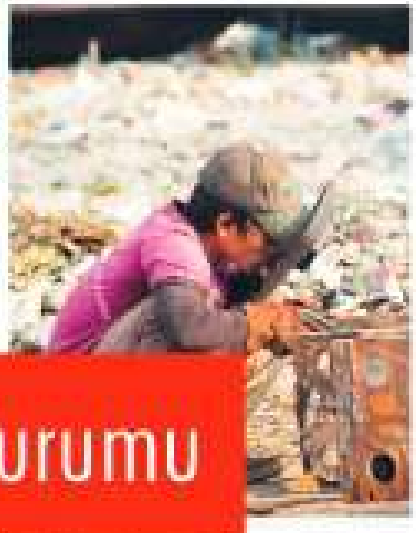
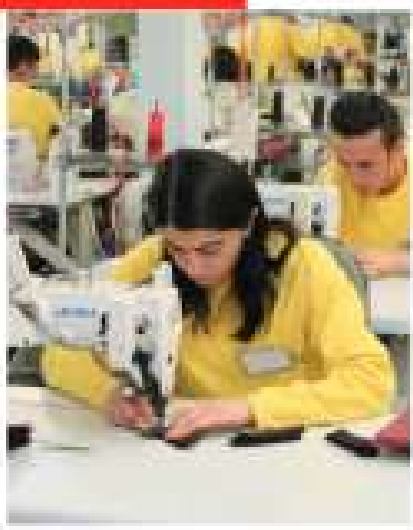
DİSK/GENEL-İŞ YILLIĞI '16-'17

YEARBOOK FOR 2016-2017



OHAL'de Emeğin Durumu



DİSK/GENEL-İŞ
YILLIĞI
‘16-’17

YEARBOOK FOR 2016-2017

İçindekiler

Tablolar
List of Tables

Grafikler
List of Figures

Giriş
Introduction

Oğuz Oyan
Kriz Koşullarında Emeğin Mücadelesi 1

BİRİNCİ KISIM
EMEĞİN GENEL GÖRÜNÜMÜ

ÖZET 11

SUMMARY 15

1.BÖLÜM: ÜRETİM

1.1. EMEĞİN GENEL DURUMU 19
1.2. ÇALIŞMA SÜRELERİ 28
1.3. İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ 31
1.4. ÜCRETLER 43

2. BÖLÜM: KAMU İSTİHDAMI

2. 1. KAMUDA VE YEREL YÖNETİMLERDE İSTİHDAMIN DÖNÜŞÜMÜ 47
2.2. NEOLİBERAL POLİTİKALAR VE BELEDİYE İSTİHDAMI 50
2.3. OHAL DÖNEMİNDE KAMU VE YEREL YÖNETİMLERDE İSTİHDAM 59

3. BÖLÜM: BÖLÜŞÜM

3.1. İŞSİZLİK 61
3.2. BORÇLULUK VE GELİR DAĞILIMI 66
3.3. VERGİLER 79
3.4. SOSYAL POLİTİKA UYGULAMALARI 83

İKİNCİ KISIM
EMEĞİN GÜNDEMİ

ÖZET 91

SUMMARY 95

4. BÖLÜM: KÜRESEL GÜNDEM

4.1. DÜNYADA İSTİHDAM VE TOPLUMSAL GÖRÜNÜM 99

4.2. GENÇLERDE VE KADINLARDA KÜRESEL İSTİHDAM 104

4.3. YENİ İŞLER, YENİ İSTİHDAM ALANLARI 109

5. BÖLÜM: TÜRKİYE GÜNDEMİ

5.1. KIDEM TAZMİNATI TARTIŞMALARI 117

5.2. PARALEL BÜTÇE: TÜRKİYE VARLIK FONU A.Ş. 123

5.3. İŞ MAHKEMELERİ KANUNUNDA KÖKLÜ DEĞİŞİKLİK: "DAVA ŞARTI ARABULUCULUK" 131

5.4. KÖLECİ ÇALIŞMA DÜZENİ: ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI VE KİRALIK İŞÇİLİK 133

5.5. SOSYAL GÜVENLİKTEN BİREYSEL GÜVENCEYE: BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ 142

5.6. 2016-2017 YASA DEĞİŞİKLİKLERİ 148

5.7. GÖÇ VE GÖÇMEN EMEĞİ 154

ÜÇÜNCÜ KISIM
ÖRGÜTLÜLÜK VE MÜCADELENİN GENEL GÖRÜNÜMÜ

ÖZET 163

SUMMARY 167

6. BÖLÜM: DÜNYADA SENDİKAL MÜCADELE

6.1. ULUSLARARASI SENDİKAL ÖRGÜTLENMELERDE MÜCADELE GÜNDEMLERİ 171

6.2. ITUC – KÜRESEL HAKLAR ENDEKSİ 2016 – 2017 177

6.3. DÜNYADA İŞÇİ EYLEMLERİ 182

7. BÖLÜM: TÜRKİYE'DE SENDİKAL ÖRGÜTLÜLÜK VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ

7.1. SENDİKALAŞMA VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ HAKKI 217

7.2. İŞKOLLARINA GÖRE SENDİKALAŞMA ORANLARI (2016-2017) 229

7.3. KAMUDA ALT İŞVEREN ÇALIŞANLARININ TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ HAKKI: "MÜZAKERESİZ TOPLU SÖZLEŞME" VE "ZORUNLU TAHKİM" DÜZENİ 236

7.4. KAMU KESİMİ TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ 241

8. BÖLÜM GREVLER VE DİRENİŞLER

8.1. GENEL GÖRÜNÜM 245

8.2. İŞYERİ TEMELLİ EYLEMLERİN ANALİZİ 247

8.3. 2016-2017 İŞÇİ EYLEMLERİNDEN ÖRNEKLER 256

8.4. DİSK/GENEL-İŞ BASIN AÇIKLAMALARI VE EYLEMLERİ (2016-2017) 263

Kaynakça 269

Contents

List of Tables

List of Figures

Introduction

Oğuz Oyan
Labour Struggle in the Times of Crisis 1

PART I
AN OVERVIEW OF LABOUR

SUMMARY 15

1. CHAPTER: PRODUCTION

1.1. AN OVERVIEW OF LABOUR 19
1.2. WORKING TIMES 28
1.3. OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY 31
1.4. WAGES 43

2. CHAPTER: PUBLIC EMPLOYMENT

2. 1. THE CHANGE OF EMPLOYMENT IN PUBLIC AND LOCAL ADMINISTRATION 47
2.2. NEOLIBERAL POLICIES AND MUNICIPAL EMPLOYMENT 50
2.3. EMPLOYMENT IN PUBLIC AND LOCAL ADMINISTRATON IN STATE OF EMERGENCY 59

3. CHAPTER: DISTRIBUTION

3.1. UNEMPLOYMENT 61
3.2. INDEBTEDNESS AND INCOME DISTRIBUTION 66
3.3. TAXES 79
3.4. SOCIAL POLICIES 83

PART II
THE AGENDA OF LABOUR

SUMMARY 95

4. CHAPTER: THE GLOBAL AGENDA

4.1. WORLD EMPLOYMENT AND SOCIAL OUTLOOK 99

4.2. GLOBAL EMPLOYMENT TRENDS FOR YOUTH AND WOMEN 104

4.3. NEW WORKS, NEW EMPLOYMENT 109

5. CHAPTER: AGENDA IN TURKEY

5.1. THE DEBATES ON SEVERANCE PAY 117

5.2. PARALLEL BUDGET: THE WEALTH FUND IN TURKEY 123

5.3. RADICAL CHANGE IN THE LAW OF LABOUR COURTS: THE REGULATION ON MANDATORY MEDIATION 131

5.4. MODERN SLAVERY: PRIVATE EMPLOYMENT AGENCIES AND TEMPORARY WORK 133

5.5. FROM SOCIAL SECURITY TO PRIVATE SECURITY: THE MANDATORY PRIVATE PENSION SCHEME 142

5.6. LEGAL REGULATIONS DURING 2016-2017 148

5.7. MIGRATION AND MIGRANT LABOUR 154

PART III
AN OVERVIEW OF UNIONISATION AND STRUGGLE

SUMMARY 167

6. CHAPTER: TRADE UNION STRUGGLE IN THE WORLD

6.1. THE AGENDA OF INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATIONS 171

6.2. ITUC – INDEX OF GLOBAL RIGHTS 2016 – 2017 177

6.3. WORKERS' PROTESTS IN THE WORLD 182

7. CHAPTER: TRADE UNION ORGANISATION AND COLLECTIVE AGREEMENT IN TURKEY

7.1. UNIONISATION AND THE RIGHT OF COLLECTIVE BARGAINING 217
7.2. UNIONISATION RATES PER SECTORS (2016-2017) 229
7.3. THE RIGHT OF THE PUBLIC SUB-EMPLOYER COLLECTIVE AGREEMENTS 236
7.4. THE PUBLIC COLLECTIVE AGREEMENTS 241

8. CHAPTER: STRIKES AND RESISTANCES

8.1. A GENERAL OVERVIEW 245
8.2. AN ANALYSIS OF WORKPLACE BASED PROTESTS 247
8.3. EXAMPLES OF 2016-2017 WORKERS PROTESTS 256
8.4. DİSK/GENEL-İŞ PROTESTS AND STATEMENTS TO THE PRESS (2016-2017) 263

References 269

Tablolar

Tablo.1.1. İşgücüne Katılma Oranları
Tablo 1.2. İstihdama Katılma Oranları
Tablo 1.3. İşsizlik Oranları
Tablo 1.4. Cinsiyete Göre İşgücüne Katılma, İstihdam ve İşsizlik Oranları
Tablo 1.5. İstihdam Edilenlerin İşteki Durumu
Tablo 1.6. İstihdamın Sektörel Dağılımı
Tablo 1.7. 15-24 Yaş Arası Genç İşsizlik Oranları
Tablo 1.8. Cinsiyete Göre Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan Genç Nüfus Oranı
Tablo 1.9. İşteki Duruma Göre Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılık
Tablo 1.10. OECD Ülkelerinde Haftalık Çalışma Süreleri
Tablo 1.11. Haftalık Çalışma Sürelerine Göre İstihdam Edilen Kişi Sayısı (Bin Kişi)
Tablo 1.12. İşyeri İstatistikleri (2016)
Tablo 1.13. Reel Asgari Ücretin Reel GSYH'ye Oranı (2004:100)
Tablo.1.14. Ülkelere Göre Euro Bazında Asgari Ücret (2016-2017)
Tablo 1.15. Asgari Ücretli Sayısı ve Oranı
Tablo 2.1. Kamuda İstihdam (2002-2017)
Tablo 2.2. Yıllar İçerisinde Belediye İstihdamı (1991-2017)
Tablo 2.3. Belediyelerde Yıllara göre Personel ve Hizmet Alımı Giderindeki Değişim
Tablo 2.4. Belediyelerde İstihdamın Dağılımı (2017)
Tablo 2.5. Belediyelerde Taşeron Şirketlerde İstihdam Edilen İşçi Sayıları (Belediyeler ve Belediye Bağlı İdareleri)
Tablo 2.6. Belediyelerde Taşeron İşçi Sayısı (2017)
Tablo 2.7. Kamu Sektöründe İstihdama İlişkin Veriler (2016-2017)
Tablo 3.1. Temel İşgücü Göstergeleri 2016-2017
Tablo 3.2. Geniş Tanımlı İşsizlik Rakamları (2017) (bin kişi)
Tablo 3.3. Zincirleme Hacim Endeksi (GSYH Hesaplama Yöntemi)
Tablo 3.4. Sıralı yüzde 20'lik gruplar (2016-2017)
Tablo 3.5. Gelire Göre Sıralı Yüzde 20'lik Gruplarda Tüketim Harcamalarının Dağılımı (2016-2017)
Tablo 3.6. Hanehalkı Finansal Yükümlülükleri (2016-2017)
Tablo 3.7. Kart Sayıları (Milyon Adet) Gelişimi (2016-2017)
Tablo 3.8. Kartlı Ödeme Tutarı (Milyar TL) Gelişimi (2016- 2017)
Tablo 3.9. Bireysel Kredi Kartı Kişi Sayısı ve Yetişkin Nüfus İçindeki Payı (2016-2017)
Tablo 3.10. Dört Kişilik Ailenin Açlık ve Yoksulluk Sınırı (TL/Ay)
Tablo 3.11. Gıda Harcamasındaki Değişim
Tablo 3.12. Türkiye'de Sosyal Yardım Rakamları (2016)
Tablo 3.13. Eğitim Harcamaları Genel Göstergeleri
Tablo 3.14. Sağlık Harcamaları Genel Göstergeleri

Tablo 3.15. Hizmet Sunucularına Göre Sağlık Harcamaları (2015-2016)
Tablo 4.1. Dünyada Sektörlere Göre İstihdam
Tablo 4.2. Dünyada Genç İşsizliği
Tablo 4.3. Dünyada İşgücü Piyasasındaki Kadınlara İlişkin Göstergeler
Tablo 5.1. Türkiye'de Kıdem Tazminatına Yönelik Düzenlemelerin Tarihsel Süreci
Tablo 5.2. Kıdem Tazminatının Uygulanan Ülkeler
Tablo 5.3. Seçili Ülkelerde Kıdem Tazminatı Hakkı
Tablo 5.4. Dünyadan Ulusal Varlık Fonu Örnekleri
Tablo.5.5. Gönüllü BES ve Zorunlu BES'e Ait Fonda Biriken Para ve Katılımcı Kişi Sayısı (04.05.2018)
Tablo.5.6. Kamu İdarelerinde Çalışanların Otomatik Katılım Sistemine Geçiş Tarihleri
Tablo.5.7. Özel Sektör Çalışanlarının Otomatik Katılım Sistemine Geçiş Tarihleri
Tablo 5.8. Ülkelere Göre Yaşlı Nüfusun Durumu (2017)
Tablo 5.9. Uluslararası Koruma ve Geçici Koruma Statüsünde Yer Alan Kişi Sayısı
Tablo 5.10. İkametgah İzni ile Türkiye'de Bulunan Göçmenler
Tablo 5.11. Yıllara Göre Geçici Koruma Kapsamı Statüsünde Yer Alan Suriyeli Sayısı
Tablo 5.12. Demografik Özelliklerine Göre Geçici Koruma Kapsamındaki Suriyeliler (17.05.2018)
Tablo 5.13. Çalışma Bakanlığı Tarafından Verilen Çalışma İzinleri
Tablo 5.14. Çalışma Bakanlığı Tarafından Ülkelere Göre Verilen Çalışma İzinleri
Tablo 5.15. Çalışma Bakanlığı Tarafından Sektörlere Göre Verilen Çalışma İzinleri
Tablo 6.1. Dünyada İşçi Eylemleri
Tablo 7.1. Sendikalaşma Verilerinin Değerlendirmesi
Tablo 7.2. Sendikalı İşçilerin Konfederasyonlara Göre Dağılımı (Ocak 2018)
Tablo 7.3. Konfederasyonların Yıllara göre Üye Sayısı Dağılımı (Ocak 2018)
Tablo 7.4. İşkolu Sendikalılık Oranlarına Göre İşkolu Üye İstatistikleri (Ocak 2018)
Tablo 7.5. Sendikalaşma Oranlarına Göre En Örgütlü İlk 5 İşkolu (Ocak 2018)
Tablo 7.6. Sendikalaşma Oranlarına Göre En Örgütsüz 5 İşkolu (Ocak 2018)
Tablo 7.7. Üye Artışının En Fazla Yaşandığı İlk 5 İşkolu (Ocak 2018)
Tablo 7.8. Üye Azalışın En Fazla Yaşandığı İlk 5 İşkolu (Ocak 2018)
Tablo 7.9. Sektörlere Göre İmzalanan Toplu İş Sözleşmeleri
Tablo 7.10. YHK Tarafından Karara Bağlanan TİS'ler
Tablo 7.11. İşkollarına Göre İmzalanan Toplu İş Sözleşmeleri, 2016
Tablo 7.12. İşkollarına Göre İmzalanan Toplu İş Sözleşmeleri Kapsamındaki İşçi/Üye Sayıları , 2017
Tablo 7.13. YHK Tarafından Karara Bağlanan TİS'ler
Tablo 8.1. İşyerlerindeki İşçi Sayısına Göre Eylem Türleri (2017)
Tablo 8.2. İstihdam Türlerine Göre Eylem Nedenleri (2017)

Tablo 8.3. Fiili ve Resmi Grev Süreleri (2017)

Tablo 8.4. Üretime Yönelik Eylemlerin İstihdam Gruplarına Göre Dağılımı (2016-2017)

Tablo 8.5. DİSK/Genel-İş Basın Açıklamaları ve Eylemleri (2016)

***Açıklama:**

9 Temmuz 2018 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanan 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile bazı bakanlıklar birleştirilmiş ve isimleri değiştirilmiştir. DİSK/Genel-İş '16-'17 Yıllığı'nda bakanlıkların eski adları kullanılmıştır. Bakanlık adlarına karşılık gelen yeni isimler aşağıda yer almaktadır

Eski adı	**Değişiklik**	**Yeni adı**
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile birleştirildi	Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile birleştirildi.	Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
Kalkınma Bakanlığı	Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ile birleştirildi.	Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı
Maliye Bakanlığı	Hazine Bakanlığı ile birleştirildi.	Hazine ve Maliye Bakanlığı

List Of Tables

Table.1.1. Labour Force Participation Rates
Table 1.2. Employment Rates
Table 1.3. Unemployment Rates
Table 1.4. Labour Force Participation, Employment and Unemployment by Gender
Table 1.5. Employment Status
Table 1.6. Employment by Sectors
Table 1.7. Youth Unemployment Rates
Table 1.8. NEET by Gender
Table 1.9. Formal Employment and Employment Status
Table 1.10. Weekly Working Hours in OECD
Table 1.11. Weekly Working Hours and Enterprise Size
Table 1.12. Workplace Statistics (2016)
Table 1.13. Reel GNDP and Reel Minimum Wage (2004:100)
Table.1.14. Minimum Wage by Selected Countries (2016-2017)
Table 1.15. Numbers and Rate of Minimum Wage Workers
Table 2.1. Public Employment (2002-2017)
Table 2.2. Municipality Employment (1991-2017)
Table 2.3. Personnel and Services Expenses in Municipalities
Table 2.4. Employment Status in Municipalities (2017)
Table 2.5. Workers in Subcontracted Companies in Municipalities
Table 2.6. Subcontracted Workers in Municipalities (2017)
Table 2.7. Public Employment (2016-2017)
Table 3.1. Labour Force Statistics 2016-2017
Table 3.2. Broad Unemployment (2017)
Table 3.3. Chain Volume Index GDP
Table 3.4. The Actual Income Distribution (2016-2017)
Table 3.5. Consumption Expenditures by Household Income Percentile (2016-2017)
Table 3.6. Household Financial Burden (2016-2017)
Table 3.7. Number of Credit Cards (2016-2017)
Table 3.8. Expenditures by Credit Cards (2016- 2017)
Table 3.9. Individual Credit Cards and Population (2016-2017)
Table 3.10. Poverty and Hunger Lines (TL/Month)
Table 3.11. Change in Food Expenditures
Table 3.12. Social Assistance in Turkey (2016)
Table 3.13. Education Expenditures
Table 3.14. Healthcare Expenditures

Table 3.15. Healthcare Expenditures by Service Providers (2015-2016)
Table 4.1. Global Employment by Sectors
Table 4.2. Worldwide Youth Employment
Table 4.3. Statistics on Women in Labour Markets
Table 5.1. Historical Developments on Severance Pay in Turkey
Table 5.2. Severance Pay by Selected Countries
Table 5.3. Right of Severance Pay by Selected Countries
Table 5.4. Wealth Funds in the World
Table.5.5. Voluntary and Mandatory Individual Pension Scheme
Table.5.6. Participation of Public Administration Workers to Mandatory Individual Pension Scheme
Table.5.7. Participation of Private Sector Workers to Mandatory Individual Pension Scheme
Table 5.8. Elderly Population by Selected Countries (2017)
Table 5.9. People Under Internationally Protected Status and Temporary Protected Status
Table 5.10. Migrants with Residence Permit in Turkey
Table 5.11. Syrians Under Temporary Protected Status
Table 5.12. Syrians Under Temporary Protected Status by Demographical Characteristics
5.13. Work Permits by Ministry of Labour
Table 5.14. Work Permits by Ministry of Labour, by Countries
Table 5.15. Work Permits by Ministry of Labour by Sectors
Table 6.1. Worldwide Labour Protests
Table 7.1. Unionization Rates
Table 7.2. Unionised Workers by Confederations (January 2018)
Table 7.3. Membership by Confederations per Year (January 2018)
Table 7.4. Statistics of Unionisation Rates by Sectors (January 2018)
Table 7.5. The Top 5 Most Unionised Sectors (January 2018)
Table 7.6. The Top 5 Most De-Unionised Sectors (January 2018)
Table 7.7. The Top 5 Sectors with the Highest Increase in Membership (January 2018)
Table 7.8. The Top 5 Sectors with the Highest Decrease in Membership (January 2018)
Table 7.9. Collective Bargaining Agreements by Sectors
Table 7.10. Collective Bargaining Agreements by High Arbitration Board, 2016
Table 7.11. Collective Bargaining Agreements by Sectors, 2016
Table 7.12. Collective Bargaining Agreements, 2017
Table 7.13. Collective Bargaining Agreements by High Arbitration Board, 2017

Table 8.1. Labour Protests and Number of Workers in Enterprises (2017)
Table 8.2. Causes of Labour Protests (2017)
Table 8.3. Actual and Official Strikes (2017)
Table 8.4. Labour Protests by Employment Status (2016-2017)
Table 8.5. DİSK/Genel-İş Press Releases and Protests (2016)

***Explanatory Note:**

Some ministries have been merged and the names of some ministries have changed by the Decree Numbered 703 Amending Certain Laws and Decrees for the Purposes of Compliance with the Amendments to the Constitution (the "Decree No. 703"), published in the Official Gazette, dated 9 July 2018. The former names of the ministries have been used in the DİSK/Genel-İş'16-'17 Almanac. The new names of the ministries are as follows:

Former Namen	**Change**	**New Name**
Ministry of Labour and Social Security	Merged with Ministry of Family and Social Policies	Ministry of Employment, Social Services and Family
Ministry of Family and Social Policies	Merged with Ministry of Labour and Social Security	Ministry of Employment, Social Services and Family
Ministry of Development	Merged with Ministry of Science, Industry and Technology	Ministry of Industry and Technology
Ministry of Finance	Merged with Ministry of Treasury	Ministry of Treasury and Finance

Grafikler

Grafik 1.1. İşletmenin Büyüklüğüne Göre İş Kazalarının Dağılımı (2016)
Grafik 1.2. Yıllara Göre Meslek Hastalığı Tanısı
Grafik 1.3. İş Kazalarının İşyerinde Sigortalı Çalışan Sayısına Göre Dağılımı (2016)
Grafik 1.4. İş Kazalarının Cinsiyete Göre Dağılımı (2016)
Grafik 1.5. İşyerindeki Çalışma Süresine Göre İş Kazalarının Dağılımı (2016)
Grafik 1.6. İş Cinayetlerinin İşkollarına Göre Dağılımı (2016)
Grafik 1.7. İş Cinayetlerinin Nedenlerine Göre Dağılımı (2017)
Grafik 1.8. Yıllara Göre İş Cinayetleri
Grafik 3.1. Türlerine Göre İşsizlik Oranları (2017)
Grafik 3.2. Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranları (2016)
Grafik 3.3. Bölgelere Göre İşsizlik Oranları (yüzde)
Grafik 3.4. Türkiye'nin Büyüme Oranları
Grafik 3.5 Kişi Başı Milli Gelirin Yıllar İçindeki Değişimi
Grafik 3.6. Yıllara Göre Enflasyon Oranları
Grafik 3.7. Türkiye'de Gelir Dağılımı
Grafik 3.8. Türkiye'de Gelir Eşitsizliği (1994-2016)
Grafik 3.9. Harcama Türlerine Göre Hanehalkı Tüketim Harcamalarının Dağılımı (2016- 2017)
Grafik 3.10. Türkiye'de Vergi Yükleri (2002-2016)
Grafik 3.11. Vergi Gelirlerinin Dağılımı (2017)
Grafik 3.12. Yıllara Göre Kamu ve Özel Sağlık Harcamasının GSYİH İçindeki Payı
Grafik 4.1. Dünyada İşsizlik
Grafik 4.2. Dünyada Korumasız İstihdam
Grafik 4.3. Dünyada Genç Kadın ve Erkeklerin İşgücüne Katılım Oranları
Grafik 4.4. Dünyada Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranları
Grafik 4.5. Bazı Ülkelerde Kadın İstihdam Oranları (2016)
Grafik 4.6. Yarı Zamanlı İstihdamın Oranı (2017)
Grafik 4.7. Bazı Ülke ve Bölgelerde Geçici Çalışma Oranlarının Yıllara Göre Eğilimleri
Grafik 4.8. İşin Geleceğini Etkileyen Demografik ve Sosyo-Ekonomik Nedenler
Grafik 4.9. İşin Geleceğini Etkileyen Teknolojik Etkenler
Grafik 5.1. Dünyada Varlık Fonlarının Artışı
Grafik 5. 2. Türkiye'de Çalışma İzni Verilen Suriyeli Sayısı
Grafik 7.1. Resmi Sendikalaşma Oranları (Aralık 2017)
Grafik 7.2. Resmi Sendikalaşma Oranları (Aralık 2017)
Grafik 7.3. Yeni Üyelerin Konfederasyonlara Göre Dağılımı (Ocak 2013-Ocak 2018)
Grafik 7.4. TİS Hakkına Sahip Sendikaların Konfederasyonlara göre Dağılımı (Ocak 2018)

Grafik 7.5. Sendikalaşma Oranlarına Göre İşkollarında Sendikal Örgütlenme (Ocak 2018)
Grafik 7.6. 2016 ve 2017 Yıllarında İmzalanan Toplu Sözleşmeler
Grafik 8.1. Eylemlerin İstihdam Durumuna Göre Dağılımı (2016-2017)
Grafik 8.2. Eylem Nedenleri (2016-2017)
Grafik 8.3. Sendikaların Örgütledikleri Eylem Sayıları (2016-2017)
Grafik 8.4. İşkollarına Göre İşçi Eylemleri (2016- 2017)
Grafik 8.5. Cinsiyete Göre İşçi Eylemleri (2016- 2017)

List of Figures

Figure 1.1. Occupational Accidents by Entreprise Size (2016)
Figure 1.2. Work-Related Diseases per Year
Figure 1.3. Work Accidents by Formal Employees (2016)
Figure 1.4. Gender, Sex and Occupational Health (2016)
Figure 1.5. Working Hours and Occupational Health (2016)
Figure 1.6. Occupational Health by Industrial Sector (2016)
Figure 1.7. Causes of Occupational Health (2017)
Figure 1.8. Occupational Health per Year
Figure 3.1. Unemployment Rates (2017)
Figure 3.2. Unemployment Rates by Educational Attainment (2016)
Figure 3.3. Unemployment Rates by Regions
Figure 3.4. The Rate of Growth in Turkey
Figure 3.5. GNI per Capita
Figure 3.6. Inflation Rates
Figure 3.7. Income Distribution in Turkey
Figure 3.8. Inequality of Income Distribution in Turkey (1994-2016)
Figure 3.9. Distribution of Households Consumption Expenditures (2016- 2017)
Figure 3.10. Taxes in Turkey (2002-2016)
Figure 3.11. Distribution of Tax Burden (2017)
Figure 3.12. Public and Private Healthcare Expenditures
Figure 4.1. Global Unemployment
Figure 4.2. Global Precarious Employment
Figure 4.3. Global Labour Force Participation Rate, Young Female, Young Male
Figure 4.4. Global Labour Force Participation Rate by Gender
Figure 4.5. Labour Force Participation Rate of Selected Countries (2016)
Figure 4.6. Part-Time Employment Rate (2017)
Figure 4.7. Temporary Work Rate of Selected Countries and Regions
Figure 4.8. Socio-Economic Developments and the Future of Work
Figure 4.9. Technological Developments and the Future of Work
Figure 5.1. Wealth Funds in the World
Figure 5. 2. Syrians and the Permission of Work
Figure 7.1.Unionisation Rates (December 2017)
Figure 7.2. Unionisation Rates (December 2017)
Figure 7.3. New Union Members and Confederations (2013- 2018)
Figure 7.4. Unions, the Right of Collective Bargaining and Confederations (January 2018)
Figure 7.5. Unionisation Rates by Sectors (January 2018)
Figure 7.6. Collective Bargaining Agreements 2016, 2017

Figure 8.1. Labour Protests by Employment (2016-2017)
Figure 8.2. Causes of Labour Protests (2016-2017)
Figure 8.3. Labour Protests and Unions (2016-2017)
Figure 8.4. Labour Protests by Sectors(2016- 2017)
Figure 8.5. Labour Protests by Gender (2016- 2017)

GİRİŞ

Abdullah Baştürk'ün Anısına Saygıyla,

Tarihin akışını bugüne kadar durduramadılar.
Bundan sonra da durduramayacaklardır. Gelecek bizimdir.

Abdullah Baştürk

Tarihsel süreçte sermaye ve emek arasındaki çetin mücadelede, sermaye sınıfının hep bir birikimi olmuştur. Sermaye sınıfı, çevresindeki bilim insanları, ideologları ve düşünce kuruluşları ile geçmişi değerlendirir. Geçmişte nelerin nelere yol açtığı, nelerin kalıcı, nelerin geçici olduğu, hangi tepkilerin oluştuğu üzerine bilgi, strateji ve politika biriktirir. Türkiye işçi sınıfı ise böyle bir birikimden görece yoksundur. Geçmişte emeğe yönelik saldırıları, işçi sınıfının kayıplarını ya da güçlü işçi direnişlerini biriktirip yarına taşımak sınıf siyasetinin sorumluluğudur. DİSK/Genel-İş Yıllığı böyle bir sorumlulukla yola çıkmıştır.

Derin bir ekonomik ve siyasal krizin içindeyken ve göstergeler krizin daha da derinleşeceğine işaret ederken, emeğin ve sınıfın sesini çoğaltmak ve örgütleyerek siyasal alana taşımak önemlidir. Darbe teşebbüsü sonrasında OHAL koşullarında toplumun büyük bir kesimi derin bir endişe ve kaygı içindeyken oldukça net olan bir kesim vardı: Sermaye. Bir kez daha ortaya çıkmaktadır ki, "sermaye puslu havayı sever." OHAL'in puslu ortamında, iktidar ve sermaye emekçi sınıfların kazanımlarını hedef aldı ve olağan koşullarda hayata geçiremediği uygulamaları OHAL'de yürürlüğe koymayı hedefledi. OHAL'in ardından ekonomik ve siyasal krizde koşullar iki misli karanlıksa emekçiler ve emek siyaseti de iki misli kararlı olmalıdır. Emek siyasetine yön verenler için kararlılık yalnızca güncel olana tepki geliştirmek değil, onun tarihsel anlamını kavramak ve bunu mücadelenin belleğine dahil edebilmektir. DİSK/Genel-İş Yıllığı böyle bir sorumlulukla yola çıkmıştır.

Son yıllarda akademinin emekle, sendikalarla, işçi konularıyla/sorunlarıyla bağları zayıflamıştır. 1950 ve 1960'lı yıllarda İstanbul Üniversitesi Sosyal Siyaset, Ankara Üniversitesi Sosyal Politika Kürsüleri akademi ve emek arasında güçlü bağlar kurmuştur. 1960 ve 70'li yıllarda toplumsal ve siyasal ikliminin de etkisiyle akademi ve işçi sınıfı arasında etkileşim yoğunlaştı, emek sorunlarına yönelik ilgi ve bilimsel çalışmalar arttı. Ancak 1980'ler sonrası akademi ile emek arasındaki bağ zayıfladı. Sosyal Siyaset ve Sosyal Politika olan kürsü/bölüm adları Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri olarak değiştirildi., Emek, işçi ve sendika gibi konular akademiden silinmeye başladı. Emek üzerine araştırmalar günümüz Türkiyesi'nde çok kısır bir dönem yaşamaktadır. Dolayısıyla güçlü

bir emek araştırmaları perspektifinin geliştirilmesi için bilimin ve emekçilerin yeniden yan yana durması gerekiyor. DİSK/Genel-İş Yıllığı böyle bir sorumlulukla yola çıkmıştır.

İşçi sınıfına yönelik yıllıkların tarihinde Petrol-İş yıllıklarının yeri çok özeldir. 1980 ve 1990'lı yıllarda çıkan Petrol-İş Yıllıklarının ardında sendika uzmanlarının, eğitimcilerinin emektarı olan İlyas Köstekli vardı. İlyas Hoca'nın büyük özverisi, yoğun ve titiz çalışması ile Petrol-İş Yıllıkları, emek, sendika, sınıf araştırmalarına ve çalışmalarına başvuru kaynağı oldu ve olmaya devam ediyor. DİSK/Genel-İş Yıllığı, İlyas Köstekli'nin anısına saygıyla yola çıkmıştır.

DİSK/Genel-İş '16-'17 yıllığı üç büyük kısımdan oluşuyor: Emeğin Genel Görünümü, Emeğin Gündemi ve Örgütlülük ve Mücadelenin Genel Görünümü. Yıllığın açılış makalesini Oğuz Oyan yazdı. Oğuz Hoca, makalesinde kriz koşullarında emeğin mücadelesi için saptamalar yapıyor, sonuçlar çıkarıyor ve geleceğe dönük siyaset önerilerinde bulunuyor. Oğuz Hoca'nın emekten yana bilimsel ve siyasal duruşu, geçmiş yıllarda sendikal mücadeleye verdiği katkı ile de ortadadır. Bu çalışmalar halen başvuru kaynağıdır. Oğuz Hoca'nın açılış makalesi, DİSK/Genel-İş yıllığının Türkiye sendikal mücadelesinin deneyim ve mirasının devamı olarak görülmesi anlamında çok değerlidir.

Emeğin Genel Görünümü başlıklı ilk kısımda, temel göstergelere ilişkin 2016-2017 yıllarına ait veriler sunuluyor. Türkiye'nin iktisadi ve toplumsal ilişkilerine yönelik kapsamlı bir çerçeve oluşturmayı amaçlayan bu kısım Üretim, Kamu İstihdamı ve Bölüşüm başlıklı üç bölümden oluşuyor.

İkinci kısım olan Emeğin Gündemi ise, Küresel Gündem ve Türkiye Gündemi başlıklı iki bölümden oluşuyor. Bu kısımda, bir yandan 2016-2017 döneminde dünyada ve Türkiye'de emeğin gündemine dahil olan gelişmeler serimleniyor, diğer yandan ekonomik, toplumsal ve hukuksal çerçevede emeği ilgilendiren temel meseleler ve dönüşümler tartışılıyor.

Örgütlülük ve Mücadelenin Genel Görünümü başlıklı üçüncü kısımda ise, 2016-2017 döneminde dünyada ve Türkiye'de sendikal mücadelede yaşanan gelişmeler, dönüşümler, zorluklar ve parlama noktaları ele alınıyor. Bu kısım, Dünyada Sendikal Mücadele, Türkiye'de Sendikal Örgütlülük ve Toplu İş Sözleşmeleri, Grev ve Direnişler başlıklı üç bölümden oluşuyor.

DİSK/Genel-İş '16-'17 kolektif bir emekle yazıldı ve hazırlandı. Son yılların bireycileşen ve yalnızlaşan araştırma ve üretme faaliyetinin karşısında DİSK/Genel-İş '16-'17 kolektif bir yazma ve üretme deneyimidir.

Bu yıllığın hazırlanmasında katkısı olan herkese, başta yıllığımızın editörlüğünü üstlenen Prof. Dr. Gamze Yücesan-Özdemir ve Genel Koordinatörümüz Serhat Salihoğlu olmak üzere, teşekkürlerimizi sunuyoruz. Akademisyen dostlarımız Prof. Dr. Oğuz Oyan ve Dr. Çağrı Kaderoğlu Bulut'a; çalışmayı büyük çaba ve özveriyle yürüten Araştırma Dairesi Müdürü Özgün Millioğulları Kaya ve uzmanımız Mine Dilan Kıran ile kitap tasarımını yapan Buket Şimşek Baykal'a; Toplu Sözleşmeler Müdürü Engin Sezgin ve uzmanlarımız Pınar Abdal, Gonca Acaray, Ekin Sarı Akalın, Mehtap Akpınar, Sait Demir, Savaş Demirtaş, Çağdaş Küpeli ve Battal Özer'e değerli çalışmalarından ötürü teşekkür ederiz. Bu kolektif çabayı ileriye taşımayı ve iki yıllık periyotlarla yıllığı çıkarmayı hedefliyoruz.

DİSK/Genel-İş '16-'17, ilkeleri ve düşünceleriyle sendikal hareketin rehberi, işçi sınıfı mücadelesinin unutulmaz ismi ve sendikamızın kurucusu Abdullah Baştürk'ün anısına hazırlanmıştır. İşçi sınıfına yönelik ekonomik ve siyasal baskının arttığı koşullarda, Abdullah Baştürk'ün kararlı ve direnişçi tavrı yol gösteriyor. Mücadelesi önünde saygıyla eğiliyoruz. Mücadelesi mücadelemize ışık olacaktır!

DİSK/GENEL-İŞ
GENEL YÖNETİM KURULU

INTRODUCTION

In the memory of Abdullah Baştürk with respect,
They have not been able to turn the tide of history as of yet.
Nor will they be able to do so from now on. The future is ours.

Abdullah Baştürk

The capitalist class has always been well-equipped in the historical struggle between capital and labour. The capitalist class evaluates the past with the help of scientists, ideologues and think tanks in its periphery. Thus, it accumulates information, strategy and policies concerning the causes of past events, the permanent and the temporary developments and the formation of reactions. The working class in Turkey, conversely, is relatively devoid of such an accumulation. However, it is the responsibility of class politics to accumulate past onslaughts against labour, the losses of working class or the powerful resistance of the workers and to pass them on to the future. The DİSK/Genel-İş Almanac has set out to bear this responsibility. It is crucial to bolster the voice of labour and working class and to organize them in the political arena within a deep economic and political crisis which seems to be getting deeper. After the coup attempt, under the state of emergency rule, while many sections of the society were steeped in worry and trepidation, one section was quite at ease: the capitalist class. Thus, we can see once again that "capital is fond of murky waters". In the bleak conditions of the state of emergency, the political power and the capitalist class targeted the gains of the working classes and endeavoured to put into action the policies they failed to implement under normal conditions. If the conditions in the economic and political crises following the state of emergency are doubly bleak, workers and labour politics have to be doubly determined. For those who shape labour politics, determination is not merely about reacting to current events, but understanding their historical significance and including them into the memory of the struggle. The DİSK/Genel-İş Almanac has set out to bear this responsibility.

The ties that bind the academy to labour, trade unions, the issues and problems of workers have been weakened in the recent years. In 1950s and 1960s, the chairs of Social Politics in Istanbul University and Social Policy in Ankara University had established strong ties between academy and labour. In 1960s and 1970s, with the influence of the social and political climate, there was an increase in the interaction between academy and working class and a rise in the interest in scientific stud-

ies concerning problems of labour. However, after 1980s, the connection between academy and labour has receded. The chair/department names of Social Policy and Social Economy were replaced with Labour Economics and Industrial Relations. Problems concerning labour, workers and trade unions began to retreat from academy. Labour studies have been going through a barren patch in Turkey today. Hence, science and workers have to stand side by side once again in order to develop a strong perspective in labour studies. The DİSK/Genel-İş Almanac has set out to bear this responsibility.

The almanacs of Petrol-İş occupy a distinctive place in the history of almanacs of working class. The Petrol-İş almanacs of 1980s and 1990s were the result of the endeavours of İlyas Köstekli, the veteran of union specialists and educators. His great devotion, his hard and meticulous work turned the Petrol-İş almanacs into a main point of reference for studies on labour, trade unions and class. The DİSK/Genel-İş Almanac has set out with respect for the memory of İlyas Köstekli.

The DİSK/Genel-İş Almanac '16-'17 consists of three main parts: An Overview of Labour, The Agenda of Labour and An Overview of Unionisation and Struggle. Oğuz Oyan contributed the opening chapter of the almanac. In this article, he appraises labour struggle under conditions of crisis, draws conclusions and suggests pathways for future politics. His scientific and political stance towards labour is also visible in his contrubition to the trade union movement. These works are the main reference point for that period. His contribution here is invaluable as a continuation of the experience and legacy of the Turkish trade union movement in The DİSK/Genel-İş Almanac.

The first part, An Overview of Labour, presents data concerning main indicators from the years of 2016-2017. The section, which aims at formulating an extensive framework about the economic and social relations in Turkey, consists of three chapters: Production, Public Employment and Distribution.

The second part, The Agenda of Labour, consists of two chapters: The Global Agenda and Agenda in Turkey. This section provides an account of the developments in Turkey and in the world that has become part of the agenda of labour on the one hand, and on the other it addresses the main issues concerning labour in economic, social and legal frameworks.

The third part, An Overview of Unionisation and Struggle, addresses the developments, transformations, challenges and flashpoints in trade union struggles in Turkey and in the world in the years of 2016-2017. The section consists of three chap-

ters: Trade Union Struggle in the World, Trade Union Organization and Collective Agreement in Turkey, Strikes and Resistances.

We would like to express our gratitude to all those who contributed to this book, especially to the editors, Prof. Dr. Gamze Yücesan Özdemir and Serhat Salihoğlu, the Coordinator of DİSK/Genel-İş. We would also like to thank our academic friends, Prof. Dr. Oğuz Oyan and Dr. Çağrı Kaderoğlu Bulut. We are very grateful to Dr. Özgün Millioğulları Kaya, the Director of Research Department and Mine Dilan Kıran, Research Specialist who carried out this work with great effort and dedication, and also to our Graphic Designer Buket Şimşek Baysal who designed the book, the director of Collective Bargaining Department Engin Sezgin, and to our experts Pınar Abdal, Gonca Acaray, Ekin Sarı Akalın, Mehtap Akpınar, Sait Demir, Savaş Demirtaş, Çağdaş Küpeli and Battal Özer for their valuable work. We aim to carry on with this endeavour and to publish the almanac periodically once in every two years.

DİSK/Genel-İş '16-'17 is dedicated to the memory of Abdullah Baştürk, the founder of our union, the honourable member of working class struggle and a guide to trade union movement with his principles and thoughts. As the economic and political pressure on the working class increases, the determined and resilient stance of Abdullah Baştürk paves the way for struggle. We salute his fight with respect, the fight that will illuminate our struggle!

DİSK/GENEL-İŞ
GENERAL EXECUTIVE BOARD

KRİZ KOŞULLARINDA EMEĞİN MÜCADELESİ

Oğuz Oyan

AKP'nin "Cilalı Ekonomi Devri" Kapandı

2000 yılında başlatılan IMF-Dünya Bankası (DB) programının tüm olumsuzlukları Koalisyon Hükümetinin üzerine yıkılırken, iktidar için hazırda tutulan AKP bu programın olumlu bütün sonuçlarını sahiplendi. Bu program kapsamında henüz AKP öncesinde enflasyonun tek hanelere geriletilmesi süreci başlatılmış, bankalar krizi devletin/vergi mükelleflerinin sırtından çözülmüş, çığırından çıkmış kamu özel fonlarının tasfiyesi/bütçeleştirilmesi sağlanarak bütçe sisteminin normale gelmesi halledilebilmişti.

AKP bunlara ek olarak, kucağında bulduğu büyük özelleştirme paketini kendisi için büyük bir fırsata dönüştürdü. 2002-2007 döneminde yabancı sermaye yanında yerli sermayenin tüm kesimleri bu gelişmelerden nemalandı. Bütün bunlar içte ve dışta AKP lehine pazarlandı. Dövizin düşük değerli tutulması, bu pazarlamanın yani bir "ekonomik mucize öyküsü" oluşturmanın ön koşuluydu. Çünkü dış finansmana dayalı bir ekonomik modelin döndürülebilmesi için yabancı sermayenin kur zararına uğramayacağı (yani yerli paranın devalüe edilmeyeceği) güvencesi verilmeliydi. Hatta, TL'nin yüksek değerli tutulması üzerinden sıcak paraya ayrıca "kur farkı kazançları" sağlanacağı garantisi de veriliyor, gerekirse Merkez Bankası Başkanı'nın ağzından teminatlar alınıyordu.

Bu yapay döviz kuru politikası sayesinde 2014'e gelene kadar dolar cinsinden ekonomik büyüme, milli gelir ve kişi başına milli gelir düzeyleri hep olduğundan çok yüksek gözüktü. Düşük değerli dolar, dış borçların milli gelire (MG) oranının olduğundan düşük gözükmesine ve hızla gerilemesine neden oldu. Dış kaynağa dayalı ekonominin dış borçları mutlak değer olarak olağandışı bir artışa konu olurken, dolar bazında şişirilen MG'e oranı sürekli gerilemekteydi.

Milli gelirdeki sıçramanın bir bölümü de kağıt üzerinde yapıldı: Milli gelir, düşük hesaplandığı savıyla 2007'de bir gecede yüzde 28 artırıldı. Benzer bir hesabi artış operasyonu, bu defa ekonomik büyümenin çıkmaza girdiği 2016 yılında, yüzde 20 civarında gerçekleştirildi! AKP'nin, çok övündüğü "ekonomik büyüme mucizesinde" kötü haberlere tahammülü yoktu!

Gerçekler ise çok farklıydı. AKP döneminde IMF-DB programı 2008'e kadar harfiyen uygulanmış, daha sonra da farklı bir iktisat politikası geliştirilmemişti. Bol

kepçe dış kaynak girişi sağlamak için uygulanan düşük değerli döviz kuru, ekonominin yabancı mallar karşısındaki rekabet gücünü eritmişti. Üretici sektörler geriye gitmişti. Tarımda ciddi bir tasfiye yaşanmış, tarım ürünleri dış ticaret bilançosu bile aleyhe dönmüştü. Tarım, ihracatçı sektörken ithalatçı sektör olmaya başlamıştı. Yabancı mallarla rekabet edemeyen sanayinin milli gelirdeki ve istihdamdaki payı hızla gerilemişti. İthalatın da körüklediği tüketim eğilimleri artarken tasarruf oranları önemli ölçüde gerilemiş, yatırım-tasarruf açığı büyümüştü. Bu da ekonominin dış açığını (cari açığı) olağan düzeylerinin çok üzerine taşımıştı. Türkiye, dünyanın en kırılgan beşlisi denilen ekonomiler listesinin yıllardır demirbaş ülkesi durumuna gelmişti. Ekonominin krize girmesi an meselesiydi, bunun için küçük olumsuzluklar bile tetikleyici olabilecekti. Nitekim bu durum nihayet 2018'de ortaya çıkmakta gecikmeyecekti. Ekonominin gidişatını tam değerlendiremeyen siyasilerin sorumsuz katkıları bu süreci daha da hızlandıracaktı. Kriz etkenleri (yüksek dış açıklar, yüksek dış borçluluk ve özellikle döviz poziyonu açığı veren özel sektör borçluluğu, güven vermeyen döviz rezervleri, tasarruf açığı ve benzeri sorunlar) yıllardır birikmekteydi. Ama bu olumsuzluklar son yıla kadar kimse tarafından görülmek istenmedi. Şimdi bu "ekonomik mucize" masalının bütün cilalarının döküldüğü dönemin içinden geçiyoruz. Çift yönlü etkilerle: Bir yandan, Mart 2018'den itibaren sermaye hareketlerinin tersine dönmesi yani sermaye çıkışlarının sermaye girişlerini aşması nedeniyle, dolayısıyla dış kaynak sorunları yaşanmasıyla, diğer yandan buna bağlı olarak dövizin yukarı doğru hareketinin durdurulamaz bir ivme kazanmaya başlamasıyla...

Kriz koşulları her zamanki gibi emeğin kazanımlarını vuracaktır

2018'in ikinci yarısında bütün bu olumsuzlukların milli gelir rakamlarına yansıdığı bir döneme girildi kaçınılmaz olarak. 2018'in üçüncü çeyreği, ekonominin çarklarının iyice yavaşladığı bir dönemi simgeliyor. Dördüncü yani son çeyrek ise durgunluktan gerilemeye doğru bir gidişin, yani milli gelirde küçülmenin başladığı dönem olarak kayıtlara geçecektir. Bu gelişmelerin görünen ilk etkisi, dolar cinsinden MG'in ve kişi başına MG düzeyinin hızla inişe geçmesi olacaktır. Bir bakıma makyaj boyalarının akmasına benzeyen bu düzeltme sonrasında, kişi başına milli gelir 2007 düzeyinin yani tam 11 yıl öncesinin gerisine düşüyor ve dış borçların MG'e oranı da yüzde 30'lardan yüzde 50'ler platosuna yükseliveriyordu. Bu tablo dış kaynak bulmayı iyice zorlaştırıyor ve pahalılaştırıyordu. Esasen ABD Merkez Bankası'nın (FED) para sıkılaştırmasına gitmesi ve faizleri yükseltmeye başlaması sonrasında, uluslararası piyasalarda fonlar başta ABD olmak üzere merkez ülkelere doğru geri göç etmeye başlamıştı. Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde finansal risklerin büyümesi de, bu ülkelerin kredi bulmasını iyice sıkıntıya sokuyordu.

İflasların, konkordatoların, şirketlerin borç yapılandırmalarının 2018 yılının ikinci yarısında bunca hız kazanması bir taraftan, iktidarın kriz paniğiyle bir anti-kriz programına sarılması diğer taraftan, tam da bu dönemin çalkantılarına denk düşüyordu. 20 Eylül 2018'de açıklanan Orta Vadeli Program'a "Yeni Ekonomi Programı" (YEP) adı verilerek aslında IMF'siz bir IMF programı ilan ediliyordu. Bu Programın yürütülmesi ve denetimine McKinsey adlı Amerikan şirketinin memur edilmesi ise, yükselen tepkiler nedeniyle iptal ediliyor, ancak işin özü değişmiyordu: Program, ekonomide durgunluğu daha da kızıştıracak şekilde kamu yatırımlarının 2019'da yüzde 36,1 oranında azaltılacağını ve ekonomik büyümenin yüzde 2,3'e geriletileceğini, işsizliğin ise yüzde 12,1'e yükseleceğini "müjdeliyordu". Gerçi bunlar iyimser beklentilerdi; ancak bu kadarıyla bile bu programın öngörüsü, 2019'un en azından ilk iki çeyreğinde küçülme yaşanacak olmasıydı.

Üstelik, ekonomik daralma Ekim 2018'de yüzde 25,24'e çıkan enflasyonla birleştiği için stagflasyon denilen "durgunluk içinde enflasyon" sorunuyla birlikte yaşanacaktı. Emekçiler bir yandan işlerini kaybetmek veya daha az ücrete razı olarak çalışmak, kayıtdışı çalışmak gibi durumlarla karşı karşıya gelirken, diğer yandan da enflasyon vergisinin baskısı altında ezileceklerdi. Üstelik hak kayıpları bunlarla bitmiyordu. YEP denilen emek karşıtı program, sadece 2019 yılı için 16 milyar TL'lik ek vergi artışını "müjdelerken", kamu harcamalarında da çoğu sosyal koruma harcamalarından kısıntı anlamına gelecek 60 milyar TL'lik bir "tasarruf" planlıyordu. Sosyal güvenlikten sağlığa, eğitim harcamalarından sosyal yardımlara kadar her alanda geniş emekçi kesimleri vuracak kayıplar gündemdedir artık.

İmar barışı gibi imar tufanlarından medet ummaktan tutun istisnasız herşeyin özelleştirileceği yeni bir dönemin açılmasını da dolaylı kayıplar arasında sayabilirsiniz. Emeği daha doğrudan ilgilendiren hak kayıplarına eklenecekler arasında ise, İşsizlik Sigortası Fonu'nun işsizden çok sermaye teşviklerine, bankaların düşük faizli konut kredilerinden uğradıkları zararları kapatmaya, kamu borçlanmasına düşük faiz ve uzun vadelerle takviye yapılmasına, hatta GAP yatırımlarını karşılamak için bütçeye kaynak aktarmaya kadar giden amaç dışı uygulamalar sayılabilir. Fon denilince, Bireysel Emeklilik Fonunu hatırlamamak olmaz. Sözde ücretlilere ek emeklilik geliri getirecek bu "gönüllü" fona her çalışanı zorla kaydetmeleri yetmezmiş gibi, Fondan çıkış firesinin çok fazla olması üzerine şimdi çıkanları adeta jandarma zoruyla yeniden üye yapmak ve çıkışlarını iyice zorlaştırmak cin fikri akıllarına gelmiş bulunuyor. Gönüllü bir sigorta sistemine zorla üye yapılmanın herhalde demokrasilerde hiçbir örneği yoktur. Esasen Türkiye artık bir melez-demokrasi örneği olarak dahi sayılamamaktadır. Son olarak, işçilerin kıdem tazminatı haklarını bir Kıdem

Tazminatı Fonu içinde toplayıp sermayeye ve sermaye iktidarına peşkeş çekme niyetlerinden de asla vazgeçilmemiş olduğunu unutmamak ve bu konuda uyanık kalmak herhalde bugünlerde sendikaların en önemli gündemlerinden birini oluşturmaktadır.

Bu arada ekonomi yönetiminin şaşkınlığına değinilmezse de olmaz. Önce ekonomiyi yavaşlatacak bir YEP açıklaması yapan iktidarın, ardından beklediğinden hızlı daralan sektörleri canlandırmak için olsun, 2019 Mart seçimleri öncesinde ekonomik gerilemeyi biraz yavaşlatmak için olsun, henüz 2018 yılı dolmadan ekonomiyi canlandırmak için yeni teşviklere sarılması tam bir kafa karışıklığını yansıtmaktadır. Bu çelişkili politikaların gerçi emeğe bir yararı bulunmamaktadır, ama bıçak gibi kesilen talebi canlandıramayacağı için sermayeye bir satış canlanması biçiminde olumlu yansıması da kuşkuludur. Olan, ÖTV ve KDV indirimleri üzerinden doğacak vergi kayıpları olacaktır. Bu vergi indirimleri, fiyatlara yansıtılmadığı ölçüde sermaye için "zararların telafisi" biçiminde kullanılırken, vergi kayıplarının ilerleyen zamanda emekçi kesimlere aktarılması olasılığı daha gerçekçi bir tehdittir.

Krizin oluşmasında emeğin payı yoktur

Bütün bu dönemlerde sermaye kesimlerine sunulan çeşitli teşvik olanakları, özelleştirmeler, kentsel rantlar ve kayırmalı kamu ihaleleri üzerinden yeni birikim olanaklarının yaratılması madalyonun asıl yüzüdür. Başlangıçta tüm sermaye kesimleri bu parsadan payını kapmışken, son yıllarda ibre iktidara katıksız bir biat sergileyen sermaye çevrelerine dönmüştür. Ülkede dolar milyarder ve milyonerleri sayısı hızla artarken, gelir ve servet dağılımı Cumhuriyet tarihinin en dengesiz yapısına kavuşmuştur. OECD ülkeleri arasında Meksika'dan sonra en bozuk gelir dağılımı göstergelerine sahip olmak kolay bir "başarı" değildir. AKP rejiminin bu "başarıdaki" payı görmezden gelinemez.

AKP iktidarı, kendi dönemi boyunca, gelir dağılımdan aslan payını alan sermayeyi vergilendirmekten özenle kaçınmıştır. Vergi yükünü artan bir biçimde ve iki temel mekanizmayla emekçi kitlelere taşımıştır. Birincisi, tüketim üzerinden alınan ve gelir düştükçe yükü ağırlaşan (tersine artan oranlı=regresif nitelikli) dolaylı vergilerin payını arttırmaya devam etmiştir. İkincisi, milli gelir payları yerinde sayan veya daralan ücretli kitlelerin Gelir Vergisi ödemelerinde artan bir yük taşımalarını mümkün kılmıştır. Öyle ki, ücretli kesimler milli gelir paylarının iki katını aşan bir Gelir Vergisi baskısına maruz bırakılmışlardır. Başka anlatımla, milli gelirin dörtte biri ila üçte birinden fazla paya sahip olamayan ücretliler, Gelir Vergisi'nin yüzde 60'ını sırtlanmaya zorlanmışlardır.

Bütün bu dönem boyunca emeğin payına düşen daha fazla gelir değil, daha fazla borçlanabilme imkanı olabilmiştir. Başka deyişle, emek kesimi ücret ve sosyal hak mücadeleleri üzerinden bölüşüm ilişkile-

rini kendi lehine çevirebilmiş değildi. Sermayenin kar, faiz, rant biçiminde sahiplendiği gelir kategorilerinde bir azalmayı sağlayabilecek ekonomik (sendikal) ve siyasi bir mücadeleden başarıyla çıkmış değildi. Tam tersine, emekçilerin önemli bir bölümü dönem boyunca, kendisini din perdesi arkasına saklayan ama gerçekte din istismarını en azgın sermaye yanlısı hareket olma vasfını gizlemek için kullanan bir siyasi hareketin peşine takılmıştı.

Göz boyama unsurlarından biri, emekçi kesimlerin daha büyük kolaylıklarla borçlanabilmelerinin önünün açılmasıydı. Konut, araba, tüketici kredilerinin daha önce görülmemiş ölçeklerde artışıyla, hatta hızla yayılan kredi kartlarının ilk kullanımda satın alma gücünü öne alan yanılsamalarıyla, hanehalkları sahte bir refah artışı büyüsüne kapılmışlardı. Gerçekte olan ise, 2003'te hanehalkı borçları GSYİH'nın yüzde 3'ü düzeyinde iken henüz 2013'te bunun yüzde 23,5 düzeyine fırlamış olmasıydı. Hanehalkı, 2003'te kullanılabilir gelirinin yüzde 7,5'ini borçlanmayla karşılarken, 2013'te bu oran yüzde 55 olmuştu! (Bağımsız Sosyal Bilimciler, 2015). Bu sahte refah artışı, siyasi iktidarın hanesine "başarı" olarak yazılmıştır. Siyasi iktidar, hem şirketler kesiminin hem de hanehalklarının rahatça borçlanabilecekleri bir ortam yaratmaya özel bir önem vermiş, böylece talep kaynaklı bir ekonomik büyümenin sürdürülmesi koşullarını korumak istemiştir. Kuşkusuz bunun uzunca bir dönem sürdürülebilmesi ancak kesintisiz bir dış kaynak girişine bağlı olmuştur. Kaynak girişlerindeki tökezleme ekonomik büyümeyi son yıllarda zora sokmuş, ancak iktidar başarısını borçlu olduğunu düşündüğü büyümeyi köksüz teşvik politikalarıyla uzatmayı denemiştir. 2017'in tamamı ile 2018'in ilk yarısındaki yüksek tempolu büyüme, böyle bir zorlamanın sonucu olmuştur. Bu zorlamalar, çöküşün de şiddetini ve hızını arttırmıştır.

Birinci sonuç:
Krizler, neoliberal saldırı kadar işbirlikçi iktidarların da eseridir

Krizlerin kökenini 1980 yılının IMF güdümündeki 24 Ocak Kararlarından ve bu Kararların uygulanmasını askeri zorlamayla mümkün kılan 12 Eylül rejiminden başlatmak doğru olur. Türkiye ekonomisini 1980'lerde başlayan üçüncü küreselleşme dalgalarının azgın sularında can simidi olmaksızın (yani iç pazarı korumaksızın ve sermaye hareketlerini denetlemeksizin) yüzmeye zorlayan emperyalizmin dayatmaları, eğer işbirlikçi yönetimler olmasaydı başarılı olamazdı. Nitekim birçok gelişmekte olan ülke bu dayatmalara zamanında direnebildiği için bugün Türkiye'den çok daha iyi noktalardadır. 1980'lerde askeri hükümetle başlayıp ANAP hükümetiyle devam ettirilen altüst oluşun sancıları, 1994 krizinin olduğu kadar 1999 ve 2001 krizlerinin de kökenindedir. ANAP'ın başlattığı (IMF'nin de göz yumduğu) "sermaye kesimlerinden vergi almak yerine borç almak" politikası ile bütçeye bir ur gibi yamanan kamu özel fonları politikasının kamu maliyesini sü-

rüklediği krizden 1998 sonrasında yeni IMF reçeteleriyle çıkış aranacaktır. 2001 yılında kurulan AKP, dış dünyanın hakim güçleriyle en iyi işbirliğini sürdürecek siyasi hareket olduğuna dair verdiği güvencelerle iktidara taşınacak ve ultra-liberal politik çizgisi nedeniyle de uzun süre el üstünde tutulacaktır.

Buradan çıkarılacak sonuç şudur: İşbirlikçi iktidarların katkısı olmasaydı,Türkiye ekonomisinin bugün olduğu kadar dışa bağımlı bir yapıya dönüştürülmesi mümkün olamazdı. Türkiye'nin gördüğü son bağımsızlıkçı ve emek yanlısı iktisat programı 1978-1982 döneminde geçerli olması düşünülen ama IMF/DB zoruyla ve 24 Ocak/12 Eylül baskısıyla uygulamaya sokulmayan Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planıdır. Demek ki 40 yıldır bir daha böyle bir iktisat programı günyüzü görmemiştir. Demek ki, 1980 sonrasının olduğu kadar 2000 sonrasının da temel eksikliği, emek yanlısı ve bağımsızlıkçı iktisat politikalarıdır. Emek kesiminin bu tür politikalarının hazırlanmasını ve uygulanmasını dayatacak bir bilinç ve örgütlülük düzeyine ulaşamamasıdır; veya 1980'de 12 Eylül rejimiyle kesintiye uğratılan sınıf bilincini bir daha kazanamamasıdır.

Evet, krizler kapitalist sistemin krizleridir ve kapitalist sistemin gelişme tarzı krizler olmaksızın sürdürülemez.

Evet, krizler uygulanan neoliberal bağımlılık programlarının krizleridir ve neoliberal birikim modeli tüm dünyada tıkanmaktadır.

Daha önemlisi, krizler Türkiye'de dışa bağımlı sermayenin kapkaççı birikim düzeninin krizleridir, ama bunun kendiliğinden düzelmesi beklenemez.

En önemlisi ise, şu an yaşanmakta olan kriz de, iç ve dış sermayenin çıkarları dışına çıkamayan AKP iktidarının 16 yıllık iktidarı boyunca beslediği ve son yıllarda da körüklediği bir krizdir.

Sonucun sonucu şudur: Bu krizin oluşumunda birinci derecede pay sahibi olan bir siyasi iktidarla hesaplaşmadan krizden/krizlerden kurtuluş yolu yoktur.

İkinci Sonuç:
Krizin yükünün emeğe yüklenmesine de, "aynı gemideyiz" denilerek eşit paylaşılmasına da itiraz edilmelidir

Vergi yükünün çoğunu sırtlanan ücretli emek kesimleri yeni yüklere tahammüllerinin olmadığını en örgütlü biçimde haykırabilmelidir. Bu nedenle YEP'in öngördüğü yeni vergi yüklerine karşı çıkılmalıdır.

Kamu harcamalarının yönü esasen sermayeye dönüktür; kamu maliyesi, sermaye teşvikleriyle delik deşik edildiği gibi işçilere dönük olması gereken İşsizlik Sigortası Fonu gibi düzenekler de teşvik peşkeşleri içinde eritilmektedir. Bunlara sendikal konfederasyonların en yüksek tepkiyi vermelerini sağlayacak taban baskıları oluşturulmak zorundadır. Eğer bütçe açıklarını azaltmak için kamu harcamaları azaltılacaksa adresi bellidir; şimdiye kadar ve halen harcamalardan en yüksek payı alan

sermaye yönlü harcamalar kısıtlanmalıdır. Buna karşılık emeğin sosyal haklarının budanmasına kuvvetle direnilmelidir.

Reel ücretlerin hem toplu iş sözleşmeleriyle, hem asgari ücret müzakereleriyle ama hem de enflasyon vergisiyle eritilmesine karşı çıkarken en güçlü tepkilerin verilmesi gerekecektir. Çünkü enflasyon en çok sabit ve düşük gelirlileri vurmaktadır. Ekim 2018 sonuçlarına göre yıllık TÜFE'nin yüzde 25,24'ü, emekçileri en çok ilgilendiren gıda enflasyonunun yüzde 29,6'yı, ulaştırma enflasyonunun yüzde 32'yi bulmasına sessiz kalınmamalıdır. Enflasyonun en adaletsiz vergi olduğu bilinciyle hareket edilmelidir. 2000 sonrasındaki anti-enflasyonist programların emek kesimine taşıtılan yüklerinin, şimdi silbaştan yeniden emeğe taşıtılmasına şiddetle karşı durulmalıdır.

Emek kesimleri, tarımsal üreticiler de dahil olmak üzere, IMF'ye de IMF'siz bir IMF programı olan YEP'e de şiddetle karşı çıkmalıdır.

Bu karşı çıkış, alternatifini de sunabilirse daha güçlü olacaktır. Bu bakımdan krizden çıkış için denenmiş neoliberal anlayışlar dışına çıkan radikal çözümler üretilmelidir. Türkiye ekonomisi için yeni bir yol haritası mümkündür. Emek kesimi buna önce kendisini inandırmalı sonra da topluma benimsetebilmelidir.

Tam da bu nedenle emek kesimlerinin kendi hakları ve çıkarları etrafında örgütlenmeleri ve bu örgütlülüğü sendikal ve siyasi platforma taşımaları her zamankinden daha önceliklidir.

I. KISIM

EMEĞİN GENEL GÖRÜNÜMÜ

I. KISIM
EMEĞİN GENEL GÖRÜNÜMÜ

Emeğin genel görünümünün incelendiği bu kısımda, temel göstergelere ilişkin 2016-2017 yıllarına ait veriler sunuluyor. Türkiye'nin iktisadi ve toplumsal ilişkilerine yönelik kapsamlı bir çerçeve oluşturmayı amaçlayan bu kısım *Üretim, Kamu İstihdamı* ve *Bölüşüm* başlıklı üç bölümden oluşuyor. Üretim ve bölüşüm ilişkilerinin güncel durumunu serimlemek, Türkiye kapitalizminin AKP eliyle geçirdiği dönüşümün güzergah ve mekanizmalarını anlamak için gereklidir. Kamu istihdamı ise bir yandan devletin işveren olarak rolünün dönüşümünü göstermesi açısından, diğer yandan ise Genel-İş'in temel örgütlenme alanı olan yerel yönetimlerdeki istihdamın ve çalışma koşullarının mercek altına alınması açısından kritiktir.

Birinci bölüm olan *Üretim* başlığında emeğin genel durumu; çalışma süreleri; işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ücretler ele alınıyor. 2016-2017 döneminde Türkiye'de işgücüne katılım oranı yüzde 50'nin üzerine çıkmasına karşın istihdama katılım oranı yüzde 47 seviyesindedir. Dolayısıyla çalışma çağındaki nüfusun yarısından azı (yüzde 47,1) çalışma ve kazanç sağlama olanağına sahip; yarısından fazlası (yüzde 52,9) ise bundan yoksundur. Bu koşullar altında uzun çalışma süreleri de önemli bir sorundur. Türkiye, OECD ülkeleri içinde haftalık çalışma süresi en uzun olan ülkeler arasındadır; çalışma süreleri 50 saate yakın seyretmektedir.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği alanında da 2016-2017 dönemi hayli karanlıktır. AB'ye uyum çerçevesinde gerçekleştirilen yasal düzenlemeler fiili uygulamaya dönüşmemiş, iş kazaları dönemin en yakıcı gündemi haline gelmiştir. Türkiye tarihinde en çok işçi ölümünün gerçekleştiği yıl olan 2016'nın ardından 2017 de en çok iş cinayetinin yaşandığı yıl olmuştur. 2016'da bin 970 işçi, 2017'de ise 2 bin 6 işçi iş kazalarında hayatını kaybetmiştir.

Bu dönemde ücretler de ciddi bir sorun alanı olarak ortaya çıkıyor. Özellikle asgari ücretliler, ekonomik büyümeden pay almamış, aksine reel asgari ücret artışı reel milli gelir artışının oldukça gerisinde kalmıştır. 2017'de reel asgari ücret reel milli gelir artışı karşısında yüzde 30 değer kaybetmiştir. Ücretlerin değer kaybetmesini sağlayan bir diğer faktör ise enflasyondur. 2016 ve 2017 yıllarında temel tüketim mallarındaki enflasyona bağlı fiyat artışları, işçilerin alım gücünü de önemli ölçüde düşürmüştür.

Kamu İstihdamı başlıklı ikinci bölümde, kamuda ve yerel yönetimlerde istihdamın dönüşümü; neoliberal politikalar ve belediye istihdamı; OHAL döneminde kamu ve yerel yönetimlerde istihdam

başlıkları inceleniyor. 2016-2017 döneminde kamu personel sistemindeki dönüşüm devam etmiştir. 2017 yılı itibariyle kamuda toplam istihdamın yüzde 78,5'i memur, yüzde 6,8'i sözleşmeli personel, yüzde 11,2'si işçi, yüzde 2,8'i diğer statüsünde, yüzde 0,5'i de geçici personel olarak çalışmaktadır.

Kamu istihdamındaki dönüşüm belediyelerdeki istihdama da yansımaktadır. 2017 döneminde belediye hizmetlerinde çalışan işçilerin yaklaşık yüzde 66'sı taşeron istihdamı altındadır. Aralık 2017'de yapılan düzenleme ile danışmanlık hizmetleri, hastane bilgi yönetim sistemi hizmetleri ve çağrı merkezi hizmetlerinin dışında kalan personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımları sonlandırılmış ve belediye şirketlerinde işçi olarak istihdam edilmişlerdir.

2016-2017 yıllarında kamuda ve yerel yönetimlerde istihdamın bir boyutu da OHAL döneminde yapılan kitlesel ihraçlardır. Haziran 2016'dan Aralık 2017'ye kadar kamuda işten çıkarılan toplam memur sayısı yaklaşık 100 bin, işçi sayısı ise 16 bindir. Memur sayısındaki azalma ise kamuda sözleşmeli personel istihdamının artması anlamına gelmektedir.

Belediyelerde ise DİSK/Genel-İş üyesi yaklaşık 2 bin 500 işçi bu süreçte işten çıkarılmıştır.

Bölüşüm başlıklı üçüncü ve son bölümde ise işsizlik; borçluluk ve gelir dağılımı; vergiler; sosyal politika uygulamaları serimleniyor. İşsizlik, Türkiye'de bölüşüm dinamiklerini etkileyen en ciddi gerçekliktir. Resmi işsizlik rakamlarına göre 2017 yılında işsizlik yüzde 11'e ulaşmıştır. Buna karşın gerçek işsizlik oranlarının yüzde 20 civarında seyrettiği sıkça vurgulanmaktadır.

Büyüme rakamları 2017 yılında Türkiye ekonomisinin yüzde 4,2 büyüdüğünü göstermektedir. Bu rakam, TÜİK'in milli gelir hesaplamalarında yaptığı yöntem değişikliği ile de ilgilidir. Diğer yandan büyüme istihdam yaratmamakta ve ücretliler bu büyümeden pay alamamaktadır. 2017 yılında, mülk ve sermaye sahiplerinin toplam gelirleri işçilere oranla 8 kat artmıştır. Reel ücretlerde ise bir büyüme değil, tam tersine bir küçülme gerçekleşmiştir. Kişi başına düşen milli gelir de Türkiye ekonomisinin darboğazını ortaya koymaktadır. Kişi başına düşen milli gelir 2017 yılında yaklaşık 300 dolar azalmıştır.

Borçlanma bu yıllarda en ciddi sorundur. 2016-2017 döneminde hanehalklarının borçlanma oranları yaklaşık yüzde 17 artmıştır. 2017 yılında toplumun en zengin yüzde 20'sinin gelirinin en yoksul yüzde 20'sinin gelirine oranı 7,5 olmuştur. Yoksulluk yakıcı bir sorundur. 2017 döneminde Türkiye'deki nüfusun yüzde 13,5'i yoksulluk sınırının altındadır.

Vergi adaletsizliği 2016-2017 döneminde önemli bir sorundur. Türkiye'de 2017 yılında dolaylı vergiler yüzde 65'e ulaşırken, doğrudan (kazanç üzerinden alı-

nan) vergiler ise yüzde 35'e gerilemiştir. Dolaylı vergilerin artmasıyla vergi yükü doğrudan çalışanlara yüklenmekte ve zaten düşük olan ücretlerle birlikte çalışanlar vergi yükü altında da ezilmektedir.

Bölüşüm dinamiklerindeki tüm bu olumsuz tablo sosyal politika uygulamaları ile daha da ağırlaşıyor. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı verilerine göre 2016 yılında Türkiye'deki her 8 kişiden biri sosyal yardıma muhtaçtır. Sosyal yardımların GSYH'deki payı ise 2017 yılında yüzde 1,45 olmuştur. Sosyal yardımların artması, devletin sosyal politika alanına yeterli yatırım yapmaması ve sosyal politika alanlarının özelleştirilmesi sosyal politika uygulamalarında gelinen durumu gözler önüne seriyor. 2016 yılında sosyal politika alanının belkemiği sayılabilecek sağlık harcamaları GSYH'nin yüzde 5'ini bile bulmamıştır. Hanehalkları tarafından cepten yapılan sağlık harcaması ise 2016 yılında yüzde 13 oranında artmıştır.

2016-2017 yıllarına ait bu veriler üretim, bölüşüm ve kamu istihdamı alanlarında yaşanan büyük dönüşüme işaret ediyor. Bu dönüşüm bir yandan Türkiye kapitalizminin emekçilerin sırtına yüklediği ekonomik ve toplumsal yükleri arttırmaktadır. Diğer yandan ise AKP'nin OHAL sopası ile toplumu pek çok alanda düzenleme ve denetleme girişiminin bir parçası olarak değerlendirilmelidir.

PART I
AN OVERVIEW OF LABOUR

This part examines the overall picture in labour by presenting data concerning main indicators from the years of 2016-2017. The part, which aims at formulating an extensive framework about the economic and social relations in Turkey, consists of three chapters: *Production, Public Employment* and *Distributio*n. In order to understand the pathways and mechanisms of the transformation of capitalism in Turkey at the hands of AKP, it is necessary to impart the current conditions in relations of production and distribution. Likewise, public employment is crucial for demonstrating the transformation in the role of the state as employer and also for scrutinizing the employment and working conditions in local administration, which constitutes the main field of organisation of Genel-İş.

The first chapter on *Production* addresses the overall situation of labour; working hours; worker health and safety and wages. In the period of 2016-2017, participation in labour force has risen beyond 50%; however, participation in employment has remained at 47%. Hence, less than half of the population in working age (47.1%) has access to the means of work and subsistence; while more than half of this population (52.9%) is deprived of such means. Under these conditions, the long working hours is also an important problem. Turkey has the longest working hours among the OECD countries with the work week extending to almost 50 hours.

The period of 2016-2017 is also bleak with respect to worker health and work safety. The legal regulations made in the context of harmonisation with the EU have not been implemented in practice, turning work accidents into the most grievous incidents of the period. In 2016, the number of work-related deaths has reached its peak in the history of Turkey with 1,970 workers being killed in work accidents; and the following year of 2017 has surpassed even that peak with 2,006 workers being killed in work accidents.

The wages have emerged as a serious problem in this period as well. The minimum wage in particular has not received its share from economic growth of the period; on the contrary, the real minimum wage has fallen behind the real increase in national income. In 2017, the real minimum wage has decreased 30% with respect to the real increase in national income. Another factor that is conducive to the depreciation in wages is inflation. The inflated prices in the basic consumption goods in 2016 and 2017 have decreased the purchasing power of workers significantly.

The second chapter on *Public Employment* examines the transformation of employment in public and local administration; neoliberal policies and municipal employ-

ment; employment in public and local administration during the state of emergency. The transformation in public personnel management has continued in 2016-2017. By the year of 2017, 78.5% of the total public employment is employed with indefinite work contracts, 6.8% is employed as contracted personnel, 11.2% is employed as worker, 2.8% in other statues and 0.5% as temporary personnel.

The transformation in public employment reflects on municipal employment as well. In 2017, 66% of the workers in municipal services are employed in subcontracted status. With the regulation passed in December 2017, the subcontracted status of these workers has been revoked and replaced with employment in firms of municipality, with the exception of those who work in consulting services, hospital information management services and call centre services.

Another dimension of employment in public and local administration in 2016-2017 is the mass dismissals through state of emergency decrees. The total number of public servants dismissed from public employment is approximately 100,000 and the number of dismissed workers is 16,000. The decrease in the number of public servants with indefinite work contracts has come to mean an increase in contracted employment in public sector. In municipalities, approximately 2,500 members of Genel-İş has been dismissed in this process.

The third and the last chapter on *Distribution* depicts unemployment; indebtedness and income distribution; taxation and social policy practices. Unemployment is the most pressing reality that influences the dynamics of distribution in Turkey. Official unemployment figures show that unemployment has reached 11% in 2017. However, it is often pointed out that the real unemployment rate is around 20%.

The figures on growth show that the Turkish economy has grown 4.2% in 2017. This figure is based on the change in Turkish Statistical Institute's (TÜİK) national income calculation methods. However, this growth has not generated employment, and waged workers have not been able to receive a share of this growth. The total income of property and capital owners has increased 8 times more than the income of workers in 2017. The real wages have not experienced a growth; on the contrary, they have undergone a contraction. Per capita income also reveals the desperate straits the Turkish economy is going through. In 2017, the level of per capita income has decreased by approximately 300 dollars.

The most important problem in this period is indebtedness. The household debt has increased 17% in the period 2016-2017. However, in 2017, the ratio of the income of the richest 20% of society to the income of the poorest 20% is 7.5. Poverty is a grievous problem. In 2017, 13.5%

of the population in Turkey lives under the official poverty line.

Unfairness in taxes has emerged as an important problem in 2016-2017 as well. In 2017, indirect taxes have climbed to 65% while direct (income) taxes have fallen back to 35%. With the increase in indirect taxes, the tax burden is borne directly by the employed and this burden, along with the low rate of wages, crush the employed even more.

This unfavourable picture in the dynamics of distribution becomes more aggravated with social policy practices. According to the data of the Ministry of Family and Social Policy, one in every 8 people in Turkey is in need of social assistance in Turkey. The share of social assistance in GDP has risen to 1.45% in 2017. The increase in social assistance, the lack of state investment in the field of social policy and the privatization in the fields of social policy reveals the state of affairs in social policy practices. In 2016, health expenditure, which can be considered as the crux of the field of social policy, has remained under 5% of GDP, while the out-of-pocket household health expenditure has increased 13%.

These data from 2016-2017 indicate an immense transformation in the fields of production, distribution and public employment. This transformation increases the economic and social burdens imposed on workers by Turkish capitalism. At the same time, it can be considered as part and parcel of AKP's attempt to regulate and control the society in many areas under the threat posed by state of emergency.

BİRİNCİ BÖLÜM ÜRETİM

1.1. EMEĞİN GENEL DURUMU

Dünya genelinde ve Türkiye özelinde emek piyasaları neoliberal politikalar, teknolojik gelişmeler, ekonomik krizler ve sektörel olarak iş alanlarının değişimi ile şekillenmektedir. Bu da emek piyasalarının farklılaşmasına ve işsizliğin yapısal biçimde artmasına neden olmaktadır.

Son yıllarda büyüme politikaları nedeniyle yaşanan ekonomik krizler sonucu, ekonomi, istihdam yaratmayan bir niteliğe dönüşmektedir. Sermaye sınıfının gelirleri her geçen gün artarken, işsizlik dünya çapında kalıcı bir hal almakta, emek piyasası politikalarında düzenli ve güvenceli istihdam, yerini geçici, korunmasız ve esnek istihdam biçimlerine bırakmaktadır. 2008-2009 yılları arasında yaşanan küresel ekonomik kriz ve krizin yarattığı yapısal sorunlar devam etmektedir.

10. Kalkınma Planı

Kalkınma planı, Kalkınma Bakanlığı tarafından hazırlanıp ülkenin ekonomik ve toplumsal potansiyelini bütünüyle ya da belirli alanlarda geliştirmeyi amaçlayan ve 5 yıllık bir süreyi kapsayan plandır. İlk kalkınma planı 1962'de kabul edilmiş ve bugüne kadar 10 adet Beş Yıllık Kalkınma Planı hazırlanarak uygulamaya konulmuştur.

2016-2017 yılları arasında dünya genelinde ekonomik büyüme oranları yüzde 4 ila 5 düzeyinde artarken, 190 milyondan fazla insan işsizlikle mücadele etmektedir (ILO, 2018).

Orta Vadeli Program

Kalkınma planları, stratejik planlar ve genel ekonomik koşulların gerekleri doğrultusunda Mayıs ayı sonuna kadar Kalkınma Bakanlığı tarafından hazırlanan ve makro politikaları, ilkeleri, hedef ve gösterge niteliğindeki temel ekonomik büyüklükleri kapsayan programdır. 2006 yılında ilk olarak hazırlanan programdan bu yana 13 adet hazırlanmıştır. Kalkınma bakanlığınca hazırlanan bütçe maratonunun ilk aşaması sayılan 3 yıllık mali program olarak da görülebilir.

2016 ve 2017 yılları Türkiye açısından neoliberal politikaların istihdam üzerindeki etkisinin hissedildiği bir süreç oldu. Türkiye'de istihdam oranlarının düşüklüğü ve işsizliğin yüksekliğine çözüm olarak esnek istihdam politikaları hayata geçirildi. Onuncu Kalkınma Planı'nda (2014-2018) ve Orta Vadeli Programda (2016-2018), istihdamın artırılması için güvenceli esneklik yaklaşımının benimsendiği bir emek piyasası hedeflendi. Bu amaç çerçevesinde 6715 Sayılı İş Kanunu İle Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verildi, 11.10.2016 tarih ve 29854 sayılı Resmi Gazete'de Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği yayınlandı. 6 Ocak 2017 tarihinde ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) tarafından "Çalışma Hayatında Milli Seferberlik" programı başlatılarak yeni istihdam yaratan işverenlere prim desteği verildi.

İşgücü

Bir ülkede çalışma çağındaki nüfusta istihdam edilenler ve işsizlerin toplamıdır.

Çalışma Hayatında Milli İstihdam Seferberliği

Çalışma Hayatında Milli İstihdam Seferberliği, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği ile Çalışma Bakanlığı'nın başlattığı "kampanya"dır. 687 sayılı KHK ile getirilmiş ve 9 Şubat 2017'de Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Buna göre özel sektörde 2017 sonuna kadar işe yeni alınan her işçi için işverenlere 773 TL teşvik verilmiştir. Kamuoyuna "işsize devlet teşviği" diye sunulan bu süreçte teşvik ücretleri işsizlik fonu üzerinden karşılanmış, ayrıca "yeni istihdam edilenler"in neredeyse tümünün çırak, stajyer ve kursiyer olarak güvencesiz istihdam edildiği görülmüştür.

Türkiye'de İşgücü

İşgücü, bir ülkede çalışma çağında bulunup, çalışmaya engel bir sakatlığı olmayan ve çalışma arzu ve isteğinde bulunan nüfustur. Çalışma yaşı ülkeden ülkeye değişmekle birlikte ülkemizde 15-65 yaş arasındaki nüfusu kapsar.

İşgücüne katılım oranı yüksek olan ülkeler, ekonomik büyümenin istihdam yarattığı ülkelerdir. İşgücüne katılma oranlarının düşük olduğu ülkeler ise ekonomik büyümenin istihdam üzerindeki etkisinin zayıf olduğu, dolayısıyla da işgücü içerisinde, iş bulma olanaklarını yitiren ve umudu kırılan nüfusun fazla olduğu ülkelerdir (BSB, 2011).

Tablo.1.1. İşgücüne Katılma Oranları (%)

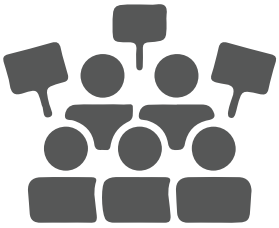
Ülke (+15) (%)	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Türkiye	44,9	44,5	44,3	44,9	45,7	46,5	47,4	47,6	48,3	50,5	51,3	52	52,8
Belçika	53,3	53,1	53,6	53,7	53,5	54,1	53,2	53,2	53,6	53,5	53,3	53,1	-
Şili	55,8	56,9	57,3	58,6	58,5	58,5	59,8	59,7	59,6	59,8	59,7	59,5	-
İtalya	49,1	49,1	48,8	49,1	48,5	48,2	48,1	49,1	48,8	49,1	49,0	49,5	-
Fransa	56,2	56,1	56,3	56,4	56,6	56,5	56,3	56,5	56,4	56,3	56,1	56,0	-
Almanya	58,5	59,0	59,2	59,3	59,5	59,5	60,1	60,1	60,3	60,4	60,2	60,9	-
Yunanistan	52,9	53,1	52,9	53,0	53,4	53,5	52,7	52,3	52,0	51,8	52,0	52,1	-
Rusya	66,0	66,3	67,1	67,4	67,6	67,7	68,3	68,7	68,5	68,9	69,1	69,5	-
Kolombiya	65,9	..	63,9	64,2	67,0	68,2	68,9	69,8	69,4	69,4	69,8	69,4	-
OECD Ortalaması	60,2	60,4	60,4	60,5	60,3	60,2	60,1	60,1	60,0	60,0	59,9	60,2	-
AB Ortalaması	57,2	57,5	57,6	57,8	57,8	57,8	57,7	58,0	58,0	58,0	58,0	58,2	-

Kaynak: OECD ve TÜİK
OECD ve AB ortalamasını içeren 2017 verileri 4. çeyrek verileridir.

Türkiye'de işgücüne katılan sayısı 2005-2017 yılları arasındaki on iki yıllık sürede yaklaşık 10 milyon artış göstermiştir. 2005 yılında yüzde 44,9 olan işgücüne katılım oranı, 2017 yılında yüzde 52,8'e çıkmıştır. Ancak bu oran OECD ve AB'ye üye ülke ortalamalarının oldukça altındadır. OECD'ye üye ülkelerde işgücüne katılma oranı ortalama yüzde 60, AB üye ülke ortalaması ise yüzde 58'lerdedir (Tablo 1.1). Türkiye'de işgücüne katılım oranının düşük olmasının başlıca nedenleri ise sanayileşme politikalarının yetersizliği ve istihdam yaratmayan ekonomi politikalarıdır.

İstihdam

İstihdam, çalışma ya da çalıştırma anlamına gelir. Bir ülkedeki çalışma çağındaki nüfusun (işgücünün) ne kadarının çalıştığını gösteren bir kavram olmasının yanı sıra ülkelerin istihdam politikalarındaki başarısını ya da başarısızlığını da ortaya çıkaran önemli bir göstergedir. İstihdam politikaları, işçilerin çalışma hayatına katılımları, kayıt dışı istihdam içerisindeki yerleri ve işsizliği önleme gibi bir dizi önemli sorunun da çözülmesine katkıda bulunur.



İstihdam

İstihdam çalışma ve çalıştırma anlamına gelir. Bir ülkedeki çalışma çağındaki nüfusun (işgücünün) ne kadarının çalıştığını gösteren bir kavramdır. İstihdam biçimleri dörde ayrılır: ücretli-yevmiyeli-maaşlı, işveren, kendi hesabına çalışan ve ücretsiz aile işçisi.

Tablo 1.2. İstihdama Katılma Oranları (%)

İstihdam (+15) (%)	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Türkiye	40,6	40,5	40,3	40,4	39,8	41,3	43,1	43,6	43,9	45,5	46	46,3	47,1
Belçika	48,8	48,7	49,6	49,9	49,2	49,6	49,4	49,2	49,0	48,9	48,8	48,9	-
Şili	50,6	51,7	52,5	53,1	51,9	53,7	55,5	55,9	56,0	56,0	56,0	55,6	-
İtalya	45,3	45,8	45,8	45,8	44,7	44,2	44,1	43,9	42,9	42,8	43,1	43,7	-
Fransa	51,5	51,4	52,0	52,4	51,6	51,5	51,3	51,2	50,9	50,7	50,5	50,6	-
Almanya	52,0	52,9	54,1	54,8	54,9	55,3	56,6	56,8	57,2	57,4	57,4	58,4	-
Yunanistan	47,6	48,3	48,5	48,9	48,3	46,7	43,3	39,5	37,7	38,1	39,0	39,8	-
Rusya	61,3	61,7	63,1	63,2	62,0	62,7	63,9	64,9	64,8	65,3	65,3	65,7	-
Kolombiya	58,1	..	56,7	56,9	58,9	60,2	61,4	62,5	62,7	63,1	63,5	63,0	-
OECD Ortalaması	56,2	56,7	57,0	56,9	55,4	55,1	55,3	55,3	55,3	55,6	55,9	56,4	56,8
AB Ortalaması	52,1	52,8	53,5	53,8	52,6	52,3	52,2	51,9	51,7	52,1	52,5	53,2	53,8

Kaynak: OECD ve TÜİK
OECD ve AB ortalamasını içeren 2017 verileri 4. çeyrek verileridir.

Türkiye'de istihdama katılım, çalışma hayatındaki sorunların başında gelir. İstihdam yaratmayan ekonomi politikaları, özellikle 2000'li yıllardan sonra işsizliği tetiklemiş ve istihdama katılımı düşürmüştür. OECD'ye üye ülkelerde ortalama istihdama katılım oranı yüzde 56,8, AB ülkelerinde ise yüzde 53,8'dir (Tablo 1.2). Yüzde 50'nin üstünde gerçekleşen istihdam oranlarıyla karşılaştırıldığında Türkiye'deki katılımın oldukça düşük olduğu görülmektedir.

Ülke özelinde baktığımızda ise Türkiye'de istihdam 2005-2017 yılları arasında, 2008 yılında yaşanan ekonomik kriz hariç, artmıştır. On iki yıllık sürede istihdama katılım oranı 6,5 puan artarak yüzde 47,1'e yükselmiştir. Bir başka ifadeyle çalışma çağındaki nüfusun yarısından azı (yüzde 47,1) çalışma ve kazanç sağlama olanağına sahip; yarısından fazlası (yüzde 52,9) ise bundan yoksundur.

İşsizlik

Türkiye'de işsizlik ciddi boyutlardadır. 2005-2017 yıllarında Türkiye ekonomisi ortalama yüzde 5,5 büyürken, işsizlik yüzde 9,5'ten yüzde 10,9'a çıkmıştır (Tablo 1.3).

İşsizlik

İşsizlik, çalışma çağında olan, çalışmaya engeli bulunmayan ve çalışma arzusuna sahip kişilerin iş bulamaması durumudur. Burada isteğe bağlı yani "gönüllü" değil, istek dışı ya da "gayri iradi" bir işsizlik durumu söz konusudur.

Tablo 1.3. İşsizlik Oranları (%)

İstihdam (+15) (%)	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Türkiye	9,5	9	9,2	10	13,1	11,1	9,1	8,4	9	9,9	10,3	10,9	10,9
Belçika	8,4	8,2	7,5	7,0	7,9	8,3	7,1	7,5	8,4	8,5	8,5	7,8	-
Şili	9,3	9,0	8,4	9,3	11,3	8,1	7,1	6,4	5,9	6,4	6,2	6,5	-
İtalya	7,7	6,8	6,1	6,7	7,7	8,4	8,4	10,7	12,1	12,7	11,9	11,7	-
Fransa	8,5	8,4	7,7	7,1	8,7	8,9	8,8	9,4	9,9	9,9	10,0	9,8	-
Almanya	11,1	10,3	8,6	7,5	7,7	7,1	5,8	5,4	5,2	5,0	4,6	4,1	-
Yunanistan	10,0	9,0	8,4	7,8	9,6	12,7	17,9	24,4	27,5	26,5	24,9	23,6	-
Rusya	7,1	7,1	6,0	6,2	8,3	7,3	6,5	5,5	5,5	5,2	5,6	5,5	-
Kolombiya	11,9	..	11,2	11,3	12,1	11,8	10,9	10,4	9,7	9,2	9,0	9,3	-
OECD Ortalaması	6,6	6,1	5,7	6,0	8,2	8,3	8,0	8,0	7,9	7,3	6,8	6,3	5,5
AB Ortalaması	8,9	8,2	7,1	6,9	8,9	9,5	9,5	10,4	10,8	10,2	9,4	8,5	7,3

Kaynak: OECD ve TÜİK
OECD ve AB ortalamasını içeren 2017 verileri 4. çeyrek verileridir.

OECD ve AB'ye üye ülkelerde ise uygulanan istihdam politikalarının etkisiyle işsizlik 2008 yılındaki ekonomik kriz öncesi döneme çekilmiş ve azaltılmıştır. 2017 yılında OECD ülkelerinde işsizlik ortalaması yüzde 5,5, AB ortalaması ise yüzde 7,3'tür. DİSK-AR tarafından yapılan araştırmaya göre, 2017 yılında umudu olmadığı için ya da diğer nedenlerle son 3 aydır iş arama kanallarını kullanmayan ve işe başlamaya hazır olduğu halde işsiz sayılmayanlar (umutsuzlar) da dahil edildiğinde geniş tanımlı işsizlik oranının 2016 yılında yüzde 18,8, 2017 yılında ise yüzde 18 olduğu görülmektedir.

Kadınların Çalışma Hayatına Katılımı

Cinsiyete göre işgücüne katılım oranı kadınlarda yıllar içerisinde artmış, ancak istihdama yeteri kadar yansımamıştır. Tablo 1.4'te görüleceği üzere, 2014 ve 2017 yılları arasında kadınların işgücüne katılım oranı 3,3 puan artarak yüzde 33,6 olurken, istihdama katılım oranı 2,2 puan artmış ve yüzde 28,9'a çıkmıştır. İşsizlik de 2,2 puan artarak yüzde 14,1'e ulaşmıştır.

