik'te farklı değildi. 1990 yılında Aktaş Elektrik'e İstanbul Anadolu yakasında elektrik dağıtım işi 30 yıl süre ile işletme hakkı devri yöntemiyle verilmiştir. Bu uygulamada da KCETAŞ'ta olduğu gibi mahsuplaşma sistemi benimsenmişti. Bu sistemde yıl başında geçici bir bütçe yapılıyor, enerji alış fiyatı belirleniyor, daha sonra da yıl sonunda fiili gelir ve gider kalemleri tespit edilerek taraflar arasında mahsuplaşma yapılıyordu. Ancak, görevli şirketlerin işletme giderleri



DOSYA

ve yatırım masraf kalemlerine, taraflarca önceden mutabakat sağlanmış bir üst sınır konulmamıştı. Sistem, uygulamada birtakım ihtilafların ortaya çıkmasına yol açıyor, mutabakat sağlamadığı için işlemler sonuçlandırılmıyor ve konu yargıya taşınıyordu. Tüm uyarılara rağmen sözleşmelerine güvenen şirketler haksız kazançlar elde ediyor, kamu, zarara uğratılıyordu. Bu sorunlar 2000'lerin başına kadar devam etti. 2002 yılında Danıştay 10. Dairesi Aktaş Elektrik T.A.Ş.'nin imtiyaz sözleşmesini iptal etti. Bu süreç içinde devirden sonra Aktaş Elektrik firmasının yaptığı ilk iş yüksek ücretli sınıfına soktukları kalifiye işçileri, ki bunların sayısı 650 dir, işten çıkararak yerlerine asgari ücretle çalışan vasıfsız işçiler almak olmuştur. Taşeron firmalar vasıtası ile gerçekleştirilen bu çarpık istihdam düzeninde, yeni giren işçilere sendikaya üye olma yasağı da getirilmiştir. O zaman için yeni alınan vasıfsız işçilerle işlerin yürütülmesi kolay olmamış, yapılan işlerde büyük aksaklıklar ortaya çıkmıştır. Kârını maksimize etmeye çalışan firmanın devir gerekçesinde sayılan ve sözleşmesinde de bulunan gerekli olan yatırımları yapmaması veya askıya alması mevcut sistemin bozulmasına neden olmuştur. Bir bakıma firma buna yüksek kâr için göz yummuştur.

2002 yılında Danıştay 10. Dairesi tarafından Aktaş Elektrik T.A.Ş.'nin imtiyaz sözleşmesinin iptal edilmesi ile yerine BEDAŞ ve AYEDAŞ şirketleri kurulmuştur. Hem özelleştirme hem de tekrar kamuya alınması sürecinde Aktaş Elektrik T.A.Ş. ve şimdi ki BEDAŞ ve AYEDAŞ'ta tek değişmeyen taşeronlaşmadır. BEDAŞ'ta temizlik, güvenlik, yemekhane, taşıma dışında tahakkuk,

vezneler, sayaç okumalar, sayaç-açma-kapama-kesme, araç kiralama ve bakım-onarım-arızada taşeronlaşma gözükmektedir. AYEDAŞ'ta ise temizlik, güvenlik, temizlik dışında kazma-kürek işleri dediğimiz asıl işler de taşeronlaşma gözükmektedir.

Çukurova Elektrik A.Ş., Bakanlık tarafından 2003 yılında el konuluncaya kadar halka açık şirketlerinden biri idi. Daha önceleri TEK'in elinde bulunan yüzde 25 oranındaki Çukurova Elektrik A.Ş.'ye ait hisse senetleri zaman içerisinde borsa aracılığıyla halka arz şeklinde bir bölümünün satılması neticesinde yüzde 11,7 bir hisse senedi yine TEK bünyesinde kalmış idi. Daha sonra bu hisse senetlerinin idaresi Kamu Ortaklığı İdaresi tarafından yönlendirilmeye başlanmıştır.

Ancak 1993 yılı başlarında bu yüzde 11,7'lik hisse senetleri daha önceki yılların aksine BLOK halinde satışa çıkarıldı. Birçok şirketin talip olduğu hisse senetleri Uzan Grubu tarafından satın alındı. 1993 Mayıs ayında ellerindeki diğer hisse senetleriyle beraber küçük pay sahiplerinden topladıkları vekâletnamelerle 1993 şirket genel kurulunda Uzan Grubu Çukurova Elektrik A.Ş. yönetim kurulunu ele geçirdi.

1993 yılında 1450 civarında personelle çalışan Çukurova Elektrik A.Ş. işçi fazlalığı gerekçesiyle ilk etapta 170 civarında sonradan 600 kişiyi işten çıkarmıştır. Uzan Grubuna bağlı şirketler eliyle taşeronlaşma hat safhaya ulaşmıştı. 2003 Haziran ayında el konulduğunda sendikalı üye sayısı 1450'den 32'ye üyeye düşülmüştü. Bu 32 üyenin de 28'i temsilci, 4'ü üyeydi. Çukurova Elektrik A.Ş'de taşeronlaşma temizlik, yemek, taşıma dışında bakım-onarım-arıza, şe-

bekelerde taşeronlaşma hâlâ devam etmektedir.

Uzan Grubuna ait bir başka işyeri ise KEPEZ A.Ş'dir. Çukurova Elektrik A.Ş. ile aynı süreci yaşayan KEPEZ A.Ş'de, Uzanlar tarafından alınmadan önce 455 civarında kişi çalışmakta idi. Bu 455 kişinin 325'i TES-İŞ üyesi idi. Bu üye sayısı KEPEZ A.Ş'ye 2003 Haziranında Bakanlık tarafından el konulmasına kadar geçen süreçte 28'e kadar düşmüştü. Daha sonra hiç sendika üyesi kalmadı. Uzan Grubu, bu işyerinde de Karacaören, Bay Madencilik ve Asya T.A.Ş şirketlerini kurmuş, taşeronlaşmayı ve sendikasızlaştırmayı bu şirketler aracılığıyla yapmıştır. Taşeron uygulamaları temizlik, yemek, çay hizmetlerinde hâlen devam etmektedir.

2001 yılında yasalaşan Elektrik Piyasası Kanunu'nda elektrik iletim faaliyetinin kamu tarafından yapılacağı belirtilerek ÇEAŞ ve Kepez'in işletmekte olduğu iletim tesislerini tüm hak ve yetkileri ile birlikte 31 Aralık 2002 tarihine kadar TEİAŞ'a devretmesi zorunluluğu getirildi. Ayrıca şirketlerden sürdürdükleri üretim veya dağıtım faaliyetlerinden birini de seçmeleri istendi. Bu isteğe ÇEAŞ ve Kepez yönetimlerinin uymaması üzerine şirketlerin imtiyaz sözleşmeleri feshedildi; görev bölgesindeki dağıtım, iletim ve üretim faaliyetlerine 12 Haziran 2003 tarihinde el konuldu.

Elektrik enerjisi sektöründe örgütlü olduğumuz TEDAŞ, TEİAŞ, EÜAŞ, TETAŞ ve Bağlı ortaklıklar, EİE Genel Müdürlüğü, İller Bankası, DSİ, İSKİ, İGDAŞ, Sulama Birlikleri ve özel sektördeki iş yerlerimizdeki taşeron uygulamalarına genel olarak bakacağız.

1993 yılında başlayan Elektrik ener-

Tablo 1: İş Yerleri Düzeyinde TES-İŞ Sendikası Üye Sayısı (Mart - 2008)

İş Yeri	DSİ	TEDAŞ	TEİAŞ	EÜAŞ	İSKİ İGDAŞ	EİEİ	TETAŞ	İLLER BANKASI	Sulama Birlikleri	Özel Şirket	Genel Toplam
Toplam	18864	19114	4734	8409	7459	430	31	588	1427	1656	62712



Tablo 2: TES-İŞ Adapazarı Şube Faaliyet Alanı İçerisindeki SEDAŞ'daki Kurum ve Taşeron İşçi Sayısı

Kurum Personeli	Sayısı	Taşeronun Yaptığı İşler	Sayısı
Memur Sayısı	22	Arıza Bakım	708
Sözleşmeli Memur Sayısı	243	Endeks	176
İşçi Sayısı	707	Açma Kesme	84
		Güvenlik	88
		Temizlik	84
		Şoför	146
		Vezne	71
Toplam	972	Toplam	1357

jisi sektöründe serbestleşme adı altında uygulanmaya koyulan politikalar sonucu üye sayımız 124.000'lerden 62.000'lere inmiştir. Bu esnada abone ve elektrik üretimi 2,5 kat artmasına rağmen üye sayımız yarı yarıya düşmüştür ve bu personel açığı halen taşeronlaşma ile kapatılmaya çalışılmaktadır.

İş yerlerimizdeki taşeronlaşma uygulamalarının bundan sonraki kısmını Sakarya ve Kütahya Şubelerimizden gelen bilgiler doğrultusunda, bu iki bölgeyi esas alan bir örneklem üzerinden açıklama çalışacağız. Şubelerimizin fa-





Tablo 3: TES-İŞ Kütahya Şube Faaliyet Alanı İçerisindeki Taşeron İşler ve Sayısı

Kurum Adı	Yapılan İş	Taşeron Sayısı	Taşeron Toplam	İlave	Kadrolu
OGEDAŞ Afyon	Açma Kesme	24			141
OGEDAŞ Afyon	Endeks Okuma	28			
OGEDAŞ Afyon	Temizlik	8			
OGEDAŞ Afyon	Kiralık Araç	26	86		
OGEDAŞ Kütahya	Açma Kesme				148
OGEDAŞ Kütahya	Endeks Okuma				
OGEDAŞ Kütahya	Temizlik				
OGEDAŞ Kütahya	Kiralık Araç				
TEİAŞ 6. İletim	Trafo Merkezleri	44			128
TEİAŞ 6. İletim	Merkez Temizlik	7			
TEİAŞ 6. İletim	Kiralık Araç	5	56		
EÜAŞ TUTES İşl. Md	Dış Tesisler İşletm.	121			368
EÜAŞ TUTES İşl. Md	Trb.Bk.Bant Bk.Ötkk	46			
EÜAŞ TUTES İşl. Md	Kaynak İşleri	23			
EÜAŞ TUTES İşl. Md	İnşaat Bakım	11		15	
EÜAŞ TUTES İşl. Md	Isı Merkezi	8			
EÜAŞ TUTES İşl. Md	Vardiya K.K.C	39			
EÜAŞ TUTES İşl. Md	Değirmen Bakım	37			
EÜAŞ TUTES İşl. Md	Gn Tmz-Telsnt-Şöf.Doç.	67	352		
EÜAŞ SÖMTES İşl. Md	Değir.Bk.Transport	78			481
EÜAŞ SÖMTES İşl. Md	Dış Tesisler	30			
EÜAŞ SÖMTES İşl. Md	Mek.At.İzole Tesisat	12			
EÜAŞ SÖMTES İşl. Md	Kaz.Bk.Pünomatik	10			
EÜAŞ SÖMTES İşl. Md	Türbin Bakım	15			
EÜAŞ SÖMTES İşl. Md	Resimhane-Ticaret	2			
EÜAŞ SÖMTES İşl. Md	Mekanik Atölye	17			
EÜAŞ SÖMTES İşl. Md	Kaz.Bk.Pünomatik	30			
EÜAŞ SÖMTES İşl. Md	Dış Tes.Bakım	30			
EÜAŞ SÖMTES İşl. Md	Elektrik Bakım	11			
EÜAŞ SÖMTES İşl. Md	Ölçü Kontrol	12			
EÜAŞ SÖMTES İşl. Md	Oto Bakım	5			
EÜAŞ SÖMTES İşl. Md	Yemekhane-Şöfor	39			
EÜAŞ SÖMTES İşl. Md	Sosyal Sit.İsı Merkezi	23			
EÜAŞ SÖMTES İşl. Md	Sos.Sit.İnş.Mar.Muh.Sağ.İdare	24			
EÜAŞ SÖMTES İşl. Md	Vardiya Gen.Temizlik-Şöfor	71			
EÜAŞ SÖMTES İşl. Md	Kiralık Araç Şöfor	5	414		
OGEDAŞ Uşak	Açma Kesme	12			85
OGEDAŞ Uşak	Endeks Okuma	17			
OGEDAŞ Uşak	Temizlik	10			
OGEDAŞ Uşak	Kiralık Araç	27	66		
Genel Toplam			974	15	1351



aliyet alanında bulunan işyerlerinde taşeronlaşma defalarca altını çizdiğimiz temizlik işi ile başlamıştır. 1996 yılının Kasım ayında ki TEDAŞ ve TEİAŞ özelleştirme ihaleleri ilanından önce yalnız temizlikte bulunan taşeronlaşma, emekli olan işçilerin yerine hiç işçi alınmaması, özelleştirme ve tasarruf tedbirleri nedeniyle Düzcédeki Arıza ve Bakım İşlerinin asıl iş olarak hizmet alım yoluyla taşeronlara verilmesinde başlangıç olmuştur.

1997 yılından sonra taşeronlaşma eleman eksikliği ve hizmet aksamaları gerekçeleriyle hızlanmış, hemen hemen tüm asıl işimizi ele geçirmeye başlamıştır. Kurum çalışanları olan sendikali işçiler de taşeronda çalışan işçileri kontrol etme işine kaydırmıştır. Taşeronlaşma asıl işlerimiz olan sırasıyla endeks, kaçak kontrolü, s ayaç açma-kapama-kesme, vezneler, güvenlik, araç kiralama ve arıza bakım şeklinde oluşmuştur.

Taşeronlaşmanın aldığı vahim boyutu bölgemizde bulunan TEDAŞ'a bağlı SEDAŞ Genel Müdürlüğü'nün faaliyet sahasındaki Bolu, Düzce, Sakarya, Kocaeli illerinde kurum ve taşeron firma çalışanların sayısı Tablo 2'deki gibidir:

Kütahya şubemizden gelen ve Tablo 3'te yansıtılan verilere baktığımızda hemen hemen bütün asıl işlerde taşeronlaşma olduğunu görmekteyiz. İş yerlerimizde asıl çalışan sayısı düştükçe taşeron sayısı hızla artmaktadır. Bu durum, görüldüğü gibi çok vahim bir hal almıştır. Hizmet alımı yoluyla başlayan taşeronluk uygulamaları âdeta köle düzeninin geri gelmesidir. Taşeron firmalar iş karşılığı değil, çalıştırdıkları eleman karşılığı para almaktadırlar. Taşeron firmalar herhangi bir sermaye koymadan ve bir şey üretmeden, zahmetsizce buldukları işçilerin sigorta primlerini ve vergilerini yatırması karşılığında işçiler üzerinden kâr etmektedirler. Çünkü bu işçilere işi de eğitimi de kurum vermektedir. Zaman zaman çalıştırdıkları işçilere maaş da verememektedirler; bunları da asıl işveren olarak kurum karışmaktadır.

Taşeronlaşma iş yerlerimizde iş barışını bozmaktadır. Kurum içinde birden fazla taşeron bulunması taşeron işçileri arasında ücret dengesizliği yaratmaktadır. Her taşeron ayrı ücret politikası yürütmekte, çoğu da çift bordo kullanmaktadır. Bu, kayıt dışının bir başka şekli ve vergi kaçakçılığının bir başka şeklidir. Kurumlar, buna yaptıkları ihalelerle aracı olmaktadır.

Yapılan hizmet alım ihalelerine itirazda bulunup şikâyet ettiğimizde durumun vahameti teftiş tutanaklarına da geçmiştir. Şöyle ki; 2004 yılında Çalışma Bakanlığı'na işyerlerinde asıl işlerin taşeronlara devredildiği, asıl işçilerle taşeron işçilerin aynı yerde çalıştırıldığı, asıl işte veznelerde kurum şifresi ile banka elemanlarının çalıştığı, temizlik taşeronlarına elektrik işi yaptırıldığı, asgari ücretin altında ve sigortasız işçilerin kirallık arabalarda çalıştırıldığına dair şikâyetle bulunduk. Bakanlık müfettişleri

yaptıkları teftiş sonucunu 07.07.2004 tarihli teftiş raporunda bu bildirdiğimiz şikâyetlerin hepsini tespit etmiştir. Bu gerçekten çok acı bir tablodur. Kamu sektöründe bile taşeronların asgari ücretin altında ve sigortasız işçi çalıştırmaları taşeronlaşmanın hangi boyutta olduğunun en canlı örneğidir.

Sendikamız, Körfez Elektrik Dağıtım A.Ş'de taşeronlaşma ile ilgili Kocaeli İdare Mahkemesi'ne "Orta gerilim ve alçak gerilimlerde Arıza Bakım Hizmet Alım işlerine ilişkin olarak 84645/2004 ihale kayıt numarası ile yapılan 26.5.2004 tarihli ilanın ve bu ilana dayanılarak oluşturulan kararın, davalı idarede tarafından asli faaliyete giren bölümün alt işverene ihale yoluyla verilmek istediği, bunun 4857 sayılı yasaya aykırı olduğu, ihaleyi alacak firmanın çalışanlarının davalı idare tarafından eğitileceğinin belirtildiği, dolayısıyla alt işverenin uzman ol-





madığı, asıl amacın sendikal yapılmayı ortadan kaldırmak olduğu, ihalenin yapılmasında kamu yararı olmadığı iddiaları ile iptali” istemiyle dava açmıştır.

Davalı KEDAŞ dava dilekçesine karşı verdiği cevabında şu hususları belirtmiştir: “1995 yılında Bağlı Ortaklık haline gelen ve o tarihten bu yana özelleştirilecek kuruluşlar arasında yer alan KEDAŞ, Kocaeli ilinde yılbaşında 522 olan ve 453 kişiye düşen çalışanlardan arıza işlerinde 4857 sayılı yasaya tâbi 43 personelimiz, ayrıca diğer nedenlerle 26 kişi olmak üzere toplam 69 personeлимiz emekli olmuştur. Daha önce arıza bakım işlerinde fiili olarak çalışan 165 adet olan emanet ekip personelimiz 102 adede düşmüştür. Geçmiş yıllardaki personel hareketleri dikkate alındığında 40 personelin emekliye ayrılması beklenmektedir. Ancak son 9 yıllık süreç içinde tasarruf özelleştirme politikaları gereği mevcut personelin yetersiz kalması halinde yeni personel alımı olmamıştır. Yeni personel alımı olmadığı için mevcut personellerle bu hizmetlerin yürütülmesi mümkün olmadığı gibi gün geçtikçe daha da aksayan hizmetlerin yürütülmesi mümkün olmayacaktır. Bu hizmetlerin hizmet alımı şeklinde yüklenicilere yaptırılmadığı takdirde dağıtım arıza bakım hizmetlerimizin durma noktasına geleceği aşîkârdır.”

“KEDAŞ’ın 02.04.2004 tarihinde özelleştirme kapsam ve programına alınması ve Özelleştirme İdaresi Başkanlığı’na bağlanması nedeniyle bundan sonra da eleman alımının söz konusu olmayacağı düşünülmektedir. Dolayısıyla hizmetlerin aksamadan yürütülmesi için belli konularda hizmet alımı zorunluluğu doğmuştur.”