Geniş Tanımlı İşsizlik

Geniş tanımlı işsizlik, klasik dar tanım kapsamında yer alan işsizler yanında, iş bulma ümidini kaybeden işsizleri, iş aramayan ancak çalışmaya hazır olan işsizleri, mevsimlik ve zamana bağlı eksik çalışanları kapsayan alternatif işsizlik tanımıdır.

Bu Türkiye'deki emek piyasasının dönüşümüne dair bir göstergedir. Kadınları işgücü piyasasına yönlendiren sebeplerin başında hanelerde artan yoksulluk, tek ebeveynli ailelerin artışı ve eğitimli kadınların artışı sayılabilir.

Tablo 1.4. Cinsiyete Göre İşgücüne Katılma, İstihdam ve İşsizlik Oranları (%)

	İşgücüne Katılma Oranı (%)		İstihdam Oranı (%)		İşsizlik Oranı (%)	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
2014	30,3	71,3	26,7	64,8	11,9	9
2015	31,5	71,6	27,5	65	12,6	9,2
2016	32,5	72	28	65,1	13,7	9,6
2017	33,6	72,5	28,9	65,6	14,1	9,4

Kaynak: TÜİK

TÜİK veri tabanı değiştiği ve cinsiyet bazında geriye dönük düzenleme yapılmadığı için karşılaştırılabilir değildir. Bu nedenle 2014 sonrası veriler kendi içinde değerlendirilmiştir.

İstihdam Edilenlerin İşteki Durumu

Türkiye işçileşmektedir. 2014 yılında 17 milyon 298 bin olan ücretli ve yevmiyeli çalışanların sayısı, 2017 yılında yüzde 8 artarak 18 milyon 690 bine yükselmiştir. Bu durum, emeğinden başka geçim kaynağı olmayan işçilerin sayısının her geçen gün arttığını göstermektedir. Toplam istihdam içerisinde en geniş tanımıyla işçi (ücretli ve yevmiyeli) olarak çalışanların oranı 2014 yılında yüzde 66,1 iken bu oran 2017 yılında yüzde 67,3'e yükselmiştir (Tablo 1.5).

Tablo 1.5. İstihdam Edilenlerin İşteki Durumu

	Ücretli, Yevmiyeliler	İşverenler	Kendi Hesabına Çalışanlar	Ücretsiz Aile İşçisi	Toplam İstihdam
2014	17.298.000	1.200.000	4.410.000	3.262.000	26.169.000
2015	18.237.000	1.196.000	4.367.000	3.356.000	27.156.000
2016	18.377.000	1.239.000	4.536.000	3.053.000	27.205.000
2017	18.690.000	1.279.000	4.815.000	3.134.000	28.189.000

Kaynak: TÜİK

İstihdamın Sektörel Dağılımı

İstihdamın sektörel dağılımı ülkelerin gelişmişlik düzeyleri hakkında bilgi verir. İleri kapitalist merkez ülkelerde tarımın payı oldukça düşük olup en yüksek pay hizmet sektöründedir. Geç kapitalistleşen ülkelerde ise tarım sektörünün payı azalırken sanayi ve hizmetler sektörünün payının artması beklenir. Ancak Tablo 1.6'da görüldüğü gibi Türkiye'de bu süreç beklenildiği gibi gerçekleşmemiştir. Tarım sektörünün payı hala yüksekken sanayi sektöründe anlamlı bir artış yaşanmamıştır. Sanayi sektöründe yeterince istihdam yaratılamaması sonucu hizmet sektörü kontrolsüz bir şekilde artarak son yıllarda yüzde 54,1'e kadar yükselmiştir.

Tablo 1.6. İstihdamın Sektörel Dağılımı (%)

	Tarım	Sanayi	İnşaat	Hizmet
2005	25,5	21,6	5,6	47,3
2006	23,3	21,9	6	48,8
2007	22,5	21,8	6,1	49,6
2008	22,4	22	6	49,5
2009	23,1	20,3	6,3	50,4
2010	23,3	21,1	6,6	49,1
2011	23,3	20,8	7,2	48,7
2012	22,1	20,5	7,2	50,2
2013	21,2	20,7	7,2	50,9
2014	21,1	20,5	7,3	51
2015	20,6	20	7,2	52,2
2016	19,5	19,5	7,3	53,7
2017	19,4	19	7,4	54,1

Kaynak: TÜİK

Gençlik ve İşsizlik

Genç işsizliği 2005 yılından 2017 yılına kadar artmıştır. 2005 yılında yüzde 17,5 olan genç işsizliği, 2017 yılında 3,3 puan artarak yüzde 20,8'e yükselmiştir (Tablo 1.7).

Genç İşsizliği

Genç işsizliği, çalışma iradesine ve gücüne sahip, bir iş aradığı halde bulamamış ve bu iş bulamama durumu kendi isteği dışında meydana gelmiş olan 15-24 yaş arasındaki gençleri kapsar.

Tablo 1.7. 15-24 Yaş Arası Genç İşsizlik Oranları (%)

	Genç İşsizlik Oranı (%)
2005	17,5
2006	16,5
2007	17,3
2008	18,6
2009	22,9
2010	19,9
2011	16,8
2012	15,8
2013	17,1
2014	17,9
2015	18,5
2016	19,6
2017	20,8

Kaynak: TÜİK

Aynı şekilde ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin (NEET) oranı yüzde 24'ten fazladır (Tablo 1.8). NEET hesaplamalarında genç kadınlar, genç erkeklerin iki katından fazladır. 2017 yılında kadınların oranı yüzde 34 iken, erkeklerde bu oran yüzde 14,6 olmuştur. Bu veriler istihdam politikalarında gençler için kalıcı ve güvenceli iş alanları yaratılmadığını, ayrıca gençlerin mesleki ve örgün eğitim olanaklarından yeterince yararlanamadıklarını gözler önüne sermektedir.

Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olanlar (NEET)

Ne eğitimde ne istihdamda olanlar, işsiz ve işgücüne dahil olmayan genç nüfusta yer alıp aynı zamanda eğitime (örgün eğitim, yaygın eğitim, çıraklık eğitimi, kurs) devam etmeyen nüfusu kapsar.

Tablo 1.8. Cinsiyete Göre Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan Genç Nüfus Oranı (%)

	Ne İstihdamda Ne de Eğitimde Olan Genç Nüfus Oranı (%)		
	Toplam	Kadın	Erkek
2014	24,9	35	14,7
2015	24	33,8	14,3
2016	24	33,5	14,6
2017	24,2	34	14,6

Kaynak: TÜİK

Kayıt Dışı İstihdam

2014 ile 2017 yılları arasında kayıt dışı istihdam yüzde 30'ların üzerinde seyretmiştir. 2017 yılında istihdam edilenlerin yüzde 34'ü kayıt dışı çalıştırılmıştır. En fazla kayıt dışı istihdam yüzde 90'la ücretsiz aile işçiliğindedir. Kayıt dışı istihdam, kendi hesabına çalışanlarda yüzde 63, işverenlerde yüzde 20, ücretli, maaşlı veya yevmiyelilerde ise yüzde 18'dir. Bununla birlikte çalışan her 10 erkekten 3'ü, çalışan her 10 kadından 4'ü kayıt dışı çalıştırılmıştır. (Tablo 1.9).

Tablo 1.9. İşteki Duruma Göre Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılık (%)

Yıllar	Ücretli Maaşlı veya Yevmiyeli	İşveren	Kendi Hesabına Çalışan	Ücretsiz Aile İşçisi
2014	24,3	14,7	60,9	89,2
2015	22,4	12,9	60,0	89,9
2016	22,2	15,8	61,6	90,6
2017	18,2	20,5	63,3	90,7

Kaynak: TÜİK

1.2. ÇALIŞMA SÜRELERİ

İşgücünün alınıp satıldığı kapitalist üretim sisteminde işçinin emek faaliyeti, insanın kendi varlığını geliştirme faaliyeti olmaktan çıkar. İşçinin emeğini satması, sadece geçim sağlayıcı faaliyete dönüşür. Kapitalizmin tarihsel seyri içinde yalnızca çalışma koşulları değil çalışma süreleri de en önemli sorunlardan biri olmuştur. İşçilerin uzun sürelerde ve ağır koşullarda çalıştırılmalarına yönelik mücadeleleri "8 saat iş, 8 saat uyku, 8 saat canımız ne isterse" sloganında ortaklaşmış ve neredeyse tüm dünyada karşılığını bulmuştur. Bu mücadelenin en önemli kazanımı olan 1 Mayıs Uluslararası Birlik, Mücadele ve Dayanışma Günü bu mücadele sonucunda doğmuş ve dünyanın birçok ülkesinde çalışma süreleri "günde 8, haftada 48 saat" olarak düzenlenmiştir.

Günümüzde, haftalık çalışma sürelerine ilişkin farklı ülke uygulamaları mevcuttur. Ancak bu uygulama farklılıkları, ileri kapitalist ülkelerde haftalık çalışma süresinin 40 saatten az olması noktasında ortaklaşır. DİSK/Genel-İş tarafından hazırlanan Türkiye'de Emeğin Durumu (2016) raporunda yer alan ülkeler karşılaştırmasında haftalık çalışma sürelerinin 35 saate kadar indiği görülmektedir (Tablo 1.10). Hollanda'da haftalık çalışma süresi 28,9 saattir.

Emekçilerin töre bilmezliklerinin bir başka kaynağı da, şu iş azabına mahkum edilmiş olmalarıdır. Eğer özgür üretici etkinlik büyük bir hazsa, zorunlu çalışma da en dayanılmaz, en alçaltıcı işkencedir.

F. Engels, İngiltere'de Emekçi Sınıfın Durumu

Şu son iki yüz yıldır işin özü değişti mi? Hayır! Tersine bu çılgınlık, bu çalışma tutkusu gezegenin her yanına alabildiğine yayıldı; artık yalnız Avrupa'yı ve onun 'uygar ulusları'nı değil, tüm kıtaları ve buralarda yeni yeni türeyen çiçeği burnunda 'uygar uluslar'ı da kasıp kavuruyor. İşlevi de değişmedi: durmadan artı değer üretmek. Tüm topraklar, madenler, göller, korular vb. çalışanlar olmaksızın hemen hemen hiçbir işe yaramayacaklarına göre, burjuva zenginliklerin yegane kaynağıdır bunlar. Yaklaşık yüz elli yıldır hayali kurulan günde sekiz saatlik çalışma, artık dünyanın hemen her yerinde iyice yerleşmiş gibi görünüyor, hala daha uzun süre çalışanlar olsa da. Paul Lafargue'in 3 saatlik çalışmadan söz etmesinden tam 127 yıl sonra, insanların hayal güçlerinin ne kadar gerilediğini görmek doğrusu pek şaşırtıcı...

Paul Lafergue, Tembellik Hakkı-1848 "Çalışma Hakkı"nın Çürütülmesi, Aralık 2015, İhya Kahraman "Sunuş" bölümü

Almanya, Avusturya, İspanya, İtalya ve İsveç gibi ülkelerde haftalık çalışma süresi ise 35 saat civarındadır. OECD ortalaması ise 36,7'dir. Haftalık çalışma süresinin resmi olarak 45 saat olduğu Türkiye'de ise bu sürenin 49,1 ile OECD'ye üye ülke ortalamalarının çok gerisinde olduğu görülmektedir.

Tablo 1. 10. OECD Ülkelerinde Haftalık Çalışma Süreleri

Ülkeler (2014)	Haftalık Ortalama Çalışma Saatleri	Kadın	Erkek
Avusturya	35,8	31,5	39,8
Belçika	35,2	32,0	38,3
Macaristan	39,5	38,9	40,1
İtalya	35,4	31,8	38,4
İsveç	35,8	34,2	37,3
İspanya	36,4	33,6	39,1
Portekiz	39,8	38,3	41,4
Hollanda	28,9	24,1	33,3
Almanya	34,4	30,1	38,4
Fransa	36,1	33,7	38,4
Türkiye	**49,1**	**45,7**	**50,3**
OECD Ortalaması	**36,7**	**33,4**	**39,6**

Kaynak: OECD

2016-2017 yılları TÜİK İşgücü İstatistiklerine göre 2016 yılında 13 milyon 947 kişi haftalık çalışma süresi olan 45 saatin üzerinde çalışmıştır. Yani toplam istihdamda her iki kişiden biri yasal sınırların üzerinde çalışmaktadır. 2017 yılında ise haftalık 45 saatten fazla çalışanların sayısı 14 milyon 136 bine çıkmıştır. Yine çalışanların yarısı haftalık 45 saatten fazla çalışmıştır. OECD üye ülke ortalamalarında haftalık çalışma süresi 40 saatten azken Türkiye'de haftalık 40 saatin altında çalışanların oranı yalnızca yüzde 20'lerdedir (Tablo.1.11).

Uzun çalışma süreleri işçiler için sadece emek üretilmesine değil aynı zamanda hayatlarının diğer kısımlarını tamamen işverene ait yaşamalarına neden olur. Özellikle Türkiye'de işçilerin Avrupa ülkelerinden, OECD üye ülke ortalamasından ve hatta ülkede sınırları İş Kanunu ile de belirlenmiş haftalık çalışma süresinin de üstünde çalıştırılıyor olmaları işçilerin hayatlarını neredeyse tamamen çalışmaya ait hale getirmiştir.

Çalışma sürelerin uzunluğu, yeni istihdam olanaklarının yaratılmasının önünde bir engeldir. Uzun çalışma süreleri aşırı yorgunluğa neden olduğu için işçi sağlığını tehdit eder ve iş kazalarına/meslek hastalıklarına zemin hazırlar. Ailelerine, çocuklarına ya da kişisel hayatlarına yeterince zaman ayıramayan işçilerde fiziksel etkileri olduğu kadar ruhsal etkilere de neden olur. Bu nedenlerle; çalışma saatlerinin azaltılması, fazla çalışmayı ve fazla mesaiyi tanımlayan İş Kanunu hükümlerinin değiştirilmesi, hükümlere uymayan işverenlere karşı ciddi yaptırımlar uygulanması, üzerine düşünülmesi gereken konulardır.

Tablo 1.11. Haftalık Çalışma Sürelerine Göre İstihdam Edilen Kişi Sayısı (Bin Kişi)

Yıl-Bin kişi	15+ yaş İstihdam	1-16 saat	17-35 saat	36-39 saat	40 saat	41-45 saat	46-65 saat	66+ saat	İşbaşında olmayanlar
2016	27.205	1.469	3.958	360	4.209	2.073	11.329	2.618	1.188
2017	28.189	1.474	4.541	405	4.374	2.167	11.598	2.538	1.093

Kaynak: TÜİK

1.3. İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ

"İşçi Sağlığı"ndan "İş Sağlığı"na: Neoliberal Dönüşüm

Dünyada ve Türkiye'de 2016-2017'deki işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin somut durumu yaratan en önemli zemin neoliberal uygulamalar ile gelen çalışma biçimleri ve çalışma koşullarında yaşanan değişikliklerdir. Bu süreçte işçi sağlığı ve iş güvenliği alanı da büyük bir dönüşüme uğramış; kavram ve alan, işçinin sağlığını ve güvenliğini korumak amacı güden kamu hizmeti esaslı işçi sağlığı ve güvenliği yaklaşımından, giderek daha çok, işletmenin güvenliği ve devamlılığının amaç olduğu "iş sağlığı ve güvenliği" kavram ve politikasına doğru değiştirilmiştir.

Neoliberal dönüşümün çıktıları olan özelleştirme, taşeronlaştırma, sendikasızlaştırma, esnek istihdam modelleri, kadın, genç, çocuk emeği sömürüsü ve kayıt dışı istihdam politikaları işçi sağlığı ve iş güvenliği alanını da doğrudan biçimlendirmektedir. Bu alan, çalışma yaşamı ile ilgili diğer unsurlar gibi maliyet unsuru olarak görülmekte ve kamucu bir yaklaşım yerine piyasanın talepleri doğrultusunda değiştirilmektedir.

Uluslararası Dayanaklar

İşçi sağlığı ve iş güvenliği alanında en etkin ve önemli kurumlardan biri ILO'dur. İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda ILO tarafından hazırlanmış sözleşme/protokollerden en önemli ikisi olan 155 No'lu ve 161 No'lu sözleşmeler Türkiye tarafından ancak 2004 yılında onaylanmıştır. 187 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi ise ancak 2013 yılında onaylanmıştır.

ILO 155 No'lu Sözleşme

"İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme"dir. ILO tarafından 1981'de kabul edilen sözleşmeyi Türkiye 2004 yılında imzalamıştır. 155 Sayılı Sözleşme'nin 2. maddesinde "Bu sözleşme, kapsanan ekonomik faaliyet kollarında çalışan bütün işçilere uygulanır" hükmü yer alır. Aynı sözleşmenin 3. maddesinde "İşçiler terimi, kamu çalışanları dahil olmak üzere istihdam edilen bütün kişileri kapsar" hükmü yer alır. Ancak Türkiye'de kayıt dışı istihdam edilenler hiçbir biçimde işçi sağlığı ve iş güvenliği kapsamında değilken, memurlar bazı hükümlerden faydalanmaktadır. Bu kapsamda ilgili yasa ve yönetmelikler ILO'nun 155 sayılı sözleşmesine aykırıdır.

ILO 161 No'lu Sözleşme

"Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme"dir. ILO tarafından 1985 yılında kabul edilen sözleşmeyi Türkiye ancak 2004 yılında imzalamıştır. İşçinin işinden kaynaklanan rahatsızlık, hastalık ve yaralanmaya karşı korunmasının Uluslararası Çalışma Örgütü'ne verilmiş görevlerden biri olduğunu işaret eden bu sözleşme, işçi sağlığı ve iş güvenliği hizmetlerinin nasıl sunulacağını belirlemektedir. Sözleşmede "tüm işçilerin işçi sağlığı ve iş güvenliği hizmetlerine ulaşımı" hükmüne rağmen, Türkiye'deki mevzuat bu hakkı kısıtlamaktadır.

Dünya Sağlık Örgütü, işçi sağlığı ve iş güvenliğini yaşam hakkına bağlı olarak ele almış ve işçi sağlığının yalnızca bazı hastalıklarla sınırlı bir şekilde ele alınamayacağını vurgulayarak sağlıklı yaşam ile çalışma koşulları arasındaki ilişkiye odaklanmıştır.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği açısından diğer bir uluslararası dayanak ise Avrupa Sosyal Şartı'dır. Sosyal Şartın "Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkı" başlıklı 3. maddesi önemlidir. Bu madde: "İş güvenliği, iş sağlığı ve çalışma ortamı hakkında tutarlı bir ulusal politika oluşturmayı, uygulamayı ve bunu belli aralıklarla gözden geçirmeyi, bu politikanın temel hedefi, iş güvenliği ve iş sağlığını iyileştirmeyi ve özellikle çalışma ortamının doğasından kaynaklanan tehlike sebeplerini en aza indirmek yoluyla, çalışma sırasında ortaya çıkan ya da bununla bağlantılı olan hastalıkları ve kazaları önlemeyi; güvenlik ve sağlık alanlarında yönetmelikler hazırlamayı; denetim yoluyla bu yönetmeliklerin uygulanmasını sağlamayı; tüm çalışanlar için, aslen koruma ve danışmanlık işlevlerine sahip iş sağlığı hizmetlerinin geliştirilmesini desteklemeyi taahhüt ederler" şeklindedir.

Alanın Özel Yasa ile Düzenlenmesi: 6331 Sayılı Yasa

İşçi sağlığı ve iş güvenliği alanının neoliberal politikalar ile şekillendirilip piyasaya açılması süreci bir dizi yasal değişik yapılmıştır.

2012 yılı öncesinde işçi sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler İş Kanunu içerisinde yer alırken, ilk kez 2012 yılında işçi sağlığı ve güvenliği alanına özgü ayrı bir düzenleme kabul edildi. 6331 sayılı İş Sağlığı Güvenliği Kanunu 30 Haziran 2012 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girdi. Yasanın ardından 2017 Aralık

ayına kadar toplam 36 adet yönetmelik ve 4 tebliğ çıkarıldı. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası dışında işçi sağlığı ve iş güvenliği alanı; 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası, 6098 Sayılı Borçlar Kanunu'nda yer alan hükümlerle düzenlenmektedir.

6331 Sayılı Yasa'nın oluşmasında temel olarak iki faktör belirleyici olmuştur. İlki, 2010-2012 yılları arasında yaşanan toplu iş cinayetlerine ilişkin kamuoyu tepkisi ve mücadelesidir. Bir diğeri ise AB müktesabatına uyum kaygısıdır. Yasa bu zeminde çıkarılmış, ancak yasanın çıkmasından kısa süre sonra Soma, Torunlar, Ermenek gibi büyük katliamlar yaşanmış, dahası yasanın işçi sağlığı ve iş güvenliğini korumak bakımından kritik maddeleri sürekli ertelenmiş, yasanın öngördüğü denetimler etkili bir biçimde yürütülmemiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası kamu ve özel sektöre ait bütün işleri ve işyerlerini, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerini, çırak ve stajyerler de dahil olmak üzere tüm çalışanları kapsar. İş Yasası'ndan farklı olarak bu yasa kamu çalışanlarını da kapsar. Ancak bu yasanın kapsamadığı pek çok faaliyet alanı hala sorun olarak durmaya devam etmektedir. Örneğin; ev işçiliği, kadın işçilerin en fazla iş kazası ve iş cinayetine maruz kaldıkları alanlardan biridir. Bu alanın kapsam dışı bırakılması doğrudan yeni iş kazası, meslek hastalıkları ve iş cinayetlerine meydan vermektedir. Dahası bu yasa en çok iş cinayetinin ve iş kazasının yaşandığı sektör olan tarım sektörünü de büyük oranda kapsamamaktadır.

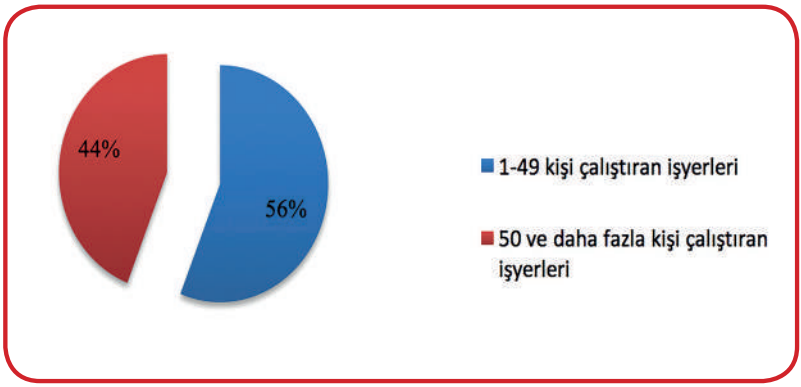
Tablo 1.12. İşyeri İstatistikleri (2016)

Çalışan Sayıları	Az Tehlikeli		Tehlikeli		Çok Tehlikeli		Toplam	
	İşyeri Sayısı	Çalışan Sayısı	İşyeri Sayısı	Çalışan Sayısı	İşyeri Sayısı	Çalışan Sayısı	İşyeri Sayısı	Çalışan Sayısı
1-9	906.521	2.312.907	318.382	872.225	225.242	693.168	1.501.230	4.000.960
10-49	99.345	1.904.655	56.513	1.162.182	49.526	951.962	209.565	4.094.496
50-249	13.199	1.287.361	10.378	1.058.595	6.548	633.393	30.283	2.993.013
250-499	1.221	413.549	1.063	365.837	532	180.217	2.830	964.373
500-749	264	159.828	278	166.979	136	80.118	682	409.357
750-999	105	89.181	92	79.673	49	42.060	249	213.634
1000-1999	88	115.028	96	130.320	46	61.485	230	306.833
2000+	28	355.957	42	156.625	14	47.145	92	697.839
Toplam	1.020.771	6.638.466	386.844	3.992.436	282.093	2.689.548	1.745.161	13.680.505

Kaynak: SGK

6331 Sayılı Yasa çıkarıldığında tüm işyerlerini kapsarken, istisnalar getirilerek bazı işyerleri yasa kapsamına alınmamıştır. Çünkü 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirilmesine ilişkin hükümleri sürekli ertelenmiştir. Sonuncu erteleme ise 2017 yılında yapılmış ve yasanın bu işyerlerinde uygulanması 2020 yılına kadar ertelenmiştir. Oysaki Türkiye'de 1 milyon 500 bin işyerinin yalnızca yüzde 2'si 50 ve üzerinde işçi çalıştırıyor. İşyerlerinin yüzde 98'i ise 10 ya da daha az işçi çalıştırmaktadır (Tablo 1.12). İş kazaları da yoğun olarak küçük işyerlerinde meydana gelmektedir. Dolayısıyla söz konusu yasa işçi sınıfının oldukça büyük bir bölümünü kapsam dışı bırakmaktadır. Ayrıca SGK istatistikleri iş kazalarının çok büyük bir oranının 50 kişiden az işçinin çalıştığı işyerlerinde gerçekleştiğini göstermektedir (Grafik 1.1).

Grafik 1.1. İşletmenin Büyüklüğüne Göre İş Kazalarının Dağılımı (2016)



Kaynak: SGK

6331 Sayılı Yasa'ya göre işçi sağlığının özneleri şunlardır: a) Yasanın uygulanmasının doğrudan merkezinde olan işçiler b) İşçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini almak, denetlemekten sorumlu ve yetkili olan işveren c) İşçi Sağlığı hükümlerini uygulamakla görevli işyeri hekimi d) İş güvenliği hükümlerini uygulamakla görevli iş güvenliği uzmanıdır.

6331 Sayılı Yasa hizmetlerin piyasalaşmasına ilişkin ciddi bir değişiklik yapmıştır. Yasa'nın 6.maddesi (a) bendinde yer alan: "Çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirir. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması halinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebilir" dayanağı ile işçi sağlığı ve iş güvenliği hizmeti artık dışarıdan da alınır hale getirilmiş ve Ortak Sağlık Güvenlik Birimlerinin (OSGB) yapılandırılması gerçekleştirilmiştir. Bu şekil-

de OSGB'ler; iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimlerini bünyesinde istihdam ederek iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimlerini çalışma süresine bağlı olarak işyerlerinde görevlendiren ve çok düşük ücretlere uzman ve hekim çalıştıran yeni "işyerleri" haline getirilmiştir. Alandaki baskın istihdam biçimi giderek daha da artan biçimiyle OSGB'lerdir. İşyerlerinde istihdam edilmekte olan ve bağımsız çalışan işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının sayısı ise giderek azalmaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nda İşçilerin Konumu

İşçi sağlığı ve güvenliğinin asli unsurları işçilerdir. Ancak işçiler, güvencesizlikten ötürü sağlığı tehdit eden çalışma koşullarına itiraz edebilecek bir konumda değildir. Uygulamada sık sık, işçiye gerçekte verilmeyen eğitimler işçinin imzası ile verilmiş gibi gösterilmekte, işverenler, işçilerden makinalarda güvenlik önlemlerini devre dışı bırakmadan çalışma taahhüdü içeren belgeler almaktadır. İşçiler bu duruma itiraz edemediği gibi, işin yürütümü aşamasında zaman kaybını engellemek için makinalara tekniğe aykırı müdahaleler bizzat işçi tarafından işveren zorlamasıyla yapılmakta, kaza olduğunda da işçi önceden imzalamış olduğu belgelerle kusurlu çıkartılmaktadır (Özveri,2015).

Yasa'da işçinin işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerinin alınmadığı durumlarda ciddi ve yakın bir tehlike ile karşı karşıya kalması halinde "çalışmaktan kaçınma hakkı" vardır. İşçilerin bireysel ve hatta topluca iş yapmaktan kaçınma hakkı bulunmasına rağmen bu hakkın Türkiye'de örgütlülüğün boyutları düşünüldüğünde mümkün olmayacağı açıktır. İşçi sağlığı ve güvenliği koşullarının kötüleşmesinin, güvencesizliğin artmasıyla paralel bir gidişat izlediği düşünüldüğünde yasanın öngördüğü bu "hak"kın pratikte bir karşılığının çoğunlukla olmadığı anlaşılmaktadır.

Yasaya göre işçilerin işçi sağlığı ve iş güvenliği sürecine bir başka katılma yolu ise çalışan temsilcisi aracılığıyla iş sağlığı ve güvenliği kurullarında bulunmasıdır. İşyerinde örgütlü bir sendika bulunuyorsa sendika temsilcisi aynı zamanda çalışan temsilcisi de olur. Buna karşın örgütlü olmayan bir işyerinde "çalışan temsilcisi" adıyla bir işçinin kurula katılması kolektif ya da örgütlü bir iradeyi yansıtmamaktadır. Çalışan temsilcisinin işyeri sendika temsilcisi gibi bir yasal koruyuculuğunun olmaması bir diğer problemli noktadır.

Meslek Hastalıkları

Meslek hastalıklarına ilişkin hukuki düzenlemeler ve çabalar uzun yıllar boyunca yalnızca kağıt üzerinde kalmıştır. Türkiye'de özellikle meslek hastalıklarına ilişkin verilerin gerçeği yansıtmadığı bilinmektedir. SGK verilerinin 5510 sayılı yasanın 4-1/a maddesi kapsamındaki "aktif sigortalıları" kapsaması, iş kazaları ve meslek hastalıklarına dair gerçeklerin yeterince bilinmemesinin bir diğer nedenidir. Somut olgu olarak, onlarca kot taşlama işçisinin ölümünün dahi meslek hastalıkları istatistiklerine yansıtılmaması bu verilerin ne kadar güvenilir olduğuna ilişkin bir başka göstergedir.

SGK verilerine göre, 2016 yılında 568'i erkek, 29'u kadın olmak üzere yalnız 597 kişiye meslek hastalığı tanısı konulmuştur (Grafik 1.2). Bu 597 meslek hastalığı teşhisi ise 81 ilin yalnızca 35'inde konulmuştur. ILO kriterlerine göre genel olarak meslek hastalığı görülme sıklığının genel istihdam içinde binde 4-12 arasında değişmesi beklenirken bu veriye göre Türkiye'de 2016 yılında 35 bin meslek hastası tanısı konulması gerekirdi.

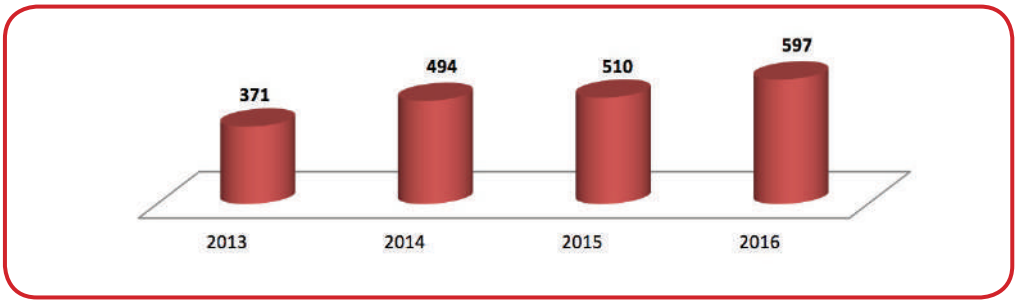
Meslek hastalıkları

Meslek hastalıkları Türkiye'de ve dünyada, çalışma şartlarının kısmen ya da tamamen neden olduğu veya kötüleştirdiği fiziksel ya da ruhsal sağlık sorunları ve hastalıklar olarak tanımlanan işe bağlı hastalıklar yerine hastalığa neden olan maruziyetin tamamen işten kaynaklandığı durumları ifade eder.

SGK verilerine göre 2016'da meslek hastalığına bağlı sürekli iş göremezlik geliri bağlanan kişi sayısı 35'tir. Geçmişte yaşadığı meslek hastalığına bağlı olarak sürekli iş göremezlik ödeneği bağlanan kişi sayısı ise 197'dir. Tanı konulan meslek hastalıklarının en büyük nedeni solunum sistemi hastalıkları iken 141 meslek hastalığının nedeni "listede olmayan başka bir hastalık" olarak tanımlanmıştır. Bu durum Türkiye'nin meslek hastalığı tanısı koyma sistemi kadar meslek hastalıkları listesinde de sorun olduğunu ortaya koymaktadır.

Türkiye'de toplam istihdam içindeki meslek hastalığına maruz kalma oranı, resmi verilerde 25 yıldır gerilemektedir. 1997'den itibaren gerilemeye başlayan meslek has-

Grafik 1.2. Yıllara Göre Meslek Hastalığı Tanısı



Kaynak: SGK

talığına bağlı ölümler 2007'den itibaren sıfırlanmıştır. Oysa İSİG Meclisi verilerine göre 2016 yılında en az 15 işçi meslek hastalığından ötürü yaşamını yitirmiştir (http://www.guvenlicalisma.org/).

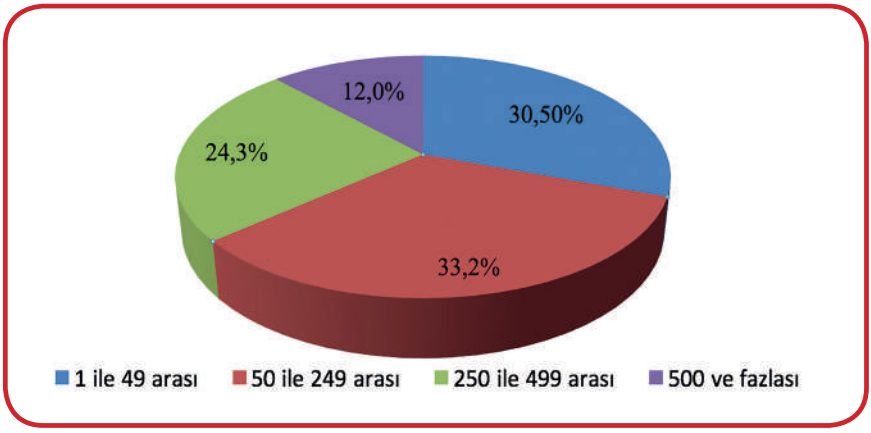
Türkiye'de meslek hastalıkları tanı sistemi de veri sistemi de oldukça kötüdür. Meslek hastalığının teşhis edilmesi çoğu zaman, hastalığa yakalanan işçi için dezavantajlı bir süreç haline gelmektedir. İşten atılmak ya da ayrılmak zorunda kalmak, işverenle karşı karşıya gelmek ve yeni iş bulmanın güçlüğü, teşhis ve tazminat süresinin uzunluğu gibi sebepler meslek hastalığı tanısı koymanın işçi için caydırıcı olmasına neden olmaktadır.

İş Kazaları ve İş Cinayetleri

Türkiye'de iş kazaları, meslek hastalıkları ve iş cinayetlerine ilişkin kayıtları tutan ve veriler oluşturan kurum SGK'dır. Ancak SGK verileri bu anlamda oldukça sorunlu ve yetersizdir. SGK'da çıraklara, kendi hesabına çalışanlara, kısmi-geçici süreli çalışanlara, kayıt dışı çalışanlara dair kazalar ve SGK'ya bildirilmeyen iş kazaları yoktur. Ayrıca işyeri denetimlerinin dışında kalan 50'nin altında işçi çalıştıran işyerleri de dahil değildir. Oysaki 2016 yılında Türkiye'de meydana gelen iş kazalarının % 30,5'inin 50'den az işçi çalıştıran iş yerlerinde olduğu görülmektedir (Grafik 1.3). Bu durum göz önüne alındığında iş kazalarına dair SGK verilerinin gerçekçi olmadığı ve açıklanan verilerin birkaç kat üstünde olduğu tahmin edilebilir.

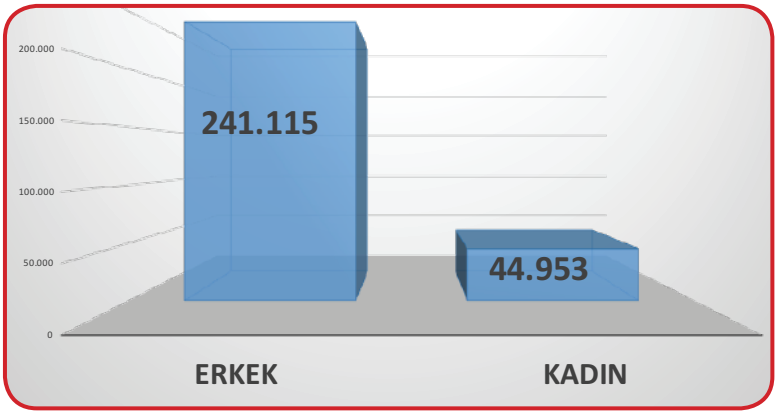
SGK verilerine göre 2016 yılında toplam iş kazası sayısı 286.068'dir. 2015 yılında toplam iş kazasının 241.547 olduğu göz önüne alındığında iş kazalarında bir önceki yıla göre yüzde 12 oranında bir artış olduğu görülmektedir. 2016 yılında iş kazası geçirenlerin 241.115'i erkek, 44.953'ü kadındır (Grafik 1.4).

Grafik 1.3. İş Kazalarının İşyerinde Sigortalı Çalışan Sayısına Göre Dağılımı (2016)



Kaynak: SGK

Grafik 1.4. İş Kazalarının Cinsiyete Göre Dağılımı (2016)



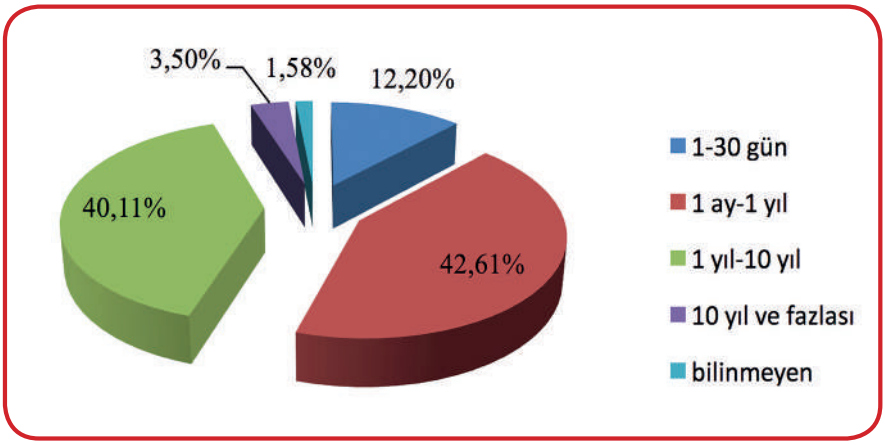
Kaynak: SGK

İş kazası sonucu kaybedilen gün sayısı erkeklerde 3.060.654, kadınlarda ise 249.219'dur. 2016 yılında geçirdiği iş kazasına bağlı olarak sürekli iş göremezlik ödeneği bağlanan kişi sayısı 94'tür. Geçmiş yıllarda geçirdiği iş kazası sonucu 2016'da sürekli iş göremezlik geliri bağlanan kişi sayısı ise 4.447'dir.

2016'daki iş kazalarının yüzde 24'ünün 9 saat ve sonrasındaki çalışma saatlerinde gerçekleştiği görülmektedir. Bu veri, iş kazalarının önemli nedenlerinden birinin uzun çalışma saatleri olduğunu kanıtlamaktadır. Bunun yanında, iş kazalarının yaklaşık yüzde 15'i gece çalışmasında gerçekleşmiştir. İşyerlerinin önemlice bir kısmının gece çalıştırması yapmadığı göz önüne alındığında gece çalışması süresinde gerçekleşen iş kazalarının, toplam iş kazaları içindeki oranının daha yüksek olduğu görülecektir.

İşyerindeki çalışma sürelerine göre en çok iş kazasını, 1 ay ile 1 yıl arası ilgili işyerinde çalışan işçiler geçirmektedir. Toplam iş kazalarının yüzde 42,61'i olan bu iş kazalarına 1 ile 30 gün arası o işyerinde çalışan işçiler de eklendiğinde toplam iş kazalarının yüzde 55'ini kısa süredir çalışan, deneyimsiz işçilerin geçirdiği ortaya çıkacaktır (Grafik 1.5). Bu verilerin yalnızca işçilerin deneyimsizliği ile okunması ise mümkün değildir. Bu veri, işe girişten önce yapılması gereken işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimlerinin yetersizliğini de göstermektedir.

Grafik 1.5. İşyerindeki Çalışma Süresine Göre İş Kazalarının Dağılımı (2016)



Kaynak: SGK

SGK verilerinde iş kazalarının dağılımının işkolları ya da sektörlere göre değil, faaliyet grubuna göre yapılmış olması, sektörel-işkoluna göre iş kazası yoğunluğunu gizlemektedir. Ancak buna rağmen faaliyet grubuna göre dağılımdaki bina inşaatı, özel inşaat faaliyetleri, binalar ve çevre düzenlemesi faaliyetlerinin bir kısmı ile bina dışı yapıların inşaatı faaliyetlerinin toplamında gerçekleşen iş kazaları, toplam iş kazalarının yüzde 19'una yakınının inşaat işkolunda gerçekleştiğini göstermektedir.

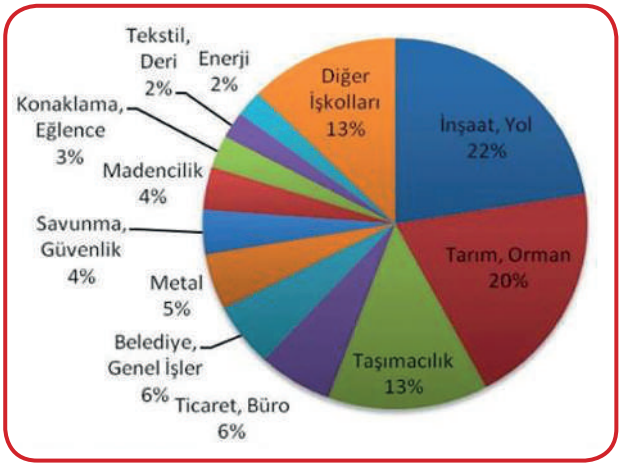
SGK verilerine göre 2016'da toplam 1405 işçi iş cinayetlerinde (SGK verilerinde ölümlü iş kazası) yaşamını yitirmiştir. En fazla iş cinayetinin sırasıyla inşaat, taşımacılık, madencilik alanında gerçekleştiği görülmektedir. İş kazalarının en fazla olduğu il İstanbul'dur. İstanbul'u İzmir, Ankara, Bursa ve Kocaeli izlemektedir. SGK'nın açıkladığı bu verilere karşın gerçek iş cinayeti sayısının resmi rakamların üzerinde olduğu bilinmektedir. Bu nedenle, 2016 ve 2017 yılları iş cinayetlerinin değerlendirmesi SGK verileri üzerinden değil, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi (İSİG) verileri kullanılarak yapılacaktır.

İSİG Meclisi verilerine göre 2016 yılında 1970 işçi çalışırken yaşamını yitirdi. Türkiye tarihinde en çok işçi ölümünün gerçekleştiği yıl olan 2016'nın ardından, bu kez 2017 yılı en çok iş cinayetinin yaşandığı yıl oldu. 2016'da yaşamını yitiren işçilerden 56'sı çocuk, 110'u kadın ve 96'sı göçmen işçidir.

2016'da iş cinayetlerinin en çok gerçekleştiği işkollarının güvencesiz ve sendikasız çalışmanın yoğun olduğu işkolları olması önemli bir göstergedir. İş cinayetinde yaşamını yitiren 1970 işçinin 442'si inşaat, 389'u tarım, 265'i taşımacılık, 124'ü ticaret/büro, 109'u belediye, 96'sı metal ve 73'ü maden işkolundadır (Grafik 1.6).

İSİG Meclisi'nin verilerine göre 2017 yılında 2006 işçi iş cinayetinde yaşamını yitirmiştir. İşçilerin 116'sı kadın, 18'i 15 yaş altında olmak üzere 60'ı çocuk işçi, çoğunluğu Suriyeli olmak üzere 88'i göçmen/mülteci işçidir. İş cinayetlerinin işkollarına göre dağılımında da 2016 yılında olduğu üzere güvencesizlik ön plandadır. Buna göre iş cinayetlerinin 453'ü inşaatta, 385'i tarımda, 272'si taşımacılıkta, 154'ü ticaret/büroda, 116'sı metalde, 93'ü madencilikte, 89'u genel işlerde ve 65'i enerji işkolunda gerçekleşmiştir.

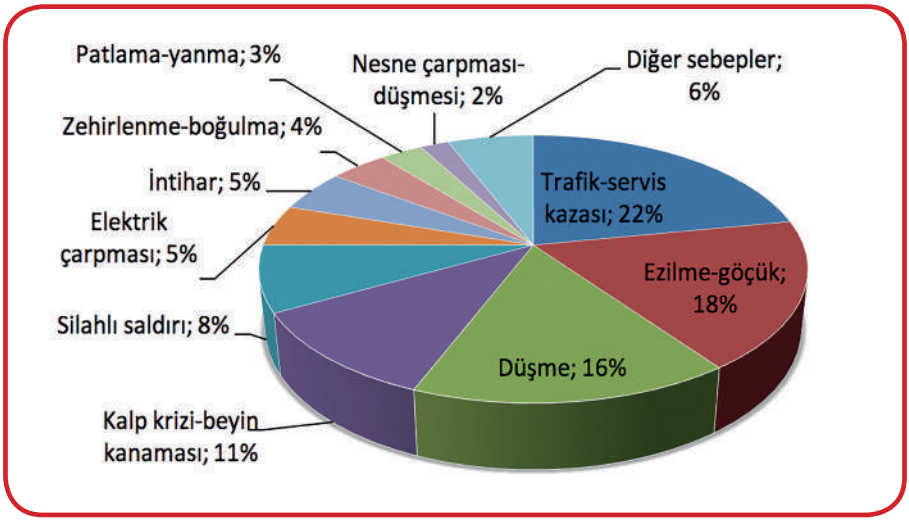
Grafik 1.6. İş Cinayetlerinin İşkollarına Göre Dağılımı (2016)



Kaynak: İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi

2017'de yaşanan iş cinayetlerinin en önemli sebebi trafik ve servis kazaları olmuştur. Ölen işçilerin 446'sı trafik ve servis kazasında, 347'si ezilme ya da göçük sebebiyle, 317'si yüksekten düşerek, 183'ü kalp krizi ya da beyin kanaması geçirerek, 164'ü şiddet sebebiyle ve 135'i elektrik çarpması sonucu yaşamını yitirmiştir (Grafik 1.7). Trafik kazaları sebebiyle yaşamını yitiren işçilerin oransal dağılımında mevsimlik-gezici tarım işçileri başta gelmektedir.

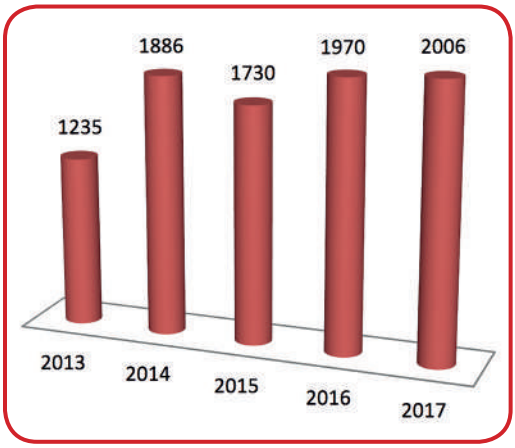
Grafik 1.7. İş Cinayetlerinin Nedenlerine Göre Dağılımı (2017)



Kaynak: İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi

2016 ve 2017'nin iş cinayetleri, iş kazaları bakımından sayıların arttığı; işçi sağlığı bakımındansa işçilere daha kötü çalışma koşullarının dayatıldığı yıllar olmasında OHAL'in olumsuz etkisi izlenmektedir (Grafik 1.8). OHAL sürecinde iş cinayetlerinin yüzde 10 arttığı görülmektedir. İşsizliğin artışı ile işçilerin en temel işçi sağlığı ve iş güvenliği haklarını dahi talep edemez noktaya getirilmesi ve güvencesiz çalışmanın yaygınlaşması da 2016-2017 yıllarındaki bu tablonun önemli nedenlerinden birisidir.

Grafik 1.8. Yıllara Göre İş Cinayetleri



Kaynak: İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi

Hükümet Politikaları, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Faaliyetleri ve İşyeri Denetimleri

Gerek Ulusal İstihdam Stratejisi, gerek Orta Vadeli Program'da vurgulanan esneklik, rekabetçi işgücü piyasası, yapısal uyum, iş ve aile yaşamının uyumlulaştırılması, geçici iş ilişkisinin yaygınlaştırılması hedef ve politikaları işçi sağlığı ve iş güvenliğini olumsuz yönde etkileyen gelişmelerdir. Hükümet 2014-2018 yıllarını kapsayan 3. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi ve Eylem Planını hazırlamıştır.

Bunun yanı sıra ÇSGB'nin "iş kazaları"nı durdurmak hedefiyle 13 Mayıs 2017'de ilan ettiği ve 4 ay süren "Hedef Sıfır Kaza" kampanyası boyunca 167'si kampanyanın merkezinde olan inşaat işkolunda olmak üzere toplam 753 işçi yaşamını yitirmiştir. Bakanlık'ın iş cinayeti rakamlarının ulaştığı boyutun ardından ilan ettiği kampanya süreci Türkiye tarihinde en çok inşaat işçisinin iş cinayetinde hayatını kaybettiği dönem olmuştur.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2016 Yılı Çalışma İstatistikleri'ne göre 2016 yılında Türkiye genelinde toplam 14.287 iş sağlığı ve güvenliği teftişi yapılmıştır. Bu kapsamda 1.123.146 işçiye ulaşılmıştır. İş sağlığı ve güvenliği teftişi yapılan işyerlerindeki işçilerin 894.382'si erkek, 228.249'u kadın, 513'ü genç işçi ve 2'si çocuk işçidir. Genel işler işkolunda 2016 yılı boyunca hiçbir denetimli teftiş yapılmadığı görülürken, talep üzerine 84 inceleme yapılmıştır. Bu teftişler sırasında genel işler işkolundaki işyerlerinde toplam 9 iş kazasına rastlandığı, hiçbir meslek hastalığına rastlanmadığı kaydedilmiştir. Teftişler sonucunda tutulan güvenlik kaydı ise sıfırdır. Bu kapsamda genel işler işkolundaki teftişler sonucunda yalnızca 12.869 işçiye ulaşılmış olması çarpıcıdır.

İş Teftiş Kurulu'nun denetimleri sonucu 2016 yılı boyunca incelenen iş kazası sayısı 328'dir. İncelenen iş kazalarının 146'sının ölüm ile, 654'ünün yaralanma ile ve 36'sının uzuv kaybı ile sonuçlandığı kaydedilmiştir. İSİG Meclisi verilerine göre 2016 yılında ölen işçi sayısı 1970, iş kazası geçiren işçi sayısı 286.068 iken ÇSGB'nin yalnızca 328 iş kazasını incelemiş olması Türkiye'de işçi sağlığı ve iş güvenliği denetimlerinin nasıl yürütüldüğünü gözler önüne sermektedir.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği'nde Sendikaların Konumu ve Sorumlulukları

İşçi sağlığı ve iş güvenliği bakımından tablonun bu denli olumsuz olmasının en önemli nedenlerinden birisi işçilerin örgütsüz olmasıdır. İSİG Meclisi'nin 2017 Aralık ayında yayınladığı rapora göre iş cinayetlerinde yaşamını yitiren işçilerin yüzde 98'i sendikasızdır.

Diğer yandan, işçi sağlığı ve iş güvenliğini en etkili ve doğru bir biçimde denetleyecek olan asıl aktörler işçilerdir. Sendikaların işçi sağlığı ve iş güvenliği denetimi ise hem maliyeti olmayan, hem de işçinin sağlığı ve iş güvenliğinin korunması anlamında çıkarların en fazla gözetileceği bir yoldur.

Sendikaların işyeri ve ülke ölçeğinde asli ve bağımsız denetim ile ihlal ve taleplerin kamuoyuna duyurulması konusunda en önemli örgütlenmeler olması gerekir. Ancak halihazırda Türkiye'de dışsal denetimler dahi yürütülmemekte, ne İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda, ne de İşyeri İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları'nda sendikalar yeterince söz sahibi olamamaktadır. Ancak mevzuatın buna elverişli olup olmaması tek belirleyen değildir. Sendikaların toplu iş sözleşmelerinde, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları'nda taleplerini ısrarla sürdürmesi, işçi sağlığı ve iş güvenliği adına daha detaylı çalışmalar yürütmesi önemlidir.

İSİG Meclisi (İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi)

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği alanında mücadele veren örgütlenmedir. 2011 yılından bugüne farklı sektörlerden, işkollarından, mesleklerden işçilerin ve işçi ailelerinin hayat verdiği bir ağ örgütlenmesi sağlıklı, güvenli bir yaşam ve çalışma koşulları için mücadele eder. 2011 yılından bu yana İstanbul'da çalışmalarını yürüten İSİG Meclisi'nin ardından Kocaeli ve Ankara İSİG Meclisi kurulmuştur.

Her ay ve her yıl düzenli olarak yayınladığı "İş Cinayeti Raporları" ile tanınmaktadır. Bütün iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenebilir olduğunun bilinciyle, yaşanan işçi ölümlerini 'iş kazası' olarak değil 'iş cinayeti' olarak tanımlar. Devletten, sermayeden ve siyasi partilerden bağımsız bir örgütlenme olan İSİG Meclisi düzenli olarak yayınladığı veriler ve ölen işçilerin gerçekliklerivle kamuoyunun ilgisini iş cinayetlerine çekmeyi ve iş cinayetlerinin önlenmesini hedefler. Bu kapsamda sendikalar ve meslek odalarıyla çalışmalar yürütür.

1.4. ÜCRETLER

"İşçiler, özgür fakat üretim araçlarından yoksun olduklarından, yaşamlarını sürdürebilmek için emek güçlerini üretim araçları sahiplerine (işveren kapitalistlere)satmak zorundadırlar. Diğer taraftan işverenlerin de ellerindeki üretim araçlarını kullanabilmeleri için emek gücüne gereksinimleri vardır. Böylece kapitalist toplumlarda alıcısı ve satıcısı olan bir emek gücü piyasası oluşmuştur. Diğer bir deyişle, insanların emek gücü, kapitalist toplumlarda, piyasada alınıp satılan bir mal olmuştur. İşte, emek gücü (işgücü) dediğimiz bu malın fiyatına ücret denir" (Aren, 1986; 75)

İşçilerin ücretini etkileyen birçok faktör bulunur. Bunlar, işçinin deneyimi, bilgisi, becerisi ve eğitiminin yanı sıra ekonomik yapı, milli gelir düzeyi, işsizlik ve istihdam ilişkisi, asgari ücret, enflasyon, alım gücü, döviz kurundaki hareketlenmelerdir. Ancak tüm bu etkenlerin de ücretler üzerindeki etki düzeyini belirleyecek en önemli faktör, kolektif hakların (sendika, toplu sözleşme ve grev hakları) kullanılabilme durumu ve buna bağlı olarak sendikal güçtür.

Asgari ücret,
Asgari ücret devlet tarafından belirlenen, işçilere normal bir çalışma günü karşılığı olarak ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık gibi zorunlu gereksinimlerini minimum düzeyde karşılamaya yetecek en az ücrettir.

Bir ülkede hakim olan emek politikaları ücret düzeylerinin belirlenmesinde oldukça etkilidir. Türkiye'de neoliberal ekonomi politikaları dışa açık büyüme modelini ve uluslararası rekabeti ön plana çıkarmış ve sonuçta kar oranlarını artırmak için emek maliyetini düşürmek temel politika haline gelmiştir. Emek maliyetlerini düşürmek için esnek ve güvencesiz istihdam uygulamaları, emeğe yönelik politikaların temel dayanağını oluştururken, ekonomik krizler, enflasyon ve geri sanayileşme, Türkiye'de istihdamı dolayısıyla da ücretleri olumsuz etkilemiştir. Hatta öyle ki ekonomik krizlerin beraberinde getirdiği yoğun işsizlik nedeniyle işçiler, emeklerinin karşılığını tam anlamı ile alamamakta, yoğun ve fazla sürelerde çalışmalarına karşın belirlenmiş en düşük ücret olan asgari ücretten çalışmak zorunda kalmaktadırlar.

Asgari ücret ve ekonomik büyüme ilişkisi ücretlerde oldukça etkilidir. Dünya ekonomisinde 2008-2009 yıllarında yaşanan ekonomik kriz ile birlikte ücretlerde önemli bir gerileme görülmüştür. Ekonomik krizin yarattığı yapısal sorunları aşma yolu hem ileri kapitalist ülkelerde hem de geç kapitalistleşen ülkelerdeki mali tedbirler ve kemer sıkma politikaları, emekçilerin ücret ve benzeri haklarında ciddi kayıplara neden olmuştur. Bu kayıplar en çok asgari ücretlileri etkilemiştir. DİSK-AR'ın yapmış olduğu araştırmaya göre son 18 yıllık süreçte asgari ücretliler, ekonomik büyümeden pay almamış, aksine reel asgari ücret artışı reel milli gelir artışının oldukça gerisinde kalmıştır. 2004 yılı 100 kabul edilirse 2017'de reel asgari ücret reel milli gelir artışı karşısında yüzde 30 kayba uğramıştır (Tablo 1.13).

Tablo 1.13. Reel Asgari Ücretin Reel GSYH'ye Oranı (2004:100)

Yıl	Reel Asgari Ücret Endeksi 2004:100	Reel GSYH Endeksi 2004:100	Reel Asgari Ücret/Reel Milli Gelir Oranı (%)
2004	100	100	100,1
2010	104	128	81,7
2015	118	180	65,5
2016	141	186	75,7
2017	136	195	69,5

Kaynak: DİSK-AR

Asgari ücretin yıllar içerisinde erimesi, ülke karşılaştırmasında da kendini göstermektedir. Tablo 1.14'te görüldüğü gibi, sadece 2016 ve 2017 yıllarını alarak yaptığımız karşılaştırmada Türkiye'de asgari ücretin, birçok ülkeden düşük olduğu, hatta 2016 yılında 518,50 Euro'dan 479,40 Euro gerilediği görülmektedir. Türk Lirası üzerinden yapılan karşılaştırmada 2017 yılında asgari ücret net 1.300 TL'den net 1.404 TL'ye yükselmiş görülmesine karşın aslında Euro cinsinden hesaplandığında yaklaşık 39 Euro azalmıştır (Tablo 1.14). Almanya'da asgari ücret 2016 yılında 1.440,00 Euro iken 2017 yılında 1.498,00 Euro'ya çıkmıştır. Yine aynı şekilde İspanya'da asgari ücret 2016 yılında 764,40 Euro iken 2017 yılında 825,65 Euro'ya çıkmıştır. Son yıllarda ciddi bir ekonomik kriz yaşayan Yunanistan'da bile asgari ücret, Türkiye'deki asgari ücretten oldukça yüksektir.

Tablo.1.14. Ülkelere Göre Euro Bazında Asgari Ücret (2016-2017)

Ülkeler	2016 (Euro)	2017 (Euro)
Belçika	1.501,82	1.531,93
Fransa	1.466,62	1.480,27
Almanya	1.440,00	1.498,00
Slovenya	790,73	804,96
İspanya	764,40	825,65
Yunanistan	683,76	683,76
Portekiz	618,33	649,83
Türkiye	**518,50**	**479,47**

Kaynak: Eurostat

ÇSGB'nin 2017 yılında Asgari Ücret Tespit Komisyonu için yaptığı araştırmaya göre Türkiye'deki çalışanların yüzde 40,3'ü, bir başka deyişle 5.8 milyon kişi asgari ücretle çalışmaktadır. Çalışanların yüzde 42,7'si ise asgari ücretin iki katına kadar maaş alabilmektedir (Tablo 1.15). Buna göre çalışanların yüzde 83'ünün (12 milyon kişi), 1.404 ile 2.808 TL arasında değişen ücretlerle çalıştığı belirtilmektedir (https://www.csgb.gov.tr/).

Tablo 1.15. Asgari Ücretli Sayısı ve Oranı (%)

Asgari ücret katı	Sigortalı kişi*	Oran %
0-1	4.867.476	40.3
1-2	6.216.739	42.7
2-3	1.283.967	8.8
3-4	501.353	3.4
4-5	236.745	1.6
5-6	133.174	0.9
6-6.5	45.984	0.3
6.5-7	35.001	0.2
7 ve 7.5	227.135	1.6
Toplam: 14.547.574		
*Stajyer ve kursiyer hariç.		

Kaynak: ÇSGB

Ücretleri etkileyen önemli faktörlerden biri de enflasyondur. Enflasyon bir ekonomik istikrarsızlık göstergesidir ve fiyatlar genel düzeyinin sürekli biçimde artması ve paranın satın alma gücünü yitirmesi anlamına gelir. Enflasyonun ücretler üzerindeki etkisi oldukça belirgindir. Çünkü işçi, memur ve emeklilerin yıllık zam oranları, büyük ölçüde Merkez Bankasının yıllık enflasyon hedeflerine göre belirlenmektedir. Özellikle memur ve emekliler açısından altışar aylık dönemlerde gerçekleşen enflasyon, hedeflenen rakamın üzerine çıkarsa 'enflasyon farkı' adı altında bir ödeme de yapılmaktadır. Toplu iş sözleşmelerinde de enflasyon oranları ile zam oranları arasında bir ilişki kurulmakta, enflasyon

oranı ücret zamlarını belirleyen temel bir gösterge olarak kabul görmektedir. Enflasyon verilerinin nasıl hesaplandığı, açıklanan enflasyon verilerinin güvenilir olup olmadığı konusu ise başka bir tartışma konusudur.

2016 ve 2017 yıllarında temel tüketim mallarındaki enflasyona bağlı fiyat, işçilerin alım gücünü de etkilemiştir. Örneğin; Tüketici Hakları Derneği tarafından yapılan bir araştırmada gıda tüketim fiyatlarının bir yıllık dönemi incelenmiş ve 51 temel gıda maddesinin ortalama yıllık fiyat artışının yüzde 23.43 olduğu belirtilmiştir (www.tuketicihaklari.org.tr). Hesaplamalara göre 2016 yılı Ocak ayında 100 TL'lik bir mal sepeti 2018 yılı Ocak ayında 120,52 TL etmektedir. Yani bir işçi 2016 yılında 100 TL'ye aldığı tüketim malını 2018 yılı Ocak ayında 20 TL daha fazla ödeyerek almaktadır.

Sendikal hakların ve sendikal örgütlenmenin durumu ücret düzeylerinin belirlenmesinde temel bir etkendir. Sendikalardan sınıf örgütü olarak beklenen, hükümetlere demokratik müdahale araçları ile baskı yapmalarıdır. Asgari ücretin belirlenmesinden vergi politikalarına, sosyal güvenlik politikalarından sosyal devlet uygulamalarına kadar ücreti doğrudan ya da dolaylı olarak etkileyen birçok konuda sendikaların işçilerin refah düzeyini yükseltecek biçimde çaba göstermeleri gerekmektedir. Bu tür faaliyetler ücret düzeylerinin belirlenmesinde dolaylı bir müdahale olup en az işyerlerindeki ücret seviyelerini belirleme mücadelesi kadar önemli bir konudur.

Sendikaların ücret düzeylerini belirlemeye yönelik doğrudan müdahil olması ise toplu iş sözleşmesi ile olmaktadır. Toplu iş sözleşme düzeyleri ülkeden ülkeye farklılık göstermekle beraber; işyeri, işletme, meslek, sektör, işkolu ya da ulusal düzeyde olabilmektedir. Son yıllarda küresel düzeyde sınırlı da olsa sözleşme örneklerine de rastlanmaktadır. Toplu iş sözleşmesi ile ücret düzeylerinin belirlenmesi genel anlamda artı değer oranının belirlenmesi anlamına da geldiği için ücretler, sendikalar (işçiler) ile sermaye (patronlar) arasındaki bir mücadele alanı olarak yaşanmaktadır. Sendikal örgütlenmenin yaygınlığı ya da toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayısının fazlalığı hiç kuşku yok ki çalışanların genel ücret seviyesini yükselten bir sonuç yaratmaktadır.

Türkiye'de sendikalaşma istatistiklerinde işçilerin yüzde 12,38'i sendikalı görünmekte, bu oran, kayıt dışı işçiler de dahil edildiğinde yüzde 10'un altına düşmektedir. Toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayısı ise bu oranın daha altında olup yüzde 7 seviyesindedir (www.csgb.gov.tr). Bu da demektir ki; Türkiye'de sendikalar işçilerin ancak yüzde 7'sinin ücretlerini doğrudan belirleyebilir ya da etkileyebilir bir güce sahiptir.

İKİNCİ BÖLÜM KAMU İSTİHDAMI

2. 1. KAMUDA VE YEREL YÖNETİMLERDE İSTİHDAMIN DÖNÜŞÜMÜ

Türkiye'de 1980'li yıllardan itibaren kurumsallaşmaya başlayan neoliberal politikalar kamuda istihdamı doğrudan etkilemiştir. Sosyal devlet anlayışı zayıflarken kamu hizmetleri tasfiye edilmektedir. Kamuya ait işletmeler ve fabrikalar özelleştirilmiş; güvenceli çalışma biçimlerinin yerini geçici, esnek ve güvencesiz çalışma biçimleri almıştır. Bu süreçte kamuda sözleşmeli personel sayısı artmış; güvenceli kamu işçiliğinin yerini güvencesiz taşeron işçiliği almıştır.

Kamu personel sisteminin sınıflandırıldığı 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4. maddesine göre; kamuda istihdam biçimleri memur, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçilerden oluşmaktadır.

Memur, kamu görevine kadro bağlanmış, hiyerarşik düzen içinde tanımlanmış bir konuma sahiptir ve kendisine görevi temelinde kamu yetkisini kullanma hakkı verilmiştir. Memurluk kadrosunda çalışma,

Kamu Personel Sistemi

Kamu personel sisteminin sınıflandırıldığı 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4. Maddesine göre; kamuda istihdam biçimleri memur, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçilerden oluşmaktadır.

kamudaki diğer istihdam biçimlerine göre daha güvencelidir. Memurlar kamunun genel idare esaslarını yerine getirmekle yükümlüdür ve kamu hizmetinin asli ve sürekli unsurlarıdır.

Sözleşmeli personel ise kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi ve işletilmesi için özel meslek bilgi ve uzmanlığı gerektiren işlerde sözleşmeyle çalıştırılan ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir. Sözleşmeli personel uygulaması bu amaçların dışında, özelleştirme süreçlerinde memur kadrosundaki istihdamın daraltılması ile yaygınlaşmıştır.

Geçici personel olarak çalışanlar ise; bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olarak kabul edilen görevlerde sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kişilerdir.

İşçiler; 657 sayılı Devlet Memuru Kanunu kapsamında tanımlanırlar. Fakat memur, geçici personel ve sözleşmeli personel statülerinde çalışanlardan farklı olarak 4857 sayılı İş Kanunu'na tabidir. Dolayısıyla kamu işçiliği, özel sektör işçiliğine nazaran tarihsel olarak daha güvenceli olmuştur.

Tablo 2.1. Kamuda İstihdam (2002-2017)

Yıllar	Memur	Sözleşmeli Personel	Geçici Personel (4/C)	İşçi	Diğer	Toplam
2002	1.916.644	195.180	-	449.956	-	2.561.780
2003	1.958.909	157.157	-	482.293	-	2.598.359
2004	1.969.851	125.030	-	475.059	-	2.569.940
2005	1.982.547	135.405	-	419.918	-	2.537.870
2006	1.993.356	134.485	-	455.056	-	2.582.897
2007	2.077.699	223.812	17.024	484.497	122.274	2.825.306
2008	2.073.070	252.605	16.336	465.748	110.027	2.917.786
2009	2.096.626	302.948	16.989	432.460	113.828	2.958.851
2010	2.159.013	301.382	18.481	420.444	114.292	3.013.612
2011	2.416.159	169.282	21.872	379.235	112.589	3.099.137
2012	2.528.123	178.222	20.897	375.642	112.573	3.215.457
2013	2.719.967	105.284	20.391	373.942	100.000	3.319.584
2014	2.826.113	121.254	23.438	371.734	97.500	3.440.039
2015	2.894.091	149.133	22.741	357.065	97.500	3.520.530
2016	2.854.243	180.377	21.490	407.193	97.236	3.561.539
2017	2.831.062	246.294	19.645	404.068	101.666	3.602.735

Kaynak: BUMKO

Kamu istihdamında bir başka istihdam biçimi ise "Diğer" başlığı altında çalışanlardır. 657 sayılı Kanun'un 4. maddesinde kamuda çalışanların statülerini açıkça belirtmesine ve 5. madde "Bu Kanuna tabi kurumlar, dördüncü maddede yazılı dört istihdam şekli dışında personel çalıştıramazlar" ibaresi yer almasına rağmen, kamu hizmetlerinde "Diğer" başlığı altında birçok kişinin çalıştırıldığı görülmektedir (Tablo 2.1).

Son on beş yıllık zaman dilimi içerisinde toplam kamu personel sayısında 1 milyon 40 bin 955 kişilik artış gerçekleşmiştir. 2017 yılı itibariyle kamuda toplam istihdamın yüzde 78,5'i memur, yüzde 6,8'i sözleşmeli personel, yüzde 11,2'si işçi, yüzde 2,8'i diğer statüsünde, yüzde 0,5'i de geçici personel olarak çalışmaktadır (Tablo 2.1).

Memur sayısı 2002-2017 yılları arasında yüzde 47,7 artarak 2.831.062 olmuştur. Sözleşmeli personel sayısıysa 2002'den 2017'ye yüzde 20,8 artarak 246.294 olmuştur.

Kamu istihdamındaki değişimden en çok işçiler etkilenmiştir. 2002 yılında kamu sektöründe işçi sayısı (kadrolu-geçici) 449.956 iken, 2017 yılında yüzde 10,1 düşerek 404.068 olmuştur. "Diğer" statüsünde çalışanlar ise 100.000'in üzerindedir (Tablo 2.1).

2.2. NEOLİBERAL POLİTİKALAR VE BELEDİYE İSTİHDAMI

Türkiye'nin neoliberal döneminde devletin küçültülmesi söyleminin eyleme geçiş hali olan kamu hizmetlerinin piyasaya gördürülmesinin kamu istihdamı üzerinde ve özel olarak da yerel yönetimlerin en önemli birimi olan belediyelerdeki istihdam üzerinde etkileri açıktır.

Belediyelerdeki istihdam biçimleri sınıflandırması neoliberal politikaların etkisiyle belediye içi ve belediye dışı olmak üzere iki gruba ayrılır. Belediye içi istihdam memurluk, sözleşmeli personel ve işçilerden; belediye dışı istihdam ise belediye şirketi ve taşeron şirket istihdamından oluşur.

Belediye istihdamında işçi istihdamının ayrı bir yeri ve önemi vardır. Bunun nedeni kamu kurum ve kuruluşlarında asli ve sürekli işlerin memurlar tarafından gördürülmesi anlayışından farklı olarak, belediyelerde işlerin çoğunun işçilerde yoğunlaşmasıdır. Belediyelere memur kadrosu açılmaması, kadroya atama sürecinin uzun olması ya da var olan kadrolara atama izni verilmemesi nedeniyle memurların yapması gereken birçok iş işçiler tarafından yapılmaktadır (Güler vd., 1999). Bu nedenlerle belediyelerde memur statüsünde çalışan kamu görevlisi sayısı sınırlı kalırken işçi sayısı artmıştır.

Belediye İşçiliği: Sürekli İşçilikten Geçici İşçiliğe

Belediyelerdeki neoliberal istihdam politikalarından en çok işçiler etkilenmiştir. İşçilikteki dönüşüm sürekli işçilikten geçici işçiliğe, ardından da taşeron işçiliğine doğru evrilmiştir. Bu noktada sürekli işçilik ve geçici işçilik arasındaki ayrım önem kazanmıştır. Buna göre belediyelerin sürekli işçi istihdam etmeleri İçişleri Bakanlığı'nın

iznine tabidir ve bu izin dolayısıyla sürekli işçi statüsündeki işçiler "kadrolu işçiler" olarak anlaşılmaktadır.

Geçici işçilik ise sürekli işçiliğin dışında geçici ve güvencesiz bir istihdam biçimidir. Geçici işçilik, aslında 4857 sayılı İş Kanunu'nda tanımlanan "belirli" süreli iş sözleşmesine denk gelir. Farklı isimlerle tanımlanan bu istihdam biçiminin özelliği ise belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması, belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak yapılan işleri kapsamasıdır. Belediyelerde "yeni kurulan birimler ile yeniden satın alınacak iş araç ve makinaları ve toplu taşım araçları için ihtiyaç duyulacaklar dışında" sürekli işçi çalıştırılması sınırlandırılmıştır. Ayrıca belediyelerin kadro taleplerinin karşılanmaması ve belediye yönetimlerine bütçeyi aşmaması koşuluyla geçici işçi çalıştırmada kolaylık sağlanması, bu istihdam biçiminin yaygınlaşmasına neden olmuştur (Salihoğlu, 2007). Bu durumu Tablo 2.2'den izlemek mümkündür.

Tablo 2.2. Yıllar İçerisinde Belediye İstihdamı (1991-2017)

Yıllar	Memur	Sözleşmeli Personel	İşçi		Diğer	Toplam
			Sürekli İşçi	Geçici İşçi		
1991	69.438	1.421	74.272	60.040	-	205.171
1992	75.173	2.477	81.201	63.987	-	222.838
1993	92.524	1.195	97.531	68.558	-	259.808
1994	95.271	995	96.942	61.158	-	254.336
1995	90.250	834	93.098	61.481	-	245.663
1996	95.139	994	94.050	73.761	-	263.944
1997	96.479	1.276	90.018	82.911	-	270.684
1998	98.734	706	89.561	93.995	-	282.996
1999	95.182	735	83.460	97.151	-	276.528
2000	89.501	1.054	74.301	94.977	-	259.833
2001	88.408	1.267	71.578	100.152	-	261.405
2002	91.397	1.204	70.644	100.439	-	263.684
2003	83.835	1.078	59.025	114.265	-	258.203
2004	83.309	1.310	60.386	123.182	-	270.983
2005	80.541	1.013	57.312	106.843	-	245.712
2006	76.517	3.440	49.176	112.259	-	241.392
2007	90.638	5.659	80.345	99.076	12.082	287.800
2008	90.389	8.302	125.219	52.925	6	276.841
2009	86.771	21.802	146.075	10.501	10.448	275.597
2010	91.826	12.695	146.273	9.986	10.989	271.769
2011	92.743	16.644	114.933	8.262	12.160	244.742
2012	95.091	20.292	107.973	8.793	12.047	244.196
2013	112.074	3.941	112.860	12.693	0	241.568
2014	123.732	5.650	120.162	10.024	0	259.568
2015	118.134	11.520	103.687	10.247	0	234.588
2016	109.583	13.189	170.243	5.889	0	298.732
2017	109.556	14.078	178.128	5.807	0	307.569

Kaynak: 1991-2003 yılları arasındaki veriler Rana Önder İçmen'in "Türkiye'de Belediye Personeli" adlı yayınlanmamış yüksek lisans tezinden alınmıştır. 2004-2005-2006 yılına ait veriler TÜİK Kesin Hesap: Belediyeler ve İl Özel İdareleri verilerinden (1996-2005) derlenmiştir. 2007-2017 arası döneme ilişkin veriler ise BUMKO'nun Kamu Sektörü İstihdam Verileri IV. verilerinden derlenmiştir.

Tablo 2.2'de 2016 yılında sürekli işçi kadrosuyla çalışan işçi sayısının, 2015 yılına göre 70 bin arttığı görülmektedir. Bu artışın nedeninin belediye şirketlerinde çalışan işçi sayılarının güncellenmesinden kaynaklandığı belirtilmiştir. TÜİK Bilgi Merkezi'nden 29 Mayıs 2017 tarihinde gelen yanıtta şöyledir: "Yayınlamış olduğumuz kamu istihdam verileri Maliye Bakanlığı'ndan alınan idari kayıta dayalı verileridir. Mailinizde belirtmiş olduğunuz Belediye İktisadi Teşekkülleri'ndeki sürekli işçi sayısındaki artış ile ilgili olarak Maliye Bakanlığı ve İçişleri Bakanlığı Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü ile görüşülmüştür. Bu artışın belediyelerden derlenen verilerde veri derleme aşamasında yapılan iyileştirmeden kaynaklanmaktadır."

Geçici işçilik 2007 yılında 5620 sayılı Kanun ile yeniden düzenlenmiş; geçici işçiler kadroya alınmış ve geçici işçi çalıştırılması belli koşullara bağlanarak sınırlandırılmıştır. Geçici işçi sayısı da 2008 yılından itibaren düşerek 2017 yılında 5 bin 807 olmuştur (Tablo 2.2)

Geçici işçiliğin tasfiyesi 2005 tarihli 5393 sayılı Belediye Kanunu'ndaki norm kadro düzenlemesinin bir sonucu olarak değerlendirilmelidir.

Norm Kadro: Geçici İşçiliğin Tasfiyesi ve Alt İşveren İstihdamının Kamu Tercihi Olarak Yaygınlaşması

Norm kadro uygulaması belediyelerdeki personel politikasına yönelik olarak neoliberal dönemde son yıllarda yapılan en önemli değişikliktir. Bu düzenleme 2005 yılında yasalaşmış, 2006 yılında uygulamaya konmuştur.

Norm kadro belirlemesinde nüfus temel ölçüt olarak alınmıştır; toplum ve belediye gereksinmeleri göz ardı edilmiştir. Bu uygulama ile belediyelerdeki personel politikası belediyelerin ihtiyaçları doğrultusunda belirlenememesine neden olarak belediye hizmetlerinin taşeron işçiler aracılığı ile gördürülmesine yol açmıştır (Tablo 2.3).

Tablo 2.3. Belediyelerde Yıllara göre Personel ve Hizmet Alımı Giderindeki Değişim

Yıllar	Personel Gideri (%)	Hizmet Alımı Gideri (%)
1980	71.23	-
1985	29.30	-
1990	49.92	-
1995	24.7	4.2
2000	33.5	8.2
2005	28.4	13.3
2010	19.7	15.8
2015	14.7	22.7
2016	13.4	26

Kaynak:1980-1985-1990 verileri Birgül Ayman Güler vd. (1999) tarafından hazırlanan Belediye Personel Sistemi kitabından alınmıştır.

Maliye Bakanlığı Muhasebat Genel Müdürlüğü Faaliyet Raporları (2006-2016) ve TÜİK Kesin Hesap: Belediyeler ve İl Özel İdareleri verileri (1996-2005) verilerinden derlenmiştir.

*1996-2005 dönemi hesaplamalarında sadece belediye harcamaları üzerinden hesaplama yapılmıştır.

**2007-2016 yılları arasındaki dönemde mahalli idarelerin tümü üzerinden hesaplanmıştır.

https://www.muhasebat.gov.tr/content/faaliyet-raporlari

Hem norm kadro hem de personel gideri sınırlandırmasının etkisiyle belediyelerin piyasadan hizmet alımları hızlanmıştır. Tablo 2.3'e göre belediyelerde personel gideri 1980 yılı hariç, 2016 yılına kadar düşmüştür. 2016 yılında belediyelerin personel gideri yüzde 13,4 olurken, hizmet alım gideri yüzde 26'ya çıkmıştır.

Belediye Şirket İşçiliği

Belediyelerde şirketleşmenin uzunca bir geçmişi vardır; ancak 1980'li yılların ortasından itibaren; emek gücü maliyetlerini düşürmek, merkezi idarenin denetiminden kaçmak, mali açıdan özerk olabilmek ve siyasi nedenlerle istihdam imkanı yaratabilmek için şirketleşme belediyelerce yaygınlaştırılmıştır (Güler, 2005; Aşgın, 2006). Ayrı özel hukuk tüzel kişiliği olan belediye şirketleri Türk Ticaret Kanunu'na göre kurulabilmektedir. 2002 tarihli Kamu İhale Kanunu'na kadar belediyeler sahip oldukları şirketlere ihalesiz hizmet gördürebiliyorlardı. 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu bu serbestliği engellediği gibi belediye şirketleri de Kamu İhale Kanunu kapsamına alınarak hizmet satın almaları belediyelerle aynı mevzuata tabi kılınmıştır.

5393 sayılı Belediye Kanunu 70. maddesiyle de belediyelerin şirket kurabilmeleri kendilerine verilen görev ve hizmet alanları sınırları içinde kalmak kaydıyla serbest kılınmıştır. Ancak Kanun'daki bu serbestlik tam bir serbestlik değildir, şirket kurmak İçişleri Bakanlığı'nın izniyle olanaklıdır. 2005 tarihli 5393 sayılı Belediye Kanunu dönemine kadar merkezi idare tarafından teşvik edilen şirketleşme yeni dönemde sınırlanmış ve İçişleri Bakanlığı'ndan şirket kurma izni almak zorlaştırılmıştır. Şirket kurmanın 5393 sayılı Kanun sonrasında zorlaştırılması ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu, belediyelerde alt işveren istihdamını artıran temel etkenlerden birisi olmuştur. Buna rağmen belediye şirketi istihdamı belediye istihdamında önemli bir öğe olarak karşımıza çıkar. 2017 yılı belediye istihdamı verilerini gösteren Tablo 2.4 bu olguyu gözler önüne sermektedir.

Tablo 2.4. Belediyelerde İstihdamın Dağılımı (2017)

	2017	
	Sayı	Yüzde
Memur	**109.556**	**35.6**
Sözleşmeli Personel	**14.078**	**4.6**
İşçi	**178.128**	**57.9**
Belediyelerde Kadrolu İşçi	78.257	(43.9)
Belediye Şirket İşçisi (BİT)	99.871	(59)
Geçici İşçi	5.807	(0.1)
Toplam	**307.569**	**100**

Kaynak: BUMKO - IV. Dönem

Belediyelerde personel yapısının yüzde 35,6'sının memurlardan, yüzde 4,6'sının sözleşmeli personelden, yüzde 57,9'unun ise işçilerden oluştuğu görülmektedir. İşçilerin de yüzde 43,9'u sürekli işçilerden, yüzde 59'u ise belediye şirket işçilerinden oluşmaktadır. Görüldüğü gibi belediye şirketlerinde çalışan işçi sayısı, sürekli işçi sayısını geçmiştir.

Taşeron Şirket İstihdamı, Sınırları ve Yasal Dayanaklar

Taşeron iş ilişkisine yönelik hukuksal düzenlemelerin tarihi eskidir. Yeni olan ise taşeronlaştırmanın yaygınlaştırılarak ucuz işgücü çalıştırmaya dayalı bir istihdam modeline dönüşmesidir. Bir işin alt işverene verilebilmesi için işin niteliğine bağlı olarak bir uzmanlık veya teknolojik yetersizlik gerekmektedir. Ancak uygulamada, bu koşullara uyulmadan neredeyse her alanda, alt işveren istihdamı belediye hizmetlerinde temel istihdam yöntemi olmuştur.

Taşeron İş İlişkisi

Taşeron iş ilişkisi, ilk olarak 3008 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenmiş; 1950 yılında 5518 sayılı İş Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanunla yapılan değişiklikle "aynı iş veya teferruatında iş alan"lar "aracı" olarak tanımlanmıştır. 1475 sayılı İş Kanunu'nun 1. Maddenin 5. Fıkrasında, alt işveren ilişkisi "Bir işverenden belirli bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alan" şeklinde tanımlanmıştır. Düzenlemede iş hukukundan doğan haklar için müteselsil sorumluluk öngörülmüştür. Bununla birlikte alt işverenin; asıl iş, yardımcı iş ayrımı yapılmadan her türlü işi üstlenmesine engel herhangi bir kurala yer verilmemiştir (Güzel, 2004: 36). 2003 yılında çıkarılan 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. Maddesinde taşeronluk "alt işveren" kavramıyla tanımlanarak asıl işveren-alt işveren arasındaki ilişki şu şekilde açıklanmıştır: "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."

Kamuda Taşeron İş İlişkisi

Kamuda dayalı hizmet alım ihalesiyle işçi çalıştırmaya yönelik ilk önemli yasal düzenleme 1988 yılında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 36. maddesine yapılan bir eklemeyle olmuş; kamuda yardımcı hizmetlerin "üçüncü şahıslara ihale yoluyla" yaptırılmasının önü açılmıştır.

2002 yılında çıkarılan 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu ve onun tamamlayıcısı 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu ile kamuda personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımının yasal dayanakları oluşturulmuştur. 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun 4. maddesinde "Bakım ve onarım, taşıma, haberleşme, sigorta, araştırma ve geliştirme, muhasebe, piyasa araştırması ve anket, danışmanlık, tanıtım, basım ve yayım, temizlik, yemek hazırlama ve dağıtım, toplantı, organizasyon, sergileme, koruma ve güvenlik, mesleki eğitim, fotoğraf, film, fikri ve güzel sanat, bilgisayar sistemlerine yönelik hizmetler ile yazılım hizmetlerini, taşınır ve taşınmaz mal ve hakların kiralanmasını ve benzeri diğer hizmetler" "hizmet" olarak tanımlanmış; 62/1-e'de ise personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı konusunda düzenleme yapılmıştır.

5393 sayılı Belediye Kanunu'ndaki norm kadro düzenlemesi, "belediyenin görev ve sorumlulukları" başlıklı 14. Maddedeki "yapar ya da yaptırır" ifadeleri, "belediyenin yetki ve imtiyazları" başlıklı 15. Maddedeki "hizmetleri yapmak ve yaptırmak" ya da "işletmek veya işlettirmek" ifadeleri; gelecek yıllara yaygın hizmet yüklenmelerini başlıklı 67. Maddede belediye meclisinin, belediyeye bağlı kuruluşlarda yetkili organın kararı ile birçok hizmetin ihale yoluyla üçüncü şahıslara gördürülebilmesine yönelik düzenlemeler taşeronlaştırmanın yaygınlaşmasında önemli yasal dayanaklar olmuştur.

Belediyelerde taşeronlaştırmanın başlıca hizmet üretim yöntemine dönüşmesi, taşeron şirketlerde istihdam edilen işçi sayısının yıllar içerisinde artmasına neden olmuştur. Tablo 5'de görüleceğe üzere 2010 yılında belediyelerde taşeron şirketlerde çalışan işçi sayısı 138 bin iken, 2017 yılında bu sayı iki katına çıkarak 343 bin 548 olmuştur (Tablo 2.5).

Tablo 2.5. Belediyelerde Taşeron Şirketlerde İstihdam Edilen İşçi Sayıları (Belediyeler ve Belediye Bağlı İdareleri)

Yıl	Taşeron Şirket İşçi Sayısı
2010	137.939
2011	155.513
2012	176.934
2013	203.582
2014	221.052
2015	308.384
2016	341.820
2017	343.548

Kaynak: Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü

Kamuda alt işverenlik uygulaması merkezi idarelerde ve belediyelerde asıl iş-yardımcı iş ayrımını belirsizleştirerek taşeron şirket işçilerinin asıl işveren işçileriyle aynı işi yapmalarına karşın daha düşük ücret ve sosyal haklarla çalıştırılmasına neden olmuştur. Bu durum, birçok muvazaa davasına

konu olmuş ve asıl işverenin işgücü maliyetlerini düşürmek için alt işveren uygulamasına gittiği yönünde kararlar çıkmıştır. Muvazaa davalarının artması ve taşeron işçilerin lehine kararların çıkması karşısında, 2006 yılında İş Kanunu'nda yeni bir düzenleme yapılmıştır.

Bu düzenlemenin yapılmasının nedeni, kamuda asıl işveren işçisi ile aynı ve benzer işi yapan alt işveren işçisinin dava yoluyla asıl işveren işçisi ile aynı ekonomik ve sosyal hakları talep etmesinin ve muvazaanın tespiti davalarının önüne geçerek kamu kuruluşlarına çıkan ek maliyetleri önlemektir. Fakat kamuya ayrıcalık getiren bu değişiklik, istenilen sonucu doğurmamış, yargı kararlarında kamuya ayrıcalık tanınmamıştır (Bakır, 2018). Alt işveren işçilerinin kamu idareleri aleyhine açtıkları davaların da daha çok ücret alacakları, kıdem tazminatı, yıllık izin hakkı konularında yoğunlaştığı bilinmektedir.

Taşeron şirketlerde çalışan işçi sayılarına ilişkin veriler son yıllara kadar kamuoyuna açıklanmamış ya da böyle bir veri tabanı oluşturulmamıştır.

Belediyelerde çalışan taşeron şirket işçi sayıları 2010 yılından itibaren Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü'nün yıllık faaliyet raporlarında yayımlanmıştır. Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü'nün 2017 yılı Faaliyet Raporu'nda taşeron şirketlerde çalışan işçi sayısının 343.548 olduğu, bunun da belediye hizmetlerinde çalışan işçilerin toplamının yüzde 65,9'unu oluşturduğu görülmektedir (Tablo 2.6). Bu veri 2017 yılı itibariyle taşeron şirket istihdamının geldiği aşamayı ifade etmesi açısından önemlidir.

Taşeron İşçilik ve Alt-İşveren İstihdamında Yapılan Son Düzenlemeler

Merkezi idare ve yerel yönetimlerde yaklaşık 30 yıl öncesinde başlayan bir uygulama 24 Aralık 2017 tarihli 696 sayılı KHK ile yeniden düzenlenmiştir.

Bu KHK ve devamında yayınlanan tebliğ ile Kamu İhale Kanunu'nda değişiklik yapılmış ve kamu kurum ve kuruluşlarının hizmet alım süreçleri değiştirilmiştir. Buna göre mahalli idare veya şirketlerinin bütçelerinden yapılan, yıl boyunca devam eden, niteliği gereği süreklilik arz eden ve hafta-

Tablo 2.6. Belediyelerde Taşeron İşçi Sayısı (2017)

	İşçi Sayısı	Yüzdesi
Belediyelerde Sürekli İşçi Kadrosunda Çalışan İşçi Sayısı	178.128	34,1
Belediyelerde Taşeron İşçi Sayısı	343.548	65,9
Toplam	521.676	100

Kaynak: Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü ve BUMKO IV. Dönem

lık çalışma saatlerinin tamamının idare için kullanıldığı park ve bahçe bakım ve onarımı ile çöp toplama, cadde, sokak, meydan ve benzerlerinin temizlik işlerine ilişkin taşeron personel alımı yapılamamaktadır. Buradaki önemli nokta, kamu kurum ve kuruluşlarının hiçbir biçimde hizmet alımı yapamayacakları değil sadece "personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı veya niteliği itibarıyla bu sonucu doğuracak" şekilde alım yapamayacak olmalarıdır.

Bu düzenlemeye göre kamu idarelerinin işçilik giderleri yaklaşık maliyetin yüzde 70'inin altında olan hizmet alımları, "personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı" olarak değerlendirilmemekte; bu türden hizmet alımları için Kamu İhale Kanunu geçerliliğini korumaktadır. Dolayısıyla danışmanlık hizmetleri, hastane bilgi yönetim sistemi hizmetleri ve çağrı merkezi hizmetleri hala taşeron biçimlerde yürütülebilmektedir.

Bu KHK ile merkezi idare kuruluşlarında personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı kapsamında istihdam edilen işçiler 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nu 4/d maddesine göre sürekli işçi olarak istihdam edildiler. Yerel yönetimlerde çalışan taşeron işçiler ise belediye şirketlerinde işçi olarak istihdam edildiler. 696 sayılı KHK, emek yanlısı birçok kurum ve örgüt tarafından eleştirildi. Temel eleştiriler şöyle sıralanabilir:

1. Kamu istihdamının KHK ile düzenlenmesi: Kamu personel rejiminin, konunun muhataplarını devre dışı bırakan şekilde KHK yoluyla düzenlenmesi ciddi sorunlar içerir. Kamu istihdamının düzenlenmesi, çoğunluğu sendika üyesi olan işçiler adına sendikaların masada olduğu ve konunun TBMM'de ele alındığı bir süreci gerektirir. Tüm siyasi partilerin ilgilendiği böylesi bir sorunun siyasal ve sendikal bir uzlaşmayla noktalanması gerekirken, hükümet tarafından tek yanlı ve belirli şartlara bağlanması büyük bir sorundur.

2. Yerel yönetim şirketlerine geçişte şartlar getirildi: Yerel yönetim şirketlerine geçiş yapacak olanlar ile merkezi idarede kadroya geçiş yapacak olanlar için aynı koşulları aramak hukuki bir çelişkidir. Kamu hizmetlerinde istihdam edilen işçilerin geçişi için şart aranmasının hukuki temeli yoktur. İşçilerin açtıkları dava/icra takiplerinden feragat etmelerini ve çalıştıkları dönemlere ilişkin kamudan alacaklarından feragat ederek sulh sözleşmesi imzalamalarının istenmesi hak gaspı yaratan hukuki bir sorundur.

3. Toplu sözleşme hakkı askıya alındı: Yapılan düzenlemeyle, geçiş yapan işçilerin ücretlerine, mali ve sosyal haklarına sınırlama getirildi. Bu işçiler için Yüksek Hakem Kurulu (YHK) tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesinin hükümleri geçerli kılındı. Bu sözleşmeler 2020 yılına kadar uygulanacaktır. Dolayısıyla, işçilerin 2020'ye kadar yeni bir toplu iş sözleşmesi imzalama olanağı ortadan kalkmıştır.

2.3. OHAL DÖNEMİNDE KAMU VE YEREL YÖNETİMLERDE İSTİHDAM

Kamu politikalarının dönüşümü genel olarak istihdamı etkilemekle birlikte, ülkede yaşanan sıkıyönetim, olağanüstü hal ve darbelerin de kamu istihdamı üzerine etkisi vardır. Bu durumun en son örneği 15 Temmuz 2016 tarihinde gerçekleşen darbe girişiminin ardından kamuda başlatılan ihraçlardır. Hükümet, darbe girişiminin ardından Anayasa'nın 120. maddesine dayanarak, 21 Temmuz 2016 tarihinden başlamak üzere tüm ülkede üç ay süreyle OHAL ilan etmiştir. 21 Temmuz 2016 yılında ilan edilen OHAL 2016 ve 2017 yıllarında 19 Ekim 2016, 3 Ocak 2017, 19 Nisan 2017, 17 Temmuz 2017 ve 16 Ekim 2017 olmak üzere 5 kez uzatılmıştır. 21 Temmuz 2016'dan Aralık 2017'ye kadar 24 tane Kanun Hükmünde Kararname (KHK) yayımlanmıştır.

21 Temmuz 2016 -Aralık 2017 arasındaki OHAL döneminde herhangi bir somut gerekçe ya da kanıt sunulmaksızın, sadece "terör örgütüne aidiyeti, iltisakı ya da irtibatı bulunduğu" yönündeki genel iddialarla toplam 110.516 kişi kamu görevinden ihraç edilmiştir. Yapılan itirazlar üzerine hakkında ihraç kararı verilenlerin sadece 1.781'i hakkındaki ihraç kararı kaldırılmıştır. Bu dönemde birçok dernek, vakıf ve sivil toplum örgütü kapatılmıştır.

Maliye Bakanlığı'nın verilerine göre kamuda istihdam edilenlerin sayısı 2016'nın ilk yarısında 3.622.150 iken, OHAL şartlarının hüküm sürdüğü 2017 yılının ikinci yarısında 19.415 kişi azalarak 3.602.735'e düşmüştür. Oysa ki 2016 yılı Temmuz ayından 2016 yılı sonuna kadar altı KHK yayınlanmış ve toplamda 83 bin 45 kişi ihraç edilmiş ve 229 kişi görevlerine dönmüştür (http://mecliste.org).

Kamuda OHAL sürecinden en çok etkilenenler memurlardır. Haziran 2016'dan Aralık 2017'ye kadar toplam memur sayısı 97.291 kişi azalarak 2.931.062 olmuştur. Memur sayısındaki azalışın yerini ise sözleşmeli personel istihdamındaki artış almıştır. Haziran 2016'dan Aralık 2017'ye kadar sözleşmeli personel sayısı 92.123 kişi artarak 246.294 kişi olmuştur. İşçi statüsündeki azalış ise 16.083 kişidir (Tablo 2.7).

OHAL'de Belediye İstihdamı

OHAL sürecinde çok sayıda belediye çalışanı da ihraç edilmiştir. İhraçlar iki biçimde yaşanmıştır: Birincisi KHK'lar, ikincisi ise atanmış belediye başkanlarınca yönetilen belediyelerde işçilerin iş akdinin askıya alınması/sona erdirilmesi ya da Valilik emriyle taşeron şirketlerde çalışan işçilerin iş akdinin sona erdirilmesi yoluyla olmuştur.
667 Sayılı KHK ile yerel yönetimlerde çalışan kamu görevlileri ve işçileri kapsayan bir düzenleme yapılmıştır. Bu kapsamda, "terör örgütlerine veya milli güvenliğe karşı faaliyette bulunduğuna karar verilen yapı, oluşum veya gruplara üyeliği, mensubiyeti veya yakınlığı ya da irtibatı olduğu değerlendirilen "mahalli idareler personeli" (işçiler dahil) valinin veya vali başkanlığındaki kurulun teklifiyle İçişleri Bakanı'nın onayıyla kamu görevinden çıkarılacağı, görevine son verilenlerin bir daha kamu hizmetinde istihdam edilemeyeceği ve doğrudan ya da dolaylı görevlendirilemeyeceği" düzenlenmiştir.

Bu düzenlemeye dayanarak 667, 692, 693 ve 695 sayılı KHK'lar ile, Genel İşler İşkolunda örgütlü DİSK/Genel-İş'e üye 609 işçinin iş akdi feshedilmiştir. Ayrıca atanmış belediye yönetimlerince (kayyumlarca) DİSK/Genel-İş üyesisi 1.942 işçinin iş akdi feshedilmiştir. KHK ve atanmış yönetimlerce iş akdi feshedilen Genel-İş üyesi işçi sayısı 2.502'dir. KHK ve atanmış yönetimlerce iş akdi feshedilen üyelerden yalnızca 39'u işlerine geri dönebilmiştir.

Tablo 2.7. Kamu Sektöründe İstihdama İlişkin Veriler (2016-2017 Yılları-2. ve 4. çeyrek)

	Haziran 2016	Aralık 2016	Haziran 2017	Aralık 2017
Memur	**2.928.353**	2.854.243	2.838.824	**2.831.062**
Sözleşmeli Personel	**154.171**	180.377	215.696	**246.294**
İşçi (Sürekli-Geçici)	**420.151**	408.193	416.033	**404.068**
Geçici Personel	**22.239**	21.490	20.267	**19.645**
Diğer	**97.236**	97.236	98.997	**101.666**
Toplam	**3.622.150**	3.561.539	3.589.817	**3.602.735**

Kaynak: BUMKO II. ve IV. Dönem

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
BÖLÜŞÜM

3.1. İŞSİZLİK

Türkiye'de işsizliğe etki eden en önemli nedenler, tarımda meydana gelen çözüle, bölgeler arası göç ve eşitsizlik, mal ve hizmet alanlarında yaşanan piyasalaşma süreçleri, istihdam yaratmayan büyüme politikaları ve özelleştirme hamleleri olarak sayılabilir. Bunun yanı sıra çalışma sürelerinin uzunluğu da işsizliği arttırıcı bir etkiye sahiptir.

OHAL koşulları, bu tabloyu daha da vahim kıldı. OHAL döneminde kamu kaynaklarına dönük yağma ve özelleştirme girişimleri, yasaların emek aleyhine yeniden düzenlenmesi, sermayeye sağlanan olanaklar, üretime dönük yatırımlarda artış olmaması işsizliğin giderek artmasına ve çift haneli rakamlarda sabitlenmesine neden oldu. İşsizliğin düşürülmesi çabaları da bu dönemde sonuçsuz kaldı. İşverenlere kredi, destek, SGK prim ertelemeleri gibi sağlanan kolaylıklar ve yeni istihdam teşviklerine rağmen işsizlik çift haneden aşağı düşmedi.

İşsizlik Verileri Tutarsız ve Güvenilmez: Gerçek İşsizlik Oranı Kaç?

İşsizlik verileriyle ilgili öne çıkan bir başlık, TÜİK tarafından oluşturulan makro verilere ilişkin hesaplama yönteminin değiştirilmiş olmasıdır. 2009 yılında değiştirilen hesaplama yöntemi ile, büyüme ve milli gelir oranları daha yüksek çıkarken, bu yönteme uydurulamayan istihdam ve işsizlik verileri giderek daha tutarsız hale gelmiştir. Öyle ki aynı sektörün aynı dönemine ait istihdam oranları, TÜİK'in hazırladığı bir veri setinde yükselmiş görünürken, yine TÜİK'in hazırladığı başka bir veri setinde önemli ölçüde azalmış görünmektedir.

Hesaplama yönteminin değişmiş olması, TÜİK ve İŞKUR'un aynı dönemler için hazırladığı istihdam ve işsizlik verilerinde de benzer tutarsızlıklar yaşanmasına neden olmaktadır.

İşsizlik: Eğilimler ve Değişimler

OHAL ile geçen 2016 ve 2017 yıllarında işsizlik oranları oldukça yüksek bir seyir izledi.

TÜİK verilerinde 2017 yılı için işsizlik oranı yüzde 10,9, işsizlerin sayısı ise yaklaşık 3.4 milyon olarak tespit edilirken (Tablo 3.1), bu oranın gerçekte yaklaşık yüzde 20 olarak, 6 milyon kişi civarında seyrettiği pek çok hükümet dışı raporda vurgulanmaktadır (Tablo 3.2). TÜİK verilerine göre (Tablo 3.1), Türkiye genelinde 15 ve daha yukarı yaştakilerde işsiz sayısı 2017 yılında bir önceki yıla göre 124 bin kişi artarak 3 milyon 454 bin kişi oldu. İşsizlik oranı ise değişim göstermeyerek yüzde 10,9 seviyesinde gerçekleşti. İşsizlik oranı erkeklerde 0,2 puanlık azalışla yüzde 9,4 kadınlarda ise 0,4 puanlık artışla yüzde 14,1'dir. Bu oranlarla erkek ve kadın işsizliği arasındaki makas 2017'de 4,7 puana çıkmıştır. Bu uçurum, mevcut işgücü ve istihdam serilerinde rekordur.

Tarım dışı işsizlik 2016-2017 yıllarında yaklaşık yüzde 13'tür. Diğer bir deyişle tarım dışındaki sektörlerde (sanayi, hizmet) iş arayan her 100 kişiden 13'ü iş bulamamaktadır. Bu rakama, iş aramaktan umudunu kesenler ya da iş aramasa dahi çalışmaya hazır olanlar dahil değildir.

Tablo 3.1. Temel İşgücü Göstergeleri 2016-2017

	Toplam		Erkek		Kadın	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
15 ve daha yukarı yaştakiler	(Bin)					
Nüfus	58 720	59 894	29 031	29 649	29 689	30 244
İşgücü	30 535	31 643	20 899	21 484	9 637	10 159
İstihdam	27 205	28 189	18 893	19 460	8 312	8 729
Tarım	5 305	5 464	2 920	2 993	2 384	2 471
Tarım dışı	21 901	22 724	15 973	16 467	5 928	6 258
İşsiz	3 330	3 454	2 006	2 024	1 324	1 431
İşgücüne dahil olmayanlar	28 185	28 251	8 133	8 166	20 052	20 085
(%)						
İşgücüne katılma oranı	52,0	52,8	72,0	72,5	32,5	33,6
İstihdam oranı	46,3	47,1	65,1	65,6	28,0	28,9
İşsizlik oranı	10,9	10,9	9,6	9,4	13,7	14,1
Tarım dışı işsizlik oranı	13,0	13,0	10,9	10,7	18,1	18,5
15-64 yaş grubu						
İşgücüne katılma oranı	57,0	58,0	77,6	78,2	36,2	37,6
İstihdam oranı	50,6	51,5	70,0	70,7	31,2	32,2
İşsizlik oranı	11,1	11,1	9,8	9,6	14,0	14,4
Tarım dışı işsizlik oranı	13,0	13,1	10,9	10,8	18,2	18,6
Genç nüfus (15-24 yaş)						
İşsizlik oranı	19,6	20,8	17,4	17,8	23,7	26,1
Ne eğitimde ne istihdamda olanların oranı	24,0	24,2	14,6	14,6	33,5	34,0

Kaynak: TÜİK

TÜİK'in İşsizlik Ölçümünde Baz Aldığı Tanımlar

İşsiz: Referans dönemi içinde istihdamda olmayan kişilerden sadece iş aramak için son dört hafta içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan kişiler işsiz sayısını oluşturuyor.

İş aramayıp çalışmaya hazır olanlar: İş aradığı halde bulamayan veya kendi vasıflarına uygun bir iş bulabileceğine inanmadığı için iş aramayı bırakmış, ancak iş olsa 2 hafta içinde işbaşı yapmaya hazır olduğunu belirten kişiler. Bunlar "işsiz" tanımında değil "iş gücüne dahil olmayan nüfus" içinde değerlendiriliyor.

Zamana bağlı eksik istihdam: Referans haftasında istihdamda olan, esas işinde ve diğer işinde/işlerinde fiili olarak 40 saatten daha az süre çalışmış olup, mümkün olsa daha fazla çalışmaya başlayabilecek kişiler.

Mevsimlik çalışanlar: Mevsimlik çalışması nedeniyle iş aramayan kişiler.

Tablo 3.2. Geniş Tanımlı İşsizlik Rakamları (2017) (bin kişi)

İşsiz Türü	2016	2017
Dar tanımlı işsizler	3330	3454
Ümitsiz işsizler	658	637
İş aramayıp çalışmaya hazır olanlar	1762	1627
Zamana bağlı eksik istihdam	462	400
Mevsimlik çalışanlar	89	85
Geniş tanımlı işsizler	**6.301**	**6.203**

Kaynak: DİSK-AR

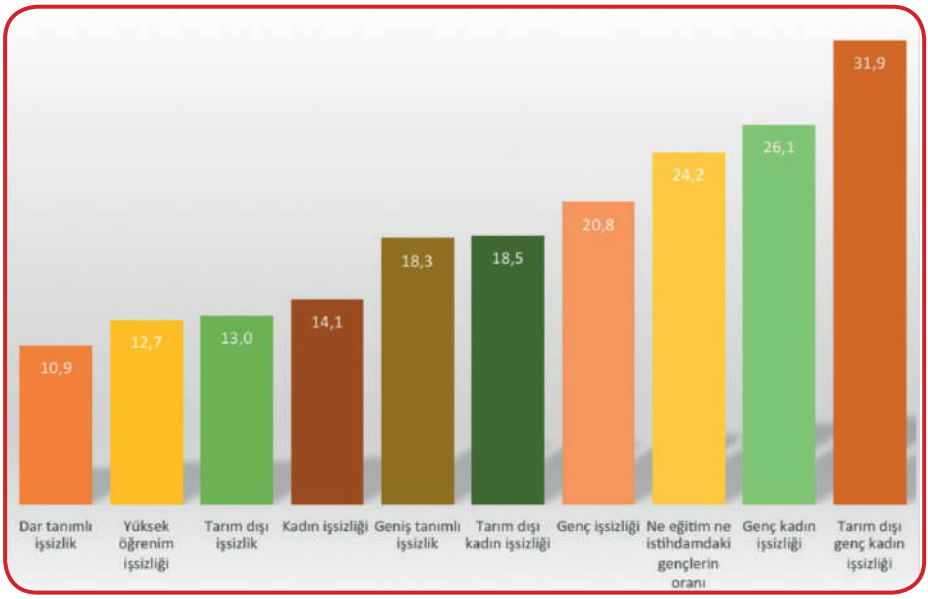
TÜİK verilerinin dayandığı dar tanımlı işsizlik yerine geniş tanımlı işsizlik oranı daha açıklayıcıdır. Geniş tanımlı işsizlik, işsiz kategorisine dahil edilmeyenleri de kapsar. TÜİK verilerinde açıklanan dar tanımlı işsizlik 2017 yılı sonu itibariyle 10,9'dur. Gerçek işsizlik oranlarını gösteren geniş tanımlı işsizlik ise yüzde 18,3 ile 6 milyon 203 bin kişiyi kapsamaktadır (Tablo 3.2). Bu tabloya göre, çalışma çağındaki yaklaşık her 5 kişiden biri işsizdir.

İşsizlik oranlarının türlere, eğitime, yaşa ve sektörlere göre dağılımlarına bakıldığında ise işsizliğin toplumsal boyutları daha net ortaya çıkar (Grafik 3.1). İlk çarpıcı gerçeklik gençlerle ilgilidir. 2017 sonu itibariyle genç işsizliği yüzde 21'e yaklaşırken, ne eğitimde ne istihdamda olan (NEET) gençlerin oranı ise yüzde 24,2'ye yükselmiştir. Böylece her dört gençten birinin istihdam ve eğitimin dışında kaldığı ortaya çıkmaktadır. Türkiye, OECD ülkeleri içinde gençlerini eğitimle, stajla veya işle buluşturma konusunda en kötü durumda olan ülkedir (OECD, 2017).

İkinci çarpıcı gerçeklik eğitimli işsizliktir. Yükseköğrenim işsizliği yüzde 12,7 olarak gerçekleşmiş ve üniversite mezunu işsiz sayısı bir milyonun üzerine çıkmıştır. Bu rakam Türkiye'nin 55 ilinin nüfusundan daha fazladır.

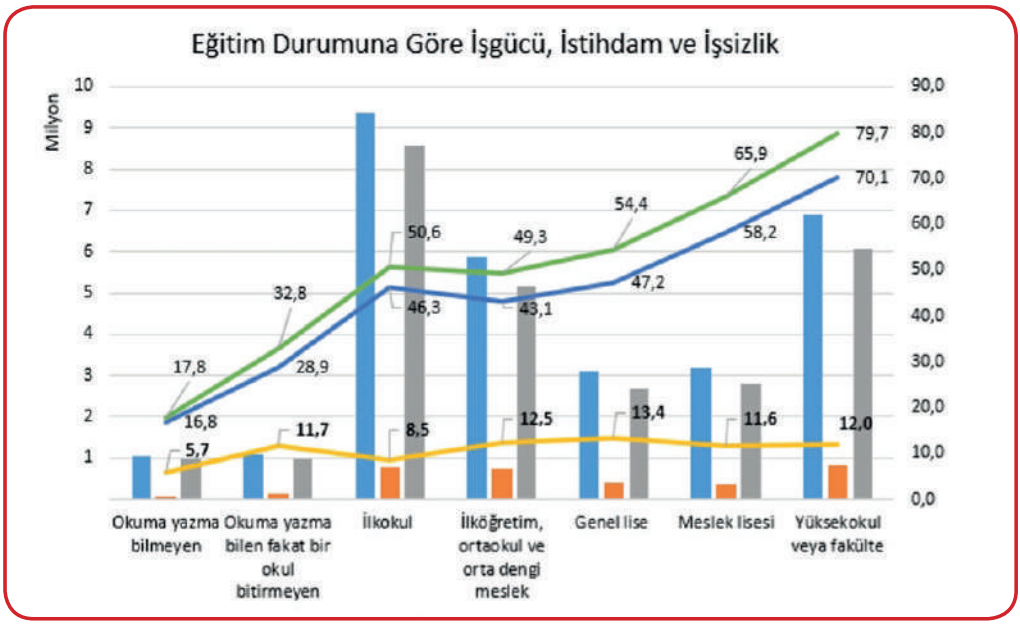
Üçüncü çarpıcı gerçeklik ise kadın işsizliğidir. Kadın işsizliği genel olarak yüzde 14,1 olarak gerçekleşirken tarım dışı kadın işsizliği yüzde 18,5'tir. Genç kadın işsizliği yüzde 26,1'e ulaşırken, tarım dışı genç kadın işsizliği yüzde 32'ye yaklaşmıştır (Grafik 3.1). Türkiye'de okuma-yazma bilmeyenlerin işsizlik oranı 2016 yılında yüzde 5,7'dir (Grafik 3.2). Okuma-yazma bilen fakat bir okul bitirmeyenlerin işsizlik oranı yüzde 11,7, ilkokul mezunlarının işsizlik oranı yüzde 8,5, ilköğretim, ortaokul ve orta dengi meslek okullarından mezun olanların işsizlik oranı yüzde 12,5, genel lise mezunlarının işsizlik oranı yüzde 13,4, meslek lisesi mezunlarının işsizlik oranı yüzde 11,6, yüksekokul ve fakülte mezunlarının işsizlik oranı ise yüzde 12'dir.

Grafik 3.1. Türlerine Göre İşsizlik Oranları (2017)



Kaynak: DİSK-AR

Grafik 3.2. Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranları (2016)

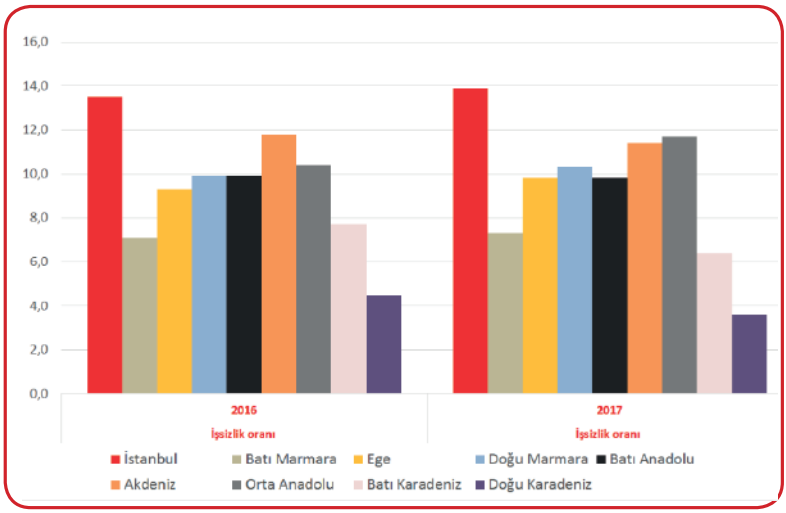


Kaynak: TÜİK

İşsizliğe dair bir diğer toplumsal göstergede mezun olunan alanlara göre işsizlik verileridir. TÜİK'in verilerine göre, 2017 yılında işsizliğin en çok gerçekleştiği alanlar yaklaşık yüzde 47 ile sosyal hizmetler ve yüzde 45 ile gazeteciliktir.

İşsizliğin bölgesel dağılımı da önemli bir göstergedir. 2017'de işsizliğin en yüksek olduğu bölge Güneydoğu Anadolu bölgesidir. Türkiye ortalamasının üzerinde işsizlik oranına sahip bölgeler Güneydoğu Anadolu (yüzde 17), İstanbul (yüzde 13,9), Orta Anadolu (yüzde 11,7) ve Akdeniz (yüzde 11,4) bölgeleridir (Grafik 3.3).

Grafik 3.3. Bölgelere Göre İşsizlik Oranları (yüzde)



Kaynak: TÜİK

3.2. BORÇLULUK VE GELİR DAĞILIMI

Gelir Adaletsizliği ve Bölüşüm: Ekonomik ve Siyasal Çerçeve

Gelir adaletsizliğini anlayabilmek için öncelikle büyüme rakamlarını ele almak gerekir. TÜİK verilerine göre Türkiye ekonomisi 2016'dan 2017'ye yüzde 4,2 büyüdü (Grafik 3.4). 2016 yılında yüzde 3,2 olarak son yılların en düşük seviyesine inen büyüme oranları, 2017 yılında yüzde 7,4 seviyesine ulaştı. Bu oranlarda, tıpkı işsizlik verilerinde olduğu gibi, Türkiye İstatistik Kurumu'nun milli geliri hesaplamalarında gerçekleştirdiği yöntem değişikliğinin payı olduğu söylenebilir.

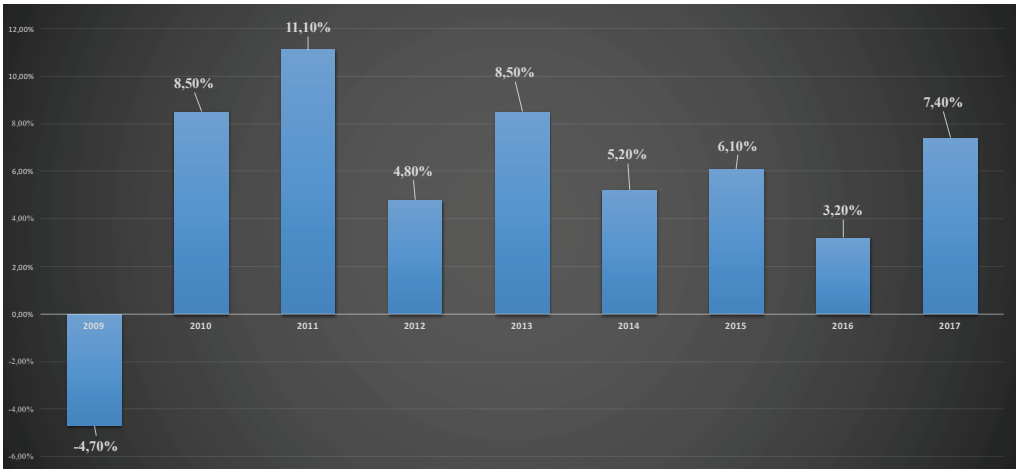
Milli Gelir Hesaplamasında Yöntem Değişikliği: Sahte Cennet

GSYH, üç ayrı yöntem ile (üretim, harcama ve gelir yöntemleri) ve iki ayrı biçimde hesaplanıyor. Bu hesaplama biçimleri cari fiyatlarla (cari üretici fiyatlarıyla ve cari piyasa fiyatlarıyla) ve sabit fiyatlarla yapılıyor. Cari fiyatlarla hesaplanan GSYH'ya nominal GSYH, sabit fiyatlarla hesaplanan GSYH'ya ise reel GSYH deniyor. TÜİK, eskiden reel GSYH'yı sabit fiyatlarla hesaplardı. Bunu yaparken de belirli bir yılı baz olarak alır bu baz yılından hareketle değişimi hesaplar ve böylece enflasyondan arındırılmış olarak reel büyümeyi hesaplardı.

Yeni sistemde TÜİK, sabit fiyatlarla hesaplamayı zincirlenmiş hacim endeksine oturtuyor. Zincirlenmiş hacim endeksleriyle GSYH, sabit fiyatlarla hesaplamaya benzer şekilde üretimdeki değişimin daha sağlıklı ölçülebilmesi için enflasyon etkisinin arındırılmasıyla yapılan hesaplamadır. Dönemsel ulusal hesaplar zincirlenmiş hacim serileri bir önceki yılın yıllık ortalama fiyatlarını kullanan çeyreklik hacim değişimleridir. Buna göre GSYH değişim oranı ya da büyüme oranı, GSYH'nin yüzde olarak artış oranıdır ve zincirlenmiş hacim endeksleriyle hesaplanan değerlerin birbirine oranı gerçek büyüme hızını vermektedir.

Yeni hesaplama yönteminin baz yılı olan 2009 yılına kadar kişi başına gelirde eski ve yeni seriler arasında büyük bir fark görülmezken 2011 yılından itibaren fark oluşmaya başlıyor. 2015 yılında kişi başına gelir eski seriye göre yapılan hesaplamada 10 bin doların altına düşmüşken yeni seride 11 binin doların üzerinde çıkıyor (Mahfi Eğilmez, 2016).

Grafik 3.4. Türkiye'nin Büyüme Oranları



Kaynak: TÜİK

Büyüme oranındaki iyileşmeye karşın büyümenin içeriği istihdam yaratmayan ve ücretlilerin bu büyümeden pay alamadığı bir durum sergilemektedir. Söz konusu büyümenin içeriğine daha dikkatli bakıldığında, büyümeden kimlerin ne kadar pay aldığı ortaya çıkmaktadır. Büyümeye ilişkin TÜİK verilerine göre, milli gelir içinde 2016'nın 3. çeyreğinde yüzde 35,6 olan ücretlerin payı, 2017'nin aynı döneminde yüzde 32,7'ye düşmüştür. Aynı dönemde kapitalistlerin ve kendi hesabına çalışanların payı yüzde 48,7'den yüzde 52,2'ye çıkmıştır. Yine aynı dönemde nominal toplam ücret ödemeleri yüzde 14,4 iken brüt işletme artığı ise yüzde 29,8 artış göstermiştir. Bu veriler işletmelerin kazandığı "fazla" ile ücretlilerin üretilen fazladan aldıkları pay arasındaki uçuruma işaret eder.

Tablo 3.3. Zincirleme Hacim Endeksi (GSYH Hesaplama Yöntemi)

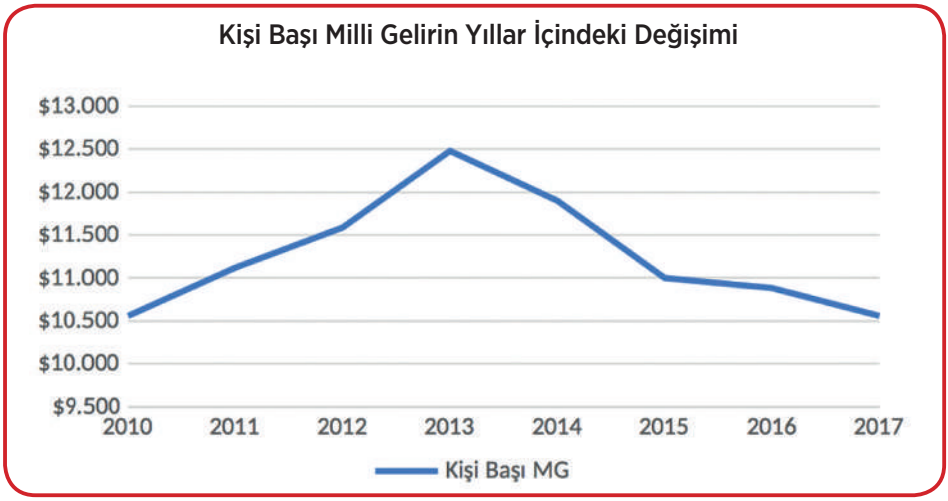
	2009, Zincirlenmiş Hacim				
	Toplam Ücret Ödemeleri (Milyon TL)	Brüt İşletme Artığı (Milyon TL)	Ücretli İstihdam (Bin Kişi)	İşçi Başına Reel Ücret (TL)	İşçi Başına Reel Artık (TL)
2016 3. Çeyrek	127358,8	233252,6	18451	6903	12642
2017 3. Çeyrek	130366,2	271097,8	19124	6817	14176
Büyüme Oranı (%)	2,4	16,2	3,6	-1,2	12,1
GSYİH Büyüme Oranı (%)	11,2				

Kaynak: Bahçe, 2017

Tablo 3.3'e göre 2016 3. çeyrek ile 2017'nin aynı dönemi arasında işçilere yapılan toplam ödemeler reel olarak sadece yüzde 2,4 büyüdü. Oysa aynı dönemde brüt işletme artığı yüzde 16,2 arttı. Bu durum mülk ve sermaye sahipleri karşısında emekgücü sahiplerinin toplumdaki konumunun gerilediğini bir kere daha gözler önüne sermektedir. Mülk ve sermaye sahiplerinin toplam gelirleri, emekgücü sahiplerine oranla 8 kat artmıştır. Toplam ücret ödemelerindeki 2,4'lük artış da ücretlerde gerçekleşen bir artış olarak değil, ücretlilerin sayısında gerçekleşen artışla ilgilidir. Dolayısıyla reel ücretlerde bir büyüme değil, tam tersine yüzde -1,2'lik bir küçülme söz konusudur.

Gözden kaçan bir diğer önemli bir husus ise, milli gelirdeki söz konusu büyümenin TL cinsinden olmasıdır. Oysa bu büyümenin gerçekleştiği dönemde TL dolar karşısında ciddi oranda değer kaybetti. Böylece Türkiye işçi sınıfının söz konusu dönem içinde ürettiği tüm değer (nasıl paylaşılırsa paylaşılsın), dolar ile hesaplandığında ucuzlamıştır; başka bir ifadeyle, Türkiye kapitalizmi küresel kapitalizm karşısında ucuzlamıştır. Dolayısıyla, gerçek dışı büyüme rakamlarının örtmeye çalıştığı gerçek gittikçe daha açık görülmektedir: Kaybedenler kümesinin en asli üyesi hiç kuşkusuz Türkiye işçi sınıfı olmuştur (Bahçe, 2017).

Grafik 3.5. Kişi Başı Milli Gelirin Yıllar İçindeki Değişimi



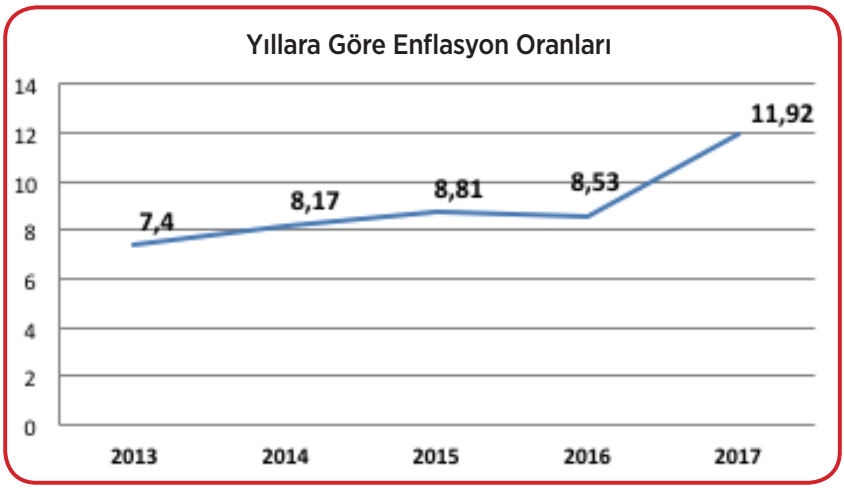
Kaynak: TÜİK

Adaletsiz Paylaşım: Gelir Dağılımında Uçurum

Türkiye'de kişi başına düşen milli gelir 2016 yılında 10 bin 883 dolar iken, 2017 yılında 10 bin 597 dolara düştü (Grafik 3.5). OHAL'den önceki 22 ayda ortalama enflasyon yüzde 7,8 iken, OHAL sürecini de içeren 2016-2017 yıllarında bu oran yüzde 10'u geçti (Grafik 3.6).

TÜİK verilerine göre, Türkiye'de 2017'de gelir dağılımında en yüksek gelire sahip yüzde 20'lik grubun toplam gelirden aldığı pay, 2016'ya göre 0,2 puan artarak yüzde 47,4'e yükselirken en alttaki yüzde 20'lik gruba düşen pay ise yüzde 0,1 puan artarak 6,3 oldu. Buna göre; toplumun en zengin yüzde 20'sinin gelirinin en yoksul yüzde 20'sinin gelirine oranı 7,7'den 7,5'e düştü (Tablo 3.4).

Grafik 3.6. Yıllara Göre Enflasyon Oranları (TÜFE %)



Kaynak: TÜİK

Tablo 3.4. Sıralı yüzde 20'lik gruplar (2016-2017)

Yüzde 20'lik fert grupları	2016	2017
Toplam	100,0	100,0
İlk yüzde 20 (En düşük)	6,2	6,3
İkinci yüzde 20	10,6	10,7
Üçüncü yüzde 20	15,0	14,8
Dördüncü yüzde 20	21,1	20,9
Son yüzde 20 (En yüksek)	47,2	47,4
P80/P20 oranı	**7,7**	**7,5**
Gini Katsayısı	**0,404**	**0,405**

Gelir referans dönemi bir önceki takvim yılına aittir.
Tablodaki rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.
Kaynak: TÜİK

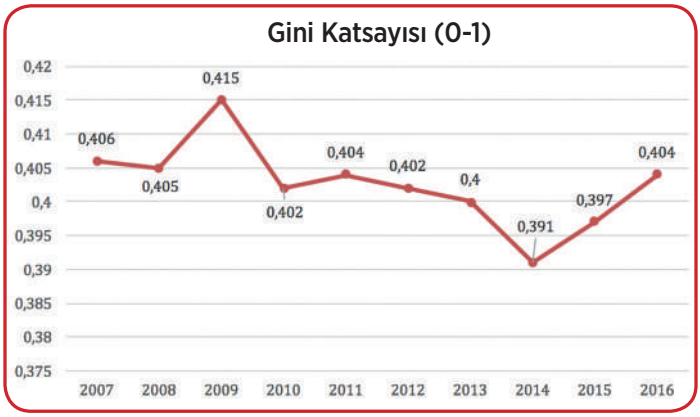
Gini Katsayısı

Gini katsayısı, bir ülkede milli gelirin ülke vatandaşları arasındaki dağılımını ölçen istatistiksel bir hesaplamadır ve tüm ülkelerde gelir dağılımındaki eşitliği/eşitsizliği ölçmek için kullanılan en popüler yöntemdir.

Gini katsayısı, "sıfır" ile "bir" arasında değer alır. Gini katsayısının sıfır olduğu durumda ülkede milli gelir her bir birey tarafından eşit olarak paylaşılıyor, bir olduğunda ise ülkedeki tüm milli geliri sadece bir kişi kazanıyor anlamına gelir.

Değeri sıfıra yaklaştıkça gelir dağılımında eşitliği, 1'e yaklaştıkça gelir dağılımında bozulmayı ifade eden gelir dağılımı eşitsizliği ölçütlerinden olan Gini katsayısı, 2016 yılı sonuçlarında bir önceki yıla göre 0,007 puan artış ile 0,404 oldu (Grafik 3.7). 2017 yılı sonuçlarında ise bir önceki yıla göre 0,001 puan artışla 0,405'e ulaştı. Bu durum, gelir dağılımındaki adaletsizliğin giderek arttığını gösteriyor.

Grafik 3.7. Türkiye'de Gelir Dağılımı

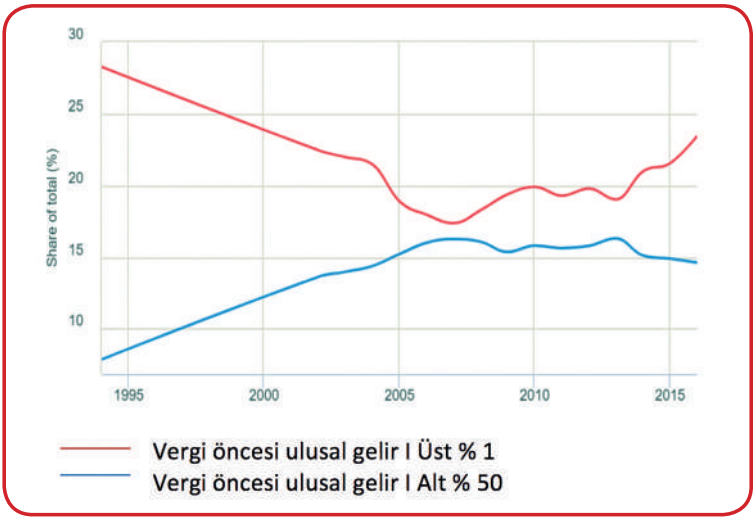


Kaynak: TÜİK

Bu rakamlarla Türkiye, OECD ülkeleri arasında Şili, Costa Rica ve Güney Afrika'nın ardından gelir dağılımı en adaletsiz ülkedir (OECD, 2017). Dünya Bankası verileri de 2007-2014 arasında Türkiye'de gelir dağılımı adaletsizliğinin arttığını ve 2014'ten 2017'ye Türkiye'nin diğer ülkeler içinde birkaç basamak daha gerilediğini gösteriyor.

Dünya Eşitsizlik Raporu'ndaki veriler de 2014 sonrası giderek açılan gelir uçurumunu net bir şekilde ortaya koyuyor. Rapora göre Türkiye'de gelir uçurumu 2003-2007 yılları arasında düşmüş fakat bu yıllardan sonra ve özellikle 2014 sonrası açılmaya başlamıştır (Grafik 3.8).

Grafik 3.8. Türkiye'de Gelir Eşitsizliği (1994-2016)



Kaynak: World Inequality Report

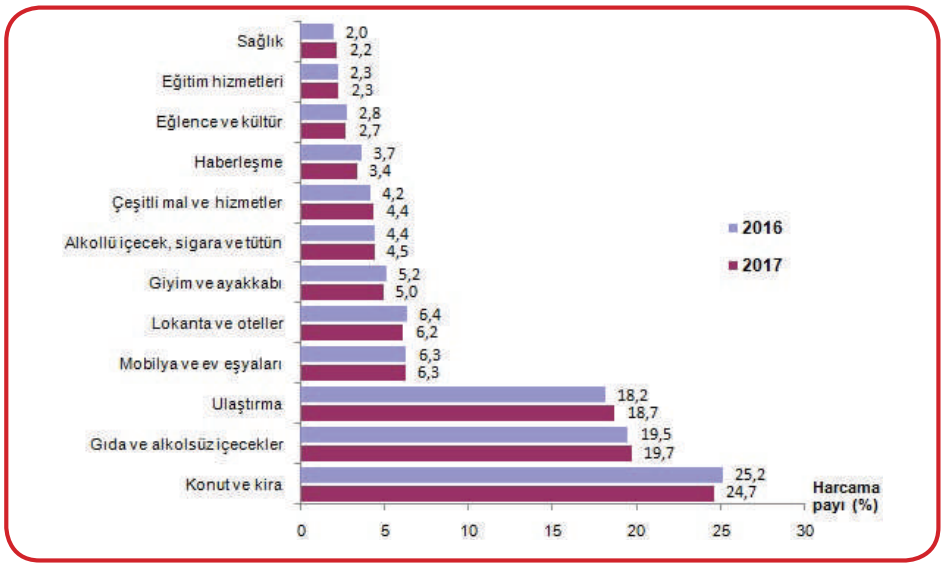
Borçlanmanın Seyri ve Biçimleri

TÜİK'in 2017 verilerine göre, hanehalkı büyüklüğü ve kompozisyonu dikkate alınarak hesaplanan eşdeğer fert başına aylık ortalama tüketim harcaması 2016 yılında bin 642 TL iken 2017 yılında bin 854 TL olarak tahmin edildi. Bu harcama miktarının asgari ücretli haneler için gerçekleşemeyecek olması, borçlanmanın büyüklüğünü ve zorunlu hale gelişini işaret ediyor.

Hanehalkı bütçe araştırmasının 2017 yılı sonuçlarına göre; Türkiye genelinde hanehalklarının tüketim amaçlı yaptığı harcamalar içinde en yüksek payı yüzde 24,7 ile konut ve kira harcamaları alırken, ikinci sırayı yüzde 19,7 ile gıda ve alkolsüz içecek harcamaları aldı. Toplam tüketim harcamalarında en düşük payı alan harcama grupları ise yüzde 2,2 ile sağlık ve yüzde 2,3 ile eğitim hizmetleri oldu. Araştırma sonuçlarına göre, ulaştırma harcamalarının payı bir önceki yıla göre 0,5 puanlık artışla yüzde 18,2'den yüzde 18,7'ye yükseldi. Gıda ve alkolsüz içecek harcamalarının payı yüzde 19,5'ten yüzde 19,7'ye, çeşitli mal ve hizmet harcamalarının payı yüzde 4,2'den yüzde 4,4'e, sağlık harcamalarının payı yüzde 2'den yüzde 2,2'ye, alkollü içecekler, sigara ve tütün grubunun payı ise yüzde 4,4'ten yüzde 4,5'e yükseldi. Diğer taraftan, konut ve kira harcamalarının toplam harcamalardaki payı bir önceki yıla göre 0,5 puanlık düşüşle yüzde 25,2'den

yüzde 24,7'ye geriledi. Ayrıca, haberleşme harcamalarının payı yüzde 3,7'den yüzde 3,4'e, lokanta ve otel harcamalarının payı yüzde 6,4'ten yüzde 6,2'ye, giyim ve ayakkabı harcamalarının payı yüzde 5,2'den yüzde 5'e, eğlence ve kültür harcamalarının payı ise yüzde 2,8'den yüzde 2,7'ye düştü. Mobilya ve ev eşyaları (yüzde 6,3), eğitim hizmetleri (yüzde 2,3) harcamalarının payı 2017 yılında da değişmedi. (Grafik 3.9).

Grafik 3.9. Harcama Türlerine Göre Hanehalkı Tüketim Harcamalarının Dağılımı (2016- 2017)



Kaynak: TÜİK

Gelire göre sıralı yüzde 20'lik gruplar itibarıyla tüketim harcamalarının 2017 yılındaki dağılımına bakıldığında; en düşük gelir grubu olan birinci yüzde 20'lik grupta yer alan hanehalkları, konut ve kira harcamalarına yüzde 31,9, gıda ve alkolsüz içecek harcamalarına yüzde 28,6, ulaştırma harcamalarına yüzde 10,2 ve mobilya ve ev eşya harcamalarına yüzde 5,7 pay ayırdı. En yüksek gelir grubu olan beşinci yüzde 20'lik grupta yer alan hanehalkları ise, ulaştırma harcamalarına yüzde 23,9, konut ve kira harcamalarına yüzde 20,9, gıda ve alkolsüz içecek harcamalarına yüzde 14,6 ve lokanta ve otel harcamalarına yüzde 7,1 pay ayırdı (Tablo 3.5).

Tablo 3.5. Gelire Göre Sıralı Yüzde 20'lik Gruplarda Tüketim Harcamalarının Dağılımı (2016-2017)

(%)

	En düşük gelir grubu (İlk %20)		En yüksek gelir grubu (Son %20)	
Harcama türleri	2016	2017	2016	2017
Toplam	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Gıda ve alkolsüz içecekler	28,9	28,6	14,2	14,6
Alkollü içecekler, sigara ve tütün	5,2	5,4	3,3	3,6
Giyim ve ayakkabı	4,6	4,0	5,5	5,4
Konut ve kira	32,0	31,9	21,7	20,9
Mobilya ve ev eşyaları	5,6	5,7	6,5	6,7
Sağlık	2,1	2,2	2,1	2,3
Ulaştırma	8,9	10,2	22,8	23,9
Haberleşme	2,9	2,7	3,7	3,3
Eğlence ve kültür	1,7	1,5	3,6	3,4
Eğitim hizmetleri	0,6	0,7	4,1	3,9
Lokanta ve oteller	4,6	4,5	7,6	7,1
Çeşitli mal ve hizmetler	3,0	2,7	5,0	5,1

Tablodaki rakamlar, yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

Kaynak: TÜİK

Genel olarak bakıldığında, yıllar içinde hanehalkı nihai tüketim harcamaları artmıştır. Kısacası toplumun büyük çoğunluğunun gıdaya, giyime, konuta ve diğer tüketim kalemlerine yaptığı harcama reel olarak artmıştır. Bu artış nasıl sağlanmıştır? Toplam nüfusun yüzde 80'ini işçi sınıfı, aileleri ile kendi hesabına çalışanlar oluşturmaktadır. Bu durumda, gelirleri tüketimleri ölçüsünde artmayan toplumsal sınıflar artan tüketimi borçlanarak finanse etmişlerdir. Bu toplumsal sınıflar sürekli bir gelir açığı içindedir.

Merkez Bankası'nın verileri de bu borçlanmayı serimlemektedir. Merkez Bankası tarafından üç aylık dönemler için yayınlanan Finansal İstikrar raporuna göre 2016'nın 3. çeyreği ile 2017'nin 3. çeyreği arasında hanehalklarının finansal yükümlülükleri (borçları) yüzde 16,6 oranında arttı (Tablo 3.6).

Tablo 3.6. Hanehalkı Finansal Yükümlülükleri (2016-2017)

	09/16		09/17			
	Milyar TL	Yüzde Pay	Milyar TL	Yüzde Pay	Yüzde Değişim	Değişime Katkı (Puan)
Toplam Yükümlülükler	**464,4**	**100**	**541,7**	**100**	**16,6**	**16,6**
(Tür Bazında)						
Konut	171,4	36,9	204,1	37,7	19,0	7,0
Taşıt	16,7	3,6	17,1	3,2	2,5	0,1
İhtiyaç + Diğer	172,9	37,2	206,1	38,0	19,2	7,2
Bireysel KK	89,4	19,2	95,8	17,7	7,2	1,4
VYŞ Alacakları	14,1	3,0	18,7	3,4	32,7	1,0
Karşı Taraf Bazında						
Bankalar	422,3	90,9	491,8	90,8	16,5	15,0
Finansman Şirketleri	12,3	2,6	15,2	2,8	23,6	0,6
TOKİ	15,8	3,4	16,0	3,0	1,5	0,1
Varlık Yönetim Şirketleri	14,1	3,0	18,7	3,4	32,7	1,0

Kaynak: Merkez Bankası

Bankalararası Kart Merkezi'nin (BKM) 2017 yılı için açıkladığı veriler de bu borçlanmanın biçimini ve büyüklüğünü gösteriyor. Türkiye'de 62,4 milyon adet kredi kartı ve 131,6 milyon adet banka kartı kullanılmaktadır. 2016 yılı ile karşılaştırıldığında kredi kartı sayısında yüzde 10 artış yaşanırken, banka kartı sayısında ise yüzde 12'lik artış görülmektedir (Tablo 3.7)

Tablo 3. 7. Kart Sayıları (Milyon Adet) Gelişimi (2016-2017)

Kart Sayıları (Milyon Adet)	2016	2017	Değişim
Banka Kartı	117	131,6	yüzde 12
Kredi Kartı	58,8	62,4	yüzde 10

Kaynak: BKM

Tablo 3.8. Kartlı Ödeme Tutarı (Milyar TL) Gelişimi (2016- 2017)

Kartlı Ödeme Tutarı	2016	2017	Değişim
(Milyar TL)	50,3	71	yüzde 41
Banka Kartı	536,2	606	yüzde 13
Kredi Kartı	587	677	yüzde 15

Kaynak: BKM

Kredi kartı ile ödeme tutarı 2017 yılında yüzde 13 büyüyerek 606 milyar TL'ye, banka kartı ile ödeme tutarının ise yüzde 41 büyüyerek 71 milyar TL'ye ulaşmıştır. Toplam kartlı ödeme tutarı ise yüzde 15 büyüme ile 677 milyar TL'dir (Tablo 3.8).

Bireysel kredi kartı sahibi kişi sayısı ise 2016 yılında 22,8 milyon iken 2017 yılında 24,5 milyona yükseldi. 2016 yılında 117 milyon olan banka kartı adediyse, yüzde 12 artışla 131,6 milyona çıktı (Tablo 3.9). Bu durum her beş yetişkinden ikisinin kredi kartı sahibi olduğunu gösteriyor. Aylık ortalama kartlı alışveriş tutarındaki gelişim incelendiğinde, kişilerin enflasyonist etkiye rağmen daha çok harcama yapmadığı, kartlı ödemelerin yeni kullanıcıların ödemeleriyle büyüdüğü görülmektedir (BKM, 2018).

Tablo 3.9. Bireysel Kredi Kartı Kişi Sayısı ve Yetişkin Nüfus İçindeki Payı (2016-2017)

Bireysel Kredi Kartı Kişi Sayısı (Milyon Adet) 1	2016	2017
Kişi Sayısı	22,8	24,5

Kaynak: BKM

Bitmeyen Sorun: Yoksulluk

TÜİK'in 2017 yılı için gerçekleştirdiği Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması'na göre Türkiye'deki nüfusun yüzde 13,5'i yoksulluk sınırının altındadır. 2016 yılı için bu oran 14,3'tür. Son yılda yoksul olan ve aynı zamanda önceki 3 yıldan en az ikisinde de yoksul olan fertleri kapsayan ve dört yıllık panel veri kullanılarak hesaplanan "sürekli yoksulluk" oranı ise 2016 yılına göre binde 6'lık bir düşüşle yüzde 14 olmuştur. Tek kişilik hane halklarının yoksulluk oranı 2016 yılında yüzde 8,9 iken 2017 yılında 8,2'dir.

Sürekli Yoksulluk Oranı

Sürekli yoksulluk oranı, son yılda yoksul olan ve aynı zamanda önceki üç yıldan en az ikisinde de yoksul olan fertleri kapsayan ve dört yıllık panel veri kullanılarak hesaplanan yoksulluk oranıdır.

Bağımlı çocuğu olmayan hane halklarının yoksulluk oranı da binde 2'lik bir gerilemeyle yüzde 4 olarak hesaplanmıştır. Bağımlı çocuğu olan hane halklarının yoksulluk oranı ise 2016 yılında 17,9 iken, 2017'de binde 9 düşerek yüzde 17 olmuştur.

2017 yılında, okur-yazar olmayanların yüzde 25,4'si, bir okul bitirmeyenlerin yüzde 21,7'si yoksulken, bu oran lise altı mezunlarda yüzde 11,7, lise ve dengi mezunlarda yüzde 5,5'tir. Yükseköğretim mezunları yüzde 1,5 ile yoksulluk oranının en düşük gözlendiği gruptur.

Yoksulluk araştırmalarında önemli bir gösterge de "maddi yoksunluk" oranıdır. Maddi yoksunluk, finansal sıkıntıyla karşı karşıya olan nüfusun oranı olarak tanımlanır. Beklenmedik harcamalar, evden uzakta bir haftalık tatil, ödeme zorluğu, iki günde bir et, tavuk, balık içeren yemek, evin ısınma ihtiyacı, çamaşır makinesi, renkli televizyon, telefon, otomobil sahipliği olarak belirlenen 9 maddeden en az 4'ünü karşılayamayanların durumunu ifade eder. Bu oran 2016 yılında arttı ve yüzde 32,9 iken 2017 yılında 4,2 puan düşerek yüzde 28,7 olarak gerçekleşti.

Maddi Yoksunluk Oranı

Maddi yoksunluk, finansal sıkıntıyla karşı karşıya olan nüfusun oranı olarak tanımlanır. Beklenmedik harcamalar, evden uzakta bir haftalık tatil, ödeme zorluğu, iki günde bir et, tavuk, balık içeren yemek, evin ısınma ihtiyacı, çamaşır makinesi, renkli televizyon, telefon, otomobil sahipliği olarak belirlenen 9 maddeden en az 4'ünü karşılayamayanların durumunu ifade eder.

TÜRK-İŞ'in 2017 Aralık ayı için gerçekleştirdiği Açlık ve Yoksulluk Sınırı Araştırması'na göre, dört kişilik bir ailenin sağlıklı, dengeli ve yeterli beslenebilmesi için yapması gereken aylık gıda harcaması tutarı (açlık sınırı) bin 608 TL'dir. Gıda harcaması ile birlikte giyim, konut (kira, elektrik, su, yakıt), ulaşım, eğitim, sağlık ve benzeri ihtiyaçlar için yapılması zorunlu diğer aylık harcamalarının toplam tutarı ise (yoksulluk sınırı) 5 bin 238 TL'dir (Tablo 3.10).

Bu tutarlar haneye girmesi gereken toplam gelir miktarı olarak düşünülebilir. Ancak hanede çalışan sayısının sınırlı ve fakat ele geçen ücretin yetersiz olduğu durumlarda, elde edilen gelir birden fazla kişinin geçimini karşılayamamakta, kişi başına "insanca geçim için" yapılması gereken harcama tutarı yetersiz kalmaktadır. Asgari ücretin Aralık 2017 itibariyle aylık net bin 404 TL olduğu dikkate alındığında, bu düzeyde gelir elde edenlerin içinde bulunduğu geçim şartlarının ağırlığı ortaya çıkmaktadır.

Tablo 3.10. Dört Kişilik Ailenin Açlık ve Yoksulluk Sınırı (TL/Ay)

	Kasım 2016	Aralık 2016	Kasım 2017	Aralık 2017
Yetişkin Erkek Gıda Harcaması	397,32	399,91	436,48	445,58
Yetişkin Kadın Gıda Harcaması	325,46	328,19	359,46	368,86
15–19 Yaş Grubu Çocuk Gıda Harcaması	420,21	424,40	465,73	476,69
4–6 Yaş Grubu Çocuk Gıda Harcaması	273,84	279,67	305,79	317,01
Açlık Sınırı	**1.416,83**	**1.432,17**	**1.567,45**	**1.608,13**
Yoksulluk Sınırı	**4.615,10**	**4.665,04**	**5.105,71**	**5.238,22**

Kaynak: TÜRK-İŞ

TÜRK-İŞ'in verileri temel alındığında "mutfak enflasyonu"ndaki değişim 2017 Aralık ayı için şöyle özetlenebilir (Tablo 3.11): Ankara'da yaşayan dört kişilik bir ailenin "gıda için" yapması gereken asgari harcama tutarı bir önceki aya göre yüzde 2,60 oranında arttı. Yılın oniki ayı itibariyle fiyatlardaki artış yüzde 12,29 oranında gerçekleşti. Gıda enflasyonunda son oniki ay itibariyle artış oranı yüzde 12,69 oldu. Yıllık ortalama artış oranı ise yüzde 9,10 olarak hesaplandı.

Açlık ve Yoksulluk Sınırı

Açlık sınırı, 4 kişiden oluşan bir ailenin temel gıda ihtiyacı için harcadığı minimum giderdir. Açlık sınırı Dünya Sağlık Örgütü tarafından belirlenen standartlara göre hesaplanmaktadır. Açlık sınırı değerleri, çalışan ve biri 0-6 diğeri 6-15 yaş arası çocuğu olan 4 kişilik bir aileye göre hesaplanır. Bu aile üyelerinin alması gereken minimum kalorinin ne kadar olduğu Dünya Sağlık Örgütü tarafından belirlenmiştir. Açlık sınırı, bir ailenin hayatta kalabileceği kaloriyi alması için güncel şartlarda gereken para miktarını temsil eder.

Yoksulluk sınırı, 4 kişilik bir ailenin zorunlu harcamalarının minimum ne kadar olması gerektiğini hesaplayan değerdir. Yoksulluk sınırı, kira, ulaşım, su, elektrik, eğitim, giyim, iletişim, kültürel etkinlik gibi en temel ihtiyaçların gerçekleştirilmesi için gerekli olan para miktarını ifade eder.

Tablo 3.11. Gıda Harcamasındaki Değişim

	Aralık 2014	Aralık 2015	Aralık 2016	Aralık 2017
Bir önceki aya göre değişim oranı (yüzde)	0,61	-0,38	1,08	2,60
Bir önceki yılın Aralık ayına göre değişim oranı (yüzde)	13,94	12,41	3,39	12,29
Bir önceki yılın aynı ayına göre değişim oranı (yüzde)	13,94	12,41	3,39	12,29
12 aylık ortalamalara göre değişim oranı (yüzde)	14,08	14,29	4,12	9,10

Kaynak: TÜRK-İŞ

3.3. VERGİLER

Vergi; kamu harcamalarını karşılamak amacıyla, kişilerden ve kuruluşlardan kanun yoluyla toplanır. Devletin en önemli iktisadi kaynaklarından biridir. Vergiler dolaysız ve dolaylı olarak ikiye ayrılır. Dolaysız vergi, kazanç ve servet üzerinden alınırken; dolaylı vergi alım-satım üzerinden alınan vergilerdir.

Dolaylı vergi, toplumdaki tüm düzeylerden ve tüm sosyal konumlardan aynı miktarda ve oranda alınır. Kapitalizmde sermaye sınıfının güçlü olduğu dönemlerde dolaylı vergilerin oranı artarken, dolaysız vergiler genellikle tahsil edilmez. Bu nedenle dolaylı vergiler sınıfsal eşitsizliklerin üzerini örter. Çünkü dolaylı vergiler gelirin kazanılması üzerine değil de harcanması üzerine dayandığı için çok kazananı değil çok harcayanı vergilendirmek gibi bir adaletsizliğe yol açar. Bir ülkede dolaylı vergilerin dolaysız vergilerden yüksek olması, o ülkede gelir adaletsizliğinin ve toplumsal eşitsizliğin artmış olduğunu gösterir.

Dolaylı ve Dolaysız Vergi

Vergiler "dolaysız" ve "dolaylı" olarak ikiye ayrılır. Dolaylı vergiler, bir işlem üzerinden alınan vergilerdir. KDV veya ÖTV bunun tipik örnekleridir. Her ikisi de alım satım üzerinden alınır. Dolaylı vergiler, çoğunlukla farkında olmadan cebimizden çıkan vergi türleridir. Bir alış veriş yaptığımızda otomatik olarak ödediğimiz vergidir. Bu sayede vergi; satılan malın fiyatının içine gizlendiği ve hissedilmediği için işçi sınıfının vergiye karşı tepkisi de engellenmiş olur. Yani alış veriş yaptığımız marketin aynı zamanda devletin vergi tahsildarı olduğunu bilmeyiz. Bu yüzden dolaylı vergiler vergi ödeyenin sınıfsal konumuna göre, ya da ödeme gücüne göre alınmaz.

Dolaysız vergiler gelir, kazanç ya da servet üzerinden alınır. Burada bir işlem yapılmasına gerek yoktur. Gelir ya da kazancı elde etmiş olmak ya da servet sahibi olmak bu vergilerin alınma gerekçesidir. Gelir vergisi, kurumlar vergisi, veraset ve intikal vergisi, emlak vergisi dolaysız vergilerin örnekleridir. Bazı ülkelerde ayrıca servet vergisi alınır.

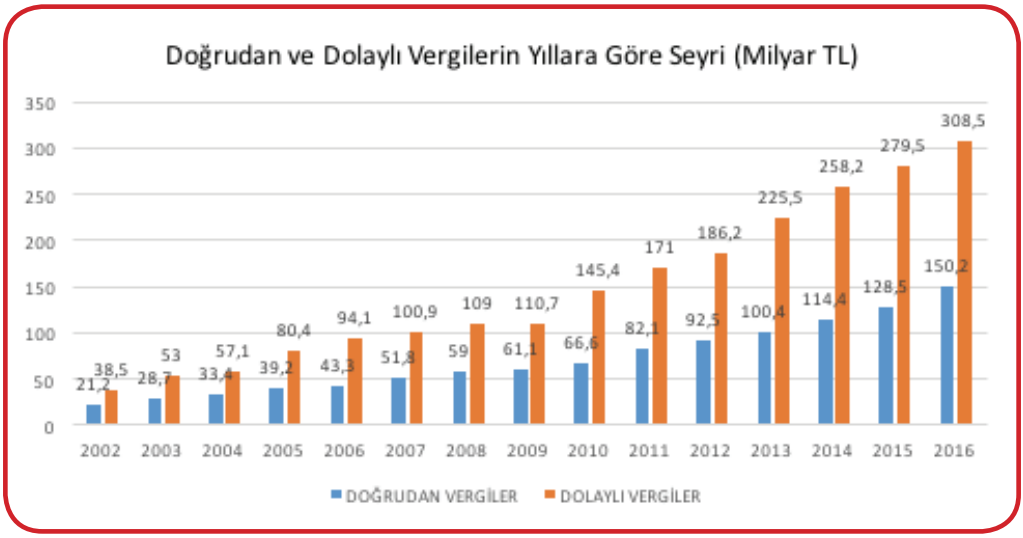
Vergiler ve Gelir Dağılımında Adaletsizlik

İşçi sınıfı ile sermaye arasındaki çatışma alanlarından biri de devlet bütçesidir. Özellikle 1980'den sonra neoliberal politikalarla birlikte bütçenin sosyal boyutu azalmış ve bütçe sermayenin küresel rekabet şartlarına uyum sağlamak için seferber edilmiştir. Bunun maliyeti ise; vergilerin işçilerin sırtına yüklenmesi, devletin sermaye sınıfı için borçlanması oldu. Bu yüzden sosyal adaleti gerçekleştirmede kullanılabilecek bir vergi sistemi olarak gelir vergisinin toplam vergi gelirleri içindeki payı azalırken dolaylı vergilerin oranları 1980'den bu yana her yıl arttı. Dolaylı ve dolaysız vergilerin dağılımındaki dengesizlik gelir dağılımındaki adaletsizliği de arttırdı.

Bir ekonomideki vergi artışlarının amacı bütçe harcamaları için kaynak yaratabilmektir. Bütçe, devletin belirli bir döneme ilişkin gelir ve giderlerinin tahminlerini gösteren, gelir toplanmasına ve harcama yapılmasına izin veren kanundur. Bütçe dengesi, belirli bir zaman dilimi içerisinde hükümetin yapmış olduğu harcamaların, elde etmiş olduğu gelirlere eşit olmasıdır. Bütçe açığı ise, genellikle bir yıllık süre içerisinde hükümetin yapmış olduğu harcamaların elde etmiş olduğu gelirleri aşmasıdır.

Bütçe hazırlanması sürecinde ne kadar vergi toplanacağına Maliye Bakanlığı karar verirken, harcamacı kuruluşların ödenek taleplerini sunarken dikkate alacakları Bütçe Rehberi de Maliye Bakanlığı'nca hazırlanmaktadır. Yani hangi vergilerin alınacağına ve bunların hangi alanlara yönelik olarak harcanacağına karar verilirken işçi sınıfı örgütleri devre dışı tutulmaktadır.
Ülkenin ekonomik yönetiminde aşırı iç ve dış borçlanmanın ve artan kamu harcamalarının karşılanmasında gerekli mali kaynağı elde edemeyen siyasi iktidarın dolaysız vergi toplamadaki yetersizliği ve isteksizliği dolaylı vergiler ile kapatılmaya çalışılmaktadır. Grafik 3.10, son dönemde dolaylı ve dolaysız vergilerin seyrini ortaya koyuyor. Dolaylı vergilerin oranındaki büyük artış, ülkedeki gelir adaletsizliğinin de bir göstergesidir.

Grafik 3.10. Türkiye'de Vergi Yükleri (2002-2016)



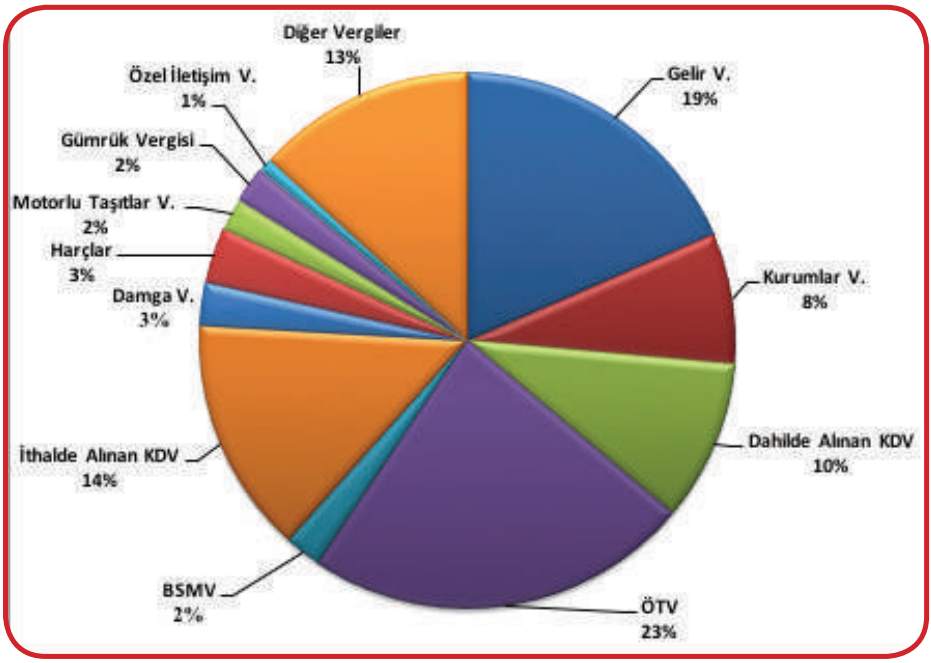
Kaynak: Gelir İdaresi Başkanlığı

Bu adaletsizlikte işçiler en fazla gelir vergisi ödeyen kesim olmasına rağmen milli gelirden en az payı almaktadır. Ülkede en düşük gelire sahip olan işçiler en yüksek oranda vergilendirilmektedir.

Gelir dağılımının daha adil olduğu ülkelerde dolaylı ve dolaysız vergilerin oranı yüzde 60'a yüzde 40 dolaysız vergiler lehinedir. Türkiye'de ise 2017 yılında dolaylı vergiler yani tüketimden (mal ve hizmetlerden) alınan vergiler yüzde 65'e ulaştı. Doğrudan (kazanç üzerinden) alınan vergiler ise yüzde 35'e geriledi.

2017 bütçesinde vergi gelirlerinin dağılımı Özel Tüketim Vergisi 136.355 milyar TL, Gelir Vergisi 108.905 milyar TL, İthalde Alınan KDV 83,716 milyar TL, Dahilde Alınan KDV 57,072 milyar TL, Kurumlar Vergisi 46.158 milyar TL ve Diğer Vergiler 32,6 milyar TL'dir. Tablodaki vergi gelirlerinin dağılımı 2016 yılında ÖTV'de 130,563, KDV'de 120,368 milyar liraydı (http://www.bumko.gov.tr) (Grafik 3.11).

Grafik 3.11. Vergi Gelirlerinin Dağılımı (2017)



Kaynak: BUMKO

Dolaylı vergilerin artmasıyla yani vergi yükünün tüketiciye, vatandaşa, dar gelirliye yüklenmesi sonucu çalışanlar bir yandan yüksek gelir vergileri, öte yandan tüketim vergileri ile vergi yükü altında ezildi.

Bütün bunlara ek olarak asgari ücretten vergi alınmaya devam edilmesi zaten asgari ücretin düşük olması nedeniyle yaşanan sorunu ve adaletsizliği daha da artırmaktadır. 2029 TL brüt asgari ücretten 122 TL vergi alınıyor (Gelir ve damga vergisi), 284 TL SGK, 20 TL işsizlik sigortası primi kesilmektedir. Asgari ücretten yapılan toplam kesinti 426 TL'ye ulaşıyor.

Vergiyi İşçi Sınıfı Ödüyor Bütçe Sermaye Sınıfına Hizmet Ediyor

Bir vergi artışının vergi geliri yaratabilmesi için talebin fiyattaki değişimden az etkilenmesi gerekir. Bu az etkilenen mal ve hizmetler ise temel tüketim mallarıdır. Bu mallar toplumun geneli tarafından tüketilse bile, özellikle düşük gelirli olan işçi sınıfının tüketim harcamalarında büyük yer tutar. Örneğin; buğday, mısır, yulaf, kuru fasulye, kuru barbunya, nohut, mercimek, patates, kuru soğan, sarımsak, zeytin, zeytinyağı bunlar arasındadır. Temel tüketim malları üzerinden alınan vergilerin lüks ve özel tüketim amaçlı mallar üzerinden alınan vergilerle aynı olması ücretlilerin aleyhine bir vergi eşitsizliği yaratıyor.

Dolaylı vergiler düşük gelirliden daha çok vergi alınmasına yol açtığı için adaletsiz bir sonuç yaratıp kamu harcamalarının ağırlıkla düşük gelirli işçiler tarafından karşılanması sonucunu doğuruyor.

3.4. SOSYAL POLİTİKA UYGULAMALARI

Sosyal Politika: Haklardan Yardımlara

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı verilerine göre, 2016 yılında 10 milyon 610 bin 928 kişiye sosyal yardım yapıldı. Bu rakamla Türkiye'deki her sekiz kişiden biri sosyal yardıma muhtaçtır. Toplam yardım tutarı ise 32 milyar 7 milyon 123 bin lira oldu. Yardımdan en fazla pay alan iller İstanbul, Urfa ve Diyarbakır, en az pay alan üç il ise Bayburt, Bilecik ve Karabük oldu.

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın 2016 Yılı Faaliyet Raporu da ülkede yaşanan yoksullaşmayı ortaya koydu. 2017 yılı başında açıklanan verilerde 3 milyon 154 bin 69 hanenin sosyal yardımlardan faydalandığı açıklandı. Toplamda 2 milyon 342 bin 946 hane düzenli olarak yardım almaya muhtaçken, 2 milyon 46 bin 888 hane ise geçici süreyle yardım almıştır. Sosyal yardımların GSYH'deki payı ise yüzde 1,45 olmuştur (Tablo 3.12).

Tablo 3.12. Türkiye'de Sosyal Yardım Rakamları (2016)

Toplam Sosyal Yardım Harcaması Tutarı (*)	32.000.000 (Bin TL)
Sosyal Yardımların GSYİH İçindeki Payı (*)	%1,45
Sosyal Yardımlardan Faydalanan Hane Sayısı	3.154.069
Düzenli Yardımlardan Faydalanan Hane Sayısı	2.342.946
Geçici (Süreli) Yardımlardan Faydalanan Hane Sayısı	2.046.888
SYDTF Kaynaklarıyla Yapılan Yardımlara Aktarılan Tutar	5.018.086.885
2022 Yaşlılık ve Engelli Maaşı Hak Sahibi Sayısı	1.292.355
2022 Yaşlılık ve Engelli Maaşı Toplam Aktarılan Kaynak	4.763.796.699 TL
GSS Primi Devlet Tarafından Ödenen Kişi Sayısı (**)	6.683.106
GSS Prim Desteği (SGK'ya Ödenen)	7.002.820.942 TL
Kişi başı günlük harcaması, cari satınalma gücü paritesine (SGP) göre 2,15 doların altında kalan fert oranı (2015)	%0,06
Kişi başı günlük harcaması, cari SGP'ye göre 4,30 doların altında kalan fert oranı (2015)	%1,58
Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı Sayısı (SYDV)	1.000
SYDV Personel Sayısı	9.058
SYDV Sosyal Yardım ve İnceleme Görevlisi Sayısı	3.839

Değerler, daha önceki yıllarda sosyal yardım veren kurumlardan derlenen istatistiklerden yapılan 2016 yılı tahmin değerleri (*) .olup, gerçekleşme değerleri 2017 yılı Mart ayında derlenmektedir

.GSS Primi devlet tarafından ödenen kişi sayısı yıl içerisindeki en yüksek sayıyı ifade etmektedir (**)

Kaynak: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı

Sosyal Politika Uygulamaları: Oranlar ve Değişimler

Türkiye'de eğitim harcamaları 2016 yılında 2015 yılına göre yüzde 18,9 artarak 160 milyar 873 milyon TL'ye ulaştı. 2016 yılında bir önceki yıla göre eğitim harcamalarının en çok arttığı eğitim düzeyleri; yüzde 31,6 ile ortaöğretim, yüzde 20,3 ile yükseköğretim oldu.

Eğitim harcamalarının, gayri safi yurtiçi hasıla içindeki payı 2015 yılında yüzde 5,8 iken, 2016 yılında yüzde 6,2'dir (Tablo 3.13). Türkiye'de 2016 yılında yapılan eğitim harcamalarının yüzde 74,2'si devlet tarafından finanse edildi. Eğitim harcamaları içerisinde hanehalklarının yaptığı harcamaların payı ise yüzde 18,8'dir. Devlet kurumlarınca yapılan harcamaların yüzde 29,8'ini yükseköğretim, yüzde 28,1'ini ilkokul oluşturdu. Özel kurumlarca yapılan harcamaların ise yüzde 43,3'ü yükseköğretim, yüzde 32,6'sı ortaöğretime yapıldı.

Tablo 3.13. Eğitim Harcamaları Genel Göstergeleri

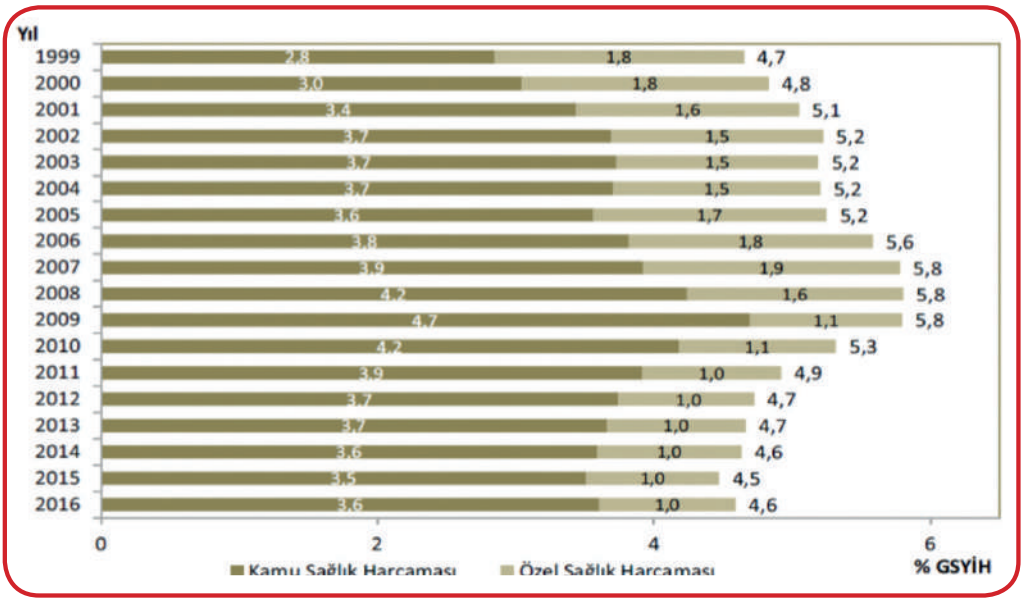
	2011	2012	2013	2014	2015(*)	2016
Toplam eğitim harcaması (Milyon TL)	**79 059**	**94 141**	**106 029**	**120 305**	**135 310**	**160 873**
Öğrenci başına eğitim harcaması (TL)	4 103	4 718	5 191	5 778	6 382	7 449
Eğitim harcamasının gayrisafi yurtiçi hasıla içindeki payı (%)	5,7	6,0	5,9	5,9	5,8	6,2
Öğrenci başına eğitim harcaması ($)	2 445	2 620	2 725	2 636	2 342	2 461
Toplam eğitim harcaması (Milyon $)	**47 112**	**52 269**	**55 646**	**54 889**	**49 657**	**53 151**

Kaynak: TÜİK

Eğitim göstergelerinin ardından sağlık göstergeleri de, sosyal politika alanının durumunu serimlemektedir. 2016 yılında toplam sağlık harcamalarının GSYH'ye oranı yüzde 4,6 oldu. Genel devlet sağlık harcamasının GSYH'ye oranı ise, yüzde 3,6 olarak gerçekleşti (Grafik 3.12).

Grafik 3.12'ye göre, sosyal politika alanının belkemiği sayılabilecek sağlık harcamalarının 2016 yılında, GSYH'nin yüzde 5'ini bile bulamadığı görülmektedir. Bu, sağlık alanına yeterli yatırımın yapılmadığı ve yurttaşların sağlık harcamalarına gerekli payın ayrılmadığını göstermesi açısından oldukça çarpıcıdır.

Grafik 3.12. Yıllara Göre Kamu ve Özel Sağlık Harcamasının GSYİH İçindeki Payı (yüzde)



Kaynak: TÜİK

Genel devlet sağlık harcamasının toplam sağlık harcaması içindeki payı, 2016 yılında bir önceki yıla göre değişmeyerek yüzde 78,5 seviyesinde kaldı. Hanehalkları tarafından tedavi, ilaç vb. amaçlı yapılan cepten sağlık harcaması ise 2016 yılında yüzde 13 oranında arttı. Hanehalkları tarafından cepten yapılan sağlık harcamalarının toplam sağlık harcaması içindeki payı 16,3 oldu (Tablo 3.14).

Tablo 3.14. Sağlık Harcamaları Genel Göstergeleri

	2015	2016
Toplam sağlık harcaması		
Milyon Türk Lirası (TL)	104 568	119 756
Milyon ABD Doları ($)	38 537	39 608
Kişi başı sağlık harcaması		
Türk Lirası (TL)	**1 345**	**1 524**
ABD Doları ($)	**496**	**504**
Toplam sağlık harcamasının gayri safi yurtiçi hasılaya oranı (%)	**4,5**	**4,6**
Genel devlet sağlık harcamasının toplam sağlık harcamasına oranı (%)	**78,5**	**78,5**
Hanehalkı sağlık harcamasının toplam sağlık harcamasına oranı (%)	**16,6**	**16,3**

Kaynak: TÜİK

Cari sağlık harcamasının toplam sağlık harcaması içindeki payı, 2015 yılında yüzde 92,6 iken, 2016 yılında yüzde 94 oldu (Tablo 3.15). Sağlık harcamalarının yanı sıra, AKP'nin sağlık politikaları kapsamında başlattığı Genel Sağlık Sigortası (GSS) süreci de sosyal politika sürecinde önemli bir sorun alanı olmaya devam etmiştir. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı verilerine göre sağlık hizmetlerinden yararlanabilmek için her ay düzenli olarak prim ödemek zorunda bırakılan 6 milyon 683 bin 106 yurttaş borcunu ödeyememiştir (Tablo 3.12). Borcu dolayısıyla sağlık hizmeti alamayan yurttaşların tepkisi nedeniyle 2016 yılında milyonlarca yurttaşın borcunun silindiği açıklanmıştır.

Tablo 3.15. Hizmet Sunucularına Göre Sağlık Harcamaları (2015-2016) (Milyon TL)

	Toplam		Genel Devlet		Özel Sektör	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Toplam sağlık harcaması	104 568	119 756	82 121	94 012	22 446	25 744
Cari sağlık harcaması	96 786	112 540	75 622	88 279	21 163	24 261
Hastaneler	51 083	60 141	41 521	49 099	9 562	11 042
Evde hemşirelik bakımı	1	1	-	-	1	1
Ayakta bakım sunanlar	12 341	14 257	8 857	10 283	3 484	3 974
Perakende satış ve diğer tıbbi malzeme sunanlar	25 888	29 321	19 122	21 675	6 766	7 646
Halk sağlığı programlarının sunumu ve yönetimi	4 374	5 355	4 374	5 355	-	-
Genel sağlık yönetimi ve sigorta	416	498	241	272	174	227
Sınıflandırılamayan diğer kategori	2 683	2 967	1 507	1 596	1 176	1 371
Yatırım	7 782	7 216	6 499	5 733	1 283	1 483

Kaynak: TÜİK

II. KISIM

EMEĞİN GÜNDEMİ

II. KISIM
EMEĞİN GÜNDEMİ

2016-2017 döneminde dünyada ve Türkiye'de emeğin gündemine dahil olan gelişmelerin serimlendiği bu kısımda, ekonomik, toplumsal ve hukuksal çerçevede emeği ilgilendiren temel meseleler *Küresel Gündem* ve *Türkiye Gündemi* başlıklı iki bölüm ile ele alınıyor.

Küresel Gündem başlığında, dünyada emeğin genel görünümü 2016-2017 yılına ait verilerle ele alınıyor. Yanı sıra dünya emek hareketinin gündemine son yıllarda dahil olan yeni emek biçimleri ve tartışma gündemleri irdeleniyor.

Dünya gündeminin ilk sırasını küresel işsizlik oluşturuyor. Dünyada işsizlik 2017 yılında yüzde 5,6 düzeyine ilerlemiş ve toplam işsiz sayısı ise 192 milyona ulaşmıştır. Küresel işgücü içinde işsizliğin en fazla olduğu görüldüğü yer Kuzey Afrika, en az görüldüğü yer ise Kuzey Amerika'dır. Kadınlar ve gençler, işsizlik süreçlerinden en çok etkilenen kesimler olarak öne çıkıyor. 2017 yılında, küresel ölçekte kadınlarda işgücüne katılım oranı yüzde 49'un biraz üzerindedir. Bu oran erkeklerin katılım oranından yaklaşık 27 puan düşüktür. 2017 yılında dünyada işsiz nüfus içinde gençlerin payı ise yüzde 35'in üzerindedir. 2017 yılı itibarıyla gelişmekte olan ülkelerdeki genç işçilerin yüzde 39'u orta düzey ya da aşırı yoksulluk koşulları içindedir.

İşsizliğin yanı sıra istihdam süreçlerindeki kırılganlığı ifade eden *korunmasız istihdam* da dünya gündeminde önemli bir yere sahiptir. ILO verilerine göre 2017 yılında yaklaşık 1,4 milyar işçi korumasız işlerde çalışıyor ve 2019 yılına kadar 35 milyon kişinin daha onlara katılması bekleniyor. İşsizlik ve korunmasız istihdamın ardından küresel çaptaki bir diğer eğilim çalışan yoksulluğunun artışıdır. 2017 yılında 114 milyon düzeyine ulaşan çalışan yoksullar, tüm çalışanların yaklaşık yüzde 7'sini oluşturuyor. Küresel işgücünde dikkat çeken bir başka eğilim ise işgücünün yaşlanmasıdır. Çalışanların ortalama yaşı 2017 yılında 40'ın hemen altındadır.

2016 ve 2017 yılları için küresel ekonomide emek aleyhine üç gelişme kaygı vericidir. İlki, yeterli sayıda iş yaratılamaması; ikincisi halen işi olanların iş kalitesinin çok düşük olması; üçüncüsü ise büyümenin kazanımlarının kapsayıcı biçimde paylaşılamamasıdır.

Bu koşullar altında küresel işgücü havuzu dünya nüfusunun neredeyse yarısından oluşuyor ve bu rakamın 2030 yılında 3.5 milyar kişiye yaklaşacağı tahmin ediliyor. Dolayısıyla küresel çapta gerçekleşen daha derin bir dönüşümden bahsetmek mümkün. *Genelleşmiş proleterleşme* olarak adlandırılan bu süreç-

te işçi sınıfının yalnız nüfus yoğunluğu değil toplumsal dağılımı da artıyor. Dolayısıyla işçi sınıfı eskiye nazaran daha heterojen fakat bileşik bir yapıya kavuşuyor.

Bu süreç bir yandan yeni iş ve istihdam biçimleri yaratıyor. Diğer yandan ise yeni emek ve çalışma pratikleri ekseninde yeni kavramlar/tartışmalar ortaya çıkarıyor. Yeni iş ve istihdam biçimleri altında standart dışı istihdamın, küresel ölçekte önemli bir yaygınlık kazandığı görülüyor. Geçici çalışma, yarı zamanlı çalışma, bir kurum aracılığıyla geçici iş ve taşeron çalışma, bağımlı kendi hesabına çalışma bu kapsamda gözlenen örnekler arasındadır. Son dönemde ise bunlara *sıfır saat sözleşmeler* olarak adlandırılan yeni bir istihdam ilişkisi eklenmiştir. 2016 yılının sonunda İngiltere'de çalışanların yüzde 2,5'i sıfır saat sözleşmelere bağlı olarak çalışmaktadır.

Yeni emek ve çalışma pratiklerini ortaya çıkaran başat mecralar ise büyüyen hizmet sektörü alanları ile bilişim-iletişim teknolojilerinin açtığı ve çoğunlukla dijital süreçlere bağımlı yeni çalışma alanlarıdır. Buralarda meydana gelen yeni emek pratiklerine dair iki saptama önemlidir. İlki, bu süreçte mesleki kimliklerin çözülerek yok olmasıdır. İkincisi ise geleneksel çalışma biçimlerinin parçalanarak yeni pratiklerin sabit, gezgin ve bölüntülü biçimlerde ortaya çıkmasıdır.

Bu süreci tanımlamak üzere geliştirilen ve küresel olarak dolaşıma giren önemli bir kavram *sibertaryadır. Siber (cyber)* ve *proletarya*'nın bileşiminden türetilen sibertarya, işleri, dijital alanlarda bilgi işlemeyi içeren ve dijital teknolojiler yardımıyla işlerini sürdüren küresel emek ordusuna işaret eder.

Küresel gündemin son başlığı ise işin geleceği üzerine tartışmalardır. İşin geleceğini etkileyen temel faktörler esnek çalışma biçimlerinin ortaya çıkışı; orta sınıf olarak anılan kesimlerin yükselişi ve doğal kaynakların tükenmeye başlamasıdır. Dijital ekonominin büyümesi, örgüt ve yönetim yapılarının değişmesi ve demografik değişimler sonucu mal ve hizmet üretiminin dönüşümü işin geleceğini hem toplum hem emek adına tartışmaya açıyor.

Türkiye Gündemi başlıklı ikinci bölümde ise, bir yandan emek cephesinin 2016-2017 döneminde önemli yer tutan kıdem tazminatı ve Varlık Fonu tartışmaları ele alınıyor. Diğer yandan emeğin hukuksal gündeminde yer eden arabuluculuk düzenlemesi, özel istihdam büroları, kiralık işçilik ve bireysel emeklilik sistemi irdeleniyor. Türkiye gündeminin bir başka önemli başlığı ise göç olgusu ve göçmen emeğidir.

Kıdem tazminatı tartışmaları, 2016-2017 döneminde, sermaye cephesinin kıdem tazminatının maliyetleri artırdığı, birçok ülkede olmadığı ve işe giriş-çıkışları zorlaştırdığı gerekçesi ile kaldırılmasını ya

da fona devredilerek küçültülmesini talep etmesiyle önemli bir ivme kazanmış olsa da sendikaların ve kitle örgütlerinin muhalefeti ile gündemden kaldırıldı.

Hükümet ve sermaye örgütlerinin bu dönemdeki bir başka önemli girişimi Türkiye Varlık Fonu'nun kurulması oldu. Ülkenin kamusal varlıklarının fona devredilmesine ve böylece satılabilmesine dönük bu düzenleme 2016 yılında hayata geçirildi. Dünyadaki örneklerinin aksine Türkiye Varlık Fonu herhangi bir gelir fazlalığı ve bunun gelecek nesillere aktarımı üzerine inşa edilmedi. Aksine bugünkü harcamayı finanse etmek için gelecek nesilleri bugünden borçlandırmak üzerine kuruldu. Fon, pek çok stratejik kamusal kurumun devri ile 2016 yılında 200 milyar dolarlık bir büyüklüğe ulaştı.

Kıdem tazminatı ve varlık fonu tartışmalarının yanı sıra bu dönemde işçi-işveren ilişkilerini düzenleyen hukuksal çerçeve de önemli bir dönüşüm geçirdi. Bunlardan ilki zorunlu arabuluculuk düzenlemesidir. İş davalarında arabulucuya başvuru yapılmadan dava açılamayacağını hükme bağlayan bu düzenleme ile mahkemelerin iş yükünün azalacağı; sorunların uzlaşılarak çözümlenebileceği ve böylece iş barışının bozulmayacağı iddia edildi. Oysa arabuluculuk müessesi, işçi-işveren ihtilafının toplumsal yönünü ortadan kaldırıp, bunu iki kişi arasındaki basit bir bireysel ilişkiye dönüştürmeyi amaçlayan liberal bir düzenlemedir.

Bir diğer hukuki düzenleme özel istihdam büroları ve kiralık işçilik yasasıdır. Özel istihdam bürolarını düzenleyen yasada 2016 yılında yapılan değişiklik ile bu bürolara kiralık işçi çalıştırma hakkı tanındı. Kanunlara, anayasaya ve uluslararası sözleşmelere aykırılık taşıyan bu düzenleme ile işçinin iradesi elinden alınmış; çalışacağı işvereni, yapacağı işi seçme imkanı ortadan kaldırılmış oldu.

Zorunlu bireysel emeklilik sistemi (BES) de bu dönemin en kritik düzenlemelerinden biridir. BES, özel emeklilik fonlarına yatırılan primle orantılı olarak belirli bir sürenin sonunda düzenli bir gelir sağlamayı vaat eden özel sigortacılık faaliyetidir. Zorunlu BES ise emeklilik hakkının kısmen özelleştirilmesine dayanan ve kamusal emekliliğin yanında fon sağlayan bir sistemdir.

Türkiye gündeminin bir diğer önemli maddesi göç konusudur. Özellikle son yıllarda görünür hale gelen göç ve göçmen emeği Türkiye'yi yalnız iktisadi değil, politik ve toplumsal olarak da ciddi biçimde etkilemektedir. Türkiye'de 3,5 milyonun üzerinde yabancı uyruklu kişi uluslararası ve geçici koruma (GK) başvurusunda bulunmuştur. Bu sayı Türkiye nüfusunun yüzde 4,45'ini oluşturur. Bu kişilerin 3 milyondan fazlası Suriyelilerdir. Türkiye'de bulunan Suriyelilerin yüzde 94'ü barınma merkezleri dışında kalmaktadır.

Göç ile gelen kişiler çalışma hayatında önemli bir kesimi oluşturur. 2016 yılı için Türkiye'de 73 bin kişiye çalışma izni verilmiştir. Ancak ucuz, korunmasız ve güvencesiz emek olarak görülen göçmen emeğinin yanına çalışma hayatında hakim olan denetimsizlik ve kuralsızlık da eklendiğinde pek çok göçmen kayıtdışı biçimlerde çalışma hayatına girmiştir.

Emeğin küresel gündemi ve Türkiye özelinde yaşanan gelişmeler bir arada düşünüldüğünde, kapitalizmin eşitsiz fakat bileşik gelişiminin hem Türkiye'deki hem de dünyanın diğer bölgelerindeki emekçiler açısından yarattığı olumsuz koşullar daha da belirginleşiyor. Bu koşullar bir yandan yeni sorun alanları yaratıyor. Diğer yandan bunlara ilişkin yeni tartışma gündemleri ve politika önerileri ise emek hareketi için ciddi bir ihtiyaç halini alıyor.

PART II
THE AGENDA OF LABOUR

This section provides an account of the developments in Turkey and in the world that has become part of the agenda of labour. In this section, the main issues concerning labour in economic, social and legal frameworks are addressed in two chapters, *The Global Agenda* and *Agenda in Turkey.*

In *The Global Agenda,* the overall profile of labour in the world is discussed through data from 2016-2017. Also, new forms of labour and new points of discussion in the agenda of global labour movements are examined.

The first item on the global agenda is global unemployment. World unemployment has risen to 5.6% in 2017 and the number of the unemployed has reached 192 million. Within global labour force, unemployment reaches its maximum in North Africa and drops to its minimum in North America. The groups which are most affected by unemployment are the women and the youth. In 2017, global female participation in labour force is little over 49%, which is 27 points lower than male participation. Again in 2017, the share of the youth in unemployed world population is over 35%. As of 2017, 39% of the young workers in developing countries live in middle level or extreme poverty. Besides unemployment, vulnerable employment, which denotes the fragility of employment processes, occupies an important part of the global agenda. According to the ILO data, 1.4 billion workers are employed in insecure jobs in 2017, and another 35 million is expected to join them as of 2019. Another global trend following unemployment and insecure employment is the increase in the working poor. In 2017, the number of the working poor has reached 114 million and make up 7% of all employed. Another striking trend in global labour force is the ageing of working population. The average age of the employed is just below 40 in 2017.

There are three alarming developments for labour in the global economy in 2016 and 2017. The first is the inability to create sufficient number of jobs; the second is the low quality of jobs for those who are still employed; and the third is the lack of inclusivity in the distribution of the proceeds of growth.

Under these conditions, the global labour force includes almost the half of the world population and this number is expected to rise to 3.5 billion in 2030. Hence, it is possible to speak of a profound global transformation. This process, which can be termed as generalized proletarianisation, the working class not only increases in population

but also acquires a socially distributed appearance. Thus, the working class becomes more heterogeneous yet integrated?

On the one hand, this process simultaneously creates new forms of work and employment. On the other hand, it leads to the emergence of new concepts and discussions concerning new labour and work practices. Among new forms of work and employment, non-standard employment has become globally prevalent. Non-standard forms of employment include temporary employment; part-time and on-call work; temporary agency work and other multiparty employment relationships; as well as disguised employment and dependent self-employment. Recently, a new employment relation has joined these instances: the *zero-hour contract*. As of 2016, 2.5% of the employed in the UK is subject to zero-hour contracts.

The principal areas that involve new practices in work and labour are the growing service sector and the new areas of work dependent on digital processes in information and communication technologies. Two points can be made about the new practices in labour in these areas. First, occupational identities dissolve into nothing in these processes. Second, traditional forms of work become fragmented and new practices emerge in fixed, mobile and fractioned forms.

An important and globally disseminated concept that addresses this process is the concept of *cybertariat.* A word that combines the terms of *cyber* and *proletariat,* cybertariat denotes the global army of labour which focuses on operating information in digital fields and whose work is mediated through digital technologies.