“Takdir edilmelidir ki 522 personelle güçlkle yapılan işlerin 453 personelle yürütülmesi imkânı kalmamıştır. Geçmiş yıllarda arıza, bakım, tesis onarım ve diğer ana faaliyetlerimiz kendi personellerimiz tarafından yapılmakta iken zaman içerisinde personel azalma-

sı nedeniyle bir kısım hizmetler (endeks alma, açma-kesme gibi) yüklenici vasıtası ile yaptırılmaya başlanılmıştır. Aynı durum arıza bakım onarım işleri için de geçerli olup, personel eksikliği olmuştur. Bu da kamu hizmetinde kârlılık, verimlilik ve süreklilik ilkesini aksatır hale gelmiştir. Daha önce ağaç kesim işleri, bakım onarım işleri, küçük çaptaki ek tesisler ihale edilerek yüklenicilere yaptırılır hale gelmiştir.”

Kocaeli İdare Mahkemesi, (Esas No: 2026, Karar No: 1954/2007) 4857 sayılı İş Kanunu hükmü, Körfez Elektrik Dağıtım Anonim Şirketi Ana Sözleşmeleri maddelerinin birlikte değerlendirilmesinden, davalı idarenin, yürütmekte olduğu mal ve hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerin veya asıl işin bir bölümünü, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işleri kendisi yapabileceği gibi alt işverene de yaptırılabilceği sonucuna ulaşmıştır.

“Bu itibarla 1995 yılında özelleştirme kapsamına alınan tasarruf tedbirleri ve özelleştirme kapsamında bulunması nedeniyle çalışan sayısı yarı yarıya düşen davalı idarenin yapmış olduğu, hizmetin aksatılmadan yürütülmesi için, yürütmekte olduğu mal ve hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerin veya asıl işin bir bölümünü işletmenin ve işin gereği olarak alt işverene yaptırabileceği açık olduğundan faaliyet alanında bulunan Kandıra Belde ve köyleri (iki vardiyalı) arıza bakım işi, Uzunciftlik Belde ve köyleri (iki vardiyalı) arıza bakım işi, Gölcük Belde ve köyleri (üç vardiyalı), Karamürsel Belde ve köyleri (iki vardiyalı) arıza bakım işinin hizmet alımı yolu ile yaptırılmasına ilişkin kararda hukuka aykırılık bulunmamaktadır.”

Bu karar ve dayandığı gerekçeler tartışmalıdır. 4857 sayılı İş Kanunu ve ilgili mevzuatın bu kararı himaye etmesi mümkün olmadığı kanaatindeyiz. İşçi sayısının her ne sebeple olursa olsun yarıya inmesi veya azalması, taşeronlaşma gerekçelerinden veya dayanaklarından birisi olamaz. 4857 sayılı İş Kanunun 2/

VI maddesinde belirtilen asıl iş ayrımı bile bu kararda anlamını yitirmiştir.

Aynı ülkede doğmuş, aynı şehirde yaşayan, aynı okuldan mezun, aynı işverene hizmet eden, aynı işleri yapan, aynı kapıdan işe gelip giden çalışanlar, taşeron işçileri ile diğer taşeron işçileri arasındaki ücret dengesizliği tamamen adaletsizliktir. TEDAŞ bünyesinde hâzırlanan 3 adet hizmet alım ihalesi incelendiğinde, Endeks İhale Şartnamesinde işçilik için konulan oran asgari ücretin 1,4-1,5 katı ifade edilmişken, Güvenlik İhalesi şartnamesinde 1,6 katı ifade edilmiştir. Arıza Bakım İhale şartnamesinde ise hiçbir ifade bulunmamaktadır. Bu ihale şartnamelerinde çarpıklığın bir örneği de; şartnamelerden Endekste yemek parası 4 YTL, Güvenlikte 5 YTL olarak belirtilmiş, fakat Arıza Bakımda hiçbir şey yazılmamıştır. Bu da aynı kapıdan girip aynı işte çalışanların arasında adaletsizliği iyice açığa çıkarmaktadır. Arıza servisleri en tehlikeli işler olup, burada çalışanlar asgari ücretle çalıştırılmaktadır.

Uygulanmaya başladığı günden bu yana her türlü taşeron uygulamasına karşı mücadele verilirken, taşeronlarda örgütlenme çalışmalarına gidilmiş fakat başarıya ulaşamamıştır. Bu ilk örgütlenme girişimi Arıza Bakım Servisinde olmuştur. Arıza Bakım Servisinde taşeronda çalışan toplam 26 işçinin hepsi üye yapılmış, fakat taşeronun Türkiye’nin muhtelif yerlerinde taahhüt işleri olduğundan işçi kaydırmaları ile Çalışma Bakanlığı’ndan yetki alınamamıştır.

Örgütlenmenin önündeki engeller sadece bunla sınırlı değildir. Yapılan hizmet alım ihalelerinin genellikle 1 veya 2 yıllık olması da örgütlenmenin önünde engel teşkil etmektedir. Taşeronlar bu süre içinde değişmekte fakat işçiler genelde değişmemektedir. Bazı asıl işlerimizde 12 yıllık taşeron işçisi mevcuttur.

Taşeronlaşma asıl işveren açısından sakıncalıdır. Çünkü taşeron işçisi önünü ve geleceğini görememekte ve aynı iş yerinde aynı işi yapmasına rağmen em-



salleri arasındaki adaletsizlikten dolayı moralsız çalışmaktadır. Bu moral eksikliği kendisini geliştirmesine engel olduğu gibi iş kazalarına da sebep olmaktadır. Bu kazalar ne yazık ki çoğu zaman iş kazası olarak bile SGK'ya bildirilmemektedir. En son Tuzla tersanelerinde yaşananlar durumun ne kadar içler acısı olduğunu ortaya koymaktadır.

Taşeronlaşma aynı zamanda devleti zarara uğratmaktadır. Asgari ücret üzerinde ücret alsalar dahi, asgari ücret üzerinden sigorta prim ve vergileri yatırılmakta veya asgari ücretin altında ücret verilerek hiç prim vergi yatırılmamaktadır.

Taşeron işinde 10-12 yıl çalıştığı halde taşeronlar tarafından kıdem tazminatına hak kazansa dahi her yıl tekrar çalışabilmeleri için zorla "alacağım yoktur" dilekçesi imzalatılarak kıdem tazminatlarının ödememesi yoluna gidilmektedir.

Taşeronlar ihale şartnamesinde ve sözleşmesinde belirtilmemişse iş kanunlarına aykırı davranmakta, bayramlarda, tatillerde, fazla çalışmalarda ve fazla sürelerde çalışmalardan doğan haklarını işçilere vermemektedirler.

Örgütlü olduğumuz DSİ Genel Müdürlüğü'nde yemekhane, servis, temizlik ve güvenlik taşeronlarda bulunmaktadır. Diğer bir işyerimiz olan İller Bankası'nda temizlik işleri; Elektrik İşleri Etüt İdaresi Genel Müdürlüğü'nde temizlik ve servis işleri; İSKİ'de ise fiziksel ve biyolojik arıtma laboratuvarlarında, şebeke müdürlüklerinde, su bağlantı ve kanal işlerinde, su açma-kapama-kesme, sayaç okuma, BELBİM'den hizmet alımı, temizlik araç kiralama ve güvenlik işlerinde; İGDAŞ'ta ise temizlik, yemekhane, sayaç okuma, gaz açma-kapama işlerinde taşeronlaşma mevcuttur.

III. Sonuç

1980' li yıllardan sonra küreselleşme akımı ve onun getirdiği esnek üretim sistemi ve esnek çalışma biçimleri, özelleştirme politikaları ile birleşince

tüm ülkeleri siyasi, iktisadi, mali, sosyal, kültürel ve daha birçok alanda derinden etkilemeye devam etmektedir. Küreselleşmenin getirdiği bu yeni insan ilişkileri sistemi avantaj ve dezavantajları beraberinde getirdiği kuşkusuzdur. Bizim gibi gelişmişliğini tamamlamamış ülkelerde sorunlar bir kat daha atmaktadır. Toplumun her kesimi küreselleşmeye aynı ölçüde cevap verememektedir. Küreselleşme olgusuyla gelen düzenlemeler özellikle çalışma hayatında geriye gidişten başka bir şey getirmemiştir. Mevcut endüstriyel ilişkiler sistemi tam oturmadan küreselleşmenin dayatmaları çalışma hayatını ve çalışma hayatının tüm kesimleri özellikle işçileri ve örgütleri sendikaları hazırlıksız yakalamıştır.

Küreselleşme ve getirdikleri kurumlara, ilişkilere verilecek doğru cevaplar hayatiyet derecesinde önem taşımaktadır. Sendikaların dünden geleceğe taşınması da bu yapılacak çalışmalara bağlıdır. Artık sendikal hareketin çalışma hayatın sorunlarına karşı etkili bir duruş sergilemesi lazımdır. Bu örgütlü sendikal yapıya ve örgütsüz olana sesi çıkamayan kesimlerin de çıkış yolu olacaktır.

Sendikal hareket küreselleşme ile beraber hızla kan kaybediyor. Bugün istatistiklere yansıyan rakamlar yaşananların vahametini anlatmakta yetersiz kalmaktadır. Sanki vahşi kapitalizm geri döndü. Bir kaos ortamı var. İşsizlik, kayıt dışılık, taşeronlaşma, sigortasız ve sendikasız çalışma hat safhada.

Küreselleşmenin getirdiği özelleştirme furysı kamu mallarının haraç mezarat satışına dönüşmüştür. Her ne kadar rekabet gücünün artırılması kamu kaynaklarının etkin kullanılması gibi yukarıda ayrıntıları ile yazdığımız özelleştirme ve taşeron uygulamaları gerçek anlamda geriye dönüşten başka bir şey değildir. Yılların birikimini bir çırpıda alıp götürmekten başka bir şey değildir. Bunun zamana yayılması, takviminin olması, geçiş için sürenin olması özü değiştirmemektedir. Özelleştirme bir ge-

riye doğru gidiştir. Taşeronlaşma ise çalışma hayatına vurulan en büyük darbedir. Sendikal hareketin bugüne kadar getirdiği kazanımları toplu iş sözleşmesi ile hüküm altına aldıkları hakları hiçe sayan ve geriye götüren bir uygulamadan başka bir şey değildir.



Taşeronlaşma kullanımının işletmenin ve işin gereğinden ve teknolojik uzmanlık gerektirdiğinden kaynaklanıp kaynaklanmadığı yoruma açık olduğu gibi, bu yorumu kimin yapacağı da belirsizdir. Özellikle sendikasız işyerlerinde, kanuna aykırı biçimde taşeron kullanımının kimin tarafından kime şikâyet edileceği belli değildir. İşçilerin çok büyük bir bölümünün iş güvencesi dışında bırakıldığı dikkate alınınca, kâundaki hükümlerin kâğıt üzerinde ka-



lacağı endişesi doğmaktadır.

Taşeronlaşma, işyerlerinde çalışma barışını tehdit eder hal almıştır. Aynı şartlara sahip işçiler aynı işi yapmasına rağmen farklı haklara sahiptirler. Bunun tek nedeni taşeronluk ve buna izin veren asıl işverendir. Uygulamada taşeron işçileri toplu iş sözleşmesinden mahrum oldukları için hizmet akitleri ile çalışmaktadırlar. Bu hizmet akitleri bile asıl işveren tarafından belirlenmektedir. Taşeron şirketlerin işçileri bir yıllık bireysel iş akitleriyle çalıştırılmaktadır. Mevcut toplu sözleşme düzeni içinde bu işçilerin toplu sözleşme yapma hakkı fiilen bulunmamaktadır. Kâğıt üzerinde bulunan haklarını kullanabilmeleri halinde, taşeron şirket, asıl işverenle yaptığı sözleşmedeki çerçeve içerisinde zarara uğrayacağından veya yükümlülüklerini yerine getiremeyeceğinden bu sözleşme fesh olacak, işçilerin devam edebileceği bir işleri kalmayacaktır. Taşeron şirketlerde çalışan işçilerin sendikalaşması halinde asıl işverenle taşeron şirket arasındaki sözleşmenin feshedilmesi sıklıkla rastlanılan bir durum olmaktadır. Her ne kadar yeni iş yasası, asıl işin parçası veya eklentisi durumundaki işleri yürüten işçilerin iş güvencesi asıl işverene yükölüyorsa da yıllık yapılan hizmet akitleri koşullarında bu yeterli bir güvence sağlamamaktadır. Taşeron işçilere fazla çalışma yaptırılmakta ama bunun karşılığı verilmemektedir; bunun adı ise angaryadır. Taşeron işçilere uygulanan ayrımcılık son derece geniş bir alana yayılmaktadır. Ücretler, yemek ve servis koşulları, izinler, görevlendirme tarzı, otoriter yaklaşım, saygı gibi ekonomik, profesyonel, toplumsal ve kültürel bakımlardan taşeron işçileri “ikinci sınıf işçi” muamelesi görmektedirler.

Küreselleşmenin getirdiği bir uygulama olan taşeron işçiliğin hak ihlallerine karşı mücadelede yapabilmesi için sendikaların üreteceği çözümler çok önemlidir. Taşeronlaşmaya karşı sendikaların ilk yapacakları olmazsa olmaz olarak gördüğümüz ilk iş, örgütlenme-

nin önündeki en büyük engel olan iş güvencesinin ILO standartlarında yeniden düzenlemesi için yapacağı her türlü eylemdir. İş güvencesi gerçek anlamı ile tüm işçileri güvence altına almadan taşeronlaşma ve örgütlenme açısından yapılacak her türlü çalışma havada kalacaktır.

İş güvencesi olsa da olmasa da işçiler doğrudan doğruya kurumun işçileri olarak çalıştırılmalıdır. Bunun için de asıl işveren çeşitli özendirici politikalarla teşvik edilmelidir. Taşeronluk sadece işletmenin ve işin gereği ile teknolojik uzmanlık gerektiren işlerde ayrımı iyi yapılmalıdır. İşçi çalıştırmak için kullanılan “taşeronluk” müessesesi bir komisyonculuk veya aracılık müessesesi olarak açık bir kaynak israfı ve istismar zemini. Taşeron şirketlerin bu özelliklerinden kurtulması için her türlü girişimde yapılmalıdır. Taşeron kullanımının Bölge Çalışma Müdürlüğü iznine bağlı kılınması ve iznin de bir formaliteden ibaret kalmayıp, ciddi bir araştırma sonucunda verilmesi etkili olacaktır.

İşçilerin ücret ve sosyal haklarını önceden belirleyen “ihale sözleşmeleri” işçilerin serbest ve toplu pazarlık hakkının ihlalidir. İşçilerin ücretlerini, sosyal haklarını ve çalışma koşullarını belirleyen hükümler ihale sözleşmelerinden çıkarılmalı, işçilerle kurum yönetimi arasındaki görüşmelerle ayrıca belirlenmelidir. İşçilerin kıdem ve ihbar tazminatı hakları, asıl işverenin, hizmet alım sözleşmelerini yıllık ihalelerle sağlaması nedeniyle ortadan kalkmaktadır. Gerçekte işçilerin işe alınmasına da işten çıkarılmasına da asıl işveren karar vermektedir. Bu nedenle, asıl işveren işçilerin kıdem tazminatı haklarının da gerçek anlamda muhatabı olmalıdır. Çalışanlar arasındaki her türlü ayrımcılık her ne ad altında olursa olsun kaldırılmalıdır. Eşit işe eşit ücret verilmelidir. Taşeron işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanması ve sendikal hakları özde sonuna kadar kullanabileceği bir çalışma hayatı ortamı sağlanmalıdır. Unutulmamalıdır ki ta-

şeronlarda çalışan işçilerde bizim ağabeyimiz kardeşimiz, yakınımız, arkadaşımız, komşumuzdur.

Kaynakça

- AKYİĞİT Ercan, İş Hukuku, Ankara 2005
- AKYİĞİT Ercan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Emsal Yargıtay Kararları, C. 1, İstanbul 2003.
- ARICI Kadir, Yeni İş Kanunu Ve Alt İşveren İlişkisinin Sınırlandırılması Sorunu Tokat Dereliye Armağan Kocaeli Üniversitesi İİBF, 2005
- ATAAY Faruk, “Enerji Sektöründe Özelleştirme: Rekabetçi Bir Piyasada Yönetişim mi?”, Praksis, sayı: 9 Kış-Bahar 2003
- BAYRAMOĞLU Sonay, Yönetişim Zihniyeti: Türkiye’de Üst Kurullar ve Siyasal İktidarın Dönüşümü, İletişim Yayınları Ankara 2005
- ÇELİK Nuri, İş Hukuku Dersleri, 17. Bası, İstanbul 2004.
- ÇELİK Nuri, “İşveren, İşveren Vekili, Alt İşveren ve Bunlarla İlgili Hukuki Sorunlar”, DEMİR Fevzi, İş Güvencesi ve 4857 Sayılı İş Kanununun Başlıca Yenilikleri (Gerekçeli, Yeni ve Eski İş Kanunu Metinleri Birlikte), TES-İŞ Eğitim Yayınları, Ankara 2003
- KAYMAKÇIOĞLU Fatih, Kamu Yönetiminde Uluslar arası Tahkim ve Enerji Politikaları, Paragraf Yayınevi, 2005
- Konrad Adenauer-Stiftung, Avrupa ve Orta Asya Arasındaki Enerji Köprüsü Türkiye Haziran 2006
- ÖZVEREN Eyüp, Neoklasik İktisat, Kurumsal İktisat ve Ekonomi-Çevre İlişkisi”, Kurumsal İktisat, İmge Yayınevi Ankara 2007
- RESMÎ GAZETE, Elektrik Piyasası Dağıtım Yönetmeliği 25025 sayılı, 19 Şubat 2003
- SAZAK Fikret, (Derleyen) Türkiye’de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar, Epos Yayınları Ocak 2007
- TES-İŞ Eğitim Yayınları, KİT’lerin Özelleştirilmesinden Doğan Problem ve Çözüm Önerileri Temmuz 1995
- TES-İŞ Eğitim Yayınları, Hediyeşik Santral Enerjinin Özelleştirmesine Hayır, Temmuz 1998
- TES-İŞ Adapazarı Şube Bilgi Notu, 2008
- TES-İŞ Kütahya Şube Bilgi Notu, 2008
- TÜHİS, İş Hukukunun Güncel Sorunları Semineri, Abant 1997,
- TMMOB, Enerji Raporu 2002-2006 Yılları Arasında Enerji Fiyatlarıyla Toplumun Nasıl Zarara Uğratıldığı Konusunda, Ankara 2006
- TMMOB, V. Enerji Sempozyumu Küreselleşmenin Enerji Sektöründe Yapısal Değişim Programı ve Enerji Politikaları 2005
- ULUSALER Kemal, “Enerji Raporu”, 20.yılında Türkiye’de Özelleştirme Gerçeği Sempozyumu, Ankara 2005



Taşeron (Alt İşveren) uygulamaları ve bir mücadele aracı olarak sendika politikaları:

Türkiye’de cam sektörü örneği

Can ŞAFAK

KRİSTAL-İŞ Sendikası Toplu Sözleşme Müdürü

20. yüzyılın sonlarında dünya yeni bir kavramla tanıştı: esneklik. Üretimin organizasyonundan, ücretlendirme sistemlerine, iş hukukunun en temel ilkelerinin yorumlanmasına kadar akla gelebilecek her alanda esneklik iş dünyasını yeniden kuran, şekillendiren karmaşık bir süreç. Bu süreç, hükümetlerce iş yasalarının esnekleştirilmesi çabalarıyla da desteklenmektedir. Endüstride esnek, standart dışı, “atipik” istihdam biçimleri hızla yaygınlaşmış ve yaygınlaşmaktadır. Dünyada en etkili esnek istihdam biçimlerinden biri de taşeronlaşmadır.