The last item on the global agenda is the debates on the future of work. Among the main factors that affect the future of work, the emergence of flexible forms of work, the rise of the so-called middle class and the exhaustion in natural resources can be listed. The transformation in the production of goods and services due to the growth of digital economy, the changes in structures of organisation and administration, and demographical changes challenges the future of work for both society and labour.

The second chapter on *Agenda in Turkey* addresses the discussions of severance pay and Wealth Fund, both of which has been an important topic for labour in 2016-2017. Moreover, the regulation on mediation – which has been part of the legal agenda of labour, the private employment agencies, temporary work and private pension schemes are examined. Another important item of the agenda in Turkey involves migration and migrant labour.

The debates on severance pay accelerated in 2016-2017, as representatives of capital argued that severance pay increased costs, it did not exist in other countries and complicated hiring and firing processes, and demanded its annulment or contraction trough a transfer to the fund. However, the opposition of the trade unions and other social organizations prevented the implementation of such a change.

Another crucial venture of the government and the organisations representing capital was the establishment of Wealth Fund. This regulation allowing for the transfer of public assets to the fund and their sale/liquidation by the fund has been put into practice in 2016. Unlike other examples around the world, the Wealth Fund in Turkey is not based on an excess of income and its transfer to future generations. On the contrary, it is based on indebting future generations in order to finance present expenditures. The fund has reached a magnitude of 200 billion dollars in 2016 through the transfer of many strategical public institutions to the fund.

Besides the discussions on severance pay and wealth fund, the legal framework that regulates labour relations has transformed greatly in this period. The first of these is the regulation on mandatory mediation. This regulation decrees that the cases of work contracts have to be placed before a mediator before they can be taken to court. It is argued that this regulation will decrease the workload of courts, will bring about reconciliation in work-related problems and maintain peace at work. In fact, the institution of mediation is a liberal regulation that aims to eradicate the social aspect of the worker-employer conflict and turn it into merely a personal relation between two people.

Another legal regulation involves the establishment of private employment agencies and the temporary work law. The change made in the clause that regulates the private employment agencies in 2016 enables these agencies to temp workers. This regulation, which conflicts with the legal framework, the constitution and international conventions, takes away any kind of willpower from the worker as it renders the workers unable to choose their employer or their job.

The mandatory private pension scheme is one of the most critical regulations in this period. This scheme involves a private insurance activity that ultimately promises a regular income in proportion to the payments made to the private pension funds for a certain period. Mandatory private pension, on the other hand, is a system based on the partial privatization of the right to pension and provides funds alongside public pension.

Another important item on the agenda of labour in Turkey is migration. Migration and migrant labour, which have recently become more and more apparent, have affected Turkey not only in economic but also in political and social terms as well. More than 3.5 million people with foreign nationalities have applied for international and temporary protection regime in Turkey. This number constitutes 4.45% of Turkey's population. More than 3 million among these people are from Syria. 94% of the Syrians in Turkey reside outside of refuge shelters.

Migrant workers constitute an important section of working life. In 2016, 73,000 people have obtained work permits in Turkey. However, the perception of migrant labour as cheap, insecure and precarious, along with the lack of controls and the violation of regulations in working life has led to the integration of many migrants into the informal sector.

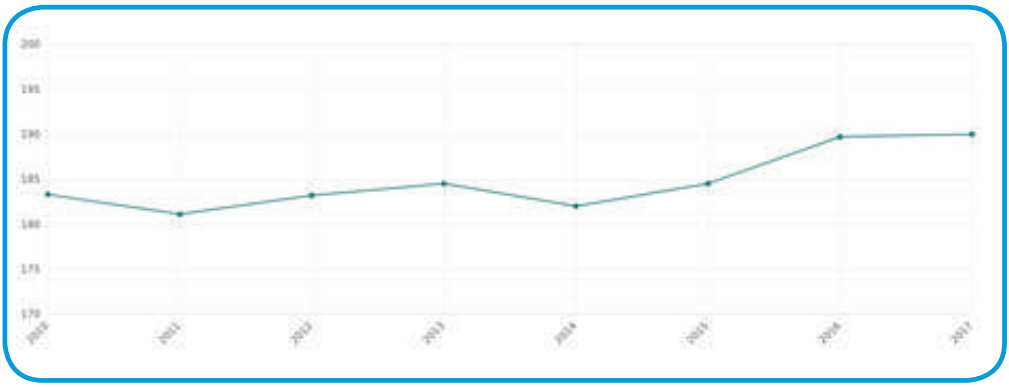
The global agenda and the developments particular to Turkey reveal the negative conditions created by the uneven and combined development of capitalism for workers both in Turkey and in other parts of the world. These negative conditions give rise to new problem areas, which in turn seriously require the labour movement to come up with new agendas for debate and policy suggestions.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
KÜRESEL GÜNDEM

4.1. DÜNYADA İSTİHDAM VE TOPLUMSAL GÖRÜNÜM

Küresel işsizlik dünya gündeminin ilk sırasındadır. ILO'nun "Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm: Eğilimler 2018" raporuna göre, 2016 yılındaki artıştan sonra küresel işsizlik sabitlenmiştir. İşsizlik 2017 yılında yüzde 5,6 düzeyine ulaşmış ve toplam işsiz sayısı ise 192 milyona ulaşmıştır (Grafik 4.1). Küresel işsizliğin yanı sıra insana yakışır iş açığı yaygınlığını korumaktadır. Küresel ekonomi bir yandan yeterli istihdam sağlayamamakta, diğer yandan ise yaratılan işler çalışma koşulları ve ücretler anlamında ciddi sorunlar içermektedir.

Grafik 4.1. Dünyada İşsizlik (milyon)



Kaynak: ILO

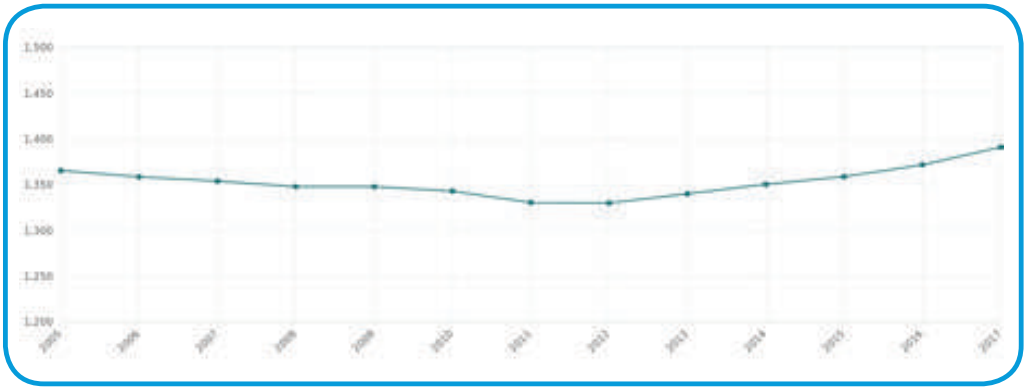
Küresel gündemin bir diğer önemli başlığı ise artan korumasız istihdamdır (Grafik 4.2). Korumasız istihdam kapsamında yer alanlar belirsiz ve kırılgandırlar. Başka bir deyişle, bu kesimin ücretli ve maaşlı kesimler arasında yaygın olan prim esasına dayalı sosyal güvenlik sistemlerine erişimi sınırlıdır. 2017 yılında yaklaşık 1,4 milyar işçi korumasız işlerde çalışmaktadır ve 2019 yılına kadar 35 milyon kişinin daha onlara katılması beklenmektedir (ILO, 2018a). Gelişmekte olan ülkelerde korunmasız istihdam her dört işçiden üçünü etkilemektedir.

Korumasız İstihdam

Korumasız istihdam, resmi iş düzenlemelerinden, temel işçilik haklarından ve sosyal güvenlikten yoksun, yetersiz gelirle çalışmayı ifade eder.

Çalışan yoksulluğu dünyada önemli bir eğilim olarak yer almaktadır. Son yıllarda, üretim yapısında, işgücü piyasalarında ve sosyal politikada yaşanan değişimler ve sendikacılık hareketinin bu değişimlere karşı gerekli tepkiyi gösterememesi, çalışma ile yoksulluk arasındaki tarihsel bağın yeniden kurulmasına yol açmıştır (Erdoğdu ve Kutlu, 2004). Ücretli istihdam ilişkisi içerisine girse de birey ve hanehalklarının yoksulluktan kurtulamadığı görülmektedir. Çalışan yoksul sayısı 2017 yılında 114 milyon düzeyindedir (ILO, 2018a). Tüm çalışanların yaklaşık yüzde 7'sini oluşturmaktadır.

Grafik 4.2. Dünyada Korumasız İstihdam (milyon)



Kaynak: ILO

Çalışan Yoksulluğu

20. yüzyılın sonu ve 21. yüzyılda genel olarak yoksulluk ve özel olarak çalışan yoksulluğu, gelişmiş kapitalist ülkeler de dahil olmak üzere küresel düzeyde öylesine güçlü bir bicimde geri dönmüştür ki, bir kavram olarak çalışan yoksulluğunun yeniden inşa edilmesi, çalışan yoksulluğuna ilişkin göstergelerin belirlenmesi, neoliberal küreselleşme sürecinde çalışan yoksulluğunun nedenselliklerinin saptanması, yerleşik bir sosyal araştırma konusu haline gelmeye başlamıştır. Bir yandan da çalışan yoksulluğu ile mücadele stratejileri, uluslararası kuruluşların ve ulusal hükümetlerin politik gündeminde yerini almaya başlamıştır.

Çalışan yoksulluğu kavramının 1990'lardan sonra yeniden gündeme gelmesinin ve yoksulluğun çalışma ile yok edileceği varsayımının yerine, çalışanların yoksulluğunu azaltacak politika arayışlarına girilmesinin nedeni, 1980 sonrasında dünya kapitalizminin neoliberal küreselleşme surecinin özellikleridir.

Kaynak: Erdoğdu, S. ve Kutlu, D. "Dünyada ve Türkiye'de Çalışan Yoksulluğu: İşgücü Piyasası ve Sosyal Koruma Politikaları Bağlamında Bir Değerlendirme", Çalışma ve Toplum, 2, 2014, 63-114

Hizmet sektörü iş ve istihdamda lokomotif rolü üstlenmektedir. 2016-2017 yıllarında istihdamın sektörel yapısındaki değişimler izlendiğinde, hizmet sektöründeki iş ve istihdamın artmaya, tarım ve imalat sanayinde istihdamın ise azalmaya devam ettiği görülmektedir (Tablo 4.1). Korunmasız ve kayıt dışı istihdam, hem tarım hem de piyasa hizmetlerinde yaygındır. Hizmet sektöründe iş kalitesini ve verimliliğini artıracak güçlü politika olmadığı sürece insana yakışır iş açığı devam edecektir.

Tablo 4.1. Dünyada Sektörlere Göre İstihdam (%)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Hizmet	46	47	48	48	49	50	51	51
Sanayi	23	23	23	23	23	23	23	22
Tarım	31	30	29	29	28	27	27	26

Kaynak: ILO

Küresel işgücünde yaşlanma eğilimi açıktır. Çalışanların ortalama yaşı 2017 yılında 40'ın hemen altındadır (ILO, 2018a). Artan emekli sayısı emekli ödenekleri sisteminde zorluklar yaratmakta ve gittikçe yaşlanan işgücü de işgücü piyasalarını doğrudan etkilemektedir.

Kuzey Afrika'da, 2017 yılında işsizlik yüzde 11, 7 düzeyindedir ve işsiz sayısı 8,7 milyondur (ILO, 2018a). Dünya genelinde bu bölge en yüksek işsizlik oranına sahiptir. İşsizler arasında çok yüksek oranda kadınlar ve gençler yer almaktadır. Sahra altı Afrika'da ise her üç çalışandan biri, yoksulluk koşullarında yaşamakta; öte yandan, her dört çalışandan neredeyse üçü korunmasız işlerde çalışmaktadır.

Kuzey Amerika'da işsizlik 2017 yılında yüzde 4,7 düzeyindedir. Hem Kanada'da hem de Amerika Birleşik Devletleri'nde işsizlik oranları düşme eğilimindedir. Asya ve Pasifik'te işsizlik, uluslararası standartlara göre düşük düzeydedir. Bunun nedeni, bölgenin hızlı biçimde istihdam yaratmaya devam etmesidir. Korunmasız istihdam, bölgedeki tüm işçilerin neredeyse yarısını, 900 milyonu aşkın insanı etkilemektedir. Kuzey, Güney ve Batı Avrupa'da işsizlik oranı 2016 yılındaki yaklaşık yüzde 9,2 düzeyinde iken, 2017'de yaklaşık yüzde 8,5 düzeyine gerilemiştir (ILO, 2018a).

Kaygı verici gelişmeler ise Latin Amerika ve Karayipler'de görülmektedir. Bu bölgede yüksek işsizlik oranı büyük ölçüde Brezilya'daki işsizlikten kaynaklanmaktır. Bölgede, 2017 yılında işsizlik yüzde 8,4'e ulaşmıştır (ILO, 2018a).

2016 ve 2017 yılları için küresel ekonomide emek aleyhine üç gelişme kaygı vericidir: (i) yeterli sayıda iş yaratılamaması, (ii) halen işi olanların iş kalitesinin çok düşük olması ve (iii) büyümenin kazanımlarının kapsayıcı biçimde paylaşılamaması (ILO, 2018a).

Proleterleşme Eğilimi

Dünya üzerinde işçi sınıfının giderek büyümesi ve kapsamının genişlemesi, proleterleşme ve yeniden proleterleşme süreçlerini tartışmanın merkezine taşımıştır. Neoliberalizmin tarihsel ve küresel sonucu, dünya nüfusunun büyük bir dalga halinde proleterleştirilmesi ve yeniden proleterleştirilmesi olduğu belirtilebilir. "Yeniden" ifadesi, zaten ücretli çalışma ilişkisi içinde olan bu kesimlerin yeni bir proleterleşme sürecine maruz kaldığına işaret etmektedir. Bu kez, proleterleşmenin boyutları genişlemekte ve derinleşmektedir.

Dünya nüfusunun hızla proleterleştirilmekte olduğu iddiası, küresel emek gücü piyasasında gözlemlenen değişimlerle de desteklenen bir olgudur. Freeman'ın (2006) verdiği rakamlara göre, küresel işgücü havuzu 2.93 milyar kişiden (dünya nüfusunun neredeyse yarısı) oluşmaktadır. Freeman, bu radikal dönüşümü great doubling (büyük ikiye katlanma) olarak adlandırmaktadır. Benzer şekilde, The McKinsey Global Institute (2012) de küresel işgücünün 2030 yılında 3.5 milyar kişiye yaklaşacağını hesaplamaktadır.

Proleterleşme doğrudan işçi sınıfının içinde sayılamayan toplumsal kesimlerin giderek daha fazla ve açık şekillerde işçi sınıfı içine dahil olmasını işaret eder. Bu süreçte işçi sınıfının yalnız nüfus yoğunluğunun değil toplumsal dağılımının da arttığı, dolayısıyla işçi sınıfının eskiye nazaran daha heterojen bir yapıya kavuştuğu belirtilmelidir. İşçi sınıfı, heterojen fakat bileşik bir toplumsal varlık olarak yeniden biçimlenmektedir. Bu durum temel olarak Samir Amin'in (2014) "genelleşmiş proleterleşme" olarak adlandırdığı süreci işaret etmektedir.

Bu nedenle, dünyada emeğin gündeminin en önemli belirleyicilerinden biri genelleşmiş proleterleşme süreci ve bunun sonucunda işçi sınıfının parçalanan fakat bileşik yapısıdır. Bu süreç bir yandan sınıf siyasetinde yeni yaklaşım ve kavramlar ortaya çıkarır. Diğer yandan ise yeni örgütsel pratiklerin ve hareketlerin gelişmesini mümkün kılar. Oldukça parçalı hale gelen işçi sınıfının birliğinin hangi kapsamda ve nasıl sağlanacağı sorunu, emek hareketinin önündeki en önemli gündemlerden biri olarak belirmektedir.

4.2. GENÇLERDE VE KADINLARDA KÜRESEL İSTİHDAM

2017 yılında dünyada işsiz nüfus içinde gençlerin payı yüzde 35'in üzerindedir (ILO, 2017a). Küresel ölçekte alındığında, 2010 ile 2016 yılları arasında özellikle Kuzey Afrika, Arap Devletleri, Latin Amerika ve Karayipler'de genç işsizlik oranlarında çok önemli artışlar görülmüştür.

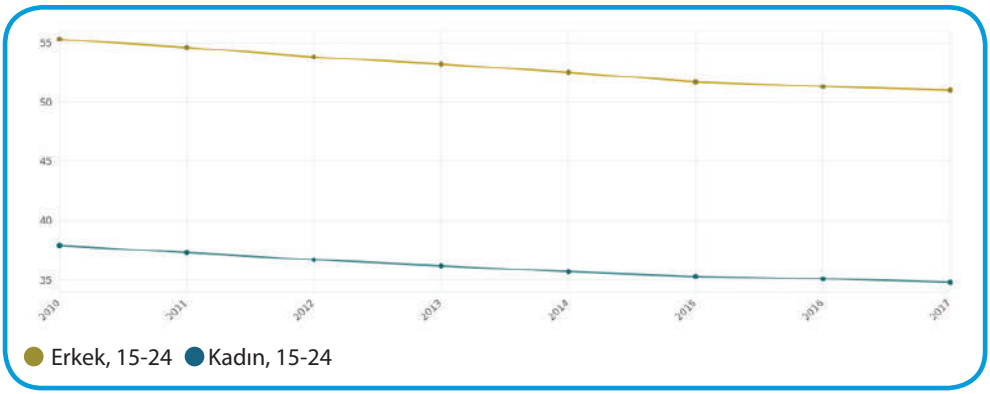
Genel anlamda ekonomik büyüme istihdamdaki artıştan bağımsız durumdadır ve ekonomik istikrarsızlık genç istihdamına yönelik ciddi bir tehdit oluşturmaktadır. Küresel ölçekte genç işsizlik oranı son on yıl içinde pek az değişmiştir ve bu da gençlerin işgücü piyasasındaki yerleşik ve yaygın dezavantajlı konumuna işaret etmektedir (Tablo 4.2).

Tablo 4.2. Dünyada Genç İşsizliği (%)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
15-24 Yaş	12,3	12,3	12,4	12,3	12,1	12,4	12,6	12,6

Kaynak: ILO

Grafik 4.3. Dünyada Genç Kadın ve Erkeklerin İşgücüne Katılım Oranları



Kaynak: ILO

Küresel ölçekte, genç kadınların işgücüne katılımı 2017 yılında genç erkeklerden 16,6 puan daha düşüktür (Grafik 4.3). Genç kadın işsizliğinin genç erkeklere göre daha yüksek olmasının yanı sıra eğitimde, istihdamda yer almayan (NEET) gençler söz konusu olduğunda toplumsal cinsiyet açığı daha da büyümektedir. 2017'de küresel ölçekte, NEET oranı erkeklerde yüzde 9,8 iken kadınlarda yüzde 34,4'tür.

2017 yılı itibarıyla gelişmekte olan ülkelerdeki genç işçilerin yüzde 39'u orta düzey ya da aşırı yoksulluk içindedir. Başka bir deyişle, bu gençler günde 3,10 dolardan daha az kazanarak yaşamaktadır (ILO, 2017a).

Küresel ölçekte, çalışan her dört genç kadın ve erkekten üçü kayıt dışı ekonomidedir. Yetişkinlerde, her beş çalışandan üçü bu konumdadır. Çevre kapitalist ülkelerde genç kadın ve erkek çalışanlar söz konusu olduğunda oran her 20 kişiden 19'u gibi çok yüksek bir düzeydedir (ILO, 2017a).

Son on yıl içinde genç istihdamının en çok arttığı sektörler finans, ticaret ve sağlıktır (ILO, 2017a). Gençler, yaşlı çalışanlara göre teknolojiye daha iyi ayak uydurabilmektedir. Dijital teknolojinin yaygınlığı ve erişimi açısından bölgeler arasında farklılıklar olsa bile teknolojiyi geçimlerinde bir araç olarak kullanabilmektedir.

Becerilere yönelik taleplerde de değişiklikler gözlenmektedir. Orta düzey becerilere yönelik talep azalırken yüksek ve düşük becerili çalışanlara yönelik talep artmaktadır. Bu da işgücü piyasasında daha ileri düzeyde bir kutuplaşmaya yol açmaktadır. Beceri düzeyi yüksek gençlere olan talep yüksek gelir düzeyindeki merkez kapitalist ülkelerde artarken çevre kapitalist ülkelerde düşük beceri gerektiren işlere yönelik talepte artış olmuştur. Orta beceri düzeyindeki genç işçilerin istihdamı, her kalkınmışlık düzeyi için geçerli olmak üzere, ülkelerin çoğunda yerinde saymaktadır (ILO, 2017a). İş kutuplaşmasına yönelik bu eğilim yeni teknolojiyle daha da güçlenebilir ve mevcut eşitsizlikleri daha da derinleştirebilir.

İş arayan gençler internete yönelmektedir. Örneğin platform ve gig (geçici-kısa süreli sözleşmeli işler) ekonomileri gibi. Gençler bu alanlarda, "geniş kesime çalışma" (crowd work) gibi esneklik imkanları sunabilen ve gelir elde etme fırsatlarını yaygınlaştıran istihdam imkanları bulabilmektedir. Bu işler ise gelir yetersizliği, istihdamda ya da gelirde sürekliliğin olmayışı ve çalışma yaşamıyla ilgili haklardan yoksunluk gibi riskler taşımaktadırlar.

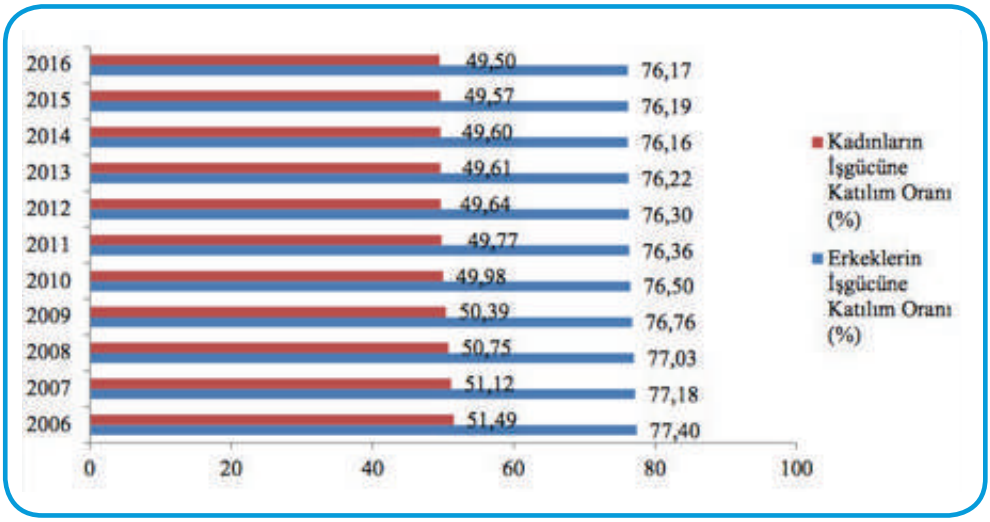
Dolayısıyla, gençlerin istihdamı konusu yalnızca iş yaratılmasıyla ilgili bir sorun değildir. En az bunun kadar, hatta daha fazla işin kalitesi ve gençlere insana yakışır işler sağlanmasıyla ilgilidir.

Dünyada Kadın Emeği

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, çalışma yaşamının karşı karşıya olduğu en dayatıcı sorunlardan biridir. Kadınların işgücüne katılım oranı erkeklere göre çok daha düşüktür ve bu işgücüne katıldıklarında iş bulma olasılıkları daha azdır.

2017 yılında, küresel ölçekte kadınlarda işgücüne katılım oranı yüzde 49'un biraz üzerindedir, (Grafik 4.4). Bu oran erkeklerin katılım oranından yaklaşık 27 puan düşüktür. Tüm dünyada kadınların yüzde 58'i ücretli işlerde çalışmak isterken, yarısının işgücü dışında olması, katılım imkan ve özgürlüklerini sınırlayan ciddi sorunlar olduğunun göstergesidir (ILO, 2018b). Toplumun kimi üyelerinin bir kadının ücretli işte çalışmasını 'kabul edilemez' saydıkları durumlar saptanmaktadır. ILO'nun "Kadın İstihdamında Küresel Eğilimler"(2018) raporuna göre, erkeklerin yüzde 20'si bir kadının evinin dışında bir işte çalışmasını kabul edilemez bulmaktadır.

Grafik 4.4. Dünyada Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranları (%)



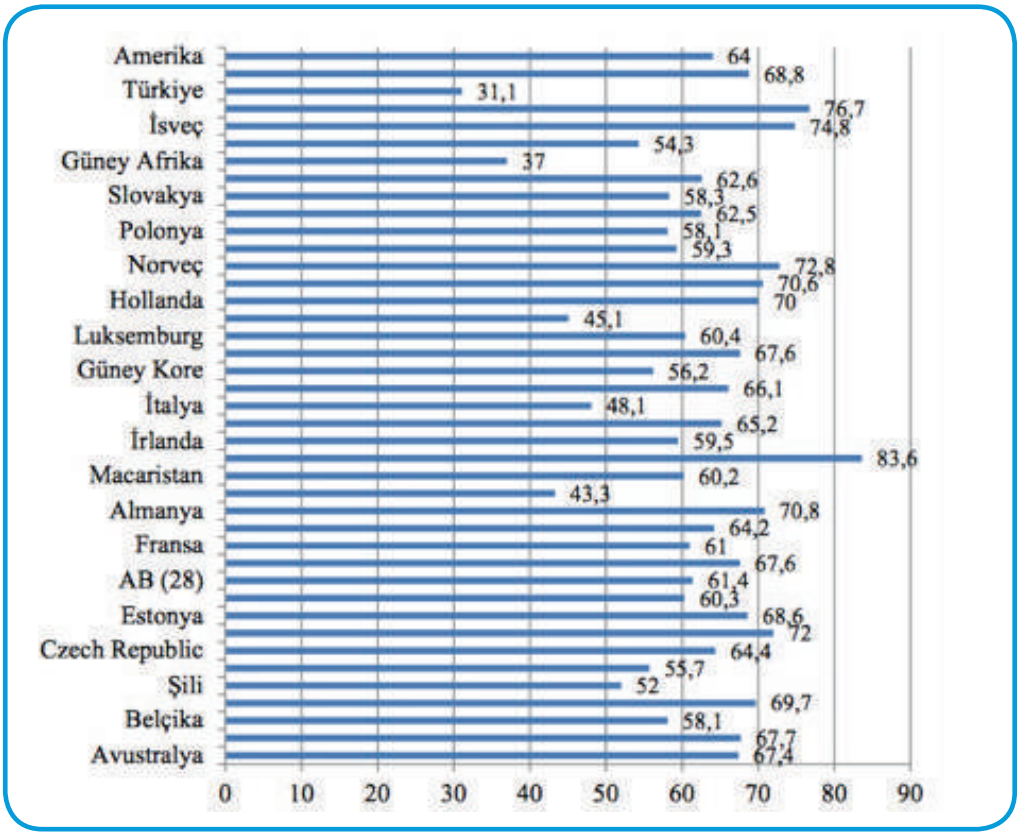
Kaynak: Dünya Bankası

Küresel ölçekte alındığında kadınlar arasında işsizlik oranı 2017 yılı için yüzde 6,2'dir. Erkekler için işsizlik oranı ise yüzde 5,5'tir. Kadınlar ve erkekler arasında 0,7 puanlık bir fark bulunmaktadır (ILO, 2018b).

Kadınların istihdama katılım oranlarına baktığımızda ise, kadınların istihdam oranının düşük olduğu görülmektedir (Grafik 4.5). Kadınların, işgücüne katılım ve istihdam oranlarının daha düşük olması, daha yüksek işsizlik ve daha kırılgan istihdam biçimlerine girme olasılıklarını arttırmaktadır. Dolayısıyla, kadınlar sosyal koruma mekanizmalarından da (işsizlik yardımı, emeklilik ve anne yardımları dahil olmak üzere) daha az faydalanmaktadır.

Kadınların önündeki iş fırsatları sınırlıdır. Tüm dünyada istihdam kapsamında yer alan kadınların yüzde 15'i aile çalışanı durumundadır; oysa bu oran erkekler arasında yalnızca yüzde 5'tir (ILO, 2018b). Dünyada en çok kadın işletmelerinin olduğu bölge Doğu Asya ve Pasifik bölgesidir. İmalatta tam zamanlı istihdam edilen kadın çalışanların oranının en yüksek olduğu bölge, yine bu bölgedir. Kadınların tam zamanlı çalışma oranlarının en yüksek olduğu bölge ise yüksek gelirli OECD ülkeleridir (Tablo 4.3).

Grafik 4.5. Bazı Ülkelerde Kadın İstihdam Oranları (2016)(%)



Kaynak: OECD

Tablo 4.3. Dünyada İşgücü Piyasasındaki Kadınlara İlişkin Göstergeler (%)

	Kadın İşletmeleri oranı (%)	Üst Düzeyde Kadın Yöneticisi Olan İşletme Oranı (%)	Çoğunluğu Kadın Mülkiyetinde Olan İşletmelerin Oranı (%)	Tam Zamanlı İstihdam Edilen Kadın Çalışanların oranı (%)	İmalatta Tam Zamanlı İstihdam Edilen Kadın Çalışanların oranı (%)	İmalat Dışı Tam Zamanlı İstihdam Edilen Kadın Çalışanların oranı (%)
Tüm Ülkeler (137 ülke)	34,3	18,6	13,7	32,9	25,6	35,4
Doğu Asya&Pasifik	46,9	31,9	27,4	37,7	38,4	34,2
Avrupa&Orta Asya	30	18,6	12,3	38,1	35,1	43,5
Yüksek Gelirli OECD olmayan	39,6	22,1	16,4	41,3	36,6	47,7
Yüksek Gelirli OECD ülkeleri	36,4	16,9	11,3	36,1	26,8	43,7
Latin Amerika & Karayipler	39,7	21,4	24,2	37	23	43,4
Orta Doğu&Kuzey Afrika	22,7	5,1	3,7	15,8	12,7	15,8
Güney Asya	18,4	11	9,6	18,3	19,8	18,4
Sahra Altı Afrika	32,7	15,9	12,9	29,2	19,6	31,3

Kaynak: Dünya Bankası

Bir kadının işgücü piyasasına katılma tercih ve kararıyla kaliteli işlere erişimini etkileyen çeşitli faktörler vardır. Ayrımcılık, eğitim düzeyi, ev işleri, bakım hizmetleri ve medeni durum bu faktörler arasındadır. Ayrıca, toplumsal cinsiyet rolüne bağlı kalınması da kadınların insana yakışır iş bulma fırsatlarını sınırlandıran önemli bir faktördür.

Çalışma koşullarında eşitliğin sağlanması ve toplumsal cinsiyet rollerinin yeniden şekillendirilmesi için eşit değerde işe eşit ücret ilkesinin sahiplenilmesi, mesleki ve sektörel ayrıştırmanın temel nedenlerinin ele alınması; ücretsiz bakım işlerinin görülmesi, azaltılması ve yeniden paylaştırılması; çalışma yaşamında kadınlara ve erkeklere yönelik ayrımcılığın önlenmesi ve ortadan kaldırılması için kurumların dönüştürülmesi gerekmektedir. Geliştirilen politikalar aynı zamanda katılım üzerinde etkili olan sosyoekonomik faktörleri de ele almalıdır. Bu politikalar kadınlar üzerindeki ev işi yükünü almalı, bakım ekonomisinde kaliteli işler yaratıp bunları sürekli kılmalı, makroekonomik ortamı ve kayıt dışı ekonomiyi hedef almalıdır.

4.3. YENİ İŞLER, YENİ İSTİHDAM ALANLARI

Standart dışı istihdam biçimlerinde (SDİB) küresel ölçekte bir yaygınlaşma gözlemlenmektedir. Geçici çalışma, yarı zamanlı çalışma, bir kurum aracılığıyla geçici iş ve taşeron çalışma, bağımlı kendi hesabına çalışma bu kapsamda gözlenen örnekler arasındadır. SDİB, çalışanlara yeterli ve istikrarlı kazanç, mesleki tehlikelere karşı korunma, sosyal güvenlik ve örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı sağlamamaktadır.

SDİB'nin yaygın olduğu ülkelerde işçiler standart dışı işlerle işsizlik arasında gelgit yaşama riskiyle karşı karşıyadır. Geçici işlerde çalışanlar, benzer işler yapan standart işçilere göre yüzde 30 daha az ücret alabilmektedir (ILO, 2016). Kimi durumlarda, özellikle sözleşmelerdeki düzenlemelerin istihdam ilişkisini bulanıklaştırdığı örneklerde, işçilerin çalışma yaşamındaki temel haklarından, sosyal güvenlikten ve iş üzerinde eğitim gibi haklardan yararlanamadıkları görülmektedir.

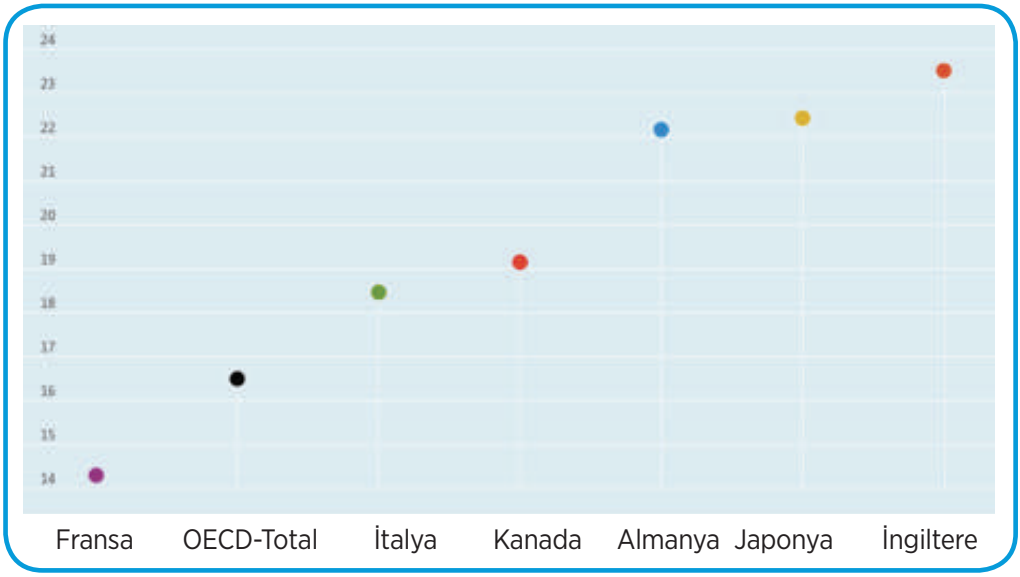
Standard Dışı İstihdam Biçimleri (SDİB)

Standard dışı istihdam biçimleri geçici çalışma, yarı-zamanlı çalışma ve çağrı üzerine çalışma, çok taraflı işveren ilişkileri ve bağımlı kendi hesabına çalışma olarak sınıflandırılabilir. Geçici çalışma, proje bazlı sözleşmeleri, mevsimlik işleri ve günlük işleri kapsar. Yarı zamanlı ve çağrı üzerine çalışma ise tam zamanlı çalışmaya göre daha az çalışma saatleri ve 0 saat sözleşmeleri kapsar. Çok taraflı işveren ilişkileri ise kiralanmış işçileri ya da taşeron işçileri kapsar. Bağımlı kendi hesabına çalışma ise işveren ilişkilerinin dışında kalmaya işaret eder.

Kaynak: ILO (2016) Non Standard Employment Around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects, Cenevre: ILO.

Sanayileşmiş ülkelerde yarı zamanlı çalışmanın "çok kısa saatler" ya da "sıfır saat" sözleşmeler (garantili asgari çalışma saati belirtmeyen sözleşmeler) dahil çağrı üzerine işler gibi çeşitlilikler göstermesi merkez kapitalist ülkelerdeki gelip geçici işlerle paralellikler taşımaktadır. 2016 yılının sonunda İngiltere'de çalışanların yüzde 2,5'i sıfır saat sözleşmelere bağlı olarak çalışmaktadır. 2016 yılının sonunda ABD'de ise işgücünün yüzde 10'unu, en fazla en düşük gelirlileri etkilemek üzere düzensiz ve çağrı üzerine çalışanlar oluşturmaktadır (ILO, 2016). Yarı zamanlı çalışma oranı Almanya, Japonya ve İngiltere'de yüzde 20'den fazladır (Grafik 4.6).

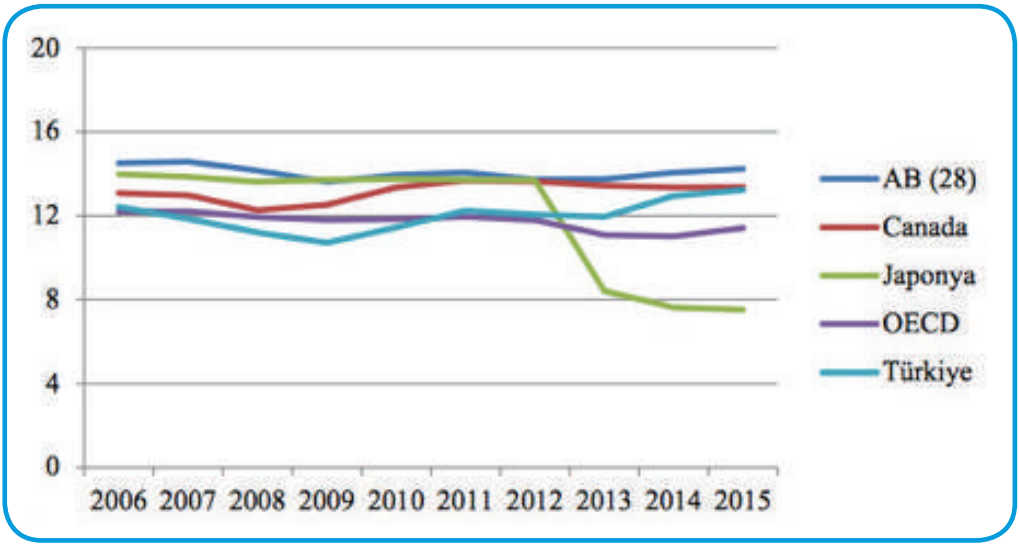
Grafik 4.6. Yarı Zamanlı İstihdamın Oranı (2017)



Kaynak: OECD

2016 yılında Bangladeş ve Hindistan'da ücretli istihdamın hemen hemen üçte ikisi gelip geçici işlerdedir; Mali ve Zimbabwe'de her üç çalışandan biri bu konumdadır. Gündelik, gelip geçici istihdamın özel bir kategori oluşturduğu Avustralya'da ise her dört çalışandan biri bu statüdedir (ILO, 2016). Geçici istihdam birçok ülkede yüzde 10'ların üzerindedir (Grafik 4.7).

Grafik 4.7. Bazı Ülke ve Bölgelerde Geçici Çalışma Oranlarının Yıllara Göre Eğilimleri (%)



Kaynak: OECD

Sıfır Saat Sözleşmesi

Sıfır saat sözleşmesi, işçinin işveren tarafından belli bir saat yükümlülüğü içermeyen ama işçiyi işverenle çalışmasını taahhüt eden bir sözleşmedir. Bu sözleşmelerde, işverenler işçilere günlük, haftalık ya da aylık çalışma saatleri belirlemekle yükümlü değillerdir.

Yeni Emek ve Çalışma Pratikleri

Kapitalizmin 1970'lerden bu yana geçirdiği dönüşüm yeni sektörleri ve çalışma alanlarını ortaya çıkarıyor. Kapitalizmin yeni organizasyon yapıları altında ve dijital alanlarında çalışan vasıflı-yarı vasıflı beyaz yakalılardan artmaktadır. İşçi sınıfının yeni yüzlerini ortaya çıkaran başat mecralar büyüyen hizmet sektörü alanları, bilişim-iletişim teknolojilerinin açtığı yeni çalışma alanlarıdır.

Yeni iletişim teknolojileri ve dijitalleşme yoluyla adeta sıçrama yaşayan üretim araçları, sermaye sınıfının elinde önemli kar, kontrol ve denetim araçları halini almaktadır. Bu süreç hem üretim anında hem de toplumsal ilişkilerde belirleyicidir. İşçi sınıfının yeni yüzleri tüm bu süreçleri işleten, yenileştiren ve dönüştüren alanlarda yer alıyor. 21. yüzyılın başındaki temel eğilim "yeni emek ve çalışma pratikleri"dir.

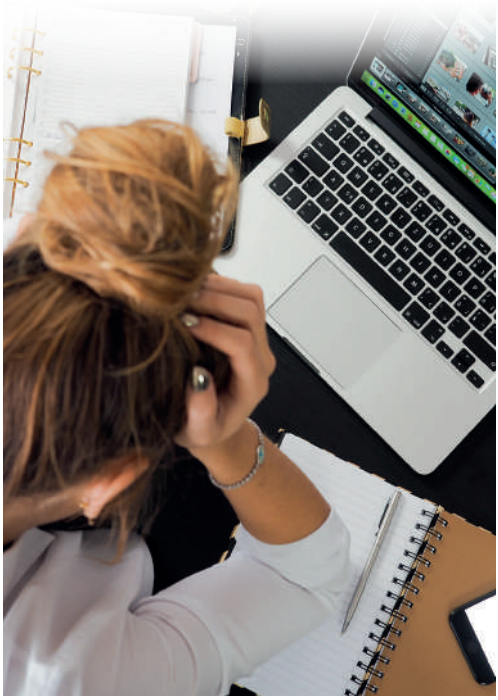
Yeni emek ve çalışma pratiklerine dair önemli saptamalardan biri mesleki kimliklerin yok olmasıdır (Huws, 2018). Bu noktada, Huws'un şu sorusu oldukça çarpıcıdır: "Ve gelecekte insanlar bize, 'Ne iş yapıyorsunuz?' diye sorduklarında biz ne cevap vereceğiz?" Günümüzde işverenler, dijital okur-yazar, kendi kendini motive eden, iyi takım oyuncusu, sosyal becerili, istihdam edilebilir, girişimci insanlar istiyor. Bu beceriler, yeterlilikler, yetenekler nasıl bir araya getirilirse getirilsin istikrarlı mesleki kimlikler tanımlamazlar. Tek istenilen gerek duyulduğunda işe alınabilecek, gerek duyulduğunda işten atılabilecek işçi arzıdır.

Yeni emek ve çalışma pratiklerine dair bir başka saptama ise işlerin sabit, gezgin ve bölüntülü doğasıdır (Huws, 2018). Bu süreç kimin hangi işi, nerede, ne zaman ve nasıl yaptığı ile ilgilidir. Kentlerdeki sabit işler (lokanta, taksi, vb.) göçmen emeğine, gezgin (mobil) işler ise, uluslararası siber bir işçi sınıfının oluşumuna işaret ediyor. Bölüntülü iş ise sabit ve gezgin işlerin karmaşık biraraya gelişi olarak karşımıza çıkıyor. Evden internet üzerinden çalışan kadının işinin arasına uykudan uyanan çocuğunun girmesi gibi.

Akıllı telefon, tablet, dizüstü ve masa üstü bilgisayar gibi dijital teknolojilerin işte, evde ve her yerde giderek yaygınlaşan kullanımı geleneksel çalışma modelini hızla dönüştürüyor. Geleneksel çalışma modelinin değişimini olumlayan tezler şöyle sıralanabilir: iş zamanında daha fazla bağımsız olunmasıyla çalışmanın daha esnek biçimlerde düzenlenebilmesi, işe gidiş geliş için harcanan zamanın azalması.

Diğer yandan ise, yeni çalışma modeli daha uzun çalışma saatleri, çalışma yoğunluğunun artması, iş ve ev yaşamına müdahale gibi nedenlerle emek örgütleri tarafından şiddetle eleştiriliyor.

ILO, "Ne Zaman Nerede Olursa Olsun Çalışma: Çalışma Yaşamı Üzerindeki Etkileri" (2017b) başlıklı raporunda işverenin tesisleri dışında çalışan ve yeni teknolojiler kullanan çeşitli çalışan tipleri sıralanmaktadır: Düzenli olarak evden çalışanlar, düzensiz şekilde, zaman zaman evden çalışanlar ve mobil işlerde çalışanlar.



Araştırma kapsamındaki ülkelerde, internet sayesinde ne zaman nerede olursa olsun mobil çalışanlar, toplam çalışanların yüzde 2'si ile yüzde 30'u arasında önemli düzeyde farklılık gösteriyor. Bununla birlikte, mobil istihdam oranı ülkeye, mesleğe, sektöre ve çalışanların bu tür işler yapma sıklığına göre de değişiyor. Örneğin, Avrupa Birliği ülkelerinde çalışanların yaklaşık yüzde 17'si mobil işlerde çalışıyor. Mobil çalışanlar itibarıyla en yüksek oranın İsveç (yüzde 32) ve Finlandiya'da (yüzde 28) olduğu görülüyor. Buna karşılık en düşük oranlar, Macaristan ve Arjantin'dedir (ILO, 2017b).

Avrupa Tele Çalışma Çerçeve Anlaşması ile yalnızca AB tele çalışma bağlamında dijital değişikliğe uyum sağlamaya yönelik genel bir çerçeveye sahiptir. Bununla birlikte, kayıt dışı, mobil çalışanlarda daha fazla sorun görülmesine rağmen mevcut girişimlerin çoğu evden çalışma ile ilgilidir. Tele çalışma giderek yaygınlaşırken ücretli çalışmayla özel yaşamı birbirinden ayırmak için bağlantı dışı kalma ihtiyacı da ön plana çıkmaktadır. Fransa ve Almanya bu alanda şirket düzeyindeki düzenlemelere, mevcut ve yeni yasal düzenlemelere başlamıştır. Bir örnek, Fransa'daki İş Yasası'nda son yapılan değişiklikle "bağlantı dışı kalma hakkının" (le droit à la déconnexion) tanınmasıdır. Bu eğilim gelecekte iş yaşamının başka alanlara daha az girmesini sağlayacak somut önlemlerle de sonuçlanabilir. Örneğin bunlardan biri olan dinlenme zamanlarında ve tatillerde e-posta gelişlerinin önlenmesi için bilgisayar hizmet sunucuların çalışma saatleri dışında kapatılması uygulamasına daha şimdiden kimi şirketlerde başvurulmaktadır.

Sibertarya

Emeğe ilişkin gündemde tespit edilebilecek bir diğer kavram, siber (cyber) ve proletarya'nın bileşiminden türetilen sibertarya kavramıdır. Siber sözcüğü "bilgisayar ağlarına ilişkin olan", "internete ilişkin olan", "dijital ve sanal gerçeklik" gibi anlamlar taşır. Sibertarya ise siber alanlarda çalışan emeği tanımlayarak siber alanların çalışma yaşamında ve toplumsal yaşamda artan etkisine işaret eder. Dolayısıyla siber alanların yaşamdaki büyük artışı ve bunun emekçiler üzerindeki etkilerini gündeme alır.

Kavramı ortaya koyan düşünür Ursula Huws, sibertaryayı, işleri dijital alanlarda bilgi işlemeyi içeren ve dijital teknolojiler yardımıyla işlerini sürdüren küresel emek ordusu olarak tanımlar. Mesleklerin çözülmesi, işlerin parçalanan doğası, düşünsel etkinliğin metalaşması, kamu hizmetlerinin tasfiyesi, emeğin üretiminde ve sosyalleşmesinde dijital araç ve ortamların ciddi şekilde artması ve yaşamı giderek daha fazla kaplaması gibi dönüşümler ise sibertaryayı oluşturan geniş toplumsal bağlamın sacayaklarıdır. Huws, çözümleme çerçevesi itibariyle sibertaryayı proletaryanın yerini alan bir kavram olarak değil, 21. yüzyılda proletaryanın içeriğini tanımlayan bir kavram olarak ortaya koymaktadır.

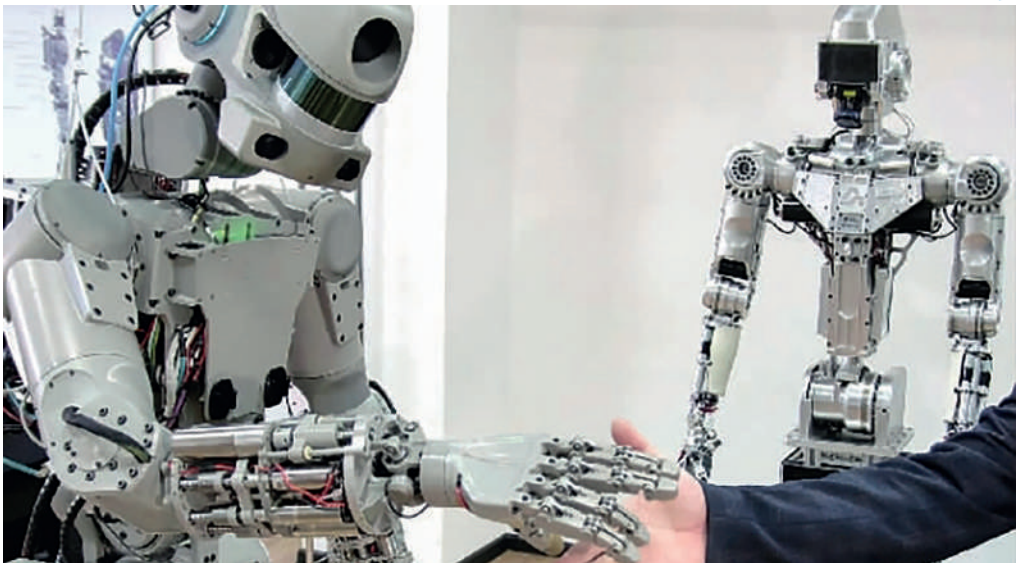
İşin Geleceği

Son yılların en önemli tartışma başlığı işin geleceğidir. Dijital ekonominin büyümesi, örgüt ve yönetim yapılarının değişmesi ve demografik değişimler sonucu mal ve hizmet üretiminin dönüşümü işin geleceğini hem toplum hem emek adına tartışmaya açmaktadır. Süreç halihazırdaki pek çok iş ve istihdamın gelecekte tamamen yok olmasına veya yeniden tasarlanmasına işaret etmektedir. İşin geleceği bir kaç altbaşlıkta tartışılmaktadır: i)istihdamda ortaya çıkacak farklı formlar ve zorluklar, ii) işlerin ve niteliklerin kutuplaşması, iii) mevcut yasal ve kurumsal yapılarda ortaya çıkacak tıkanıklıklar.

Dünya Ekonomik Forumu (WEF) tarafından 2016'da yayınlanan "İşlerin Geleceği" raporunda bu değişimlerin nedenleri sorgulanmıştır. İşin geleceğini etkileyen değişkenler iki başlık altında değerlendirilmiştir: demografik ve sosyo-ekonomik nedenler ile teknolojik nedenler. Demografik ve sosyo-ekonomik açıdan işlerin geleceğini etkileyen en önemli faktör iş ortamı ve iş çevresinin değişimi ile esnek çalışma biçimlerinin ortaya çıkmasıdır (Grafik 4.8). Diğer önemli faktörler arasında gelişmekte olan ülkelerde orta sınıfın yükselişi ve doğal kaynakların tükenmeye başlamasıdır. Sonuç olarak, demografik ve sosyo-ekonomik faktörlerin istihdam ve işgücü piyasalarına doğrudan veya dolaylı etkileri açıktır.

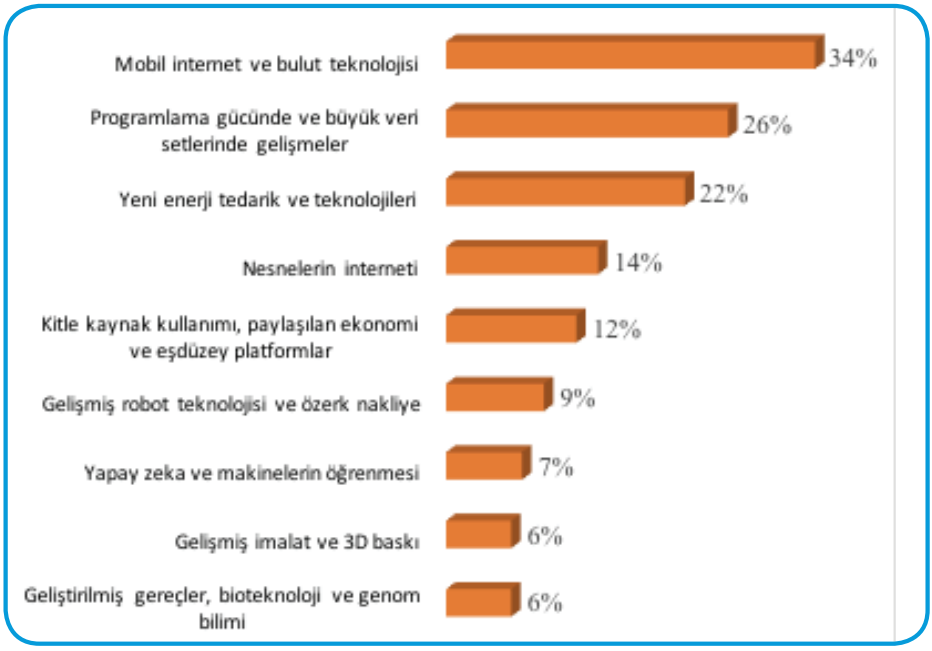
Grafik 4.8 : İşin Geleceğini Etkileyen Demografik ve Sosyo-Ekonomik Nedenler (%)

Kaynak: WEF



İşlerin geleceğini etkileyen faktörleri içine alan ikinci temel başlık ise değişime sebep olan teknolojik nedenlerdir (Grafik 4.9). Mobil internet, bulut teknolojisi, gelişmiş robot teknolojisi, biyoteknoloji, yapay zeka geleceğin iş, istihdam ve çalışma biçimleri üzerinde değiştirici ve dönüştürücü etkiye sahiptir.

Grafik 4.9. İşin Geleceğini Etkileyen Teknolojik Etkenler



Kaynak: WEF

Güvencesizlik ve Geleceksizlik

Küresel dünyada emeğe dair tüm gelişmeler ve eğilimler, emeğin güvencesizlik ve geleceksizlik kapanında olduğuna işaret etmektedir. Beş alanda güvencesizlikten bahsedilebilir: İş güvencesizliği, istihdam biçimlerinin güvencesizliği, sosyal güvencesizlik, gelir güvencesizliği, sendikal güvencesizlik (Yücesan-Özdemir, 2014). Tüm bu beş alanın ortaklaştığı nokta ise geleceğin belirsizliği ve/veya geleceksizliktir.

İş güvencesizliğini, yarın o işe sahip olunup olmadığının net olmadığı durumlar olarak tanımlayabiliriz. Diğer bir deyişle, çalışırken sürekli risk altında olma, yarından emin olmama durumu ve gelecek kaygısıdır. Bunun temel nedeni, işten atılmanın önünde engellerin az olması, diğer bir deyişle, işten atılmanın çok kolay olmasıdır. İş güvencesizliğinin bir boyutu da her an orada bekleyen işsizliktir.

Güvencesizliğin bir diğer boyutu da standard dışı iş biçimlerinin güvencesizliğidir. Taşeron çalışma, ev-eksenli çalışma, çağrı üzerine çalışma, sözleşmeli çalışma, kısmi zamanlı çalışma, çalışma yaşamında en yaygın istihdam biçimleri haline gelmiştir.

Sosyal güvencesizlik, güvencesizliğin bir başka veçhesidir. Sosyal güvenceden uzak yani kayıtdışı çalışmaktır. Güvencesizlik, gelir güvencesizliği olarak da deneyimlenmektedir. Gelir güvencesizliği, işten atılıp gelirsiz kalmak ve/veya sosyal güvence olmadığı için iş hayatını tamamladıktan sonra gelirsiz kalmak olarak düşünülebilir.

Sendikal güvencesizlik de güvencesizlik örüntülerinin parçasıdır. Dünyada, son yıllarda, hem sendikalaşma oranlarında hem de toplu iş sözleşmesi kapsamındaki çalışanların oranlarında dramatik düşüşler yaşanmaktadır.

Refah devleti anlayışında, işçilerin üretken olamayacağı zamanlar (kaza, hastalık, yaşlanma gibi) önceden güvence altına alınıyordu. Neoliberal dönemde ise gelecek güvence altına alınmadığı gibi, geleceğe bugünden el koyulmaktadır. Çalışma şimdiki zamanda gerçekleştiği halde emekçinin bütün yaşam süresine yayılmaktadır. Sermaye açısından, işçinin güvencesizliğe dayalı sömürü biçiminde, işçinin şimdiki zamanda gerçekleşen sömürüsü, aynı zamanda bütün geleceğinin sömürülmesi anlamına gelmektedir.

BEŞİNCİ BÖLÜM TÜRKİYE GÜNDEMİ

5.1. KIDEM TAZMİNATI TARTIŞMALARI

Türkiye'de kıdem tazminatının kaldırılmasına yönelik tartışmalar hem hükümet temsilcileri hem de işverenler tarafından uzun bir süredir gündeme getiriliyor. İşçilerin alınterinin, geleceğinin ve iş güvencesinin garantisi olan kıdem tazminatının gaspına yönelik tartışmaların gerekçesi ise, işverenlerin emek gücü maliyetini düşürmektir. İşverenler, kıdem tazminatının maliyetleri arttırdığı, birçok ülkede olmadığı ve işe giriş ve çıkışları zorlaştırdığı gerekçesi ile kaldırılmasını ya da fona devredilerek küçültülmesini talep ediyor. İşçi sendikalarıysa bu hakkın kazanılmış bir hak olarak geriye götürülemeyeceğini, kıdem tazminatı hakkının işçinin güvencesi olduğunu belirtiyorlar.

Uzun süredir devam eden bu tartışmalar 2016-2017 döneminde de hızlandı ve hükümet yetkilileri tarafından işçi ve işveren kesiminin uzlaşma sağlaması durumunda yasa tasarısının Meclis'e sevk edileceği belirtildi. Ancak süreç, hükümetin beklentisinin dışında gerçekleşti. Hem işçi sendikalarının vermiş olduğu mücadele hem de işveren kesiminin taleplerinin karşılanmaması sonucu gündemden düştü.

Dünyada ve Türkiye'de Kıdem Tazminatı

Ülkemizde kıdem tazminatı uygulamasına, dünyadaki uygulamalara paralel olarak 1930'lu yıllarda geçilmiştir (Tablo 5.1). İlk olarak 1936 yılında çıkarılan 3008 Sayılı Kanun ile kıdem tazminatı bir hak olarak düzenlenmiştir.

Kıdem tazminatı hakkı; 5 yıllık kıdemi olan işçiler için her bir tam yılda 15 günlük ücret tutarında hesaplanmaya başlanmıştır. Yetersiz olan bu düzenlemede işçi ve sendikaların mücadeleleri ile zamanla iyileştirilmeler yapılmıştır (Ataman, 2014). 1975 yılında, 1927 sayılı Yasa'da yapılan düzenlemeyle de kıdem tazminatı hakkı için gerekli olan süre 3 yıldan bir yıla düşürülürken, ödeme süresi 15 günden 30 güne çıkarılmıştır.

Buna yönelik ilk yasal düzenleme de 4857 sayılı İş Kanunu'nun Geçici 6. maddesi ile atıldı. Geçici 6. maddede kıdem tazminatı için bir fon kurulacağı ve fon kuruluncaya kadar 1475/14. maddenin geçerli olacağı belirtildi.

Dünyada Kıdem Tazminatı

Dünyada kıdem tazminatı hakkı, uzun bir tarihsel süreci kapsamakla birlikte ilk olarak ortaya çıkışı noktasında görüş birliği yoktur. Kıdem tazminatının gelişimi üzerine üç farklı görüş bulunmaktadır. İlki 1800'lü yıllarda gelişen iş mevzuatıdır. 1885'e doğru İngiltere ve ABD, işçi ve işveren ilişkisinde eşitlik sağladı; iki taraf da sözleşmeyi ihlal eden bir fesih gerçekleşirse ücret ödemek, teklifleri kabul etmek ya da reddetmek, sözleşmeyi sona erdirmekte serbestti. Kıta Avrupası ülkeleri de, aynı dönemde, bu yönde gelişmeler sağladılar. İş mevzuatında 19. yüzyılın sınırlı gelişmelerinin yerini 20. yüzyılda, işten atılma durumunda iş güvencesi sağlayan daha gelişmiş bir mevzuat aldı.

İkinci belirleyici gelişme 1800'lü yılların sonlarındaki teknolojik gelişmeler ve 1929 Büyük Bunalımının yarattığı geniş ölçekli işsizlikle ortaya çıktı. İşten atılma durumunda tam koruma sağlayan gelişme 1.Dünya Savaşı sonrası dönemde ortaya çıkarken, işten atılma bildiriminin önceden yapılmasını düzenleyen mevzuatın bazı Avrupa ülkelerinde 19. yüzyılda ortaya çıktığı görülmektedir. İlk iş güvencesi uygulaması demiryolu sanayisinde ortaya çıktı. Örneğin 1870 ve 1880'lerde Fransa'da kitlesel olarak işten atılan demiryolu işçilerinin davası mahkemeye götürülünce mahkemenin kararı kıdem tazminatı uygulamasının önemli başlangıç olmuştur. Kıdem tazminatına ilişkin ilk uygulamanın ise 1889 yılında Almanya'da Karl Zeiss fabrikalarında yapıldığı belirtilmektedir.

Üçüncü gelişme ise 2. Dünya Savaşı sonrasında uygulamaya konulan sosyal devlet uygulamaları sonucu kıdem tazminatının birçok ülkede bir hak olarak tanınmasıdır.

Kaynak: Çelik, A. (2015). Dünyada ve Türkiye'de Kıdem Tazminatı Uygulamaları. İktisat Dergisi. Sayı 530

Tablo 5.1. Türkiye'de Kıdem Tazminatına Yönelik Düzenlemelerin Tarihsel Süreci

Yıl	Düzenleme Şekli
1936- 3008 Sayılı İş Yasası	5 yıllık kıdemi olan işçiler için 15 günlük ücret tutarında kıdem tazminatı ödeme hakkı getirildi.
1950- 3008 Sayılı İş Yasası	5 yıllık kıdem şartı 3 yıla indirildi.
1952- 5868 Sayılı Yasa	Emekliye ayrılanların kıdem tazminatından yararlanma hakkı tanındı.
1967- 931 Sayılı İş Yasası	İşçinin ölümü halinde mirasçısına kıdem tazminatı ödenmesi hakkı getirildi
1975- 1927 Sayılı Yasa	Kıdem tazminatı hakkı için gerekli süre 3 yıldan 1 yıla indirildi, ama hesaplama tutarı 15 günden 30 güne çıkarıldı.

Kaynak: Ataman (2014)

2003 yılında çıkarılan 4857 sayılı İş Kanunu'nda da bu hak korunmuş ve 1475 sayılı eski İş Kanunu'nun tüm maddeleri yürürlükten kaldırılırken, sadece kıdem tazminatının düzenlendiği 14. maddenin geçerliliği devam etmiştir. Buna göre kıdem tazminatı belirli bir işyerinde en az bir yıl süre ile çalışan işçiye kanunun saydığı koşulların varlığı halinde işe başladığı tarihten sona erdiği tarihe kadar geçen süre içinde her tam yıl için işçiye ödenecek en az 30 günlük ücret tutarındaki tazminattır.

Kıdem Tazminatının Uygulandığı Ülkeler

Kıdem tazminatı uygulamaları ülkeler arasında hukuksal dayanakları, hak ediş biçimleri, hesaplanma ve ödeme şekilleri açısından farklılık göstermekle birlikte hemen hemen tüm ülkelerde uygulanmaktadır (Tablo 5.2). 152 ülkede zorunlu, 18 ülkede yarı zorunlu (toplu sözleşmeler aracılığıyla) biçimde kıdem tazminatı uygulaması vardır. 13 ülkede ise kıdem tazminatı uygulaması yoktur (Çelik, 2015).

Tablo 5.2. Kıdem Tazminatı Uygulanan Ülkeler

Zorunlu Kıdem Tazminatı Uygulaması Olan Ülke Sayısı		Yarı Zorunlu Kıdem Tazminatı Uygulaması Olan Ülke Sayısı		Kıdem Tazminatı Olmayan Ülke Sayısı		Toplam
152	Yüzde 83	18	Yüzde 10	13	Yüzde 7	183

Kaynak: Çelik (2015)

Tablo 5.3. Seçili Ülkelerde Kıdem Tazminatı Hakkı

Ülkeler	Kıdem Tazminatı
Türkiye	Yasayla düzenlenmiştir.
Fransa	Yasayla düzenlenmiştir, ancak bireysel ve toplu iş sözleşmesi ile hesaplanmaktadır.
Almanya	Yasayla düzenlenmiştir.
Hollanda	Yasayla düzenlenmemiştir. Ancak iş güvencesi kapsamında mahkeme kararları ile tespit edilmektedir.
İspanya	Yasayla düzenlenmiştir.
İsveç	Yasayla düzenlenmemiştir. Toplu sözleşme ile düzenlenmektedir.
İtalya	Kıdem tazminatı Fon şeklinde düzenlenmiştir.
Danimarka	Yasayla düzenlenmemiştir. Toplu sözleşme ile düzenlenmektedir.
Belçika	Yasayla düzenlenmemiştir. Toplu sözleşme ile düzenlenmektedir.
Arjantin	Yasayla düzenlenmemiştir. Toplu sözleşme ile düzenlenmektedir.
Şili	Yasayla düzenlenmiştir

Kaynak: Limoncuoğlu (2010)

Sendikal hak ve özgürlüklerin görece gelişmiş olduğu ülkelerde, teşmil yöntemi ile toplu sözleşmeler sendika üyesi olmayan işçileri de kapsamaktadır. Örneğin Danimarka, İsveç, Belçika, Arjantin ve Fransa'da kıdem tazminatı yasayla düzenlenmemiştir. Ancak kıdem tazminatı, toplu iş sözleşmeleri ile düzenlenmektedir. Bu ülkelerde sendikalaşma oranı düşük bile olsa toplu sözleşme kapsamındaki işçi oranı yüksektir. Bu da kıdem tazminatının, toplu sözleşmeler aracılığı ile uygulanmasını sağlamaktadır (Tablo 5.3).

Türkiye'de ise kıdem tazminatının yasal olarak düzenlenmesi, birçok işçinin bu haktan yararlanması açısından önemlidir. Çünkü Türkiye'de işçilerin sendikalaşma düzeyi ve toplu sözleşmeden yararlanan işçi sayısı düşüktür. Hatta dünyadaki ülkelerin tersine toplu sözleşme kapsamındaki işçi oranı, sendikalaşma oranından daha düşüktür. Dolayısıyla sendikaya üye olan her işçi toplu sözleşmeden yararlanmamaktadır. Bu nedenle, kıdem tazminatının yasayla düzenlenmesi işçi yararınadır.

Kıdem Tazminatının Fona Devri Tartışmaları

AKP hükümeti döneminde defalarca kıdem tazminatının fona devri ile ilgili taslaklar hazırlandı. İlk olarak 2011 yılında kıdem tazminatı fonuna ilişkin bir taslak hazırlandı. Ancak işçi ve işveren tarafları anlaşamadı ve taslak rafa kaldırıldı. 2013 yılında raftan tekrar indirilmesi gündeme geldi. 26-27 Eylül 2013 tarihinde yapılan 10. Çalışma Meclisi Hazırlık Toplantısında; 2011 yılı içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna yaklaşık 12,5 milyon işten çıkış bildirgesi verildiği ve bunların sadece yüzde 10'unun kıdem tazminatı hakkını elde edebildiği gerekçesi ile kıdem tazminatının fona devri tartışması yeniden açıldı.

2014 sonunda açıklanan Orta Vadeli Program'da bireysel hesaba dayanan bir kıdem tazminatı sisteminin kurulması öngörüldü. Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) ve Eylem Planı'nda (2014-2016) bireysel hesaba dayalı kıdem tazminatı fonu kurulması gerekçesi; istihdam üzerindeki mali yükü azaltmak, işletmelerdeki finansal öngörülebilirliği artırmak, işgücü hareketliliğini hızlandırmak ve tüm işçilerin erişebileceği, mali açıdan sürdürülebilir bir sistem kurulmasına olanak sağlamak olduğu belirtilerek, asıl maksat ortaya koyuldu (ÇSGB, 2014).

2014 yılında hazırlanan Ulusal İstihdam Stratejisi (2014–2023) ve Eylem Planı'nda (2014–2016) kıdem tazminatının konusunda nasıl bir fon düzenlenmesi yapılacağı belirtilmemişti. Ancak hükümet ve işveren kesimleri tarafından yürütülen kıdem tazminatı tartışması iki eksende yürütüldü. Birincisi kıdem tazminatı tutarının hesaplamasında gün sayısının düşürülmesi, ikincisi ise işverenin kıdem tazminatı ödeme sorumluluğunun fona devredilmesidir. 2013 yılında yapılan Kıdem Tazminatı Çalışma Meclisi Toplantı Raporu'nda; kıdem tazminatı ile eş zamanlı olarak işsizlik sigortasının gerek hak etme gerekse yararlanma süresi ve miktarı, çalışanlar lehine yeniden düzenlenmeli, böylece kıdem tazminatının işsizlik sigortası işlevini yerine getirdiği iddiasının önüne geçilerek kıdem tazminatı miktarının 15 günle sınırlandırılması önerildi (ÇSGB, 2013). Bu öneri TOBB, TİSK ve TÜSİAD tarafından da yapıldı. Ancak yine sendikaların yoğun baskısı ile geri çekildi.

16 Nisan 2017 tarihinde yapılan Anayasa değişikliği referandumunun hemen ardından kıdem tazminatının fona devri tartışmaları yeniden gündeme geldi. Hükümet temsilcileri kıdem tazminatı fonu konusunda yüzde 70 mutabakat sağlandığı an hazırlanan yeni tasarıyı Meclise sunacaklarını açıkladılar.

Kıdem tazminatı konusunda işçi konfederasyonları birbirinden farklı açıklamalarda bulundu. En net tutumu DİSK sergiledi: Fon sistemini ve mevcut hakları geriye götürecek bir düzenlemeyi hiçbir şekilde kabul etmeyeceğini belirtti. Türk-İş'te ise süreç biraz karışık ilerledi. Türk-İş Genel

Başkanı Ergün Atalay hem kıdem tazminatının kaldırılmasının genel grev nedeni olacağını belirtti hem de "hazine garantisi olursa, herkes istifade ederse, almayanlar da alırsa biz bunu konuşuruz" dedi. Türk-İş kıdem tazminatı fonu tartışmalarında kendi taleplerinin karşılanması koşulu ile sürece yeşil ışık yaktı. Hak-İş ise başından beri kıdem tazminatı fonunu destekledi ancak kendi önerdikleri fon modelinin esas alınmasını istedi.

İşveren kesiminin talebi ise kıdem tazminatı hakkının tırpanlanması ve patronların daha kolay işçi çıkarmalarını sağlayacak bir düzenlemeye gidilmesi yönündeydi. Ancak hükümetin fon sistemine yönelik yapmış olduğu öneriler, işverenlerin beklentilerini karşılamadı. İşverenler, kıdem tazminatı hesaplamasındaki "30 gün" süresinin "15 güne" düşürülmesini, işçinin kıdem tazminatına hak kazanamadığı koşullarda sona ermesi halinde, fona yatırmış oldukları tutarın iadesini ve devlet desteği istediler. İşveren örgütleri temsilcileri bu konularda mutabakat sağlanmazsa kıdem tazminatı düzenlemesinin olduğu gibi kalmasına yönelik açıklamalarda bulundular. Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) Başkanı Rıfat Hisarcıklıoğlu "mutabakat yoksa bu haliyle devam etsin" dedi. Ardından çalışma ilişkilerinde işverenleri temsil eden ve sendikaların muhatabı olan Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) "mutabakat sağlanmadığı sürece kıdem tazminatında değişiklik yapılmamalı" dedi. Hükümet, işçi ve işveren kesimi arasında bir uzlaşma sağlayamayınca da kıdem tazminatına ilişkin tartışmalar bir süre daha gündemden kalktı.

Kıdem Tazminatı Eylemi - Haziran 2017- Ankara

5.2. PARALEL BÜTÇE: TÜRKİYE VARLIK FONU A.Ş.

Dünyada Varlık Fonları

Ulusal varlık fonlarının kökleri 1953 yılında kurulan Kuveyt Yatırım Kurulu'na (*Kuwait Investment Board*) dayanmaktadır. Ülkenin petrol geliri fazlasını Londra'daki ofisi vasıtasıyla yöneten bu kurul, 1982 yılında Kuveyt Yatırım Otoritesi (*Kuwait Investment Authority - KIA*) adını alarak özerk bir yapıya kavuşmuş ve bugünkü anlamda ulusal varlık fonu kimliğini kazanmıştır. Ulusal varlık fonlarının kurulmasını hızlandıran (rezerv fazlalarını yüksek getirili alanlarda değerlendirme isteği doğuran) iki önemli gelişme olmuştur. Bunlardan biri özellikle 1970'lerin ikinci yarısından itibaren (sürekli yüksek seyreden petrol fiyatları nedeniyle) petrol ihraç eden ülkelerin ellerinde biriken aşırı döviz rezervleridir. İkincisi ise, 1997 Asya krizi sonrasında birçok Asya ülkesinin cari fazla vermesi sonucunda oluşan büyük döviz rezervleridir.

Dünyada tükettiğinden fazlasını üreten ülkeler, ortaya çıkan bu değeri ülkelerinin geleceğini daha sağlam temellere oturtmak adına ulusal varlık fonlarını kuruyor. Ulusal varlık fonları, özellikle ekonomileri petrol gibi tek bir kaynağa bağlı olan ülkelerde ekonomik büyüme ve ulusal refahın korunarak gelecek nesillere aktarılması, küresel sermayedeki dalgalanmalar ve ekonomik krizler karşısında mali istikrarın sağlanması, ekonomik kalkınmanın ve sürdürülebilirliğinin desteklenmesi, sağlık ve eğitim gibi sosyal devlet yatırımlarının gerçekleşmesi işlevlerini görüyor.

Dünyada Ulusal Varlık Fonları (UVF) yönetimlerinin temel hareket noktası, varlıkları kazanç amaçlı kullanmaktır. Bu işlemleri, bütçe kısıtlamaları ve parlamentonun sıkı denetimi altında yürütmek kolay değildir. Varlık fonu kuruluşunun bir nedeni de bu kısıtlamalardan kurtulmaktır. Ulusal varlık fonlarına yöneltilen eleştirilerin başında yönetim süreçlerinin şeffaf olmaması yatmaktadır. En önemli sorunlarından bir

tanesi de varlıkların sınırlı sayıda kişinin elinde toplanmasıdır. Ayrıca siyasi saiklerle hareket etmeleri de fonlara yapılan eleştirilerdendir. UVF'ler yürüttükleri faaliyetlerle ülkelerin ekonomik ve ulusal güvenliklerine tehdit unsuru olarak algılanmaya başlanmıştır. Çünkü ulusal varlık fonları satın aldıkları şirketler aracılığıyla yatırım yaptıkları ülkenin piyasalarına veya para birimine yönelik spekülatif saldırılar yapabilme olanakları vardır.

UVF'lerin bu gücünü gören bazı ülkeler, hem ulusal varlıklarını değerlendirmek hem de uluslararası arenada politik güç sahibi olabilmek amacıyla ulusal varlık fonu kurma yönündeki faaliyetlerini artırmışlardır. Ayrıca kendilerini yabancı UVF'lerden koruyabilmek için de çeşitli önlemler almaya başlamışlardır.

Ulusal Varlık Fonlarının Temel Özellikleri

- Doğrudan egemen bir devlete aittirler.
- Devletin diğer mali ve politik kurumlarından bağımsız olarak yönetilirler.
- Ticari kazanç arayışı içerisinde çeşitli finansal varlıklara yatırım yaparlar.
- Genellikle uzun vadeli yatırım yapma eğilimindedirler.
- Yatırım yaparken yüksek risk toleransına sahiptirler çünkü aktiflerindeki varlıklarına karşılık yükümlülükleri neredeyse hiç yok ya da çok azdır.
- Yatırımlarının önemli bir kısmını yabancı ülke varlıklarına yaparlar.
- Portföylerinde yabancı varlıkların bulunması nedeniyle kur değişikliklerinden etkilenme riskleri vardır.

Linaburg-Maduel Endeksi

Uluslararası yatırımcılar açısından ülke fonların şeffaflığı ve denetimi son derece önemlidir. Carl Lineburg ve Michael Maduel tarafından 2008 yılında geliştirilen Linaburg-Maduel Endeksi şeffaflık açısından ülke fonlarını derecelendiren bir endekstir. Bir fonun elde edebileceği en yüksek derecelendirme notu 10, en düşüğü ise 1'dir.

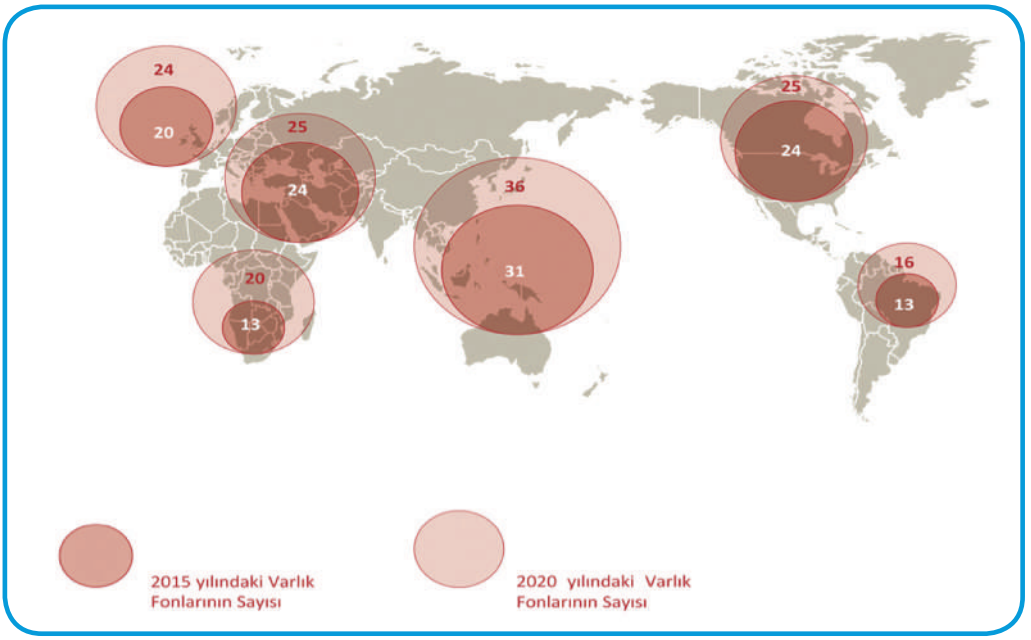
Santiago ilkeleri 2008 yılında Şili'nin başkenti Santiago'da toplanan çalışma grubunun önerilerinin daha sonraları IMF tarafından yayımlanması ile uluslararası düzeyde kabul gören ülke fonlarının şeffaflık, bağımsızlık ve hesap verebilirliğine yönelik düzenleme setidir. 2016 itibarıyla küresel fon pazarının yüzde 85'ini temsil eden 30 fon söz konusu anlaşmayı imzalamıştır.

Dünyada varlık fonlarının temel olarak iki biçimi vardır: İstikrar fonları ve tasarruf fonları. İstikrar fonlarının amacı emtia fiyatlarındaki (genellikle petrol fiyatlarındaki) dalgalanmadan kaynaklanan gelir fazlalıklarının ekonomik istikrarı sağlama yönünde kullanılmasıdır. Rusya, Şili, İran, Cezayir ve Meksika fonları bu gruba örnek olarak verilebilir. Tasarruf fonlarının amacı ise ulusal kaynakları uluslararası piyasalarda gelir arttırıcı biçimde değerlendirerek gelecek nesillere servet aktarımıdır. Başka bir deyişle mevcut neslin doğal kaynakları tüketerek elde ettiği serveti gelecek nesillere aktararak nesiller arası eşitliğin sağlanmasıdır. Bu türün en başarılı örneği Norveç Fonu'dur.

Stratejik amaçlara yönelik ülke fonlarından da söz edilebilir. Sözgelimi Kuveyt Fonu Körfez Savaşı'nın tahribatına karşı oluşturulurken, Singapur Fonu'nun temel misyonu ülkenin finans merkezi olarak uluslararası rekabete hazırlanmasıdır. Ülke fonlarının türüne göre fon kaynakları ve kullanımları da farklılık gösterebilmektedir. Kalkınma fonları, emeklilik ihtiyat fonları, rezerv yatırım fonları vardır (Tablo 5.4; Grafik 5.1).

Dünyanın en büyük varlık fonu petrol kaynaklı olan, Norveç Emeklilik Fonu ya da resmi adıyla Norveç Varlık Fonu'dur. Ülkenin petrol ve doğal gaz gelirlerinin gelecek nesillere aktarımını amaçlayan fon, 2017 yılında Norveç ekonomisinin 2,5 katı büyüklüğe ulaşmıştır.

Grafik 5.1. Dünyada Varlık Fonlarının Artışı



Kaynak: PwC

Tablo 5.4. Dünyadan Ulusal Varlık Fonu Örnekleri

Norveç Devlet Emeklilik Fonu (Norway Government Pension Fund–Global) 847,6 milyar dolarlık büyüklüğü ile Norveç dünya- da en büyük varlık fonuna sahip olan ülkedir. 1990 yılında kurulan bu fonun kaynağını petrol gelirleri oluşturmaktadır. Genel olarak son dönemlerde gayrimenkul yatırımlarıyla öne çıkan bu fonun yaklaşık 75 ülkede 9 binden fazla şirkette yatırımı bulunmaktadır. Ayrıca bu fonun LMT Endeksi'ne göre 10 puanı bulunmaktadır.	**Çin Yatırım Şirketi (China Investment Corporation)** Çin'in döviz rezervlerinin yönetiminden sorumlu olan bu fon 813,8 milyar dolarlık değeriyle doğal kaynak dışı gelirlerle kurulan fonların en büyüğüdür. Dünya çapında gayrimenkul, havalimanı, otel işletmesi yatırımları olan bu fonun haricinde, Çin'in 3 tane daha emtia dışı gelirlerle kurulan varlık fonu bulunmaktadır. Toplam büyüklüğü yaklaşık 1,5 trilyon dolar olan bu fonların en önemlilerinden birisi Çin'in Afrika yatırımlarını yöneten Çin-Afrika Kalkınma Fonu'dur.
Abu Dabi Yatırım Otoritesi (Abu Dhabi Investment Authority) 1976 yılında kurulmuş olan bu fonun temel kaynağını petrol ihracı gelirleri oluşturmaktadır. 773 milyar dolarlık büyüklüğü ile Ortadoğu'daki en büyük varlık fonu olma özelliğini taşımaktadır. Londra Gatwick Havalimanı, Norveç merkezli Gassled başta olmak üzere birçok uluslararası yatırımı bulunmaktadır. Bu fon tamamıyla Abu Dabi hükümetinin denetimi altındadır. Petrol ihracatından elde edilen fazlanın yüzde 70'i bu fona aktarılmaktadır.	**Suudi Arabistan SAMA Yabancı Varlıklar (Saudi Arabia SAMA Foreign Holdings)** Suudi Arabistan Merkez Bankası (SAMA) ülkenin döviz rezervlerini kontrol etmektedir. 598,4 milyar dolarlık büyüklüğü ile Ortadoğu'nun en büyük ikinci fonu olan SAMA Foreign Holdings, dünyanın en önemli petrol üreticisi ve ihracatçılarından olan Suudi Arabistan'ın petrol gelirlerinden elde edilen fazlayı kontrol etmekte ve muhtemel fiyat dalgalanmalarından oluşabilecek kayıpları telafi etme amacını taşımaktadır.
Hong Kong – Para Otoritesi Yatırım Portföyü (Hong Kong–Monetary Authority Investment Portfolio) 1993 yılında kurulan bu fon 442,4 milyar dolarlık büyüklüğü ile Uzakdoğu'da yer alan ikinci fondur ve emtia dışı gelirlere dayanmaktadır. Bu fon döviz rezervlerinin yönetiminden sorumlu olarak finans piyasalarında istikrar sağlayıcı bir pozisyonda faaliyetlerini yürütmektedir. Varlıklarının üçte biri harici yöneticiler tarafından yönetilmektedir.	**Singapur Yatırım Şirketi (Singapore–Investment Corporation)** 1981 yılında kurulan bu fon emtia dışı gelirlere dayanan bir başka fondur. Fon, Singapur hükümeti ve Singapur Merkez Bankası adına varlıkları yönetmektedir. Özellikle Singapur Finans Merkezi'nin pozitif katkısıyla varlıklarında önemli artışlar kaydeden bu fon, finansal piyasalarda istikrar sağlama aracı özelliğinin yanı sıra 40'tan fazla ülkede de yatırım faaliyetlerini sürdürmektedir.

Katar Yatırım Otoritesi (Qatar Investment Authority) 2005 yılında kurulan bu fon Katar ekonomisinin çe- şitlendirilmesi, yeni strateji ve yatırım alanlarının belirlenmesi amacıyla kurulmuştur. Dünyanın en önemli LNG ihracatçısı ülkelerinden olan Katar'ın sahip olduğu bu fon 256 milyar dolarlık büyüklüğe sahiptir.	**Güney Kore Yatırım Şirketi (South Korea Investment Corporation)** 2005 yılında kurulan ve devlet yönetimi altında olan bu yatırım yönetimi fonu, denizaşırı yatırımlar yapmaktadır ve emtia dışı kaynaklı olmak üzere 91,8 milyar dolarlık büyüklüğe sahiptir.
Rusya Ulusal Refah Fonu (Russia National Welfare Fund) 2003 yılında kurulan bu fon petrol gelirlerine dayanmaktadır ve 73,5 milyar dolarlık bir büyüklüğe sahiptir. Fonun temel amacı gönüllü emeklilik garantisi ve Rusya Emeklilik Fonu bütçe dengesinin sağlanmasıdır. Rusya Maliye Bakanlığı tarafından yönetilen bu fon bankalara borç verebilmektedir. Ayrıca bu fon piyasadaki aşırı likiditenin çekilmesi, en asyon baskısının giderilmesi ve petrol-gaz gelirlerindeki oynaklığın ekonomiyi etkilememesi adına da önemli bir araç olarak görev yapmaktadır. Riskli varlıklara, hisse senetleri ve tahvillerine yapılan yatırımlar da bu fonun faaliyet alanları arasında yer almaktadır	**Kazakistan Ulusal Fonu (Kazakhstan National Fund)** 2000 yılında kurulan bu fonun temel amacı petrol, doğalgaz ve metal fiyatlarındaki dalgalanmalara karşı Kazakistan ekonomisinin istikrarlı konumunun korunmasıdır. Ayrıca sosyal ve ekonomiyi destekleme amacıyla birlikte bir gelecek fonu özelliği de taşımaktadır. Fon, yatırım stratejileri geliştirmesi ve varlık yönetimi için harici yöneticiler ile çalışmaktadır. Tasarruf ve istikrar fonları olmak üzere iki ayrı portföye sahiptir. Kazakistan'ın petrol gelirleriyle kurulan bu fon 77 milyar dolarlık bir varlığı yönetmektedir.
Kazakistan Ulusal Refah Fonu (Kazakhstan Samruk–Kazyna) Anonim şirket olarak 2008 yılında kurulan bu fonun temel amacı ulusal kalkınma fonları ve ulusal şirketlerin etkili yönetimlerinin sağlanmasıdır. 85 milyar dolarlık büyüklüğe sahiptir ve Kazakistan'ın emtia dışı kaynaklarıyla kurulmuştur.	**Libya Yatırım Otoritesi (Libya Investment Authority)** Bu fon 2006 yılında Libya Arap Dış Yatırım Şirketi, Libya Afrika Yatırım Portföyü ve Petrol Yatırım Şirketi'nin varlıkları ile kurulmuştur. Libya'nın petrol gelirleri bu fona transfer edilmektedir. Fon 66 milyar dolarlık bir varlığı yönetmektedir ve fonun ülke içinde ve dışında yatırımları bulunmaktadır.

İran Ulusal Kalkınma Fonu (Iran National Development Fund) Bu fon petrol ve doğalgaz ihracı gelirlerinden elde edilen fazlayı ülkenin üretkenliği, denizaşırı yatırımları ve ekonomik kalkınmayı teşvik edici unsurlar için kullanmaktadır. Ayrıca petrol ve doğalgaz gelirlerinin gelecek kuşaklara aktarılması da fonun amaçları arasında yer almaktadır. 2011 yılında kurulan fon 62 milyar dolarlık bir büyüklüğe sahiptir.	**Azerbaycan Devlet Petrol Fonu (Azerbaijan State Oil Fund)** 1999 yılında petrol kaynaklı gelirlerle kurulmuş olan Azerbaycan Devlet Petrol Fonu 37,3 milyar dolarlık bir varlığı yönetmektedir. LMT Endeksi'nde Şili ve Norveç ile beraber 10 endeks puanına sahip olan üç ülkeden biridir.
Şili Sosyal ve Ekonomik İstikrar Fonu (Chile–Social and Economic Stabilization Fund) Şili Sosyal ve Ekonomik İstikrar fonu bakır gelirleri kaynaklı olmak üzere 2006 yılında kurulmuştur ve 7,9 milyar dolarlık bir varlığı yönetmektedir. LMT Endeksi'nde 10 endeks puanına sahip olarak şe af bir yönetim sergilemektedir.	**Botswana Refah Fonu (Botswana Pula Fund)** Elmas ve mineral zengini bir Afrika ülkesi olarak Botswana 1994 yılında kurulan fonuyla 5,7 milyar dolarlık varlığa sahiptir. Döviz rezervlerini kontrol eden bu fonun temel amacı elmas ihracatından elde edilen gelirlerin gelecek nesillere aktarılmasını sağlamaktır.
Gelir Dengeleme Rezerv Fonu (Kiribati–Revenue Equalization Reserve Fund) Gelirlerinin yüzde 50'si fosfat ihracatına bağlı olan Kiribati ekonomisi, 1956 yılında kurulan fonuyla 600 milyon doları kontrol etmekte ve bir istikrar fonu aracı olarak faaliyet göstermektedir.	**Moğolistan Mali İstikrar Fonu (Mongolia–Fiscal Stability Fund)** Moğolistan Mali İstikrar Fonu, petrol dışı emtianın fiyatlarındaki küresel düşüş ihtimalinde ekonomik istikrarın sağlanması amacıyla çalışmaktadır. Mineral gelirlerinden elde edilen kaynakla kurulan bu fonun ülke ekonomisinde yaşanabilecek düşüş dönemlerinde faaliyet göstermesi planlanmaktadır.

Kaynak: Varlık Fonu Enstitüsü (SWFI)

Türkiye Varlık Fonu Anonim Şirketi: Varlık Yok Fon Var

26 Ağustos 2016 tarihinde resmi gazetede ilgili kanunun yayınlanması ile Türkiye Varlık Fonu kurulmuş ve birçok kamu varlığı (THY, Türk Telekom, Ziraat Bankası, Halk bankası, TPAO, BOTAŞ, PTT, TÜRKSAT, Borsa İstanbul, Milli Piyango, TCDD, ETİ Maden, Türkiye Denizcilik İşletmeleri, ÇAYKUR, Türkiye Jokey Kulübü ve Kayseri Şeker Fabrikası'ndaki kamu payları ile mülkiyeti devlete ait çeşitli taşınmazlar) bu fona devredildi.

Türkiye Varlık Fonu (TVF) Başbakanlığa bağlı, 50 milyon lira özel sermayeli, özel hukuk hükümlerine tabi bir şirket olarak kuruldu. 2016 Ağustos ayında kurulan, THY, Ziraat Bankası, Petkim, Halkbankası, Borsa İstanbul, Milli Piyango İdaresi, BOTAŞ ve TURKSAT gibi stratejik kurumların devri ile Türkiye Varlık Fonu A.Ş. 200 milyar dolarlık bir büyüklüğe ulaştı. Ancak Türkiye Varlık Fonu'nun gelirleri sıralanmış olduğu halde giderlerinin hangi alanlara yöneleceği konusunda yasada hiçbir açıklama bulunmamaktadır.

Kuruluş kanununda TVF'nin amacı "sermaye piyasalarında araç çeşitliliği ve derinliğine katkı sağlamak, yurtiçinde kamuya ait olan varlıkları ekonomiye kazandırmak, dış kaynak temin etmek stratejik büyük ölçekli yatırımlara iştirak etmek" olarak tanımlanmıştır. Yaklaşık iki yıl önce resmen kurulmuş olmasına rağmen aktif olarak bir faaliyette bulunmamıştır. Üç yıllık stratejik yatırım planı kamuoyuyla hala paylaşılmamıştır ve web sitesinde fona ilişkin yeterli bilgiler hala yoktur.

Dünyadaki önemli örneklerinden farklı olarak cari işlemler veya bütçe fazlasına dayanmaksızın oluşturulan bu fonun kanunla tanınmış birçok muafiyetinin bulunması (kurumlar ve gelir vergisinden, belediyelere ödenecek çeşitli vergi ve harçlardan, borsadaki kayıt ve kotasyon ücretlerinden muaftır; ayrıca ihale, devlet memurları ve özelleştirme kanunlarına tabi değildir) ve kamu kaynaklarının Sayıştay denetiminden çıkarılması kamuoyunda ciddi eleştirilere neden olmuştur.