Türkiye’de taşeron (alt işveren) uygulamalarının endüstride yaygınlaşması 1980’li yıllardan sonra olmuştur.¹ Taşeronlaşmanın başlıca nedeni, işgücü maliyetlerinin düşürülmesi –ucuz işçilik ve bu yolla rekabet şansı yaratılmasıdır. Buna bağlı olarak taşeronlaşma, sendika ve toplu pazarlık hukuku alanında doğrudan işçilerin hak ve özgürlüklerinin ortadan kaldırılması amacına yönelmiş, etkili bir sendikasılaştırma aracı olarak kullanılmış ve kullanılmaktadır. Taşeron ilişkisinin olağanüstü boyutlarda yaygınlaşması, emek piyasasının parçalanmasına, sendika hakkının, toplu pazarlık hakkının kullanılamaz duruma gelmesine neden olmuştur.²

Taşeronlaşma kamuda uzunca süredir –aynı zamanda önemli bir özelleştirme metodu olarak- çok geniş bir

uygulama alanına sahip, belediyelerde pek çok hizmet taşeron aracılığıyla yürütülüyor. Özel sektörde taşeronlaşma bütün işkollarında etkili.

Bu çalışmanın amacı taşeron (alt işveren) meselesini spesifik bir alanda; cam endüstrisinde ele almak, cam endüstrisinde taşeronlaşmanın ortaya çıkışını, zaman içinde ulaştığı boyutları ortaya koymak ve süreç içinde sendikanın tepkisini, çözüm arayışlarını irdelemektir. Kapsamı ise cam endüstrisinde bağitlanan Cam Çimento Toprak ve Seramik Sanayi İşçileri Sendikası (Kris-tal-İş) ile Türkiye Cam İşverenleri Sen-

dikası (Cam İşverenleri) arasında bağitlanan cam grup toplu iş sözleşmesiyle sınırlıdır.

Cam endüstrisinde 1963 yılından bu yana birden çok işyerini kapsayan büyük ölçekli toplu iş sözleşmeleri bağitlanmaktadır. 1963 sendika yasalarının yürürlüğe girmesinin hemen ardından, aynı yılın Aralık ayında Türkiye Şişe, Cam ve Seramik Sanayii İşçileri Sendikası (Cam-İş) ile Cam İşverenleri Sendikası arasında “işkolu” yetkisine dayanan ilk toplu iş sözleşmesi bağitlanmıştır. Bu aynı zamanda Türkiye’de “işkolu düzeyinde” bağitlanan ilk toplu iş

Taşeronlaşma ile ortadan kaldırılabilen işyeri ölçeğine bağlı yasal yükümlülükler:

Bazı işlerin taşerona verilmesi suretiyle, kâğıt üzerinde işçi sayısı azaltılmakta ve bu yolla taşeronlaşma, işyeri ölçeğine bağlı bir dizi yükümlülüğün ortadan kaldırılmasının bir aracı olarak da kullanılmış ve kullanılmaktadır.

Bunlardan en önemlisi, iş güvencesine ilişkin düzenlemelerdir. 4857 sayılı İş Kanunu’nun iş güvencesine ilişkin hükümleri, 30’dan daha az işçi çalıştıran işyerlerini kapsamamaktadır. Bunun yanında, elli veya daha fazla işçi çalıştıran işyerleri için öngörülen özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma zorunluluğu, işyerindeki işçi sayısına, işyerinin niteliğine ve tehlikelilik derecesine göre bir veya daha fazla mühendis veya teknik eleman görevlendirme yükümlülüğü, yüz elli ve daha fazla işçi çalıştırılması halinde işçiler tarafından kurulacak tüketim kooperatiflerine yer tahsisini düzenleyen hükümler doğrudan İş Kanunu ile getirilen yükümlülüklerden bazılarıdır. Ayrıca, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 88. maddesinde, gebe veya çocuk emziren kadınların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğunun ve bunların çalışmalarında sakınca olmayan işlerde hangi şartlar ve usullere uyacaklarının, ne suretle emzirme odaları veya çocuk bakım yurdu (kreş) kurulması gerektiğinin Sağlık Bakanlığı’nın görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikte gösterileceği hüküm altına alınmıştır. 1475 sayılı İş Kanunu’nun uygulandığı dönemde, anılan Kanunun 81. maddesi uyarınca çıkarılan Gebe veya Emzikli Kadınların Çalıştırılma Koşullarıyla, Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtları (Kreş) Hakkında Tüzük, 7. maddesiyle, 100–150 kadın işçi çalıştıran işyerlerinde 1 yaşından küçük çocuklar için emzirme odası, 150’den çok kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde ise 0–6 yaş grubundaki çocuklar için kreş kurulmasını zorunlu kılmıştır. Bunların dışında, çeşitli kanun, tüzük ve yönetmeliklerde yer alan izin kuruluna, işyeri hekimi bulundurulmasına, beceri eğitimine, spor tesisi kurulmasına ilişkin düzenlemeler, işçi sayısına bağlı yükümlülükler arasındadır.

¹ Buna karşılık Türkiye’de taşeron ilişkisi iş hukuku alanına, 3008 sayılı İş Kanunu’nun yürürlüğe girdiği 1936 yılında girmiştir.

² Şafak, C. (2004), “4857 Sayılı Kanun Çerçevesinde Taşeron Meselesi”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Sayı 51, Mart/Nisan 2004, s. 111.



sözleşmesidir. Bunun ardından cam işkolunda Cam İşverenleri Sendikası ile yürütülen toplu pazarlığın tarafı bu defa Türkiye Şişe Cam ve Kristal Sanayii İşçileri Sendikası'dır (Kristal-İş) ve taraflar 2008 yılından başlayarak cam grubunda 21. toplu pazarlık dönemine girmişlerdir.

1. Cam Grubunda taşeronlaşma

Vasıfsız ve yardımcı işler

Cam grubunda 90'ların başlarına kadar bir genişleme süreci yaşanmış, grup kapsamındaki işyerlerinin ve işçilerin sayıları artmıştır. Buna karşılık 90'larla birlikte diğer sektörlerde olduğu gibi bir gerileme, çözülme süreci başlamıştır. Cam grubunun kapsamındaki işyeri ve işçi sayıları sistemli biçimde gerilemiş, 1993 yılından sonra ise cam grubu Şişecam Topluluğu işyerleriyle sınırlanmıştır. 1989 yılında 11.847 olan sendikalı işçi sayısı 2008 yılı başlarında 4.695'e gerilemiştir. Sendikalı işçi sayısının değişimi 1993 yılından sonrası için aralıklı olarak Tablo 1'den izlenebilir.

Cam grubunun kapsamına ilişkin çok önemli bir olgu da 1983 yılından bu yana uygulanan "İş Değerlendirmesi Sistemi" ve bu bazda işlerin/işgücünün organizasyonudur. İlk kez 1983 tarihinde Yüksek Hakem Kurulu (YHK) tarafından 26 Temmuz 1983 gün ve 18116 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe konulan cam grup toplu iş sözleşmesinin ekinde 5 ücret gru-

buna göre düzenlenmiş "Ek E- Cam Sanayi İş Grupları Kademe Listesi" ile uygulamaya giren bu sistem, 1985 yılında bağtlanan toplu iş sözleşmesi ile 10 iş/ücret grubuna göre restore edilmiştir. Listedeki ilk 5 iş/ücret grubunda "vasıfsız" işler, buna karşılık 6 ve daha yüksek iş/ücret gruplarında ise "vasıflı" işler yer almaktadır. 2003 yılından sonra iş değerlendirme sistemi revize edilmiş, işler ve dolayısıyla da işçiler 5 iş/ücret grubuna ayrılmıştır. Bu nedenle gerek sistemin 2003 yılında değişmiş olması nedeniyle ortaya çıkabilecek hata- lardan kaçınmak amacıyla ve gerekse taşeronlaşma sürecinin zaten bu yıllar içinde çok büyük ölçüde tamamlanmış olduğu gerçeğinden hareketle kimi karşılaştırmalarda 1993-2003 döneminin esas alınması zorunlu olmuştur.

1993 yılından bu yana vasıfsız (Grup 1-5) ve vasıflı (Grup 6-10) üye sayılarının değişimi Tablo 1'de yer almaktadır. İlk 5 iş/ücret grubunda çalışan sendikalı işçi sayısı 1993 yılında 5.441 iken bu sayı 2003 yılında 690'a gerilemiştir. Bunun anlamı ilk 5 grupta 10 yıl içinde 4751 sendikalı işçinin işini kaybetmiş olduğudur ki bu sayı neredeyse bugün cam grubu kapsamındaki toplam üye sayısı kadardır. İlk 5 grupta çalışan sendika üyelerinin toplam üye sayısına oranı ise 1993 yılında yüzde 59,1, 2003 yılında ise yüzde 14,9'dur. Buna karşılık 6. ve daha üst gruplarda çalışan sendika üyelerinin sayısında belirtilen tarihler arasında bir azalma olmadığı gibi, kayda değer olmasa da bir artış söz ko-

nusudur. Cam grubunda sendika kapsamındaki vasıflı işgücünün toplam işgücüne oranı 1993 yılında 40,9 iken, 2003 yılında yüzde 85,1'dir.

Bunun anlamı cam grubunda sendikalı işçi sayısındaki gerilemenin bütününü vasıfsız işlerde gerçekleşmiş olduğudur; ki bu cam grubunda "esnek istihdam" uygulamalarına ilişkin en temel tespittir.

Sendikalı işçi sayısındaki bu erime- nin iki nedeni vardır. Cam grubunda iş unvanlarının birleştirilmesi yoluyla gerçekleştirilen "iş zenginleştirilmesi" yani "fonksiyonel esneklik" ve taşeronlaşma yani "sayısal esneklik" uygulamaları...

1983 yılında YHK tarafından yürürlüğe konulan grup sözleşmesinin ekinde yer alan "Ek E- Cam Sanayi İş Grupları Kademe Listesi" kapsamında 897 iş unvanı bulunmaktadır. Buna karşılık taraflar arasında 4 Temmuz 2006 tarihinde imzalanan ve 01.01.2006-31.12.2007 tarihleri arasında yürürlükte bulunan 20. Dönem Cam Grup Toplu İş Sözleşmesi ekindeki "Saat Ücretli Personel İş Değerlendirme Ücret Sınıfları (Ek-B)" kapsamındaki unvan sayısı 54'dür. Yani süreç içinde 843 iş, teknolojik nedenler ya da işlerin birleştirilmesi suretiyle ortadan kaldırılmıştır. Uzun bir zaman aralığı içinde izlendiğinde cam grubunda unvan sayısı 1985 yılında 441, 1995 yılında 436, 2000 yılında ise 198'dir. Farklı iş unvanlarının birleştirilerek daha yüksek iş/ücret grubuna yükseltilmesi bir yandan yapılan işleri daha karmaşık hale getirirken vasıfsız işlerin de miktar ve oran olarak azalmasına neden olmuştur.

Ancak vasıfsız işgücünün olağanüstü biçimde gerilenmesinin asıl nedeni cam grubunda zaman içinde yaratılan "sayısal esneklik" yani taşeronlaşmadır. Taşeronlaşma, cam grubunda öncelikle vasıfsız işlerde ortaya çıkmıştır; ki bunlar alt iş/ücret grubundaki temizlik, yükleme-boşaltma, meydan, yeniden ayırma, yemekhane, güvenlik, ulaştırma gibi işlerdir. Sayısal esneklik ve sendikalı işçi sayısındaki erime bir taraftan kimi

Tablo 1: İş / Ücret Gruplarına Göre Cam Grubu İşçi Sayıları (1993 - 2003)

YILLAR	İŞÇİ SAYILARI		
	Grup 1-5	Grup 6-10	Toplam
1993	5441	3756	9197
1996	3061	3007	6068
1998	2588	4260	6848
2000	1382	4393	5775
2003	690	3933	4623



Tablo 2: Cam Grubunda Taşeron İşçilerinin Sayıları ve Yaptıkları İşler (Ocak 2008)

CAM GRUBU	
Taşeron faaliyetleri (Tel örgü içinde)	İşçi Sayısı
Temizlik	259
Yemek	117
Bakım-Onarım (*)	192
Elektrik işleri	11
Yükleme/Ambalaj	121
Ulaştırma	22
Güvenlik	106
TOPLAM	828

(*) *Kaynak, boya, tesisat montaj işleri, genel bakım, bant arızaları ve değişimi, toz toplama, filtre değişimi, boru hatları boya bakım ve değişimi, palet tamiri, çatı, kanal vb. inşaat işleri, makine temizliği, makine periyodik bakım işleri, çelik konstrüksiyon tamir, genel bakım işleri vb. işler.*

işlerin işyerleri dışına taşınması diğer taraftan da işyerlerinin kimi bölümlerinin taşeron firmalara verilmesi yoluyla gerçekleştirilmiştir. Nispeten daha geç dönemlerde taşeronlaşmanın kimi üst iş/ücret grubundaki vasıflı ancak “yardımcı” işleri de kapsayacak şekilde yaygınlaşmaya başladığına tanık oluyoruz. Bunlar, bakım ve tamir ustalarının işleri ile elektrik, kaynak gibi işlerdir.

2000’li yılların başlarında genel görünüm

Bugün cam grubu kapsamında 3 “işletme” çatısı altında 10 “işyeri” bulunmaktadır ki bunlar Şişecam organizasyon yapısı içinde dört gruba ayrılmışlardır: Cam Ev Eşyası, Düzcamlar, Cam Ambalaj ve Kimyasallar... Kristal-İş Sendikası’nın yapmış olduğu tespite göre tel örgü içinde; Cam Ev Eşyası Grubunda 1.415 sendikalı işçiye karşılık 293 taşeron işçisi, Düzcamlar Grubunda 1.650 sendikalı işçiye karşılık 337 taşeron işçisi, Cam Ambalaj Grubunda 1.087 sendikalı işçiye karşılık 122 taşeron işçisi, Kimyasallar Grubunda ise 543 sendikalı işçiye karşılık 76 taşeron işçisi vardır. Buna göre çalışan toplam mavi yakalıların –kapsam dışı personel

dışında olmak kaydıyla- Cam Ev Eşyası ve Düzcamlar Gruplarında yaklaşık yüzde 17’si, Kimyasallar Grubunda yüzde 12’si, Cam Ambalaj Grubunda ise yüzde 10’u taşeron işçisidir. Tedarikçi firmalarla olan ilişkiler çerçevesinde tel örgü dışına kaçan baskı, yeniden ayırma gibi kimi işler bu sayı ve oranlara dâhil değildir.

Cam grubunda taşeronlaşma ve taşeron işçilerinin çalıştırıldıkları iş ve bölümler Tablo 2’den izlenebilir. Grubun bütünü dikkate alındığında taşeronlaşmanın ağırlıklı olarak ve bütün gruplarda temizlik ve yemek hizmetlerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Cam Ev Eşyası grubunda taşeronlaşmanın yoğun olduğu bir alan da yükleme rampasıdır. Bakım hizmetlerinin yanında taşeronlaşmanın henüz ortaya çıkmakta olduğu yeni bir alan da elektrik işleridir. Gene de cam grubunda taşeronlaşma, gerek diğer endüstrilerdeki ve gerekse genel olarak Türkiye’deki taşeronlaşmanın boyutları göz önüne alındığında oldukça düşük oranda ve kontrol edilebilir düzeydedir. Cam grubunda taşeron işçilerinin oranı fiilen çalışan mavi yakalı işçilerin –kapsam dışı personel dışında olmak kaydıyla- yüzde 15’i ka-

dardır.

Dikkat çekici bir noktada da Şişecam Topluluğu’nun yeni yatırımlarında taşeronlaşmanın daha yüksek oranlarda olduğudur. Cam grubunda taşeronlaşma oranının en düşük olduğu Cam Ambalaj Grubunda toplam mavi yakalıların yaklaşık yüzde 10’u taşeron işçisi iken, Şişecam Topluluğu’nun gene Kristal-İş’in örgütlü olduğu yeni yatırımında bu oran yaklaşık yüzde 18’dir. Bu tespit, cam grubunda taşeronlaşmanın sendika politikaları ve sendikanın özellikle toplu pazarlık sürecinde kurduğu baskıyla bir ölçüde de olsa sınırlandırıldığını göstermektedir.

2. Taşeronlaşmaya karşı sendika politikaları

Kristal-İş tarafından cam fabrikalarında çalıştırılan taşeron işçileriyle farklı zamanlarda yapılan görüşmelerde bu işçilere aylık asgari ücret ödendiği, hafta tatili, genel tatil ve yıllık ücretli izin haklarının kullandırılmasında, sigortalarının yatırılmasında sıkıntılar olduğu ve bu taşeron işçilerinin çalışma sürelerinin yasal sınırları aştığı, günde 12 ve zaman zaman da 16 saat çalıştırıldıkları anlaşılmıştır. Bundan başka, işyerlerinde taşeron şirketlerin değişmesine rağmen işçilerin yeni taşeron şirketlerin işçileri gibi gösterilerek çalışmaya devam ettikleri anlaşılmıştır; ki bu durumun açıkça “muvazaa” teşkil ettiği noktasında duraksama yoktur. Bu tespitler Kristal-İş Sendikası tarafından Cam İşverenleri Sendikası’na da iletilmiştir.

Toplu pazarlık yoluyla çözüm arayışları

Taşeron meselesi yıllardır cam işkolunda yürütülen grup pazarlığı sürecinin en önemli konularından biri olmuştur ve bugün de 21. dönem grup pazarlığı sürecinin gündemindedir.

Cam grubunda ilk kıpırtıları 80’lerin sonlarında gözlenmiş olmakla birlikte taşeronlaşma asıl olarak 90’larda yaygınlaşmıştır. Sendikanın hemen verdiği tepki, bu gidişi durdurmak ve getirile-



mek için açık hedefler ortaya koymak ve bunları toplu pazarlık sürecine taşımak olmuştur. Cam grubunun kilit fabrikalarında başlatılan grevin³ ar-

³ Grev kararı cam grubu kapsamındaki bütün işyerlerinde alınmış ve 22 Mart 1989 günü Trakya Cam Sanayi A.Ş. ve Kırklareli Cam Sanayi A.Ş. işyerlerinde uygulamaya konulmuştur. Grev diğer işyerlerinde belirlenen tarihlerde uygulanmadan, 9. gün işveren sendikasının açıkladığı yeni önerilerin işyerlerinde yapılan oylamalar sonucu benimsenmesiyle sona ermiştir. Bkz. Kristal-İş Sendikası (1989), 10. Genel Kurul (1986-1989) Çalışma Ra-

lu sözleşmelere konulacak emredici hükümlerin yeterli olamadığı ortaya çıkmıştır. Nitekim Cam Grup Toplu İş Sözleşmesinde ve bir dizi işyeri sözleşmemizde, işyerlerinde taşeron çalıştırılmasını yasaklayan hükümler olmasına karşın, bu uygulamanın sürdüğü bilinmektedir. Bu noktada, önümüzdeki dönemlerde, bu uygulamanın hızını kesebilecek önlemlerin, bütünlüklü sendika politikaları içinde ve özellikle kademeli ücret politikası ve ücretlerin

Bir araç olarak ücret politikası

17. Dönem cam grup pazarlığı öncesinde de taşeron sorunu 20-21 Aralık 1997 tarihlerinde Kuşadası'nda ve daha sonra 28-29 Kasım 1998 tarihlerinde Mersin'de toplanan Genel Temsilciler Meclisinin gündemindedir. Bu kez sendika, taşeron meselesinin "ücret politikası" ile bağlarını kurmakta ve bu çerçevede bir çözüm arayışına yönelmektedir. Sendika şu soruyu sormaktadır: "Tamen sendikanın inisiyatifi dışında bir taşeron ve müteahhit çalışması mı yoksa bu alanlarda müteahhitleşmeye son verecek yeni bir ücret politikası mı?" Bunun yolu taşeronlaşmanın ortaya çıktığı vasıfsız işlerde farklı bir ücret politikasının belirlenmesidir. "Halen işyerlerinde taşeron eliyle yürütülen işlerde çalışanların sendikaya üye olmaları koşuluyla, genel ücret politikasından farklı olarak ve halen toplu sözleşme kapsamındaki işçiler ayrı tutularak bir ücret politikası uygulanabilir."⁶ Bu ünitelerde toplu sözleşme zamlarının belirlenmesinde temel kriter, emsal sektörlerdeki toplu sözleşmeler ve ücret düzeyidir.⁷ Bu süreçte sendika, bu politikanın bir parçası

İşma Raporu 1995-1999, 15-16-17 Ekim 1999, İstanbul, s. 262.

⁶ Kristal-İş Sendikası (1999), 13. Genel Kurul Çalışma Raporu 1995-1999, 15-16-17 Ekim 1999, İstanbul, s. 266.

⁷ "Toplu sözleşmemizdeki kesin hükme karşın varlığını koruyan taşeron uygulamalarının çözümünde yararlanabileceğimiz başlıca araç, toplu pazarlık ve ücret politikalarıdır. 1. Doğrudan üretim dışındaki yardımcı işletmeler genel olarak taşeronlaşma açısından en elverişli alanları oluşturuyor. Bazı istisnaları dışında, taşeron uygulamaları, genellikle bu tür ünitelerde yaygın... Bu ünitelerde toplu sözleşme zamlarının belirlenmesinde, emsal sektörlerdeki toplu sözleşmeler ve ücret düzeyi temel kriter olarak kabul edilmelidir. 2. Bu politikanın koşula bağlı olarak uygulanması gerekmektedir: Varolan taşeron uygulamalarına kesinlikle son verilmelidir. En azından bir takvim öngörülmelidir. Alt kademelerde söz konusu olan bu ücretlendirme, geleceğe dönük ve -işe giriş ücretleri- biçiminde uygulanmalıdır. Alt kademelerde çalışan üyelerimizin halen almakta oldukları ücretleri kesinlikle korunmalıdır. Bu üyelerimizin iş güvenceleri teminat altına alınmalıdır. 3. Üretime dönük işler ve yardımcı işletmeler arasındaki kaba ayırım olumsuz sonuçlara yol açabilir. Yardımcı işletmelerde çalışan nitelikli kadrolar açısından adil olmayan sonuçlar ortaya çıkabilir. Böylesi sonuçları öngörerek bunları engelleyebilecek bir etüd yapılması gerekir." Kristal-İş Sendikası (1997), Genel Merkez Yönetim Kurulu Tarafından Genel Temsilciler Meclisi'ne Sunulan ve Kabul Edilen Rapor, 20/21 Aralık 1997, Kuşadası.

21. yüzyılın başlarında Türkiye'de bir taşeron şirket tarafından düzenlenen ve işçilere imzalatılan bir "İbraname ve Feragatname" örneği

"İBRANAME VE FERAGATNAME

... Kereste Sandık Palet İmalatı işyerinde kendi isteğimle sigortasız çalışmaktayım.

İşbu sözleşmenin devam ettiği süre içerisinde hak kazandığımı;

1. Günlük ücret esasına göre ödenen ücretlerimi,
2. İş kazası hastalık halleri için 506 sayılı yasanın tanıdığı haklarımı, 1475 sayılı yasanın tanıdığı tüm haklarımı,
3. ... tarihi itibarıyla hak etmiş bulunduğum ücretimi noksansız olarak aldığımı,
4. Ayrıca çalıştığım süre içerisinde fazla mesai yapmadığımı, hafta tatili günlerinde, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmadığımı belirtirim.

İşveren ...dan yukarıda belirttiğim bütün hususlar ve diğer sebeplerle ilgili hiçbir hak ve alacağım kalmadığını ve yukarıdaki hususlarla ve diğer sebeplerden dolayı her türlü dava ve mübalelelerden feragat ve bu haklarımı ve iskat ile işveren ve işveren vekili tamamen ve serbest irademle mutlak olarak ibra ettiğimi beyan ederim."

dından Kristal-İş Sendikası ile Cam İşverenleri Sendikası arasında 10.07.1989 günü 16 işletme ve işyeri için bağitlanan ve 01.01.1989-31.12.1990 tarihleri arasında yürürlükte kalan 12. Dönem Cam Grup Toplu İş Sözleşmesine bu yönde açık ve kesin bir "emredici" hüküm konulmuştur: "Yasada belirtilen sürekli işlerde, geçici işçi ve müteahhit firma çalıştırılmaz." (m.14)

Ne var ki bu emredici düzenlemeye rağmen cam grubu kapsamındaki işyerlerinde taşeronlaşmanın yaygınlaşarak sürmesi sendikayı yeni arayışlara yöneltmiştir. Kristal-İş 1995 yılında şu tespiti yapmaktadır: "Taşeron-müteahhit firma sorununun çözümünde salt top-

kademelendirilmesi açısından araştırılması önem taşımaktadır."⁴

28-29 Mart 1996 tarihlerinde toplanan Genel Temsilciler Meclisi 16. Dönem (1997-1998) cam grup pazarlığı öncesinde sendikanın hedefleri arasında taşeron sorununun çözümünü özellikle vurgulamaktadır: "Taşeron-müteahhit uygulamalarına kesinlikle karşı çıkılmalıdır. Çalışanların kazanılmış haklarını, ekonomik ve sosyal haklarını tehdit eden ve sendikaların gücünü kırmayı hedefleyen çalışma yaşamını kuralsızlaştırma ve esnek çalışma modellerine karşı tutum alınmalıdır."⁵

⁴ Kristal-İş Sendikası (1995), 12. Genel Kurul Çalışma Raporu, 11, 12, 13 Ağustos 1995, İstanbul, s. 217.

⁵ Kristal-İş Sendikası (1999), 13. Genel Kurul Çalışma Raporu, 11, 12, 13 Ağustos 1995, İstanbul, s. 217.



olarak ve vasıflı işgücünü desteklemek amacıyla iş/ücret grupları arasındaki ücret farkının da kontrollü biçimde artırılması gerektiğini kabul etmektedir.

Bu politika ilk kez toplu 18. dönem (2001-2002) cam grup pazarlığı süreci içinde ele alınmış ve sendikanın önerisi doğrultusunda 12. Dönem Cam Grup Toplu İş Sözleşmesinin "Ücret Zammı" başlıklı 31. maddesinde vasıfsız işlerde işe yeni alınacak işçiler için özel bir düzenleme yapılmıştır: "TİS'nin imzasından sonra 1-5. kademelere yeni işe giren sendikaya üye olan işçilerin zamları kendi saat ücretleri ve işe girdikleri döneme ilişkin ortalama ücret zammı oranı üzerinden hesaplanıp üyeliklerin işverene bildirildiği tarih ile dönem başı arasında geçen her tam ay için 1/6 oranında eksiltilecek uygulanır." (m. 31/D)

Ne var ki bu düzenleme de taşeron sorununun çözümü için yeterli olamadı. 2003 yılından sonra iş/ücret grupları İş Değerlendirme Sisteminde gerçekleştirilen tek taraflı ve köklü değişimin ardından 10'lu sistem terk edilerek 5'li sisteme geçildi. İş unvanları birleştirildi ve cam grubunda vasıflı-vasıfsız işgücü ayrımı flulaştı. Çok yüklü bir gündemle tamamlanan 19. dönem cam grup toplu pazarlık sürecinin ardından ilk 5 iş/ücret grubu için ve vasıfsız işlerde taşeronlaşmanın tırmanışını durdurmak amacıyla getirilen özel düzenleme 20. Dönem (2006-2007) Cam Grup Toplu İş Sözleşmesinde yer almadı. Gene de bu düzenleme, 1990'ların başlarından itibaren uygulanan ücret politikasıyla birlikte ücret dengesinin kurulmasında düzenleyici bir fonksiyon yerine getirdi.

Bir başka çözüm arayışı: "İkinci TİS" süreci

Toplu pazarlık süreci içinde cam grubunda taşeronlaşmaya karşı bir diğer çözüm arayışı, sektörde "İkinci TİS" olarak bilinen; kimi işlerin Şişecam Topluluğu bünyesinde ancak ayrı bir toplu pazarlık birimi içinde organize edilmesi, düzenlenmesi çabasıdır. İkinci TİS arayışı, 18. dönem grup pazarlığı sürecinde geliştirilmiş ve Kristal-İş Sen-

dikası ile Cam İşverenleri Sendikası arasında seri toplantılar yapılmıştır. Bu toplantılarda taşeron maliyetleri, iş kapasitesindeki esneklik konuları ele alınmış, tel örgü içindeki ve tel örgü dışındaki taşeron şirketler tarafından yürütülen işlerin -ve bu işlerde çalışan işçilerin- Şişecam Topluluğu bünyesine aktarılmasının şartları tartışılmıştır.

İkinci TİS tartışmaları sürecinde bir dizi karara varılabilmiş ve bunlardan bir bölümü tutanak altına da alınmıştır. Genel olarak benimsenen prensipler; sürekli işlerdeki taşeron firmalarla olan sözleşmelerin feshedilmesi, bu işlerin cam işkolunda var olan ve Şişecam Topluluğu'na ait bir firma tarafından -o sırada henüz kapanmış olan Cam Kırığı Tesisi- yapılması, bu işçilerin sendikaya üye olmaları, bu işçileri haklarının toplu iş sözleşmesi yoluyla belirlenmesidir.

Ne var ki Cam İşverenleri Sendikası, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından Temmuz 2002 istatistikleri ile belirlenen Kristal-İş Sendikası'nın işkolu çoğunluğuna itiraz etmiş, toplu iş sözleşmesinin sürecinin tamamlanmasıyla birlikte işyerlerinde sendika temsilciliklerini kapatmış, check-off sistemini kaldırmış ve "işyerlerinde her türlü sendikal faaliyete engel olacağını" 2 Ocak 2003 günü 2003/1 sayılı yazı ile Kristal-İşe bildirmiştir. Bu hasmane tutum taraflar arasında her türlü diyaloga son vermiş ve kimi önemli adımların atılmış olduğu İkinci TİS görüşmelerinin zemini de ortadan kalkmıştır. Cam grup pazarlığı sürecinin öncesinde başlayan yetki uyuşmazlığı aylarca sürecektir, 19. Dönem Cam Grup Toplu İş Sözleşmesi yaklaşık 1,5 yıl gecikmeyle imzalanabilecektir.





Yargı yoluyla çözüm arayışları

Cam İşverenleri Sendikası ile her türlü diyalog yolunun kapanması karşısında taşeron meselesinin çözümü için Kristal-İş'in önünde bir yol daha vardı: yargıya başvurmak!

Sendika 4 Mart 2002 günü İstanbul İş Mahkemesinde tespit ve satışmanın önlenmesi talebiyle 3 dava açarak, toplu iş sözleşmesine aykırı işlem ve faaliyetlerin ihtiyati tedbir yoluyla durdurulmasına karar verilmesini istedi. Sendikanın elinde daha 2000 yılının Haziran ve Temmuz aylarında yerel iş ve asliye hukuk mahkemelerinden alın-

mış, işyerlerindeki taşeron şirketlere, bu şirketlerin işçileri olarak çalıştırılan işçilere, bunların çalıştırıldıkları bölümlere ve yaptıkları işlere ilişkin tespitler vardı. Dava dilekçesine eklenen bu belgeler toplu sözleşmenin 14. maddesine aykırı olarak sürekli işlerde müteahhit firma çalıştırıldığını kanıtlıyordu.

Yargılama sonunda taşeronla yaptırılan işlerin tamamı için; durumun toplu sözleşmenin 14. maddesine aykırılık teşkil ettiğine hükmedilmiştir. Toplu iş sözleşmesiyle "sürekli" işlerde taşeron çalıştırılmasının yasaklandığı ve sürekli-süreksiz iş ayrımının o dönem yü-

rürlükte olan 1475 sayılı İş Kanununun 8. maddesinde yapıldığı, buna göre nitelikleri bakımından 30 günden fazla süren işlerin sürekli iş olduğundan hareketle İş Mahkemesi, taşeronla yaptırılan işlerin tamamı için; durumun toplu sözleşmenin 14. maddesine aykırılık teşkil ettiğine ve işverence toplu iş sözleşmesinin ihlal edildiğine hükmetmiştir.

"Celb olunan ve mahkemece tespiti yapılan tespit dosyalarında bilirkişilerce saptanan işlerin sırasıyla (tüm açık ve kapalı alanların, saha temizlik hizmetleri, tahmin tahliye işleri, yemek hizmetleri ve bunların hazırlanmasından



dağıtılmasına kadar olan işlemleri, konpak, şoförlük, ambar hizmetleri, ofis boy hizmetleri v.s.) gibi hizmetler olup gerek bu hizmetler gerekse daba konusu hizmetlerin tamamen devamlılık arz eden devamlı yapılması zorunlu olan hizmet niteliğinde olduğu, başka bir anlatımla nitelikleri bakımından 30 günün üstünde çalışılması gereken hizmet durumunda bulunduğu hal böyle olunca da taraflar arasında imzalanan ve işyerinde yürürlükte bulunan T.İ.S.nin 14. maddesine aykırılık teşkil ettiği anlaşıldığından davanın kabulüne karar

verilmesi gerekmiştir.”⁸ Kararlar 2002 yılının Ekim ayında Yargıtay tarafından da onanarak kesinleşmiştir.⁹

Böylelikle taşeron uygulamalarıyla, cam işverenlerinin altında kendi imzalarının da bulunduğu toplu iş sözleşmesini açıkça ihlal ettikleri hiçbir tartışmaya yer vermeyecek biçimde ve kesin olarak hüküm altına alınmıştır.

3. Sonuç

Bütün bunlara rağmen taşeronlaşma cam sektöründe bir sorun olarak bugün de varlığını sürdürmektedir. Cam sektöründe taşeronlaşmaya karşı Kristal-İş tarafından yıllarca sürdürülen çözüm arayışları, sendika hareketi için önemli deneyimdir. Yazık ki bütün bu çabalar, taşeron meselesine tek bir sektörde, ücret ve toplu pazarlık politikalarıyla –çalışma barışı içinde- çözüm bulunabileceği inancını büyük ölçüde zedeleyen, umut kırıcı bir deneyim olmuştur.

Gerçekten de taşeron meselesi çok geniş kapsamlı, derinliği olan ve ülke ekonomisinin bütününe yakından ilgilendiren bir meseledir. Taşeronlaşma bir yanı sıra “kayıtdışı sektörün”¹⁰ önem-

⁸ T.C. İstanbul 3. İş Mahkemesi’nin 10.07.2002 gün ve E.2002/202, K.2002/1027 sayılı; 10.07.2002 gün ve 2002/203, K.2002/1028 sayılı, 10.07.2002 gün ve 2002/204, K.2002/1029 sayılı kararları.

⁹ T.C. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 30.10.2002 gün ve E.2002/20282, K.2002/18769 sayılı; 30.10.2002 gün ve E.2002/20283, K.2002/18770 sayılı; 30.10.2002 gün ve E.2002/20284, K.2002/18771 sayılı kararları.

¹⁰ “Yaptığı işten ötürü herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmadan çalışanların oranı, önceki yılın aynı dönemine göre 1.7 puanlık azalışla % 46.9 olarak gerçekleşmiştir. Bu dönemde, geçen yılın aynı dönemine göre tarım sektöründe sosyal

li bir ayağını oluşturarak devletin vergi kaynaklarını olağanüstü biçimde sarsmakta; gelirler, istihdam, sosyal sigortalar politikaları başta olmak üzere hükümet politikalarını doğrudan etkilemekte, şekillendirmektedir. Bir diğer yanı sıra taşeron şirketler işgücü maliyetlerini olağanüstü biçimde düşürmekte, büyük sanayi kuruluşları da içinde olmak üzere bir bütün olarak “kayıtlı sektör” bu yolla maliyet avantajı sağlamaktadırlar. Ve mesele o kadar derinde, o kadar üzerine varılamaz gibi görünmektedir ki; taşeronlaşmanın en etkili olduğu alanlar arasında “demokratik mekanizmalarla” denetlenen ya da denetlenmesi gereken devlet kuruluşları ve seçimle göreve gelen ekipler tarafından yönetilen belediyeler de vardır.

Nihayet taşeronlaşma endüstri ilişkilerinde bozulmaya; yeni, hukuk tanımaz ve şiddete dayalı bir alt kültürün hızla yaygınlaşmasına da neden olmaktadır.

Bu büyük tahribata karşı en önemli mücadele araçları, sendikalardır. Sendikalaşma, kayıtdışı sektörde çağdışı şartlarla çalıştırılan işçi yığınları için tek ışıktır. Sendikalaşma, kayıtdışı sektörün kayıt altına alınması hedefi üzerinde yaratacağı pozitif etkilerle ülke ekonomisine de çok güçlü bir destek sağlayabilecektir.

güvenlikten yoksun çalışanların oranı % 88’den % 87.6’ya, tarım dışı sektörlerde % 34.2’den % 32.7’ye düşmüştür.” Bkz. T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Hanehalkı İşgücü Araştırması 2007 Ekim Dönemi Sonuçları (Eylül, Ekim, Kasım 2007), Haber Bülteni, Sayı:6, 15 Ocak 2008, 10.00, Ankara

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) Genel Başkanlarından Refik Baydur’un taşeronlaşmaya karşı öngörülleri ve iki ayrı tarihte yapmış olduğu açıklama:

“İşyerinde kullanılan taşeronlar yarın sanayinin mafyasıdır. İşveren kendince yakın tehlikeyi bertaraf etmek için, taşeronluğun neden olabileceği uzak tehlikeyi henüz göremiyor.” (1993)

“Hatırlayacaksınız ben taşeronlaşmanın istikbalin mafyasını doğuracağını her fırsatta söyledim. Yine söylüyorum, doğurmuştur da yer yer...” (1997)

Bkz. Koç, Y.; Taşeronluk ve Fason Üretim Sorunlar, Çözümler; Türk-İş Eğitim Yayınları, No.61, Ankara 2001, s. 39-40.



Firmalar sosyal sermayelerine dolayısıyla verimliliklerine zarar veriyorlar

Dr. Aytül Ayşe ÖZDEMİR

Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Yeni küresel rekabet ortamında kıt kaynaklar üzerinde kontrol gücü sağlayan, firma içinde güven, iyi niyet, işbirliği ilişkilerini geliştiren sosyal sermaye; finansal sermaye ve insan sermayesinden sonra, önemli bir varlık olarak çalışma yaşamındaki yerini almıştır. Sosyal sermayenin “sosyal” kısmı, tek bir kimsenin sosyal sermayeye sahip olmayacağıyla, sosyal sermayenin ilişki ağlarından kaynaklanmasıyla ilgilidir. Sosyal sermayenin “sermaye” kısmı ise bu sermayenin insan sermayesi veya finansal sermaye gibi verimliliği artırmasını, amaçlara ulaşılmasını sağlamasını ifade etmektedir.