Türkiye, emtia ihracatçısı değil, aksine dış açık veren bir ülkedir. Dolayısıyla TVF dünyadaki örneklerden farklılık gösteriyor, herhangi bir emtiaya ya da bir gelir fazlalığına dayanmıyor. Aksine Türkiye, bütçe açığı ve cari açık veren, kamu emeklilik sisteminin açığını da bütçeden karşılayan bir sisteme sahiptir. Bu nedenle kurgulanan varlık fonu yapısını, kamu harcamalarını merkezi yönetim dışından finanse etmeye olanak verecek ulusal kalkınma bankalarına benzeyen bir mali yapı olarak değerlendirmek mümkündür. Bu bakımdan dünyadaki yatırım fonlarının amacı bir borçlanma mekanizması kurmak değil, mevcut zenginliği ve kaynakları gelecek nesillere aktarmak iken, Türkiye'de yapılan ise bugünkü harcamayı finanse etmek için gelecek nesilleri bugünden borçlandırmak anlamına gelmektedir.

TVF'nin, esasen kamuya ait olan kaynakları hazineden bağımsız bir şekilde yönetme yetkisi bulunmaktadır. Kısaca Türkiye'nin "fon" kuracak bir varlığı yoktur. Eldeki kamu varlıkları Hazine'ye aittir ve onların karları zaten bütçe finansmanında kullanılmaktadır. Türkiye Varlık Fonu A.Ş. ile yapılan, hazineye ait varlıklara el koymaktır. TVF, hazineden izin almaksızın yurt içinden ve yurt dışından borçlanma imkanına sahiptir bu durum ülkenin borç yükünü de arttıracak bir uygulama olacaktır.

Türkiye Varlık Fonu ile Dikensiz Gül Bahçesi Yaratılmıştır

Fonun denetiminde Sayıştay devre dışı bırakılmıştır. Sayıştay'ın devre dışı bırakılması, hem dünya örneklerinde görünen şeffaflık ilkesine hem de anayasaya aykırıdır. Hükümet 6085 sayılı Sayıştay Kanunu'nda düzenleme yaparak, sermayesinin yüzde 50'sinden daha az kısmı kamuya ait olan şirketleri Sayıştay denetimi dışında bırakmıştı. Bu düzenleme, Anayasa Mahkemesi'ne taşınmıştı. Anayasa Mahkemesi; "-bütçe hakkı- gereğince bütçe uygulamalarının denetimi görevinin Anayasa'nın 160. Maddesi ile yasama organı adına tarafsız ve uzman kuruluş Sayıştay tarafından yerine getirildiği, Sayıştay'ın kamu kaynaklarının kullanımına ilişkin denetim yetkisini ortadan kaldırmanın, yasama organını yürütmenin bütçe ile ilgili işlemlerine kanunlara uygun bir şekilde yürütüp yürütmediğini denetleme imkanını sınırlayacağını" ifade ederek düzenlemeyi iptal etmişti.

Fon, Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu'nun kapsamı dışında bırakılmıştır. Böylece fon, mali saydamlık ve hesap verilebilirlik yönünden denetim dışı kalmıştır. Fon, Kamu Finansmanı ve Borç Yönetimi'nin Düzenlenmesi Hakkında Kanun'a da tabi değildir. Fonun borçları, Hazine Müsteşarlığı tarafından izlenemeyecek, yönetilemeyecek ve raporlanamayacaktır.

5.3. İŞ MAHKEMELERİ KANUNUNDA KÖKLÜ DEĞİŞİKLİK: "DAVA ŞARTI ARABULUCULUK"

Son dönemde emekçi kesimin haklarının tırpanlanması yönünde iş hukuku mevzuatında önemli değişiklikler yapıldı. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununda değişiklik yapan düzenleme 25.10.2017 tarih 30221 sayılı Resmi Gazete yayınlanarak yürürlüğe girdi. Söz konusu düzenleme iş mahkemelerinde dava yoluna gitmeden önce arabulucuya başvurma koşulu getirdi.

1 Ocak 2018 tarihinden itibaren iş kazası, meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat ile bunlarla ilgili tespit, itiraz ve rücu davaları hariç bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvuru yapılmadan iş mahkemelerinde dava açılamayacak.

Başvuran işçi karşı yanın (yani işverenin) yerleşim yeri veya işin yapıldığı yer adliyesindeki "arabuluculuk bürosuna", yoksa görevlendirilen sulh mahkemesi yazı işleri müdürlüğüne başvurarak arabulucu atanmasını talep eder. Ancak başvuran ve karşı yan üzerinde anlaştıkları bir arabulucuyu da seçebilirler. Arabulucu görevlendirmeden itibaren 3 hafta içinde tarafları toplantıya davet ederek başvuru sürecini sonuçlandırır. Taraflar toplantıya katılmazlarsa veya toplantılarda uzlaşı sağlanamazsa arabulucu, süreci sonlandırır ve durumu tutanak altına alır. Anlaşma gerçekleşirse bu durum da arabulucu tarafından tutanak altına alınır. Taraflardan birinin geçerli bir mazeret göstermeksizin ilk toplantıya katılmaması sebebiyle arabuluculuk faaliyetinin sona ermesi durumunda toplantıya katılmayan taraf, son tutanakta belirtilir ve bu taraf davada kısmen veya tamamen haklı çıksa bile yargılama giderinin tamamından sorumlu tutulur.

Arabulucu, arabuluculuk süreci başlamadan önce başvuran taraf veya taraflardan (karşı yan) ücret ve masraflar için avans isteyebilir. Arabuluculuk sürecinin başlamaması hâlinde bu ücret iade edilmez. Taraflar toplantıya gelmemişlerse; arabulucu taraflara ulaşamamışsa; taraflar toplantıya katılmış anlaşamamış ve toplantı iki saatten az sürmüş ise arabulucu ücretini Adalet Bakanlığı tarafından karşılanır. İki saatten fazla süren görüşmeler sonunda tarafların anlaşamamaları halinde ise iki saati aşan kısma ilişkin ücret aksi kararlaştırılmadıkça taraflarca eşit şekilde karşılanır.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığı halinde, işe iade talebiyle arabulucuya başvurulduğunda, anlaşmanın gerçekleşebilmesi için işverenlerin arabuluculuk görüşmelerine birlikte katılmaları ve iradelerinin birbirine uygun olması gerekir.

Adliye arabuluculuk bürosuna başvurulması ile son tutanağın düzenlendiği tarihe kadar geçen sürede uyuşmazlık konusu hususlarda zamanaşımı durur ve hak düşürücü süre işlemez.

Dava şartı arabuluculuk sürecine taraflar isterlerse avukatlarıyla katılabilir. Sendika üyesi işçiler arabuluculuk sürecinde de üyesi oldukları sendikadan adli yardım hizmeti talep edebilir.

"İşe iade" davasının koşullarının oluştuğu durumlarda ise, işçi fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren 1 ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabuluculuk bürosuna başvurmak zorundadır. Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması halinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir. Arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açılması halinde iş mahkemesi davayı usulden reddeder, kararın resen tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabulucuya başvurulabilir.

5.4. KÖLECİ ÇALIŞMA DÜZENİ: ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI VE KİRALIK İŞÇİLİK

Özel istihdam büroları ve kiralık işçilik emeğin en yakıcı gündemlerinden biri olmuştur. Bu girişim, emek piyasasında iş güvencesine sahip çalışanların sayısını azaltmak, işler arttığında kolayca işçi temin etmek, işler ters gittiğinde ise kolayca işçileri işten çıkarılabilmenin arayışıdır. Kiralık işçilik uygulaması, dünyada özellikle 1970'li yılların sonu ve 1980'li yılların başından itibaren IMF ve Dünya Bankası'nın neoliberal politikalarıyla, sermaye sınıfının da talepleri ile devletin işgücü piyasası politikalarına yönelik koruyucu düzenlemeleri zayıflatarak uygulamaya konmuştur.

Kiralık işçilik yasası Dünya'da ve Türkiye'de geçirilirken en çok kullanılan kavram "güvenceli esneklik" olmuştur. Danimarka ve Hollanda'da 1990'lardan itibaren işgücü politikası olarak uygulanan güvenceli esneklik politikaları bugün Avrupa Birliği istihdam politikasının kilit kavramları arasında yer alıyor.

Güvenceli esneklik kavramı Avrupa Birliği (AB) İstihdam Politikası ve AB sosyal politikasının son yıllarda en önemli politikası haline geldi. AB'ye üye ülkelerin ve Türkiye gibi AB'ye üyelik sürecinde olan ülkelerin istihdam ve sosyal politikalarını şekillendirecek olan bu kavram Avrupa İstihdam Stratejisi ile çalışma hayatına sokulmaktadır.

Güvenceli Esneklik

Kavram en genel tanımı ile bir yanda işgücü piyasalarının, işin organizasyonunun ve çalışma ilişkilerinin esnekleştirilmesi diğer yandan istihdam güvencesi ve sosyal güvenliğin genişletilmesi anlamına gelen bir işgücü piyasası politikasıdır. Güvence ve esneklik, aslında teoride hep çatışma halindedir. Çünkü sermaye sürekli olarak güvenceyi ötelerken esnekliği artırıp, karını maksimize etme derdindedir. Aynı anda hem esneklik hem de güvence artmaz. Biri artıyorsa diğeri azalıyordur.

Türkiye'de gerek sermaye kesimi gerek hükümet tarafından sıkça referans gösterilen Avrupa ülkelerinde güvenceli esneklik uygulamaları hiç de iç açıcı gözükmemektedir. Türkiye'den daha fazla sendikal özgürlüklerin ve sendikalının olduğu Güney Avrupa ülkelerinde dahi geçici iş ilişkisinin yaygınlaşması işçi sınıfını güvencesiz hale getirmektedir.

Türkiye'de Özel İstihdam Büroları

Türkiye'de özel istihdam büroları yasal bir zemine oturtulmadan önce de farklı adlar altında aracılık hizmetleri ile yürütülüyordu. Farklı bölgelerde hali hazırda var olan ve kökleri geçmişe kadar uzanan, gerek tarım sektöründe ve gerekse de sanayi sektöründe rastlanan aracılık hizmetleri ve "danışmanlık şirketleri" adı altında kurulan bürolar bunların örnekleriydi.

2003 yılında çıkarılan 4857 sayılı İş Kanunu ile esnek istihdamı temel alan ilk yasal düzenleme yapılmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu, Türkiye'de güvencesiz çalışmanın yaygınlaşması bakımından önemli yasal düzenlemelerden biridir. 4857 sayılı kanunla ortaya konulan, "çalışanı değil sermayeyi korumak" düşüncesidir ve bu Türkiye'de esneklik uygulamalarının önünü açmıştır.

Bu yasayla fazla mesai hakkını ortadan kaldıran denkleştirme uygulaması kabul edilmiş, kısmi çalışma, çağrı üzerine çalışma, evde çalışma gibi esnek çalışma biçimleri getirilmiş, iş güvencesinin kapsamı, 10 kişi ve üzeri işçi çalıştırılan işyerlerini kapsıyor iken, 30 kişi ve üzerinde işçi çalıştırılan işyerleri şeklinde değiştirilerek kapsam daraltılmıştır.

4857 sayılı Yasa'nın 7 ve 90. maddelerinde ise bugün hazırlanan yasa tasarısının zemini oluşturulmuştur. 7. maddede "geçici (ödünç) iş ilişkisi" düzenlenmiş, 90. maddede ise "Özel İstihdam Bürolarının" kurulmasına olanak tanınmıştır.

7. maddede geçici iş ilişkisi, işverene, çalıştırdığı işçisini, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devredebilme olanağı tanınmıştır. Ancak buradaki geçici iş ilişkisi, işçinin rızası ile belirli bir süreyi kapsamakta ve kalıcı bir nitelik taşımamaktadır. Yine Yasa'nın 90. maddesindeki düzenleme ve 25 Haziran 2003 tarihinde kabul edilen 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu ile iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetlerinin gerçek ve tüzel kişiler tarafından kurulan özel istihdam bürolarınca yapılmasına im-

kan tanınmıştır. Ancak her iki düzenleme de özel istihdam büroları aracılığı ile işçinin kiralanmasına olanak veren düzenlemeleri içermemekteydi. Bunu değiştirmek için Özel İstihdam Bürolarının kurulmasına olanak sağlayacak "kiralık işçilik" diye tabir ettiğimiz yasayı Meclis'ten geçirdiler.

4857 sayılı Yasada özel istihdam bürolarına iş ve işçi bulma görevi verilmişti. Geçici iş ilişkisi kurma yetkisi yoktu. 2008 yılından itibaren Türkiye'de güvencesiz çalışmanın yeni biçimlerinin tanımlandığı, mevcut biçimlerinse daha yaygın biçimde uygulandığı bir aşamaya geçilmiştir. 2008 krizi sonrası sermaye çevrelerinin 2009 yılında hazırladığı "TİSK, TOBB ve TÜSİAD'ın Esneklik Konusundaki Ortak Görüş ve Önerileri" başlıklı metinde 4857 sayılı İş Kanunu ile tanımlanan işgücü piyasası esnekliği biçimlerinin yeterli olmadığı belirtilmişti. Metinde sunulan öneriler; taşeron işçiliğine ilişkin "kısıtlayıcı" şartların yeniden düzenlenmesi, özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi yetkisinin verilmesi, belirli süreli iş sözleşmeleri konusundaki düzenlemelerin yeniden ele alınması, kısmi süreli çalışmayı güvenceli esneklik bağlamında düzenleyecek çalışmaların yürütülmesi, çağrı üzerine çalışmanın işverenleri bu yöntemi kullanmaya teşvik edecek şekilde güncellenmesi gibi konular üzerine yoğunlaşmaktaydı.

Metinde sunulan öneriler; taşeron işçiliğine ilişkin "kısıtlayıcı" şartların yeniden düzenlenmesi, özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi yetkisinin verilmesi, belirli süreli iş sözleşmeleri konusundaki düzenlemelerin yeniden ele alınması, kısmi süreli çalışmayı güvenceli esneklik bağlamında düzenleyecek çalışmaların yürütülmesi, çağrı üzerine çalışmanın işverenleri bu yöntemi kullanmaya teşvik edecek şekilde güncellenmesi gibi konular üzerine yoğunlaşmaktaydı.

Ulusal İstihdam Stratejisi

Ulusal istihdam stratejisi (2014-2023) 30 Mayıs 2014 tarihinde yayınlanarak yürürlüğe girdi. Strateji kapsamında üçer yıllık eylem planları, hedefler, politikalar ve tedbirler yer aldı.

Kaynak: www.uis.gov.tr

2014 yılında yayınlanan Ulusal İstihdam Stratejisi'nde iki konu önemle işlenmiştir. Bunlar özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi yetkisinin verilmesi ile Türkiye'de kıdem tazminatının mevcut halidir. Hükümetin ve sermaye çevrelerinin Ulusal İstihdam Stratejisini sunarken dile getirdiği ortak iddia, Türkiye'de işgücü piyasasının "katı" olduğu ve bu katılıktan dolayı istihdamın artmadığı yönündedir. Bu iddia başta Dünya Bankası, IMF ve OECD olmak üzere çok sayıda uluslararası mali kuruluş tarafından da ileri sürülmektedir. İşgücü piyasası "katı" derken kast ettikleri işçilerin yıllardır mücadele ile kazandığı haklarıdır. Bunlar, kıdem tazminatı, sendikal haklar, sosyal haklardır. Kıdem tazminatı konusunda bu miktarın yüksekliği nedeniyle kıdem tazminatının işletmeleri kayıt dışı istihdama yönelttiği öne sürülmektedir. Bu noktada istihdam ilişkilerinin esnekleştirilmesinin anlamı ücret maliyetlerinin düşürülmesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunun açık ifadesi ise daha ucuz işçiliktir. Bu nedenle Ulusal İstihdam Stratejisi aslında bir Ucuz İstihdam Stratejisidir.

Türkiye'de Esnek Çalışma Düzenlemeleri

4857 sayılı İş Kanunu ile tanımlanan esnek çalışma biçimleri ile istihdam oranı gün geçtikçe artmaktadır. Kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma, telafi çalışma, belirli süreli çalışma gibi çalışma biçimleri her geçen gün artmaktadır. Güvenceli esnekliğin örnek olduğu ülkeler ve Avrupa Birliği'ne bağlı diğer ülkeler ile karşılaştırıldığında Türkiye'de işsizlik oranı ve özellikle genç işsizlik oranı yüksek, sosyal ve sendikal haklar daha kötü durumdadır.

Güvenceli esneklik başlığıyla sunulan kiralık işçilik uygulaması tartışmalarında ve kanun tasarı halindeyken sunulan gerekçesinde; Türkiye işgücü piyasasının yeterince esnek olmadığı tespitine dayanmıştı. Oysa Türkiye işgücü piyasası hali hazırda yüksek kayıt dışı istihdam oranı nedeniyle zaten oldukça esnek bir yapıya hakimdir. Çünkü kayıt dışılık kuralsızlık demektir.

Türkiye'de uygulamaya konan esnek çalışma biçimleriyle işçiler iş güvencesinden ve sosyal güvenlikten yoksun bir şekilde çalıştırılmaya mahkum bırakılmıştır. En ufak bir sendikal talep karşısında işsizlik tehdidiyle karşı karşıya kalan işçi sınıfı için esneklik; düşük ücretlerle, örgütlenme hakkından yoksunlukla ve en önemlisi iş cinayetleriyle yaşama hakkını kaybetme riskiyle somutlaşmaktadır.

Kıdem Tazminatı Eylemi - Haziran 2017- Ankara

Kiralık İşçilik Ne Getirdi Ne Götürdü?

2016 yılında "İş Kanunu ve Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı" ile Meclis'ten geçirilen Kiralık İşçilik olarak bilinen kanun çalışma yaşamına ilişkin iki konuda yapısal değişiklik önerisi getirdi.

Bunlardan ilki Özel İstihdam Bürolarına (ÖİB) kiralık işçi çalıştırma hakkı getirilmesidir. İkincisi ise "uzaktan çalışma"dır. Bu yasa, Ulusal İstihdam Stratejisi'ne uygun olarak 64. Hükümet programında ve kısa vadeli eylem planında yer alan "güvenceli esneklik" çalışma modeli çerçevesinde hazırlanmıştır. Hükümet ve sermaye temsilcileri "güvenceli esneklik" uygulamalarının hayata geçirilmesi ile birlikte işsizliğin azalacağını, kayıt dışı istihdamın kayıtlı hale getirileceğini söylemiştir. Bunun gerçekleşmesi için ise işletmelerin ekonomik olarak büyümeleri ve uluslararası rekabetin güçlendirilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Çözüm için ise özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilmesi ve uzaktan çalışma adı altında evden çalışmayı içeren yeni esneklik uygulamalarının devreye sokulması gerektiğini ortaya koymuşlardır.

Türkiye İş Kurumu 2016 Yılı Faaliyet Raporu'na göre 2016 yılında Kurumca izin verilen 456 Özel İstihdam Bürosu (ÖİB) tarafından 12 bin 835'i erkek, 13 bin 448'i kadın olmak üzere toplam 26 bin 283 kişi işe yerleştirilmiştir. Türkiye İş Kurumu 2017 Yılı Faaliyet Raporu'na göre ise Kurumca izin verilen 439 ÖİB tarafından 2017 yılında 9 bin 750'si erkek, 12 bin 433'ü kadın olmak üzere toplam 22 bin 183 kişi işe yerleştirilmiştir.

İşçilerin kazanılmış haklarını elinden alan ve işçilerin sömürüsünü daha da artıran bu yasa Anayasaya ve kanunlara aykırılıklar taşımaktadır. Yasa Anayasanın "Çalışma ve Sözleşme Hürriyeti" başlıklı 48. maddesindeki düzenlemeye aykırıdır. Anayasanın bu düzenlemesine göre; "Herkes dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetine sahiptir". Oysa yasa işçinin özel istihdam

bürosuyla yapacağı sözleşmeyle iradesi elinden alınmış, işçinin çalışacağı işvereni, yapacağı işi seçme iradesi ortadan kaldırmıştır.

Aynı şekilde bu düzenleme, Anayasanın "Devletin Temel Amaç ve Görevleri" başlıklı 5. maddesinde belirtilen kıstaslara da uymamaktadır. Devlet, kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak, kişinin temel hak ve hürriyetlerinin sınırlanması ve engellenmesini önlemekle yükümlüdür. Ancak yasa ile engeller kaldırılmak yerine yeni engeller yaratılmıştır. Bu yasa aynı zamanda, "Kanun önünde eşitlik" başlığı ile düzenlenen 10. madde hükümlerine de aykırıdır, çünkü geçici iş ilişkisi sözleşmesi imzalayan bir işçiyi diğer işçilerden farklı bir statüye sokmakta ve onu emsallerinden olumsuz yönde ayırmaktadır. Bu durum aynı zamanda aynı sınıftan olanları ayrıştıracak ve karşı karşıya getirecek bir yasa olarak hazırlanmıştır.

Anayasanın 49. maddesinde düzenlenen "Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir" başlıklı temel düzenlemeye de aykırıdır. Anayasada, "Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır" denilmektedir. Ancak yasa hiçbir yönü ile bu temel kurala uymamaktadır. Düzenleme işsizleri korumadığı gibi çalışma barışını da bozmaktadır.

Yasa Anayasa'nın "Ücrette adalet sağlanması" başlıklı 55. maddesine de aykırı bulunmaktadır. Çünkü ödünç iş ilişkisinin temelinde emsallerine göre daha ucuz maliyetli işçi temini düşüncesi yatmaktadır. İşçilerin, özellikle de kiralık işçilerin örgütlenme ve toplu pazarlık hakları ellerinden alınmaktadır. Anayasanın 51. ve 53. maddelerinde tanımlanmış olan örgütlenme ve toplu pazarlık hakları bu yasa tasarısıyla kullanılamaz hale getirilmektedir. Söz konusu kiralık işçilik ve uzaktan çalışma biçimleri işçileri, İş Kanunu ile Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun hükümlerinden fiilen yararlanamaz hale getirmektedir.

Kiralık İşçilik Yasası

- Yasada uluslararası sözleşmeler gözetilmemiştir.
- Yasa iş güvencesini ortadan kaldırmıştır.
- İşçilerin gelir güvencesi ve istihdam güvencesi ortadan kalkmıştır.
- İşçilerin sosyal güvenlik hakları ortadan kalkacaktır.
- İşçilerin sendikalaşması imkansızlaşacaktır.
- Taşeron şirket işçiliğinden bile daha insafsız bir iş ilişkisidir.

Kiralık işçilik yasası; Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi'nin çalışma hakkı başlığıyla belirtilen "çalışma hakkı, herkesin kendi seçtiği ve girdiği bir işte çalışarak geçimini sağlama imkanına ulaşma hakkını da içerir" diyen 6. maddesine, adil ve uygun

İşte çalışma şartları başlığıyla ifade edilen ,"herkese adil ve eşit şartlarda çalışma hakkı" tanıyan 7. maddesine ve Sendikal haklar başlıklı "Herkese kendi ekonomik ve sosyal menfaatlerini korumak ve geliştirmek için sendika kurma ve sadece sendikanın kendi kurallarına tabi olarak kendi seçtiği bir sendikaya katılma hakkı tanınır" ifadesinin yer aldığı 8. maddesine açık aykırılık taşımaktadır.

Bu alanda bir diğer uluslararası sözleşme de Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'dır. Söz konusu Yasa Tasarısı, bu sözleşmenin "Adil çalışma koşullarına sahip olma hakkı (m.2), Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkı" (m. 3); "Meslek ve istihdamda cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmaksızın fırsat ve muamele eşitliği hakkı" (m. 20); "Çalışanların, çalışma koşullarının ve ortamının düzenlenmesi ve iyileştirilmesine katılma hakkı" (m. 22); "İşten çıkarılma durumlarında korunma hakkı" (m. 24); "İşverenlerin acze düşmesi halinde çalışanların alacak taleplerinin korunması hakkı" (m. 25); ve "onurlu çalışma hakkı" (m. 26) maddelerine de aykırılık taşımaktadır. Söz konusu Avrupa Gözden Geçirilmiş Sosyal Şartı da 2007 yılında Türkiye tarafından kabul edilerek yürürlüğe girmiştir. Her iki sözleşme de Anayasamızın 90. maddesi çerçevesinde iç hukuk normları olarak uygulanmak zorundadır.

Yasa ile kiralanan işçilerin iş güvencesi yoktur. Bunların iş akitlerinin nasıl yapılacağı bile belli değildir. Dünya ortalamalarına göre kiralık işçilerin yılda ortalama çalışma süreleri 3 ay ve daha altındadır. Uluslararası Özel İstihdam Hizmetleri Konfederasyonu (CIETT) verilerine göre bu işçilerin yüzde 54'ü üç aydan daha az çalışmaktalar. Dolayısıyla iş yasasındaki 6 aylık kıdem koşulu dikkate alındığında getirilen yasa tasarısına göre bu işçiler için sürekli bir işin ve iş güvencesinin olmadığı ortadadır. Kıdem tazminatı hakkı ise 1 yıllık çalışma şartı doldurulmadığı için uygulanmayacaktır.

Yasada işçinin istihdamının devam edeceğine ilişkin hiçbir düzenleme yoktur. İşçi, kiralama işi bitip özel istihdam bürosuna döndüğünde ise çalışmaya hazır olmasına rağmen ücret alamayacak, özel istihdam bürosuyla iş akdi askıya alınacaktır. İşçi, yaşamını idame ettirecek bir gelire kavuşmak için zorunlu olarak yine kayıt dışı alana geri dönecektir. Dolayısıyla ortada bir istihdam güvencesi de yoktur.

Meslek hastalığı, işçi sağlığı ve güvenliği açısından yasada boşluklar bulunmaktadır. Aynı şekilde işçilerin hastalık sigortası hakkından yararlanamama sorunu ortaya çıkmaktadır. Hastalık sigortasından yararlanabilmek için ilk şart hastalık tarihinden önceki bir yıl içerisinde en az 120 gün prim ödemiş olma şartıdır. Yılda 4 aydan az çalışan kiralık işçiler bu haktan yararlanamayacaktır. İşçilerin kiralık olarak çalıştığı süre sona erdiğinde sigorta primleri ödenmediği takdirde hastalık sigortasından faydalanamayacak, tedavi giderleri hem kendileri hem de aileleri için karşılanmayacaktır. Genel Sağlık Sigortasından da çalışmadıkları süreler için prim ödemeden yararlanamayacaklardır. Yine bu işçilerin emeklilik haklarına ilişkin de büyük sorunlar olacaktır. Bu işçiler yaşlılık sigortası çerçevesindeki haklardan yararlanamayacaklardır. Bir işçinin emekli olabilmesi için 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu gereğince halihazırda 7 bin 200 gün yaşlılık sigortası primi ödenmesi ve yaş şartını doldurana kadar çalışması gerekmektedir. Yine aynı yasaya göre kısmi aylıkla emekli olmak için işçiler emeklilik yaşını doldursalar bile emekli aylığı bağlanabilmesi için 5 bin 400 günlük primini doldurması gerekmektedir. 5 bin 400 gün şartını kiralık işçinin doldurması zor olacak ve emekli olsa dahi emeklilik maaşı çok düşük olacaktır. Bu yasa tasarısı emekliliği bu işçiler için hayal haline getirmektedir.

Bu yasa ile geçici çalışan işçi, örgütlenme ve sendikalaşma imkanı bulamayacak, toplu iş sözleşmelerinin getirmiş olduğu haklardan da mahrum bırakılacaktır. İşin geçici ve güvencesiz olması, çalışanlara daha fazla mobbing yapılması ihtimalini de beraberinde getirecek; sonuçta bu işlerde çalışan kişiler emek sömürüsüne ve baskıya daha fazla maruz kalacaklardır.

Yasada ödünç işçiliğin (kiralık işçiliğin) hangi hallerde ve hangi işlerde yapılacağı tanımlanmaktadır. Kiralık işçilik ile ilgili yasal sınırlandırmalar getirildiği iddia edilmektedir. "Kiralık işçi" tasarısında hangi durumlarda, hangi sürelerle ve kaç kiralık işçi çalıştırılabileceğine ilişkin bazı koşul ve sınırlandırmalar yer almıştır. Ancak detaylı bir incelemeyle bu sınırlandırma ve koşulların göstermelik olduğu anlaşılmaktadır.
Yasa geçici iş ilişkisinin kapsamını belirlemektedir: "Özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi, Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini geçici olarak bu işverene devri ile a) Bu Kanunun 13' üncü maddesinin beşinci fıkrası ile 74' üncü maddede belirtilen hallerde, işçinin askerlik hizmeti

halinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hallerde, b) Mevsimlik tarım işlerinde, c) Ev hizmetlerinde, d) İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde, e) İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması halinde, f) İşletmenin iş hacminin öngörülemeyen ölçüde artması halinde, g) Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları halinde kurulabilir.

Bu haliyle yasa, genel olarak tüm işleri kapsamaktadır. Bu durum, işyerlerinde ayrım yapılmaksızın, tüm işlerin geçici iş ilişkisi çerçevesinde özel istihdam büroları aracılığıyla yapılmasına olanak vermektedir. Yani geçici iş ilişkisi, istisnai bir çalışma biçimi olmaktan çıkarılarak temel bir istihdam biçimi haline gelmektedir.

Yine yasa ile işverenlere işçilerin doğum izinleri halinde, askerlik süreleri boyunca ve iş akitlerinin askıya alındığı her durumda bu işçilerin yerine kiralık işçi çalıştırılabilmesine olanak sağlayan bir düzenleme yapılmıştır. Hastalık, yıllık izin, ücretli ve ücretsiz izin hallerinde, zorunlu olarak silah altına alınma hallerinde, gözaltı ve tutukluluk hallerinde bile bir işyerinde çalışan işçilerin yerine kiralık işçi çalıştırılabilmesi mümkündür. Toplam 16 haftalık analık izninde çıkan kadın işçi yerine, bu süre boyunca işçi kiralanabilecektir.

Yasada yer alan "işletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak görülen işlerde kiralık işçi çalıştırılabilmesi" durumu istismara açık bir tanımdır. Bu şekilde bir tanımlama iş hukukumuzda bulunmamaktadır. Söz konusu işlerin neler olduğu belli değildir. Dolayısıyla işyerleri açısından yardımcı işlerin ve diğer işlerin tamamı ile esas işlerde de belirli süreli iş akdiyle çalıştırılanların kiralık işçiliğe dönüştürülebilmesine imkan tanınmaktadır. Çalışma hakkı, sağlanması ile gerçekleşebilir. Getirilen bu düzenleme taşeronluğu bile aratacak niteliktedir. Bu düzenleme ILO'nun 158 No'lu hizmet ilişkisine son verilmesi sözleşmesine aykırı bir durumdur. Çünkü burada herhangi bir geçici durum tanımlaması yapılmadığı gibi objektif bir neden de aranmamaktadır.

Yasaya göre üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması halinde de işçi kiralama söz konusu olabilecektir. Örneğin "sel, yangın ve benzeri doğal afet durumunda veya terör olayları sırasında işletmenin gerekli üretimi yetiştirebilmesi ile bu zorlayıcı nedenler ortaya çıkabilecektir.

Ancak zorlayıcı nedenler bunlarla da sınırlı değildir. "Salgın, hastalık, hükümetçe işyerine el konulması, belediyece yol çalışmaları nedeniyle işyerinde çalışmaların durması, ithalat ve hammadde yasakları ile hammadde yokluğu" da zorlayıcı neden olarak kabul edilmektedir. Dolayısıyla zorlayıcı neden kavramı, muğlak ve işverenlerce her zaman istismar edilmeye elverişli bir kavram niteliğindedir. İşçilerin deprem, sel, su baskını, genel grev gibi hallerde işyerinden ayrıldıklarında işverenlere kiralık işçi çalıştırma hakkı getirilmiştir.

İşletmenin iş hacminin öngörülemeyen ölçüde artması halinde ve dönemsellik arz eden iş artışları hallerinde kiralık işçi çalıştırılmasına imkan sağlanmaktadır. Bu yasa ile formel sektör önümüzdeki dönemlerde daha da parçalanacaktır. İşverenler için geçici işçi çalıştırmak daha cazip hale gelecektir.

Bu açık bir biçimde işverenlere emek sömürüsünün kapısını sonuna kadar açmak demektir. Yukarıda belirtilen haller oldukça soyut, bulanık, hukuki olarak objektifliği olmayan durumlardır. Belirlenen süreler, firmaların bu hakkı kötüye kullanabilmesinin önünü açmaktadır. Yıl içerisinde iş yoğunlaşmasına göre düzenleme yapan firmalar doğrudan işçi sayısını azaltarak iş yoğunluğunun düşük olduğu mevsimlerde çekirdek işgücü ile çalışırken daha yoğun olduğu dönemler kiralık işçiler aracılığıyla iş görmeye başlayacaklardır. Bu sürelere uyulmaması halinde verilen cezaların da yeterli olmaması nedeniyle süre sınırları uygulamada geçersiz hale gelebilecektir.

5.5. SOSYAL GÜVENLİKTEN BİREYSEL GÜVENCEYE: BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

Neoliberal ekonomi politikaları ile sosyal devlet uygulamaları "reform" adı altında tasfiye edilmiştir. Bu tasfiye sürecinde kamusal sosyal güvenlik sistemi de hedef tahtasına konmuştur. "Reform" adı altında, sağlık ve emeklilik başta olmak üzere piyasaya açılan sosyal güvenlik uygulamalarının herkesi kapsayacağı, kalitesinin artacağı ve sosyal güvenlik haklarına ulaşımın daha kolaylaşacağı iddia edilmiştir.

Kamusal sosyal güvenlik sistemi içerisinde bir bütün olarak yer alan uygulamalar özelleştirildikçe bütünsellikten yavaş yavaş koparılmaya ve her aşaması piyasa koşullarına uygun hale getirilecek biçimde düzenlenmeye başlamıştır (Özveri, 2009). Bu süreçte sağlıktan emeklilik hakkına kadar kamusal sosyal güvenlik sistemi uygulamalarına alternatifler yaratılmıştır. Özel sağlık sigortaları ya da kamusal emeklilik

sisteminin "destekleyicisi" bireysel emeklilik sistemi gibi fon ya da özel sigortalarla kamusal sosyal güvenlik sistemi güçsüzleştirilmeye başlanmıştır.

Bireysel Emeklilik Sistemi (BES), özel emeklilik fonlarına yatırılan primle orantılı olarak belirli bir sürenin sonunda düzenli bir gelir sağlamayı vaat eden özel sigortacılık faaliyetidir. Zorunlu BES ise kamusal olması gereken emeklilik hakkının kısmen özelleştirilerek kamusal emekliliğin yanında fon sağlayan bir sistem olması ya da Şili, Meksika gibi ülkelerde görülen sistem gibi kamusal hak olmaktan çıkartılıp tamamen özelleştirilerek piyasaya terk edilmesidir.

BES kimi ülkelerde zorunlu kimi ülkelerde ise gönüllüdür ve kamusal emeklilik sisteminin alternatifi olarak ya da kamusal emeklilik sisteminin destekleyicisi olarak sunulmaktadır. Sosyal güvenlik sistemi içerisinde emeklilik hakkının kamusal sorumluluktan kısmen ya da tamamen çıkartılıp özel sistem içerisinde yer alması söz konusudur. Bu durumda söz konusu olan emeklilik değil sistemin tasarruf fonu olarak hizmet vermesidir. Ayrıca emeklilik sistemi, sosyal güvenlik sisteminin özelleştirilmesinin önünün açılması kapsamında sağlık sisteminden sonra en önemli alan olmaktadır.

Bireysel emeklilik sistemi, bazı ülkelerde çalışanlara ek gelir sağlama amacıyla sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı bir rol oynarken, bazı ülkelerde sosyal güvenlik tamamıyla piyasa şirketlerine bırakılmıştır. Bu durumda ise sosyal güvenlik bireysel güvenceye dönüşmekte ve kamusal emekliliğe alternatif olmaktadır. Şili, Uruguay, Bolivya ve Meksika gibi Güney Amerika ülkelerinde ve Polonya, Macaristan gibi Doğu Avrupa ülkelerinde BES'in zorunlu olduğu görülmektedir. ABD, İngiltere, Yunanistan, Almanya, İspanya, Fransa gibi OECD ülkelerinde ise BES mevcut sosyal güvenlik sistemlerinin tamamlayıcısı durumunda olup sisteme katılım gönüllülük esasına dayalıdır.

Türkiye'deki sosyal güvenlik sisteminin yapısına bakıldığında; prim esasına dayalı, çalışanların katılımının zorunlu olduğu ve Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yönetilen sistem söz konusudur. Bu sistem içinde devletin yönetimi ve denetiminde yürütülen kamusal emeklilik sistemi ve gönüllülük esasına dayanan bireysel emeklilik planları bulunmaktadır (Kara ve Yıldız, 2016: 26).

2016 yılına kadar gönüllülük esasına dayalı olan bireysel emeklilik sistemi 2016 yılında yapılan düzenleme ile ikiye ayrılmıştır. Yeni yapılan düzenleme ile gönüllülük esasına dayalı BES'in yanında otomatik katılım uygulaması ile de bireysel emeklilik sistemi gönüllülük esasından çıkarılarak "zorunlu" bir hale geatirilmiş, sosyal güvenlik sistemi içinde daha önce sağlık alanında yapıldığı gibi emeklilik sisteminin de özelleştirilmesinin önü açılmıştır.

Zorunlu bireysel emeklilik sistemi uygulaması (otomatik katılım sistemi) Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı ile 10 Ağustos 2016 tarihinde yasalaşmış ve 24 Ağustos 2016'da yürürlüğe girmiştir. Düzenleme ile bireysel emeklilik sistemi zorunlu hale getirilmiş, 45 yaş altı çalışan işçiler ve kamu görevlileri, 1 Ocak 2017'den itibaren otomatik olarak ve sosyal güvenlik primine esas brüt kazançlarının yüzde üçü oranında kesinti yapılarak kademeli olarak sisteme dahil edilmişlerdir(Tablo 5.5 ve Tablo 5.6). Sistem içinde işverenden ise herhangi bir kesinti yapılmamaktadır. Gönüllü bireysel emeklilik sistemi içerisinde 7 milyona yakın kişi bulunmaktadır. Otomatik katılım (zorunlu BES) uygulamasında ise 4 milyona yakın kişi sisteme dahil edilmiştir. Kademeli olarak da sisteme girişler devam etmektedir. Zorunlu bireysel emeklilik sistemi içerisinde katılımcıların sisteme girişleri yapıldıktan itibaren iki ay içerisinde sistemden çıkma hakkı bulunmaktadır.

Tablo 5.5. Gönüllü BES ve Zorunlu BES'e Ait Fonda Biriken Para ve Katılımcı Kişi Sayısı (04.05.2018)

	Gönüllü Bireysel Emeklilik Sistemi (TL)	Otomatik Katılım Sistemi (Zorunlu BES) (TL)
Toplam Fon Büyüklüğü	81,4 milyar	2,7 milyar
Sistemden Faydalanan Kişi Sayısı	6 milyon 969 bin 37	3 milyon 964 bin 631

Kaynak: Emeklilik Gözetim Merkezi

Tablo 5.6. Kamu İdarelerinde Çalışanların Otomatik Katılım Sistemine Geçiş Tarihleri

Kurum	Otomatik Katılım Sistemine Geçiş Tarihi
5018 sayılı Yasada sayılmış bulunan kamu kurumlarında (TBMM, Sayıştay, Bakanlıklar, Bakanlıklara Bağlı Kuruluşlar gibi..) çalışanlar	01.04.2017 tarihinden itibaren
Belediyeler, il özel idareleri gibi kamu idarelerinde çalışanlar	01.01.2018 tarihinden itibaren

Kaynak: Emeklilik Gözetim Merkezi

Tablo 5.7. Özel Sektör Çalışanlarının Otomatik Katılım Sistemine Geçiş Tarihleri

Çalışan Sayısına Göre İşyeri Büyüklüğü	Otomatik Katılım Sistemine Geçiş Tarihi
Çalışan sayısı 1000 ve üzeri olan işyerleri	1/1/2017 tarihinden itibaren,
Çalışan sayısı 250 ve üzeri, 1000'den az olan işyerleri	1/4/2017 tarihinden itibaren,
Çalışan sayısı 100 ve üzeri, 250'den az olan işyerleri	1/7/2017 tarihinden itibaren,
Çalışan sayısı 50 ve üzeri, 100'den az olan işyerleri	1/1/2018 tarihinden itibaren,
Çalışan sayısı 10 ve üzeri, 50'den az olan işyerleri	1/7/2018 tarihinden itibaren,
Çalışan sayısı 5 ve üzeri, 10'dan az olan işyerleri	1/1/2019 tarihinden itibaren

Kaynak: Emeklilik Gözetim Merkezi

Bireysel emeklilik sistemi kamusal emeklilik sisteminin yanında çalışanların, emeklilik dönemleri için çalıştıkları dönemde sahip oldukları yaşam standartlarını koruma ve destek olmasına yönelik alternatif olarak sunulmaktadır. Kamusal sosyal güvenlik sistemi içinde çalışanların emekli oldukları dönemde yaşam standartlarının düşüyor olması kamusal sosyal güvenlik sisteminin yetersizliğinden kaynaklanmaktadır. Aktif/pasif oranının düşük olması, kayıt dışı istihdamın yüksekliği gibi nedenlerde sosyal güvenlik sistemi içindeki dağıtımın adaletli yapılmamasına ve yaşlılık döneminde emekli aylıklarının standartların altında kalmasına neden olmaktadır. Bu gerekçelerle hem kamuya fon sağlamak hem de çalışanların emeklilik dönemlerinde refahının yükseleceği iddiası bireysel emeklilik sistemi için gerekçeler olmuştur. Ancak bireysel emeklilik sisteminin zorunlu olduğu ülkelerde emeklilere yönelik kamusal yatırımlar oldukça düşmekte, sosyal güvenlik sistemi içerisinde emeklilik kamusal hak olmaktan çıkarılmaktadır.

Bireysel emekliliğin kamusal emeklilik yerine zorunlu hale getirildiği ülkelerde (Şili ve Meksika) emeklilik döneminde yaşlıların daha refah içinde olacağı görüşünün aksine yaşlı yoksulluk oranları oldukça yüksektir (Tablo 5.8). Şili'de yaşlı yoksulluk oranı yüzde 16, Meksika'da ise yüzde 25'in üzerindedir. Aynı şekilde bu ülkelerde yaşlılık yardımlarına yapılan kamu harcama oranları yüzde 2, yüzde 3'lerde GSYH'dan ayrılan oran ise yüzde 10'lardadır (Tablo 5.8). Kamu tarafından harcanması gereken ve yaşlılık yardımlarını da kapsayan sosyal yardım oranlarının az olması emeklilik için alternatif yollar aranmasına neden olmaktadır. Bu verilerin yanı sıra bireysel emekliliğin zorunlu değil gönüllü olduğu ülkelerde esas olan kamusal sosyal güvenlik sistemi

içinde emeklilik hakkıdır ve bu hakkın yaşlılık yardımlarına yapılan kamu harcamaları ve GSYH'den yapılan sosyal harcamalarla da desteklendiği görülmektedir.

Bireysel emekliliğin gönüllülük esasına dayalı olduğu ülkelerde yaşlılık yardımlarına yapılan kamu harcama oranları ve GSYH'den yapılan sosyal harcama oranları yüksektir. Bu durumda da yaşlı yoksulluk oranlarının düşük olduğu görülmektedir. Örneğin Yunanistan'da yaşlılık yardımlarına yapılan kamu harcama oranı yüzde 17, GSYH'den yapılan sosyal harcama oranı yüzde 27, yaşlı yoksulluk oranı ise yüzde 8'dir. Aynı şekilde İspanya'da da yaşlılık yardımlarına yapılan kamu harcama oranı yüzde 11, GSYH'den yapılan sosyal harcama oranı yüzde 24,6, yaşlı yoksulluk oranı ise yüzde 5,4'tür.

Bireysel emeklilik sisteminin gönüllülük esasına dayandığı ülkelerde kamu, yaşlıları sosyal güvence kapsamında korumaya devam etmektedir (Demirpehlevan, 2010). Sosyal güvence kamusal bir sorumluluktur ve herkes içindir. Bu kapsamda yaşlıların yoksulluk oranları ya da bağımlılık oranları ne kadar yüksekse yaşlılık yardımlarına yapılan kamu harcamalarının yüksekliği de o derece önemlidir. Bireysel emekliliğin zorunlu hale getirilmesi bir gelecek güvencesi değil, sosyal güvenlik sisteminin özelleştirilmesi ve kamusal sorumluluktan çıkarılmasıdır. Sistem yaşlıların yoksulluk durumlarına çözüm bulmadığı gibi kamu yardımlarının da azaltılarak daha da yoksullaştırılmasına neden olmaktadır.

Bireysel emeklilik sisteminin gerekçesi olarak sunulan yaşlı nüfusun bağımlılık durumu da bireysel emekliliğin zorunlu hale getirilmesi için gerekçe olmaktan çıkmıştır. Veriler göstermektedir ki yaşlı nüfusun bağımlılık oranının etkisi gelişmiş istihdam politikaları ile azaltılabilir ve yaşlı yoksulluğunun önüne geçilebilir. İstihdam açısından gelişmiş olan ülkelerde yaşlı bağımlılık oranı yüksek olsa bile kamu harcamaları ve GSYH'dan ayrılan paylar sayesinde yaşlı yoksulluk oranları düşük kalmıştır. Aynı zamanda aktiflerin/pasiflere oranı da yine yaşlılar için harcama yapılmasına engel olarak gösterilmektedir. Ancak sosyal güvenlik sisteminin dağıtım dengesi istihdam politikaları ile sağlanabilir. Kayıt dışı istihdamın önlenmesi ve genç nüfusun istihdam edilmesi bu yönden oldukça önemlidir.

Tablo 5.8. Ülkelere Göre Yaşlı Nüfusun Durumu (2017)

Ülkeler	Yaşlıların Yoksulluk Oranları	Yaşlı Nüfusun	Yaşlılık Yardımlarına Yapılan Kamu Harcamaları	GSYH'dan Yapılan Sosyal Harcamaların Oranı
Türkiye	18,9	13,4	8,1	13,5
Şili	16,3	17,0	3,0	11,2
Meksika	25,6	11,4	2,3	-
Yunanistan	8,2	33,0	17,4	27,0
Almanya	9,5	34,8	10,1	25,3
İspanya	5,4	30,6	11,4	24,6
Fransa	3,6	33,3	13,8	31,5

Kaynak: OECD.

Kamusal sosyal güvenlik sisteminin zayıflatılması, kamusal sosyal güvenlik sistemi içinde yer alan kamusal hakların piyasaya açılmasına neden olmaktadır. Emeklilik hakkı da bu haklardan birisidir. Emeklilik hakkının alternatifi olarak görülen bireysel emeklilik sistemi zorunlu hale getirilip kamusal güvenceden uzaklaştırıldıkça emeklilerin yaşam standartları daha da düşmektedir. Neredeyse hayatları boyunca çalışmak zorunda kalan kişiler için çalıştıkları sürede tasarruf ederek yaşlandıklarında daha rahat bir hayat sürecekleri iddiasının gerçekliği olmadığını veriler göstermektedir. Kamusal harcamaların yapılmadığı ve emekliliğin tamamen özelleştirildiği ülkelerde yaşlıların daha da yoksullaştığı görülmektedir.

5.6. 2016-2017 YASA DEĞİŞİKLİKLERİ

2016 Yılında Yapılan Yasa Değişiklikleri

Çalışma yaşamı ve emeği ilgilendiren konularda 2016 yılında aşağıdaki hukuki düzenlemelere gidilmiştir.

Sosyal Sigortalar Genel Sağlık Sigortası

1 Ocak 2016 tarih 29580 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 6655 s. "Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" 6. maddesi ile 5510 s. SSGSSK eklenen geçici 67. madde ile 2016 yılında malullük, yaşlılık, ölüm, iş kazası ve meslek hastalıkları için sigortalı ve hak sahiplerine yapılacak ödemelerin artış oranları düzenlemiştir.

27 Ocak 2016 tarih 29606 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "6661 s. Askerlik Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" ile 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa aşağıdaki geçici madde eklenmiştir. Bu düzenlemeyle uzun vadeli sigorta kollarında çalışanlara asgari ücrette devlet desteği ve uygulanmasına ilişkin yeni düzenlemeler getirilmiştir.

10 Şubat 2016 tarih 29620 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "6663 S. Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" 6. Maddesine eklenen fıkra ile, 5510 sayılı Kanunun 6. maddesine 6663 sayılı Kanunla yasalaşan tasarıda , (4/a) kapsamında yaşlılık aylığı alıp özel sektör işyerlerinde aylığını kestirmeden (4/a) kapsamında çalışmaya devam edenler ile (4/b) ve (4/c) kapsamında emekli ve yaşlılık aylığı alıp (4/a) kapsamında çalışanların işverenleri sigortalılara ödedikleri ücretten sosyal güvenlik destek primi keserek Kuruma aylık prim ve hizmet belgesi bildirmeye devam etmektedir. Aynı Kanunun 30, 47, 60, 67, 81, 87. maddeleri değiştirilmiş ek madde 11 ve geçici madde 4 eklenmiştir. 81. madde değişikliği ile 6486 s. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunla, on ve üzeri işçi istihdam eden işyerleri için sağlanan yüzde altı oranındaki işveren hissesi sigorta primi desteği on işçi sınırlaması olmaksızın tüm özel sektör işyerinde uygulanacaktır. Uygulama 6663 sayılı Kanunun 35. maddesi gereğince 1 Mart 2016 tarihinden itibaren geçerli olacaktır. Yapılan bu düzenleme ile özellikle on kişinin altında işçi çalıştıran işyerleri ile küçük esnaf ve sanatkârların istihdam etmekte olduğu işçiler için yüklendiği sigorta primi yükü azaltılmış oldu. 1 Mart 2016 tarihinden itibaren işverenler çalıştırdıkları işçiler için 5510 sayılı sigorta primi desteği teşvikinden yüzde beş, 6486 sayılı kanunla sağlanan sigorta primi desteği teşvikinden yüzde altı olmak üzere toplam yüzde on bir oranında işveren primi desteği ile 6661 sayılı Kanunla sağlanan 100,00 TL sigorta primi indiriminden yararlandırılmış oldu.

9 Ağustos 2016 tarih 29796 sayılı Resmi Gazete'te yayımlanan 6728 s. "Yatırım Ortamının İyileştirilmesi Amacıyla Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" kapsamında, 5510 s. Kanunun 12, 81, 86, 91, 100 102, Ek-2. maddeleri değiştirilmiş Ek-12 ve Geçici. 68. maddeler eklenmiştir.

Yabancıların Türkiye'de Çalışması

15 Ocak 2016 tarih 29564 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 2016/8375 s. Bakanlar Kurulu'nca onaylanan Yönetmelik ile, ülkesinden ayrılmaya zorlanmış, ayrıldığı ülkeye geri dönemeyen, acil ve geçici koruma bulmak amacıyla kitlesel olarak Türkiye'ye gelen yabancı uyrukluların Türkiye'de çalışmalarına ilişkin usul ve esasları düzenleyen yönetmelik yürürlüğe girdi.

26 Nisan 2016 tarih 29695 sayılı Resmi Gazete'de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca yayın-

lanan "Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin Çalışmasına Dair Yönetmelik" 6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu uyarınca başvuru sahibi, mülteci, şartlı mülteci, ikincil koruma statüsü sahibi sayılan yabancıların Türkiye'de çalışmalarına ilişkin usul ve esasları belirlemektir.
13 Ağustos 2016 tarih 29800 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 6735 s. "Uluslararası İş Gücü Kanunu" uluslararası işgücüne ilişkin politikaların belirlenmesi, uygulanması, izlenmesi ile yabancılara verilecek çalışma izni ve çalışma izni muafiyetlerine dair iş ve işlemlerde izlenecek usul ve esasları, yetki ve sorumlulukları ve uluslararası işgücü alanındaki hak ve yükümlülükleri düzenlemektir.

İşsizlik Sigortası Fonu

2 Şubat 2016 tarih 29612 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Türkiye İş Kurumu Tarafından Sunulan Hizmetler İçin İşsizlik Sigortası Fonundan Kaynak Aktarımına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik" ile Türkiye İş Kurumu tarafından 25 Ağustos 1999 tarihli ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 48 inci maddesinin yedinci fıkrasında belirtilen hizmetlerin yerine getirilmesine ilişkin giderlerin İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmasına yönelik usul ve esaslar düzenlenmiştir.

10 Şubat 2016 tarih 29620 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "6663 S. Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 53. Maddesine eklenen fıkralar ile değişiklik yapılarak "doğum sonrası yarım çalışma ödeneği" ve "öğrencilere yönelik işbaşı eğitim programı giderlerinin" fondan karşılanması yasalaşmıştır. Yine aynı yasaya eklenen ek madde ile de "doğum sonrası yarım çalışma ödeneğinin işsizlik sigortasından karşılanmasına ilişkin koşullar, fondan yararlanmanın şartları, uygulamadaki usul ve esaslar" düzenlenmiştir.

Bireysel Emeklilik Sistemi

25 Ağustos 2016 tarih 29812 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 6740 s. "Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" ile 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununa aşağıdaki ek madde eklenmiştir. Bu madde ile 5510 sayılı kanunun 4. Maddesinin (a) ve (c) bendi kapsamında sigortalı olarak çalışanların otomatik olarak bireysel bir emeklilik sistemine dahil edilmesi yürürlüğe girdi.

17 Aralık 2016 tarih 29921 sayılı Resmi Gazete'de Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı'nca yayımlanarak yürürlüğe giren "Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik" ve "Bireysel Emeklilik Sisteminde Devlet Katkısı Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik" yayınlandı.

İş Kanunu

10 Şubat 2016 tarih 29620 sayılı Resmi Gazete yayımlanan "6663 s. "Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" ile 4857 s. İş Kanunu'nun 13 ve 74. maddelerine doğum sonrası ücretsiz izin ve yarı zamanlı çalışmayı düzenleyen fıkralar eklenmiştir. Yarım çalışma ödeneğine hak kazanan sigortalıların eksik günlerinin primleri (yarım çalışma ödeneği ödenen gün sayı kadar) işsizlik sigortası fonundan karşılanacak ve böylece ödenek sahiplerinin herhangi bir gün kaybı olmayacaktır.

26 Nisan 2016 tarih 29695 sayılı Resmi Gazete yayımlanan 6704 s. "65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanun ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 56'ıncı maddesinin üçüncü fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir, böylece 53. maddede öngörülen

izin süreleri, "tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere en çok üçe bölünebilir" hükmü değiştirilmiştir.

20 Mayıs 2016 tarih 29717 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 6715 s. "İş Kanunu İle Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" ile 4857 s. İş Kanunu m.7 değiştirilmiş, böylece özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş sözleşmesi ile çalışmanın koşulları yasalaşmıştır. İş Kanunu 14 üncü maddesinin başlığı "Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma" şeklinde değiştirilmiş böylece uzaktan çalışma kapsamında işçinin iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi tanımı mevzuata girmiştir. Kanunda ayrıca 63 ve 99. maddeler değişmiş ve Geçici 7. madde metne eklenmiştir.

Türkiye İş Kurumu Kanunu

20 Mayıs 2016 tarih 29717 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 6715 s. "İş Kanunu İle Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun 2, 17, 18, 19, 20. maddelerinde değişiklik yapılarak "özel istidam bürolarının" tanımı, kuruluşu, işleyişi ve denetimine ilişkin hususlar düzenlenmiştir.

İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik

11 Şubat 2016 tarih 29621 sayılı Resmi Gazete yayımlanan "İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmeliğin" 7. maddesine 3. fıkra eklenmiş, çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde hayati tehlike oluşturacak şekilde çalışma biçimleri de işin durdurulma sebebi sayılmıştır. Yönetmeliğin 8, 9, 10, 11, 12,16. Maddeleri değiştirilmiş ve Ek-1. madde eklenmiştir.

Özel İstihdam Büroları

11 Ekim 2016 tarih 29854 sayılı Resmi Gazete Türkiye İş Kurumu tarafından "Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği" yayımlandı. Bu Yönetmelik ile 4857 s. İş Kanununun 7. maddesi ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu'nun 17, 18, 19'uncu maddeleri ile 32'inci maddesinin birinci fıkrasının (i) bendine dayanılarak Özel istihdam bürolarının işleyişi, geçici iş ilişkisi faaliyetinin yürütülmesi, özel istihdam bürosu faaliyet izni ile geçici iş ilişkisi yetkisi için gerekli belge ve koşullar, özel istihdam bürolarının denetimi gibi hususlar düzenlenmiştir.

Hizmet Alımlarında Toplu Sözleşmeden Kaynaklanan Fiyat Farkının Ödenmesi

13 Ekim 2016 tarih 29856 sayılı Resmi Gazete Maliye Bakanlığınca yayımlanan "Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımlarında Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Fiyat Farkının Ödenmesine Dair Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına İlişkin Yönetmelik" ile getirilen değişiklik ile kamu işveren sendikalarınca yetkilendirilmesine rağmen, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yetki belgesinin verildiği tarih itibarıyla ihale sözleşmesinin bitimine bir yıldan az süre kaldığı gerekçesiyle kamu işveren sendikaları tarafından yürütülmeyen ve tüm maddeleri Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan toplu iş sözleşmeleri için de toplu iş sözleşmesi hükümlerinden kaynaklanan fiyat farkının ödenmesi hüküm altına alınmıştır. Aynı Yönetmeliğe aşağıdaki geçici madde eklenmiştir. Alt işverenlerce süresi içinde yetkilendirme yapılmamasından dolayı kamu işveren sendikaları tarafından 22 Ocak 2015 tarihinden bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihe kadar reddedilen ve tüm maddeleri Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan veya bağlanacak toplu iş sözleşmeleri için de fiyat farkı ödenmesi hükmü getirildi.

Arabulucu ve Hakeme Başvurma Yönetmeliğinde Değişiklik

2 Aralık 2016 tarih 29906 sayılı Resmi Gazete'de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca "Toplu İş Sözleşmelerinde Arabulucuya ve Hakeme Başvurma İle İlgili Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik" yayımlandı.

2017 Yılında Yasa Değişiklikleri

Çalışma yaşamı ve emeği ilgilendiren konularda 2017 yılında aşağıdaki hukuki düzenlemelere gidilmiştir.

Bireysel Zorunlu Emeklilik

02.01.2017 tarih ve 29936 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Çalışanların İşverenleri Aracılığıyla Otomatik Olarak Emeklilik Planına Dahil Edilmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik ile; Bireysel zorunlu emeklilik sistemi getirilmiştir. Buna göre kırk beş yaşını doldurmamış,hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar ile kamu idarelerinde kadrolu ve sözleşmeli çalışanların işverenler tarafından otomatik olarak emeklilik planına dahil edileceği,

İşverenler tarafından kesilecek çalışan katkı payı tutarının; prime esas kazancın veya emeklilik keseneğine esas aylığın yüzde üçü oranında belirleneceği, bu kesilecek katkı payının işveren tarafından emeklilik şirketine aktarılacağı düzenlenmiştir

Yıllık Ücretli İzin

17.08.2017 tarih ve 30158 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile; Yıllık ücretli izinin on günü geçemeyecek şekilde en çok üçe bölünebileceği hükmü bölümler şeklinde kullanabileceği şeklinde değiştirilmiştir.

Alt işveren işçilerinden, alt işvereni değiştiği hâlde aynı işyerinde çalışmaya devam edenlerin yıllık ücretli izin süresi, aynı işyerinde çalıştıkları süreler dikkate alınarak hesaplanacağı, asıl işverenin, alt işveren tarafından çalıştırılan işçilerin hak kazandıkları yıllık ücretli izin sürelerinin kullanılıp kullanılmadığını kontrol etmek ve ilgili yıl içinde kullanılmasını sağlamakla, alt işveren ise tutmak zorunda olduğu izin kayıt belgesinin bir örneğini asıl işverene vermekle yükümlü olacağı,

Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin sürelerinin Yönetmelikte belirtilen izin sürelerine dörder gün arttırılarak uygulanacağı düzenlenmiştir.

Çalışma Düzeni

19.08.2017 tarih ve 30159 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın, Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile; Kadın çalışanlar gece postalarında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılamayacağı ancak turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde ve bu işlerin yürütüldüğü işyerlerinde faaliyet gösteren alt işveren tarafından yürütülen işlerde kadın çalışanın yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabileceği düzenlenmiştir.

19.08.2017 tarih ve 30159 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın, Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile; Turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde ve bu işlerin yürütüldüğü işyerlerinde faaliyet gösteren alt işveren tarafından yürütülen işlerde düzenleme 24 saatte iki posta olacak şekilde yapılabileceği düzenlenmiştir. Yani normalde en az üç posta işçisi olarak düzenlenmesi gerekirken yukarıda belirtilen işler istisna olarak eklenerek bu işlerde en az iki posta halinde çalıştırılabileceği,

Turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde çalışanın onayının alınması şartıyla 7,5 saati aşan gece çalışması yapılabileceği düzenlenmiştir.

Muvazaa

25.08.2017 tarih ve 30165 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın, Alt İşveren Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile; Asıl işveren- alt

işveren ilişkisinin iş müfettişlerince incelenmesi sonucunda muvazaanın tespitine ilişkin gerekçeli müfettiş raporu ve tutulan tutanaklar Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünce işverenlere tebliğ edileceği, tebliğ tarihinden itibaren otuz işgünü içinde işverenlerce yetkili iş mahkemesine itiraz edilebileceği, itiraz üzerine görülecek olan dava basit yargılama usulüne göre dört ay içinde sonuçlandırılacağı, Mahkemece verilen kararın temyizi hâlinde Yargıtay altı ay içinde kesin olarak karar verileceği, Kamu idarelerince bu raporlara karşı yetkili iş mahkemelerine itiraz edilmesi ve mahkeme kararlarına karşı diğer kanun yollarına başvurulmasının zorunlu olduğu ve rapora otuz iş günü içinde itiraz edilmemiş veya mahkeme muvazaalı işlemin tespitini onamış ise tescil işleminin iptal edileceği ve alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri sayılacağı düzenlenmiştir.

Çalışma Süreleri

25.08.2017 tarih ve 30165 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın, İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile; Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresinin; günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saat olacağı, Turizm sektöründe dört aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamayacağı; denkleştirme süresinin toplu iş sözleşmeleri ile altı aya kadar artırılabileceği düzenlenmiştir.

İşverenin fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırdığı işçilerin bu çalışma saatlerini gösteren bir belge düzenleme ve imzalı bir nüshasını işçinin özlük dosyasında saklama yükümlülüğü kaldırılmıştır.

25.08.2017 tarih ve 30165 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın, İş Kanunu'na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile; Yer altında maden işlerinde çalışan işçilere, 4857 sayılı Kanunun 42 nci maddesi uyarınca zorunlu nedenlerle ve 43 üncü maddesi uyarınca olağanüstü hallerde, haftalık otuz yedi buçuk saati aşan her bir saat fazla çalışma için verilecek ücretin, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yüzden az olmamak üzere arttırılması suretiyle ödeneceği,

4857 sayılı Kanunun 42 nci maddesi uyarınca zorunlu nedenler ve 43 üncü maddesi uyarınca olağanüstü haller dışında yer altında maden işlerinde çalışan işçilere fazla çalışma yaptırılamayacağı,

Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapmak istemeyen işçinin verdiği onayı otuz gün önceden işverene yazılı olarak bildirimde bulunmak kaydıyla geri alabileceği düzenlenmiştir.

İş Mahkemeleri Kanunu

25.10.2017 tarih ve 30221 sayılı Resmi Gazete de yayımlanan 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile; Bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olmasının dava şartı olarak kabul edileceği,

İş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan maddi veya manevi tazminat davaları ile bunlarla ilgili tespit, itiraz ve rücu davaları kapsam dışında olduğu,

İş mahkemelerinde açılacak davalarda yetkili mahkemenin, davalı gerçek veya tüzel kişinin davanın açıldığı tarihteki yerleşim yeri mahkemesi ile işin veya işlemin yapıldığı yer mahkemesinin olacağı, Davalı birden fazla ise bunlardan birinin yerleşim yeri mahkemesi de yetkili olacağı,

İş kazasından doğan tazminat davalarında, iş kazasının veya zararın meydana geldiği yer ile zarar gören işçinin yerleşim yeri mahkemesinin de yetkili olacağı,

İş sözleşmesinden kaynaklanmak kaydıyla, hangi kanuna tabi olursa olsun, yıllık izin ücreti, kıdem tazminatı, iş sözleşmesinin bildirim şartına uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat (ihbar tazminatı), kötü niyet tazminatı ve iş sözleşmesinin eşit davranma ilkesine uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat için zamanaşımı süresi on yıldan beş yıla indirildiği,

Çalışma ve İş Kurumu il müdürlükleri personelinin "iş sözleşmesi fiilen sona eren işçilerin" kanundan, iş ve toplu iş sözleşmesinden doğan bireysel alacaklarına ilişkin şikayetleri inceleme yetkisi kaldırıldığı, İş sözleşmesi devam eden işçiler bakımından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın iş müfettişleri eliyle denetim ve teftiş yetkisi devam edeceği, iş sözleşmesi fiilen sona eren işçiler ise doğrudan arabulucuya başvurmalarının zorunlu olduğu düzenlenmiştir.

5.7. GÖÇ VE GÖÇMEN EMEĞİ

Göç ve Tanımsal Karmaşa

Göç, ulusal ve uluslararası bir durum olarak dünyanın her yerinde varlığını sürdürüyor. Düzenli ya da düzensiz göçmenlik ülkelerde farklı statülerle düzenleniyor ve göçmenler bu statülere göre sosyal haklardan faydalanıyorlar. Sığınmacı, düzenli ya da düzensiz göçmen, transit göçmen, mevsimlik işçi, mülteci gibi ülkelerin yasal statülerine ve imzaladıkları anlaşmalara göre tanımlanan göçmenler, ülkelerin "göç yönetimi" konusunu oluşturuyorlar (Coşkun, 2017).

Sosyal bilimciler tarafından göç olgusunun ülkelerin yasa ve sözleşmelerine göre sınıflandırılmasına karşı göçün gönüllü veya zorunlu olarak iki temelde sınıflandırılması gerektiği görüşü hakimdir (Freedman, 2004; Valtonen, 2016; Castles ve Loughna, 2005). Sınıflandırmaların farklılığı göçmenlerin sosyal haklardan faydalanmalarını da farklılaştırmaktadır. Bu farklılıklar yaşam standartlarını etkilediği gibi bulundukları ülkelerde çalışma hayatını ve çalışma standartlarını da farklılaştırmaktadır. Diğer bir deyişle, farklı göçmen statülerindeki kişiler için aynı emeği üretmelerine karşın farklı çalışma statüleri yaratmaktadır.

2016 yılı sonunda küresel tahminlere göre, dünya genelinde nüfusun yüzde 3,3'üne denk gelen 244 milyon uluslararası göçmen ve 150 milyondan fazla göçmen işçi vardır. Yine mevcut verilere göre, 2016 yılı sonu itibariyle dünya genelinde 65,6 milyon zorla yerinden edilmiş insan, 2,8 milyon sığınmacı ve 22,5 milyon mülteci vardır (IOM, 2018).

Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşme ve yasalara göre göçmenlik genellikle "transit, sığınmacı/mülteci ya da düzenli/düzensiz (kağıtsız)" olarak sınıflandırılır. Bu sınıflandırmalarla birlikte 2011 yılında Suriye'de başlayan iç savaş ile Türkiye'nin açık kapı politikası izlemesi sonucu Türkiye'ye gelen Suriyeliler için diğer sınıflandırmalardan farklı olarak "geçici koruma kapsamı" statüsü oluşturulmuş ve Suriye'den gelen kişiler bu statü kapsamına alınmıştır.

Türkiye'de Göç

Türkiye'de göç olgusu temelde düzenli ve düzensiz göç olmak üzere ikiye ayrılır: Uluslararası korumayı ve geçici korumayı kapsayan düzensiz göç ve yasal başvuruları sağlayan ikamet izinleri sağlanmış öğrenci, evlilik, çalışma amacı ile Türkiye'ye gelmiş kişileri kapsayan düzenli göç.

Düzensiz göç kapsamında, Göç İdaresi Genel Müdürlüğü'nün (GİGM) son verilerine göre Türkiye'de 3,5 milyonun üzerinde yabancı uyruklu kişi uluslararası ve geçici koruma (GK) başvurusunda bulunmuştur (Tablo 5.9). 3 milyondan fazlası geçici koruma statüsü kapsamında yer alan Suriyelilerdir. Bununla birlikte Türkiye'de uluslararası koruma talep eden diğer büyük gruplar ise Irak, Afganistan, İran, Somali ve diğer ülkelerden gelen 100 binden fazla sığınmacı ve mültecilerdir (GİGM Ve IOM İstatistikleri,2018).

Düzensiz göçmenlerin dışında, Türkiye'de 2016 yılında, 461 bin 217, 2017 yılında ise 593 bin 151 yabancı uyruklu ikamet izni ile Türkiye'de bulunmaktadır (Tablo 5.10). İkametgah izni ile Türkiye'de bulunan yabancıların ilk beş ülke sıralaması ise; Irak, Suriye, Azerbaycan, Türkmenistan ve Özbekistan'dan gelen yabancılardır.

Tablo 5.9. Uluslararası Koruma ve Geçici Koruma Statüsünde Yer Alan Kişi Sayısı

	Uluslararası Koruma Başvurusu	Geçici Koruma Statüsü (Suriyeliler)
2016	66 bin 167 kişi	2 milyon 843 bin 441 kişi
2017	112 bin 415 kişi	3 milyon 539 bin 201 kişi

Kaynak: Göç İdaresi Genel Müdürlüğü

Tablo 5.10. İkametgah İzni ile Türkiye'de Bulunan Göçmenler

	İkametgah İzni ile Türkiye'de Bulunan Göçmenler
2016	461 bin 217 kişi
2017	593 bin 151 kişi

Kaynak: Göç İdaresi Genel Müdürlüğü

Savaşın Mağdurları: Suriyeli Göçmenler

Türkiye'ye gerçekleşen düzenli veya düzensiz göç akışında son dönemlerde Suriye iç savaşı nedeniyle gerçekleşen göçün önemli etkisi vardır. 2011 yılında başlayan Suriye iç savaşı sırasında Türkiye açık kapı politikası izlemiştir. İlk olarak 28 Nisan 2011 tarihinde 252 Suriyelinin Cilvegözü Sınır Kapısından girmesiyle başlayan süreç sonrası, günümüzde 3,5 milyondan fazla Suriyeli geçici koruma kapsamı statüsünde yer almaktadır (Tablo 5.11).

2017 yılında Türkiye'de bulunan Suriyelilerin yüzde 94'ü (3 milyon 370 bin 272 kişi) barınma merkezleri dışında kalmaktadır. Yüzde 6'sı ise (216 bin 407 kişi) barınma merkezlerinde hayatlarına devam etmektedirler. Cinsiyet dağılımında ise yüzde 45,7'sinin (1 milyon 640 bin 688 kişi) kadın, yüzde 54,3'ü ise (1 milyon 945 bin 991 kişi) erkektir. Yaş gruplarına göre dağılımda yüzde 46'sı (1 milyon 649 bin 858 kişi) 18 yaşının altında, yüzde 54'ü (1 milyon 936 bin 821 kişi) 18 yaşından büyüktür (Tablo 5.12).

Tablo 5.11. Yıllara Göre Geçici Koruma Kapsamı Statüsünde Yer Alan Suriyeli Sayısı

Yıllar	Türkiye'de Geçici Koruma Kapsamında Yer Alan Suriyeli Sayısı
2012	14 bin 237 kişi
2013	224 bin 655 kişi
2014	1 milyon 519 bin 286 kişi
2015	2 milyon 503 bin 549 kişi
2016	2 milyon 834 bin 441 kişi
2017	3 milyon 426 bin 786 kişi

Kaynak: Göç İdaresi Genel Müdürlüğü

Tablo 5.12. Demografik Özelliklerine Göre Geçici Koruma Kapsamındaki Suriyeliler (17.05.2018)

Kadın	1 milyon 640 bin 688 kişi
Erkek	1 milyon 945 bin 991 kişi
18 yaş ve altı	1 milyon 649 bin 858 kişi
18 yaş üstü	1 milyon 936 bin 821 kişi
Geçici Barınma Merkezinde Kalanlar	216 bin 407 kişi
Geçici Barınma Merkezi Dışında Kalanlar	3 milyon 370 bin 272 kişi

Kaynak: Göç İdaresi Genel Müdürlüğü

Güvencesiz Çalışmanın Sınırsızlığı: Göçmen Emeği ve Çalışma Hayatı

Göçmen emeği, çalışma hayatının esnek ve kuralsızlaşmaya açık olduğu geç kapitalistleşen ülkelerde ucuz işgücü, geçici ve korunmasız emek olma tehlikesi ile karşı karşıyadır. Bu duruma bir de göçmenliğin şartları eklendiğinde göçmen işçi için durum daha da kötüleşir. Çalışma izni ile Türkiye'ye gelen kişiler ile savaş nedeni ile ülkesinden kitlesel biçimde göç eden kişiler arasında çalışma şartları açısından farklılıklar olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Bununla birlikte göçmen emeği göçün gerçekleştiği ülkeye göre de değişmektedir.

Ağırlıklı olarak komşu ülkelerden gerçekleşen toplumsal cinsiyet rollerine özgü ev içi hizmetlerde veya bakım hizmetlerinde yoğunlaşan işlerde kadınlar düşük ücretlerde ve sigortasız çalışırlar. Ucuz, korunmasız ve güvencesiz emek olarak görülen göçmen emeğinin yanına çalışma hayatında hakim olan denetimsizlik ve kuralsızlık da eklendiğinde ülkede bulunan göçmen nüfusu ile çalışma izni verilen göçmen nüfusu arasında ciddi farklılıklar oluşur. Bu durum göçmen emeğinin kayıt dışı emek üzerinde yoğunlaştığının da bir göstergesidir. 3,5 milyondan fazla düzensiz göçmen uluslararası koruma ve geçici koruma statüsü kapsamında başvuru yapmıştır. 600 bine yakın göçmen de düzenli göç kapsamında ikametgah izinleri ile Türkiye'de bulunmaktadır. Bu kapsamda 2016 yılı için 73 bin çalışma izni verilmiş olması göçmen emeğinin ciddi bir kayıt dışı çalışma ile karşı karşıya kaldığını gözler önüne sermektedir (Tablo 5.13).

Tablo 5.13. Çalışma Bakanlığı Tarafından Verilen Çalışma İzinleri

	2016
Süreli	73.421
Süresiz	115
Bağımsız	24
Toplam	**73.560**

Kaynak: ÇSGB

Türkiye'ye göç edenler içerisinde en fazla çalışma izni verilen ülkeler sırası ile Suriye, Gürcistan, Ukrayna, Çin ve Türkmenistan'dır. Bu ülkeler içinde ilk sırada Suriye'nin olmasında 2011 yılında başlayan Suriye iç savaşı sonucu Türkiye'ye gerçekleşen kitlesel göçün önemli bir etkisi vardır. Göçmen emeğinde toplumsal cinsiyet ayrımı göze çarpmaktadır. Ağırlıklı olarak süreli verilen çalışma izinleri Gürcistan, Ukrayna ve Türkmenistanlılarda kadın göçmen işçiler için, Çin ve Suriyelilerde için ise ağırlıklı olarak erkek göçmen işçiler için verilmiştir (Tablo 5.14).

Sektörlere göre verilen çalışma izinleri incelendiğinde göçmen emeğinin ağırlıklı olarak ev içi hizmetlerde yoğunlaştığı görülmektedir. 2016 yılında çalışma izinlerinin yüzde 23'ü ev içi hizmetler sektöründe yüzde 9'u konaklama sektöründe, yüzde 6'sı bina inşaatı sektöründe ve toptan ticaret sektöründe, yüzde 4'ü ise büro yönetimi sektöründe çalışanlara verilmiştir (Tablo 5.15).

Tablo 5.14. Çalışma Bakanlığı Tarafından Ülkelere Göre Verilen Çalışma İzinleri

	2016		
Ülkeler	**Süreli**	**Süresiz**	**Bağımsız**
Suriye	13.228	2	0
Gürcistan	7.627	2	0
Ukrayna	5.585	7	0
Çin	4.396	1	0
Türkmenistan	3.471	0	0
Diğer	39.114	103	0
Toplam	**73.421**	**115**	**24**

Kaynak: ÇSGB

Tablo 5.15. Çalışma Bakanlığı Tarafından Sektörlere Göre Verilen Çalışma İzinleri

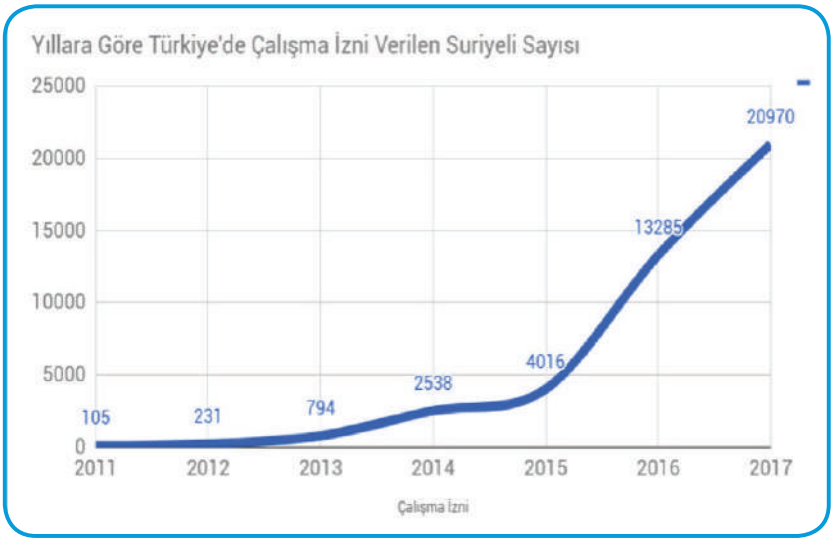
	2016		
Sektörler	**Süreli**	**Süresiz**	**Bağımsız**
Ev İçi Hizmetlerde Çalışanlar	17.026	0	0
Konaklama	6.555	1	0
Bina İnşaatı	4.489	1	0
Toptan Ticaret	4.343	15	0
Büro Yönetimi	3.212	11	0
Diğer	37.796	87	24
Toplam	**73.421**	**115**	**24**

Kaynak: ÇSGB

Türkiye'de göçmen emeği 2011 yılına kadar büyük oranda göçmen kadın emeği üzerinde yoğunlaşmışken 2011 yılında Suriye'den gerçekleşen kitlesel göçle birlikte çeşitlilik kazanmıştır. Önce belirli alanlar için söz edilebilen göçmen emeği düzensiz göçle birlikte bugün her alanda karşımıza çıkmaktadır. Ağır çalışma koşullarında, ucuz emek olarak görülen Suriyeli göçmen emeğinin korunma altına alınması için çalışma izinlerine yönelik ise çalışmalar sürdürülmekte ancak oldukça kısıtlı kalmaktadır.

Resmi verilere göre Türkiye'ye göç eden Suriyeli nüfusun yarıya yakını çocuktur. Bu çocukların önemli bir bölümü yoksulluk, ebeveynlerinin istihdamda yer alamaması ve eğitim olanaklarından yararlanamama nedeniyle çok erken yaşlarda çalışmaya mecbur kalmaktadır. Çocuklar çok düşük ücretlerle çalışmaktadırlar. Suriye nüfusun çok sınırlı bir bölümüne çalışma izni verilmiş olması, Suriyeli işgücünün ciddi bir kısmının kayıt dışı istihdamda yer aldığının da bir göstergesidir (Grafik 5.2).

Grafik 5. 2. Türkiye'de Çalışma İzni Verilen Suriyeli Sayısı



Kaynak: Göç İdaresi Genel Müdürlüğü

III. KISIM

ÖRGÜTLÜLÜK VE MÜCADELENİN GENEL GÖRÜNÜMÜ

III. KISIM
ÖRGÜTLÜLÜK VE MÜCADELENİN GENEL GÖRÜNÜMÜ

2016-2017 döneminde emek cephesinde örgütlenme ve mücadele süreçlerinin aktarıldığı bu kısım üç başlıktan oluşuyor: *Dünyada Sendikal Mücadele, Türkiye'de Sendikal Örgütlülük ve Toplu İş Sözleşmeleri, Grev ve Direnişler.*

Dünyada Sendikal Mücadele başlıklı ilk bölüm, 2016-2017 yıllarında örgütlü emek cephesinin dünyadaki genel durumunu ve parlama noktalarını serimliyor. Bir yandan dünyadaki örgütlü emek mücadelesinin güncel durumu ve işçi eylemleri hakkında genel bir manzara sunuyor. Diğer yandan ise Türkiye'deki sendikaların da önemli bir kısmının dahil olduğu küresel emek örgütlerinin tartışma ve mücadele gündemlerine ışık tutuyor.

Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC), Avrupa Sendikalar Federasyonu (ETUC), Avrupa Kamu Hizmetleri Sendikaları Federasyonu (EPSU) ve Kamu Hizmetleri Enternasyonali (PSI)'nde temel gündem maddeleri sendikal büyüme, sürdürülebilir işler, genç ve kadın işsizliği, güvenceli gelir, sosyal koruma, hakların uygulanması ve göçmen emeği, su hakkı, sağlık hakkı, neoliberalizme karşı mücadele ve dijitalleşmedir.

Küresel Haklar İndeksi'ne göre 206 ve 2017 yıllarında işçi hakları dünyanın neredeyse tüm bölgelerinde zayıflamaya devam etti. İfade özgürlüğü ve demokrasiye yönelik saldırılar ve kimi zaman çok daha ağır baskılar da pek çok ülkede giderek arttı. 2016-2017 döneminde Kuzey Afrika ve Ortadoğu, işçilerin temel hakları açısından en kötü bölgeler olmayı sürdürdü. Körfez ülkelerinde örgütlenme özgürlüğünün bulunmadığı ve milyonlarca göçmen işçinin zorla çalışma tehdidi altındadır. Avrupa ülkeleri sendikal haklar bakımından en iyi korumayı sağlayan coğrafyalar olsa da bu bölgelerde de haklarda önemli gerilemeler yaşanmaya devam etti. Demokrasi ve hakları garanti altına alan kurum ve kanunlarda ciddi bir erozyon meydana gelmektedir.

Bu koşullarda tüm ülkelerin yüzde 58'inde örgütlenme özgürlüğü kullanılamıyor, yüzde 68'inde ise grev hakkı bulunmuyor. Türkiye de 2016 yılında ilk kez, çalışanlar için en kötü on ülke sıralamasına girmiştir ve bu durum 2017 yılında da sürmüştür. Dünyadaki olumsuz eğilime karşın, bu dönemde işçi eylemleri tüm kıtalarda, pek çok ülkede ve farklı işkollarında kendini göstermeye devam etti. Örgütlü işçi hareketinin dünyadaki olumsuz koşullara karşın varlığını sürdürmesi ve yeni kuşaklara kendini devretmesi de başlı başına uzun dönemli bir kazanım olarak değerlendirilebilir.

Türkiye'de Sendikal Örgütlülük ve Toplu İş Sözleşmeleri başlıklı ikinci bölümde ise, sendikalaşmaya ilişkin temel eğilimler ve zorluklar, 2016-2017 döneminin verileri ekseninde ele alınıyor. Buna göre, Türkiye'de sigortalı işçi sayısı yaklaşık 14 milyon, sendikalı işçi sayısı yaklaşık 1 milyon 700 bindir. Sigortalı işçiler arasındaki sendikalaşma oranı ise yüzde 12,38'dir. Ancak resmi olarak açıklanan bu rakamlara karşın sendikalı her dört işçiden yalnızca üçü toplu iş sözleşmesi hakkını kullanabiliyor. Bu açıdan bakıldığında, Türkiye'de gerçek sendikal örgütlenme yüzde 10'un altındadır.

2016-2017 döneminde Türk-İş halen en çok üyeye sahip işçi konfederasyonu olma özelliğini korumuştur. Yaklaşık 925 bin üyeye sahip Türk-İş'i, 615 bin 301 üye ile Hak-iş, 149 bin 187 üye ile DİSK takip etti. Sendikal örgütlenme süreçlerinde yüzde 1 işkolu barajı hala en önemli engel durumundadır. Türkiye'deki işçi sendikası sayısı 164'tür. Yüzde 1 barajını aşabilen sendika sayısı ise 55'tir. Bunların 31'i Türk-İş'e, 18'i Hak-İş'e, 5'i DİSK'e bağlıdır.

Bu temel soruna karşın 2016-17 yılları arasında işkollarında sendika üye sayıları artmaya devam etmiştir. En fazla üye artışının yaşandığı işkolu "Genel İşler" işkoludur. Bu işkolunu sırasıyla "Savunma ve Güvenlik", "Metal", "Sağlık ve Sosyal Hizmetler" ve "İnşaat" işkolları izlemiştir. Tüm işkollarındaki sendikalı üye artışının toplamda 200 bin 410 kişi olduğu düşünüldüğünde sadece bu 5 işkolunda yaklaşık 195 bin üyenin artmış olması, sendika üye hareketliliğinin ana omurgasını bu işkollarının oluşturduğunu gösteriyor.

Toplu sözleşme rakamları da 2016-2017 dönemi için dikkat çeken bir sendikal hareketliliğe işaret ediyor. 2016 yılında 2 bin 725 adet, 2017 yılında ise 4 bin 472 adet toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır. 2016 yılında imzalanan toplu iş sözleşmeleri kapsamında 482 bin 237 işçi çalışırken 2017 yılı için bu sayı 799 bin 655'e ulaşmıştır. Bu hareketliliğin ana sebebi ise çoğu Yüksek Hakem Kurulu tarafından bağıtlanan kamudaki alt işveren toplu iş sözleşmeleridir.

Bu kısmın son başlığını oluşturan *Grevler ve Direnişler* bölümü ise emek cephesinde 2016-2017 döneminde gerçekleşen eylemler ile bunların analizini sunuyor. Bu dönemde yaşanan işçi eylemlerinde önceki yıllara göre bir azalış söz konusudur. Bunun başlıca nedeninin 2016 Temmuz ayında ilan edilen OHAL ve uygulamaları olduğu söylenebilir. Buna karşın işçi eylemleri ve taleplerinin bu dönemde tamamen yok olmadığı, bu koşullar altında dahi dikkate değer bir işçi sınıfı mücadelesi verildiği belirtilmelidir.

İşyeri temelli gerçekleşen eylemlere 2016 yılında 46 bin, 2017 yılında ise 77 bin işçi katılmıştır. 2016 yılına kıyasla 2017 yılı işçi eylemlerinde hem eylem

sayısı bakımından iki katı bir artış yaşanmış, hem de eyleme katılan işçi sayısı yüzde 80 oranında artmıştır. Bu ciddi sıçrayışın iki nedeni olduğu belirtilebilir. İlki MESS (Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası) grubuna bağlı işyerlerindeki toplu iş sözleşmesi sürecidir. İkincisi ise KHK'larla kamu kurumlarından ihraç edilen kamu emekçilerinin sürdürdüğü eylemlerdir. 2017 yılında Türkiye'de her gün ortalama 3 işçi eylemi yapılmıştır.

2017'de işyeri temelli eylemlerin yarıya yakını özel sektördeki kadrolu işçilerce yapılmıştır. En çok eylem yapan başka bir grupsa memurlardır. Eylemlerin nedenlerine bakıldığında ise, toplu iş sözleşmesi uyuşmazlıkları sebebiyle yapılan eylemler 2017 yılında ilk sıradadır. Bir diğer önemli eylem nedeni KHK ile işten atılmadır. Diğer eylem nedenleri ise işten atılma, işteyken ücret gaspı, yıldırma, keyfi ceza, sendikalaşma, düşük ücret, işçi sağlığı, iş cinayeti ve taşeron için kadro talebi olarak öne çıkıyor.

Son iki yıllık süreçte dikkat çeken diğer bir nokta ise kamu emekçilerinin gerçekleştirmiş olduğu eylemlerde üretimi/hizmeti durdurmaya yönelik eylemlerin 2016 yılında yalnızca 4 kez, 2017 yılında ise hiç gerçekleşmemiş olmasıdır. Özellikle kamuda yaşanan kitlesel ihraçların ve artan baskıların bunda etkili olduğu söylenebilir.

Bununla birlikte eylem yapılan işyerlerinin yüzde 13'ünde sendikalaşma çabasının olduğu görülüyor. Bu durumu destekler şekilde, 2017'deki her 10 eylemden 7'sinin bir sendika tarafından örgütlendiği belirlenmiştir. En çok eylemi örgütleyen sendikalar ise sırasıyla Birleşik Metal-İş, Türk-Metal ve Eğitim-Sen olmuştur. 2016-2017 yıllarında en fazla işçi eyleminin yapıldığı işkolları ise inşaat, metal ve genel işlerdir.

Katılımın cinsiyete göre dağılımı da eylemler hakkında önemli bir veri sunuyor. 2016 yılında işyeri temelli eylemlere katılan işçilerin yüzde 32'si kadınken, 2017 yılında bu oran yüzde 29'a gerilemiştir. Eylem türleri de emek cephesindeki hareketliliğin niteliğine ilişkin bir ipucu sunuyor. 2016-2017 yıllarında işçi eylemleri içinde en çok gerçekleştirilen eylem türü yürüyüş ve basın açıklaması olmuştur.

Grevler ve grev yasakları da bu dönemin önemli mücadele başlıkları arasındadır. 2016-2017 döneminde toplam 5 kez grev erteleme (yasaklama) kararı alınmıştır. Buna karşın 2017'deki eylemlerin yüzde 27'sinin grev olması, bu grevlerden ise ancak her 7'sinden birinin yasal grev olması, kalan ağırlıklı kısmının ise fiili grev olması dikkat çekicidir. 2017'de işyeri temelli eylem vakalarının yüzde 33'ünde en az bir (resmi ya da fiili) grev gerçekleşmiştir. Fiili grevlerin ortalaması 2,7 gün; resmi grevlerin ortalaması ise 24,8 gündür. Toplam grev süresi ortalaması ise 5,6 gündür.

DİSK/Genel İş 2016-2017 yıllarında yaptığı basın açıklamaları ve eylemlerde hem çalışma hayatına, hem de ülkedeki demokrasi ortamına yönelik taleplerini dile getirmiştir. Kıdem tazminatının fona devredilmesi, özel istihdam büroları, kiralık işçilik, asgari ücret düzenlemeleri, KHK ile işten atılmalar ile ilgili gelişmelere dair itiraz ve taleplerini gündeme getirmiştir. Çalışma yaşamında taşeron işçilere yönelik kadro düzenlemesi ise DİSK/Genel-İş temel mücadele gündemi olmuştur.

Bu veriler hem dünyada hem de Türkiye'de işçi sınıfı açısından toplumsal-hukuki hakların ve meşruiyet alanlarının giderek daraldığını gösteriyor. Emek hareketinin gerek örgütlü gerek kendiliğinden mücadelelerinin ise bu koşullarda dahi varlığını hissettiriyor olması önemlidir. Bu nedenle bir kolektif aktör olarak emek cephesinin toplumsal meşruiyetini yeniden kazanması mücadelesinde, var olan örgütsel-fiili kazanımların ve becerilerin ilerletilmesi önemli bir başlangıç noktası olarak belirlenebilir.

PART III
AN OVERVIEW OF UNIONISATION AND STRUGGLE

This part, which conveys the processes of labour organization and labour struggle in the period of 2016-2017, is comprised of three chapters: *Trade Union Struggle in the World, Trade Union Organization and Collective Agreement in Turkey, Strikes and Resistances.*

The first chapter, *Trade Union Struggle in the World,* relays the overall situation in organised labour and its flashpoints in the world. On the one hand, it presents a general view of the current state of labour struggle and workers' protests. On the other hand, it illuminates the debates and agendas for struggle carried out by global labour organisations – in which a significant number of Turkish trade unions are involved.

The basic items on the agenda for International Trade Union Confederation (ITUC), European Trade Union Confederation (ETUC), European Public Service Union (EPSU) and Public Service International (PSI) are trade union growth, sustainable jobs, women and youth unemployment, income security, social protection, implementations of rights and migrant labour, right to water, right to health, struggle against neoliberalism, and digitalisation.

According to the Index of Global Rights, in 2016 and 2017 workers' rights have deteriorated all around the world. Violations of freedom of expression, assaults on democracy and further oppressive actions increased in many countries. In 2016-2017, North Africa and Middle East were, once again, the poorest regions with respect to workers' fundamental rights. In Gulf countries, there is no freedom to organise and millions of migrant workers are under the threat of forced labour. While European countries relatively provide the best protection with respect to union rights, there has been a significant regress in this region as well. There has been significant erosion in the institutions and regulations that protect democracy and rights.

Under these circumstances, in 58% of the world's countries it is not possible to exercise the right to organise and in 68% there is no right to strike. In 2016, for the first time in its history, Turkey has ranked among the ten worst countries for the employed, and this ranking was repeated in 2017. Despite the negative tide in the world, workers' protests have never ceased in all continents, many countries and various

sectoral branches. The perseverance of the organised workers' movement and the fact that it is passed on to posterity in the face of undermining conditions can be considered as a long-term gain by itself.

The second chapter, Trade Union Organisation and Collective Agreement in Turkey, addresses the basic tendencies and challenges in unionisation through data from 2016-2017. The data reveals that in Turkey, there are 14 million workers with social security while approximately 1.7 million workers are union members. The unionisation rate among workers with social security is 12.38%. However, despite these official numbers, only three of every four workers with union membership are able to exercise collective bargaining rights. Hence, the real trade union organisation level in Turkey is below 10%.