Sosyal ilişkiler içinde yer alan kaynaklara sosyal ilişkiler sayesinde ulaşılmasıyla meydana gelen sosyal sermaye, bireylerin sosyal yapılar içerisindeki üyelikleriyle birtakım faydalar elde etmesini ifade eder. Firmalarda sosyal sermaye ise firma üyelerinin birbirleriyle ilişkilerinin yanında firmalar arası ilişkileri sayesinde elde edecekleri faydalarla ilgilidir (Adler ve Kwon, 2002). Birey veya firmanın sahip olduğu sosyal ilişkilerden elde edilen, bu ilişkilerde yer alan kaynakların toplamı, firmanın sosyal sermayesini oluşturmaktadır (Burt, 1992). Yazında bazı araştırmalar, firma içi (içsel); bazıları ise firmalar arası (dışsal) sosyal sermayeyi incelemektedir. Firma içi sosyal sermaye, firmalarda bireyler arasındaki, departmanlar arasındaki ilişkilerden oluşurken; firmalar arası sosyal sermaye, firmanın diğer firmalarla ilişkilerinden doğmaktadır.

Sosyal Sermayenin Faydaları

İnsan sermayesinden sonra en önemli varlıklardan biri olarak kabul





edilen sosyal sermaye, firmalara birçok yarar sağlamaktadır. Firmaların rekabet gücü kazanmasında sosyal ilişkilerin taklit edilmesinin zorluğu, firmalara büyük bir avantaj kazandırmaktadır. Bilgi toplumu ve enformasyon çağında başarılı olmak isteyen her firmanın temel destekleyici kaynağı olarak sosyal sermaye ön plana çıkmaktadır.



Her firmanın fiziksel veya finansal sermayesi olabilir; fakat sosyal sermayeye sahip olmak, çalışanlar arasında güvene dayalı ilişkiler yaratmak, mad-di güçten çok daha fazlasını gerektirir. Firmanın sahip olduğu sosyal sermaye, firma içinde kaliteli bir iletişim sağlar. İletişimin kaliteli olması, firmada bilgi paylaşımının etkin bir şekilde gerçekleşmesi demektir. Bilgilerin tam ve güvenilir olması, bireyin üyesi olduğu ağa daha fazla bağlanmasını ve firma içerisinde çatışmaların azalmasını sağlamaktadır. Ayrıca çalışanların algıladığı bireyler arası güven, firmaya olan bağlılığı doğrudan etkilemektedir. Firma içinde güven ve birlik olduğu süreç, farklı departmanlardan, farklı düzeylerden arkadaş ağları kuran bireylerin firmalarıyla bütünleşmesi daha hızlı ve daha kolay olmaktadır. İletişim ve güven yanında sosyal sermayenin bir diğer kaynağı da normlardır. Bu normlar, firmada etkin bir şekilde varolduğunda sosyal sermaye de güçlenir ve firmanın bu normatif yapısının bireyler tarafından algılanması, işi bırakma oranını azaltmakta ve örgüt bağlılığını olumlu etkilemektedir (Watson ve Papamarcos, 2002).

Sosyal sermayenin korunması

Uygulamalara bakıldığında ise düzensiz istihdam, yarı zamanlı istihdam gibi politikalar içerisinde olan firmaların, sosyal birliği ve sosyal sermayeyi yıpratarak, firmalarına daha çok zarar verdikleri gözlenmektedir. Çalışanların insan sermayesi, firmaya getirdikleri bilgi ve deneyimlerdir. Bu bilgi ve deneyim, firmanın sahip olduğu en önemli varlıktır; firmanın yenilik kapasitesi, öğrenme düzeyi ve performansı bir ölçüde sahip olduğu insan sermayesine bağlıdır. Burada üzerinde durulması gereken sosyal sermayenin, insan sermayesinin önemli bir tamamlayıcısı olduğu ve örgütsel öğrenmeyi desteklediğidir. Bireylerin sahip oldukları insan sermayesinin, diğer bireylerinkiyle etkileşim kurmadığı ve firma içinde paylaşmadığı süreç, çok fazla bir değer yaratması beklenemez. Sosyal ilişkiler sa-

yesinde doğan iyi niyet, insan sermayesinin artırılmasını sağlamaktadır (Adler ve Kwon, 2002). İnsan sermayesinin firmalardan ayrılmaması, bilgisi, tecrübesiyle çalıştığı firmaya bir değer sunabilmesi için örgüt içerisindeki sosyal ilişkilerin korunması, yönetici ve çalışan arasında güven ilişkilerin gelişmesi gerekmektedir. Aksi takdirde çalışanların ve dolayısıyla firmaların verimliliklerinin artması beklenmemelidir. Zaten mevcut işgücü verimlilik oranları incelendiğinde, Türkiye, Avrupa Birliği ülkelerinin çok gerisinde kalmaktadır. MPM'nin 2006 yılında hazırladığı Verimlilik Raporu'na göre Lüksemburg'da işgücü verimliliği 67 bin 850, ABD'de ise 66 bin 172 dolardır; ulusal düzeyde işgücü verimliliği, Türkiye'ye oranla Lüksemburg'da 3.5, ABD'de 3.4, AB'de 2.6, Yunanistan'da 1.9 ve Portekiz'de 1.7 kat daha fazla olduğu belirlenmiştir.

Hiçbir firma, kendi başına varlığını sürdüremez; çalışanlarıyla, rakipleriyle, tedarikçileriyle, müşterileriyle ilişkilerini korumak ve geliştirmek zorundadır. Çalışanların üyesi olduğu firmanın özellikleri sosyal sermaye birikimini çeşitli açılardan etkilemektedir. Bireylerin sahip olduğu sosyal sermayeyi artırmak





ve bu sermayeyi firmanın sosyal sermayesinin bir parçası haline getirmek için firmanın sahip olması gereken birtakım faktörler söz konusudur. Bireylerin üyesi olduğu firmanın özellikleri sosyal sermaye birikimini çeşitli açılardan etkilemektedir.

Sosyal sermayenin oluşumunda firma içinde güvene dayalı ilişkilerin önemi çok büyüktür; sosyal sermayeyi biçimlendiren ilişkiler, işbirliği ve karşılıklı yükümlülükler, makûl bir güven düzeyi olmadan var olamaz. Firmada sosyal sermaye yaratabilmek için öncelikle güven içeren ilişkilerin doğması ve yaşaması gerekmektedir. Çalışanların, üyesi oldukları firmaların kendilerine yarar sağlayacak, en azından zarar vermeyecek faaliyetleri sergileyeceklerine; kendilerine verilen sözleri tutacaklarına ve dürüst olacaklarına dair bir inanç geliştirmeleri örgütsel güven olarak tanımlanmaktadır (Gilbert ve Tang, 1998).

Firmada güveni inşa edici ve kolaylaştırıcı davranışlar, en önemli sosyal sermaye yatırımıdır. Güveni kurumsallaştırmak için kullanılan kural ve prosedürleri, özellikle günümüz firmalarını saran iç ve dış çevre talepleri ve değişim rüzgârları ile eski etkinliğini yitirmektedir. Bu noktada yöneticilere büyük rol düşmektedir. Örgütsel güvenin ve yöneticiye duyulan güvenin birbirinden farklı kavramlar olduğu, her ikisinin de belirleyicilerinin ve sonuçlarının farklı olduğu bilinmekle birlikte; güven yazınındaki bilgilerden yola çıkılarak, çalışanların örgütlerine güvenip güvenmediklerine karar verirken, yöneticileriyle olan ilişkilerinin çok önemli olduğu ifade edilmektedir.

Firma içinde açıklık olmadıkça güveni korumak zordur. Şeffaf ve açık firma yönetimi güvenin artmasına yardımcı olmaktadır. Çalışanların ihtiyaç duyduğu bilgiye tam ve doğru zamanda ulaşması, firmada geçerli olan sisteme güvenilmesi açısından oldukça önemlidir (Cohen ve Prusak, 2001, s.49). Bu

sayede çalışan, örgüt içinde hak ettiği değeri ve saygıyı gördüğünü düşünmekte; ayrıca formel karar alma sürecinin içerisinde yer alarak firma içerisindeki uygulamaların adil ve şeffaf olduğuna dair algısı pekişmektedir. Çalışma ortamında rol ve sorumlulukların belirlenmesi, ortak ve paylaşılan amaçların açıklığı da güven üzerinde olumlu etki yapmaktadır (Cufau, 1999). Firmada güvenin oluşumunda tüm bu faktörlerden sonra çok önemli bir yere sahip olan diğer bir kavram ise örgütsel adalettir. Güvenle ilgili yazında örgütsel adalet sıkça gündeme gelmiş ve güvenin bir belirleyicisi olarak ele alınmıştır. Bireyler, kendilerini örgütlerinde güvende hissedebilmek için dürüstlük ve adalet özelliklerini gerekli görmekte (İslamoğlu vd., 2007; s.24) ve bu özelliklere göre örgütlerine güven geliştirip geliştireceklerine karar vermektedirler.

Örgütlerin sosyal sermaye oluşturmadaki en etkin yöntem, çalışanlarıyla olan ilişkilerini güçlendirmektir. Bu noktada çalışanlarla uzun süreli istihdam ilişkileri kurmak, iş güvencesi yaratmak, sosyal sermayenin oluşmasına katkı yapmaktadır (Leana ve Vam Buren, 1999); çünkü çalışanların firmadan ayrılması hem sosyal ilişkilere zarar vermekte (Dess ve Shaw, 2001), hem de firmanın beceri ve yeteneklerini kaybetmesine neden olmaktadır. Örneğin, firmaların küçülmeye gitmesi sonucu yakın arkadaşını kaybeden çalışanın ağ büyüklüğü zarar görmektedir. Bunun yanında firma içi iletişim ağlarında bilgi paylaşımını gerçekleştiren kaliteli çalışanların firmadan ayrılması, firma performansının düşmesine neden olmaktadır (Shaw vd., 2005). Ayrıca firmada uzun süreli istihdam imkânı olmadığını anlayan birey, firmada ağırla dahil olmak ve ilişkiler geliştirme ihtiyacı duymayacağından, firmanın sosyal sermaye birikimine zarar verecektir.

Örgüt içindeki çalışanlar arasında düşük güven ve iletişimin olması, kolektif bilgilerin kullanılmasını imkânsızlaştırmaktadır. Bu nedenle de insan sermayesi ve sosyal sermayenin birleşti-

rilmesi gerekir; bunun içinse örgüt içinde sosyal ilişkilerin yapısında iyi niyet olmalıdır; bu iyi niyet aynı zamanda eylemleri kolaylaştırmak için kullanılır ve bu şekilde insan sermayesinin değerini artırır. Sonuç olarak firmalarda uzun süreli, kalıcı ilişkiler geliştirilmesi sosyal sermaye oluşumuna katkı yapacak bir uygulamadır. Bu şekilde sosyal sermaye ve insan sermayesi birleşerek, firma içerisinde kaliteli ilişkilerin ve işbirliğinin kurulmasını sağlayarak, çalışanların ve dolayısıyla firmaların verimliliğini artırmak mümkün olacaktır.

Yararlanılan Kaynaklar

ADLER, Paul S. and KWON, Seok-Woo. "Social Capital: Prospects for a New Concept", *Academy of Management Review*, Vol:27, No:1, 2002, s.17-40.

BURT, Ronald S. *Structural Holes: The Social Structure of Competition*. Harvard: Harvard University Press, 1992.

COHEN Don and PRUSAK Laurence, *Kavramadığımız Zenginlik: Kuruluşların Sosyal Sermayesi*. Çev: Ahmet KARDAM, İstanbul:Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Yayınları, 2001.

CUFAUDE, Jeffrey. "Creating Organizational Trust", *Association Management*, Vol:51, No:7, 1999, s.26-35.

DESS, Gregory and SHAW, Jason D. "Voluntary Turnover, Social Capital and Organizational Performance", *Academy of Management Review*, Vol:26, No:3, 2001, s.446-456.

GILBERT, Jacqueline A. and TANG, Thomas Li-Ping. "An Examination of Organizational Trust Antecedents", *Public Personnel Management*, Vol:27, Issue:3, 1998, s.321-339.

LEANA, R. Carrie and VAN BUREN Harry J. "Organizational Social Capital and Employment Practices" *Academy of Management Review*, Vol. 24, Issue 3, 1999, s.538-546.

İSLAMOĞLU, Güler, BİRSEL, Melek ve BÖRÜ, Deniz. *Kurum İçinde Güven*. İstanbul: İnkılap Yayınevi, 2007.

SHAW, Jason D. Michelle K. JOHNSON, Jonathan L. and LOCKHARDT, Daniel E. "Turnover, Social Capital Losses and Performance", *Academy of Management Journal*, Vol:48, No:4, 2005, s.594-606.

WATSON, G. and PAPAMARCOS, S.D. "Social Capital and Organizational Commitment", *Journal of Business and Psychology*, Vol:16, No: 4, 2002, s.537-552.



İş cinayetlerinin 60 yıllık bilançosu: 200 bin ölü ve sakat işçi yetmez mi?

Aziz ÇELİK

KRİSTAL-İŞ Sendikası Araştırma - Eğitim Müdürü



Tuzla tersanelerinde üst üste yaşanan ve sonu gelmeyen işçi ölümleri ile İstanbul Davutpaşa'da kaçak bir iş yerinde meydana gelen patlama sonucu 23 işçinin ölümü "iş kazalarını" kamuoyunun gündemine taşıdı. Aslında bu ölümlere "kaza" demek mümkün değil. Çünkü "kaza" bütün önlemlerin alındığı, işçilerin güvenceli-kurallı çalıştırıldığı ancak buna rağmen yaşanabilecek istisnai durumlar için kullanılabilir. Oysa iş kazası adı verilen işçi ölümleri istisna değil kural haline gelmiş durumda. Tuzla tersanelerinde, Davutpaşa'da ve başka yerlerde göz göre sağlık ve güvenlik kuralları hiçe sayılarak ucuz ve güvencesiz işçi çalıştırmanın sonucu yaşanan iş cinayetleri söz konusu.

Tuzla tersanelerinde yaşanan ölümler Limter-İŞ Sendikasının ısrarı, mücadelesi ve basının ilgisiyle kamuoyunun gündemine taşındı. Ancak ne yazık ki sorun Tuzla tersaneleriyle ve bugünle sınırlı değil; "işçinin kaza sonucu ölümü" on yıllardır pek çok sektörde yaşanıyor ve kurlsız çalışma düzeni sonucu yaşamını kaybeden ve sürekli iş göremez (sakat) kalan işçiler istatistiklerde birer sayı olarak kalıyor.

1945 yılında çıkarılan İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu'ndan bu yana ölen ve sakat kalan işçilerin kaydı tutuluyor. Bu kayıtlar

200 bin kişilik bir ölü ve sakat işçiler ordusuna ulaşmış durumda. 1946'dan bu yana "iş kazaları" sonucu ölen işçilerin sayısı tam 55 bine, sakat kalanların sayısı ise 145 bine ulaştı. 60 yılın ortalaması her yıla 900 ölü işçi! Son 25 yıla ise 30 bin ölü işçi sığmış. Her bir yıla 1200 ölü işçi. İşçi sayısı arttıkça, fabrika sayısı arttıkça ölü işçiler ordusu büyümüş. Bu dönem içinde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı ve koruyucu teknik imkânlar gelişmiş ancak işçi ölümleri artmış.

Ölenler yanında bir de sosyal güvenlik hukukunun "daimi iş göremez" dediği çalışma becerisini yitirmiş, daimi sakat kalmış işçiler var. 145 bin kişilik bir ordu bu. Her yıl 2400 işçi yaşayan ölü haline gelmiş. Özetle 1946 yılından bu yana her yıl 3280 işçi "iş kazası" ve meslek hastalığı sonucu ölmüş veya sakat kalmış. 60 yılda 200 bin kişilik ölü ve sakat işçiler ordusu yaratmış Türkiye'deki çalışma hayatı (Tablo 1): Geçici iş göremezler, ölümle sonuçlanmayan iş kazaları hariç. Üstelik 200 bin ölü ve sakat işçi sadece kaydı tutulabilenler. İstihdamın yaklaşık yarısının kayıtsız olduğu ülkemizde kayda geçmeyen vakaları tahmin etmek mümkün değil.

Bu tablonun en önemli nedeni iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin, işverenlerin çoğu tarafından bir maliyet unsuru olarak ele alınması, kurallara uyulmaması ve işyerlerine sendika kurulmamasıdır. Giderek artan esnek ve kurlsız çalışma biçimleri, kayıtsız çalışma ve uzun çalışma süreleri işçi ölümlerinin en önemli nedeni. Öte yandan son yıllarda yoğunlaşan taşeronluk zinciri iş kazalarına adeta davetiye çıkarmakta. Ana işverenden iş almak için fiyatları düşüren taşeron şirketler kâr et-

menin yolunu işçiyi riske atmakta buluyor. İş Yasası asıl işlerde taşeron çalıştırılmasına olanak vermemesine rağmen bu hüküm sistemli olarak ihlal edilerek asıl işlerde de taşeron çalıştırılıyor. Böylece işi olan ama işçisi olmayan az sayıda devasa şirket ile bunlara bağlı işçisi olan küçük küçük yüzlerce taşeron şirket ortaya çıkıyor.

İş kazalarının iş cinayetine dönüşmesini engellemenin iki önemli yolu var. Birincisi devletin, ikincisi sendikaların denetim ve yaptırımı. Bu iki yolun etkin biçimde kullanımıyla iş kazaları önemli ölçüde azaltılabilir. Dünyada bunun örnekleri var. Uluslararası Çalışma Örgütü verilerine göre ölümle sonuçlanan iş kazası oranları bazı ülkelerde önemli ölçüde geriletildi. Türkiye'de "ölümle sonuçlanan iş kazası" oranları "100 binde 20.5" iken bu oran Norveç, İsveç, İsviçre ve Danimarka gibi ülkelerde "100 binde 2" oranının altına geriledi (Tablo 2).

Ülkemizde işçiyi koruyucu sağlık ve güvenlik mevzuatı kâğıt üzerinde oldukça gelişkin ancak denetim ve yaptırım yok mertebesinde. İş Yasasına göre işyerlerinde sağlık ve güvenlik kurallarına uyulmasını denetleme görevi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na ait. Ancak denetlenen 750.000 işyeri varken Bakanlığının teftiş örgütünde çalışanların sayısı (büro çalışanları dahil) 610 civarında. Piyasayı denetlemeye yönelik siyasi bir irade yok. Öte yandan düşük sendikalaşma oranı yüksek işçi ölümü anlamına geliyor. Sendikalı işyerinde ve yüksek sendikalaşmanın olduğu ülkelerde ise işçi ölümleri azalıyor. Tuzla tersanelerine Limter-İŞ Sendikasını sokmayanlar ve Limter-İŞ yö-



DOSYA

neticilerini işten atanlar işçi ölümlerinden sorumludur.

Bu yüzden onbinlerce işçinin “kaza” sonucu ölümü teknik değil, siyasi ve iktisadi bir sorundur. Devlet yıllar yılı piyasaı ciddi bir biçimde denetlemediği için ve sendikalar saf dışı bırakıldığı için on binlerce işçi yaşamını yitirdi, yitiriyor. “Esnekleşelim, rekabet gücümüz artsın” zihniyeti, kuralsız ve güvencesiz çalışma düzeni yüzünden on binlerce işçi ölüyor.

Onbinlerce işçinin ölümün bir diğer nedeni yaptırım yetersizliğidir. İş Yasasına göre sağlık ve güvenlik kurallarını

ihlal eden işverenlere sadece para cezası verilir. İşyerini bildirmeyen, iş sağlığı ve güvenliği yönetmeliklerine aykırı davranan işverene 88 lira, kurallara uymadığı için kapatılan bir işyerini izinsiz olarak yeniden açan (aslına bu cinayete teşebbüstür) işverene ise 904 lira “ağır” para cezası verilir. 2003 yılında kabul edilen “çağdaş” ve esnek İş Yasası iş cinayeti teşebbüsleri için asla hapis cezası öngörmez.

Kuralları ihlal eden ve işçilerin yaşamını tehlikeye atan, onların ölümüne yol açan işverenlere karşı uysal olan İş Yasası, sağlıksız, güvenliksiz koşulları ve arkadaşlarının ölümünü protesto ederek iş bırakan, greve giden iş-

çiler ve sendikacılar için ise yasa dışı grev suçlamasıyla 2 yıla kadar hapis cezası öngörüyor. Üstelik bu cezaları geçtiğimiz haftalarda artıran AKP nedense ölüme sebebiyet verebilecek işveren fiilleri için hapis cezasını aklına bile getirmede.

Hangi savaş, hangi çatışma, hangi şiddet eylemi bu kadar çok insanın yaşamına mal oluyor? 200 bin ölü ve sakat işçi karşısında bunca suskunluk neden? Üstelik bu ölümleri önlemek bir savaş, bir çatışmayı önlemekten çok daha kolayken; sadece daha fazla kaynak, daha fazla denetim, daha fazla özen ve daha az açgözlülük nice ölü işçinin yaşamasını sağlayacakken.

Tablo 1: İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının 60 Yıllık Bilançosu (1946-2006)

Yıl	Ölüm	Daimi Sakatlık	Yıl	Ölüm	Daimi Sakatlık
1946-1965	9.505	27.662	1986	1.321	2.625
1966	556	3.859	1987	1.149	2.732
1967	596	4.717	1988	1.475	2.387
1968	646	5.261	1989	1.459	2.634
1969	732	2.872	1990	1.565	3.224
1970	487	830	1991	1.631	3.669
1971	758	2.851	1992	1.776	3.453
1972	807	2.581	1993	1.516	3.943
1973	1.011	2.535	1994	1.034	3.209
1974	1.117	2.762	1995	798	2.990
1975	1.038	2.764	1996	1.296	3.240
1976	1.113	3.187	1997	1.282	4.374
1977	1.309	3.454	1998	1.094	3.850
1978	1.178	3.075	1999	1.165	3.407
1979	1.448	2.905	2000	731	1.818
1980	1.320	2.577	2001	1.002	2.183
1981	1.173	2.407	2002	878	2.087
1982	988	1.997	2003	811	1.596
1983	1.324	2.760	2004	843	1.693
1984	1.097	2.455	2005	1.096	1.639
1985	1.075	2.748	2006	1.601	2.267
Toplam				54.801	145.279

Tablo 2: Ölümcül Kaza Sıklık Oranı (100 Bin İşçi Başına)

Türkiye	20,5
Portekiz	7,0
Yunanistan	5,4
İtalya	5,0
Slovakya	5,0
Avusturya	4,6
Belçika	4,4
İspanya	4,4
Fransa	3,5
İrlanda	3,5
Çekoslovakya	3,4
Macaristan	3,1
Finlandiya	2,5
Almanya	2,3
Danimarka	2,0
İsveç	1,6
Hollanda	1,3
Norveç	1,3
İsviçre	1,3

Kaynak: ILO, Laborsta



MAKALE



Türkiye'de bilimin kalitesi ■



Türkiye’de bilimin kalitesi

Dr. Murat ÇOKOL

Harvard Medical School

Newsweek dergisi dünyanın en iyi 500 üniversitesini açıkladığında Türkiye’den 5 üniversitemiz bu listeye girdi. Bu sonuç nasıl yorumlanırsa yorumlansın ülkemizde yapılan bilimin seviyesi hakkında bize çok şey söylememektedir. Acaba ülkemizin bilimsel seviyesi diğer ülkelerle karşılaştırılsa nasıl bir sonuç ortaya çıkacaktır? Bilimimizin kalitesinin yukarılara çekilmesi için bilim politikamızda ne gibi stratejiler izlenmelidir? Bu yazı, sayısal verilere dayanarak bu soruların şaşırtıcı cevaplarını verecektir.

Bir bilimsel makalenin ne derece önemli olduğu, genel olarak, başka makalelerin o makaleye yaptıkları atıfların sayısı ile anlaşılır. Bir makaleye atıf yapılması, makalede üretilen sonuçların diğer bilim insanları tarafından okunduğunu ve kullanıldığını gösterir. Bilimsel dergilerin kalitesi de bastıkları makalelerin senede aldıkları ortalama atıf sayıları demek olan “etki değerleri” (*impact factor*) ile ölçülür. Kolayca kabul edilebilir ki, hiç kimse tarafından okunmayan ve kullanılmayan, kütüphane raflarında tozlanmaya mahkûm yüzlerce bilimsel makaledense, birçok bilim insanı tarafından okunan tek bir makalenin bilime yaptığı katkı daha büyüktür. Dolayısıyla, bir ülkenin bilimsel kalitesini anlamak için, o ülkede basılan bilimsel makalelerin aldığı atıfların dağılımına bakmak yerinde bir yaklaşım olacaktır.

2007 Nisan ayında Yale Üniversitesi’nde gerçekleştirilen Türk-Amerikan Bilimadamları Derneği’nin (TAS-SA) yıllık toplantısında “Ülkelerin bilim kalitesinin ölçülmesi” adlı bir bildirisi sundum. Bu bildiride, biyomedikal bilimlere yüksek sayıda makale basarak katkıda bulunan 47 ülkenin makalele-

rinin aldıkları atıfların dağılımını karşılaştırdım.¹ Bu karşılaştırmanın kalite sıralamasını gösteren Tablo 1’de özetlenen sonuçlarına göre, Türkiye karşılaştırılan bütün ülkeler arasında biyomedikal makalelerin kalitesi açısından en son sırada yer almaktadır. Matematiksel bir kesinlikle sabit olan bu sonuç küçük bir analiz yapmayı göze alan herkes tarafından görülebilir. Ülkemizin bilimsel kalitesi, Mısır’dan, İran’dan, Suudi Arabistan’dan ve aklınıza gelebilecek bilim üreten her ülkeden daha düşük seviyededir. Bu karşılaştırma farklı bir ölçüm kriteri kullanılarak yapılsa Türkiye’nin pozisyonu belki bir iki sıra yükselebilir; fakat bu Türkiye’de bilimin seviyesinin çok kötü olduğu saptamasını değiştirmeyecektir. Bu karşılaştırmayı her sene basılan makaleler için yaptığımızda da şaşırtıcı şekilde durum hiçbir zaman değişmemektedir: Türkiye, 1990-2005 yılları arasında ürettiği biyomedikal makalelerin ortalama kalitesi ele alındığında sonunculuğu hiçbir ülkeye kaptırmamıştır!

Yaptığım çalışmanın bir diğer önemli noktası, belki de bu kalite düşüklüğü konusunda aydınlatıcı olabilir. Tablo 2, ülkelerin ürettiği makale sayılarını vermektedir. Dikkatle bakıldığında görülmektedir ki, ülkelerin ürettiği makale sayısı ile bu makalelerin ortalama kalitesi arasında pozitif bir ilişki gözlenmektedir: Yani, bir ülke daha çok makale basarsa bu makalelerin ortalama kalitesi de artmaktadır. Bunun sebeplerinden biri, makale sayısı artışının her konudaki donanımlı bilim insanlarının

ve bilgi birikiminin ve dolayısıyla kalitenin artmasını tetiklemesi olabilir. Sebep ne olursa olsun, bir nokta çok dikkat çekicidir: Türkiye, ürettiği makalelerin sayısı açısından birçok ülkeden yüksek sıradadır. Fakat, yukarıda da belirtildiği gibi, nitelik açısından en son sıradadır. Oysa ki, bu kadar çok bilimsel makale üreten bir ülke kalite açısından 25. sırada olan Macaristan’ı çoktan geride bırakmış olmalı, 23. sırada olan İrlanda’yı ise zorlamalıydı (satır arasında, bu iki ülkenin nüfuslarının Türkiye’den çok daha düşük olmasına rağmen benzer sayıda bilimsel makale ürettiklerini de ekleyelim). Kısaca, Türkiye’nin bilimsel kalitesinin düşüklüğü için bilimin yeni ayakları üstünde durmaya başladığı, yeterince fon veya insan olmadığı gibi mazeretler geçerli olamaz. Ülkemizde fazlasıyla çok bilimsel makale basılmakta, fakat birşeyler yanlış gitmekte ve basılan bu makalelerin büyük çoğunluğu nispeten önemsiz dergilerde basılmakta ve hiç atıf almadan kütüphane raflarında beklemekte, dünya bilimine çok az katkıda bulunmakta, âdeta makale basılsın diye yapılmaktadır.

Acaba neden?

Bu analizi Türkiye’de Sakarya, Boğaziçi ve Sabancı üniversitelerinde sunduğumda aldığım değerli görüşler, uzaktan da olsa anlaşılabilen bu ilginç bilimecenin çözümünü bütün çıplaklığıyla ortaya sermektedir. Basılan binlerce makalemi, çalışan binlerce bilim insanımıza rağmen ülkemizin bilimsel kalitesinin düşüklüğünün sebeplerinden belki de en önemlisi, ülkemizde akademik başarının ödüllendirilmesinde niceliğin nitelikten önde tutulmasıdır. Birkaç somut örnek inceleyelim:

Üniversitelerimizdeki öğretim üye-

¹ Bu karşılaştırma, PubMed veritabanında 1990-2005 yıllarında listelenen her makaleye basıldığı derginin etki değeri kadar puan verip daha sonra bir ülkenin bastığı makalelerin puanlarını Zipf dağılımıyla inceleyerek yapıldı. Yüksek bir katsayıyla daha iyi açıklanan ülkelerin bilimsel kalitesi daha düşük olarak alındı.



lerinin yükselmesinin gereken şartları yine aynı şekilde ülkemizde basılan makale sayısının –kalite gerektiği kadar önemsenmeksizin– enflasyonuna sebep olmaktadır. Şu anki sistemimizde, mesela yardımcı doçentlikten doçentliğe yükselebilmek için, öğretim üyelerimizin belirli bir puan toplamaları şartı var-

bu kalite farkları yeterince (ve belki hiç) gözönüne alınmamaktadır. Dolayısıyla, araştırmacılarımıza daha yüksek kalitede bilim üretmeleri için yeterince motivasyon verilmemektedir.

Bir diğer etken de, ülkemizde bilim insanlarımıza bastıkları makale başına

mak yerine daha fazla sayıda makale basabilmek için daha kolay sonuç alınabilecek ve çoğunlukla daha düşük kalitede çalışma yapmaya yönelecektir. Hayatlarını bilime ve doğrunun bulunmasına vermiş araştırmacıların böyle davranacaklarını düşünmeyi belki okuyucularımız kabul edilemez bulacaktır; ama bilim insanları da insandır, doyurmaları gereken bir aileleri ödemeleri gereken kiralaları vardır. Daha düşük kalitede bir ürünü yüksek kalitede bir ürünle aynı fiyata satabilen bir üretici, tabi ki daha düşük kalitede mallar üretecektir. Aynı şekilde bir araştırmacımız, aynı katkıyı alacaksa makalesini neden etkisi daha düşük bir dergide basmaktansa belki yüz kat daha zor bir iş olan *Nature* dergisinde basmaya çalışsın? Bu durumda, araştırmacılarımızın yine de zor basılabilen dergilerde çalışmalarını yayınlamak için çaba göstermesi bir fedakârlık ve bilim sevdasının göstergesi olarak kendini gösterecektir; ki ülkemizde ödüllendirme sistemi bu şekilde olmasına rağmen yine de iyi dergilerde birçok makale basılması buna işaret etmektedir.

‘Bilim insanlarımızı tutan nedir, istedikleri araştırmayı yapsınlar, en yüksek kaliteyi yakalasınlar’ diyecekler çıkabilir. Hayatını bilimsel literatürü inceleyerek kazanan biri olarak belirtmeliyim: örneğin *Nature* dergisinde yayınlanacak kalitede bir makale, rahatça dört beş küçük makaleye bölünüp daha düşük kalitede dergilerde basılabilir. O zaman siz makaleler için ödüllendirme ve yüksek makama yükselme sisteminin bu şekilde işlediği bir yerde neden *Nature*’da makale basmak için uğraşsınız? *Nature*’da da basılsa sonuçta bir makale sayılıp ona göre katkı verilmeyecek mi? *Nature*’da da basılsa sonuçta doçentliğe yükselmede aynı puanı getirmeyecek mi? Neden *Nature* yerine beş makale basıp beş katı katkı olmasın, neden *Nature*’da basıp sonra doçent olabilmek için birkaç makale daha basmak için çalışmaktansa beş makale basıp doçentlik için gerekli puanı bir hamlede toplasın? Sözü kısası, çevresindeki



dır. Bu puanlarsa konferanslarda sunum yapmak, yurtiçi ve yurtdışı bilimsel dergilerde makale basmak şeklinde toplanmaktadır. Fakat, önemle ve yeniden belirtilmelidir ki konferanstan konferansa, dergiden dergiye çok büyük farklar vardır ve ne yazık ki puan hesabı yapılırken

(tekrar ediyorum: *makale başına*) belli bir miktar para ödülü verilmektedir. Bu durumda zaten düşük miktarda maaş alan bir araştırmacı, çok doğal olarak, yüksek etki değerine sahip olan bir dergide yüksek kaliteli bir makaleyi basmak için senelerini adanmak ve risk al-



MAKALE

meslektaşları aynı işi yapıp daha çok katkı alırken, doçent olurken, ülkemizdeki bir araştırmacı *Nature* dergisinde neden makale yayınlasın? Ve yayınlamıyor da zaten. Bilimsel literatürün en önemli dergileri olan *Nature*, *Science*, *Cell* gibi dergilerde şimdiye kadar Türkiye'den yayınlanan makalenin sayısı iki elin parmaklarını geçmemektedir. Pubmed.com adlı literatür dizini hizmeti sunan sitede yapacağınız basit birkaç arama şu anda inanmadığınız bu acı gerçeği ispatlayacaktır.

Bu yazıda yapılan gözlem, yani ülkemizde makale sayısı yüksek olmasına rağmen kalitenin düşük olduğu, *Nature*'ın 13 Eylül 2007 tarihli sayısında "Türkiye'nin değişimi" adlı yazıda da yapılmaktadır. Bu problemin çözümü ise ülkemizin bilim insanlarının daha fazla çalışması, daha fazla gayret etmesi ve fedakârlık göstermesinde değil, bilimi destekleyen kuruluşların, bilimsel üretimin kalitesini de gözünde tutmasında aranmalıdır. Ülkemiz çok kısa bir süre zarfında çok hızlı bir üniversite ve beraberinde öğretim görevlisi patlaması yaşadı. Dolayısıyla kısa sürede çok sayıda kadronun doldurulma ihtiyacı, suni bir büyümeyi, henüz kaliteyi önemsemeyen ve yüzeysel bir sayı fetişizmini öne alan bir anlayış getirdi. Bu suni hızlı büyümenin sağlıklı bir şekilde gerçekleştirilmesi için YÖK, TÜBİTAK ve benzeri kuruluşlar, geride bıraktığımız dönemde araştırmacılarımızı uluslararası seviyede bilim üretmeye ve makale basmaya teşvik ederek eşsiz bir hizmet sundular ve bu teşvikler sayesinde ülkemiz en çok makale basan ülkeler arasında yerini aldı. Ülkemizin bilimsel olarak şimdiden Avrupa Birliği sınırları içinde yer aldığı, bilime ayrılan maddi desteğin %2'ye artırılmasının konuşulduğu bu günlerde, aynı kuruluşlarımız makale teşvikinde ve atamalarda yapılan çalışmaların kalitesini de gözönünde tutar, bilim insanlarımıza yüksek kalitede bilim üretmeleri için motivasyon sağlarsa, ülkemizin bilimsel kalitesinin bizi gururlandıracak noktalara gelmesi mümkün olabilecektir.

TABLO 1

Ülkelerin Bilimsel Kalite Sıralaması	
1	İsviçre
2	ABD
3	Fransa
4	Almanya
5	Kanada
6	Hollanda
7	Avusturya
8	İsrail
9	Belçika
10	Avustralya
11	İngiltere
12	Rusya
13	İtalya
14	İspanya
15	Finlandiya
16	İsveç
17	Japonya
18	Singapur
19	Yeni Zelanda
20	Danimarka
21	Şili
22	Çin
23	İrlanda
24	Portekiz
25	Macaristan
26	Tayvan
27	Norveç
28	Arjantin
29	Meksika
30	Çek Cumhuriyeti
31	Güney Afrika
32	Hong Kong
33	Tayland
34	Venezuela
35	Brezilya
36	Yunanistan
37	Slovenya
38	Polonya
39	Hindistan
40	Kenya
41	Hırvatistan
42	Bulgaristan
43	Suudi Arabistan
44	Mısır
45	İran
46	Nijerya
47	Türkiye

TABLO 2

Ülkelerin Bilimsel Makale Sayısı Sıralaması	
1	ABD
2	Japonya
3	İngiltere
4	Almanya
5	Fransa
6	Kanada
7	İtalya
8	Hollanda
9	İsveç
10	Avustralya
11	İspanya
12	İsviçre
13	Belçika
14	Çin
15	Danimarka
16	Finlandiya
17	İsrail
18	Hindistan
19	Avusturya
20	Brezilya
21	Norveç
22	Yunanistan
23	Tayvan
24	Yeni Zelanda
25	Polonya
26	Arjantin
27	İrlanda
28	Türkiye
29	Macaristan
30	Güney Afrika
31	Meksika
32	Singapur
33	Portekiz
34	Hong Kong
35	Rusya
36	Çek Cumhuriyeti
37	Tayland
38	Suudi Arabistan
39	Mısır
40	Şili
41	Slovenya
42	Hırvatistan
43	Nijerya
44	Venezuela
45	İran
46	Kenya
47	Bulgaristan



KİTAP



Enerji ve İnekler

Yalın Üretim (Japon Modeli)



KİTAP •

Türkiye enerji sektörü ile ilgili makaleleri ve haberleri okuduğunuzda genellikle şu tespitler karşınıza çıkar:

Türkiye hızla kalkınan ve bu nedenle enerjiye aç bir ülkedir. Kişi başı enerji tüketimi dünya ortalamasının yarısıdır. Yıllık yüzde 8-9 düzeyinde yüksek elektrik talep artışı vardır. Bu nedenle hiç durmadan elektrik üretmek, yılda 7-8 bin saat çalışan, yeni nükleer, kömür, hidrolik, doğal gaz santrallerinin devreye almak, bunun için de yılda 3-4 milyar dolarlık yatırım yapmak gerekir. Hızla kalkındığımız ve tüketimimiz hızla arttığı için, yıllık 40 milyar dolara ulaşan enerji ithalatının faturası da giderek artmaktadır ve petrol ve doğal gaz ithalatının sürekli güvence altında olması şarttır...