In 2016-2017, Türk-İş has maintained its status as the confederation with the highest number of membership in Turkey with approximately 925,000 members. Hak-İş comes second with 615,301 members; and DİSK comes third with 149,187 members. The most significant obstacle to the process of union organisation is still the 1% branch threshold. There are 164 labour unions in Turkey. Only 55 of these unions are able to pass the 1% threshold. 31 of these unions are affiliated with Türk-İş, 18 is affiliated with Hak-İş and 5 with DİSK.

Despite this basic problem, union membership in different sectors has increased in 2016-2017. The sector which increased its membership the most is "General Services"; and it is followed by "Defence and Security", "Metal", "Health and Social Services" and "Construction" branches respectively. Considering that the total increase in union membership across all branches is 200,410, the fact that there are approximately 195,000 new members only in those five branches demonstrates that these branches are the cornerstones of union membership.

Collective labour agreement numbers also reveal a striking trade union mobilisation in 2016-2017. 2,725 collective labour agreements have been signed in 2016; this number increased to 4,472 in 2017. Collective agreements signed in 2016 covered 482,237 workers while collective agreements in 2017 covered 799,655 workers. The main reason for this increase is the public sub-employer collective agreements mostly concluded by Higher Board of Arbitration.

The last chapter on *Strikes and Resistances* presents an analysis of the labour protests in 2016-2017. There has been a decrease in workers' protests compared to previous years. The main reason for this is the state of emergency decreed on July 2016. However, it is essential to point out that workers' demands and protests have not evapo-

rated in this period; and there has been a considerable working class struggle even under these circumstances.

46,000 workers in 2016 and 77,000 workers in 2017 have participated in workplace based protests. In 2017, the number of protests has doubled compared to 2016; and the number of workers participating in protests has increased by 80%. Two reasons can be given for this increase. The first is the collective bargaining process in workplaces affiliated with MESS (Turkish Employers' Association of Metal Industries). The second is the protests organised by public service workers dismissed with state of emergency decrees from their institutions. In 2017, three workers' protests were held per day on the average. In 2017, almost a half of workplace based protests were held by private sectors workers who have contract of indefinite duration. Another most protesting group is public servants. If we check out reasons for those protests; controversies on collective work agreements comes first. Dismissals, usurpation of wages while working, mobbing, arbitrary penalties, unionization, low wages, workers' health, deaths caused by working accident and sub-contracting workers' demand for contract of indefinite duration are among other reasons for protest.

Another striking point for the past two years is that there were only four protests staged by public workers in which they aimed at stopping production/services in 2016; while there were no such protests in 2017. It can be said that mass dismissals and increasing pressures are the main reasons for that situation.

Nevertheless, we observe unionisation efforts in 13% of the workplaces that held protests. Concomitantly, 7 out of 10 protests in 2017 have been organised by a union. The unions which have organised most protests are Birleşik Metal-İş, Türk-Metal and Eğitim-Sen respectively. The branches that have held most protests are construction, metal and general services.

The distribution of participation with respect to gender also yields important information about protests. While 32% of the workers who participated in workplace based protests are women in 2016, this percentage decreased to 29 in 2017. Types of protests also yield important information about the characteristics of mobility in the labour front. Marches and making press statements were most common activities with regard to workers' protests in 2016 and 2016.

Strikes and bans on strikes are major areas of struggle in this period. Five strikes were suspended (banned) by government in the period of 2016 and

2017. Nevertheless, it is another striking development that 27% of protests held in 2017 were strikes and one out of seven of those strikes were legally allowed and the rest were de facto strike. In 2017, among 33% of workplace based protests there was at least one (legal or de facto) strike. Average duration of de facto strikes was 2.7 days; and average duration of official strikes was 24.8 days. Average duration of strikes was 5.6 days.

DİSK/Genel-İş raised its demands for both working life and for the democratic environment of the country with its protests and statements to the press in 2016 and 2017. Those demands and objections arose from developments related with transfer of severance pays to a fund, private employment agencies, agency work, regulations on minimum wage, and dismissals with emergency rule decrees. Regulation that would offer permanent staff positions to sub-contracted workers was the main agenda for the struggle of DİSK/Genel-İş for this period.

All the information above reveals that social and legal rights and socio-political legitimacy for the working class in Turkey and in the world are reduced. It is important that labour movement could make its presence felt even under these circumstances. For this reason, the progress of organisational-actual gains and skills could be defined as an important starting point in the labour front's struggle of regaining its social legitimacy as a collective actor.

ALTINCI BÖLÜM
DÜNYADA SENDİKAL MÜCADELE

6.1. ULUSLARARASI SENDİKAL ÖRGÜTLENMELERDE MÜCADELE GÜNDEMLERİ

Avrupa Kamu Hizmetleri Sendikaları Federasyonu - EPSU

Avrupa Kamu Hizmetleri Sendikaları Federasyonu (EPSU) son kongresini 2014 yılında yaptı. Kongre gündeminde "Nitelikli kamu hizmetlerinin Avrupa'nın odak noktası haline getirilmesi", "Toplu sözleşme, sosyal diyalog ve grevler aracılığıyla işçi haklarının geliştirilmesi", "İklim değişikliğine karşı sürdürülebilir kalkınma için öncelikler", "Göçmen işçilerin hakları", "Toplumsal cinsiyet eşitliği: ücret eşitsizliği, şiddet ve ayrımcılığa karşı mücadele", "Herkes için sosyal hizmetler", "Yerel ve bölgesel yönetimlerde yerel demokrasiyi güçlendirmek", "Sağlık ve sosyal hizmetlerinde liberalizme karşı mücadele", "Su hakkı", "Kamu borçları", "Avrupa Antlaşmaları", "Gençlik istihdamı", "Örgütlenme", "Sosyal güvenliğin ve refah devletinin korunması" gibi başlıklar yer alıyordu.

EPSU yönetim kurulu 2015 yılında yaptığı toplantılarda nitelikli kamu hizmetlerine ve uluslararası ticaret anlaşmalarına odaklanmayı sürdürdü. Ayrıca kadın hakları, kadın istihdamı, sosyal hizmetler (çocuk ve yaşlı bakım hizmetleri), genç işsizliği ve sendikal örgütlenme de öncelikler arasında yer aldı.

EPSU'nun 2016 gündemlerini ise vergi, ticaret (uluslararası ticaret anlaşmaları), sendikal haklar ve dayanışma, su hakkı, göç ve mülteciler, toplumsal cinsiyet ve kadın eşitliği, genç işçiler, özelleştirme-piyasalaştırma ve (yeniden) belediyeleştirme, dijitalleşme, kamu yatırımları, iş sağlığı ve güvenliği, sektörler arası diyalog, örgütlenme ve üye kaydetme, toplu pazarlık oluşturdu.

Avrupa Kamu Hizmetleri Sendikaları Federasyonu - EPSU

1978 yılında kurulan EPSU iş kolları itibariyle Avrupa'da kamu hizmetleri alanında faaliyet gösteren 33 Avrupa (AB üyesi ve aday ülke olmak üzere) ülkesinin sendikalarını çatısı altında toplayan bir uluslararası sendikalar federasyonudur. Amacı, kamu hizmetlerinde çalışan işçilerin Avrupa'da ve Avrupa sendikaları Konfederasyonu (ETUC) içerisinde sesini duyurmak, temsil etmek ve sosyal bir Avrupa'nın yaratılmasına katkı vermektir. EPSU' nun temel amacı;

1- Ulusal, bölgesel, yerel yönetimlerde çalışanlar;

2-Elektrik, su ve gaz üretim, dağıtım, temin işlerinde çalışanlar;

3-Sağlık, çevre, rekreasyon işlerinde çalışanlar;

4-Görevleri kamuya hizmet sağlamak olan diğer organlar da çalışanların sorunları ile ilgilenmek, hak ve menfaatlerini korumaktır.

Üyesi olduğu ETUC içerisinde en büyük işkolu federasyonudur.

Kaynak: www.epsu.org

2017 yılında vergi, su hakkı, dijitalleşme, iş sağlığı ve güvenliği, özelleştirme, belediyeleştirme, toplu pazarlık, sendikal haklar, ticaret, toplumsal cinsiyet eşitliği gibi konular EPSU'nun gündeminde yer almaya devam etti. Ayrıca muhbirlerin korunması da önplandaydı. 2017 yılı boyunca sosyal haklara yönelik çalışmalar sürdü.

"Para Nereye Gitti?"

EPSU 2012 yılında Avrupa'da yılda 1 trilyon Euro olduğu tahmin edilen vergi açığının kapatılması için bir kampanya başlattı. Bunu AB eliyle yürütülen kemer sıkma politikalarına bir alternatif olarak öneren EPSU, vergi kaçırma ve şirketlerin vergi ödemekten kaçınmaları ile mücadele etmek ve hükümetlerin demokratik bir vergi toplama sistemi uygulayabilmesinin sağlanmasını amaçladı. EPSU 2015 yılında Avrupa Komisyonu'nun vergi borcu düzeyini sıfıra yakın göstermeyi başaran küresel fast food zinciri McDonald's üzerinde bir soruşturma başlatmasını sağladı. 2016 yılında McDonald's'ın aynı zamanda kötü bir işveren olduğu da ortaya çıktı. Gelen şikayetler üzerine vergi düzenlemesinin yanı sıra çalışma koşulları da Avrupa Parlamentosu tarafından incelenmeye alındı. Kampanya hala güncelliğini koruyor. EPSU kampanyanın internet sayfasına eklediği dijital bir sayaç ile vergi yolsuzluğunun boyutlarına dikkat çekiyor (https://www.epsu.org).

"Su Hakkı İnsan Hakkıdır"

EPSU 2012 yılının Dünya Su Günü'nde "Su ve sanitasyon insan hakkıdır" ve "Su kamusaldır, meta değildir" sloganlarıyla su kampanyasını başlattı. Kampanya Avrupa Vatandaşları Girişimi (ECI) kapsamına alındı. Su Hakkı kampanyası yeterli sayıda imzayı toplamayı başaran ilk Avrupa Vatandaşları Girişimi oldu. Avrupa Komisyonu'nda bir tebliğ yayınlandı. İçme suyu hakkındaki yönergenin yeniden gözden geçirilmesi ve suya erişim başta olmak üzere çeşitli alanlarda eylem planı yapılması Komisyon tarafından taahhüt edildi.

Su hakkı halen EPSU gündeminde güncelliğini koruyor. Çeşitli ülkelerde yürütülen kampanyalar EPSU tarafından takip ediliyor ve destekleniyor.

Kamu Hizmetleri Enternasyonali - PSI

2017 yılında dünya çapında 20 milyondan fazla üyeye sahip Kamu Hizmetleri Enternasyonali (PSI), 154 ülkeden 700 sendikayı çatısı altında barındırıyor. Dünyanın her yerinde nitelikli kamu hizmetleri için mücadeleyi amaç edinen PSI'ın sosyal hizmetler, sağlık, bakım hizmetleri, belediye hizmetleri, su, atık, elektrik gibi pek çok sektörde üyeleri bulunuyor.

PSI 5 yılda bir topladığı kongresinin sonuncusunu 30 Ekim – 3 Kasım 2017 tarihlerinde yaptı. Bir önceki kongresinden bu tarihe kadar özelleştirme ile mücadele etmeye, sendikal hakları geliştirmeye, küresel politikalarda söz sahibi olmaya, eşitliği ve toplumsal cinsiyeti gözetmeye, örgütlenmeye, büyümeye ve üyelerinin çalışmalarını desteklemeye çaba harcayan PSI, son kongresinde de özelleştirmeye ve ek olarak kamu-özel işbirliklerine "Hayır" dedi. Kongre, nitelikli kamu hizmetleri, vergi adaleti, göçmenlerin sömürülmesine karşı hak temelli politikaların önemi, ayrımcılık ve ırkçılıkla mücadele, insan hakları ve sosyal hakların savunulması, sendikal mücadelenin ve örgütlülüğün önemi gibi konulara gündeminde yer ayırdı. PSI'ın en büyük eylem ve politika önceliği olan kamu hizmetleri pek çok panelde farklı yönleriyle ele alındı. Kongre, ayrıca Kuzey Kore ve Amerika arasında tırmanan nükleer savaş tehdidine karşı da tepkisini dile getirdi.

Kamu Hizmetleri Enternasyonali - PSI

1907 yılında, Avrupa'da kamu hizmeti veren kuruluşlarda çalışan işçiler arasındaki dayanışmayı geliştirmek amacıyla kurulmuştur ve bugüne kadar dünya ölçeğinde tüm kamu hizmet alanlarını kapsayacak biçimde genişlemiştir.

Dünyada 154 ülkede örgütlü, 669 üye sendikaya sahip PSI'nın üye sayısı 20 milyonu aşmaktadır.

PSI amaçları kuruluşundan bu yana büyük oranda aynı kalmıştır; bu amaçlar:

• Üye örgütler arasında sosyal adaletin sağlanmasına yönelik aktivitelerin koordinasyonu için işbirliğini geliştirmek, amaç ve hedeflerin gerçekleştirilmesinde karşılıklı desteği arttırmak,

• Kamu hizmetlerinde çalışanların çıkarlarını uluslararası otoriteler karşısında temsil etmek ve savunmak.

• Kamu hizmetlerinde çalışanların kendi haklarını ve çıkarlarını korumak üzere profesyonel veya sendikal örgütlenmeler kurmalarını ya da var olanlara katılmaları sağlayacak hakları garanti altına almak.

• Kamu çalışanlarını temsil eden örgütlerin özgür görüşmeler yaparak çalışma koşullarını belirleme süresine katılım haklarını desteklemek.

• Kamu çalışanlarının durumlarını iyileştiren ILO anlaşmalarını, önerilerini ve kararlarını hayata geçirmek için kampanyalar düzenlemek.

Kaynak: www. world-psi.org

PSI'ın uluslararası ticaret anlaşmalarını da yakından takip ettiğini ve bu konuda pek çok çalışma yürüttüğünü söylemek mümkündür. Küresel politikalarda söz sahibi olma amacını benimseyen PSI, özelleştirmeye karşı mücadelesini de küresel düzeye taşıdı.

PSI, demokrasi ve sendikal hakların savunulması bağlamında hak ihlallerinin yakından takipçisi olma hedefini güttü. Uluslararası Çalışma Konferansı bünyesinde 2012-2017 döneminde 40'tan fazla vakaya müdahalede bulundu.

"Herkes İçin Sağlık Hakkı"

PSI, 12-13 Aralık 2016 tarihinde düzenlenen Sağlık ve Sosyal Bakım Hizmetleri Çalışma Grubu toplantısında sağlığın insan hakkı olduğunu vurgulayan Sağlık Hakkı kampanyasını küresel düzeyde başlattı. Kampanyanın amacı herkes için eşit, erişilebilir kamusal sağlık hakkı sağlanması amacına dönük politikaları etkileyecek küresel bir hareket oluşturmaktı. PSI bu hedefi, sağlığın bir insan hakkı olarak kabul görmesi için merkezi önemde değerlendiriyor.

"Şehirleri Belediye İşçileri Var Eder"

PSI 2017 yılının 31 Ekim Birleşmiş Milletler Dünya Şehirler Günü'nde belediyede çalışan kamu hizmeti işçilerinin çalışmasını görünür kılmak ve bu işçilerin her gün sağladığı temel hizmetlere yönelik olumlu bir bakış açısı sunabilmek için küresel düzeyde görsel bir kampanya

başlattı. PSI'ın kampanyayı başlatmaktaki temel amacı, belediye işçilerinin sudan kanalizasyona, yollardan sağlığa, acil hizmetlere pek çok alanda çok önemli işleri gerçekleştirdikleri ancak bunun karşılığında gereken değeri görmedikleriydi. Bu nedenle PSI, belediye işçileri olmadan şehirlerin sürdürülemeyeceği görüşünden yola çıkarak, bu kampanya aracılığıyla belediye ve yerel yönetimlerde çalışan işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi, yerel yönetimlere yeterli bütçe ayrılması gibi talepleri dile getirdi.

Avrupa Sendikalar Konfederasyonu -ETUC

Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) son kongresini 2015 yılında Paris'te topladı. ETUC burada Paris Manifestosu'nu yayımladı. Bu manifestoyla üç temel ilke ortaya koyuldu: İnsana hizmet eden güçlü bir ekonomi; demokratik değerler ve işyerinde demokrasi için daha güçlü sendikalar; sosyal haklarda yüksek standartlar.

Dayanışma, eşitlik, sosyal adalet, barış ve demokrasi ilkelerini merkezine alan ETUC, Avrupa'nın içinden geçtiği ekonomik kriz sürecinde pek çok alanda söz sahibi olma çabasındadır. Sürdürülebilir büyüme, tam istihdam, nitelikli işler, nitelikli kamu hizmetleri, toplumsal cinsiyet eşitliği ve temel haklara saygı ETUC'un 2015 Paris Manifestosu ile de açıklandığı üzere, mücadele ettiği alanlardır. Bu alanlarda AB'nin karar alma mekanizmalarında yer alma hakkını savunmaktadır. Kamu hizmetlerinin liberalleşmesine ve ticarileşmesine karşı olan ETUC, çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerinin de nitelikli kamu hizmetlerinin bir parçası olması gerektiğini savunmaktadır.

ETUC ayrıca Gençlik Komitesi aracılığıyla AB düzeyinde gençlerin geleceğini ve genç işçilerin çalışma koşullarını güvence altına alacak düzenlemeler yapılması için girişimlerde bulunmaktadır.

Avrupa Sendikalar Konfederasyonu - ETUC

Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) çalışanların Avrupa düzeyinde çıkarlarının korunması ve AB kurumlarında temsili amacıyla 1973 yılında kurulmuştur. ETUC, yirmi yılı aşkın bir süre boyunca gelişen bir dizi birleşme ve yeniden örgütlenme sonrasında oluşmuştur. ETUC'a bağlı 82 ulusal konfederasyon bulunmaktadır. ETUC'a bağlı on iki Avrupa İşkolu Federasyonu-ETUC bulunmaktadır. Bu federasyonların her biri, gazetecilikten eğlenceye, kimyadan metal sanayine kadar değişen tekil sektörlerden işçileri temsil etmektedir.

Kaynak: www.etuc.org

"Muhbirler AB Tarafından Korunmalıdır"

ETUC ve EPSU 44 imzacı kurum ve kuruluşla birlikte 17 Ekim 2016 tarihinde "muhbirler" için Avrupa Birliği düzeyinde koruma talep etmek üzere bir platform oluşturdu. "Muhbir" derken kast edilen toplumdan gizlenen önemli bilgileri kamuoyuna sızdıran kişilerdir. Bu bilgiler genellikle yasa dışı faaliyetleri, yolsuzlukları, kamu çıkarına, sağlık ve güvenliğine aykırı işleri açığa çıkaran niteliktedir. Tüm "muhbir"ler işçi olmasalar bile EPSU bu konuyu işçi hakları kapsamında ele almaktadır. Kampanya Avrupa Komisyonu'nu "muhbir"leri AB düzeyinde koruma altına alacak girişimleri desteklemeye çağırmaktadır.

"Sendikal Haklar İnsan Haklarıdır"

ETUC 2016 yılının Ocak ayında Avrupa Parlamentosu üyelerine yönelik bir belge hazırladı. Bu belge parlamento üyesi tarafından imzalandığında Avrupa'daki tüm yasama ve politika çalışmalarında sendikal hakları koruma ve gözetme sözü vermiş olduğu anlamına gelmektedir. ETUC'un böyle bir kampanya yapmasının nedeni Avrupa çapında sendikal hakların gerilemesi olmuştur. İmzacı parlamento üyesi sayısı 150'nin üzerindedir.

"Gazetecilik Suç Değildir"

16 Ocak 2017'de Uluslararası ve Avrupa Gazeteciler Federasyonu (IFJ-EFJ) Türkiye'deki askeri darbe girişimi sonrasında gazetecilere ve basına yönelik baskı ve şiddeti eleştirmek için ve tutuklu gazetecilerin serbest bırakılması için kampanya başlattı. Kampanya başladığında 90 gazeteci hapiste, 130 medya kuruluşu yasaklı halde ve 2500 gazeteci de işsizdi. ETUC bu kampanyaya internet sitesinde yer vermiş ve desteklemiştir.

Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu - ITUC

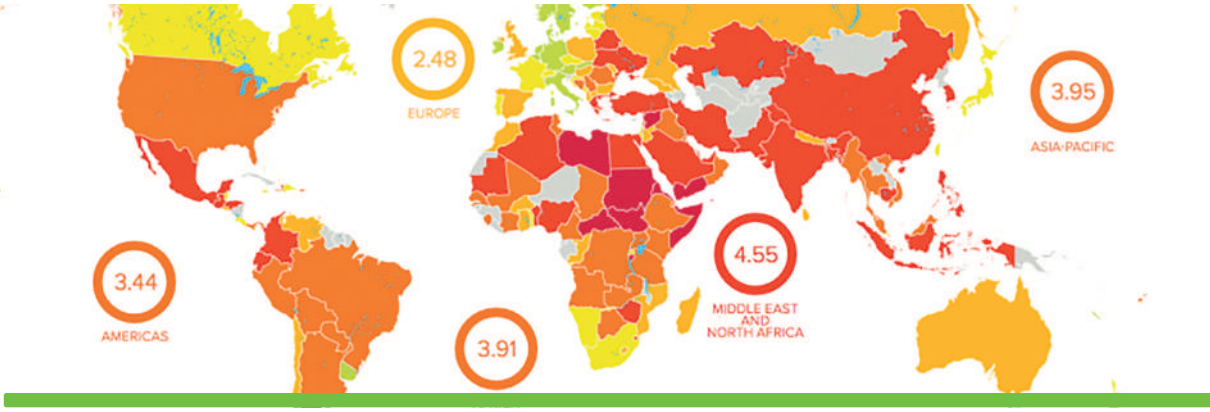
ITUC'un 2016-2017 yıllarında öncelikleri, iklim değişikliği ve endüstriyel dönüşüm, köleliğe son verilmesi, tedarik zincirleri, göçün küresel yönetimi ve örgütlenme gibi konular oldu.

ITUC, son kongresini 2014 yılında yaptı. Kongre gündeminde sendikal büyüme, sürdürülebilir işler, güvenceli gelir ve sosyal koruma, hakların uygulanması yer aldı. ITUC ayrıca 2017 yılında cinsiyete dayalı şiddete karşı kampanya yürüttü. 2012 yılından bu yana da ev içi işçileri gündemine almış bulunuyor.

Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu - ITUC

2006 yılında Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) ve Dünya Emek Konfederasyonu (WCL) birleşmesi sonucu Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu, kısa adıyla ITUC kuruldu. Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC), dünyanın en büyük işçi sendikaları federasyonudur. ITUC bünyesine bağlı 161 ülkeden 325 sendika yoluyla dünya çapında 176 milyon işçiyi temsil etmektedir.

Kaynak: www.ituc-csi.org



6.2. ITUC – KÜRESEL HAKLAR ENDEKSİ 2016 - 2017

2016 Küresel Haklar Endeksi, işçi haklarının dünyanın neredeyse tüm bölgelerinde zayıflamış olduğunu gösteriyor. Bununla birlikte 2016 yılının ifade özgürlüğü ve demokrasiye yönelik saldırılar bakımından oldukça kötü bir yıl olduğu düşünülmektedir. Bazı ülkelerde daha ağır baskılar olmak üzere ifade ve toplanma özgürlüğüne yönelik kısıtlamalar önceki yıla göre yüzde 22 artmıştır. Ankette yer alan 141 ülkeden 50'sinde baskılar yaşandığı ortaya konulmuştur (ITUC, 2016).

Kuzey Afrika ve Ortadoğu, işçilerin temel hakları açısından en kötü bölgeler olmayı sürdürmektedir. Körfez ülkelerinde örgütlenme özgürlüğünün bulunmadığı ve milyonlarca göçmen işçinin zorla çalışma tehdidi altında olduğu "kafala" sisteminin varlığını sürdürdüğü görülmektedir.

Ortadoğu'da demokrasi ve haklara yönelik tehditler, şiddet, baskı ve örgütlenme özgürlüğünün inkarı artarak devam etmiştir. Mısır'da işçiler "otokratik" yönetime karşı tepkilerini ve insanca çalışma koşulları taleplerini dile getirirken ciddi baskılarla karşılaşmışlardır. Cezayir'de hükümet, bağımsız sendikaları kabul etmeyi ve işten çıkarılan sendika üyelerini işlerine geri iade etmeyi reddetmeye devam etmiştir.

Avrupa ve Orta Asya ülkeleri, sendikal haklar bakımından en iyi korumayı sağlamayı sürdürmüş olsalar da bu ülkelerde de haklarda önemli gerilemeler yaşanmıştır. Demokrasi ve hakları garanti altına alan kurum ve kanunlarda erozyon meydana gelmiştir. Kriz karşısındaki tasarruf politikaları başarısız olan birçok Avrupa hükümeti işçilerin haklarını zayıflatmaya devam etmiştir. Avrupa'daki pek çok ülkede çalışma hakkı da dahil olmak üzere, mültecilerin hakları gasp edilmektedir.

İşçi haklarına saldırılar kemer sıkma önlemleri adı altında devam etmiştir. Bosna, Sırbistan ve Ukrayna gibi pek çok ülkede hükümetler iş kanunlarını sendikalara danışmadan ve uluslararası standartları ihlal edecek biçimde değiştirmiştir. Terör tehdi-

di ve güvenlik gibi gerekçeler, Türkiye ve Belçika gibi ülkelerde, temel hakları sınırlandırmanın meşrulaştırılması için kullanılmıştır.

141 ülkedeki sendikal hak ihlallerini, mevzuat ve uygulama açısından, bilimsel bir yöntem kullanarak izleyen Küresel Haklar Endeksi Kolombiya, Mısır, Guatemala, Endonezya ve Ukrayna'da cinayet, yaralama, tehdit ve alıkoyma gibi şiddet yöntemlerinin kullanıldığını tespit etmiştir. Bu ülkelerde ücretleri ve çalışma koşullarını geliştirmek isteyen işçiler hem devletin güvenlik güçleri hem de şirketlerin kiraladığı çetelerin hedefi olmaktadır. Sendikal faaliyetler nedeniyle öldürülen işçi sayısında bir azalma varken; işçilerin şiddete maruz kaldığı ülke sayısı bir yıl içinde 36'dan 52'ye yükselmiştir.

Endeksin sonuçları, tüm ülkelerin yüzde 58'inde örgütlenme özgürlüğünün kullanılamadığını ve ülkelerin yüzde 68'inde grev hakkı olmadığını göstermektedir. Ülkelerin yüzde 57'sinde işçiler daha iyi çalışma koşulları için toplu pazarlık yapma hakkından yoksundur.

2016 yılında Kamboçya, Hindistan, İran ve Türkiye ilk kez çalışanlar için en kötü on ülke sıralamasında yer aldı. Bu güncellenmiş listenin dışında Endonezya, Karadağ ve Paraguay'ın da aralarında bulunduğu ülkelerde de koşullar geçen yıla göre kötüleşmeye devam ediyor. Endonezya'da asgari ücret protestoları, tazyikli su, göz yaşartıcı gaz ve kitlesel tutuklamalarla polis tarafından zalimce bastırıldı. Paraguay hükümeti sendikaları tescil etmeyi reddetmektedir. Karadağ'da son iflas kanunları beş yılda 2 bin 363 işletmedeki işçileri etkilemiş, iflas sırasında temel haklar askıya alınmıştır.

Küresel Haklar Endeksi 2017'ye göre, işçilere yönelik fiziksel şiddet ve tehdit olaylarının yaşandığı ülke sayısı, sadece bir yılda yüzde 10 oranında artmıştır. 51 ülkede,

sendika üyelerine yönelik saldırılar belgelenmiş; iş ve ücretler konusunda endişeler daha da artmıştır.

2017'de rapor, küresel ekonomide, şirketlerin çıkarlarının, işçilerin çıkarlarının üzerinde tutulduğunu gözler önüne sermektedir. Ülkelerin yüzde 60'ında çalışanlar, iş kanununun dışında tutulmaktadır. İşçilerin iş kanunu ile korunması engellendiğinde ise, göçmen işçileri, ev içi çalışanları ve kısa süreli sözleşme ile çalışanları kapsayan ve hükümetlerin/şirketlerin sorumluluk almayı reddettiği gizli bir işgücü yaratılmaktadır.

Rapor 2017'de işçi hakları konusunda en kötü 10 ülkeyi, Bangladeş, Kolombiya, Mısır, Guatemala, Kazakistan, Filipinler, Katar, Güney Kore, Türkiye ve Birleşik Arap Emirlikleri olarak sıralamıştır. Filipinler, Güney Kore ve Kazakistan en kötü 10 listesine ilk defa 2017 yılında dahil olmuştur.

Şiddet, keyfi gözaltı ve haksız tutuklamalar anlamında, Ortadoğu ve Kuzey Afrika, sendikacılar için en tehlikeli yerler olmaya devam etmiş ve bir kez daha işçiler için, dünyadaki en kötü bölgeler olmuştur. Bu bölgelerdeki pek çok ülkede, sendikacıların, pratikte, örgütlenme özgürlüklerini kullanma hakları imkansızdır. Aslında, hukukun üstünlüğünün garanti altında olmadığı ülkelerin sayıldığı 5+ kategorisinde, Filistin, Suriye, Irak, Yemen ve Libya bulunmaktadır. Kategori 5'te sayılan diğer ülkeler, "kefillik" sisteminden dolayı milyonlarca göçmen işçinin hiçbir haktan yararlanamadığı ve bu nedenle hak garantisinin olmadığı Katar, Birleşik Arap Emirlikleri, Suudi Arabistan ve Kuveyt'i içermektedir.

Afrika'da kategori 5+'te yer alan ülkeler Orta Afrika Cumhuriyeti, Eritre, Somali, Burundi, Güney Sudan ve Sudan'dır. Afrika'daki eğilim, toplu pazarlık için sendikaların tanınmaması ve ücretlerin öden-

memesi gibi hak ihlallerine karşı yapılan sokak gösterilerinin şiddet yoluyla bastırılması gibi faaliyetleri içermektedir. Yüksek ücret, insana yakışır güvenceli istihdam ve güvenli çalışma koşulları taleplerinin bastırılabilmesi için işçiler sık sık tutuklanmakta ve hapsedilmektedir. Zimbabve, Benin ve Nijerya'da, sendikalar, uluslararası çalışma haklarının uygulanması taleplerinden dolayı, devlet karşıtı ya da ülkenin ekonomik gelişimine karşı olan güçler olarak şeytanlaştırılmaktadır.

Afrika, Benin, Nijerya ve Zimbabve, meşru grev faaliyetinde bulunan işçileri işten uzaklaştırmak ya da atmak gibi eylemleri nedeniyle en kötü performans gösteren ülkelerdir.

Çalışma koşulları, Güney Amerika ülkelerinde de kötüleşmiştir. Arjantin'de devlet ve özel güvenlik güçleri tarafından uygulanan şiddet ve baskının arttığı görülmüştür. 2016 Olimpiyat Oyunları'nın Brezilya'da olması, emek sömürüsünde belirgin bir artışın yaşanmasına neden olmuştur. Brezilya'daki yeni hükümetin çalışma yasasını parçalaması ise çalışma standartlarını oldukça olumsuz etkilemiştir. Ekvador'da sendika liderleri düşüncelerini ifade etmekten alıkoyulmuş ve ofisleri hükümet tarafından yağmalanarak işgal edilmiştir.

Avrupa'da, özellikle de Avrupa Birliği ülkeleri arasında, sendikalar, güçlü endüstri ilişkileri kültürü ve geleneğinden yararlanarak, toplumda daha büyük bir saygı görmekte ve desteklenmektedirler. Bu durum, Endeks'e de hukuken ve pratikte şiddet olaylarının daha düşük seviyede olması şeklinde yansımıştır.

Ekonomik kriz koşullarında, Avrupa sendikaları, seçkinler ve sağ kanat muhalifler tarafından, ekonomik rekabetin ve gelişmenin önünde engel olarak değerlendirilmiştir. Son yıllarda sıklıkla, bu lobi faaliyetleri, yasal korumalara rağmen, bazı kısıtlamalara neden olmuş ve sendikaların kapasitesini zayıflatmıştır. İngiltere'de sendika karşıtı yasa Parlamento'dan geçmiş fakat TUC'un etkili sendikal kampanyası sayesinde bazı maddeler yasadan çıkarılmıştır.

2017 yılında, sendikal faaliyetleri nedeniyle işçilerin öldürüldüğü ülkelerin sayısı 10'dan 11'e yükselmiştir: İtalya, Bangladeş, Filipinler, Brezilya, Kolombiya, Guatemala, Honduras, Meksika, Peru, Venezuela ve Moritanya. İşçilerin şiddete maruz kaldığı ülke sayısı 2016'da 52 iken 2017'de 59'a yükselmiştir. Şiddet eylemleri, devletin güvenlik güçleri tarafından ya da şirketlerin mafya bağlantıları tarafından uygulanan tehditleri, kaçırmaları ve fiziksel şiddeti kapsamaktadır.

ITUC KÜRESEL HAKLAR ENDEKSİ

ITUC Küresel Haklar Endeksi, ülkeleri 97 göstergeye göre, 1'den 5'e kadar puanlıyor.

2016

1) Düzensiz Hak İhlalleri: Almanya, Uruguay, Finlandiya, Fransa, Avusturya dahil 13 ülke

2) Tekrar Eden Hak İhlalleri: Japonya, Güney Afrika, Brezilya, Kanada, İrlanda, Yeni Zelanda dahil 22 ülke

3) Düzenli Hak İhlalleri: Arjantin, Avustralya, İsrail, Şili, Rusya, İngiltere dahil 41 ülke

4) Sistematik Hak İhlalleri: Meksika, Polonya, Sırbistan, ABD, Paraguay dahil 30 ülke

5) Hakların Güvence Altında Olmadığı Ülkeler: Mısır, Filipinler, Yunanistan, Kamboçya ve Türkiye dahil 25 ülke

6) Hukukun üstünlüğünün ihlali nedeniyle hakların güvence altında olmadığı ülkeler: Burundi, Filistin, Irak, Sudan ve Suriye dahil 10 ülke.

2017

1) Düzensiz Hak İhlalleri: Almanya ve Uruguay dahil 12 ülke

2) Tekrar Eden Hak İhlalleri: Japonya ve Güney Afrika dahil 21 ülke

3) Düzenli Hak İhlalleri: Şili ve Polonya dahil 26 ülke

4) Sistematik Hak İhlalleri: Paraguay ve Zambiya dahil 34 ülke

5) Hakların Güvence Altında Olmadığı Ülkeler: Mısır, Filipinler ve Türkiye dahil 35 ülke

6) Hukukun üstünlüğünün ihlali nedeniyle hakların güvence altında olmadığı ülkeler: Burundi, Filistin ve Suriye dahil 11 ülke

Kaynakça:

ITUC. (2016). Küresel Haklar Endeksi https://www.ituc-csi.org/ituc-global-rights-index-2017?lang=en
ITUC. (2017). Küresel Haklar Endeksi https://www.ituc-csi.org/ituc-global-rights-index-2016?lang=en

6.3. DÜNYADA İŞÇİ EYLEMLERİ*

AMERİKA İŞÇİ EYLEMLERİ

Güney Amerika'da emekçiler seslerini, en çok bölgedeki neoliberal politikalara karşı yükseltti. Öğretmenler, öğrenciler ve işçi sınıfının pek çok katmanı, bölgedeki neoliberal politikalar nedeniyle dayatılan eğitim reformlarını protesto etti. Pek çok kamu işçisi güvencesizleştirme politikalarına karşı bölgesel ya da ulusal düzeyde protestolar gerçekleştirdi. Sağlığın, eğitimin, suyun özelleştirilmesi ve enflasyon/hayat pahalılığının faturasının emekçilere kesilmesi de en fazla tepki çeken gelişmelerden oldu.

ABD ve Kanada'da ise iş saatlerinin uzaması, fazla mesailerin ve iş yükünün artması, daha az işçiye daha çok iş yaptırılması, ücretlerin düşürülmesi, işçilerin geçinebilmek için ikinci hatta üçüncü bir iş yapmaya mahkum edilmesi, işten atılmaların artması, sağlık sigortası yükünün tamamen işçilerin sırtına yıkılmak istenmesi, emeklilik fonlarının yağmalanması, emekliliğin zorlaştırılması gibi saldırılar işçilerin öfkesini büyüttü. ABD ve Kanada'da işçi eylemlerinde sendikaların çekingen ya da uzlaşmacı tutum izlemesi de işçilerin tepki ve öfkesine neden olan gelişmelerdi.

Meksika'da kadınlar ülkede süren kadına yönelik şiddeti protesto etmek için 24 Nisan 2016'da sokağa çıktı. Metal işçileri, işten atılmalara ve toplu sözleşme haklarına dönük saldırılara karşı 4 Mart 2016'da greve çıktı. Meksika'nın Oaxaca eyaletinde, Öğretmen Sendikası CNTE üyesi eğitim emekçileri, eğitim reformuna karşı ülkenin 7 eyaletinde süresiz greve gitti. Devlet Başkanı Pena Nieto'nun 2013'te uygulamaya koyduğu eğitim reformuna göre öğretmenler periyodik olarak yeterlilik sınavına giriyorlar ve başarı gösteremeyenler ise işlerini kaybetme riski ile karşı karşıya kalıyorlar. Öğretmenlerin yürüyüşüne ateş açan polis 9 kişiyi öldürdü. Meksika'da öğretmenlerin eylemleri sürerken, yüz bin-

* YÖNTEM: Dünya işçi eylemleri haber derlemelerinde; gazete ve web taramalarından yararlanıldı. Gazete taraması olarak Evrensel gazetesi 2016 ve 2017 yıllarında günlük basılı haliyle tarandı. Bunun dışında Birgün, Cumhuriyet, Habersol, İleri, İsyandan, Uid-Der, Enternasyonal-İnfo internet sitelerinin bu dönemlerle ilgili haber taraması yapıldı. Ayrıca PSI, EPSU, ETUC, ITUC, Equal times, ETUI, IndustriALL ve LabourStart internet siteleri de bu çalışma sırasında taranan ve yararlanan kaynaklar oldu. Burada belirtmiş olduğumuz eylemler, bu iki yıllık süre zarfında gerçekleşen toplam eylemler olmayıp, taramalar sırasında tespit edilen eylemlerdir. Bu eylemlerin bir kısmı daha .geniş olarak, taramaların tamamı ise tablo halinde dikkatinize sunulmuştur

lerce sağlık emekçisi de ulusal çapta iş bırakarak eyleme destek oldu. Hükümetin, Evrensel Sağlık Sistemi Reform Planı'na karşı genel greve katılan 200 bin sağlık çalışanı da öğretmenlere yönelik saldırıyı protesto etti.

Şili'de emekçiler bireysel emeklilik sisteminden kurtulmak için ülke genelinde grevler ve gösteriler düzenlediler. Birleşik sendikalar ve demokratik kitle örgütlerinin çağrısıyla 6 Ağustos ve 4 Kasım 2016'da, ardından 26 Mart 2017'de ülke genelinde grevler ve büyük gösterilere sahne olan eylemler gerçekleşti. Şili'de kamu çalışanları, 29 Eylül 2016'da ücretlerinin yükseltilmesi talebiyle iş bırakarak yürüyüş gerçekleştirdi. Dünyanın en büyük bakır madenlerinden biri olan Escondida bakır madeninde işçiler ücret sözleşmeleri üzerine yapılan görüşmelerin olumsuz sonuçlanmasının ardından 9 Şubat'ta greve çıktı. 5 Ağustos 2017'de Ulusal Meclisi'ni toplayan Şili Eğitimciler Birliği, 17 Ağustos'ta tüm ülkede greve çıkma kararı aldı. Grevin nedeni ise hükümetin gündeme getirdiği eğitimin devasa sorunlarına çözüm getirmediği gibi piyasa zihniyetini koruyan ve kamu eğitimini tehdit eden Yeni Kamu Eğitimi Yasası (NEP)'ydı.

Brezilya'da sendikalar 25 Kasım 2016''yı ulusal eylem günü ilan ederek ülkenin pek çok yerinde eylemler gerçekleştirdi. Şirketlerde ve fabrikalarda iş durdurdu. Sendikaların eylem gündeminde işçi hakları, emekli aylıkları, sağlık ve eğitime yatırım yapılması, kadın hakları, işyerinde ve toplumda kadına yönelik şiddetle mücadele, ülkede istihdam yaratılması, yerli üretimin desteklenmesi gibi konular yer aldı.

Brezilya'da toplu taşıma araçlarına yüzde 10 düzeyinde zam yapılınca başta gençler olmak üzere binlerce emekçi 3 Ocak 2016'da eylemler yaptı. Eylemlerde protestocular polisin yoğun saldırısına maruz kaldı.

31 Mart 2016'da, Brezilya hükümetinin bütçe açığını kapatmak gerekçesiyle emeklilik maaşlarında ve işçilerin diğer sosyal haklarında kesintiye gitme planları üzerine 26 eyalette ve merkez eyalette protestolar gerçekleşti. Brezilyalı evsizler 31 Ekim 2017'de konut sorununu protesto etmek için yürüdü. Evsiz İşçiler Hareketi (MTST) tarafından düzenlenen yürüyüş, sanayi kenti olan Sao Bernardo Do Campo'da kurulan çadır kentten başlayarak 12 kilometre uzaklıktaki Sao Paulo'da hükümet binasının önüne kadar sürdü.

Arjantin'de, yüz binlerce işçi ve emekçi, 2 Eylül 2016'da sendikaların ve sivil toplum örgütlerinin çağrısıyla ülke genelinde eylemler gerçekleştirdi. Eylemlerin merkezi, Buenos Aires olsa da protesto gösterileri ülke geneline yayıldı. İlk olarak 31 Ağustos'ta öğretmenlerin gerçekleştirdiği grevle başlayan protestoların amacı, son dönemde artan kitlesel işten çıkarılmaların durdurulması ve fiyat artışlarına bir an önce son verilmesiydi. Mauricio Macri'nin Aralık 2015'te iktidara gelmesinden bu yana ülkede, kamu ve özel sektörden

yaklaşık 200 bin işçinin işten çıkarıldığı belirtiliyor. Macri Hükümeti, "kemer sıkma önlemleri" adı altında işçi sınıfına yönelik saldırılarını artırıyor, işçilerin çalışma ve yaşam koşullarını daha da ağırlaştırıyor.

Peru'da, hükümet ile öğretmenler sendikası arasında ücretler ve çalışma koşulları üzerine yapılan görüşmelerin anlaşmazlıkla sonuçlanması ile, Perulu öğretmenler 15 Haziran 2017'de bölgesel olarak greve başladılar. 10.000'i aşkın öğretmenin katıldığı eylemler, protesto gösterileriyle ve sağlıktan, taşımaya farklı sektörlerden işçilerin destek eylemleriyle devam etti. Farklı eyaletlerden Perulu öğretmenler ve sağlık çalışanları da Lima'da grevdeki öğretmenlere destek için greve çıktılar. Öğretmenler sendikası ve sağlık çalışanları, işten atılma tehditlerine rağmen 6 Ağustos'ta greve katıldılar.

Grevlerde ve protesto gösterilerinde doktorlar ve öğretmenler, hükümetten çalışanlara saygı göstermesini, ücretler ve çalışma koşullarının iyileştirilmesini, eğitim ve sağlık bütçelerine ayrılan payın yükseltilmesini, kamu okullarında özelleştirmeye son verilerek eğitimin niteliğinin yükseltilmesini, performans kriteri getiren eğitim reformlarının geri çekilmesini talep etti. Hükümetin grevi zorla bastırma girişimine rağmen greve katılım oldukça yüksek oldu ve kamu okullarının yüzde 70'inde dersler yapılmadı.

Bolivya'da hekimler ve tıp öğrencileri, meslekleriyle ilgili yasal düzenlemeleri protesto etmek için 23 Kasım 2017'de

Şili

Brezilya

Peru

Bolivya

Meksika

süresiz greve başladı. Hekimlerin ve tıp öğrencilerinin grevinin nedeni hükümetin ceza kanununda değişiklik yaparak "tıbbı yanlış uygulama/malpractice" durumunda hekimlerin meslekten men edilmelerine ve 2 ile 6 yıl hapisle cezalandırılmasına karar vermesiydi. Devlet Başkanı Evo Morales ve hükümeti grev karşısında hekimleri işten atmakla tehdit etti. Ülke genelinde en az 800 bin hekimin katıldığı grev 40 günün ardından bitirildi. Taraflar, 10 saatlik görüşmenin ardından "anlaşmaya varıldığını" duyurdu.

Kosta Rika'da, 2016 Eylül'ünün ilk haftasında Öğretmenler Sendikası APSE'nin çağrısıyla öğretmenler düşük ücretlere, artan vergilere, kabaran faturalara, emeklilik aylıklarının ve sosyal hakların düşürülmesi için planlanan düzenlemelere karşı greve çıktılar. 7 Eylül'de San Jose'de düzenlenen yürüyüşe yaklaşık 5 bin öğretmen katıldı.
ABD'de, Harvard Üniversitesi yemekhane şirketi HUDS'ta çalışan yaklaşık 700 işçi 5 Ekim 2016'da greve başladı. 3 hafta süren grevin ardından işçiler taleplerinin karşılanması sonucu işlerine geri döndü. Taşıma İşçileri Sendikası (TWU) üyesi yaklaşık 5 bin taşıma işçisi toplu sözleşme görüşmelerinden bir anlaşma çıkmaması üzerine süresiz greve çıktı. Grev ile, bir günde yarım milyon insanı taşıyan otobüs, tramvay ve metro seferleri durduruldu.

ABD'nin iletişim devi Verizon'da 40 bin işçi greve çıktı. Emeklilik maaşlarının düşmesine yol açacak yeni düzenlemeleri reddeden işçiler, son üç yılda 39 milyar dolar kar sağlayan şirketin birçok işkolunu Meksika ve Filipinler'deki taşeron firmalara kaydırdığına dikkat çekti.

New York'ta ABD'nin en büyük ikinci büyük kablo şirketi olan Spectrum'da işçiler, telekomünikasyon sektöründe son 30 yılın en uzun süreli grevine imza attılar. Yaklaşık bin 800 Spectrum işçisi 28 Mart 2017'de greve çıkarak 6 ayı aşkın süreyle grevlerini devam ettirdi.

ABD'de hizmet sektöründe çalışan 350 binden fazla sendikalı-sendikasız işçi, 1 Mayıs 2017'de greve çıktı. Bu sektörde çalışanlar son birkaç yıl içinde saat başı ücretlerinin 15 dolara çıkarılması talebiyle çok sayıda kitlesel iş bırakma eylemi gerçekleştirmiş ve yürüyüşler yapmışlardı.

Kanada'da yabancı tarım işçilerine daimi statü istendi. Mevsimlik Tarım İşçileri Programı (SAWP), Kanadalı işverenlere Meksika ve 11 Karayip ülkesinden her yıl 8 aya kadar geçici tarım işçisi çalıştırma izni sağlıyor. Program 1966 yılında, yerli işçi sıkıntısının çekildiği bir dönemde elma toplamak için Ontario'ya 260'tan fazla Jamaikalı işçinin getirilmesiyle başladı. Programa göre; işler tarım sektöründe olmalı ve işçiler çiftçilik deneyimine sahip olmalıydı. SAWP geçici işçilere yönelik programlardan sadece birisidir. Diğer geçici yabancı işçiler Kanadalıların genellikle yapmak istemedikleri, fast-food restoranlardan petrol ve inşaat sektörüne kadar çeşitli işlerde çalışıyorlar. Yatılı Bakıcı Programı ise evlerde bakıma muhtaç kişilere yardımcı olmak için işçi getiriyor.

General Motors'un Kanada'daki CAMI otomobil montaj fabrikasında çalışan işçiler yeni sözleşme için anlaşmaya varamadı. Bunun üzerine Unifor Sendikası'na üye işçiler grev oylamasına gitti ve 2 bin 800 işçi 17 Eylül 2017'de greve çıktı. Grev 1992'den beri CAMI'de yapılan ilk grev olma özelliğini taşıyor.

Kanada'da 175 bin örgütlü işçinin Mayıs 2017'de katıldığı inşaat sektöründeki grev hükümeti panikletti. Quebec eyaletinde inşaat sektöründeki grev, sendika üzerinde baskı kurmaya çalışan eyalet yönetimi tarafından sona erdirilmeye çalışıldı. Eyaletteki sanayi bölgeleri, otoyol ve köprüler de dahil tüm inşaatları durduran işçiler, kazanılmış haklarının budanmasına ve sıfır zam dayatmasına izin vermeyeceklerini belirtirken Eyalet Başbakanı Philippe Couillard ekonominin felce uğradığın iddia etti.

AVRUPA İŞÇİ EYLEMLERİ

Avrupa kıtası son iki yıllık dönemde yine büyük işçi mücadelelerine tanık oldu. Köklü bir sınıf mücadelesi birikimine sahip Avrupa'da bir yandan neoliberal politikaların saldırılarına ve hak kayıplarına karşı direnişler, diğer yandan ise yeni hak talepleri için eylemler gündemi belirledi.

Hiç kuşku yok ki Fransa'da 2016 ve 2017 yıllarında iş yasası reformlarına karşı yürütülen mücadele, sürekliliği, kitleselliği ve militanlığı ile öne çıkan bir mücadele oldu.

Doğu Avrupa'da özellikle Yunanistan'da reform paketlerine, hak kısıtlamalarına karşı sürdürülen eylemler ve direnişler karakteristik özellikleri ile önemli bir deneyim ve birikim sundu.

Avrupa'nın genelinde en öncelikli talebin "işçi ücretlerinin yükseltilmesi" olduğu görülüyor. Her sektörde sendikalar, işverenlerle ve hükümetle işçi ücretleri üzerinden karşı karşıya geldi. Toplu sözleşmelerde çokça uyuşmazlık yaşandığı gözlemlendi. Avrupa işçi sınıfının taleplerini yükseltmek için geçtiğimiz yıllara göre grev silahını daha fazla kullandığı görüldü.

"Çalışma saatleri"ne ilişkin mücadele Avrupa işçi sınıfının temel gündemlerinden biri olma özelliğini korudu. Birçok yerde çalışma saatlerinin düşürülmesi mücadelesi verilirken, işverenler ve hükümetler toplu sözleşmeler ve yasal düzenlemeler ile çalışma saatlerini arttırmaya çabaladı.

Esnek çalışma rejimlerine yönelik tepkilerin daha da arttığı gözlemlendi. Belirli süreli iş sözleşmelerine, part-time çalışma biçimlerine ve kiralık işçi bürolarına karşı işçi ve sendikaların çeşitli eylemlerle seslerini yükselttiler.

Avrupa'da kadın işçilerin mücadelesi de bu dönemde önemli kazanımlar elde etti. İspanya'da Bershka işçilerin mücadelesi, bakım hizmetlerinde çalışan işçilerin mücadelesi, Polonya'da kürtaj yasağına yönelik sürdürülen grevler hepsi kazanımla sonuçlanan mücadeleler oldu.

Fransa'da 2016 ve 2017 yılları işçi sınıfı ve emekçiler açısından oldukça hareketli geçti. Her iki yıl için de öne çıkan gündem iş yasasında yapılmak istenen değişiklikler oldu. Hollande yönetiminin 2016 yılında kapsamlı bir reform halinde getirdiği çalışma mevzuatındaki değişikliklere karşı başta işçiler olmak üzere öğrenciler, kamu çalışanları ve kadınlar son yılların en kitlesel ve uzun soluklu mücadelesini verdiler. Ülke genelinde 2016 yılının Mart ayında başlayan eylemler 2016 yılının Temmuz ayına kadar devam etti. Bu dönem içinde yüzlerce gösteri ve işyeri ölçekli grev yaşanırken ondan fazla ise genel grev yapıldı. Öğrenci ve öğretmenler dersleri boykot etti. Bu mücadeleler sonucunda hükümet tasarıda bazı değişiklikler yapmak zorunda kaldı. Ancak reform paketi tümden geri çekilmedi. 2017 yılında ise bu sefer Macron yönetimi tarafından kararnameler ile çalışma mevzuatında kimi değişiklikler yapılmak istendi. Buna karşı da Fransız işçi sınıfı ve emekçileri yoğun bir mücadele gösterdiler.

Yasa Tasarısında Neler Var?

Yasa tasarısının temel noktalardan biri işçi ile işveren arasında anlaşmaların artık işyeri temelinde gerçekleştirilmesini öngörmesidir. Artık belirleyici olan işyerinde işveren ile işçilerin anlaşması olacaktır. Hatta tasarı, işyeri düzeyinde patronun dayattığı anlaşmaya itiraz eden işçinin "şahsi nedenlerden dolayı" işten atılmalarını bile öngörüyor. Dolayısıyla bu yasa ile kısa süre içerisinde ücretlerin düşürülmesi, ücretsiz mesai dayatmalarının sıklaşması, çalışma koşulların daha da ağırlaştırılması ve sendikal çalışmaların yok edilmesi gibi sorunlar gündeme gelecek.

Sendikalar, mevcut 35 saatlik işgünü uygulamasının sonunun da bu yasayla geleceği konusunda uyarıyor. Patron, siparişlere bağlı olarak işçiyi 5 gün üst üste günde 12 saat çalışmasını zorunlu kılabilecek. Ek mesai ücreti yine işyeri anlaşmasıyla hemen devreye girmeyebilecek.

Süresiz iş sözleşmeleri yerine işçilere geçici, hiçbir gelecek garantisi olmayan iş sözleşmeleri sunmanın işsizliği çözeceği iddia ediliyor. Tasarı, patronların uzun zamandır talep ettikleri işten atmaların kolaylaştırılması da büyük oranda gerçekleştiriyor.

Çalışma Yasalarında Yapılmak İstenen Değişikliklere Karşı İşçi ve Emekçiler Ayakta

9 Mart 2016 gösterisine 224 bin kişi katıldı. 9 Mart'a göre 31 Mart eylemlerinin, özellikle de Paris dışındaki diğer şehirlerde, bir üst aşamaya sıçradığı açıktır. Demiryollarında greve katılım daha az olsa bile (9 Mart'ta yüzde 35.5 iken 31 Mart'ta greve katılım yüzde 24.2'ye düştü) gösterilere katılım oranı daha da fazlaydı. 9 Mart'ta, 144 noktada gösteri olurken, 31'inde 250 ayrı noktada gösteriler oldu. Sonuç olarak CGT ile FO'nun hedefleri milyonu aşmaktı ve gelinen aşamada 9 Mart'ta katılan 500 bin ikiye katlandı ve (bu kez) 1.2 milyon kişinin katıldığı ilan edildi.

9 Nisan ve 1 Mayıs 2016

Mücadelenin başını CGT ve FO sendikası çekti. CGT'nin mücadeleci bir geleneği olduğu biliniyor ama içinden geçtiği koşullar onun "daha da mücadeleci" olmasını bir nevi zorunlu kıldı. CGT bir buçuk yıl önce yönetim krizi yaşadı ve başta olan "bürokrat" eski Genel Sekreter Thierry Lepoan, sendikanın parasını çarçur ettiği ve "ağa" gibi yaşadığı kanıtlanınca istifa etmek zorunda kaldı. Var olan tepkiler üzerine mücadeleci geleneğiyle bilinen Metalürji Federasyonu Sekreteri Philippe Martinez başa getirildi. Hükümetin saldırıları karşısında sadece söylemlerle yetinilemez olduğunu Martinez kendi mücadele birikiminden çok iyi biliyordu.

Öte yandan CGT sendikasının olağan kongresi 18-22 Nisan tarihleri arasında gerçekleştirildi. Bu koşullarda mücadele dinamizmi üzerinden bir kongrenin gerçekleşmesi var olan yönetimin de ihtiyaçlarından biriydi. Dolayısıyla CGT sendikasının eylemleri yavaş yavaş bitirmekten çok mücadelenin daha da ilerlemesine ihtiyacı vardı.

Sendikanın kendi verilerine göre Nisan ayı içinde sendikaya üye olma oranı eskisine göre 4 kat daha arttı. Mücadele çizgisine daha fazla vurgu yapılan bir kongreden çıkan yeni yönetim, 1 Mayıs'ta bir gövde gösterisi yaptı. Bu koşullarda CGT sendikasının ebedi rakibi ve uzun zamandır "radikal" söylemleri olan FO da mücadelede onu yalnız bırakamazdı. Dolayısıyla sendikalar cephesinden mücadeleci eğilimin önümüzdeki dönem devam etmesi ihtimali hayli yüksektir.

Haziran 2016

Fransa'da Mart ayından bu yana gündemde olan ve Haziran'ın ilk haftası senatoda görüşülen çalışma yasası reformuna karşı Fransa'nın en büyük işçi konfederasyonu CGT'nin çağrısıyla 14 Haziran'da düzenlenen eyleme 1 milyondan fazla kişi katıldı.

Hükümetin haftalardır sürdürdüğü karalama ve bölme kampanyalarına rağmen emekçiler 14 Haziran Salı gününü büyük bir eylem ve mücadele gününe dönüştürdü. Euro 2016'nın 4. günü gerçekleşecek eylemlerde Paris'te dev bir yürüyüş yapıldı.

200 Miting ve Yürüyüş

Fransa'da CGT sendikasının iş yasası reformuna karşı seferberlik çağrısı sonucu, ülke çapında 180'den fazla gösteri gerçekleşti. Paris'te sendikalara göre 60 bin kişi, valilik kayıklarına göre 24 bin kişi eylemlere katıldı.

"Tembeller Burada, Macron Nerede!"

Fransa'da işçi sendikaları ve konfederasyonların karşı çıktığı Çalışma Yasası Reformu'nu Cumhurbaşkanı Emmanuel Macron geçirmek istiyor. Yasaya tepki olarak düzenlenen eylemler, cumhurbaşkanı seçildikten sonra Emmanuel Macron döneminin ilk sokak eylemi oldu.

12 Eylül 2017'de Paris'in yanı sıra Marsilya, Nantes, Lyon, Rennes kentleri başta olmak üzere ülke çapında 180'den fazla şehirde halk sokağa çıkarak Çalışma Yasası Reformu'nu protesto etti. Ülke çapında ikisi hariç tüm işçi ve öğrenci konfederasyonları, reformu protesto için eyleme katıldı.

Paris'teki eylem, Bastille Meydanı'nda başladı. Sloganlarla İtalya Meydanı'na yürüyen kortejde Cumhurbaşkanı Macron'un yasaya karşı çıkanları "tembel ve radikal marjinaller" diye tanımlaması ve "tembellere prim vermeyeceğini" söylemesine atıfta bulunan işçiler "Tembeller burada, Macron nerede!" sloganları attı. CGT Sendikası Genel Sekreteri Philipppe Martinez ise, "Bu yasaya karşı gücümüzü göstereceğiz" dedi. Kortejde taşınan tabutlarla, yasanın işçiyi öldüreceği vurgusu yapıldı. Tabutların yanında eylemciler, "Ölmek istemiyoruz" yazısı ile ve "35 bin aile, 200 bin çalışan tehlikede" yazan tişörtlerle yürüdüler.

Hükümete sert muhalefeti ile tanınan radikal sol parti La France Insoumise (Boyun Eğmeyen Fransa) hareketi lideri Jean Luc Melenchon da kendi seçim bölgesi Marsilya'da gösterilere katıldı. Eylemde Melenchon, "Macron, buranın İngiltere değil Fransa olduğunu görecek. Fransızlar vahşi liberalizmi istemiyor. O Çalışma Yasası'nın her sayfası mücadele ile yazılmıştır. Bu hakların hiçbiri bize başkalarınca verilmedi, hepsi bedel ödenerek alındı. Bu yasaya sonuna kadar direneceğiz" dedi.

Almanya'da, Nisan 2016'da kamu, metal, inşaat ve hava taşımacılığı sektörlerinde yaklaşık 7 milyon işçiyi kapsayan toplu sözleşme görüşmelerinde anlaşma sağlanamaması üzerine uyarı grevleri yapıldı. Metal işçileri "kardan pay istiyoruz" talebiyle uyarı grevi yaptılar. Almanya'da 3 milyondan fazla metal işçisi için yapılan toplu iş sözleşmelerinde anlaşma sağlanmaması üzerine gece vardiyasından itibaren pek çok işletmede uyarı grevi yapıldı. Grevlere katılım yoğun oldu.

Almanya'da Pilotlar Sendikası'nın çağrısıyla Lufthansa'da pilotlar ücretlerinin iyileştirilmesi talebiyle uyarı grevleri yaptılar. Lufthansa ile pilot sendikası Vereinigung Cockpit (VC) arasındaki toplu sözleşme sürecinde anlaşmazlık sonrası pilotlar Kasım 2016'da greve gitti.

Almanya'da Nisan 2016'da sendikalar "kiralık işçilik" uygulamalarının yarattığı so-

runlara karşı miting düzenlediler. Alman Sendikalar Birliği (DGB), "Bizi bölmelerine izin vermeyelim" sloganıyla, Bavyera Başkenti Münih'te miting düzenledi. 8 işkolu sendikasının destek verdiği mitinge binlerce emekçi katıldı. Emekçiler, kiralık ve taşeron işçilere eşit ücret ödenmesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve grev kırıcısı olarak kullanılmalarının yasaklanması için Münih'e akın etti.

Belçika'da Eylül 2016'da hükümetin aldığı kemer sıkma politikaları ve alınan diğer kararlar karşısında sendikalar anlaşarak genel greve gitti. Brüksel'de düzenlenen genel grevde yaklaşık 60 bin kişi yürüdü. Ülkede hayat felç oldu. Tren, metro, tramvay, otobüs ve bütün ulaşım seferleri durduruldu, bazı uçak seferleri iptal edildi. Genel greve gidilmesinin ardındaki temel nedenler ise, kemer sıkma politikaları başta olmak üzere; haftalık mesai saatlerinin 38 saatten 45 saatte çıkartılmak istenmesi ve emeklilik yaşının yükseltilmesine yönelik düzenlemeler.

Danimarka'da, çalışma süresini 37 saatten 42 saate kadar çıkaran yeni iş sözleşmeleri nedeniyle sendikalarına karşı işçiler eylemler yaptı. Nisan 2016 ayının ortalarından itibaren, sanayi işçileri ve büro emekçilerinin sendikalarında yapılan oylamaların ardından, bir dizi fiili grev ve protesto düzenledi. Eylemler, işçilerin üye oldukları Danimarka İşçileri Birleşik Federasyonu (3F) sendikasının bulunduğu binanın abluka altına alınmasına kadar vardı. Grevler ve protestolarda dile getirilen rahatsızlık bir konuda yoğunlaştı: Sendika liderlerinin patronlara 37 saatlik haftalık çalışma süresini, fazla mesai ücreti ödemeden 42 saate kadar çıkarabilmelerine izin veren teklifi kabul etmeleri.

Hollanda'da son üç yıldır işçiler 1 Mayıs gösterilerine kitlesel katılıyor. 2017 1 Mayıs'ın ana teması "Güvenceli İş" oldu. Geçtiğimiz 3 yıldan bu yana Hollanda'da 1 Mayıs kutlamaların inisiyatifi Hollanda İşçi Sendikaları Konfederasyonundadır (FNV). Sendika, geçtiğimiz yıllarda "Güvenceli iş,

iyi bir TİS" talebiyle düzenlediği 1 Mayıs kutlamalarında başta çeşitli işkollarından sendikaları seferber ederek ve toplumun diğer kesimlerinin de desteğini almayı ve on bine yakın bir kitleyi 1 Mayıs gösterilerine çekmeyi başarmıştı.

İspanya'da emekçiler mültecilere: "Evimiz Sizin Evinizdir" dedi. İspanya'nın Katalonya bölgesinde yer alan ve bölgenin en büyük şehirlerinden biri olan Barselona'da yaklaşık 160 bin kişi, mülteci sınıf kardeşlerini destekleyen bir eylem gerçekleştirdi. 18 Şubat 2017'de gerçekleşen eyleme katılan insanlar, hükümetin mülteci krizi karşısında aldığı göstermelik tutuma tepki gösterdiler. Eylemciler, hükümetin mültecilerle ilgili verdiği sözleri bir an önce tutmasını istiyorlar. İspanya hükümeti 2015'te 17 binden fazla mültecinin sınırdan geçişine izin vereceğini açıklamıştı. "Bu Kadar Mazeret Yeter, Artık Onlara Hoş Geldiniz Demek İstiyoruz", "Katalonya'da Her Şey Onları Karşılamaya Hazır", "Hiç Kimse Bir Başkasından Üstün Değildir, Hiç Kimse Yasadışı Değildir", "Kahrolası Sınır Duvarlarını Kaldırın!" yazılı döviz ve pankartlarla yürüyen kitle, savaş mağduru insanlarla dayanışma içinde olduğunu gösterdi.

İspanya'da bakım işçisi kadınların 370 gün süren uzun mücadelesi sonunda kazanan kadın işçiler oldu. İspanya'nın kuzeyindeki Bask Özerk Bölgesinde bulunan Bizcaia kentindeki yaşlı bakım merkezleri çalışanı 5 bin kadın, sektörün üç büyük patronuna (Gesca, Elbe ve Lares şirketleri) karşı verdikleri mücadeleyi kazandılar. 2017 yılı içerisinde 370 gün boyunca sendikaları ELA ile birlikte örgütledikleri grevler ve protestolar sonucu kazandılar. "Bizcaia'nın en uzun grevi"ni gerçekleştiren kadın işçiler yayımladıkları bildiride "Bu bir kadın greviydi. Sendikal hareket tarihinin önemli bir sayfasını yazdığımıza inanıyoruz" dediler.
İsveç'te Nisan 2016'da inşaat işçileri çalışma saatlerinin düşürülmesi ve ücretlerinin arttırılması için başlattıkları grev sonunda taleplerini kazandı. İsveç'te inşaat sektöründe örgütlü Byggnads Sendikası'nın çağrısı ile daha fazla ücret ve çalışma saatlerinin azaltılması için 1.650 inşaat işçisinin

Belçika

başlattıkları grev kazanımlarla sona erdi. Sendika ayrıca kadın ve erkek işçiler arasında eşitlik için ve ırkçılığa karşı taleplerini de yükseltti. Böylece göçmen kadınlar için ek olarak mesleki eğitim olanakları yaratıldı.

İsveç'te havayolu çalışanları ücretlerinin yükseltilmesi için greve gittiler. Haziran 2016'da grev yapan SAS (İskandinav Hava Yolları) pilotları, havacılık tekellerinin örgütü İsveç Havacılık Sektörü'nü greve ideolojik saldırılar yöneltmekle ve SAS işverenini de grev kırıcılığı yapmakla suçladı. Grev sürecinde İsveç içinde ve İsveç-Avrupa arasındaki hava trafiğinde büyük aksamalar oldu ve 60 bin yolcu grevden etkilendi. İsveç'in farklı yerleşim birimlerinde yaşayan ve daha önce birbirlerini tanımayan Päivi Vilkkavaara, Charlotta Dikman ve Agneta Lenander adlarındaki üç hemşirenin sosyal medyada hemşirelerin çalışma koşullarını ve hastaların yaşamlarını tehlikeye sokan uygulamaları tartışmaya başlamaları, ülke çapında Eylül 2016'da 26 yerleşim biriminde eş zamanlı gösterilerin yapılmasıyla sonuçlandı. Yapılan çağrıda "Yetti artık, artık bu gidişe son vermemiz gerekiyor ve hastalara insan onuruna yakışır bir sağlık hizmeti gerekiyor" ifadelerine yer verildi.

İsviçre'de on binler emeklilik reformuna karşı yürüdü. İşçi ve emekçilerin kazanılmış haklarına yönelik yeni bir saldırı olan emeklilik reformuna karşı İsviçre'nin Bern kentinde yapılan yürüyüşe 20 bini aşkın kişi katıldı. İsviçre Sendikalar Birliği, UNIA

Hollanda

İspanya

İspanya

İsveç

İsviçre

Sendikası, Emekliler Derneği Birliği ve sol partilerin öncülüğünde, 25 Eylül'de halk oylamasına sunulacak olan emeklilik reformuna karşı 10 Eylül 2016'da Bern'de coşkulu ve kitlesel bir yürüyüş ve miting gerçekleşti. Şehrin merkezinde ve en işlek caddelerinde gerçekleşen yürüyüşe 20 bini aşkın kişi katıldı.

İtalya'da Amazon şirketi işçileri Aralık 2017'de ödeme ve çalışma koşulları düzelene kadar fazla mesaiye kalmama eylemi başlattı. Amazon şirketi işçileri, yoğun sezon olarak bilinen Noel öncesi, ödeme ve vardiyalarla ilgili anlaşmazlıklar çözülene dek fazla mesai yapmayacaklarını duyurdu. İşçilerin bağlı olduğu sendikanın lideri Fiorenzo Molinari Reuters'e verdiği demeçte, Piacenza yakınlarındaki Castel San Giovanni tesisindeki işçilerin her vardiyayı iki saat kısalttıklarını ve çeşitli protesto toplantıları yaptıklarını aktardı. Molinari "Şimdilik 31 Aralık'a dek fazla mesai yapmayacağız, sonrasına ise hep birlikte karar vereceğiz" dedi. Amazon, başta İtalya ve Almanya olmak üzere Avrupa'daki depo personelinin çok az para karşılığında çok uzun saatler çalıştırılması nedeniyle çok sert eleştirilere konu oldu.

Norveç'te sendikalar, Kasım 2016'da, "Özel istihdam büroları kapatılsın" talebiyle grev yaptılar. İş bırakan işçiler, kiralık çalışma ve güvencesiz işlerin yaygınlaştırılmasına tepki gösterdi. Greve 10 binin üzerinde sendikalı işçi katıldı. Sendikalar, özel istihdam bürolarının hastalık veya izin gibi durumlarda kadrolu çalışanların yerini aldığını ve iş sözleşmelerinin esnekleştirilmesine yol açtığını vurguladılar.

Sendikalar, büroların inşaat sektöründe "en büyük işveren"e dönüştüğünü; güvencesiz çalışma koşulları oluşturduğunu; çıraklık eğitimi gibi mesleki eğitimleri ortadan kaldırdığını; üretkenliği azalttığını; işgücünün kiralanmasını kazanç haline getirdiğini; çalışma saatleri ve fazla mesailere yönelik kuralların her gün ihlal edildiğini vurgulayarak, bu bürolarının kapatılmasını talep ettiler. Sendikalar, büroların kapatılmasını isterken, eylemlerinin buralarda çalıştırılan işçilere yönelik olmadığına, bu işçilerin de kalıcı ve tam kadrolu olmalarını istediklerine dikkat çektiler. İşçiler iş bıraktıktan sonra Oslo'da bulunan Meclis önünde de eylem yaptılar. İşçiler "Sosyal kesintilere hayır", "İstihdam büroları kapatılsın" pankartları taşıdılar.

Polonya'da kadınlar, Ekim 2016'da ülkede kürtajın tamamen yasaklanmasını öngören yasa tasarısını protesto etmek için greve gitti. Kadınlar, "Kara Pazartesi" adını verdikleri yürüyüşler kapsamında, başkent Varşova dahil birçok şehirde, siyah kıyafetleriyle sokağa çıktı. "Ağıt yakan" kadınlar, pankartlarıyla fotoğraflarını sosyal medyadan paylaştı. Protestolara katılan kadınlar, iş ve okullarına gitmeyi ve ev işleriyle ilgilenmeyi reddetti.

Portekiz'de, Volkswagen işçileri cumartesi gününün iş günü yapılmak istenmesine karşı 1 günlük uyarı grevi yaptı. Alman menşeli ve dünya otomobil pazarında

önemli bir yere sahip Volkswagen'in Portekiz'deki VW Autoeuropa fabrikasında 30 Ağustos 2016 günü 24 saat boyunca üretim durdu. Başkent Lizbon'un güneyinde bulunan fabrikada 3 bin 500 otomotiv işçisi çalışıyor. Şirket yönetimi yeni bir düzenlemeyle, Volkswagen'in 2018'de piyasaya süreceği T-Roc kompakt SUV adlı yeni modelin üretimi için haftalık çalışma gününü arttırmak istedi. VW Autoeuropa, Cumartesi günlerinin de artık çalışma günü olacağını duyurdu.

Bu duyurunun ardından 28 Ağustos Pazartesi yaklaşık 3 bin işçi bir araya gelerek bu kararı tartıştı. İşçilerin yüzde 75'i şirketin bu kararını reddetti. Tatil günlerinin ellerinden alınmasını istemeyen işçiler, şirket yönetiminin bu kararını kabul etmediklerini grev yaparak duyurdular. İşçiler aileleriyle geçirdikleri mevcut zamanın bile yetersiz olduğunu, fazladan çalışmayı kabul etmeyeceklerini belirttiler.

Yunanistan'da işçiler 2016 ve 2017 yıllarında SYRIZA'nın reform paketlerine karşı eylemeler yaptılar. İktidara gelmesinin hemen ardından Syriza hükümeti, Avrupa Birliği ve Uluslararası Para Fonu'nun (AB ve IMF) dayatmalarına boyun eğdi ve kemer sıkma politikalarını uygulamaya girişti. Kitlelerde büyük bir umut yaratarak iktidara gelen hükümet, bu adımlarıyla kısa zamanda işçi ve emekçilerin tepkisini çekti. Şubat 2016'da, özel sektörde örgütlenen sendikalar konfederasyonu GSEE ve kamu sektöründe örgütlenen sendikalar konfederasyonu ADEDY, grev çağrısı yapınca yüz binler sokağa döküldü. İşçiler, bu büyük grevle Yunanistan'a borç veren uluslararası kurumların dayattığı acı reçeteler nedeniyle işçi haklarına saldıran hükümetin politikalarına karşı mücadeleyi büyüteceklerini ortaya koydular.

Syriza, AB'den alacağı kurtarma paketi karşılığında emekli aylıklarında kesintiye gitmeyi ve 2019'a kadar pek çok ek ödemeyi kaldırmayı planlıyor. Ancak 2010'dan bu yana 11 kesinti gören emekliler bu defa kesintilere izin vermeyeceklerini ifade ettiler. Emekçilerin tepkisine rağmen bu hafta AB, IMF ve Dünya Bankası temsilcileri Yunanistan'a geldiler ve grev sürerken geniş polis koruması altında olan bir otelde kesintileri planladılar. Çalışma Bakanı ile görüşen "troyka" planlar yaparken Yunan

İtalya

Norveç

işçiler ülkede hayatı durdurdular. Ulaşım araçları, taksiler, avukatlar, noterler, mühendisler çalışmadı; limanlar, okullar, hastaneler, eczaneler, marketler kapandı. Gazeteler basılmadı, web siteleri güncellenmedi.

Yunanistan işçi sınıfı, Syriza hükümetinin kemer sıkma politikalarına son yılların en büyük genel grevi ile cevap verdi. 4 Şubat 2016'da gerçekleşen genel greve yarım milyon insan katıldı. Sendikaların çağrısıyla düzenlenen greve meslek örgütleri, esnaf ve çiftçiler de destek verdi. Atina'da düzenlenen mitinge 50 bin kişi katıldı. Bunun yanı sıra Selanik, Patras, Larissa, İraklion gibi kentlerde de gösteriler düzenlendi. Yunanistan'da işçiler 6-8 Mayıs 2016 tarihleri arasında 3 günlük genel grev gerçekleştirdiler. 3 günlük genel greve metro, otobüs, feribot şoförleri, makinistler, öğretmenler, kamu hizmeti işlerinde çalışanlar, gazeteciler, çöp toplayıcılar, özel sektörde çalışan işçiler katıldı. Küçük dükkan sahibi emekçiler de kepenk kapatarak greve destek verdi. On binlerce işçi ve emekçi sokaklara çıkarak Syriza hükümetinin işçi ve emekçilere dönük zalim kemer sıkma politikaları içeren saldırı paketini protesto ettiler. İşçiler eylemlerde "Hükümeti, AB'yi ve IMF'yi devirmek için ayağa kalk!", "Sosyal güvenlik sisteminin ortadan kaldırılmasına hayır!" sloganları attı.

İngiltere'de eğitim, sağlık gibi temel alanlarda kamu harcamaları kısılıyor, krizin bedeli emekçilere ödetilmek isteniyor. İşçiler ise, patronlar için teşvikler veren, bankaları krizden kurtaran hükümetin saldırılarına karşı mücadele veriyorlar. Çalışma, konut, eğitim ve sağlık alanındaki saldırıların son bulması isteyen emekçilerin. İngiltere'deki Muhafazakar Parti hükümetine dönük tepkileri eylemlerde etkili oldu. Hükümetin bu ekonomik kesinti politikalarıyla İngiltere'de gelir uçurumu daha büyüdü. İşçinin 1 yıllık maaşını yönetici 5 günde alırken zengin ve yoksul arasındaki uçurum 1930 yılından bu yana, en yüksek seviyesine çıktığı İngiltere'de, çalışanlar ve yöneticilerin maaşları arasındaki uçurum da giderek derinleşiyor. 2017 yılında bir yöneticinin 4.5 günde kazandığı maaş, ortalama bir işçinin 1 yıllık maaşına denk düşüyor. 2016 ve 2017 yıl-

Polonya

Portekiz

Yunanistan

Yunanistan

İngiltere

İrlanda

larında sıfır saat iş sözleşmelerine, düşük ücretlere ve kriz bahanesiyle dondurulan ücret zamlarına karşı, doktorlara dayatılan daha çok iş ve daha az ücret sözleşmesine karşı eylemler ve gösteriler yoğundu.

İrlanda'da Tesco'da çalışma koşullarının ağırlaştırılmasına ve çalışma sürelerinin uzatılmasına işçiler greve çıktı. İrlandalı Mandate sendikası, Tesco'da uzun yıllardır çalışan işçilerin ücretlerini düşürecek, çalışma saatlerini artıracak ve diğer işçiler için de çalışma koşullarını kötüleştirecek yeni kontratları kabul etmeyerek 14 Şubat 2017 itibariyle dokuz mağazada grev başlattı. 10 bin Tesco işçisini temsil eden sendika, eylem kararının işçilerin yüzde 78'in olumlu kararı ile alındığını bildirdi. Grevin ilk sekiz günü geride kaldıktan sonra mağaza satışlarında yüzde 80 civarında düşüş yaşanmasıyla birlikte işveren yeniden sendika ile masaya oturdu.

DOĞU AVRUPA İŞÇİ EYLEMLERİ

Avrupa işçi sınıfının bir parçası olmakla beraber Doğu Avrupa işçi sınıfının öncelikli gündemi kemer sıkma politikaları, düşük ücretler ve ödenmeyen ücretlere ilişkin mücadele oldu. Avrupa sermayesinin ucuz işgücü pazarı olarak gördüğü Doğu Avrupa, çalışma koşulları, işçi ücretleri bakımından oldukça düşük haklara sahip. Avrupa'nın büyük devletleri, AB entegrasyon sürecinde Doğu Avrupa ülkelerine reformlar ve paketler dayatıyor. Geçtiğimiz yılarda özellikle iş yasalarında birçok ülkede değişiklik yapılmıştı. Bu eğilimin halen devam ettiği gözleniyor.

Belarus'ta işsizlerin de vergi ödemesini öngören yasaya karşı binlerce emekçi sokağa döküldü. Kuzey Avrupa ülkesi Belarus'ta da binlerce emekçi sokaklardaydı. 17 Şubat 2017'de Başkent Minsk'te başlayan eylemler çok sayıda şehre yayıldı. Belarus'ta 2015 yılında ekonomik durgunluk gerekçesiyle işsizlerin vergilendirilmesine ilişkin bir kararname çıkarıldı. Yasa, bir yılda 183 günden az çalışan herkesin 250 dolar vergi ödemesini zorunlu kılıyor. İşsizlerin, sermayenin refahı için "kayıp vergiler" olarak görülmesi işsiz olup aynı zamanda borçlandırılan işçilerin büyük tepkisine yol açtı.

Bulgaristan'da Pikadili marketler zincirinde çalışan işçiler ödenmeyen maaşları ve hak kayıpları için mücadele etti. Pikadili Marketler Zincirinde çalışan işçiler, 11 Temmuz 2017'de Varna ve Sofya'da düzenledikleri protesto yürüyüşleri ile seslerini bir kez daha geniş kitlelere duyurmaya çalıştılar.

Macaristan'ın Kecskemet şehrindeki Mercedes fabrikasında çalışan 80 civarında işçi, 24 Kasım 2016'da, iki saat iş bırakma eylemi gerçekleştirdi. İşçiler, 2017'de yüzde 15'lik bir ücret artışı talep ettiler. Vasas sendikası üyesi işçiler, talepleri yerine getirilmezse eylemlerini daha da büyüteceklerini söyleyerek Mercedes yönetimini uyardılar.

Romanya'da maden işçileri toplu işçi çıkartılmak istenmesine karşı başkent Bükreş'e yürüyüş yaptı. Bir kamu işletmesi olan Oltenia-Enerji işletmesinde çalışan maden işçileri 7 günde 320 kilometrelik yürüyüşlerini tamamlayarak Nisan 2016'da Bükreş'e ulaştı. İşçiler hükümetin madenlerin zarar ettiği gerekçesiyle 800 işçinin işten çıkarılmak istemesine karşı direnişe geçtiler.

Sırbistan'da Fiat-Chrysler otomobil işçileri ücretlerinin arttırılması, ödenmeyen ikramiyelerin ödenmesi ve iş yükünün yeni istihdamla azaltılması talepleriyle greve çıktı. Sırbistan'ın Kragujevac şehrinde bulunan Fiat-Chrysler fabrikası işçileri 27 Haziran 2017'de iş bıraktı. 26 Haziran'da bir uyarı grevi yapan işçiler, yönetimin sessizliği karşısında süresiz grev kararı aldı. İşçiler, geçinebilecekleri bir ücret istiyorlar. Son derece kötü koşullarda çalışan işçiler, mücadele etmeden bu koşulların düzelmeyeceğini ifade ettiler.

Slovenya'da Ulusal Istihbarat Kurumu çalışanları iş şartlarının düzeltilmesi ve zam talebiyle Aralık 2016'da greve gitti. BBC'nin haberine göre, yaptıkları işin gereği "gizli" çalışan istihbaratçıların greve gittiğinden kamuoyu Içişleri ve Yerel Idareler Bakanı Boris Koprivnikar'ın açıklamasıyla haberdar oldu. Açıklamalar ise greve kaç kişinin katıldığı bilgisini içermedi. Çünkü "teşkilatta" kaç kişinin çalıştığı devlet sırrı. Avusturya, İtalya ve Hırvatistan'la sınırı olan Slovenya toplam 2 milyon nüfusuyla Avrupa'nın en küçük ülkeleri arasında yer alıyor.

Ukrayna 2016 yılında madencilerin grev ve eylemleri damga vurdu. Novovolynska'daki maden işçileri 3 aydan beri ödenmeyen maaşları için açlık grevine yaptılar. Ukrayna'nın batısındaki Lviv şehrinde kömür ocaklarında çalışan madenciler grev kararı aldı. Ukrayna'nın Lugansk bölgesindeki madenciler maaşları ödenmediği için 15 Temmuz 2016'da yer altında oturma eylemine başladılar. Işçilerin eylemine, Kapustin madeninde 70, Novodruzhska madeninde 20'den fazla madenci yer altında protestoyla katıldı.

ASYA KITASI İŞÇİ EYLEMLERİ

Dünya nüfusunun yüzde 65'ini barındıran Asya kıtası 2016-2017 yıllarında yine büyük işçi eylemlerine sahne oldu. Yoksulluğun ve sömürünün yoğun olarak yaşandığı bu bölgelerde aynı zamanda sendikal mücadele de etkindir. Zengin mücadele gündemine ve canlı sınıf mücadelesine sahip Asya kıtası işçileri hiç kuşku yok ki deneyim ve birikimleri ile dünya sınıf mücadelesine önemli bir katkı sunuyor.

Eylemlerde öne çıkan en önemli talep, işçi ücretlerinin iyileştirilmesi oldu. Birçok ülkede yasal asgari ücretin uygulanmamakta ve asgari ücretin altında ücretler verilmektedir. Birçok ülkede işçiler "asgari ücret uygulansın" talebiyle bu iki yıllık zamanda greve çıkmış durumda. Ücretlerden sonra en çok öne çıkan talep ise çalışma koşullarının iyileştirilmesi oldu. Çalışma sürelerinin azaltılması, baskı ve kuralsız çalışmaların sona ermesi, temel insani taleplerin karşılanması, güvencesiz ve esnek çalışma biçimlerine karşı talepler yine öne çıkan talepler arasında.

Kimi ülkelerde hükümetlerin çalışma yasalarına ve sosyal güvenliğe dair gündeme getirdiği yasal değişiklikler kitlesel grev ve mücadeleye dönüştü. Özellikle 2016 yılında Hindistan'da reformlara karşı yapılan greve 150 milyona yakın işçi ve emekçinin katıldığı belirtiliyor. Bu grev bugüne kadar dünya genelinde katılımın en yüksek olduğu grev olarak not edildi. Güney Kore'de uygulanmak istenen "tavan ücret" sistemi sermayenin yeni bir saldırısı olarak dikkat çekti.

Kamu hizmetlerinin özelleştirilmesine ve özelleştirme sonrası çalışma koşullarının ağırlaşmasına karşı eylemler de bu dö-

Sırbistan

Ukrayna

nemde öne çıkan mücadeleler olarak not edildi. Özellikle sağlık sektöründeki kamu çalışanlarının yaşadığı sorunlar ile bunlara yönelik sürdürülen mücadele oldukça öğretici deneyimler sunuyor.

Sendikal örgütlenmeye yönelik idari ve polisiye baskılar ile işçilerin örgütlenme ve toplu sözleşme haklarına yönelik talepleri de Asya Kıtası'nda gündemdeydi. Tüm ülkelerde işçilerin ve sendikaların hak arama mücadelelerinde karşılarına en çok çıkan engel yine polis şiddeti ile tutuklamalar oldu.

Bangladeş'te tekstil ve deri işçileri ücretlerinin yükseltilmesi için kitlesel gösterilerden fabrika işgallerine kadar büyük bir mücadele sergilediler. Bangladeş'in başkenti Dakka'nın kenar semtlerinden Ashulia'da binlerce işçi, yoksulluk sınırının altında olan asgari ücretin artırılması için eylem yaptı. Kitlesel gösteriler ve fabrika işgallerini içeren eylemlerin sonucunda yaklaşık 3 bin 500 işçi işten çıkarıldı. 11 Aralık 2016'da, Windy Group adındaki bir fabrikada işçilerin başlattığı eylem, diğer fabrikalara hızla yayıldı. 85'ten fazla fabrikaya sıçrayan eylemlerin daha da büyümemesi için fabrikalar kapatıldı. Ardından işçilerin tepkisinin artmasından çekinen Cumhurbaşkanı, fabrikaların tekrar açılması için çağrıda bulundu. İşçilerin büyük bir bölümü işlerine tekrar başladı.

Çin'de 2016 yılında Wal-Mart mağaza işçileri, esnek çalışma saatlerini protesto ettiler. Satış devleri arasında yer alan Wal-Mart Çin'in 169 şehrinde bulunuyor ve 100 bin civarında işçi bu mağazalarda çalışıyor. Haziran ayından beri işçilerin çalışma biçimi inanılmaz bir şekilde değiştirildi. İşçiler, hafta içi 4 saat, hafta sonları 11 saat çalıştırılıyordu. Ancak hafta içi tam zamanlı olarak çalışan işçilerin iş saatlerinin bu şekilde değiştirilmesi beraberinde ücret kesintilerini getirdi ve bu çalışma biçimi işçilere ek bir iş daha bulma zorunluluğunu dayattı. İşçilerin çalışma saatlerinin keyfi bir şekilde değiştirilmesi, işçilerin ek iş bulma şansını da ortadan kaldırdı. Geçim sıkıntısıyla yüz yüze kalan işçiler, 1 Temmuzdan beri çeşitli eylemlerle seslerini duyurmaya çalıştılar.

İlk olarak 1 Temmuzda 130 işçinin esnek çalışmayı protesto etmesiyle başlayan ey-

lemler, Çin'in diğer şehirlerine de ulaştı ve bir kampanyaya dönüştü. İşçilerin bir mağazada ellerinde "Wal-Mart işçileri ayağa kalkın", "Esnek çalışma saatlerine hayır" yazılı dövizlerle yürümesiyle başlayan eylemler, 4 Temmuzda 3 mağazada greve gidilmesiyle büyüdü. İşçiler, esnek çalışma saatlerinden, yemek hakkının verilmemesinden, ayrımcı prim uygulamasından, patronla işbirliği yapan sendika temsilcilerinden bıktıklarını ifade ettiler. İşçiler, esnek çalışma biçimine son verilmesini ve sendika temsilcilerini demokratik biçimde kendileri seçmeyi talep ettiler.

Endonezya'da binlerce işçi çalışma yasasının değişmesi, ücretlerin arttırılması, geçici-taşeron işçiliğe son verilmesi için büyük bir eylem gerçekleştirdi. Ülked 31 Ekim 2016'da 50 binden fazla işçi, ülke çapında büyük bir gösteri düzenledi. 10 bin işçi başkanlık sarayından ILO'nun Cakarta'daki ofisine yürüdü. KASBI, ayrıca işçilerin ve emekçilerin neoliberal saldırılara karşı 10 talebini içeren bir belge de yayınladı. Belgede yer alan talepler şöyle; "Sözleşmeye dayalı çalışma sistemine ve taşeron çalışmaya hayır!, Ucuz emek politikasına hayır! Ulusal bir asgari ücret uygulansın!, İşten çıkarmalara hayır! Sendika kırıcılığına ve işçi cezalandırılmasına karşı mücadele!, Kadın işçilerin haklarının uygulanması ve Endonezyalı göçmen işçilere koruma!, Acımasız işverenler için hapis ve para cezası!, İnsanlar için toprak ve doğal kaynak!, Özelleştirmelere hayır!, Herkes için ücretsiz eğitim ve sağlık hizmeti!, Temel ihtiyaçların fiyatları düşürülsün! "

Güney Kore'de Hyundai Motor işçileri yıllık ücretlerde anlaşma sağlanmaması üzerine 12 yıl sonra ilk kez 26 Eylül 2016"da tam gün grev yaptı. Güney Kore'nin en büyük otomobil üreticisi olan Hyundai Motor'da yıllık ücretlerde anlaşma sağlanamaması üzerine, binlerce montaj hattı işçisi 26 Eylül'de tam gün iş durdurdu. 12 yıldır ilk defa tam gün greve çıkıldı.

Güney Kore'de Uluslararası Alman Firması MAHLE grev ve uluslararası dayanışma sonrasında sendikayı tanıdı ve çalışma koşullarını iyileştiren anlaşmayı imzaladı. Mahle fabrikasında, yaşanan kötü iş koşullarına karşı ve sendikanın tanınması için 6 aydır sürdürülen grev, sendikanın şirket yönetimi tarafından tanınması ve çalışma koşullarında iyileştirmelerin kabulü ile Mayıs 2016'da sonlandı.

Hindistan'da 10 milyonlarca işçi, daha yüksek ücret talebiyle, hükümetin ekonomik reformlarına karşı 2 Eylül 2016'da greve gitti. Bankalar, hükümet kuruluşları ve fabrikaların kapandığı ülkede, toplu ulaşım da kesintiye uğradı. Hükümet yeni reformların ekonomi için gerekli olduğunu savunurken, sendikalar hükümetin işçilerin taleplerini dikkate almadığını bildiriyor. Hindistan'ın en büyük sendikalarından CITU'nun genel sekreteri, BBC'ye yaptığı açıklamada farklı endüstrilerden 150 milyonun üzerinde işçinin greve gittiğini duyurdu.

Hindistan'ın güney eyaleti Tamil Nadu'da kamu çalışanları greve çıktı. Tamil Nadu Kamu Emekçileri Sendikası'yla hükümet yetkilileri arasındaki görüşmelerin olumsuz sonuçlanması üzerine 200 bin işçi Kasım 2016'da iş bıraktı. İşçiler yürüyüşler düzenledi.

Kazakistan'da bakır ve kömür madencileri yeryüzüne çıkmayarak iş bıraktılar. Arceor Mittal Temirtau ile madenci ve metal işçilerinin örgütlendiği sendikalarla, toplu sözleşme görüşmeleri Eylül 2016'da başladı. Madencilerle yapılan toplu sözleşme görüşmelerinin tıkanması üzerine Qaraghandy Bölgesi Shakhtinsk şehrinde bulunan 8 farklı kömür madenindeki 684 madenci ücretlerin artırılması ve daha fazla sosyal haklar için eylem başlattılar ve yeryüzüne dönmeyi reddederek madenlerde kalma eylemi gerçekleştirdiler.

Pakistan'da öğretmenler özelleştirmelere karşı protestolara devam etti. Okuma-yazma oranı çok düşük olan Pakistan'da bu özelleştirmelerle birlikte, ancak devlet okulunda okuyabilen işçi ve emekçi çocuklarının eğitim hakları ellerinden alınmış oluyor. Bu duruma karşı çıkan Pencap şehrindeki öğretmenler, 2016 ve 2017 yıllarında protestolarına ve kampanyalarına devam ettiler. Ücretlerinde yıllardır artış da olmayan öğretmenler 24 Ağustos 2017 günü bir protesto gerçekleştirdiler. Eğitim ödenekleri ve ücret artışı talep eden öğretmenler yaklaşık 5 bin okulu kapsayan özelleştirmelere, işten çıkarmalara ve işçi-emekçi çocuklarının eğitim hakkından mahrum bırakılmasına karşı bir kez daha seslerini yükselttiler.