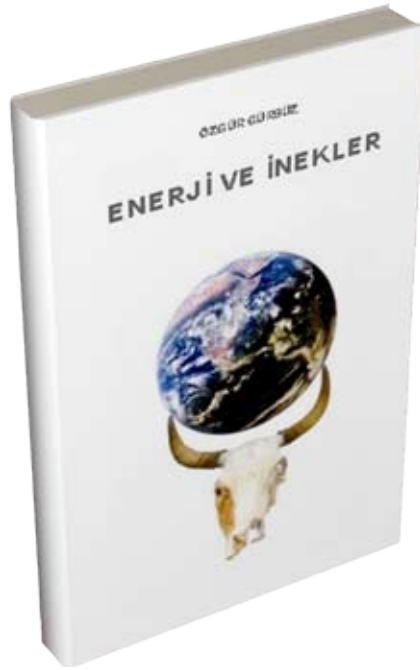
Enerjinin tamamen arz cephesine ve fiyatına odaklanan bu yaklaşımda, enerjinin etkin ve verimli kullanılmasına yönelik hususlar göz ardı edildiği gibi, enerji yoğunluğunun yüksekliği de dikkate alınmaz.

Hele de enerji politikaları ve uygulamalarında “enerji tüketmeme” gibi bir hakkın olabileceğini söylerseniz, müstezhi bir ifade ile karşılıp “bak şu ütopiğe” diye damgalanmaktan kurtulamazsınız.

Gazeteci Özgür Gürbüz, katıldığı “Halkın Hakları” adlı bir forumda “ücretsiz elektrik hakkı”nın savunulması üzerine şunları söylüyor:

“Yoksul ya da varıl, ücretsiz elektrik kullanma hakkı verilen bir bireyin ihtiyacından daha fazla elektrik tüketeceği ortada. Yoksullara yapılacak en iyi yardım, elektrik faturalarını ödemeleri için belli bir oranda mali destek sunmak olabilir. Dünyanın sınırlı kaynaklarını sınırsızca tüketmeyi, yoksul ya da varıl, hiç kimseye öğretmemeliyiz. Her alanda olduğu gibi, enerji kullanımında da temel ihtiyaçların ötesinde tüketime teşvik etmek ölüm fermanımızı imzalamaya benziyor. Tam tersine, enerji tüketmeme hakkından bahsetmek, böyle bir hakkın varlığını tescil etmek gerekiyor.”

Özgür Gürbüz, bu tespitten yola çıkarak “yeni bir enerji krizinin başında” olan dünyada ve Türkiye’de enerji tüketmeme



Enerji ve İnekler Enerji Tüketme Hakkı

Özgür Gürbüz

Yeni İnsan Yayınevi, 2007 İstanbul
126 s.

hakkından neyi kastettiğini “Enerji ve İnekler” ismiyle kitaplaştırıyor.

Başlıktaki inekler nereden çıkıyor derseniz, Gürbüz, “yüzlerce kilo otunduğu bir yerde dahi günlük 45 kilo ile yetinip, gerisini sonraya bırakan, doyuktan sonra da ailesi, sürüdeki arkadaşları ile vakit geçirip tren seyreden” ineklerin aslında farklı bir yaşam tarzının işaretlerini verdiğini vurguluyor.

Kitapta sadece inekler yok; karnı tok olduğunda ikinci kemiği gömerek ya da saklayarak sonrasını düşünen köpekler, enerji tüketmeme hakkı için mücadele ederken inadı ile örnek alınması gereken keçiler, “her bir bireyin kendisi için değil, tüm kolonisi için çalıştığı, depolanan yiyeceklerin eşit paylaşıldığı ve iş bölümünün adil olduğu” karıncalar da var. Robin Hood da.

Kuşkusuz bu kitap bir doğa ya da masal kitabı değil. Gürbüz bu hayvanları, doğadaki aşırı tüketmeme, paylaşım, daha sonrasını düşünme gibi değerlere vurgu yapmak ve bunun enerji kullanımı için de yapılabileceğini vurgulamak

amacıyla örneklendiriyor.

Çalışmasında konformist yaşamın aldatmacalarını örneklendiren Gürbüz diyor ki;

“Bugünlerde bize sıkça nasihat edildiği gibi buzdolabının az tüketenini, otomobilin az benzin yakanını kullanarak daha az enerji tüketebiliriz; bu doğru ancak yeterli değil. Yeterli değil çünkü binlerce ampul değiştirerek atmosfere salmadığımız karbondioksiti, bize seçme şansı bırakmadan kurdukları bir kömür santraliyle atmosfere salabiliyorlar. Bugün ulaşımdan evsel tüketime kadar birçok alanda enerji tercihlerimizi biz yapmıyoruz. Ne miktar olarak ne de kullandığımız enerjinin türü olarak. İpin ucu kaçtığı için çoğu zaman bu makro planları, seçilmiş hükümetler bile yapmıyor. Genelde politikaları, dev firmalar ve çokuluslu şirketler belirliyor. Eğer hükümetler ya da yerel yönetimler raylı ulaşımaya yatırım yapmamaya karar veriyorsa elimiz mahkûm, bu tercihin sonucu olarak lastik tekerlekli ulaşımaya mahkûm ediliyoruz.”

Kitapta bugünümüzü ve geleceğimizi tehdit altında tutan mevcut enerji tüketim alışkanlıkları ve politikaları ele alınırken, “kim bize daha çok enerji tüketmemiz gerektiğini söylüyor” diye soruluyor. Cevap verilirken, dünyanın en büyük ve kârlı 10 şirketinden 9’unun (Exxon Mobil, Royal Dutch Shell, BP, General Motors, Toyota Motor, Chevron, DaimlerChrysler, ConocoPhillips, Total) petrol, doğal gaz işiyle uğraşanlar ile otomotiv şirketleri olduğuna dikkat çekiliyor.

Kitabı okuduğunuzda, bu şirketlerin toplu taşımaya, enerji yoğunluğunu düşürmeye onay verebilmeleri veya enerji kullanmamayı bir hak olarak görmeleri mümkün mü, diye kendi kendinize soruyor ve elbette hayır cevabını veriyorsunuz.

Üstelik fosil yakıtların her yıl daha çok tüketilmesi sayesinde büyüyen bu şirketlerin ABD’de Başkan Bush’un Cumhuriyetçi Parti’sine kitapta ifade bulunan yüklü bağışları yaparken, Bush’un akar-yakıt tüketen araçların egzoz gazlarından çıkan emisyonların da sebep olduğu, insanlık ve doğal yaşam için ciddi bir teh-



dit olan küresel ısınma tehlikesine karşı, sera gazlarını azaltmayı öngören Kyoto anlaşmasını imzalamasını beklemek de safdillik oluyor. Çünkü bu, ne insanlık, ne flora, ne fauna, önünde hiçbir engel tanımadan koşa koşa giden bu şirketlerin üstelik kendi adamı tarafından ayağına kurşun sıkılması anlamını taşıyor.

“Fırtınayı hisseden inek çömelir, fırtınayı yaratan insan ne zaman çömelecek?” diye soran Gürbüz, iklim değişikliği sonucu hayatımızın tehlikede olduğunu söyleyip özellikle gelişmekte olan ülkelerde zaten çok yüksek olan enerji yoğunluğunu düşürmeye yönelik bir arpa boyu mesafe alınmadığını tablolar ve rakamlarla açıklıyor.

Kitapta bir karşı duruş için, rüzgâr ve güneş gibi yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanımına yönelik olumlu gelişmeler, toplu taşımanın nimetlerini aktarıyor. Elektronik eşya kullanımı gibi günlük yaşamdaki basit davranışlarımızdan yola çıkılarak enerjiyi ne kadar akıllı

kullandığımız ele alınıyor.

Dünyada 2 milyara yakın insanın elektriksiz yaşadığına dikkat çekilen kitapta, Bangladeş’te yaşandığı gibi, bu insanlar küresel ısınma sonucu olacak dev dalgaların altında çocuklarını kaybettiklerinde ve bize çocuklarının neden öldüğünü sorduklarında onlara ne cevap vereceğimiz soruluyor. “Cipimizi çok sevdiğimizden mi bahsedeceğiz yoksa televizyonu kapatamayacak kadar yorgun olduğumuzu mu söyleyeceğiz?” deniyor.

Son olarak Özgür Gürbüz’ün bir çağrısına kulak verelim:

“Öncelikle, bize yıllardır daha fazla enerji tüketerek kalkınmamız gerektiğini söyleyen akademisyenlerin, politikacıların, iş adamlarının bir bir tespit edilip ağızlarının bantlanması şart. Daha çok enerji tüketerek, daha gelişmiş bir toplum olunacağı masalı artık yeni doğan çocuklara anlatılmamalı. Bir ülke düşünün, gece gündüz demeden tüm elekt-

rikli aletlerini çalıştıran, tüm lambalarını açık bırakan, saatlerce ütü yapan kadınları ve hiç durmadan bilgisayar oynayan çocukları ile kocaman bir ülke. Bu ülkenin enerji tüketiminin inanılmaz bir oranda aratacağı ortada ama aynı oranda kalkınacağı söyleyebilir miyiz? Tüm ampulleri açık bırakılan bir evin daha fazla paraya satılabileceğini öne sürebilir miyiz? Enerjiyi ne kadar tükettiğimiz değil, nereye ve nasıl kullandığımız önemli. Aynı işi daha az enerjiyle yapan, dolayısıyla daha az para harcayan bir insanın cebinde daha fazla parası kalır. İyileşmek için, bize daha çok tüketmemiz gerektiği masalını yıllardır anlatan insanlara artık dur demenin zamanı geldi!”

Gürbüz’ün kitabı, enerji konuları üzerine düşünen ve karar verenlerin mutlaka dikkate alması gereken bir bakış açısını, akıcı bir üslup ve çarpıcı örnek ve tespitlerle sergilediği için değer taşıyor.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nda Baş İş Müfettişi olarak görev yapan Dr. Sabahattin Şen; *Alt İşverenlik (Taşeronluk) ve Endüstriyel İlişkilere Etkileri*, *Esnek Üretim-Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkileri* adlı kitaplarından sonra bu kez de Japon endüstri ilişkilerini irdeleyen *Yalın Üretim (Japon Modeli)* kitabıyla çalışma yaşamına yeni bir katkıda bulunuyor. Dr. Şen kitabın “Sunuş” bölümünde yalın üretimle ilgili olarak şöyle diyor:

“Yalın üretim (*lean production*), Japon üretim sistemini ve endüstriyel ilişkilerini açıklamak için kullanılan bir kavram. Japonya günümüzde tüm dünyanın dikkatle izlediği bir ülke. Dünyanın Japonya’ya olan ilgisi, sosyo-kültürel özelliklerinden çok ekonomik başarısından kaynaklanıyor. Ancak dikkatlerden kaçırılan en önemli nokta, Japonya’nın ekonomik başarısının arkasında yatan sosyo-kültürel yapısı. Bu sosyo-kültürel yapı çalışma yaşamında da farklı sonuçlar yaratmaktadır.

1970’lerde başlayan ekonomik krizle birlikte Batı, Japonları ve yalın üre-



Yalın Üretim (Japon Modeli)

Dr. Sabahattin Şen
Turhan Kitabevi, 2008 Ankara
XI + 209 s.

tim sistemini yakından izlemeye başladı. 1990’lardan itibaren ise yalın üretimin temel ilkelerinin evrensel olduğu

ileri sürülmeye başlandı. Türkiye’de de bazı büyük firmalarda yalın üretim konusunda çalışmalar yapıldı.

Bu çalışmalarda genellikle yalın üretime övgüler yağdırıldı, hatta yalın üretimin Türkiye’nin önünü açacak bir model olduğu bile öne sürüldü. Ancak bu çalışmalarda yalın üretim genellikle ekonomik sonuçlarıyla değerlendirildi, sistemin insani yönü göz ardı edildi.

Oysa yalın üretimde görünen ekonomik başarının arkasında bir de sistemin insani yönü, insana bakış açısı var. Bu nedenle biz bu çalışmada yalın üretim sistemini farklı okumaya çalıştık. Bu çalışmadaki asıl amaç; yalın üretim sisteminin insani yönüne dikkat çekmek, üretimin öznesi olan insanı yalın üretimin nasıl değerlendirdiğini sergileyebilmektir.”

Dr. Sabahattin Şen’in yeni kitabı, Japon endüstri ilişkilerini araştırmak isteyen akademisyenler, öğrenciler, sendikacılar ve işçiler açısından önemli bir kaynak; titiz bir çalışmanın ürünü...



Çalışma Hayatı Takvimi

Hazırlayan: Çiğdem ŞAHİN

1 Ocak Salı

- Brüt 608.40, net 435.92 YTL'ye yükselen asgari ücret yürürlüğe girdi.
- Vergi iadesi uygulamasının yerine getirilen asgari geçim indirimi uygulaması yürürlüğe girdi.

3 Ocak Perşembe

- Ekonomik ve Sosyal Konsey Başkanı Recep Tayyip Erdoğan'ın da katılımıyla toplandı. Toplantıya bakanlar, işçi, işveren ve memur sendikaları yöneticileri ile sivil toplum kuruluşları yöneticileri katıldı. DİSK ise toplantıya Hükümeti protesto etmek amacıyla katılmadığını açıkladı.

4 Ocak Cuma

- 4 Ocak 1991 yılında Zonguldak'tan Ankara'ya maden işçileri tarafından yapılan Büyük Ankara Yürüyüşü'nün 17. yıldönümü Zonguldak'ta düzenlenen bir toplantıyla değerlendirildi.

5 Ocak Cumartesi

- TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu, TES-İŞ, KRİSTAL-İŞ, T.YOL-İŞ Sendikaları ile DİSK tarafından yapılan yazılı açıklamalarda, Diyarbakır'da meydana gelen bombalı saldırılar şiddetle kınandı.

- TİED, Hükümetin emekliye yaptığı yüzde 2'lik zammı eleştirerek, söz konusu zammın beklentilerinin çok uzağında olduğunu söyledi.

7 Ocak Pazartesi

- Hazine Müsteşarlığı, 2009 büyüme hedefini yüzde 5.7, cari açık beklentisini de 7.2 olarak açıkladı.

8 Ocak Salı

- TÜRK-İŞ'in bağlı sendikalardan gelen talepler karşısında, Sosyal Sigor-

talar ve Genel Sağlık Sigortası Yasasında değişiklik öngören yasa tasarısına karşı eylem kararı aldığı, 9 bölge temsilciliği ile 72 il temsilciliğinde açıklamalar yapılacağı bildirildi.

9 Ocak Çarşamba

- Sosyal Güvenlik açığının 22.6 milyar YTL'ye çıktığı açıklandı.

13 Ocak Pazar

- TÜRK-İŞ'e bağlı G. Maden-İş Sendikası tarafından yapılan araştırmada, Zonguldak'ta 4 kişilik bir ailenin mutfak masrafının Aralık ayında 627.43 YTL'ye yükseldiği tespit edildi.

15 Ocak Salı

- TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu düzenlediği basın toplantısında, milletvekillerine seslenerek "Sosyal güvenlik reformunu düzenleyen yasa tasarısına bu şekilde geçit vermeyin, emeklilik hakkımızın elimizden alınmasına izin vermeminiz" dedi.

- TÜİK, Ekim ayı işsizlik rakamlarını açıkladı. Buna göre işsizlik oranı Ekim ayında yüzde 0.4 puan artarak yüzde 9.7 ye yükseldi.

22 Ocak Salı

- TÜRK-İŞ Araştırma Müdür Yardımcısı Namık Tan, gelir vergisi dilimlerinin yüzde 7.2'lik yeniden değerlendirme oranı yerine enflasyon hedefi olan yüzde 4 oranında artırıldığını belirterek, bu durumun çalışanların daha fazla vergi vermesine neden olacağını söyledi.

23 Ocak Çarşamba

- TÜRK-İŞ Araştırma Müdür Yardımcısı ve yoksulluk, açlık sınırı kavramının yaratıcısı Enis Bağdadioglu,

enflasyon sepetindeki kalemlerin ağırlığının değişmesinin dar ve sabit gelirliyi etkilemeyeceğini söyledi.

- Sıkça iş kazalarıyla gündeme gelen Tuzla Tersaneler Bölgesindeki işyerlerinde resmi rakamlara göre 25 bin, sendika ve uzmanlara göre de 35 bin işçinin çalıştığı bildirildi.

25 Ocak Cuma

- TES-İŞ tarafından yaptırılacak olan Erciyes Üniversitesi Veterinerlik Fakültesi temel atma töreni yapıldı.

26 Ocak Cumartesi

- TES-İŞ Sendikasının yaptıracağı Kayseri Veteriner Fakültesi'nin temel Kayseri'de atıldı. TES-İŞ'ten yapılan açıklamada, Kayseri Veteriner Fakültesi'nin sendikanın yaptırdığı 6'ncı okul olacağı kaydedildi.

- TİSK tarafından yapılan yazılı açıklamada, Türkiye'nin son 10 yılda işsizlik artışı oranlarına bakıldığında dünya ikincisi olduğu kaydedildi.

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik, Türkiye'nin kayıt dışı çalışan 10 milyon 700 bin kişi ile utanç tablosu oluşturduğunu söyledi.

28 Ocak Pazartesi

- TÜRK-İŞ, Ocak 2008 ayı açlık sınırını 688.05, yoksulluk sınırını da 2 bin 266.63 YTL olarak açıkladı.

31 Ocak Perşembe

- TES-İŞ Sendikası tarafından yapılan yazılı açıklamada, İstanbul Davutpaşa'da meydana gelen ve onlarca kişinin ölümüne neden olan patlamanın ihmalen kaynaklandığı belirtilerek, Hükümetin bu gibi işyerlerinde gereken önlemleri alması istenildi.



• ICEM'in İstanbul'da düzenlediği "Alt İşveren ve Düzensiz İstihdam Türkiye Ulusal Konferansı"nda küreselleşmenin işsizlik ve örgütsüzlük getirdiği vurgulandı.

2 Şubat Cumartesi

• TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu, son bir ayda meydana gelen iş kazaları ve Davutpaşa patlaması sonrasında "TÜRK-İŞ'in Acil Talepleri" başlıklı bir bildiri yayınladı.

3 Şubat Pazar

• TES-İŞ Sendikası tarafından yapılan sektör araştırmasında, 2008 yılının elektrikte zam yılı olduğu belirtilerek, 2008 yılı elektrikte zor bir yıl olarak nitelendirildi.

• Sosyal Güvenlik Kurumu 2007 verilerine göre sosyal güvenlik sistemi açığının bütçe açığını ikiye katladığı tespit edildi.

• TÜİK, ocak ayı enflasyon oranlarını açıkladı. Buna göre TÜFE'de yüzde 0.80, ÜFE'de ise yüzde 0.42'a oranında artış meydana geldi.

5 Şubat Salı

• Enflasyon oranının Ocak 2008'de yüzde 0.80 olarak açıklanması TÜİK'in enflasyon sepetini tekrar gündeme taşıdı, hayat şartlarının zorlaştığı Türkiye'de enflasyonun bu derece düşük çıkmasının sepetteki ağırlıkları tartışma konusu haline getirdiği bildirildi.

6 Şubat Çarşamba

• TÜRK-İŞ tarafından hazırlanan asbest raporunda, kanserojen olması nedeniyle asbest kullanımını yasaklayan ülkelerin asbest içeren gemi söküm işlerini Türkiye'ye yönlendirdiği uyarısında bulunuldu.

9 Şubat Cumartesi

• TES-İŞ Sendikası tarafından yapılan yazılı açıklamada, Danıştay'ın Seydişehir Alüminyum Tesisleri'nin blok satış yoluyla özelleştirilmesi kararını iptal ettiği bildirildi.

13 Şubat Çarşamba

• Bakanlar Kurulu'nun, 50 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde zorunlu istihdam uygulamasının 2008 yılında da devam etmesine karar verdiği bildirildi.

• Toplumsal Araştırma ve Eğitim Merkezi tarafından yapılan bir araştırmada, özellikle sendikalı işçilerin medyayı güvenilir bulmadıklarının tespit edildiği açıklandı.

17 Şubat Pazar

• TÜİK verilerine göre, Türkiye'de kayıt dışı çalışanların sayısının 9 milyon 480 bin olduğu tespit edildi.

20 Şubat Çarşamba

• TÜRK-İŞ tarafından yapılan yazılı açıklamada, Kosova'nın bağımsızlık ilanının memnuniyetle karşılandığı kaydedildi.

• TES-İŞ, PETROL-İŞ ve HABER-İŞ Sendikaları tarafından yapılan açıklamada, TEKEL'in özelleştirilmemesi için mücadele eden TEK-GIDA-İŞ üyesi işçilere Ankara'da polis tarafından su sıkılmasının ve diğer müdahalelerin protesto edildiği bildirildi.

25 Şubat Pazartesi

• TÜRK-İŞ Genel Eğitim ve Teşkilatlandırma Sekreterleri toplantısı Bolu-Abant'ta yapıldı. Toplantıya 26 Şubatta devam edildi.

7 Mart Cuma

• TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu Ankara'da toplandı. Toplantıdan sonra yapılan açıklamada, TBMM Plan ve Bütçe Komisyonu'nda görüşülen SSGSS'yi düzenleyen yasa taslağının, "Sosyal devletin katli" olarak değerlendirildiği bildirildi.

10 Mart Pazartesi

• EMO tarafından yapılan açıklamada, TEDAŞ'a bağlı İstanbul Anadolu Yakası Elektrik Dağıtım A.Ş. (AYE-DAŞ) çalışanların hukuksuz bir şekilde emekliliğe zorlandıkları bildirildi.

• Emek Platformu Başkanlar Kurulu sonuç bildirgesi yayınlandı. Bildiride, sosyal güvenlik yasa taslağının bu şekliyle yasalaşmasına engel olmak için ortak eylem kararı alındığı kaydedildi.

11 Mart Salı

• Başbakan Erdoğan'ın sendika konfederasyonları genel başkanlarına yönelik suçlayıcı açıklamasını değerlendiren işçi ve memur konfederasyonları genel başkanları tepki gösterdi.

• TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, Başbakan'ın sözlerini "Sözün bittiği nokta" olarak değerlendirdi. Kumlu, "Üyelerimizin haklarını korumak en önemli görevimiz" dedi.

13 Mart Perşembe

• Emek Platformu'nun aldığı karar gereğince, sosyal güvenlik yasa taslağına karşı Hükümeti uyarmak amacıyla tüm illerde basın açıklaması yapıldı. Ankara'da basın açıklamasını, TÜRK-İŞ Genel Merkezinde TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu yaptı.

14 Mart Cuma

• Emek Platformu, sosyal güvenlik yasa taslağında yer alan bir kısım maddelerin yasalaşmaması için ülke genelinde 2 saatlik iş bırakma eylemi gerçekleştirdi. Emek Platformu Başkanlar Kurulu'nun Başkent Elektrik Dağıtım A.Ş.'de katıldığı eylem yaşamı etkiledi.

15 Mart Cumartesi

• Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik, SSGSS Yasa Taslağında sendikaların karşı çıktığı maddelerin yeniden gözden geçirilmesinin mümkün olabileceğini açıkladı.

• TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu tarafından yapılan açıklamada, AKP için açılan kapatma davasının kaygı verici olduğu kaydedildi.

17 Mart Pazartesi

• Çalışma ve Sosyal Güvenlik Ba-



ÇALIŞMA TAKVİMİ

kanı Faruk Çelik, sosyal güvenlik yasa tasarısının geri çekilmesinin söz konusu olmadığını belirterek, sendikaların önerilerini dikkate alacaklarını, teklif beklediklerini söyledi. Çelik, yasayı mart ayında çıkarmak istediklerini de sözlerine ekledi.

19 Mart Çarşamba

- TÜRK-İŞ ve HAK-İŞ'in, ortaklaşa uyguladığı, çocuk işçiliğine karşı farklilik yaratma projesi kapsamında derlenen bilgilere göre, Türkiye'de çocuk işçi sayısında azalma olduğu, ancak azalmanın yeterli olmadığı tespit edildi.

- Milli Prodüktive Merkezi'nin (MPM) 47. Genel Kurulu yapıldı.

23 Mart Pazar

- Sosyal Güvenlik Reformu'nu düzenleyen yasa taslağının kabul edilmesi halinde IMF'nin 3.4 milyar dolarlık krediyi serbest bırakacağı bildirildi.

24 Mart Pazartesi

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı ile Emek Platformu'nun prim ödeme gün sayısının 7 bin 200 olması konusunda anlaşmaları açıklandı.

26 Mart Çarşamba

- TOBB, T. KAMU-SEN, TÜRK-İŞ, TESK, TZOB, TİSK ve HAK-İŞ Genel başkanları, düzenledikleri ortak toplantıda, sağduyu çağrısında bulundular.

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik, SSGSS yasa taslağının hemen arkasından istihdam paketini tartışmaya açacaklarını söyledi.

- TÜRK-İŞ, 4 kişilik bir ailenin Mart ayı açlık sınırını 696 YTL, yoksulluk sınırını da 2 bin 269 YTL olarak açıkladı.

27 Mart Perşembe

- Emek Platformu Başkanlar Kurulu, TÜRK-İŞ Genel Merkezinde SSGSS Yasa Taslağı ile ilgili olarak TÜRK-İŞ

Genel Başkanı Mustafa Kumlu Başkanlığında toplandı.

- Sosyal Güvenlik ve Genel Sağlık Sigortası Yasa Tasarısı TBMM Genel Kurulunda görüşülmeye başlandı.

- Hükümet ile Emek Platformu'nun SSGSS yasa taslağı konusunda uzlaşmaya varmasını kabul etmeyen DİSK, KESK, TTB, TMMOB ve BASK üyelerinin Ankara Kızılay'da protesto eylemi düzenledikleri öğrenildi.

- Sendikalar ve sivil toplum kuruluşlarını ziyaret eden TÜSİAD Yönetim Kurulu Başkanı Arzuhan Doğan Yalçındağ, Türkiye'de son günlerde yaşanan gerginliğin sona ermesi amacıyla uzlaşma zemini arayışlarını sürdüreceklerini söyledi.

- Medya sektöründe sendikalaşmanın masaya yatırılacağı toplantı başladı. Avrupada medya sektöründeki sendikalaşma örneklerinin ele alınacağı toplantının 29 Mart'a kadar süreceği öğrenildi.

29 Mart Cumartesi

- KESK'e bağlı TUM BEL-SEN 3.Olağan Kurulu Ankara'da yapıldı.

- SSGSS yasa taslağını eleştiren İstanbul Kadınlar için Sosyal Haklar Platformu üyelerinin İstanbul Taksim'de oturma eylemi yaptıkları bildirildi.

- DİSK Genel Başkanı Süleyman Çelebi, KESK Genel Başkanı İsmail Hakkı Tombul ve TTB Merkez Konsey Başkanı Gençay Gürsoy yaptıkları ortak çalışmada, TBMM Genel Kurulu'nda görüşülmeye başlanılan SSGSS yasa taslağı ile Hükümetin emeği bölme taktiği izlediğini belirttiler.

30 Mart Pazar

- T.KAMU SEN Genel Başkanlığına Bircan Akyıldız'ın yeniden seçildiği açıklandı.

- KESK'e bağlı TUM BEL-SEN Genel Başkanlığına Genel Kurulda yapılan seçimlerde Vicdan Baykara seçildi.

31 Mart Pazartesi

- Türkiye'nin büyüme hızının 2007 yılında yüzde 4,5 olarak gerçekleştiği açıklandı. Hükümet 2007 yılında yüzde 5 büyüme hedefliyordu.

1 Nisan Salı

- TBMM Genel Kurulunda görüşülmekte olan SSGSS yasa tasarısını protesto etmek amacıyla Meclis'e yürümek isteyen DİSK, TMMOB, KESK, TDB, TÜRK-İŞ Ankara Platformu ve TTB üyelerine polisin müdahale ettiği, yürümelerini engellediği öğrenildi.

3 Nisan Perşembe

- TÜİK, 2008 Mart ayı enflasyon rakamlarını açıkladı. TÜFE'de Mart ayı artışları yüzde 0.96, ÜFE'de ise yüzde 3.17 olarak gerçekleşti. Yıllık enflasyon ise TÜFE'de yüzde 9.15, ÜFE'de ise yüzde 10.50 oldu.

8 Nisan Salı

- T.KAMU SEN, 4 kişilik bir ailenin Mart ayı yoksulluk sınırını 2 bin 503.80 YTL olarak açıkladı.

9 Nisan Çarşamba

- İşsizlik Sigortası Fonu'nun mal varlığı Mart ayı sonu itibarıyla 32 milyar 762 YTL'ye ulaştığı açıklandı.

12 Nisan Cumartesi

- Konut edindirme yardımı (KEY) hesapları ödenmesi çalışmalarını yürüten tasfiye halindeki Emlakbank yönetim kurulu üyesi Zeki Sayın, konut yardımını düzenli yatırımların 1.500 YTL alacaklarını söyledi.

13 Nisan Pazar

- ILO'nun, sosyal güvenceden yoksun, düşük ücretlerle ve tacize maruz kalarak çalışan kadınları korumak için yeni bir sözleşme hazırladığı açıklandı.

22 Nisan Salı

- TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu Toplantısı yapıldı.

Mustafa Kumlu
Genel Başkan

M. Murat Aytemiz
Genel Başkan Yardımcısı

Mustafa Şahin
Genel Sekreter

Hasan Tahsin Zengin
Genel Mali Sekreter

Mehmet Özyılmaz
Genel Araştırma ve Mevz. Sekreteri

Esat Durmuş
Genel Teşkilatlandırma Sekreteri

Bayram Eren
Genel Eğitim Sekreteri

TES-İŞ GENEL MERKEZİ: Şenyuva Mah. Meriç Sk. No: 23, 06510 Beştepe - Ankara Tel: (312) 212 65 10 (20 hat) Faks: 212 65 52 - 212 65 42

TES-İŞ ŞUBELERİ

ADANA ŞUBE (Başkanı): Mustafa ÖĞÜT
İnönü Caddesi TEKSİF İş Merkezi Kat:2 No:5 Seyhan-ADANA
Tel: 0.322. 352 34 44 - 352 48 00 Faks: 352 34 09

ADAPAZARI ŞUBE (Başkanı): Sedat ÇOKOL
Semerciler Mah. Yenibosna Cad. No:58 ADAPAZARI
Tel: 0.264. 282 33 40 Faks: 282 33 41

AFŞİN ŞUBE (Başkanı): Sittik SERT
Afşin Bey Caddesi No:41 Afşin-KAHRAMANMARAŞ
Tel: 0.344. 511 42 68 Faks : 511 20 51

ANKARA 1 NO'LU ŞUBE (Başkanı): Dural KARAKOÇ
Süleyman Sırrı Sok. No:2/11 Yenışehir-ANKARA
Tel: 0.312. 435 36 55 Faks: 435 29 40

ANKARA 2 NO'LU ŞUBE (Başkanı): Mehmet KİLİNÇ
Karanfil Sokak No:34/ 7 Bakanlıklar-ANKARA
Tel: 0.312. 419 11 41-42 Faks: 419 26 86

ANTALYA ŞUBE (Başkanı): Hacı Mevlüt ÜNAL
Fabrikalar Mah. Hasan Tahsin Cad. 3002 Sok. No: 1 ANTALYA
Tel: 0.242. 334 34 00 Faks: 344 78 68

AYDIN ŞUBE (Başkanı): Mustafa AYDIN
Efeler Mah. Atatürk Bulvarı Eylül Sokak Piramit Sitesi No:2 Kat:1 AYDIN
Tel: 0.256. 225 89 54-213 62 02 Faks: 225 88 17

BALIKESİR ŞUBE (Başkanı): Ferudun YÜKSELİR
Gözem Sokak No:4 Kat:4 BALIKESİR
Tel: 0.266. 241 36 01 Faks: 241 67 61

BURSA ŞUBE (Başkanı): Necati İÇÖZ
Çakırhamam Temiz Cad. Sütmen İşhanı Kat:2 No:14 BURSA
Tel: 0.224. 225 58 71-221 40 02 Faks: 221 03 41

ÇAYIRHAN ŞUBE (Başkanı): Sinan TÜRKEL
Gazi Mah. İşçiler Sok. Nazmi Biyıklı Pasajı Üstü Çayırhan-ANKARA
Tel: 0.312. 796 15 40 Faks: 796 03 02

DİYARBAKIR 1 NO'LU ŞUBE (Başkanı): Ali ÖNCÜ
İstasyon Cad. Oryıl 20 Apt.Kat:2 No:3 DİYARBAKIR
Tel: 0.412. 229 39 94 Faks: 228 48 23

DİYARBAKIR 2 NO'LU ŞUBE (Başkanı): Şükrü KAÇMAZ
Ofis İstasyon Cad. Kupik Apt. No:1 DİYARBAKIR
Tel: 0.412. 223 63 06 Faks: 224 83 20

EDİRNE ŞUBE (Başkanı): Adnan BAYRAKTAR
Talat Paşa Cad. Özdiç Pasajı Kat:1 EDİRNE
Tel: 0.284. 225 24 56 Faks: 212 53 33

ELAZIĞ ŞUBE (Başkanı): Hayrettin TAŞKIN
Bosna Hersek Bulvarı No: 17/C ELAZIĞ
Tel: 0.424. 233 92 25 Faks: 236 07 62

ERZURUM ŞUBE (Başkanı): İsmail BİNGÖL
İsmet Paşa Cad. No:4/2 ERZURUM
Tel: 0.442. 234 76 75 Faks: 233 53 52

ESKİŞEHİR ŞUBE (Başkanı): Ünal DAR
Ulus Cad. Bili Sokak No:12 ESKİŞEHİR
Tel: 0.222. 233 27 86 Faks: 234 41 56

ISPARTA ŞUBE (Başkanı): Mustafa KAYA
Mimar Sinan Cad. Halı Sarayı C Blok Kat:2 ISPARTA
Tel: 0.246. 218 36 13 Faks: 218 29 01

İSTANBUL 1 NO'LU ŞUBE (Başkanı): Ersin AKMA
Sivritaş Sok. Elbir İşhanı No:18/3 Mecidiyeköy-İSTANBUL
Tel: 0.212. 217 43 97-98 Faks: 217 40 00

İSTANBUL 2 NO'LU ŞUBE (Başkanı): Nevzat ÖZBAY
Büyükdere Cad. No:56/2 Mecidiyeköy-İSTANBUL
Tel: 0.212. 275 72 30-31 Faks: 266 17 42

İSTANBUL 3 NO'LU ŞUBE (Başkanı): Hüseyin OZİL
Mithatpaşa Cad. No:5 Kat:4 Daire:30 Ümraniye-İSTANBUL
Tel: 0.216. 412 45 50 Faks: 412 65 42

İZMİR 1 NO'LU ŞUBE (Başkanı): Seydi ÖNDER
1401 Sokak Bastıyalı Apt. 24/A Kahramanlar-İZMİR
Tel: 0.232. 421 70 89 Faks: 422 39 23

İZMİR 2 NO'LU ŞUBE (Başkanı): Hüseyin İNAL
1356 Sokak Gökdemir Apt. No:1/3-4 Alsancak-İZMİR
Tel: 0.232. 421 45 79 Faks: 421 07 62

KAHRAMANMARAŞ ŞUBE (Başkanı): Lütfi ERGİN
İsa Divanlı Mah. Şeyh Adil Cad. No: 41 Mert - Han Kat: 2 / 9
KAHRAMANMARAŞ Tel: 0.344. 221 36 94 Faks: 221 36 95

KAYSERİ ŞUBE (Başkanı): Rıfat PAKKAN
Sahabiye Mah. Kanal Cad. No:6/2 KAYSERİ
Tel: 0.352. 231 21 40 Faks: 222 72 67

KONYA ŞUBE (Başkanı): Mehmet SOLAK
Alaaddin Cad. Zafer Çay Bahçesi Arkası No:19/2 KONYA
Tel: 0.332. 351 20 18 Faks: 350 66 62

KÜTAHYA ŞUBE (Başkanı): Eşref ERDEN
Ethem Erdiç Cad. Ali Kalfa Çarşısı Kat:1 KÜTAHYA
Tel: 0.274. 224 56 22 Faks: 224 56 23

SAMSUN ŞUBE (Başkanı): İrfan ÜNLÜ
Şevketiye Cad. Erçallar İşhanı No:1 Kat:2 SAMSUN
Tel: 0.362. 231 38 00-01 Faks: 233 28 48

SİVAS ŞUBE (Başkanı): Tervik GÜVERİ
Hükümet Meydanı Meydan Ticaret Mrk. No:303/4 SİVAS
Tel: 0.346. 221 18 60 Faks: 221 39 16

SOMA ŞUBE (Başkanı): C. Tayyar GÜZEL
Gazi Osman Paşa Cad. No:1 Soma - MANİSA
Tel: 0.236. 613 53 62-613 23 36 Faks: 613 10 33

ŞANLIURFA ŞUBE (Başkanı): Ramazan DÜZME
Esentepe Mah. Temiz. Sok. TES-İŞ Ap. ŞANLIURFA
Tel: 0.414. 313 79 03 Faks: 313 21 85

TRABZON ŞUBE (Başkanı): Cengizhan GÜNDOĞDU
İskender Paşa Mah. Sümer Sok. İhsan Bey Kültür Mrk. Ark.
PK.17 TRABZON Tel: 0.462. 326 49 64 Faks: 323 30 19

VAN ŞUBE (Başkanı): Naif BALANDI
Bahçıvan Mah. Zübeyde Hanım Cad. Odalar İş Mrk. No:5 K: 2 VAN
Tel: 0.432. 216 19 99 Faks: 216 18 74

YATAĞAN ŞUBE (Başkanı): Fatih ERÇELİK
Yeni Mah. İnönü Bulvarı Ünal Toksöz Cad. No:22/B Yatağan - MUĞLA
Tel: 0.252. 572 69 66 Faks: 572 25 03

ZONGULDAK ŞUBE (Başkanı): Ahmet HASANEFENDİOĞLU
Terakki Mah. Dereici Sk. Aydın İşhanı No:2 Kat:2 ZONGULDAK
Tel: 0.372. 253 01 95 Faks: 253 10 89