Rusya'da stadyum inşaat işçileri ücretlerin ödenmemesini protesto etti. Kalingrad şehrinde yapılmakta olan 2018 Dünya Kupası stadyum inşaatında çalışan 100'den fazla işçi, son iki aylık ücretlerinin ödenmemesini protesto etti. Taşeron firmanın ortadan kaybolmasıyla birlikte işçiler, ana firmadan ücretlerinin ödenmesini talep ettiler. Dünya Kupası stadyum inşaatında çalışan işçilerin ücretlerinin ödenmemesi üzerine Ağustos 2016'da Rostov, Petersburg, Moskova, Nijni Novgorod şehirlerinde olmak üzere dört benzer iş durdurma eylemi yapıldı.

Tayvan'da demiryolu işçileri iş kanunundaki düzenlemelere karşı eylem yaptı. Tayvan Demiryolları'nda çalışan yaklaşık 3 bin işçi, yetersiz personel sayısı, uzun çalışma saatleri ve zorunlu fazla mesailer gibi uzun zamandır devam eden sorunlar nedeniyle 14 Aralık 2015'te Taipei'de eylem gerçekleştirdiler. İşçiler, İş Standartları Kanunu'ndaki yeni düzenlemelerin mevcut kötü çalışma koşullarını daha da kötüleştireceğini belirttiler. Yeni düzenlemeyle ayda 46 saat daha fazla çalışmanın önünün açılacağını belirten Tayvan Demiryolları İşçileri Sendikası temsilcisi, işçi sayısının arttırılmasını talep etti.

Avusturalya'da Caltex petrol işleme işçileri çalışma saatlerinin 38 saatten 43 saate çıkarılmasına karşı Kasım 2016'da greve çıktılar. Sendika, Caltex'in dayattığı sözleşmede, çalışma haftasının 38 saatten 43 saate çıkarılacağı ve yüzde 160 olan mesai ödemesinin de düşürüleceği yer aldı. Caltex işçileri bunun mevcut ücretlerinden yüzde 15 ile yüzde 20 oranında kesinti anlamına geldiğini ifade etti.

Yeni Zelanda'da ambulanslarda görevli ilk yardım çalışanları çalışma koşullarının ağırlığı nedeniyle eylem yaptı. Kasım 2016'da, kamu hizmeti kapsamındaki ambulanslarda görevli lkyardım çalışanları, çalışma koşullarına tepki olarak beş gün boyunca "üniforma giymeme", "rapor yazmama", "fazla mesaiye kalmama" eylemleri yaptı.

Ambulans Profesyonelleri Sendikası üyesi binden fazla emekçi, kadro eksikliği nedeniyle uygulanan, molalarda çalışma ve yarım saatlik fazla mesailerin kaldırılması karşılığı yüzde 1 ücret zammını reddederek 4-9 Kasım 2016'da eyleme yaptı. İlkyardım çalışanları, "bayılana kadar çalıştırıldıkları" için çalışma saatlerinin azaltılmasını talep ediyor.

ORTADOĞU İŞÇİ EYLEMLERİ

Ortadoğu bölgesi ülkeleri yakın zamanda "Arap Baharı" olarak akıllarda kalan sokak hareketleri ile gündeme gelmişti. Geçtiğimiz iki yıllık süre içerisinde bu etkinin halen devam ettiğini söylemek mümkün. Ülke yönetimlerinin, yeniden benzer sokak hareketleri ile yüz yüze kalmamak için, hak arama taleplerine karşı çok daha sert bir tutum içinde olduğu gözleniyor. İşçi ve emekçiler cephesinde ise taleplerin yeni gelen rejimler

tarafından da karşılanmamış olması nedeniyle, yeniden mücadele seçeneği öne çıkıyor.

Mısır ve Tunus bu konuda en hareketli ülkeler durumundadır. Her iki ülkede de işçi eylemleri ve halk hareketleri karşılıklı etkileşim halinde devam ediyor. Mısır'da artık güçlü bir mücadele geleneği ve birikimine sahip tekstil işçileri bu dönemde de yoğun mücadeleler vererek çeşitli kazanımlar elde etti. Fas ve Cezayir'de ise emeklilik ve vergi reform paketlerine karşı direniş bu dönemin öne çıkan gündemleri oldu. Bölgede ayrıca göçmen işçilerin (özellikle inşaat sektöründe) ve onların ücretlerinin ödenmemesi öne çıkan bir başlık oldu.

Cezayir'de göçmen inşaat işçileri uzun süredir ödenemeyen maaşları için eylem ve grev yaptılar. Cezayir'e iş akdi olmaksızın turist vizesi ile getirilen ve usulsuz, hukuksuz çalışma koşullarında ücretleri gasp edilen işçilerin grevi patronlara geri adım attırdı. Mayıs 2016'da Kayı İnşaat'ın Konstantin kentinde bulunan şantiyesinde de işçiler maaşlarının yatırılacağı taahhüdü üzerine iş başı yaptılar.

Fas'ta emeklilik reformu yasasına karşı sendikalar Şubat ve Mayıs 2016 aylarında greve gittiler. Fas hükümetinin emeklilik yaşını 60'dan 63'e yükseltmek istemesi, çalışanların ödediği emeklilik primlerinin arttırılmak istenmesi ve emeklilik maaşlarında azaltmaya gitmek istemesi karşısında sendikalar Şubat ve Mayıs aylarında grev gerçekleştirdiler. Şubat ayında gerçekleşen greve, Fas İşçi Sendikası (UMT), Demokratik İşçi Konfederasyonu (CDT), Fas İşçileri Genel Sendikası (UGTM) ve Demokratik İşçi Federasyonu (FDT) sendikaları katıldılar.

Fas'ta "İş ve Adalet" eylemleri devam etti. Tunuslu Muhammed Buazizi, 2010'da, seyyar meyve-sebze tezgahına el konulmasını kendini yakarak protesto etmiş ve bu olay önce tüm ülkeyi ardından Kuzey Afrika ve Ortadoğu'yu sarsan protesto gösterilerine yol açmıştı. Benzer bir olay Ekim 2017'de Fas'ta yaşandı. 31 yaşındaki Muhsin Fikri isimli bir balıkçı, polisin çöp kamyonuna attığı balıklarını kurtarmak isterken kamyonun presine sıkışarak hayatını kaybetti. Bu feci olayla Faslı emekçilerin öfkesi sokaklara taştı.

Mısır'da Bağımsız Mısır Ekonomik ve Toplumsal Haklar Merkezi'nin (ECERS) 2017 yılında yayınladığı rapora göre, 2016 yılı boyunca Mısır'da toplam bin 736 eylem gerçekleşti. Devletin tasarruf tedbirleri, vergi artırımı ve buna bağlı ekonomi politikaları, Mısırlılar üzerindeki baskı ve sıkıntıların artmasına sebep oldu. Diğer yandan ise, muhalefetle ilgili güvenlik önlemleri kapsamında toplanma ve gösteri yapma hakkını kısıtlayan kanunun yürürlüğe girmesi, toplam eylem sayısının azalmasına da neden oldu. ECESR'ye göre eylemler üç farklı kategoride sınıflandırılabilir: Toplumsal, ekonomik ve işçi eylemleri. Eylemlerin çoğunluğu 726 eylemle işçi eylemleridir.

Ardından ülke genelinde 633'ü bulan toplumsal eylemler oldu. Raporda, 377 ekonomik eylemin yapıldığı da belirtiliyor.

Suudi Arabistan'da ücretleri ödenmeyen işçiler eylem yaptı. Petrol fiyatlarının düşüşü Suudi Arabistan ekonomisini zorlamaya devam etti. Ülkede mega projeler gerçekleştiren Binladin Grubu (SBG), devletten aldığı ödemeler aksayınca çalışanlarına yapması gereken ödemeleri yapamadı. Sonucunda, ülkede nadir olarak görülen toplu işçi eylemleri gerçekleşti.

Şubat 2018'de yüzlerce SBG işçisi önce Cidde kentinde sonra ise Müslümanlar için kutsal bir şehir olan Mekke'de ödenmemiş ücretleri için yürüyüş yaptı.

Umman'da, kamu işletmesi Haya Su Şirketi çalışanı 400 işçi, şirket yöneticilerinin kötü muamelesine karşı Kasım 2016'da iki günlük grev yaptı. İşçiler elektronik parmak izi okuma sisteminde sorun yaşandığını, bu nedenle çalışan işçilerin işe gelmemiş göründüğünü, bunun da yıllık izinlerinden kesildiğini belirttiler. İşçiler iki günlük grevin ardından Umman Genel İş Federasyonu'nun müdahalesiyle işlerine geri döndüler.

İran'da 5 aydır ücretleri ödenmeyen petro kimya işçileri greve çıkarak ücretlerini alabildiler. Buşehr Petrokimya Kompleksi'nde çalışan İranlı işçiler, gerçekleştirdikleri eylemler sonucu Haziran ayından beri ödenmeyen ücretlerini aldılar. İşçiler 5 Aralık 2016'da greve çıktılar. Grevleri başarıyla sonuçlanan ve 11 Aralıkta ücretleri ödenen işçiler, tekrar işbaşı yaptılar.

İran'da tüm işçilerin ortak sorunu haline gelen ücretlerin ödenmemesine ya da eksik ödenmesine karşı farklı pek çok sektörde mücadele sürdü. Tahran Traverse Demiryolları çalışanları, emekli öğretmenler ve eğitimciler, Tavamand Doğalgaz Şirketi işçileri, Haft Tapeh'deki şeker plantasyonunda çalışan işçiler aylardır alamadıkları maaşlarını ödenmesini talep ettiler. İran, 2016 yılının Ekim-Kasım-Aralık aylarında ödenmeyen ücretlere karşı farklı eylemliliklere sahne oldu.

İsrail'de Haziran 2016'da emekçiler barış talebiyle miting yaptılar. İsrail devletinin on yıllardır sürdürdüğü Doğu Kudüs işgaline karşı İsrailli emekçiler "Artık yeter!" diyor. Barış Şimdi Platformu'nun çağrısıyla İsrail'in başkenti Tel Aviv'de bir miting gerçekleştirildi. 27 Mayıs Cumartesi günü "Umudu Geri Getireceğiz/İki Devlet Tek Umut" şiarıyla gerçekleşen mitinge binlerce emekçi katıldı. Emekçiler katıldıkları mitingde "Yeter, hemen şimdi barış istiyoruz!" yazılı dövizler taşıdılar.

İsrail'de TEVA ilaç tekelinin kitlesel işçi kıyımı hazırlığına karşı ülke genelinde dayanışma amaçlı genel grev gerçekleştirildi. İsrail'de iş günü olan 17 Aralık 2017 pazar günü hayat durduruldu. Teva işçileri Kudüs'te merkezi bir eylem yaparken havaalanları, bakanlıklar, bankalar, devlet kurumları ve fabrikalarda da Teva işçileriyle dayanışma amacıyla grev yapıldı. Borsa

açılmadı, sağlık kurumlarında ise sadece acil hizmetler sunuldu. Histadrut sendikasının yaptığı yarım günlük genel grev çağrısına yüz binler destek verdi.

Filistin'de öğretmenler ücretlerinin yükseltilmesi ve bağımsız sendika hakkı için greve çıktı. Binlerce öğretmen ve destekçileri 8 Mart 2016'da Ramallah'ta başbakanlık ofisi önünde protesto gösterileri düzenlediler. Batı Şeria'da yaklaşık 35 bin öğretmenin katıldığı grev, 700 bin öğrenciyi etkiledi. Veliler ve öğrencilerin de desteklediği öğretmenler grevi, Filistin'de son yılların en büyük eylemidir.

AFRİKA KITASI İŞÇİ EYLEMLERİ

2016-2017 yıllarında Afrika kıtasındaki işçi eylemlerinde öne çıkan talep "işçi ücretlerinin zamanında ödenmemesi"dir. Tüm ülkelerde ücretlerin zamanında ödenme talebi ile eylemler gerçekleştirilirken, bu gündemi "işten atmalara karşı mücadele" takip ediyor.

Ücretlerin ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi talebinin ise Güney Afrika gibi görece daha gelişmiş ülkelerdeki işçi sınıfının ve sendikaların gündemi olduğu görülüyor. Sosyal güvenlikte yaşanılan sorunlara yönelik talepler ve eylemler de yine bu dönemde bölgeye dair not edilen gelişmeler arasındadır.

Fildişi'nde devletin petrol işletmelerinde çalışan kamu işçileri, Şubat 2016'da işten atmalara karşı eylemler yaptılar. Petroci şirketinin "işgücünü yüzde 10 azaltma" kararına karşı yüzlerce işçi Şubat ayının başında üç günlük grev yaptı.

Güney Afrika'da belediye işçileri ücretlerinin arttırılması talebiyle 7 Mart 2017'de greve çıktı. Güney Afrikalı petrol rafinerisi ve ilaç sanayi işçileri ücretlerinin arttırılması için 2016 yılının Temmuz-Ağustos aylarında greve çıktılar. Ağır çalışma ve mobinge karşı maden işçileri grev yaptı. Madenciler, Carlton'daki (Güney Afrika) Kusasalethu altın madenlerinde (Harmony Gold Society'e ait), Nisan 2017'de üç gün grev yaptılar.

Kenya'da 2017 yılında doktorların grevi kazanımla sonuçlandı. Çalışma saatleri 40 saate düşürüldü. Kamu hastanelerinde çalışan doktorlar, ücret artışı ve daha iyi sağlık hizmeti için daha yeni ekipmanlar talep ettiler. Ayrıca harabeye dönen hastanelerin bakımı da talepleri arasındaydı. 100 günü aşan ve ülkenin ana gündemi haline gelen grev, 14 Mart 2017 Salı günü sonlandırıldı. Anlaşmanın en büyük başarısı, doktorların çalışma süresinin haftada 40 saatle sınırlanması oldu.

Kenya

Tablo 6.1. Dünyada İşçi Eylemleri (2016-2017)

AMERİKA İŞÇİ EYLEMLERİ		
ÜLKE	• **EYLEM**	**TARİH**
MEKSİKA	• Meksika'da Kadına Yönelik Şiddet Protesto Edildi	Nisan 2016
	• Meksikalı Metal İşçileri İşten Atmalara Ve Toplu Sözleşme Haklarına Dönük Saldırılara Karşı Grevde	Mart 2016
	• Meksika'da Hükümetin Neoliberal Politikalarına Karşı Eylemler	2016
	• Suyun Özelleştirilmesine Karşı Direnişi Zaferi Getirdi	Ocak 2017
ŞİLİ	• Şilili Emekçiler Bireysel Emeklilik Sisteminden Kurtulmak için ülke genelinde grevler ve gösteriler düzenlediler.	Mart 2017
	• Kamu Çalışanları Ücret Artışı Talebiyle Eylem Yaptı	Eylül 2016
	• Bakır madeni işçileri ücretlerinde azalma öngören yeni sözleşme önerisine karşı daha iyi bir ücret için greve çıktı.	Şubat-Mart 2016
	• Eğitimciler Yeni Kamu Eğitimi Yasasına Karşı Greve Çıktı	Ağustos 2017
	• TİS İçin 15 Gün İş Bırakan Renault İşçileri Kazandı	Aralık 2017
BREZİLYA	• Brezilya Emekçileri Ulaşım Zammını Protesto Etti	Ocak 2016
	• Hükümetin emekli maaşlarında ve sosyal haklarda kesinti planına karşı emekçiler eylem yaptı.	Mart 2016
	• Emeklilik yaşı ve esnek çalışma düzenlemelerine karşı sendikalar birlikte eylem yaptı.	Kasım 2016
	• Brezilya Sendikaları İşçi Hakları İçin İş Durdurdu	Kasım 2016
	• Polisler Emeklilik Hakkı İçin Meclisi Bastı	Şubat 2017
	• Sendikalardan Yeni Taşeron Yasasına Karşı Grev	Mart 2017
	• Brezilya'da "Krizin Faturasını Ödemeyeceğiz" Diyen İşçiler Genel Grev Dedi	Nisan 2017
	• Evsiz işçiler hareketinin öncülüğünde Binler Konut Sorununu Protesto Etti	Ekim 2017
ARJANTİN	• Arjantin'de 2016 yılında İşten Atılmalara Karşı mücadeleler öne çıktı.	2016
	• Öğretmen ve öğrenciler maaşların yükseltilmesi ve eğitime ayrılan payın arttırılması için sokağa çıktı.	Ekim 2017
	• Devlet Başkanı Mauricio Macri'nin ekonomi politikalarını ve işten çıkarmaları protesto eden işçiler 24 saatlik genel greve gitti.	Nisan 2017
	• Hükümetin reformlarına karşı işçiler mücadelesini sürdürüyor.	Kasım 2017
	• Reform paketi yasalaştı. İşçiler mücadeleye devam ediyor	Aralık 2017

PERU	• Bira Fabrikası İşçileri 10 gün çalışma 1 gün izin öngören çalışma sistemine karşı grev yaptılar.	Mart 2016
	• Peru'da Bakır Madeni İşçileri 3 hafta süren Grevle Taleplerini Kabul Ettirdi	Nisan 2017
	• Perulu Öğretmenlerin Ücret ve Çalışma Koşulları İçin Grevi Dayanışmayla Büyüdü	Haziran-Ağustos 2017
	• Maden İşçileri Hükümetin İş Yasasına Karşı Grevde	Temmuz 2017
BOLİVYA	• Sendikal örgütlenmeye izin veren Kooperatif Yasası'na kooperatifçiler eylem yaptı	Ağustos 2016
	• Doktorların Yanlış tedavi sebebiyle meslekten çıkarılmasını öngören ceza yasa tasarısına karşı doktorlar greve çıktı.	Kasım 2017
KOLOMBİYA	• Kolombiya'da sendikal haklara ve sendikacılara yönelik baskılar devam ediyor	2017
KOSTA RİKA	• Öğretmenler çalışma hayatında yapılmak istenen yeni düzenlemelere karşı greve gitti.	Eylül 2016
KAMBOÇYA	• Kamboçya yeni sendika yasasını kabul etti.	Nisan 2016
	• Tekstil İşçilerinden Ödenmeyen Ücretlere Karşı Eylem	Kasım 2016
URUGUAY	• Kamu yatırımlarının ve iş olanaklarının arttırılması talebiyle işçiler genel grev yaptı	Temmuz 2017
ABD	• Üniversite yemekhane işçileri üç hafta süren grevin ardından taleplerini kazandı.	Ekim 2016
	• Ücretlerin ve sağlık gider paylarının arttırılması için taşıma işçileri greve gitti.	Ekim 2016
	• 40 bin Telekomünikasyon Çalışanı emeklilik maaşlarının aşağıya düşürülmesine karşı greve gitti.	Nisan 2016
	• Telekomünikasyon Sektöründe Son 30 Yılın En Uzun Süreli Grevi	Mart 2017
	• ABD'li İşçilerden asgari saat ücretinin 15 dolara yükseltilmesi talebiyle "15 İçin Mücadele Et" Kampanyası	Eylül 2017
KANADA	• Kanada Sendikaları Grev Kırıcılığına Karşı Yasa İçin Kampanya Başlattı	Mart 2016
	• Kanada'da Yabancı Tarım İşçileri Daimi Statü Talep Ediyor	Ekim 2016
	• Otomobil işçileri iş güvencesi talebiyle greve çıktı	Eylül 2017
	• On Binlerce İnşaat İşçisi düşük ücret zammı ve esnek çalışma saatlerine karşı greve gitti.	Mayıs 2017
	• Coca-Cola'da İşçiler toplu sözleşme görüşmelerinde anlaşma sağlanamaması üzerine greve gitti.	Temmuz 2017

AVRUPA İŞÇİ EYLEMLERİ

ÜLKE	• EYLEM	TARİH
ALMANYA	• Kamu, metal, inşaat ve hava taşımacılığı sektörlerinde yaklaşık 7 milyon işçiyi kapsayan toplu sözleşme görüşmelerinde anlaşma sağlanamaması üzerine uyarı grevleri yapıldı.	Nisan 2016
	• Metal işçileri "kârdan pay istiyoruz" talebiyle uyarı grevi yaptılar	Nisan 2016
	• Pilotlar Sendikası'nın çağrısıyla Lufthansa'da pilotlar ücretlerinin iyileştirilmesi talebiyle uyarı grevleri yaptılar.	Nisan 2016
	• Almanya'da sendikalar "kiralık işçilik" uygulamalarının yarattığı sorunlara karşı miting düzenlediler	Nisan 2016
	• Metal İşçileri çalışma saatlerinin 35 saatten 28 saate düşürebilmek için greve çıktı	Ocak 2017
	• Özel otobüs firma şoförleri saat ücretlerinin yükseltilmesi için greve çıktılar.	Ocak 2017
	• Havaalanı işçileri saat ücretlerinin yükseltilmesi talebiyle greve gittiler	Şubat-Mart 2017
	• Emeklilik yaşının yükseltilmesi girişimlerine karşı sendikalar ortak miting gerçekleştirdiler.	Haziran 2017
BELÇİKA	• Demiryolu işçileri bütçe kesintisi öngören reform paketine karşı 2 günlük greve gitti.	Ocak 2016
	• Sendikalar haftalık çalışma süresinin ve emeklilik yaşının yükseltilmesine karşı genel greve gittiler.	Eylül 2016
	• Belçıka'da Ulaşım Durdu	Eylül 2016
	• Kamu çalışanları kadrolu yerine sözleşmeli personel istihdamı yapılmasına karşı bir günlük greve gitti.	Ekim 2017
DANİMARKA	• Çalışma süresini 37 saatten 42 saate kadar çıkaran yeni iş sözleşmeleri nedeniyle sendikalarına karşı işçiler eylemler yaptı.	Nisan 2017
HOLLANDA	• Hollanda'da son üç yıldır işçiler 1 Mayıs gösterilerine kitlesel katılıyor. 2017 1 Mayıs'ın ana teması "Güvenceli İş"	2017
	• Salon etkinlikleri yerini sokak gösterilerine bıraktı	2017
	• Güvenceli iş	Nisan 2017
İSPANYA	• Madrid'de kemer sıkma politikasına karşı gösteri gerçekleştirildi	Ocak 2016
	• Liman işçileri limanlardaki çalışma koşullarını	Şubat 2017

	esnekleştirecek reformları durdurmak için grev kararı aldılar	
	• İspanyol Emekçilerden Mültecilere: "Evimiz Sizin Evinizdir"	Şubat 2017
	• 'Grev hakkına müdahale'	Ağustos 2017
	• Bakım işçisi kadınların 370 gün süren uzun mücadelesi sonunda kazanan kadın işçiler oldu	Kasım 2017
	• Bershka çalışanı kadınlar dünyanın en zengin erkeğine karşı ilk grevlerinde kazandılar	Kasım 2017
İSVEÇ	• İsveç'te inşaat işçileri çalışma saatlerinin düşürülmesi ve ücretlerinin arttırılması için başlattıkları grev sonunda taleplerini kazandı.	Nisan 2016
	• Hava yolu çalışanları ücretlerinin yükseltilmesi için greve gittiler.	Haziran 2016
	• Bir yılda personel yetersizliğinden 35 kişi yaşamını yitirdi	Eylül 2016
	• Patronlar grev hakkının sınırlandırılmasını istedi	Kasım 2016
	• Temizlik İşçileri dijital sisteme geçme bahanesiyle çöp kamyonu anahtarlarının toplanmasının işten atmaları kolaylaştıracağı için greve çıktılar.	Temmuz 2017
	• Sorunlar özelleştirme ve taşerolaştırma kaynaklı	Temmuz 2017
	• Taşeron Firma Hizmetleri Başka Taşeronlara Devretti	Eylül 2017
İSVİÇRE	• İsviçre'de on binler emeklilik reformuna karşı yürüdü.	Eylül 2016
İTALYA	• Metal işçileri toplu sözleşme görüşmelerine başlanması talebiyle 4 saat iş bıraktı	Nisan 2016
	• Çöp işçileri patronların sektör sözleşmesi imzalamamak istememesi üzerine greve çıktı	Mayıs 2016
	• Havayolu çalışanları çalışma saatlerinin uzatılması girişimine karşı greve çıktı	Temmuz 2016
İTALYA	• İtalyan Amazon işçileri ödeme ve çalışma koşulları düzelene kadar fazla mesaiye kalmama eylemi başlattı	Aralık 2017
	• İtalyan Çelik İşçilerinin İşten Atmalara Karşı Eylemi	Ekim 2017
	• İtalya'da doktorların bağlı olduğu sendika, 2018 bütçe görüşmelerini protesto etmek amacıyla ülke genelinde 1 günlük grev gerçekleştirdi	Aralık 2017
NORVEÇ	• Pilotlar ücretlerin yükseltilmesi talebiyle greve hazırlanıyor.	Haziran 2016
	• Norveç'te demir yolu işçileri mesleki eğitim talebiyle greve gittiler.	Eylül 2016
	• NSB grev kırıcılığı yapıyor	Ekim 2016
	• Sendikalar "Özel istihdam büroları kapatılsın"	Kasım 2017

	talebiyle grev yaptılar.	
	• Meclis önünde eylem yapıldı	Kasım 2017
POLONYA	• Polonya'da kadınlar, ülkede kürtajın tamamen yasaklanmasını öngören yasa tasarısını protesto etmek için greve gitti.	Ekim 2016
PORTEKİZ	• Liman işçileri ücretlerinin düşürülmesi girişimine karşı greve çıktı	Nisan 2016
	• Volkswagen işçileri cumartesi gününün iş günü yapılmak istenmesine karşı greve 1 günlük uyarı grevi yaptı.	Eylül 2017
MALTA	• Sağlıkta özelleştirme politikalarına karşı hekimler greve çıkıyor.	Mart 2017
FRANSA	• Fransa'da kadın işçiler eşit işe eşit ücret talebiyle iş bıraktı	Kasım 2016
	• Air France'ta patron toplu sözleşmede işçilerin taleplerini kabul etmemesi üzerine greve çıktı	Haziran 2016
	• Çalışma yasalarında yapılmak istenen değişikliklere karşı işçi ve emekçileri ayakta	
	• Kamu emekçilerinin eylemlere katılımını engellemek için maaş zammı jesti	Mart 2016
	• Yasaya Karşı 4. Grev	Nisan 2016
	• Çalışma Yasasındaki Değişiklikler	Mayıs 2016
	• Grevler süresiz grevlere dönüşüyor	Haziran 2016
	• Polis Şiddeti Giderek Artıyor	Haziran 2016
	• Fransa'da 1 milyon 300 bin protestocu sokaktaydı	Haziran 2016
	• Fransa'da işçiler tek yumruk.	Haziran 2016
	• İş yasasına karşı eylemler devam ediyor. Hükümet engellemeye çalışıyor.	Haziran 2016
	• Fransa'da sağlık iş kolunda çalışan emekçiler ağırlaşan çalışma koşullarına karşı greve çıktı.	Mart 2017
	• Air France havayolu çalışanları bir yıl önce sendikaları tarafından kabul edilen çalışma saati kurallarının değişmesi talebiyle dört günlük greve gitti.	Mart 2017
	• Son Kalan Haklar Da Yok Ediliyor!	Eylül 2017
	• Kararnamelere karşı 500 bin işçi sokaktaydı	Eylül 2017
	• Sendikaların Tutumunda Değişim	Eylül 2017
	• 'Fransa'da Sosyal Darbeye Hayır'	Ekim 2017

DOĞU AVRUPA İŞÇİ EYLEMLERİ		
ÜLKE	• **EYLEM**	**TARİH**
BELARUS	• Belarus'ta işsizlerin de vergi ödemesini öngören yasaya karşı binlerce emekçi sokağa döküldü.	Mart 2017
BULGARİSTAN	• Pikadili marketler zincirinde çalışan işçiler ödenmeyen maaşları ve hak kayıpları için mücadele ediyor.	Mart-Temmuz 2017
MACARİSTAN	• Ücretlerinin iyileştirilmesini ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi talebiyle 2 saatlik grev yapan Autoliv işçileri kazandı	Nisan 2016
	• Mercedes işçileri ücret artışı talebiyle iş bıraktı	Aralık 2016
	• Audi Motorda işçiler toplu sözleşme görüşmelerinde taleplerinin karşılanması için 2 saatlik uyarı grevi yaptılar.	Ocak 2017
MAKEDONYA	• Makedonya'da demiryolu işçileri ödenmeyen ücretlerini almak için greve çıktılar	Aralık 2017
ROMANYA	• Maden işçileri toplu işçi çıkartılmak istenmesine karşı başkent Bükreş'e yürüyüş yaptı	Nisan 2016
	• Sağlık çalışanları çalışma koşullarının iyileştirilmesi için 1 hafta boyunca kol bantları takarak çalıştı	Mart 2016
	• Ford İşçisi: Ocak'ta Greve Hazırlanıyoruz	Aralık 2017
SIRBİSTAN	• Fiat-Chrysler Otomobil İşçileri ücretlerinin arttırılması, ödenmeyen ikramiyelerin ödenmesi ve iş yükünün yeni istihdamla azaltılması talepleriyle Grevde!	Temmuz 2017
SLOVAKYA	• Slovakya'da öğretmenler düşük ücretleri protesto etti	Ekim 2016
	• KIA Motor işçileri grevle kazandılar	Nisan 2017
SLOVENYA	• En gizli grev: Casuslar iş şartlarının düzeltilmesi talebiyle iş bıraktı	Aralık 2017
UKRAYNA	• Maden işçileri 3 aydan beri ödenmeyen maaşları için açlık grevine başladılar	Kasım 2016
	• Madenciler maaşlarının düzenli ödenmesi ve iş güvenliği tedbirlerinin alınması talebiyle greve çıkıyor	Mart 2017
	• Madenciler maaşları ödenmediği için yeraltında oturma eylemi yaptılar	Mart 2017
YUNANİSTAN	• Atina'da işçiler SYRIZA'nın reform paketlerine karşı eylemelere başladı	Ocak 2016
	• Reformlara karşı genel grevler yaygınlaşıyor	Şubat 2016-Mayıs 2016

	• Yunanistan demiryollarında toplu taşıma grevi	Temmuz 2016
	• Otobüs şoförleri 3 aydır maaşlarının ödenmemesi üzerine greve gitti	Aralık 2016
	• Yeni kesintiler getirilmesine karşı işçiler yeniden genel grev yaptılar.	Aralık 2016
	• İşçiler kemer sıkma politikalarını protesto etmek için maliye bakanlığı binasını işgal ettiler.	Mayıs 2017
	• Emekli ücretlerinde kesinti ve yeni vergi artışlarına karşı Genel Grev!	Mayıs 2017
	• Gazeteciler genel grevin haberi yapabilmek için genel grevden bir gün önce greve çıktılar	Mayıs 2017
	• Yunanistan'daki gazeteciler, sosyal güvenlik fonlarının yetersiz fonlamasını protesto etmek için 48 saatlik genel grev ilan ettiler.	Ekim 2017
	• Grev hakkını sınırlandıracak yasa tasarısı protesto edildi.	Aralık 2017
İNGİLTERE	• Otomotiv işçileri emeklilik ödeneklerinden kesintiye gidilmesi çabalarına karşı greve gitti.	Nisan-Mayıs 2017
	• Doktorlar haftalık çalışma süresinin 48 saatten 90 saat çıkarılmak istenmesine karşı greve gittiler.	Nisan 2016
	• 200 bin işçi "Artık kemer sıkmayacağız!" diyerek gösteri düzenledi	Temmuz 2017
	• Demiryolcular Uzun Çalışma Saatlerine Karşı Grevle Kazandı	Ağustos 2016
	• İngiltere'de Bir İlk: Tüm Ülkede McDonald's İşçileri sıfır saat sözleşmelerine karşı ve saat ücretlerinin yükseltilmesi için Greve Çıktı	Eylül 2017
	• İngiltere Hava Yolu Emekçileri Cezai Yaptırımlara Ve Düşük Maaşlara karşı Greve çıktı.	Temmuz 2017
KUZEY İRLANDA	• Kuzey İrlanda'da öğretmenler %1 ücret zammına karşı greve gitti.	Şubat 2017
İRLANDA	• Tesco'da çalışma koşullarının ağırlaştırılmasına ve çalışma sürelerinin uzatılmasına işçiler greve çıktı.	Şubat 2017
	• Demiryolu işçileri daha iyi ücret artışı için greve gittiler	Kasım 2017
İSKOÇYA	• Okullarda bekçilik ve kapıcılık yapan işçiler ücretlerinin yükseltilmesi ve "işçi" statüsüne geçmek için greve çıktılar.	Nisan 2017
	• 1500 işçi işten çıkarmalara karşı fabrikaya kapanarak hakları için işgale başladı	Kasım 2017

ASYA KITASI İŞÇİ EYLEMLERİ		
ÜLKE	EYLEM	TARİH
BANGLADEŞ	• Tekstil ve Deri işçileri ücretlerinin yükseltilmesi için kitlesel gösterilerden fabrika işgallerine kadar büyük bir mücadele sergiliyorlar.	OCAK 2016
	• Bangladeşli deri işçileri; fabrikaların yeni bir bölgeye taşınması üzerine Konut, Hastane ve Ücretlerin arttırılması talebiyle iş bıraktı.	EYLÜL 2017
ÇİN	• Bilgisayar parçaları üreten fabrikada işçiler işten atılmalara karşı ve tazminat hakları için grev yaptılar	Nisan 2016
	• Wal-Mart işçileri esnek çalışma koşullarına karşı eylemde	Temmuz 2016
ENDONEZYA	• Endonezya'da işçiler tazminat hakları için grev yaptılar	Ocak 2016
	• Bakır ve altın madeni işçileri herkese eşit oranda prim talebiyle greve çıktılar	Ekim 2016
	• Endonezyalı Binlerce İşçi Çalışma Yasasının değişmesi, ücretlerin arttırılması, geçici-taşeron işçiliğe son verilmesi için büyük bir eylem gerçekleştirdi.	Kasım 2016
FİLİPİNLER	• "Parça başı ücret yerine saatlik ücret" talebiyle gerçekleşen grev başarıya ulaştı.	Nisan 2017
GÜNEY KORE	• Reform paketi: esnekleşmeyi ve güvencesiz işleri arttırıyor.	Ocak 2016
	• Hyundai Motor işçileri yıllık ücretlerde anlaşma sağlanmaması üzerine 12 yıl sonra ilk kez tam gün grev yaptı	Ekim 2016
	• Kamu çalışanları performansa dayalı ücret düzenlemesine karşı protesto yürüyüşü gerçekleştirdi	Eylül 2016
	• Yüzbinlerce işçi ve emekçi mücadelesiyle Devlet Başkanını istifaya ettirdi	Kasım 2016
	• Güney Koreli Emekçiler Kazandı: Park Geun-hye Tutuklandı	Nisan 2017
	• Uluslararası Alman Firması MAHLE Güney Kore'de grev ve uluslararası dayanışma sonrasında sendikayı tanıdı ve çalışma koşullarını iyileştiren anlaşmayı imzaladı	Nisan 2016
	• Güney Kore'de televizyon emekçileri sansüre karşı greve çıkıyor	Eylül 2017
	• Seul metro işçileri uzun çalışma saatleri ve personel yetersizliğine karşı grev yaptı	Aralık 2017
HİNDİSTAN	• 150 milyon işçi ücretlerin yükseltilmesi talebi ve ekonomik reformlara karşı greve gitti	Eylül 2016

	• Çöp toplama işçileri ücretlerin asgari ücret seviyesine çıkartılması için grev yaptı grevde	Kasım 2016
	• TAMIL NADU'DE kamu işçileri yeni emeklilik düzenlemesi ve merkezi idare işçileri ile aynı ücretleri alma talebiyle greve çıktı	Kasım 2016
	• Asgari Ücret Yükseldi	Temmuz 2017
	• 1 milyon banka işçisi "kamu bankalarının birleştirilmesi" önerisine tepki olarak greve çıktı	Ağustos 2017
	• 250 bin sinema emekçisi çalışma saatlerinin azaltılması ve ücretlerinin yükseltilmesi talebiyle grev yaptı	Ağustos 2017
KAZAKİSTAN	• Bakır ve Kömür madencileri yeryüzüne çıkmayarak iş bıraktılar	ARALIK 2017
MYANMAR	• Tekstil işçileri ücretlerinin ve izinlerinin arttırılması için yürüyüş düzenlediler	Ocak 2017
	• Geleneksel Su Festivaline katılabilmek için greve çıkan 650 grevci işçi işten atıldı	Mart 2017
	• Sanayi işçileri asgari ücretin yükseltilmesi için mücadele ediyor.	Aralık 2017
PAKİSTAN	• Havayolu ve sağlık çalışanlarının özelleştirme karşıtı mücadeleleri büyüyor	ŞUBAT 2016
	• Pakistanlı öğretmenler özelleştirmelere karşı protestolara devam ediyor	Eylül 2017
RUSYA	• Rusya'da stadyum inşaat işçileri ücretlerin ödenmemesini protesto etti	AĞUSTOS 2016
SRİ LANKA	• Sri Lankalı maden işçileri özelleştirmeye karşı mücadele ediyor	Ekim 2016
	• 21 bin posta işçisi ücretlerin artması ve ücret farklılıkların giderilmesi için grev yaptı.	Kasım 2016
	• Sri Lanka'da Enerji İşçilerinin Grevi Başarıyla Sonuçlandı	Eylül 2017
TAYVAN	• Demiryolu işçileri İş Kanunundaki düzenlemelere karşı eylem yaptı	Aralık 2016
VİETNAM	• 6 bin tekstil işçisi işyeri çalışma yönetmeliğinin değişmesi ve işyerinde uygulanan kötü çalışma koşullarına karşı greve çıktı	Eylül 2017
AVUSTRALYA	• Caltex petrol işleme işçileri çalışma saatlerinin 38 saatten 43 saate çıkarılmasına karşı greve çıktılar	Kasım 2016
	• Meteoroloji çalışanları hükümetin toplu sözleşme zam teklifine karşı greve çıktı.	Kasım 2016
YENİ ZELANDA	• Ambulanslarda görevli ilk yardım çalışanları çalışma koşullarının ağırlığı nedeniyle eylem yaptı	Kasım 2016
	• Liman işçileri kuralsız bir şekilde sürekli vardiya değişiklikleri sebebiyle greve çıktılar	Ocak 2017

ORTADOĞU İŞÇİ EYLEMLERİ

ÜLKE	EYLEM	TARİH
CEZAYİR	• Cezayir'de göçmen inşaat işçileri uzun süredir ödenemeyen maaşları için eylem ve grev yaptılar	Mayıs 2016
	• Hükümetin bütçe kesintilerine ve emeklilik yaşını yükseltme girişimlerini protesto etmek için 12 sendika üç günlük grev kararı aldı.	Kasım 2016
	• Vergi artışlarına karşı işçi ve gençlerin yoğun olarak katıldığı gösteriye polisin müdahalesi sert oldu.	Kasım 2016
	• Uçak teknisyenleri emekli maaşlarına ilişkin taleplerinin karşılanmaması üzerine greve gitti.	Ekim 2017
FAS	• Emeklilik reformu yasasına karşı sendikalar Şubat ve Mayıs ayında greve gittiler	Mayıs 2016
	• Fas'ta "İş ve Adalet" Eylemleri Devam Ediyor	Haziran 2017
	• Sendikalaşma hakkını kullandığı için işten çıkarılan 540 kadın işçiye uluslararası destek patrona geri adım attırdı	Temmuz 2017
MISIR	• Mısır'da 2016 yılında 1736 eylem yapıldı	(Şubat-Ağustos 2017)
	• İlaç işçileri maaşlarının kesintiye uğramadan zamanında ödenmesi için greve çıktılar	Ağustos 2017
	• İşçiler daha iyi bir sağlık sigortası talebiyle iş bıraktı.	Ağustos 2017
TUNUS	• Gençlerin öncülüğünde işsizliğe ve yolsuzluğa karşı başlayan eylemler yeniden büyük hükümet protestolarına dönüştü	Ocak 2016
	• İşsizler açlık grevine başlayacak	Ağustos 2017
ÜRDÜN	• İşten çıkarılan Elektrik işçileri işleri için eylem yaptı	
SUUDİ ARABİSTAN	• Ücretleri ödenmeyen işçiler eylem yaptı	Mart 2016
	• Ücretleri ödenmediği için eylem yapan göçmen işçiler hapse atıldı	Ocak 2017
UMMAN	• KAMU işletmesi Haya Su Şirketi çalışanı 400 işçi, şirket yöneticilerinin kötü muamelesine karşı iki günlük grev yaptı.	Kasım 2016
İRAN	• 5 aydır ücretleri ödenmeyen petro kimya işçileri greve çıkarak ücretlerini alabildiler.	Aralık 2016
	• İran'da sendikacılar üzerindeki baskılar sürüyor. Sendikacı Şahabi üzerindeki baskılar son bulsun çağrısı yapıldı.	Mart 2017
	• İşten atılmalara karşı mücadele eden 17 İşçiye Kırbaç Cezası verildi.	Haziran 2017
	• İran'da işçiler ödenmeyen ücretleri için mücadele ediyor	Kasım 2017
	• Şeker işçileri ödenmeyen ücretleri için grev yaptı	Aralık 2017
İSRAİL	• İsrailli Emekçiler Barış talebiyle miting yaptılar	Haziran 2017
	• TEVA ilaç tekelinin kitlesel işçi kıyımı hazırlığına karşı ülke genelinde dayanışma amaçlı genel grev gerçekleştirildi.	Aralık 2017
FİLİSTİN	• Filistinli Öğretmenler Ücretlerinin yükseltilmesi ve bağımsız sendika hakkı için greve çıktı	Mart 2016

AFRİKA KITASI İŞÇİ EYLEMLERİ

ÜLKE	EYLEM	TARİH
BURKINA FASO	• Burkina Faso'da Otobüs şoförleri kendilerine kesilen cezalara karşı greve çıktı	Nisan 2016
FİLDİŞİ	• Petrol işçileri işten atmalara karşı eylem yapıyor.	Şubat 2016
	• Kamu Hizmetleri Sendikası'nın ücretlerin yükseltilmesi ve emeklilik haklarının güvenceye alınması talebiyle başlattıkları genel grev ülke geneline yayıldı	Ocak 2017
GÜNEY AFRİKA	• Belediye İşçileri Ücretlerinin Yükseltilmesi talebiyle Grevde	Mart 2016
	• Güney Afrikalı petrol rafinerisi ve ilaç sanayi işçileri ücretlerinin yükseltilmesi için grevde	Ağustos 2016
	• Tekstil işçileri daha iyi bir ücret için grevde	Kasım 2016
	• Otobüs işçileri üzerlerinde bir baskıya dönüşen müfettiş denetimlerine tepki olarak iş bıraktı	Haziran 2016
	• STAWU Sendikasına üye temizlik işçileri "toplu sözleşme hakkı" için greve çıktı	Kasım 2016
	• Ağır çalışma ve mobinge karşı maden işçileri grev yaptı	Nisan 2017
	• Maden işçileri ve kamu çalışanları ücretlerinin iyileştirilmesi için eyleme hazırlanıyor	Kasım 2017
KENYA	• Sendikal faaliyet yürüten ve grevde olan 7 doktor, hapis cezasına çarptırıldı.	Şubat 2017
	• 3 aydır devam eden doktorların grevi kazanımla sonuçlandı. Çalışma saatleri 40 saate düşürüldü.	Mart 2017
NİJER	• Petrol işçileri ücretlerinin arttırılması ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi için 3 günlük greve çıktılar.	Nisan 2016
NİJERYA	• Enerji işçileri kitlesel işten atmaları protesto ettiler.	Nisan 2016
	• Maaşlarını zamanında alamayan doktorlar süresiz greve çıktılar	Eylül 2017
ZİMBABWE	• Zimbabweli İşçiler on günü aşkındır yoksulluğa, geciken maaş ödemelerine karşı grev ve gösteri yapıyorlar.	Temmuz 2016

YEDİNCİ BÖLÜM
TÜRKİYE'DE SENDİKAL ÖRGÜTLÜLÜK VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ

7.1. SENDİKALAŞMA VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ HAKKI

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın (ÇSGB) 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu gereğince işçi sendikalarının üye sayılarına ilişkin istatistikleri, her yıl Ocak ve Temmuz aylarında yayınlanır. Bu istatistiğin yayınlanmasının esas amacı sendikaların toplu iş sözleşmesi yapmaları için gerekli olan yüzde 1'lik işkolu barajını aşıp aşmadıklarını ilan etmektir. Dolayısıyla, Türkiye'de sendikalaşmanın genel durumunu anlayabilmemiz açısından da bu verilerin temel bir gösterge olduğu söylenebilir.

2013 yılı öncesine kadar sendikalaşma veri tabanının ana unsurunu sendikaların ÇSGB'ye bildirdiklerini üyelik fişleri oluşturuyordu. Bu dönemde yayınlanan istatistiklerin sağlıklı olduğunu söyleyebilmek ise mümkün değildi. 2012 yılında yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile birlikte iki esaslı değişiklik yapıldı.

İlki işkollarındaki işçi sayısı ile sendika üye sayılarında SGK kayıtlarının esas alınmasıydı. Bu durum aktif sigortalı işçi sayısı ile bunlar içerisindeki sendika üyelerinin dikkate alınması sonucunu doğurdu. Bu yeni sisteme uygun olarak ilk yayınlanan istatistikte (Ocak 2013) hemen hemen bütün sendikaların üye sayılarında ciddi azalmalar görüldü. Diğer yandan ise, gerçek sendika üye sayılarının görülmesini sağladı.

Diğer değişiklik ise sendikaya üyelikte ve ayrılmada noter şartı kaldırılarak e-devlet yoluyla sendika üyeliği sistemine geçilmesi oldu. E-devlet yoluyla sendika üyeliği kuşkusuz sendikaya üye olabilmeyi kolaylaştırdı. Ancak yasa çıkmadan önce kimi kesimlerin beklediği gibi "sendikalar-

da üyelik patlaması" yaşanmadı. Sendikal örgütlenme özgürlüğünün önünde ciddi bir engel olan noter sisteminin kalkması önemli olmakla beraber, sendikalaşmanın önünde engel teşkil eden esaslı problemlerde herhangi bir ilerleme sağlanmadı.

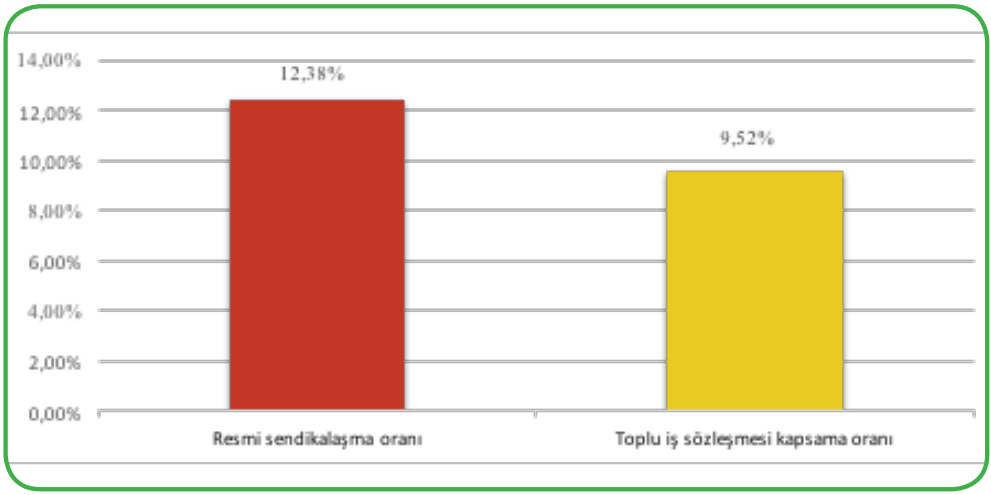
Elinizdeki yıllık çalışması 2016-2017 dönemini kapsıyor. Bu nedenle sendikalaşma ve toplu sözleşme verilerini kullanırken esas olarak bu dönemle sınırlı kalındı. Ancak 2016-2017 dönemini daha iyi analiz edebilmemiz için özellikle 2013 ve sonrası veriler de başlangıçta değerlendirilecektir. Böylece, sendikalaşma göstergelerini daha geniş bir aralıkta tartışma imkanı olacaktır.

Sendikalaşma Oranları

ÇSGB Ocak 2018 istatistiklerine göre sigortalı işçi sayısı 13 milyon 844 bin 196'dır. Sendikalı işçi sayısı ise 1 milyon 714 bin 397'dir. Böylece sigortalı işçiler arasındaki sendikalaşma oranı yüzde 12,38'dir (Grafik 7.1). Bu oran, resmi sendikalaşma oranı olarak tanımlanmaktadır.

Bakanlık sendikalaşma oranını, toplam sendika üye sayısını SGK'ya kayıtlı işçi sayısına bölerek bulmaktadır. Ancak bu yöntem iki açıdan problemlidir. Birincisi; resmi sendikalaşma oranı, toplu iş sözleşmesi (TİS) kapsamındaki sendikalı işçi sayısını yansıtmamaktadır. Normal şartlarda toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi sayısı ile sendika üye sayıları arasında her zaman bir farkın olması doğaldır. Bunun doğal olan sonucu ise toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi sayısının sendika üye sayılarından fazla olmasıdır. Örneğin Fransa'da sendikal örgütlenme oranı yüzde 7'ler civarındayken toplu iş sözleşmesi kapsamı içindeki işçi sayısı yüzde 98'ler civarındadır. Ülkemizde ise mevzuattan kaynaklı olarak sendikalı işçi sayısı ile TİS kapsamındaki işçi sayısı arasında farklılık bunun tam tersidir. Diğer bir deyişle, sendikalı olan her işçi toplu iş sözleşmesi güvencesine sahip değildir. Nitekim ÇSGB kayıtlarına göre 31 Aralık 2017 itibariyle toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayısı 1 milyon 318 bin 648'dir. Yüzde 12,38'lik resmi sendikalaşma oranını esas aldığımızda, işçilerin sadece yüzde 9,52'si toplu iş sözleşmesi kapsamındadır (Grafik 7.1). Başka bir ifade ile resmi olarak açıklanan sendikalı her dört işçiden yalnızca üçü toplu iş sözleşmesi hakkını kullanabilmektedir. Bu açıdan bakıldığında, ÇSGB verilerine göre Türkiye'de sendikal örgütlenme yüzde 10'un altındadır.

Grafik 7.1. Resmi Sendikalaşma Oranları (Aralık 2017)

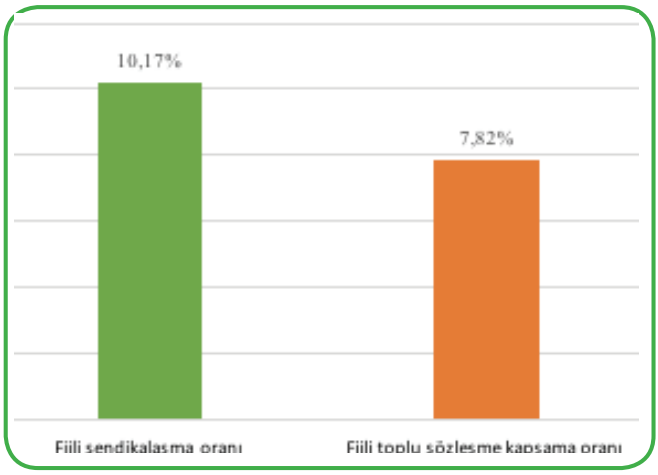


Kaynak: ÇSGB

İkincisi, resmi sendikalaşma oranlarında esas alınan toplam işçi sayısında kayıt dışı işçiler hesaba katılmamaktadır. Bu durum sendikalaşma oranını olduğundan daha yüksek çıkartmaktadır. Aralık 2017 itibariyle TÜİK'in Hanehalkı İşgücü istatistiklerine göre "ücretli, maaşlı ve yevmiyeli" sınıflandırmasında 3 milyon 463 bin kayıt dışı işçinin var olduğu tespiti yapılmıştır. Kayıt dışı istihdamı 3 milyon olarak bile kabul ettiğimizde sendikalılık oranları ile TİS kapsamındaki sendikalılık oranları daha da aşağıya düşmektedir.

ÇSGB Ocak 2018 istatistiklerindeki işçi sayısına yaklaşık 3 milyon kayıt dışı işçiyi de dahil ettiğimizde fiili sendikalaşma oranı yüzde 10,17 seviyesine gerilemektedir. Benzer bir durum toplu sözleşme kapsamındaki işçi oranları açısından da yaşanmakta, fiili toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi oranı ise yüzde 7,82 seviyesinde olmaktadır (Grafik 7.2).

Grafik 7.2. Resmi Sendikalaşma Oranları (Aralık 2017)



Kaynak: ÇSGB

Sendikalaşma Verilerinin Kamu ve Özel Sektör Olarak Dağılımı

ÇSGB kayıtlarında, kamu ve özel sektör sendikalaşma verileri ayrı ayrı tutulmaktadır. Ancak söz konusu bu ayrımın, kamudaki taşeron işçileri sendikalaşma ve toplu iş sözleşmesi verilerinde özel sektör altında göstermesi oldukça sorunludur. Her ne kadar özel bir tüzel kişiliğe sahip şirketler üzerinden işçilerin sigorta bildirimleri yapılıyor olsa da işçiler çok uzun yıllar boyunca kamu kurum ve kuruluşlarında çalışmaktadır. Alt işverenlerle kamu idareleri arasında kurulan ilişki başından itibaren muvazaalı bir ilişkidir. Kamuda çalışan taşeron işçilerin işe alımlarından-çıkışlarına, işin yürütümünden işçinin çalışma koşullarına, her türlü emir ve talimatları vermede alt işverenlerin hiçbir etkisi olmayıp tüm tasarruf yerel idare yetkililerindedir. Keza ilgili yönetmelik hükümleri gereğince alt işveren toplu iş sözleşme görüşmelerinin yürütümü merkezi idarelerde örgütlü kamu işveren sendikalarınca yerine getirilmekte, bunun dışında belki de en önemlisi toplu iş sözleşmesi fiyat farkları idarece ödenmektedir. Bu nedenle kamudaki taşeron işçilerle ilgili sendikalaşma ve toplu sözleşme verilerini özel sektörün altında vermek hatalı olacaktır. Bu durum ayrıca Türkiye'de özel sektör sendikalaşma oranlarını ciddi anlamda değiştirmekte bu da tüm sınıf araştırmaları açısından sorunlu bir durum ortaya çıkarmaktadır. ÇSGB kayıtlarında alt işverenlere özel sendikalaşma verileri tutulmamaktadır. Bu nedenle alt işverenlerle ilgili sendikalaşma verilerini farklı yaklaşımlarla ele almak gerekiyor.

Son 5 Yılda Sendikalaşma Oranları Artış Eğiliminde

Sendikalı işçi sayısı Ocak 2013 - Ocak 2018 döneminde toplam 712 bin 738 kişi artmıştır. Başka bir ifade ile 2013 yılındaki sendikalı işçi sayısı 2018 yılına geldiğinde yüzde 71 oranında artmıştır. Aynı dönemde sigortalı işçi sayısı ise yaklaşık 2 milyon 962 bin yani yüzde 27 oranında artış göstermiştir. Sigortalı işçiler içindeki sendikalı işçilerin oranına bakıldığında Ocak 2013'de yüzde 9,2 olan bu oran 2018 Ocak'ta 12,38'e ulaşmıştır (Tablo 7.1).

Sendikalaşma verilerine bakıldığında 2014 yılından itibaren geçmiş döneme göre hızlı bir artış yaşanmıştır. Bunun tek istisnası 2016 Temmuz istatistiğidir. Temmuz 2016'da sendikalı işçi sayısında yaklaşık 14 bin azalma yaşanmıştır. Hiç kuşkusuz e-devlet sistemine geçiş sonrası sendikalaşma verilerinde bir hareketlilik yaratmış-

tır. Bu hareketliliğin ana kitlesini taşeron işçilerden oluşturmaktadır. 2014 yılında hareketlenmeye başlayan kamuda çalışan taşeron işçilerin sendikalaşma süreci 2015 yılından itibaren çok ciddi bir ivme kazanmıştır. Bunun da en temel sebebi Eylül 2014 yılında çıkarılan 6552 sayılı Torba Kanun ile buna bağlı olarak Mart 2015'de çıkarılan alt işveren toplu sözleşme fiyat farkı yönetmeliğidir. Her iki düzenleme kamuda çalışan taşeron işçilerin sendikalaşma süreçlerini doğrudan olumlu yönde etkilemiştir.

Tablo 7.1. Sendikalaşma Verileri

Dönem	Sigortalı İşçi Sayısı	Sendika Üyesi İşçi Sayısı	Dönemsel Üye Art	Resmi Sendikalaşma Oranı
2013 Ocak	10.881.618	1.001.671	-	9,2
2013 Temmuz	11.628.806	1.032.166	30.495	8,9
2014 Ocak	11.600.554	1.096.540	64.374	9,5
2014 Temmuz	12.287.238	1.189.481	92.941	9,7
2015 Ocak	12.180.945	1.297.464	107.983	10,7
2015 Temmuz	12.744.685	1.429.056	131.592	11,2
2016 Ocak	12.663.783	1.514.053	84.997	12
2016 Temmuz	13.038.351	1.499.860	-14.193	11,5
2017 Ocak	12.699.769	1.546.565	46.705	12.2
2017 Temmuz	13.581.554	1.623.638	77.073	12
2018 Ocak	13.844.019	1.714.397	90.771	12,38
Artış Toplamı	2.962.401	712.738	712.738	
Artış Oranı (yüzde)	% 27.2	%71	% 71	% 3,18

Kaynak: ÇSGB

Tablo 7.2. Sendikalı İşçilerin Konfederasyonlara Göre Dağılımı (Ocak 2018)

	Sendikalı Sayısı	Sendikalı Oranı
TÜRK-İŞ	925.039	6,68
HAK-İŞ	615.301	4,44
DİSK	149.187	1,08
BAĞIMSIZ	24.153	0,17
TÜM-İŞ	336	0,00
BİRLİK-İŞ	381	0,00
Sendikalı İşçi Sayısı	1.714.397	12,38
Toplam İşçi Sayısı	13.844.196	

Kaynak: ÇSGB

2018 yılı Ocak verilerine göre Türk-İş halen en çok üyeye sahip işçi konfederasyonu olma özelliğini koruyor. Yaklaşık 925 bin üyeye sahip Türk-İş'i, 615 bin 301 üye ile Hak-iş, 149 bin 187 üye ile de DİSK takip ediyor. Aktif sigortalı işçiler içerisindeki sendikalaşma oranlarına göre bakıldığında ise Türkiye'deki toplam yüzde 12,38 sendikalı işçi sayısının yüzde 6,68'i Türk-İş, yüzde 4,44'ü Hak-İş, yüzde 1,08'i ise DİSK bünyesindeki sendikalarda bulunuyor (Tablo 7.2).

Tablo 7.3. Konfederasyonların Yıllara Göre Üye Sayısı Dağılımı (Ocak 2018)

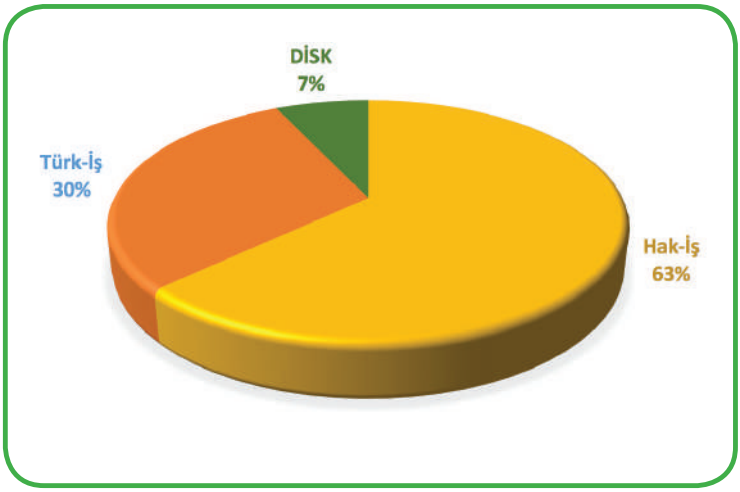
Dönem	TÜRK-İŞ	HAK-İŞ	DİSK	Diğer	Toplam Üye
2013 Ocak	709.162	166.553	100.202	100.202	1.001.671
2013 Temmuz	726.350	176.696	103.156	103.156	1.032.166
2014 Ocak	770.441	191.587	107.858	107.858	1.096.540
2014 Temmuz	788.388	251.232	112.393	112.393	1.189.481
2015 Ocak	820.893	300.630	122.547	122.547	1.297.464
2015 Temmuz	842.322	388.078	143.251	143.251	1.429.056
2016 Ocak	877.587	436.542	144.291	144.291	1.514.053
2016 Temmuz	882.486	447.930	141.940	141.940	1.499.860
2017 Ocak	889.509	488.723	141.729	141.729	1.546.565
2017 Temmuz	907.328	544.566	145.988	145.988	1.623.626
2018 Ocak	925.039	615.301	149.187	149.187	1.714.397
Artış Toplamı	215.877	448.748	48.985	48.985	712.726
Artış	30,44	% 369,43	% 48,9	% 48,9	

Kaynak: ÇSGB

Son 5 yıllık süre içerisinde toplam sendikalı işçi sayısında 712 bin 738 artış yaşanırken bu artışın büyük çoğunluğu Hak-İş konfederasyonundadır. 2013 Ocak ayında 166 bin 553 olan Hak-İş bünyesindeki sendikaların toplam üye sayısı 448 bin 748 artarak 615 bin 301 kişiye ulaşmıştır (Tablo 7.3). Aynı dönemlerde Türk-İş 215 bin 877 artış ile 925 bin 39 kişiye, DİSK ise 48 bin 985 artış ile 149 bin 187 üye sayısına ulaşmıştır. Diğer konfederasyonlar ile bağımsız sendikaların tamamı tabloda "Diğer" başlığı altında gösterilmiştir. Buna baktığımızda ise 2013 Ocak ve 2018 Ocak arasında üye artışı sağlanmadığı gibi toplamda 884 kişi azalma olmuştur. Bu süreçte 2016 Temmuz ayı istatistiklerinde görülen yarıya yakın azalma da etkili olmuştur. 15 Temmuz darbe girişimi sonrası Aksiyon-İş Konfederasyonu kapatıldığından üyelikleri düşmüştür.

Yeni Üyelerin Konfederasyonlara Göre Dağılımı

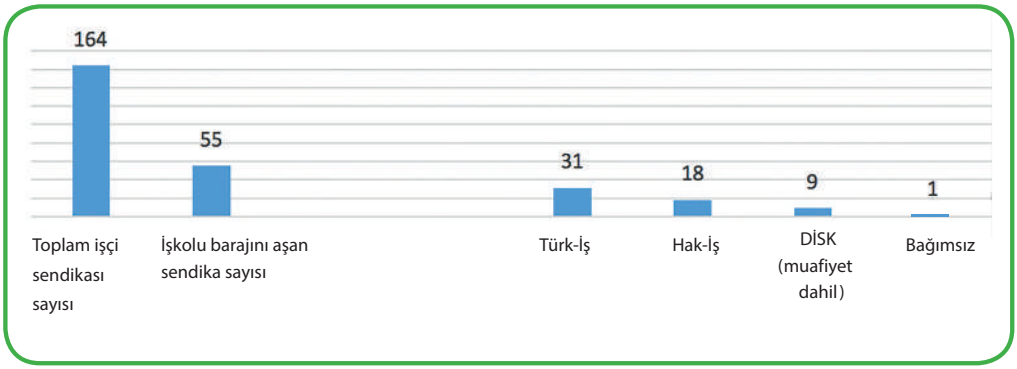
Grafik 7.3. Yeni Üyelerin Konfederasyonlara Göre Dağılımı (Ocak 2013-Ocak 2018)



Kaynak: ÇSGB

Son 5 yıllık süre zarfında gerçekleşen yeni sendika üyelerini konfederasyonlara göre dağıtıp grafiksel sunuma bakıldığında durum daha açık hale gelmektedir. Bu sürede 712 bin 738 yeni sendika üyesinin yüzde 7'si DİSK bünyesinde, yüzde 30'u Türk-İş bünyesinde bulunurken yüzde 63'ü ise Hak-İş bünyesindedir (Grafik 7.3). Basit anlamda grafik yorumu yapacak olursak Hak-İş açısından ortada muazzam bir sendikal örgütlenme başarısı vardır. Ancak herkes tarafından bilinen gerçek, kamudaki sendikalaşma süreçlerine AKP döneminde çok açık bir müdahale olduğu, bunun da sendikal alanda doğrudan Hak-İş'e yönlendirildiğidir. Özellikle kamudaki alt işveren işçilerinin sendikalaşma süreçlerinde bu durum çok daha aleni hale gelmiştir. Bu nedenle bu grafiğin aynı zamanda Türkiye'de siyasal iktidarlarla sendikalar arasındaki ilişkiyi de gösterdiği de söylenebilir.

Grafik 7.4. TİS Hakkına Sahip Sendikaların Konfederasyonlara Göre Dağılımı (Ocak 2018)



Kaynak: ÇSGB

İşkolu Barajı Halen Sendikal Örgütlenmenin Önündeki En Önemli Engellerden Biri

Türkiye'de sendikalar işkolları esasına göre örgütlenmektedir. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre yirmi işkolu belirlenmiştir. Her bir işkolunun bir numarası vardır. Üye istatistikleri bu işkolları esasına göre açıklanmaktadır. İşkolundaki toplam işçi sayısı ve sendikaların bu işçiler içerisindeki sendikal örgütlenme oranı ilgili sendikanın toplu iş sözleşmesi yapıp yapamayacağını da belirlemektedir. Yüzde 1 işkolu barajı sendikal örgütlenme açısından halen en önemli engel durumundadır.

2018 Ocak işkolu istatistiklerine göre Türkiye'deki işçi sendikası sayısı 164'dür (Grafik 7.4). 164 sendikadan 55 sendika işkolu barajını aşmaktadır. Konfederasyonlara göre ise dağılıma baktığımızda ise Türk-İş'e bağlı 31 sendika, Hak-İş'e bağlı 18 sendika, DİSK'e bağlı 5 sendika yüzde 1 barajını aşabilmiştir. Bağımsız sendikalardan 1 sendika işkolu barajını aşmıştır, Türk-İş'e bağlı 1 sendika ve DİSK'e bağlı ise 4 sendika ise yüzde 1 işkolu barajını aşmamasına karşın 6356 sayılı Kanuna eklenen geçici madde ile belirli bir süre baraj muafiyetine tabi olup toplu iş sözleşmesi imzalayabilmektedir. Ocak 2018 itibariyle 164 sendikadan yalnızca 59'u toplu iş sözleşmesi imzalayabilmektedir.

İşkollarında Çalışan İşçi Sayısına Göre En Büyük 5 İşkolu

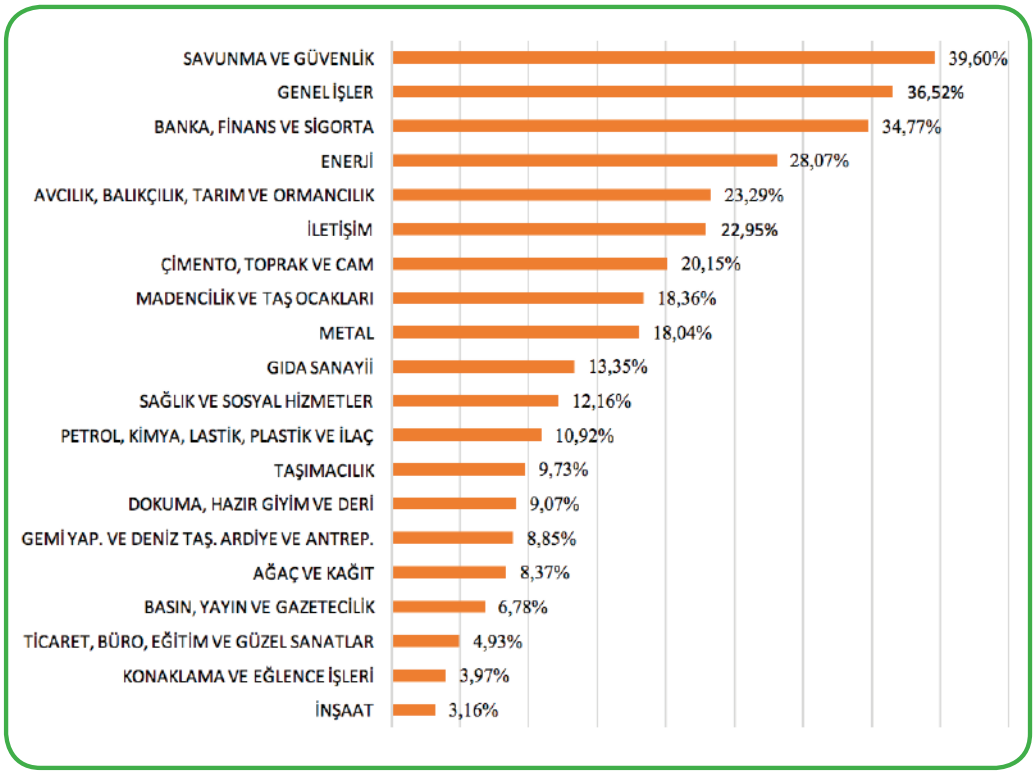
İşkollarındaki işçi sayısına göre Türkiye'de en büyük işkolu "Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar" işkoludur. Bu işkolunda 2018 Ocak istatistiğine göre 3 milyon 477 bin 748 sigortalı işçi bulunmaktadır. Bu sayının işkolu barajındaki (yüzde 1) karşılığı yaklaşık 35 bindir (Tablo 7.4). Yani bu işkolunda bir sendikanın bir işyerinde toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için öncelikle ülke genelinde 34 bin 778 kişiyi üye yapması gerekmektedir. İşkolundaki işçi sayısı bakımından 10 no'lu işkolunu sırasıyla "İnşaat", "Metal", "Genel işler" ve "Dokuma hazır giyim" işkolları takip etmektedir. Bu işkolları aynı zamanda bir milyonun üzerinde SGK'lı işçinin bulunduğu işkollarıdır. Toplam işçi sayısının yüzde 65'i bu beş işkolunda bulunmaktadır. Bu işkollarında ülke genelindeki sendikalaşma oranını aşan iki işkolu ("Genel işler" ve "Metal") varken 3 işkolu ise altındadır.

Tablo 7.4. İşkolu Sendikalılık Oranlarına Göre İşkolu Üye İstatistikleri (Ocak 2018)

İşkolu Adı	İşkolu İşçi Sayısı	İşkolu Sendikalı İşçi Sayısı	İşkolu Sendikalılık Oranı (%)
Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar	3.477.748	171.505	4,93
İnşaat	1.747.228	55.167	3,16
Metal	1.553.106	280.167	18,04
Genel İşler	1.046.832	382.333	36,52
Dokuma, Hazır Giyim ve Deri	1.040.213	94.338	9,07

Kaynak: ÇSGB

Grafik 7.5. Sendikalaşma Oranlarına Göre İşkollarında Sendikal Örgütlenme (Ocak 2018)



Kaynak: ÇSGB

Sendikalaşma Oranlarına Göre En Örgütlü 5 İşkolu

Sendikalaşma oranları açısından bakıldığında ise en örgütlü işkolu "Savunma ve güvenlik" işkoludur. Bu işkolu aynı zamanda özel güvenlik işçilerinin de dahil olduğu işkoludur. Bu işkolunda sendikal örgütlenmenin bu kadar yüksek olmasının başlıca nedeni kamudaki taşeronlarda çalışan işçilerin örgütlenmesidir. Nitekim bu işkolunda Ocak 2013 istatistiğine göre sendikalaşma oranı yüzde 12,2 iken Ocak 2018'de bu oran yüzde 39,6'ya ulaşmıştır (Grafik 7.5). Benzer bir durum, diğer işkolları için de söylenebilir. "Savunma ve güvenlik" işkolunu sırasıyla "Genel işler", "Banka finans", "Sigorta", "Enerji" ve "Avcılık, balıkçılık", "Tarım ve ormancılık" işkolları takip etmektedir. Bu işkollarının ortak özelliği kamu ağırlıklı işkolları olmasıdır. İşkolundaki işçi sayısı bakımından ilk 5'te olanlardan yalnızca genel işler işkolu sendikal örgütlülük oranı bakımından bu tabloda yer almaktadır (Tablo 7.5).

Tablo 7.5. Sendikalaşma Oranlarına Göre En Örgütlü 5 İşkolu (Ocak 2018)

No:	İşkolu Adı	İşkolu İşçi Sayısı	İşkolu Sendikalı İşçi Sayısı	İşkolu Sendikalılık Oranı
19	Savunma ve Güvenlik	295.701	117.092	39,60 yüzde
20	Genel İşler	1.046.832	382.333	36,52 yüzde
09	Banka, Finans ve Sigorta	291.426	101.342	34,77 yüzde
14	Enerji	235.841	66.210	28,07 yüzde
01	Avcılık, Balıkçılık, Tarım ve Ormancılık	151.358	35.252	23,29 yüzde

Kaynak: ÇSGB

Sendikalaşma Oranlarına Göre En Örgütsüz 5 İşkolu

En örgütsüz işkolları arasında "İnşaat" işkolu başı çekiyor. SGK'ya kayıtlı işçi sayısı bakımından en büyük ikinci işkolu olan "İnşaat" işkolu aynı zamanda kayıt dışı istihdamın da en yoğun yaşandığı işkollarındandır (Tablo 7.6). Dolayısıyla, bu işkolundaki örgütlenme oranları daha da aşağıya inecektir. "İnşaat" işkolunu sırasıyla "Konaklama ve eğlence işleri", "Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar", "Basın, yayın ve gazetecilik" ve "Ağaç ve kağıt" işkolları takip ediyor.

Tablo 7.6. Sendikalaşma Oranlarına Göre En Örgütsüz 5 İşkolu (Ocak 2018)

No	İşkolu Adı	İşkolu İşçi Sayısı	İşkolu Sendikalı İşçi Sayısı	İşkolu Sendikalılık Oranı %
13	İnşaat	1.747.228	55.167	3,16
18	Konaklama Ve Eğlence İşleri	861.471	34.214	3,97
10	Ticaret, Büro, Eğitim Ve Güzel Sanatlar	3.477.748	171.505	4,93
08	Basın, Yayın Ve Gazetecilik	92.159	6.246	6,78
06	Ağaç Ve Kâğıt	241.878	20.240	8,37

Kaynak: ÇSGB

7.2. İŞKOLLARINA GÖRE SENDİKALAŞMA ORANLARI (2016-2018)

2016 Ocak ayından 2018 Ocak ayına kadar toplam istihdamda 1 milyon 180 bin 413 artış yaşandığı görülmektedir. Aynı dönemde sendikalı işçilerdeki artış ise bu rakamın altıda biri kadar yani 200 bin 410 kişi olmuştur. 14 işkolunda istihdamda artış gözlemlenirken 7 işkolunda ise azalma yaşanmıştır. İstihdamdaki en büyük artış 522 bin 479 kişi ile "Büro, ticaret, eğitim, güzel sanatlar" işkolunda olurken en fazla düşüş "Banka, finans ve sigorta" işkolunda yaşanmıştır.

Son iki yıllık süre içerisinde işkollarına göre sendikalaşma göstergelerine bakıldığında üye sayısı bakımından en fazla üye artışı "Genel işler" işkolunda olmuştur. Bu işkolunda 99 bin 316 yeni üye artışı yaşanmıştır. Üye sayısı bakımından en fazla azalış ise 2 bin 978 kişi ile "Büro, ticaret, eğitim ve güzel sanatlar" işkolundadır.

Üye Artışının En Fazla Yaşandığı 5 İşkolu

2016-17 yılları arasında en fazla üye artışının yaşandığı işkolu "Genel işler" işkoludur. Bu işkolunda 100 bin kişiye yakın yeni sendika üyesi artışı yaşanmıştır. Bu işkolunu sırasıyla "Savunma ve güvenlik", "Metal", "Sağlık ve sosyal hizmetler" ve "İnşaat" işkolları takip etmektedir. Sendikal örgütlenme bakımından bakıldığında metal işkolunu dışında tutuğumuzda diğer dört işkolu kamu işyerlerine dayalı bir niteliğe sahiptir. Metal işkolundaki sendikal örgütlenmenin ana omurgası ise özel sektöre dayanmaktadır. Son iki yıllık dönemde en çok üye artışın yaşandığı işkolları incelendiğinde yine sendikal örgütlenmenin alt işveren işçileri üzerinden yoğunlukla yaşandığını gözler

önüne sermektedir. Metal işkolunda da kamuda çalışan alt işveren işçilerinde örgütlenmeler yaşanmıştır. Bu üye artışında da diğer işkolları kadar olmamakla beraber kamu alt işverenlerindeki işçiler önemli bir yer tutmaktadır.

Tüm işkollarındaki toplam sendikalı üye artışının toplamda 200 bin 410 kişi olduğu düşünüldüğünde sadece bu 5 işkolunda yaklaşık 195 bin kişi artmış olması, sendika üye hareketliliğinin ana omurgasını bu işkollarının oluşturduğunu göstermektedir (Tablo 7.7).

Tablo 7.7. Üye Artışının En Fazla Yaşandığı İlk 5 İşkolu (Ocak 2018)

No:	İşkolu Adı	İstatistik Adı	Üye Sayısı	Örgütlülük Oranı %	Üye Artışı Azalışı %	Üye Oransal Artışı (%)
20	Genel İşler	2016 Ocak	283.017	31,91	99.316	4,61
		2018 Ocak	**382.333**	**36,52**		
19	Savunma ve Güvenlik	2016 Ocak	83.916	32,65	33.176	6,95
		2018 Ocak	**117.092**	**39,60**		
12	Metal	2016 Ocak	250.422	16,85	29.745	1,19
		2018 Ocak	**280.167**	**18,04**		
17	Sağlık ve Sosyal Hizmetler	2016 Ocak	25.148	8,12	21.394	4,05
		2018 Ocak	**46.542**	**12,16**		
13	İnşaat	2016 Ocak	43.530	2,71	11.637	0,44
		2018 Ocak	**55.167**	**3,16**		
					195.268	

Kaynak: ÇSGB

Üye Azalışın En Fazla Yaşandığı 5 İşkolu

İki yıllık dönem içerisinde sendika üye hareketliliğinde 7 işkolunda toplamda 12 bin 502 kişi azalış tespit edilmiştir. İşkolları bazında en fazla üye azalışı 2 bin 978 kişi ile "Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar" işkolunda gerçekleşirken bu işkollarını sırasıyla "Banka, finans ve sigorta", "Madencilik ve taş ocakları", "Avcılık, balıkçılık, tarım ve ormancılık" ve "İletişim" işkolları takip ediyor (Tablo 7.8).

2016-2017 Yıllarında İmzalanan Toplu İş Sözleşmeleri

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre toplu iş sözleşmeleri en az bir en fazla üç yıl yürürlük süreli olarak imzalanabilir. Eğer işin süresi bir yıldan daha az bir dönemi kapsıyorsa toplu iş sözleşmelerin bir yıldan az süre ile de imzalanabileceği yine mevzuatta düzenlenmiştir.

Ülkemizde toplu iş sözleşmeleri genel olarak 2 yıl yürürlük süreli olarak imzalanmaktadır. Metal işkolunda bir dönem

Tablo 7.8. Üye Azalışın En Fazla Yaşandığı İlk 5 İşkolu (Ocak 2018)

No	İşkolu Adı	İstatistik Adı	Üye Sayısı	Örgütlülük Oranı %	Üye Artışı Azalışı	Üye Oransal Azalışı %
10	Ticaret, Büro, Eğitim Ve Güzel Sanatlar	2016 Ocak	174.483	5,90	-2.978	-0,97
		2018 Ocak	**171.505**	**4,93**		
9	Banka, Finans Ve Sigorta	2016 Ocak	104.082	34,75	-2.740	0,02
		2018 Ocak	**101.342**	**34,77**		
3	Madencilik Ve Taş Ocakları	2016 Ocak	37.716	20,80	-2.547	-2,44
		2018 Ocak	**35.169**	**18,36**		
1	Avcılık, Balıkçılık, Tarım Ve Ormancılık	2016 Ocak	37.505	27,35	-2.253	-4,06
		2018 Ocak	**35.252**	**23,29**		
7	İletişim	2016 Ocak	15.941	25,17	-1.788	-2,22
		2018 Ocak	**14.153**	**22,95**		
					-12.306	

Kaynak: ÇSGB

önce imzalanmış bulunan MESS grup toplu iş sözleşmesi ilk defa 3 yıllık yapılmış, bu durum, 2015 yılında büyük metal işçi eylemlerinin ortaya çıkmasının ana sebeplerinden birisini de oluşturmuştur. Nitekim 2018 yılında imzalanan MESS grup toplu iş sözleşmesi tekrar iki yıllık bir dönemi kapsayacak şekilde sonuçlandırılmıştır.

Bir yıldan az süreli toplu iş sözleşmesi uygulaması ise kamudaki alt işveren toplu sözleşme düzeni başlayana kadar neredeyse karşılaşılan bir olgu değildi. Bunun temel nedeni ise sendikal örgütlenmenin yaşadığı zorluklarla beraber bir yıldan az süreli bir işte örgütlenmenin ve nihayetinde de bu örgütlenmeyi başarıya ulaştırmanın deveye hendek atlatmaktan zor olmasıdır. Ancak alt işveren yönetmeliği ile beraber, birçok ihalenin bir yıldan az süreli olması ya da bir yıllık olsa bile yetki işlemleri sonuçlanıncaya kadar bir yıldan az süre kalması nedeniyle birçok toplu iş sözleşmesi bir yıldan az yürürlük süreli sonuçlandırıldı.

Toplu iş sözleşmesi sayısı ve kapsamındaki işçi sayısı da yine yıllar içinde gerçekleşen sendikalı üye sayısındaki artışla paralel olarak artmaktadır. Bu artışta da belirleyici olan ise alt işveren toplu sözleşmeleridir. Yıllar içerisinde imzalanan toplu iş sözleşmeleri 2015 yılından itibaren artmaya başlamış, 2016 ve 2017 yıllarında imzalanan TİS sayıları ise bir önceki yıllara göre bir kaç katına çıkmıştır.

ÇSGB kayıtlarına göre 2016 yılında 2725 adet 2017 yılında ise 4472 adet toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır. 2016 yılında imzalanan toplu iş sözleşmeleri kapsamında 482 bin 237 işçi çalışırken 2017 yılı için bu sayı 799 bin 655'dir (Tablo 7.9).

Tablo 7.9. Sektörlere Göre İmzalanan Toplu İş Sözleşmeleri

Yıl	İşkolu Adı	İşkolu İşçi Sayısı	İşkolu Sendikalı İşçi Sayısı	İşkolu Sendikalılık Oranı
2014	Kamu	1.175	6.575	105.692
	Özel	506	5.893	263.731
	Toplam	**1.681**	**12.468**	**369.423**
2015	Kamu	887	12.932	240.424
	Özel	750	5.631	420.130
	Toplam	**1.637**	**18.563**	**660.554**
2016	Kamu	793	4.800	60.592
	Özel	1.932	4.931	421.645
	Toplam	**2.725**	**9.731**	**482.237**
2017	Kamu	839	12.180	235.810
	Özel	3.633	10.870	563.845
	Toplam	**4.472**	**23.050**	**799.655**

Kaynak: ÇSGB

Sektörel ayrımlar üzerinden baktığımızda ÇSGB sınıflandırmalarında "kamu" ve "özel" ayrımı bulunmakta, alt işveren toplu iş sözleşmelerine dair bir veri yayınlanmamaktadır. Alt işveren toplu iş sözleşmelerinin tamamı "özel sektör" başlığı altında yayınlanmaktadır. Durum böyle olunca, 2016 yılından itibaren özel sektörde imzalanan toplu iş sözleşme sayısı ciddi olarak artmış olarak gözükmektedir. Alt işveren toplu iş sözleşmelerinin özel sektör altında vermenin hatalı olduğuna dair gerekçeler yukarıda belirtilmişti. Elbette ki en doğrusu alt işveren sendikalaşma ve toplu sözleşme verilerinin kendine ait bir başlık altında verilmesidir.

Ancak, alt işveren toplu iş sözleşmelerine dair ulaşılabilecek tek kaynak Yüksek Hakem Kurulu (YHK) Başkanlığı'nın kendi çalışmalarını kolaylaştırmak üzere tuttuğu kayıt sistemidir. Bu kayıt sistemi üzerinden edinilen bilgiler ışığında yıllara göre imzalanan toplu iş sözleşmelere dair biraz daha kapsamlı analiz yapmayı sağlayacak veriler ortaya çıkmaktadır (Tablo 7.10).

Tablo 7.10' dan görüleceği gibi YHK tarafından bağıtlanan toplu sözleşme sayılarında çok ciddi bir artış vardır. YHK tarafından karara bağlanan uyuşmazlık dosyalarının büyük bölümü ise alt işveren dosyalarından oluşmaktadır. ÇSGB'ye göre 2016 yılında toplam 4 bin 472 toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır (Tablo 7.11). Aynı yıl YHK tarafından bağıtlanmış alt işveren toplu iş sözleşmesi sayısı ise 2 bin 338'dir. Benzer bir durum 2017 yılı için de söz konusudur. 2017 yılında toplam 4 bin 472 adet toplu sözleşme imzalanırken YHK verilerine göre aynı yıl 3 bin 110 alt işveren toplu iş sözleşmesi karara bağlanmıştır.

Tablo 7.10. YHK Tarafından Karara Bağlanan TİS'ler

Yıl	Normal İşyeri TİS Sayısı	Alt İşveren TİS Sayısı	Toplam TİS Sayısı
2015	101	251	352
2016	131	2338	2469
2017	93	3110	3203

Kaynak: YHK

Tüm bunlardan hareketle tıpkı sendika üye sayılarındaki artış gibi toplu iş sözleşmesi sayısında ve toplu sözleşme kapsamındaki işçi sayısındaki artışın ana sebebi kamudaki alt işveren toplu iş sözleşmeleridir. Bir diğer önemli bir sonuç ise Yüksek Hakem Kurulu'nun toplu sözleşme düzenindeki yerinin bir istisna olmaktan öte esaslı bir öğe haline gelmiş olmasıdır.

Tablo 7.11. İşkollarına Göre İmzalanan Toplu İş Sözleşmeleri, 2016

	İşkolu	Toplu iş sözleşme sayısı			İşyeri sayısı		
		Kamu	Özel	Toplam	Kamu	Özel	Toplam
1	Avcılık, Balıkçılık, Tarımve Ormancılık	4	2	**6**	2.159	3	**2.162**
2	Gıda Sanayii	6	62	**68**	120	161	**281**
3	Madencilik ve Taş Ocakları	6	18	**24**	155	43	**198**
4	Petrol, Kimya, Lastik, Plastik ve İlaç	7	55	**62**	72	138	**210**
5	Dokuma, Hazır Giyim ve Deri	0	37	**37**	0	96	**96**
6	Ağaç ve Kağıt	3	21	**24**	24	46	**70**
7	İletişim	1	2	**3**	68	512	**580**
8	Basın, Yayın ve Gazetecilik	6	6	**12**	10	36	**46**
9	Banka, Finans ve Sigorta	1	8	**9**	59	119	**178**
10	*Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar*	57	277	**334**	2.140	4.734	**6.874**
11	*Çimento, Toprak ve Cam*	0	32	**32**	0	97	**97**
12	Metal	5	141	**146**	91	292	**383**
13	İnşaat	5	18	**23**	1.122	23	**1.145**
14	Enerji	75	171	**246**	682	507	**1.189**
15	Taşımacılık	5	170	**175**	979	434	**1.413**
16	Gemi Yapımı ve Deniz Taş., Ardiye ve Antrepoculuk	6	44	**50**	98	105	**203**
17	Sağlık ve Sosyal Hizmetler	6	428	**434**	550	471	**1.021**
18	Konaklama ve Eğlence İşleri	40	76	**116**	399	163	**562**
19	Savunma ve Güvenlik	3	897	**900**	20	1.038	**1.058**
20	Genel İşler	603	1.168	**1.771**	3.432	1.852	**5.284**
Toplam		**839**	**3.633**	**4.472**	**12.180**	**10.870**	**23.050**

Kaynak: ÇSGB

Tablo 7.12. İşkollarına Göre İmzalanan Toplu İş Sözleşmeleri Kapsamındaki İşçi/Üye Sayıları , 2017

	İşkolu	İşçi sayısı			Üye işçi sayısı		
		Kamu	Özel	Toplam	Kamu	Özel	Toplam
1	Avcılık, Balıkçılık, Tarımve Ormancılık	31.414	178	**31.592**	28.532	167	**28.699**
2	Gıda Sanayii	19.810	21.594	**41.404**	18.914	14.548	**33.462**
3	Madencilik ve Taş Ocakları	14.315	4.098	**18.413**	14.137	2.838	**16.975**
4	Petrol, Kimya, Lastik, Plastik ve İlaç	6.173	24.349	**30.522**	5.879	17.734	**23.613**
5	Dokuma, Hazır Giyim ve Deri	0	28.598	**28.598**	0	19.244	**19.244**
6	Ağaç ve Kağıt	32	12.233	**12.265**	29	9.576	**9.605**
7	İletişim	373	17.070	**17.443**	370	11.916	**12.286**
8	Basın, Yayın ve Gazetecilik	356	2.692	**3.048**	275	1.810	**2.085**
9	Banka, Finans ve Sigorta	15.569	77.418	**92.987**	13.520	53.864	**67.384**
10	*Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar*	11.556	69.474	**81.030**	8.969	51.327	**60.296**
11	*Çimento, Toprak ve Cam*	0	24.484	**24.484**	0	18.006	**18.006**
12	Metal	3.172	41.845	**45.017**	3.025	30.654	**33.679**
13	İnşaat	28.079	896	**28.975**	24.122	620	**24.742**
14	Enerji	17.611	15.339	**32.950**	16.474	11.056	**27.530**
15	Taşımacılık	25.377	9.414	**34.791**	23.211	6.432	**29.643**
16	Gemi Yapımı ve Deniz Taş., Ardiye ve Antrepoculuk	2.775	3.925	**6.700**	2.489	2.449	**4.938**
17	Sağlık ve Sosyal Hizmetler	3.731	24.508	**28.239**	3.453	17.254	**20.707**
18	Konaklama ve Eğlence İşleri	1.321	9.915	**11.236**	921	6.913	**7.834**
19	Savunma ve Güvenlik	5.677	49.019	**54.696**	5.288	36.586	**41.874**
20	Genel İşler	48.469	126.796	**175.265**	42.078	94.198	**136.276**
Toplam		**235.810**	**563.845**	**799.655**	**211.686**	**407.192**	**618.878**

Kaynak: ÇSGB

7.3. KAMUDA ALT İŞVEREN ÇALIŞANLARININ TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ HAKKI: "MÜZAKERESİZ TOPLU SÖZLEŞME" VE "ZORUNLU TAHKİM" DÜZENİ

Kamuda alt işverenlerde çalışan işçilerin sendikal örgütlenme ve toplu iş sözleşmesi haklarına yönelik 2014 yılında yeni düzenlemeler yapıldı. 6552 sayılı Torba Kanun ve buna dayalı olarak 2015 yılı başında çıkarılan "Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklı Fiyat Farkı Ödenmesi Hakkında Yönetmelik" bu yeni düzenlemelerin yasal çerçevesini belirledi. Yapılan bu yeni düzenlemeler ile 2014 yılının sonundan itibaren taşeronlarda çalışan işçilerin sendikalaşmaları hızla arttı. Bu durum, 2014 ve sonrası sendika üye istatistiklerinde çok açık bir biçimde gözükmektedir.

Bu düzenlemelerle bağlantılı olarak kamuda çalışan alt işveren işçilerine mahsus olmak üzere 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş sözleşmesi Kanunu'ndan farklı (istisna) yeni bir toplu iş sözleşmesi rejimi getirildi. Bu yeni toplu iş sözleşmesi rejiminin ana unsurları şunlardır:

1- Her ihale ayrı bir işyeridir: Bunun anlamı; 6356 sayılı Kanunun öngördüğü işyeri/işletme düzeyinde toplu iş sözleşmesi yapabilmek için aranan yüzde 50+1 ile yüzde 40 üye sayısı sadece o ihale bünyesinde çalışan işçi sayısı dikkate alınarak belirlenecektir. Toplu iş sözleşmesi yetkisi yine alt işveren şirket üzerinden alınacak ancak o şirketin farklı kurum ve kuruluşlardaki her bir ihale bünyesinde çalıştırılan işçiler için ayrı ayrı değerlendirilme yapılacaktır. Daha öncesinde bir firmanın aynı işkolunda ülke çapında kaç işçisi var ise yetki açısından o sayı dikkate alınıyordu. Bu durum fiili olarak toplu iş sözleşmesi yetkisi alabilmeyi nerdeyse imkansız hale getiriyordu.

2- Usulüne uygun olarak yürütülen toplu iş sözleşmesinden doğan fiyat farkı asıl işverenin sorumluluğundadır: Toplu iş sözleşmesi yetkisi alınan bir şirkette, toplu iş sözleşmesi kanun ve yönetmeliğin öngördüğü usuller çerçevesinde yürütülürse şirketin herhangi bir mali külfeti olmaya-

cak, toplu sözleşmeden doğacak her türlü mali yük asıl işveren idareler tarafından şirketlere ihale sözleşme hak edişlerine ilave olarak ödenecektir. Eğer toplu iş sözleşmesi yasa ve yönetmelik hükümlerinin öngördüğü usullere göre sonuçlandırılmamış ise asıl işveren idare TİS'den doğacak farklardan sorumlu olmayıp herhangi bir fiyat farkı ödemeyecektir. Tüm sorumluluk alt işverende olacaktır.

3- Alt işveren toplu sözleşme görüşmeleri, fiyat farkının ödenmesi ile ilgili çıkarılan yönetmelikte belirlenen usullere göre yürütülecektir: 6356 sayılı Yasanın öngördüğü prosedürden ayrı olarak; yönetmelikle yeni kurallar getirilmiştir. Bunun birinci koşulu; toplu iş sözleşmesi yetkisi alınmış olan bir işyerinde sorumlu alt işverenin toplu iş sözleşmesi görüşmelerini yürütmek ve imzalamak üzere merkezi idarelerde yetkili işveren sendikalarından birisine yetki vermek zorunda olmasıdır. Diğer bir deyişle, toplu görüşmeleri yürütme ve imzalama yetkisi alt işverenlerde olmayacak doğrudan doğruya işveren sendikalarında olacaktır. Böylece tüm alt işveren toplu sözleşme görüşmelerinde Kamu-İş veya TÜHİS tek muhatap kılınmış ve merkezi bir denetim getirilmiştir. İkinci olarak ise; toplu sözleşmelerin doğrudan ya da dolaylı olarak zorunlu hale getirilen Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanması koşuludur. Fiyat farkının ödenmesi koşulu; toplu sözleşmenin ya işveren sendikası ile ya da Yüksek Hakem Kurulu tarafından imzalanmasıdır. İşveren sendikaları toplu sözleşme görüşmelerini yalnızca usulen sürdürmüş, hiçbir toplu iş sözleşmesi işveren sendikaları ile imzalanmamıştır. İşveren sendikaları bir anlamda şekli bir denetim yapmış, toplu iş sözleşme mevzuatının öngördüğü toplu sözleşme görüşmelerine başlama, resmi arabuluculuk süreçleri, YHK'dan sonuçlanan toplu sözleşmelerin alt işverenlere tebliği ile sınırlı bir çalışma yapmıştır.

Bu açıdan bakıldığında ortada gerçek anlamda bir toplu iş sözleşmesi görüşmesi yani müzakeresi yoktur. Bu nedenle alt işverenlere yönelik getirilmiş olan bu yeni toplu sözleşme düzenine "müzakeresiz toplu sözleşme" ya da "zorunlu tahkim" düzeni gibi tanımlamalar yapılması yerinde olacaktır.

Yüksek Hakem Kurulu'nun bu yıllarda karara bağladığı dosya sayıları da savlarımızı doğrular niteliktedir. Yüksek Hakem Kurulu 2016 yılında toplam 2 bin 469 adet toplu iş sözleşmesini karara bağlamıştır. Bu toplu sözleşmelerin yalnızca 131 tanesi taşeron uyuşmazlık dosyası değildir. 2017 yılında bu sayı daha da artarak toplam 3 bin 203'e ulaşırken bu sözleşmelerin yalnızca 93 tanesi taşeron dışında kalan işyerleri uyuşmazlık dosyalarıdır (Tablo 7.13).

Tablo 7.13. YHK Tarafından Karara Bağlanan TİS'ler

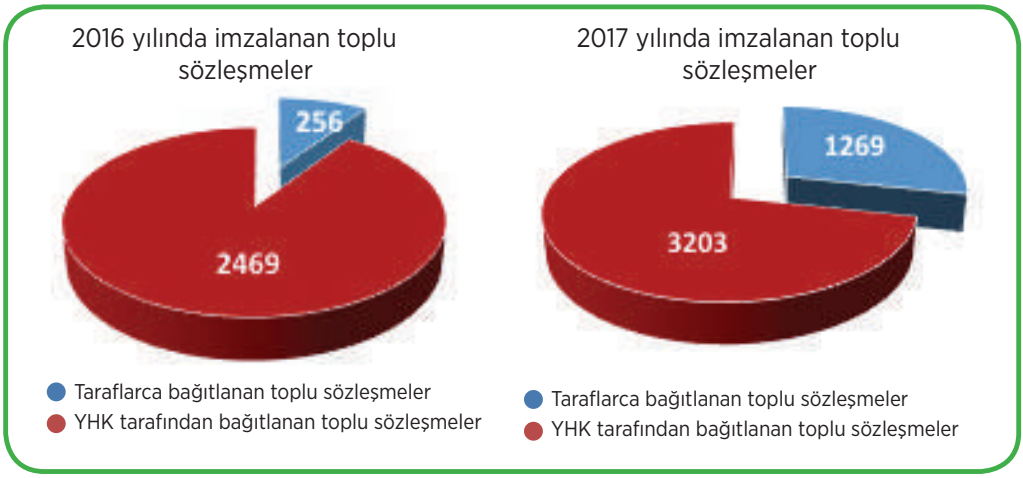
Yıl	Normal İşyeri TİS Sayısı	Alt İşveren TİS Sayısı	Toplam TİS Sayısı
2015	101	251	352
2016	131	2338	2469
2017	93	3110	3203

Kaynak: YHK

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın çalışma hayatı istatistiklerine göre 2016 yılında toplam 2 bin 725, 2017 yılında ise toplam 4 bin 472 toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır (Grafik 7.6).

Grafik 7.6'da görüldüğü üzere 2016 ve 2017 yıllarında imzalanan toplu iş sözleşmelerin çok büyük bir kısmı Yüksek Hakem Kurulu tarafından bağıtlanmıştır. Bu durum kolektif hakların en önemlisi olan toplu sözleşme hakkının ülkedeki çarpıklığını göstermesi açısından dikkat çekicidir. Zorunluluk bağlamının olmadığı ve toplu sözleşme düzeninde istisna olması gereken hakemlik sistemi ülkemizde işin esası haline gelmiştir. 2017 yılının sonu itibariyle getirilen KHK düzenlemesinin ardından taşeronların kamu kurumlarına ve belediye şirketlerine aktarılmasının ardından toplu sözleşme düzeninde YHK'nın yeniden olması gereken yere doğru konumlanacağı belirtilebilir.

Grafik 7.6. 2016 ve 2017 Yıllarında İmzalanan Toplu Sözleşmeler



Kaynak: ÇSGB

Yüksek Hakem Kurulu

24.12.1980 tarihli 2364 sayılı "Süresi Sona Eren Toplu iş Sözleşmelerinin Sosyal Zorunluluk Hallerinde Yeniden Yürürlüğe Konması Hakkındaki Kanun" ile Yüksek Hakem Kurulu isimli bir kuruluş oluşturuldu. Dört yıllık bir süre zarfında Türkiye'de toplu iş sözleşmelerin tamamına YHK karar verdi.

2364 sayılı Kanun'da yalnızca süresi sona eren toplu iş sözleşmelerin güncellenmesi olarak görevi tanımlanan YHK, daha sonra önce 1982 Anayasası ile sonrasında ise 1983 yılında yürürlüğe giren 2821 ve 2822 sayılı Kanunlar ile görev ve yetkileri belirlendi. Böylece Yüksek Hakem Kurulu Anayasal bir kurum haline dönüştürülerek kalıcı hale getirildi.

Anayasa'nın 54. Maddesinde grev ve lokavtların ertelenmesi ya da yasaklanması durumlarında zorunlu tahkim niteliğine sahip bir kuruluştur. Ayrıca toplu iş uyuşmazlıklarında, grev yasaklarında, grev oylamasında grevin yapılmamasına karar verilen durumlarda ve görüşmelerin her aşamasında taraflarca özel hakem olarak başvuru yapılabilen görevleri de 2822 sayılı Kanun ile tanımlandı. Benzer bir düzenleme 6356 sayılı Kanun'da da korundu.

Yüksek Hakem Kurulu'nun Yapısı, İşleyişi ve Çalışma Yöntemi

YHK, 8 kişilik bir heyetten oluşur. YHK'nın yapısı 6356 sayılı Kanunun 54. Maddesi'nde düzenlenmiştir. Heyet, Yargıtay'ın bu konudaki uyuşmazlıklarda görevli dairelerinden en kıdemli daire başkanı başkanlığında, Çalışma Genel Müdürü, Bakanlar Kurulu tarafından belirlenen 1 üye, YÖK tarafından belirlenen iş ve sosyal güvenlik hukuku ana bilim dalı öğretim üyelerinden 1 üye, işveren konfederasyonlarından biri kamu işverenlerini temsilen olmak üzere 2 üye, işçi konfederasyonlarından 2 üye (birisi en çok üyeye sahip Konfederasyondan olmak üzere, ikinci üye uyuşmazlık dosyasının tarafı olan konfederasyon temsilcisi)'nin katılımıyla oluşur. İşçi konfederasyonlarının temsiline ilişkin değişiklik 2012 yılında 6356 sayılı Kanun'la yapılmış, daha önce her iki üye de en çok üyeye sahip işçi konfederasyonu tarafından belirlenirken, yapılan değişiklikle bir üyenin uyuşmazlık dosyası tarafın konfederasyon temsilcisi olması sağlanmıştır.

Kurul, Kurul başkanının başkanlığında ve en az salt çoğunlukla toplanmaktadır. Kararlarını oy çokluğu ile almaktadır. Yüksek Hakem Kurulu'nun toplu iş uyuşmazlıklarına ilişkin vermiş olduğu kararlar kesindir. Yani işveren ve sendika tarafları uymakla yükümlüdür.

Alt İşveren Toplu İş Sözleşmelerinin İçeriği

Yüksek Hakem Kurulu (YHK), kendisine gelen tüm alt işveren uyuşmazlık dosyaları ile ilgili standart bir sözleşme düzeni benimsemiştir. Başka bir ifade ile farklı farklı binlerce toplu iş sözleşmesi olsa bile aslında tek bir toplu iş sözleşmesi vardır. İşkollarına göre belirlenen "sorumluluk-risk primi" ödemeleri, işçi mevcuduna göre belirlenen "temsilcilik odası", "iş güvencesi tazminatı" hükümleri dışında bütün toplu iş sözleşmelerinin içerikleri aynıdır. Sadece bu durum bile ortada gerçek bir toplu iş sözleşmesi düzeninin olmadığını göstermeye yetmektedir.

Taşeron Toplu Sözleşmelere İlişkin YHK'nın Benimsediği Sözleşme Hükümleri

(İşçi sendikasının sözleşme taslağında talep etmiş olması koşuluyla)

İdari Hükümler

- İşyerinde sendikal faaliyetler, görüşme, toplantı (iş saatlerinde olabilir, işverene ait salonlar kullanılabilir)
- Duyuru (ilan) Panosu/Temsilcilik Odası (işçi sayısına göre)
- Sendikal izinler (temsilci izinleri, kongre, toplantı ve eğitim izinleri
- 30 kişinin altında işçi çalıştıran işyerlerinde iş güvencesi kapsamı (4 ay-8 ay arası tazminat)
- İhbar süreleri (3-5-7-9 hafta)
- Kıdem tazminatı 35 gün, işçinin ölümü halinde 40 gün
- Gece çalışması ücreti yüzde 10 zamlı
- Fazla çalışma ücreti yüzde 60 zamlı
- Hafta tatili Pazar günü. Vardiyalı işlerde 7. gün
- Hafta tatili ücreti: hafta içi 1 gün izin ve ilave 1 yevmiye
- Ulusal bayram ve genel tatil ücreti ilave 2 yevmiye
- Yıllık izin süreleri 16-22-28 gün
- Ücretli sosyal izinler (doğum, evlenme, ölüm ve afet)
- Hastalık yardımı 3 gün ve fazlası raporlarda işveren SGK kesintisini öder. (yılda 5 defada SGK tarafından ödenmeyen 2 günlük süreler ödenir)
- İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kurulu (MEVZUAT)
- Hasar Zarar Tespit Komisyonu (toplam 3 kişi. Birisi sendikadan)
- Hasar Bedelinin Ödenmesi (Sürücünün 8/8 dışındaki kusur oranlarında işverenin hasara ve zarar katılım payı var)
- Disiplin Kurulu (2 işveren, 2 sendika temsilcisi, kurul başkanı işveren temsilcisi) (Sözleşmenin uygulanmasında taraflar arasında çıkacak uyuşmazlıkları çözümlemek ve disipline ilişkin konularda gerekli soruşturmaları yaptıktan sonra karar vermek üzere...)

Ücret zammı

- 01.01.2016'ya kadar yevmiyelere 4-TL zam
- 01.01.2016'dan itibaren yıllık yüzde 1 oranında zam
- 01.01.2017'den itibaren altışar aylık yüzde 4 oranında zam

Sosyal Ödemeler

- İkramiye (yılda toplam 10 günlük)
- Çocuk yardımı. Her çocuk için 25-TL (3 çocuğa kadar)
- Yol yardımı: Mevcut uygulama devam eder (ihale şartnamesine göre)
- Yemek yardımı: Yemek verilir. Verilmiyorsa ve şartnamede daha yüksek bir bedel belirlenme mişse her gün için 5-TL
- Öğrenim yardımı: (100-110-120-140-TL)
- Bayram yardımı (75'er TL)
- Yakacak yardımı/ Sosyal Yardım (30 TL her ay)
- İş Riski-sorumluluk (şoför, operatör vb. günlük 2-TL, hastanede bulaşıcı hastalık ortamında çalı şanlara 2-TL), silah taşıyan güvenlik görevlilerine günlük 2-TL)
- Diğer sosyal yardımlar (Evlenme, ölüm ve afet yardımları)

7.4. KAMU KESİMİ TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ

Kamu kesimi toplu iş sözleşmeleri adıyla bilinen ve kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan işçileri kapsayan toplu iş sözleşmeleri kapsamında 2017 yılında yaklaşık 200 bin işçi bulunmaktadır. Kamu kesimi toplu iş sözleşmeleri, bir iki istisna dışında iki yıllık yürürlük süreli olarak imzalanır. Toplu iş sözleşmelerinin tarafları işçi sendikaları ile kamu işveren sendikalarıdır (Kamu-İş ve TÜHİS). Mevzuatta bir karşılığı olmamasına rağmen kamu kesimi toplu iş sözleşmelerinin nihayete erdirilmesi Bakanlık, işveren sendikaları ve işçi konfederasyonları arasında imzalanan "çerçeve anlaşma protokolü" hükümlerine göre olmaktadır. 696 sayılı KHK ile 6356 sayılı Kanuna ilave bir madde eklenerek çerçeve protokolleri, yasal ve bağlayıcı bir akit durumuna dönüşmüştür. 2017 yılı için kamu sözleşmeleri çerçeve protokolü Türk-İş ile 03.07.2017 tarihinde, Hak-İş ile ise 06.07.2017 tarihinde imzalanmıştır.

Çerçeve sözleşmeler, bağlayıcılığı olmayan nitelikte sözleşmeler olduğundan, Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü'nün imzalanmasını müteakip, işçi sendikalarıyla kamu işveren sendikaları arasında işyeri veya işletme düzeyinde toplu iş sözleşmeleri imzalanır.

Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü olarak da adlandırılan sözleşmenin tarafları kamu işveren sendikaları ile ilgili iş kolundaki işçi sendikaları olan sözleşmeler, kamuda çalışan işçiler açısından standart bir düzenleme getirmektedir.

Kamu işveren sendikaları adına Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası (KAMU-İŞ) ve Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) kamu kesimi toplu iş sözleşmelerinin görüşmelerini üye işyerleri adına yürütmektedir.

Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikasına (KAMU-İŞ) bağlı işyerlerinde 2017-2018 yılı dönemini kapsayan kamu toplu iş sözleşmelerinden yararlanan kamu işçisinin sayısı yaklaşık olarak 70 bin civarındadır.

Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası (KAMU-İŞ)

Kuruluşu 1971'li yıllara dayanan Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 3. maddesinin 2. fıkrasına göre Türkiye çapında ve İşkolları Yönetmeliğinde yazılı tüm işkollarında faaliyette bulunmak amacıyla kurulmuştur. Üyeleri adına toplu iş sözleşmesi akdetmek ve çerçeve sözleşmesi yapmak; ana hatları ile mevzuat yönünden tatbikat beraberliğini sağlamak, işverenler ile işçiler, işveren ve işçi teşekkülleri arasında iyi münasebetler ve karşılıklı işbirliği kurulmasını teşvik, devamını temin ve üyelerini mevzuat çerçevesinde temsil etmektir. Üye yapısına bakıldığında daha çok üniversiteler ve kamu iktisadi teşebbüsleri üyeleridir.

Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikasına 2018 Mayıs ayında 56 adet kamu işvereni üyedir.

Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası'nın bağlı işyerlerinde 2017-2018 yılı dönemini kapsayan kamu toplu iş sözleşmelerinden yararlanan kamu işçisinin sayısı yaklaşık olarak 100 bin civarındadır.

Türk-İş ile imzalanan kamu kesimi toplu iş sözleşmesinde toplam 83 işyerinde yaklaşık 157 bin kamu işçisi sözleşme kapsamında bulunmaktadır. 2000'li yıllardan itibaren Hak-İş ile de imzalanmaya başlanılan toplu iş sözleşmelerinde toplam 6 işyerinde yaklaşık işçi sayısı 43 bin civarındadır.

Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS)

25 Kasım 1968 tarihinde taşımacılık işkolunda faaliyette bulunmak üzere Türk Taşıt İşverenleri Sendikası (TÜTİS) adı altında faaliyette bulunmak üzere kurulmuştur. 23.10.1985 tarihinde sendikanın adı Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) olarak değiştirilmiş ve bu tarihten sonra faaliyetlerini bu ad altında devam ettirmiştir. Sendikanın üye yapısına bakıldığında ağırlıklı olarak taşımacılık, savunma sanayinde faaliyet gösteren kamu kurumları ve il özel idareleri bulunmaktadır.

Türk Ağır Sanayii Ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikasına 2018 Mayıs ayında 82 adet kamu işvereni üyedir.

2017-2018 Kamu Çerçeve Protokolü Hükümleri

Kamu işçilerine yönelik 2017-2018 yıllarını kapsayan toplu iş sözleşmesine ilişkin olarak çerçeve sözleşmesine bakıldığında; aylık 3 bin liranın altında olan çıplak brüt ücretlere, bu tutarı aşmamak üzere aylık 90 lira ilaveyle iyileştirme yapılmıştır.

İyileştirmeler sonrası birinci yılın ilk 6 ayı için yüzde 7,5, ikinci 6 ay için yüzde 5, ikinci yılın ilk 6 ayı yüzde 3,5, ikinci 6 ayı için yüzde 3,5 ücret zammı uygulanacaktır. Ayrıca ilk 6 ay hariç daha sonraki dönemlerde gerçekleşen enflasyonun, ücret zamlarının üzerinde olması halinde, aradaki fark enflasyon farkı olarak ücretlere yansıtılacaktır. Toplu iş sözleşmelerinde yer alan maktu ödemeler ve sosyal yardımlar, ücret zammı oranında ve ücret zammının uygulandığı dönemlerde artırılacaktır.

Yemek yardımı bedeli birinci yıl için günlük 1,5 lira artırılarak uygulanacak, ikinci yıl itibariyle ücret zammı oranında ve ücret zammının uygulandığı dönemlerde artırılacaktır. İlk defa daha önceki dönemde yıllık 500 lira olarak verilen denge ödeneği, ek ödeme olarak mayıs ayında brüt 750 lira olarak ödenecektir.

2015 yılı içinde imzalanan Kamu Kesimi Toplu İş Sözleşmesinde de bulunan asıl işte çalışan alt işveren işçilerinin kadroya alınması maddesi, 2017 yılında imzalanan çerçeve sözleşmede de imza altın alınmıştır. "Alt İşveren Sorunları" başlıklı madde ile taşeron işçilerinin Kamu Kurum ve Kuruluşlarında istihdam edilmesi ile ilgili çalışmalara devam edilmesi konusunda mutabık kalınmıştır.

Kamu işverenleri sendikaları, 11.09.2014 tarihinde yürürlüğe giren yönetmeliğe göre, 4734 sayılı Kamu İhale Kanununun 62. maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca ihale edilen işlere ait sözleşmelere ilişkin olarak alt işveren adına toplu iş sözleşmesi görüşmelerini sürdürmeye ve imzalamaya yetkilendirilmiştir.

SEKİZİNCİ BÖLÜM
GREVLER VE DİRENİŞLER

8.1. GENEL GÖRÜNÜM

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlı 2016-2017 yılları işçi eylemlerinde önceki yıllara göre bir azalış söz konusudur. Bunun başlıca nedeninin 2016 Temmuz ayında ilan edilen OHAL ve uygulamaları olduğu söylenebilir. Bu iki yıllık dönem incelemesinin bir buçuk yılı OHAL koşulları altında gerçekleşmiştir. Bu sürecin öne çıkan özellikleri, her türlü demokratik hak arama süreçlerinin sınırlandırılması, toplu ihraç ve işten çıkarmalar, kapatılan sendika, dernek, kuruluş, TV ve gazeteler, gözaltı ve tutuklamalar ile polis şiddetidir.

Ancak bu koşullar altında dahi 2016-2017 yıllarında dikkate değer bir işçi sınıfı mücadelesi verildiğinin altını çizmek gerekir.

Emek Çalışmaları Topluluğu'nun (EÇT) yapmış olduğu çalışmaya göre, işyeri temelli gerçekleşen eylemlere 2016 yılında 46 bin, 2017 yılında ise 77 bin işçi katılmıştır (EÇT, 2016-2017). İstihdam içerisindeki pay bakımından değerlendirildiğinde çok ciddi bir nicel ağırlığı olmasa da 2016 ve 2017 yıllarında Türkiye işçi sınıfının ağır politik koşullar altında yapmış olduğu eylemler Türkiye'nin bu anlamda dinamik bir merkez olduğunu bir kez daha gözler önüne seriyor.

2016 yılının ardından 2017 yılı işçi eylemlerinde hem eylem sayısı bakımından iki katı bir artış yaşanmış, hem de eyleme katılan işçi sayısı yüzde 80 oranında artmıştır (EÇT, 2017). Bu ciddi sıçrayışın iki nedeni olduğu söylenmelidir. İlki MESS (Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası) grubuna bağlı işyerlerindeki toplu iş sözleşmesi sürecidir. MESS grubuna bağlı işyerlerinde toplu iş sözleşmesi sürecinde 59 farklı işyerinde işçiler 267 tekil eylem gerçekleşmiştir. İkincisi ise KHK'larla kamu kurumlarından atılan kamu emekçilerinin sürdürdüğü eylemlerdir. KHK sebebiyle işten atılan, ihraç ve sürgün edilen memurlar yıl içerisinde 336 tekil eylem yapmışlardır.

Bu dönemde gerçekleşen eylemler üç farklı başlıkta sınıflandırılabilir:

Genel Eylemler: Belirli bir işyerini temel almayan, çoğunlukla siyasal irade ya da kamuoyuna hitap eden işçi eylemleridir. 2017'deki her 4 eylemden biri genel eylemdir. Genel eylemler en çok taşerona kadro talebi, kıdem tazminatının fona dönüştürülmesi saldırısına karşı eylemlilik ve 1 Mayıs konulu olmuştur.

İşyeri Eylemleri: Bir işyerindeki sorunlara ya da taleplere ilişkin o işyerindeki emekçiler tarafından yapılan eylemlerdir. İşçi eylemleri içinde en fazla yer edinen eylemler işyeri temelli eylemler olmuştur. 2017'de yapılan her 10 eylemden 7'si işyeri temellidir.

Dayanışma Eylemleri: Bir işyerinde devam eden bir eylem ile dayanışma amacıyla başka bir işyerinde gerçekleştirilen eylemlerdir. En az ağırlığa sahip eylemler dayanışma eylemleridir. Bunda Türkiye'deki yasal düzenlemelerin kısıtlayıcı olmasının da etkisi vardır.

Kaynak: emekcalisma.org

EÇT yıllık eylem raporlarına göre 2016 ve 2017 yıllarında eylemlere sebep olan vaka sayıları neredeyse aynıdır. Bu vakaların dağılımında da yine bir benzerlik söz konusudur. Örneğin 2017 yılında toplam 607 vakanın yüzde 71'ini işyeri temelli eylem vakaları, yüzde 24'ünü genel eylem vakaları, yüzde 5'ini ise dayanışma eylem vakaları oluşturuyor. Genel olarak 2016 ve 2017 yılları için gerçekleşen her 10 vakadan 7'sinin işyeri temelli olduğu söylenebilir.

Vaka sayıları aynı olmakla beraber vaka başına düşen eylem sayılarında 2017 yılında bir önceki yıla göre iki kata yakın bir artış yaşanmıştır. 2016 yılında gerçekleşen tekil eylem sayısı 729 iken bu sayı 2017 yılında 1313'e yükselmiştir. Buna göre 2016 yılında gün başına düşen eylem sayısı 2,16 iken bu oran 2017'de 3,6'ya çıkmıştır. 2016 ve 2017, işyeri temelli eylem sayısında görece bir azalmanın meydana geldiği yıllar olsa da bu durum işyeri temelli olmayan eylemler için tam tersi bir gidişat izlemiştir. 2017 yılında Türkiye'de her gün ortalama 3 işçi eylemi yapılmıştır.

8.2. İŞYERİ TEMELLİ EYLEMLERİN ANALİZİ

İstihdam Türlerine Göre

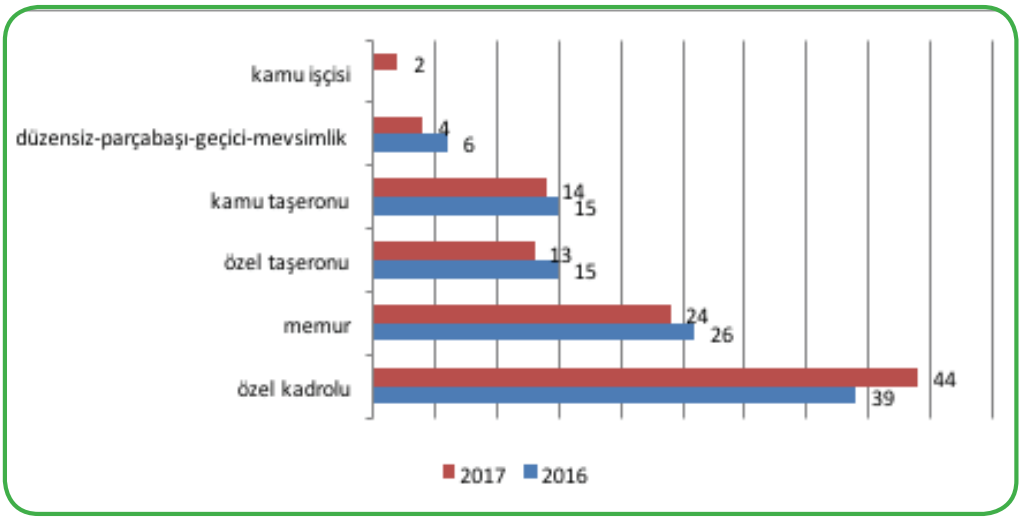
2017'de işyeri temelli eylemlerin yarıya yakını özel sektördeki kadrolu işçilerce yapılmıştır. En çok eylem yapan başka bir grupsa memurlardır. Memur eylemlerinin sayısının ve bu eylemlerin işçi eylemleri içindeki ağırlığının artış sebebi esasen kamudan ihraçlardır. Düzensiz, parça başı, geçici, mevsimlik işçilerin yaptığı eylemler ise 2016 yılından bu yana görünürlük kazanmıştır.

2017 işçi eylemlerinde en çok eylem yapan kesimin yüzde 44 oranla özel sektörde kadrolu çalışan işçiler olduğu görülmektedir. Bu dönemde metal işkolunda MESS ile yapılan grup toplu sözleşmelerinin etkisi büyüktür. İşçi eylemlerinin yarıya yakınının özel sektördeki kadrolu işçilerce gerçekleştirilmesinin bir diğer nedeni de sendikalı olma oranı ile ilgilidir. Özel sektör kadrolu işçilerini yüzde 24 ile memur eylemleri, yüzde 13 ile özel sektör firmalarının taşeronlarında çalışan işçilerin yürüttüğü eylemler ve yüzde 11 ile kamu kurumlarının taşeronlarında çalışan işçilerin eylemleri izlemiştir.

İşten atılan işçilerin yaptıkları eylemler de 2017'nin en önemli eylemleri içerisinde yer almıştır. KHK ile atılan memurların eylemlerinin süreklilik kazanması, 2017'deki eylemlerin sayısını ve ağırlığını etkilemiştir. OHAL süresince 135 bin emekçi herhangi bir savunmaya izin verilmeksizin hukuka aykırı bir biçimde ihraç edilmiş, ihraçlara karşı yapılan eylemler ise genellikle tekil vakalar olarak kalmış, sürekliliği olsa ve belirli dönemlerde kitle desteği alsa bile bir çekim merkezi haline gelememiştir.

Özel sektörde çalışan kadrolu işçilerin yaptığı eylemler işyeri temelinde ağırlığı oluştursa da işyerinin durumuna göre, örneğin hastane gibi yerlerde kadrolu, taşeron, sözleşmeli, memur emekçilerin yaptığı ve ortak soruna odaklı eylemleri gözlemlemek mümkündür (Grafik 8.1).

Grafik 8.1. Eylemlerin İstihdam Durumuna Göre Dağılımı (2016-2017) (%)



Kaynak: Emek Çalışmaları Topluluğu

Eylemlerin Nedenleri ve Talepler

Toplu iş sözleşmesi uyuşmazlıkları sebebiyle yapılan eylemler 2017 yılında ilk sıradadır (yüzde 24). Sene sonunda MESS (Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası) ile devam eden grup toplu iş sözleşmesi sürecinde 59 farklı işyerinde gerçekleşen kitlesel eylem dalgasının TİS'i başat eylem nedeni olarak ilk sıraya taşıdığı söylenebilir. Vakalarda birden fazla eylem nedeni olabilmektedir. İşten atma, işteyken ücret gaspı ve KHK ile işten atma, açığa alma, sürgün de çokça rastlanan eylem nedenleri arasındadır.

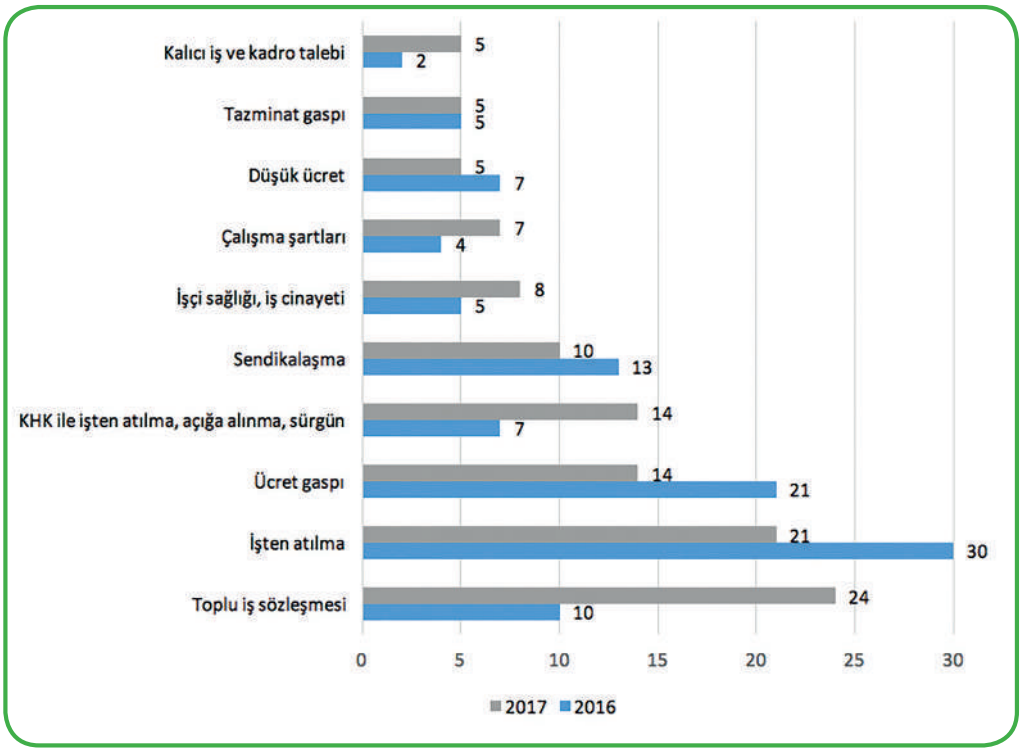
2015'ten bugüne her yıl için vakalarda yüzde 5 ve üzerinde görülme sıklığı gösteren eylem nedenleri beraber değerlendirildiğinde özellikle TİS nedeniyle eylem yapma oranında artış gözlemleniyor. Söz konusu 14 puanlık artış 2017 başındaki EMİS grup sözleşmesi ve sonundaki MESS grup sözleşmesi sürecinden kaynaklanmaktadır.

İşten atma ve işteyken ücret gaspı oranlarında ise düşüş gözlemleniyor. Diğer yandan KHK ile işten atma 2016 ve 2017'nin eylem nedenleri olarak karşımıza çıkmaktadır. KHK ile işten atılma, 2017'de 2016'dan farklı olarak birçok ilde gerçekleştirilen ve daha sık rastlanan bir eylem nedeni haline gelmiş ve yüzdesini artırmıştır.

İşyeri temelli eylemlerde işten atma, işteyken ücret gaspı, yıldırma, keyfi ceza, sendikalaşma, TİS, düşük ücret, KHK ile işten atma, işçi sağlığı, iş cinayeti, taşeronlaşma, taşeron için kadro talebi en fazla etkili olan nedenlerdir.

İşyeri temelli eylemlerin yüzde 37'sinde işten atma, yüzde 21'inde işteyken ücret gaspı, yüzde 13'ünde yıldırma ve keyfi ceza nedenleri rol oynamıştır. Eylem yapılan işyerlerinin yüzde 13'ünde sendikalaşma çabası mevcuttur. 2015'le karşılaştırıldığında işten atma nedeninde, KHK ile işten atılanların yaptıkları eylemlerin etkisiyle 6 puanlık bir yükseliş yaşanmıştır. İşteyken ücret gaspı oranı aynı kalmış, asıl olarak memurları ilgilendiren yıldırma ve keyfi cezada 6 puanlık yükseliş kaydedilmiştir. Sendikalaşmaya bağlı eylemlerde ise küçük de olsa bir azalma görülüyor (Grafik 8.2).

Grafik 8.2. Eylem Nedenleri (2016-2017) (%)

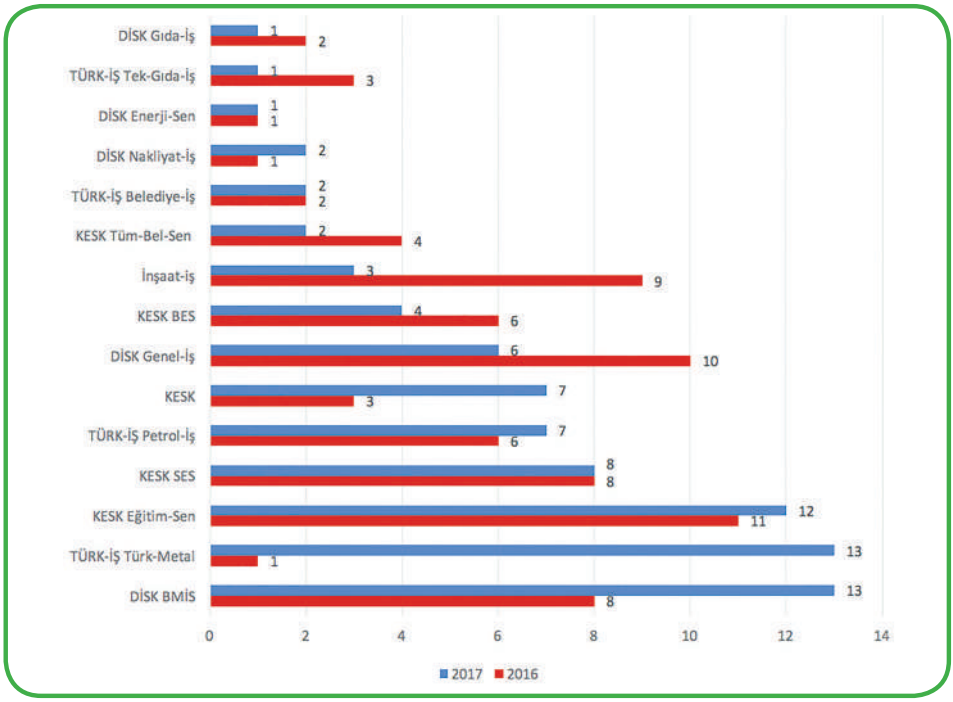


Kaynak: Emek Çalışmaları Topluluğu

Sendikalı/Sendikasız Ayrımı

2016'da sendikaların örgütlediği işyeri temelli eylem vakası sayılarına bakıldığında ilk sırada 34 vakayla Eğitim-Sen, ikinci sırada 28 vakayla İnşaat-İş, üçüncü ve dördüncü sırada 25'er vakayla Genel-İş ve Birleşik Metal-İş gelmektedir. 2017'deki işçi eylemlerinin de pek çoğu bir sendika tarafından örgütlenmiştir. Her 10 eylemden 7'si bir sendika tarafından örgütlenirken en çok eylemi Birleşik Metal-İş (yüzde 13) sendikası örgütlemiştir. İkinci sırada Türk-Metal (yüzde 13) gelirken Eğitim-Sen (yüzde 12) de en çok eylemi örgütleyen bir başka sendikadır (Grafik 8.3). Ancak sendikaların ne kadar eylem örgütlediği ya da örgütlenen eylemler içerisinde ne kadar ağırlığının olduğu sendika üye sayısı ile de birlikte düşünülmelidir. Bu anlamda aynı işkolunda bulunan ve üye sayıları arasında 180 bin fark bulunan Türk Metal Sendikası ile Birleşik Metal-İş'i aynı değerlendirmek mümkün olmayacaktır.

Grafik 8.3. Sendikaların Örgütledikleri Eylem Sayıları (2016-2017)

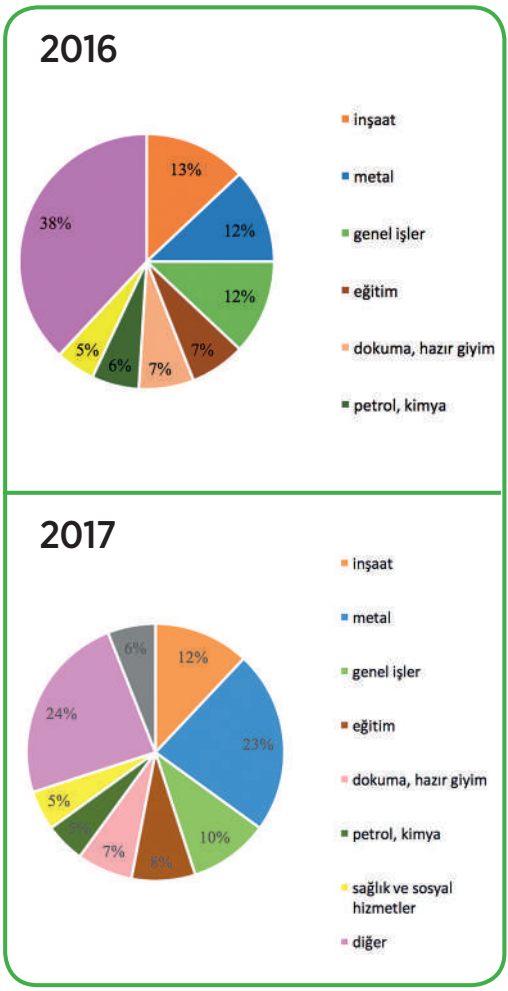


Kaynak: Emek Çalışmaları Topluluğu

İşkollarına Göre Eylemler

2016 ve 2017 yıllarında en fazla işçi eyleminin yapıldığı işkolları inşaat, metal ve genel işlerdir. Eylemler 2016 yılında hemen hemen birbirlerine yakın oranlarda seyrederken 2017 yılında metal işkolunda gerçekleşen eylemlerde oransal olarak iki kata yakın bir artış yaşanmıştır (Grafik 8.4).

Grafik 8.4. İşkollarına Göre İşçi Eylemleri (2016- 2017)

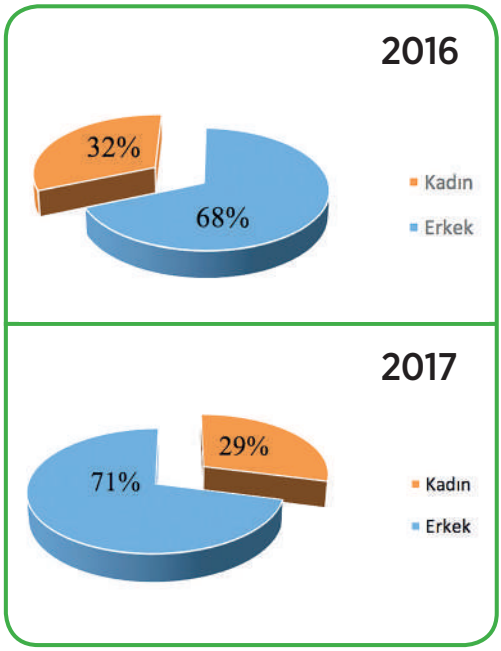


Kaynak: Emek Çalışmaları Topluluğu

Cinsiyete Göre Eylemler

Kesin olarak bilinmemekle birlikte 2017'de eylemlere 77 bin emekçinin katıldığı tahmin ediliyor. İşyeri temelli eylemlerde kadın emekçilerin katılımı gözle görülür bir düzeydedir. 2016 yılında işyeri temelli eylemlere katılan işçilerin yüzde 32'si kadındır (Grafik 8.5). Bu oran 2017 yılında yüzde 29 olmuştur. Bu oranlar, istihdam içindeki kadınların oranı ile birlikte değerlendirildiğinde kadınların eylemlere katılma oranının oldukça yüksek olduğu söylenebilir.

Grafik 8.5. Cinsiyete Göre İşçi Eylemleri (2016- 2017) (%)



Kaynak: Emek Çalışmaları Topluluğu

İşyerlerindeki İşçi Sayısına Göre Eylem Türleri

2016-2017 yıllarındaki eylemlerin, türlerine ve işyerlerindeki işçi sayılarına göre değerlendirilmesi de dikkate değer bir tablo ortaya çıkarmaktadır. Buna göre işçiler en çok yürüyüş ve basın açıklaması yapma yolunu tercih etmiştir. Bu eylemlerin pek büyük bir kısmı işveren, işveren ortağı ya da taşerona yönelik olmuştur. İşçilerin en çok yürüyüş ve basın açıklaması yolunu tercih etmelerindeki nedenlerden biri, organize olmanın kolaylığıdır. Diğer neden ise fiili grev, kalıcı direniş, yasal grev gibi direniş biçimlerinin organizasyonun, sürdürülmesinin ve yasal boyutunun sorunlu olmasıdır. Ancak bununla beraber fiili grev eylemlerinin eylem türleri içinde en çok yapılan ikinci eylem türü olduğunu söylemek gerekir (Tablo 8.1).

Tablo 8.1. İşyerlerindeki İşçi Sayısına Göre Eylem Türleri (2017)

	1-5 işçi	6-25 işçi	26-50 işçi	51-100 işçi	101-250 işçi	251-500 işçi	501-1000 işçi	1001- 2500 işçi	2501- 5000 işçi	Bilinmiyor	Toplam
Yürüyüş, basın açıklaması - İşveren...	39	60	57	37	36	17	13	6	3	9	277
Fiili grev	2	12	19	13	17	11	9	8	2	6	99
Kalıcı Direniş	16	13	4	5	6	3	1	-	-	-	48
Yürüyüş, basın açıklaması - Aracı...	5	3	1	4	1	3	1	-	-	-	18
Yasal grev	-	1	4	-	5	5	3	-	-	-	18
Vince-Çatıya Çıkma	10	3	1	-	-	-	-	-	-	-	14
Oturma eylemi	-	3	3	1	2	1	-	-	-	-	10
İşyerini terk etmeme	1	-	2	-	1	1	-	1	1	1	8
Yürüyüş, basın açıklaması - Diğer...	1	-	2	1	-	1	-	-	-	-	5
Yol kapatma	-	-	2	2	-	1	-	-	-	-	5
İmza Kampanyası	1	-	1	1	1	1	-	-	-	-	5
Açlık grevi	1	2	-	-	1	-	-	-	-	-	4
İş Yavaşlatma	-	-	-	2	1	-	-	-	-	-	3
Yemek Boykotu	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	2

Mala, işyerine yönelik yakma, yıkım	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	2
Miting	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Stand açma	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1
Diğer	4	3	4	2	2	1	-	-	-	1	17
Toplam	**76**	**89**	**81**	**51**	**52**	**29**	**20**	**12**	**4**	**16**	**430**

Kaynak: Emek Çalışmaları Topluluğu

İstihdam Türüne Göre Eylem Nedenleri

2017 yılı daraltılmış istihdam gruplarına göre eylem nedenlerine bakıldığında kadrolu işçiler için TİS, taşeron işçiler için işteyken ücret gaspı, memurlar içinse KHK ile işten atma ilk sıradaki eylem nedenleridir. KHK ile işten atma nedeniyle eylem yapma, tüm emekçiler içinde yüzde 14 iken memurlar özelinde bu oran yüzde 55'e çıkmaktadır (Tablo 8.2).

Tablo 8.2. İstihdam Türlerine Göre Eylem Nedenleri (2017)

	Kadrolu İşçi (%)	Taşeron işçi (%)	Memur (%)	Toplam (%)
TİS	44	9	4	24
İşten atma	29	26	2	21
İşteyken ücret gaspı	8	39	0	14
KHK İle işten atma, açığa alma, sürgün	0	0	55	14
Sendikalaşma	22	1	0	10
İşçi sağlığı, iş cinayeti	5	9	14	8
Diğer	6	4	10	7
Çalışma şartları -detay belirtilmemiş-	4	8	10	7
Düşük ücret	2	4	3	5
İşten çıkarma sonrası ücret-tazminat gaspı	8	4	0	5
Kalıcı iş ve kadro talebi	1	14	0	5
Yıldırma, keyfi ceza	3	1	13	4
	200	**113**	**105**	**430**

Kaynak: Emek Çalışmaları Topluluğu

* Yüzdelerin toplamı yüzde 100'den fazla edebilir. Çünkü bazı eylemlerde birden fazla eylem nedeni bulunmuştur. Düşük yüzdeli eylemler tablo dışı bırakılmıştır.

Fiili ve Resmi Grev Süreleri

2017'de işyeri temelli eylem vakalarının yüzde 33'ünde en az bir (resmi ya da fiili) grev gerçekleşmiştir. Fiili grevlerin ortalaması 2,7 gün; resmi grevlerin ortalaması ise 24,8 gündür. Toplam grev süresi ortalaması 5,6'dır. 2016 için bu ortalamalar fiili grev için 3,4 gün, yasal grev için 36,5 gün, genel ortalama içinse 6,9 gündür (Tablo 8.3).

Tablo 8.3. Fiili ve Resmi Grev Süreleri (2017)

	Fiili Grev sayısı	%	Resmi Grev sayısı	%	Toplam	%
1 günden az	32	26	2	2	34	24
1-7 gün	79	65	6	5	85	61
8-14 gün	6	5	3	2	9	6
15-30 gün	3	2	4	3	7	5
30 ve üstü	1	1	3	2	4	3
Bilinmiyor	1	1		0	1	1
Toplam	**122**	**100**	**18**	**15**	**140**	**100**

Kaynak: Emek Çalışmaları Topluluğu

Üretime Yönelik Eylemlerin İstihdam Gruplarına Göre Dağılımı

Üretime yönelik eylemlerin istihdam gruplarına göre dağılımına bakıldığında 2016 ve 2017 yıllarında yine bir benzerlik dikkati çekiyor. Özel sektörde kadrolu işçilerin yapmış olduğu eylemlerin yüzde 38'i üretime yönelik bir eylem şeklinde gerçekleşmiştir. Kamu sektöründeki istihdam tiplerinde ise üretime yönelik eylemler daha az gözlenmiştir. Son iki yıllık süreçte dikkat çeken diğer bir nokta ise kamu emekçilerinin gerçekleştirmiş olduğu eylemlerde üretimi/hizmeti durdurmaya yönelik eylemlerin 2016 yılında yalnızca 4 kez, 2017 yılında ise hiç gerçekleşmemiş olmasıdır (Tablo 8.4). Özellikle kamuda yaşanan kitlesel ihraçların ve artan baskıların bunda etkili olduğu söylenebilir.

Tablo 8.4. Üretime Yönelik Eylemlerin İstihdam Gruplarına Göre Dağılımı (2016-2017)

	2016			2017		
	Toplam	Üretime yönelik	%	Toplam	Üretime yönelik	%
Özel kadrolu	165	62	38	191	72	38
Kamu taşeronu & Belediye AŞ	65	14	22	60	13	22
Kamu işçisi	25	6	24	9	3	33
Özel taşeronu	65	43	66	54	41	76
Memur	109	4	4	105	0	0
Diğer				19	14	74
Toplam	**420**	**123**	**29**	**430**	**140**	**33**

Kaynak: Emek Çalışmaları Topluluğu

Grev Yasakları

2016-2017 döneminde toplam 5 kez grev erteleme (yasaklama) kararı alındı. Asil Çelik, EMİS Grup ve Şişecam işyerleri için alınan grev kararları "milli güvenlik" gerekçesiyle yasaklandı. Akbank'ta alınan grev kararı "ekonomik ve finansal istikrarı bozucu olduğu" gerekçesiyle yasaklandı. Mefar ilaç şirketinde başlayacak grev de Bakanlar Kurulu tarafından "genel sağlığı bozucu nitelikte olması" gerekçesiyle yasaklandı.

Bu grev yasaklarına ve baskı politikasına rağmen işçi eylemleri arasında grevler önemli bir yer tutuyor. 2017'deki eylemlerin yüzde 27'sinin grev olması, bu grevlerden ise ancak her 7'sinden birinin yasal grev olması, kalan ağırlıklı kısmının ise fiili grev olması dikkat çekicidir. Bu veri, grev yasaklarına ve yasal grev sınırlamalarına karşı emekçilerin fiili hak arama mücadelesinin yükseldiğini göstermektedir. Fiili grevlerin daha çok gözlendiği sektörün metal işkolu olduğu söylenebilir. Metal işkolundaki eylemlerde fiili grevin hakim direniş biçimi olduğunu söylemek mümkündür.

Kısa Kısa...

► 2016 ve 2017 yıllarında işçilerin en çok eylem ger çekleştirdiği iller İstanbul, İzmir, Kocaeli ve Ankara'dır.

► Pek çok işçi işyerinde gerçekleştirdiği hak arama faaliyetleri ve eylemler nedeniyle işten atılmıştır. 2016'da 6 bin 645 işçi, 2017'de ise bin 376 işçi mücadele ettiği için işten atılmıştır.

► Sendikalaşma nedeniyle işten atılma da oldukça yaygındır. 2016'da bin 359 emekçi, 2017'de ise 857 emekçi sendikalaştıkları için işlerinden atılmıştır.

► 2016 yılında ortalama eylem süresi 10 gün iken 2017'de bu sayı 21,8'dir. Eylemlerin çoğu bir günden az sürerken yüzde sekizlik kısmı da 61 günden uzun sürmüştür.

► Vakaların gerçekleştiği iş kollarına bakıldığında ise en büyük alanın vakaların dörtte birini oluşturan metal sektörü olduğu görülüyor. İnşaat sektörü vakaların yüzde 12'sini oluştururken, genel işler işkolu yüzde 10'unu, eğitim sektörü yüzde 8'ini, giyim sektörü ise yüzde 7'sini oluşturuyor.

► Eylemlerin yüzde 71'inde eylemi örgütleyen bir sendika mevcut. Sendika dağılımlarında ise Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu'na (DİSK) bağlı Birleşik Metal-İş ve Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu'na (TÜRK-İŞ) bağlı Türk-Metal yüzde 13'er, Eğitim-Sen ise yüzde 12 paya sahip.

► Taşeron işçi vakalarını en çok örgütleyen sendika olan DİSK'e bağlı Genel-İş ise eylemlerin örgütlenmesinde yüzde 11'lik paya sahip.

8.3. 2016-2017 İŞÇİ EYLEMLERİNDEN ÖRNEKLER

2016 YILI İŞÇİ EYLEMLERİNDEN ÖNE ÇIKANLAR

Renault işçilerinin mücadelesi sürdü

2015 yılına damgasını vuran metal direnişinde başı çeken Oyak Renault işçileri, 2016 yılında da hükümet-sarı sendika-patron işbirliğiyle organize edilen ciddi saldırılarla karşılaştı. Türk Metal'den Birleşik Metal-İş'e geçen 4 bin işçi, kendi temsilcilerini seçmek isteyince işten atma saldırısıyla yüz yüze geldi. Bursa Renault'da işçiler bir süredir 2016 asgari ücret zammının ardından bu artışın ücretlerine yansıtılması ve kendi temsilcilerini seçme hakkının tanıması için fazla mesaiye kalmama eylemi yapıyordu.

Yeni Çeltek Maden işçileri madenlerinin kapatılmasına karşı yerin altında açlık grevi yaptı

Yeni Çeltek Maden Ocağı'nın kapatılması kararına 2016 Nisan ayında çeşitli eylemlerle tepki gösteren maden işçileri, yerin 1200 metre altına inerek açlık grevine başladılar. İşçiler, adı 301 işçinin katliamıyla anılan Soma Holding'e bağlı Gürmin Enerji A.Ş. tarafından işletilen maden ocağında çalışıyorlardı. Ocağın kapatılmasını istemeyen işçilerin, taleplerini duyurmak için yerin altında başlattıkları açlık grevine aileler ve çevre halkı da destek verdi. İşçiler eylemin 10. gününde yetkililerin kendilerine çözüm sözü vermesi üzerine eylemi bitirdi.

Ücretleri ödenmeyen maden işçilerinin direnişi kazanımla sonuçlandı

Zonguldak'taki Balçınlar Maden Ocağı'nda işçiler, aylardır maaşlarını vermeyen şirket kayyuma devredildiği için önce 18 Mayıs'ta madeni işgal etti, ardından açlık grevine başladı. Eylem 11'inci günün sonunda işçi alacaklarının ödenmesiyle sona erdi.

Avcılar Belediyesi taşeron temizlik işçilerinin sendikal haklar için sürdürdüğü direniş kazanımla sonuçlandı

İstanbul Avcılar Belediyesi'nde 2016 Mayıs ayı başında Belediye-İş Sendikası'na üye olan taşeron temizlik işçileri işten atıldı. İşçiler aylarca belediye önünde direnişlerini sürdürürken, belediye yönetimi işçi kıyımını sürdürdü. İşten atılan yüzlerce işçinin mücadelesi sonuç verdi, CHP Genel Merkezi'nin de devreye girmesiyle işçiler parça parça işlerine geri alındı.

Nestle işçilerinin grevi kazanımla sonuçlandı

Bursa'nın Karacabey ilçesinde bulunan Nestle'de grev kazanımla sona erdi. Haziran ayı içerisinde 900 işçinin katıldığı grevin 11'inci gününde varılan anlaşmayla, çağrı üzerine çalışan işçilerin 2018 yılına kadar kadroya alınması kararlaştırıldı ve ücretlere zam yapıldı.

Özelleştirmeye karşı petrol ve kömür işçileri eylemler yaptı

Batman, Adıyaman, Trakya ve Ankara'da Petrol-İş Sendikası'na üye binlerce işçi, Türkiye Petrolleri'nin (TP) küçültülmek istenmesine karşı 14 Kasım'da 1 günlük iş bırakma eylemi yaptı. İşçilerin 26 Aralık'ta Enerji Bakanlığı önünde yapmak istedikleri eylem ise OHAL gerekçesiyle engellendi. Zonguldak'ta da binlerce maden işçisi, Türkiye Taşkömürü Kurumu'nun (TTK) özelleştirilmek istenmesine karşı 14 Temmuz'da yürüyüş yaptı. Adıyaman'da da TPAO işçileri, Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı'nın özelleştirilme ve tasfiye planlarına karşı 24 saatlik iş bırakma eylemi yaptı.

İZBAN'daki grev kazanımla sonuçlandı

İzmir'de Demiryol-İş Sendikası ile İZBAN A.Ş arasında süren TİS görüşmelerinden sonuç çıkmaması üzerine işçiler 8 Kasım'da greve çıktı. 340 işçinin çalıştığı İZBAN'da greve katılım tam oldu. Demiryol İş Sendikası'nın grevle ilgili açıklaması ise İzmir Valiliği'nin engeline takıldı. Sabah saatlerinde Alsancak Gar'ı önünde bir araya gelen İZBAN işçilerinin açıklamasını, Valilik OHAL'i gerekçe göstererek yasakladı. İzmir Büyükşehir Belediyesi ve TCDD grevi kırmaya çalışsa da grev etkili oldu ve 8'inci günde anlaşma sağlandı. İZBAN grevinin hemen ardından Hükümet 22 Kasım 2016'da KHK yayımlayarak, grev ertelemelerinin kapsamını şehir içi toplu taşıma ve bankacılık hizmetlerini de içerecek şekilde genişletti.

2017 YILI İŞÇİ EYLEMLERİNDEN ÖNE ÇIKANLAR

EMİS sözleşmesinde grev yasağına rağmen fiili mücadele kazanım getirdi

EMİS kapsamındaki fabrikalarda çalışan Birleşik Metal-İş Sendikası üyesi işçilerin, yasaklanan grevi fiili olarak sürdürmesi üzerine devreye giren Çalışma Bakanlığı, işveren sendikası EMİS ile Birleşik Metal-İş merkez yöneticilerini Ocak ayında Ankara'ya toplantıya çağırdı. EMİS yöneticilerinin görüşme şartı olarak iş bırakma eyleminin sona ermesini istemesi üzerine, Birleşik Metal-İş merkez yönetiminin talebiyle fabrikalardaki eylem sona erdi.

Karabağlar Belediyesi'ndeki grevde anlaşma sağlandı

İzmir Karabağlar Belediyesi'ne bağlı belediye şirketi olan KARBEL'de 31 Ocak günü Genel-İş Sendikası'nın başlatmış olduğu grev, 4'üncü ününde anlaşma sağlanarak sona erdi. 900 işçinin çalıştığı işyerinde işçilerin tamamına yakını greve katıldı. Grev Karabağlar Belediyesi'nin tüm hizmetlerinde etkili olurken, ilçede özellikle temizlik hizmetlerinin durması büyük sıkıntı yarattı. Biriken çöp yığınları anlaşmanın ardından sendika üyeleri tarafından çok hızlı bir şekilde toplandı.

TÜPRAŞ'ta toplu iş sözleşmesi taleplerinin karşılanması için uyarı grevi yapıldı

Koç Holding'e bağlı TÜPRAŞ'ta, patronun sözleşme görüşmelerinde düşük zam ve esnek çalışma dayatmasına işçilerin tepki gösterdi. Nisan ayı içerisinde sendikaları

Petrol-İş'in kararıyla TÜPRAŞ'ın İzmir, Kocaeli, Batman ve Kırıkkale rafinerilerinde 2 saat iş bırakan işçiler, uyarının dikkate alınmaması yeniden 4 saatlik iş bırakma eylemi yaptı.

PETKİM'de sendikasızlaştırma ve hak ihlallerine karşı mücadele sürdü

Azerbaycan devlet şirketi SOCAR'ın sahibi olduğu PETKİM'de işçilerin Petrol-İş'ten istifa ettirilme girişimlerine karşın işçiler Nisan ayında uyarı amacıyla yarım gün eylem yaptılar. Ardından, işyeri kapısı önünde yine uyarı amacıyla 1 saat eylem yapan sabah vardiyası işçileri daha sonra üretime başlarken, diğer vardiyaların işçileri ise işyeri içinden mal çıkarılmasını engelleyerek satışları durdurdu. Her sözleşme döneminde fabrika önünde yapılan direnişle mal sevkiyatını engelleyerek fiili grev yapan işçiler, özelleştirmeden bu yana her sözleşme döneminde ancak böyle hak alabiliyorlar.

Türk-Metal üyesi TEKNOROT işçileri imzalanan toplu iş sözleşmesine tepki olarak iş bıraktı

Düzce'de bulunan TEKNOROT fabrikasında çalışan işçiler, Mayıs ayında toplu sözleşme görüşmelerinde yaşanan anlaşmazlık üzerine greve çıkmaya hazırlanırken Türk-Metal sendikasının kendilerinden habersiz şekilde sözleşmede düşük zamma imza atmasına isyan etti. İki vardiyada iş durduran ve fabrikayı terk etmeyen işçiler, sendikacılara "Bizden habersiz nasıl imza attıysanız gelin düzeltin" diye seslendi. Dört gün süren direniş sırasında fabrikanın güvenlik görevlileri, işçiler ve fabrika yönetim binası arasında barikat kurdu. İŞKUR İl Müdürü, Emniyet Müdürü ve İl Alay Komutanı'nın da fabrikaya gelerek devreye girdiği ve patron ve işçilerle görüşmeler yaptığı direniş sürecinin sonunda polis işçilere "çalışan çalışsın, çalışmayan fabrikayı terk etsin" anonsu yaptı. Bunun üzerine işçilerin bir kısmı fabrikaya girerken, bir kısmı ise tepki göstererek dışarı çıktı. Hiçbir işçinin işten atılmaması konusunda anlaşma sağlanarak direniş bitirildi.

Diam Stant'da işçilerin direnişi patronun sendikayı kabul etmesini sağladı

210 işçinin çalıştığı Fransız sermayeli Diam Stant işçilerinin Birleşik Metal-İş Sendikasına üye olması üzerine şirketin gözdağı amacıyla 15 işçiyi işten atması diğer işçi-

lerin direnişiyle karşılaştı. Haziran ayında üretimi durduran işçilerin mücadelesi sonucunda şirket sendikayı kabul etmek zorunda kaldı.

Mutlu Akü'de işçiler toplu sözleşme talepleri için grev yaptı

Gebze'de kurulu Mutlu Akü fabrikasında çalışan işçiler Petrol-İş ile patron arasında devam eden toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde anlaşma sağlamaması üzerine Ocak ayında greve çıktı.

DHL Express'te sendikal örgütlenmeyi engellemek için yapılan işten çıkarmalara işçiler direnişe başlayarak yanıt verdi

Uluslararası kargo şirketi DHL Express'te TÜMTİS'te örgütlenen işçilerden 9'u işten atıldı. Temmuz ayı içerisinde işyeri önünde direnişe geçen işçiler, "DHL Express sendikayı tanıyana kadar, taleplerimiz karşılanana kadar buradayız" dedi.

Aroma Meyve Suları İşletmesi'nde çalışan işçiler toplu sözleşme talepleri için greve çıktı

Bursa'da faaliyet gösteren Aroma Meyve Suları İşletmesi patronu ile Tek Gıda-İş Sendikası arasında süren toplu sözleşme görüşmelerinde anlaşma sağlanamaması üzerine Mayıs ayında 290 işçi greve çıktı. Fabrikaya grev pankartı asan işçilere Tek Gıda-İş'in örgütlü olduğu Nestle Su, Erikli Su ve Coca Cola fabrikalarından işçiler ile Türk-İş'e bağlı sendikaların yöneticileri destek verdi. TİS görüşmeleri sürecinde sosyal haklarda anlaşma sağlanırken ücret konusunda anlaşma sağlanamadı.

Tazminatları ödenmeyen Real Market işçileri eylem yaptı

Beğendik Grubu'na bağlı Real Market'in İstanbul, Kocaeli, Konya ve Ankara mağazalarında çalışan işçiler, tazminatları ödenmeden işten çıkarıldı. Nisan ayında İstanbul, Kocaeli ve Konya mağazalarında işsiz kalan Real Market işçileri, Ankara'daki mağazalarda işsiz kalan işçiler ve aileleriyle birlikte Ankara Çayyolu Beğendik mağazası önünde eylem yaptı. İşçiler, tazminat haklarının gasp edilmesine tepki gösterdi.

Sayacıların mücadelesi sonuç getirdi

9 farklı ilde irili ufaklı imalat atölyelerinde çalışan saya dikim işçileri ve ustaları, Eylül 2017'nin ilk günlerinde sigortasız çalışma, 12 saati geçen çalışma süresi ve ücret düşüklüğü nedeniyle kitlesel eylemler gerçekleştirdiler. Ekim ayına kadar uzanan mücadele il bazında bir dizi eyleme sahne oldu. İlk tepki dalgası Adana'dan geldi. 5 Eylül'de yaklaşık 1.000 işçi siparişlerin en yoğun olduğu dönemde atölyelerde üretimi durdurarak eyleme geçtiler. Adana'daki direnişin en önemli unsurlarından bir tanesi Türkiyeli ve Suriyeli işçilerin birlikteliğini sağlamasıydı. 3'üncü günün sonunda işçilerin dirayeti patronlara geri adım attırdı. İmzalanan anlaşma 73 firmayı ve 1.200 işçiyi kapsıyordu. Mücadelenin bir diğer kazanımı ise işçilerin 2012 yılında kurdukları ve süreçte atıl hale gelen derneğin yeniden açılmasıydı. Derneğin yönetim kuruluna, direnişi yöneten komiteden Türkiyeli ve Suriyeli işçiler seçildiler. Adana'daki kazanım, diğer illerdeki işçileri de harekete

geçirdi. İstanbul, Manisa, Gaziantep, Konya, Bursa ve Hatay'daki atölyelerde işçiler grev dalgasına katıldılar. Grev dalgasının geneline bakıldığında 3 ilde işçiler taleplerini kabul ettirdi, geri kalan 6 ilde ise eylemlerden sonuç alınamadı. Buna rağmen, oldukça kötü çalışma koşullarına sahip olan ve herhangi bir kurumsal örgütlülüğün olmadığı saya atölyelerinde işçilerin ve ustaların farklı şehirlerde 39 gün boyunca eylemi sürdürmeleri dikkate değer bir mücadele örneğidir.

Ege Üniversitesi'nde işten çıkarma girişimine karşı eylem yapıldı

Kasım ayı içerisinde Ege Üniversitesi yönetiminin bütçe yetersizliğini gerekçe göstererek yapacağı yeni ihalede işçi sayısını azaltma ve maaşları düşürme kararı alması üniversitede örgütlü DİSK/Genel-İş tarafından protesto edilmek istendi ancak eylem üniversite yönetiminin engeline takıldı. Üniversite yönetimi eyleme katılacak işçileri eyleme katılmamaları yönünde tehdit etti.

Şişecam taşeronunda çalışan işçiler imzalanan toplu sözleşmeye tepki olarak direnişe geçtiler

Şişecam A.Ş'nin taşeronu olarak çalışan Kluh Destek firmasındaki 350 işçi Çimse-İş sendikasında örgütlendiler. Sendika işyerinde yetki aldı ve firmayla toplu iş sözleşmesi imzalama hakkı elde etti. TİS sürecinde sendika işçilerin taleplerini görmezden gelip işverenle anlaşmayı bağıtladı. Duruma tepki gösteren işçiler, mesai giriş çıkışlarında, yemek ve molalarda eylem yaptılar. İşveren bu süreçte 6 işçiye idari ceza verdi. İşçiler ise uyarı eylemlerine devam ettiler ve 3 Kasım'da işyerinde üretimi durdurdular. Fabrika bahçesinde 200'den fazla işçi direnişe başladı. 150 işçi ise içerde kalarak üretime devam etti. İşveren içerdeki işçilerin direnişe destek vermemesi için, çıkış kapılarını kilitledi. Direniş üç gün boyunca işyerinde devam etti ve polis ablukasına alındı. Direnişteki işçilere herhangi bir destek verilmesi durumunda işveren, işçileri işten atmakla da tehdit etti. Direnişi kırmak için ayrıca Tekirdağ'daki fabrikadan destek işçi getireceğini söyledi. Bunun üzerine işçiler işbaşı yapmak istediler. Fakat direnişi örgütleyen öncü dokuz işçi işyerine alınmadı. İşçilerin çoğunluğu işbaşı yapmaya zorlandı ve eylem bitirildi.

Sendikalaştıkları için işten çıkarılan Posco Assan işçilerinin Ankara yürüyüşüne polis saldırdı

İzmit'te Posco Assan fabrikasındaki 88 işçinin Birleşik Metal-İş sendikasında örgütlendikleri için işten atılmasının ardından Aralık ayında Ankara'ya doğru başlayan yürüyüşe polis saldırdı. 30 işçi ve sendika yöneticisi darp edilerek gözaltına alındı. Gözaltına alınanlar akşam saatlerinde serbest bırakıldı. Birleşik Metal-İş yeniden yürüyüş çağrısı yaptı.

MESS grup sözleşmeleri ve işçi eylemleri

2015 yılında "metal fırtına" olarak tabir edilen ve başta Kocaeli ve Bursa olmak üzere

birçok sanayi havzasında işçilerin kendi iradeleriyle başlattıkları eylem dalgası, kısmi kazanımlarla sonuçlanmıştı. 2017 yılında metal işkolunda Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) ile grup toplu iş sözleşmesi (TİS) sürecinde yaşanan kitlesel işyeri eylemleri metal fırtınanın bakiyesini bir kez daha ortaya çıkardı. Aslen 5 Ekim 2017 tarihinde başlayan grup sözleşmesi görüşmeleri, anlaşma sağlanamadığı için 2 Aralık'ta farklı işyerlerini kapsayan bir mücadele sürecini başlattı. Yaklaşık 130.000 işçiyi ilgilendiren bu süreçte 59 farklı işyerinde işçiler ve sendika 60 gün boyunca tüm engellemelere rağmen kararlılıkla mücadelelerine devam ettiler. Sendika ve işçiler iki haftada bir farklı sanayi bölgelerinde kitlesel eylemler düzenlediler. Türk-Metal İş sendikası ise 36 farklı işyerinde haftalık yürüyüşler organize etti. Bu süreçte işçilerin basıncı Türk Metal sendikasını pozisyon almaya zorladı. 29 Ocak 2018 tarihinde MESS sendikalarla tekrar masaya oturma kararı aldı. Yaklaşık 12 saat süren toplantı sonucunda 30 Ocak'ta TİS bağıtlandı.

8.4. DİSK/Genel-İş Basın Açıklamaları ve Eylemleri (2016-2017)

DİSK/Genel-İş'in 2016-2017 yıllarında yaptığı basın açıklamaları ve eylemlerde hem çalışma hayatına, hem ülkedeki demokrasi ortamına yönelik talepler dillendirildi (Tablo 8.5 ve Tablo 8.6). Çalışma yaşamında kıdem tazminatının fona devredilmesi, özel istihdam büroları, kiralık işçilik gibi gelişmelerle ilgili emekten yana bir talepler dile getirildi. OHAL sürecinde KHK ile işten atılan üyelerine ilişkin basın açıklamaları ile OHAL hukuksuzluğunu gündeme getirdi.

Çalışma hayatında asgari ücretin belirleneceği dönemlerde sendikamız emeğe yaşanabilir bir ücret ve insan onuruna yakışır bir işi savundu. "Sermaye için fedakarlık yapmayacağız, emeğimize sahip çıkacağız!" talebi asgari ücret düzenlemelerinde yüksek sesle ifade etti.

Çalışma yaşamında taşeron işçilere yönelik kadro düzenlemesi, sendikamızın temel gündemiydi. 2016-2017 yılları arasında Türkiye'nin bir çok yerinde, "Sözleşme değil kadro istiyoruz! Söz verdiniz, sözünüzü tutun", "Özel sözleşmeli personel değil, kadrolu işçi olmak istiyoruz", "Bütün Taşeron İşçilere Ayrımsız, Şartsız Kadro", "Kamu hizmetlerinde çalışan tüm işçilere güvenceli, ayrımsız kadro" talepleri ile basın açıklamaları yapıldı.

Tablo 8.5. DİSK/Genel-İş Basın Açıklamaları ve Eylemleri (2016)

Tarih	Konu	Yer
15 Şubat 2016	Hacettepe Hastaneleri'nde çalışan taşeron işçiler direnerek kazandıkları haklarının gasp edilmesine karşı Hacettepe Hastanesi önünde yaptıkları basın açıklaması.	Ankara
24 Şubat 2016	"Hükümetin kıdem tazminatlarını fona devretme girişimleri, özel istihdam büroları ve kiralık işçi uygulamasını gündeme getirmesi"ne ilişkin basın açıklaması	İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Tıp Fakültesi önünde
25 Şubat 2016	İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Tıp Fakültesi'nde çalışan taşeron işçilerin, Hükümetin kıdem tazminatlarını fona devretme girişimini, Özel İstihdam Büroları ve kiralık işçi uygulamasına karşı basın açıklaması.	İstanbul
8 Mart 2016	TBMM'de komisyon aşaması tamamlanan kiralık işçilik yasa tasarısına karşı üretimden gelen güçlerini kullanacaklarını belirten işçilerin kendilerini Kültür Parkı'na zincirledikleri eylem ve basın açıklaması.	Ankara
10 Mart 2016	Kiralık işçi düzenlemesinin ve kıdem tazminatının ortadan kaldıran yasa tasarılarının TBMM'de gündeme gelmesi ve kazanılmış hakların korunması için hükümetin uyarılması için Konak, Bayraklı, Altınyol, Bornova, Şirinyer, Karabağlar, Çiğli ve Eşrefpaşa'da eş zamanlı basın açıklaması.	İzmir
22 Mart 2016	Akdeniz Belediyesi'nde kayyum tarafından hukuksuzca işten çıkarılmalar üzerine Özgür Çocuk Parkı'nda "OHAL, KHK, kayyum bahanesi ile açığa alma, askıya alma, işten atma durdurulsun" talebi ile yapılan basın açıklaması.	Mersin
30 Mart 2016	"Sözleşme değil kadro istiyoruz! Söz verdiniz, sözünüzü tutun" talebine ilişkin basın açıklaması	Kadıköy Belediyesi Evlendirme Dairesi önünde
25 Nisan 2016	Kadıköy'de, kamuda çalışan taşeron işçilerin kadroya alınması ve işçilere grev ve toplu sözleşme hakkını içeren kadro verilmesi talebiyle Kadıköy Belediyesi Önü'nde basın açıklaması.	İstanbul
14 Haziran 2016	Buca Belediyesi'nde emekliliğe hak kazanmış kadrolu işçilere yönelik belediye yönetimi tarafından zorla emeklilik baskısının son bulmasına ilişkin basın açıklaması.	İzmir
5 Ağustos 2016	"Darbeye, Diktaya, OHAL'e Hayır! Acil Demokrasi!" talebiyle basın açıklaması	İzmir Gündoğdu Meydanında

6 Ekim 2016	"Kadrolu işçilerle eşitlik" talebi ile ODTÜ taşeron şirketleri TEM-SER ve ON-İS ihale sürelerinin dolması ve başlayacak yeni ihale çalışmalarına ilişkin talepler için basın açıklaması	ODTÜ Rektörlüğü önünde
10 Ekim 2016	"Emek Barış Demokrasi" mitingine yapılan hain saldırıda katledilenleri anmak için basın açıklaması	Ankara Tren Garı önünde
23 Kasım 2016	Siirt Şirvan'daki madenci katliamını ve iş cinayetlerini protesto etmek için basın açıklaması	Ankara Madenci Anıtı önünde
25 Kasım 2016	25 Kasım Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Günü dolayısıyla "Kadına yönelik şiddet ne kader ne tesadüf", "Kadını kuşatan şiddet politikalarına son" talepleri ile basın açıklaması	Okmeydanı Eğitim ve Araştırma Hastanesi önünde
22 Aralık 2016	"Asgari Ücret Kampanyası"nın etkinlikleri çerçevesinde "Ücret asgari, eşitsizlik azami", "Geçim ücreti 2000 TL net olsun" talebi ile basın açıklaması	Kadıköy Belediyesi önünde

Tablo 8.6. DİSK/Genel-İş Basın Açıklamaları ve Eylemleri (2017)

Tarih	Konu	Yer
3 Şubat 2017	Karabağlar Belediyesi Karbel işçilerinin süren toplu sözleşme görüşmelerinde işverenin işçilerin taleplerine karşı izlediği katı ve uzlaşmaz tutumuna karşı ilan edilen grevle birlikte düzenlenen basın açıklaması.	İzmir
8 Mart 2017	Alanlara çıkan kadınlar 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü'nü eylem ve etkinliklerle kutladı. Eşitlik, adalet ve özgürlük talepleriyle sokaklara, meydanlara çıkan kadınlar toplumsal yaşamda yüz yüze kaldıkları tüm sorunlara ilişkin açıklamalar.	Türkiye Geneli
21 Mart 2017	"OHAL hukuksuzluğu artık bitsin!" konulu basın açıklaması	Genel-İş Genel Merkezi
22 Mart 2017	Mersin Akdeniz Belediyesi taşeron şirketlerinde çalışan Genel-İş Sendikası üyesi 100 işçinin işten çıkarılması üzerine "İktidarı demokrasi ve hukuk devletinin yoluna dönmeye davet ediyoruz" konulu basın açıklaması	Mersin
29 Mart 2017	"OHAL hukuksuzluğunun sonucu olarak işten çıkarılan üyelerle ilgili" basın açıklaması	Diyarbakır
7 Haziran 2017	"Kıdem Tazminatı Haktır, Gasp Edilemez! Kıdem Tazminatında Fon Değil Garanti İstiyoruz!" konulu basın açıklaması	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
7 Haziran 2017	"Kıdem tazminatının gaspına hayır", "İş Güvencemiz olan kıdem tazminatlarımıza dokundurtmayacağız" talepleri ile basın açıklaması	Muğla SGK İl Müdürlüğü Ek Bina önü
19 Temmuz 2017	"İşçinin emeği kırmızı çizgimizdir" şiarı ile basın açıklaması	Diyarbakır
3 Ağustos 2017	İzmir Büyükşehir Belediyesi'nde kadro ve ilave tediye davası açan işçilerin işten çıkarılmaları üzerine "Haksız yere atılan işçiler için adalet istiyoruz' talebi ile işten çıkarılmaları üzerine Kanak Pier Meydanı'nda İZELMAN ve İZENERJİ işçilerinin katılımı ile yapılan eylem ve basın açıklaması.	İzmir
7 Kasım 2017	Ege Üniversitesi Rektörlüğü'nün, ekonomik problemleri ve bütçesel nedenleri bahane ederek 31 Aralık 2017'de sona erecek, 2018 yılında yenilenecek olan hizmet alımı ihalesinde işçi sayısını azaltmak ve ücretlerde düşüş yapmak istemesine karşı rektörlük önünde yapılan basın açıklaması.	İzmir
11 Kasım 2017	"Güvenceli çalışma insanca yaşam istiyoruz" konulu basın açıklaması	Eskişehir

15 Kasım 2017	"Özel sözleşmeli personel değil, kadrolu işçi olmak istiyoruz" talebi ile basın açıklaması	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı önü
9 Aralık 2017	"Bütün Taşeron İşçilere Ayrımsız, Şartsız Kadro" talebi ile basın açıklaması	Mersin
12 Aralık 2017	"Koşulsuz şartsız tüm taşerona kadro", Belediye taşeron işçileri üvey evlat mı?" talepleri ile basın açıklaması	Bursa
12 Aralık 2017	"Hükümet yetkilileri tarafından açıklanan kadro açıklaması üzerine ayrımsız kadro talebi" ile basın açıklaması	İzmir Cumhuriyet Meydanı
14 Aralık 2017	"Ayrımsız, şartsız ve eşit kamu hizmetlerinde çalışan tüm işçilere kadro" "Asgari Ücret 2300 TL olsun", " Kudüs kardeşliğin ve direnişin başkentidir" talepleri ile basın açıklaması	Adana
14 Aralık 2017	"Kamudaki taşeron işçiler arasında ayrım yapılamaz", "Kamu hizmetlerinde çalışan tüm işçilere güvenceli, ayrımsız kadro" talepleri ile basın açıklaması	İstanbul Kadıköy iskelesi
18 Aralık 2017	"Koşulsuz, şartsız, bütün taşeron şirket işçilerine kadro" talebi ile basın açıklaması	Hatay
20 Aralık 2017	Kamuda çalışan taşeron işçilerinin kadroya alınması ile ilgili düzenlemenin KHK'yla yapılacağına ilişkin haberler üzerine basın açıklaması	İstanbul Şişli Belediyesi önü
22 Aralık 2017	"Güvenceli Çalışmak İnsanca Yaşamak İstiyoruz", "Kamu istihdamı KHK ile düzenlenemez!" talebi ile basın açıklaması	Eskişehir Tepebaşı Belediyesi önü
22 Aralık 2017	" Kamu İstihdamı KHK ile Düzenlenemez!" talebi ile basın açıklaması	Mersin
23 Aralık 2017	"Sermaye için fedakarlık yapmayacağız, emeğimize sahip çıkacağız!", "Açlık sınırının altında asgari ücret olmaz!" talepleri ile basın açıklaması	İzmir
29 Aralık 2017	"İlan ediyoruz; kadro mücadelemiz bitmedi!" talebi ile ilgili basın açıklaması	Ankara

KAYNAKÇA

Alıcı, O. V. ve Özarslan, R. (2014) "Kalkınma Planlarında Yerel Yönetimler ve Yapılan Reformlar Çerçevesinde Mukayesesi", *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 26, 315-342.

Aslan, O. E. (2012) *Devlet Bürokrasi ve Kamu Personel Rejimi,* Ankara: İmge Kitabevi.

Aşgın, H. İ. (2006) "Kamu Yönetimi Anabilim Dalı Mahalli İdareler ve Yerinden Yönetim Bilim Dalı 5393 Sayılı Belediye Kanunu Çerçevesinde Yerel Özerklik Açısından Belediyeler". Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yükseklisans Tezi.

Ataman, Ü. (2014). "Kıdem Tazminatı Tartışmaları Üzerine". *DİSK-AR Dergisi*, Kış, 94-127, http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2014/02/DiSKAR_11.pdf.

Bağımsız Sosyal Bilimciler (2006) "IMF Gözetiminde On Uzun Yıl, 1998-2008: Farklı Hükûmetler, Tek Siyaset", *2006 Yılı Raporu*. http://homes.ieu.edu.tr/~aduman/econ424/BSB2006_Final.pdf.

Bakır, O. (2018) "Taşeron işçiler, KHK ve kadro mücadelesi" http://teoriveeylem.net/2018/03/taseron-isciler-khk-ve-kadro-mucadelesi/

Bilgin, K. U. ve Aytürk, N. (2003) "Türkiye'de Kamu Kuruluşlarında Norm Kadro", *Türk İdare Dergisi*, 438, 157-179.

Coşkun, E. (2017) "Türkiye'de Kağıtsız Göçmen Kadınlar ve Sosyal Hizmetler", *Çalışma ve Toplum*, 54, 1299-1316.

Çelik, A. (2015) "Dünyada ve Türkiye'de Kıdem Tazminatı Uygulamaları", *İktisat Dergisi,* 530, 27-39.

ÇSGB (2013) *Kıdem Tazminatı.* Çalışma Meclisi Hazırlık Toplantısı Raporu. Ankara.

ÇSGB (2014a) *Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi – III ve Eylem Planı* 2014-2018, Ankara.

ÇSGB (2014b) *Ulusal İstihdam Stratejisi (2014–2023) ve Eylem Planı (2014–2016)*, Ankara.

ÇSGB (2017) *2016 Çalışma Hayatı İstatistikleri*, Ankara.

Demirci, A. G. (2010) "Bir Politika Transferi Örneği Olarak Türkiye'de Kadro Sisteminin İnşası", *Toplum ve Demokrasi,* 4, 8-9-10, 143-168.

Demirpehlevan, B. (2010) *Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sistemi*, yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi.

Duman, A. ve Duman, A. (2016) "Türkiye'de Sendika Üyeliğinin Kamu ve Özel Sektördeki Ücretler Üzerindeki Etkileri", *Çalışma ve Toplum Dergisi,* 1, 11-30.

Güçlü, M. (2018) "Ulusal Varlık Fonları: Türkiye Ekonomisi İçin Bir Değerlendirme", *Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi,* 9, 1, 39-53.

DPT, (1968-1972) "İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı". http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/Kalknma%20Planlar/Attachments/8/plan2.pdf

DPT, (1968-1972) "İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı". http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/Kalknma%20Planlar/Attachments/8/plan2.pdf

EGM (2018) Emeklilik Gözetim Merkezi, 4 Mayıs.

Erdayı, U. (2009) "Dünyada Genç İşsizliği Sorununun Çözümüne Yönelik Ulusal Politikalar ve Türkiye", *Çalışma ve Toplum,* 22, 133-162.

Eurostat. (2018) *Minimum Wage.* http://ec.europa.eu/eurostat.

Eurostat (2018) *Purchasing Power Parities* (PPPs), http://ec.europa.eu/eurostat .

Freeman, R. B. (2009) "Labor Regulations, Unions, and Social Protection in Developing Countries: Market distortions or Efficient Institutions?", *NBER Working Paper*, No. 14789.

Freeman, R. B. ve Medoff, J. L. (1984) *What Do Unions Do?*, New York: Basic Books.

Genel-İş (2017) "Zorunlu Bireysel Emeklilik Sistemi", *Ne Oluyor Neyi Savunuyoruz Broşürleri,* 2.

Genel-İş (2018) "Sorun Bütçe Açığının Varlığı Değil, Sosyal Devletin Yoksunluğudur", *Emek Gazetesi,* 153, 16-17.

Göç İdaresi Genel Müdürlüğü (2018a) İstatistikler http://www.goc.gov.tr/icerik/goc-istatistikleri_363_378.

Göç İdaresi Genel Müdürlüğü (2018b) Göç İstatistikleri http://www.goc.gov.tr/icerik/goc-istatistikleri_363_378.

Gökbayrak, Ş. (2010) "Türkiye'de Sosyal Güvenliğin Dönüşümü" *Çalışma ve Toplum,* 25, 141-162.

Güler, B. A. (2005) *Yeni Sağ ve Devletin Değişen Yapısı, Yapısal Uyarlama Politikaları,* Ankara: İmge Kitabevi.

Güler, B. A. (1999) *Belediye Personel Yönetimi,* Ankara: TODAİ.

Güriş, S ve Yaman, B. (2018) "OECD Ülkelerinde İşsizliği Etkileyen Faktörlerin Panel Veri Modelleri İle Analizi" *Social Sciences Research Journal,* 7, 136-146.

Güzel, A. (2004) "İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisinin Sınırları", *Çalışma ve Toplum Dergisi,* 1, 31-65.

Hirsch, B. T. ve Schumacher, E. J. (2001) "Private Sector Union Density and the Wage Premium: Past, Present, and Future", *Journal of Labor Research*, 22, 3, 487-518.

Holzmann, R., Pouget, Y., Vodopıvec, M. ve Weber, M. (2011) "Severance Pay Programs Around The World: History, Rationale, Status, And Reforms. Social Protection and Labor", *The World Bank Discussion Paper,* 1111.

Huws, U. (2018) *Küresel Dijital Ekonomide Emek* (çev. Ü. Şenesen), İstanbul: Yordam.

Hürriyet Gazetesi, (2017), Norveç Varlık Fonu 1 Milyar Dolarını Türkiye'de Değerlendirdi, 3/3/2017,http://www.hurriyet.com.tr/norvec-varlik-fonu-1-milyar-dolarini-turkiyededegerlendirdi-40383579.

İçişleri Bakanlığı (2017) "Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü Faaliyet Raporlar (2010-2016)", http://www.migm.gov.tr/yayinlar.

İçmen, R. Ö. (2009) Türkiye'de Belediye Personeli, yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

ILO (2014) *Creating Safe and Healthy Workplaces for All-Report,* Cenevre: ILO.

ILO (2016) *Non Standard Employment Around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects,* Cenevre: ILO.

ILO (2017a) *Global Employment Trends For Youth 2017: Paths To A Better Working Future,* Cenevre: ILO.

ILO (2017b) *Working Anytime, Anywhere: The Effects On the World of Work,* Cenevre: ILO.

ILO (2018b) *World Employment and Social Outlook: Trends For Women 2018,* Cenevre: ILO.

ILO(2018a) *World Employment and Social Outlook,* Cenevre: ILO.

İSİG Meclisi (2017) *2016 İş Cinayeti Raporu,* (http://guvenlicalisma.org/index.php?option=com_content&view=article&id=18318:turkiyede-2016-yilinda-en-az-1970-isci-yasamini-yitirdi&catid=149:is-cinayetleri-raporlari&Itemid=236).

İSİG Meclisi (2018) *2017 İş Cinayeti Raporu*, (http://www.guvenlicalisma.org/index.php?option=com_content&view=article&id=19179:ohalkhk-rejimi-is-cinayetleri-demektir-2017-yilinda-en-az-2006-isci-yasamini-yitirdi&catid=149:is-cinayetleri-raporlari&Itemid=236).

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği, İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik ve İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik (2010) *27768 sayılı Resmi Gazete.*

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (2012) *28339 Nolu Resmi Gazete.*

Kağan, T. (2006) "Sosyal Güvenlik Reformu ve Genel Sağlık Sigortası-GSS", *Çalışma ve Toplum*, 8, 147-162.

Kara, S ve Yıldız, Y. (2016) "Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sistemi: 2012 Sonrası Yapılan Reformlar ve Beklentiler", *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi,* 4, 1, 23-45.

Karagöl E. T ve Koç, Y. E (2016) Dünyada ve Türkiye'de Ulusal Varlık Fonları, SETA, 169. https://setav.org/assets/uploads/2016/11/20161028172334_varlik-fonu-pdf.pdf.

Kaya, G. (2015) "Kamudaki Taşeron İşçiler Üzerine Bir Alan Araştırması: Adıyaman Örneği", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14, 55, 257-267. http://dergipark.gov.tr/download/article-file/70678.

Kesici, R. (2011) "Avrupa Emek Piyasası Dinamikleri ve Avrupa İstihdam Stratejisi Temelinde Türkiye'nin Uyumu", *Çalışma ve Toplum,* 28, 75-115.

Kızılboğa Özaslan, R. (2014). "Kalkınma Planlarında Yerel Yönetimler ve Yapılan Reformlar Çerçevesinde Mukayesesi", *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* 11, 26, 315-342.

KİGEM ve Genel-İş (1998) *Yerelleştirme, Özelleştirme, Yabancılaştırma*, Ankara: DİSK/Genel-İş Yayınları.

Koç, Y. (2001) *Taşeronluk ve Fason Üretim: Sorunlar-Çözümler,* Ankara: Türk-İş Eğitim Yayınları.

Limoncuoğlu, S. A. (2010) "Karşılaştırmalı Hukukta Kıdem Tazminatı Uygulamaları". *ASOMEDYA Dergisi,* Ankara Sanayi Odası Yayınları, 45-62.

Makine Mühendisleri Odası (2018) *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Raporu,* Ankara.

Maliye Bakanlığı (2006-2016) "Bakanlığı Muhasebat Genel Müdürlüğü Faaliyet Raporları (2006-2016)" https://www.muhasebat.gov.tr/content/faaliyet-raporlari.

Maliye Bakanlığı (2017) "Kamu Sektörü İstihdam Verileri", http://www.bumko.gov.tr/ .

OECD. (2017a) *Ülkelerin Sosyal Harcamaları*. https://data.oecd.org/fr/socialexp/depenses-sociales.htm.

OECD. (2017b) *Emeklilik Genel Bakış 2015 Raporu* http://www.oecd.org/fr/publications/les-pensions-dans-les-pays-de-l-ocde-19991371.htm.

OECD. (2017c) *Gelir Dağılımı ve Yoksulluk Ülke Karşılaştırmaları*, http://www.oecd.org/fr/els/pensions-publiques/policy-notes-and-reviews.htm.

Oğuz, Ş. (2011) "Tekel Direnişinin Işığında Güvencesiz Çalışma/Yaşama: Proletaryadan 'Prekarya'ya mı?", *Mülkiye,* 271, 7-24.

Özkul, İ. (2016) "Türkiye Varlık Fonu Norveç gibi mi, Angola gibi mi olacak?", Dünya Gazetesi, 2/09/2016, https://www.dunya.com/kose-yazisi/turkiye-varlik-fonu-norvec-gibi-miangola-gibi-mi-olacak/327996.

Özveri, M. (2015) *İşçi Sağlığı, İş Güvenliği ve İş Cinayetleri,* İstanbul: Birleşik Metal-İş Yayınları.

Özveri, M. (2009) "Yoksulluğun Yönetilmesi ve Sosyal Güvenlik Hakkı", *Praksis*, Kış-Bahar, 321-336.

Peker, K. ve Şen, M. L. (2015) "Belediye Yöneticilerinin Norm Kadro Uygulamasına İlişkin Görüşlerini Belirlemeye Yönelik Alan Araştırması: İstanbul İli Örneği", *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 7, 107-121.

Salihoğlu, S. İ. (2007) "Belediye İstihdamı: Eğilimler ve Güncel Durum", *Memleket Mevzuat,* 5, 59, 11-15.

SGK(2017) *SGK 2016 Yıllığı,* Ankara.

TBMM (2016) "Türkiye Varlık Fonu Kurulması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı ile Gerekçesi", 1 Ağustos 2016. http://www2.tbmm.gov.tr/d26/1/1-0750.pdf .

THD (2017) *Basın Açıklaması* http://www.tuketicihaklari.org.tr/haberler/basinaciklamalari.2017.06.12.html.

TÜİK (1996-2005) "Kesin Hesap: Belediyeler ve İl Özel İdareleri". https://kutuphane.tuik.gov.tr/yordambt/yordam.php.

Uluslararası Göç Örgütü (IOM) (2018) *Dünya Göç Raporu*, http://publications.iom.int/fr/books/world-migration-report-2018.

Ulukan, U. (2014) "Avrupa İstihdam Stratejisinin Peri Masalı: Güvenceli Esneklik", http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2014/02/DiSKAR_07.pdf.

Yıkılmaz, N. (2010) "Dünyada ve Ülkemizde Kamu Yönetimi ve Yerel Yönetim Alanındaki Değişim ve Gelişmeler", *Memleket Mevzuat Aylık Dergisi*, 5, 59, 11-15.

Yılmaz, B ve Terzi, H. (2008) "Türkiye'de İşsizlik Sorunu ve Avrupa İstihdam Stratejisi Türkiye İşgücü Piyasasının Yapısal Özellikleri ve İşsizlik Sorunu", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30, 229-250.