



DİSK/GENEL-İŞ YILLIĞI '18-'19-'20

YEARBOOK FOR 2018-2019-2020



SALGINDA EMEĞİN DURUMU

DİSK/GENEL-İŞ
YILLIĞI
'18-'19-'20

YEARBOOK FOR 2018-2019-2020

İçindekiler

Tablolar

Grafikler

Giriş

Erinç YELDAN

Endişeler Çağı1

Ahmet SALTIK

21. Yüzyılda Nasıl Bir Ulusal Sağlık Sistemi? 6

Asmin KAVAS BİLGİÇ

Yerel Yönetimler ve Salgınla Mücadele15

BİRİNCİ KISIM- EMEĞİN GENEL GÖRÜNÜMÜ

ÖZET 29

SUMMARY 33

1. BÖLÜM: ÜRETİM

1.1. ÜRETİM VE İSTİHDAM 37

1.2. SALGINDA SEKTÖREL DARALMA VE GENİŞLEME 43

1.3. ÇALIŞMA SÜRELERİ 48

1.4. İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ 51

1.5. ÜCRETLER 56

1.6. İSTİHDAMIN GENEL GÖRÜNÜMÜ 62

2. BÖLÜM: KAMU İSTİHDAMI

2.1. KAMUDA İSTİHDAMIN DÖNÜŞÜMÜ 77

2.2. BELEDİYE İSTİHDAMI 80

3. BÖLÜM: BÖLÜŞÜM

3.1. İŞSİZLİK 81

3.2. BORÇLULUK VE GELİR DAĞILIMI 88

3.3. VERGİLER 99

3.4. SOSYAL POLİTİKA UYGULAMALARI 105

İKİNCİ KISIM EMEĞİN GÜNDEMİ

ÖZET	121
SUMMARY	125

4. BÖLÜM: KÜRESEL GÜNDEM

4.1. SALGINLA MÜCADELEDE ÜLKE DENEYİMLERİ	129
4.2. SALGINDA DÜNYADA İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ.....	133
4.3. SALGIN VE DİJİTALLEŞME	136
4.4. YENİ ÇALIŞMA VE İSTİHDAM BİÇİMLERİ.....	141
4.5. YENİDEN KAMUCULUK	151

5. BÖLÜM: TÜRKİYE GÜNDEMİ

5.1. SALGINDA ÇALIŞMA HAYATININ DÜZENLENMESİ: UZAKTAN ÇALIŞMA	157
5.2. SALGINDA ÜRETİMİN YENİDEN ÖRGÜTLENMESİ: EMEK DENETİM MEKANİZMALARI.....	162
5.3. CUMHURBAŞKANLIĞI HÜKÜMET SİSTEMİ	164
5.6. 2018-2019-2020 YASA DEĞİŞİKLİKLERİ	170

ÜÇÜNCÜ KISIM ÖRGÜTLÜLÜK VE MÜCADELENİN GENEL GÖRÜNÜMÜ

ÖZET	177
SUMMARY	181

6. BÖLÜM: DÜNYADA SENDİKAL MÜCADELE

6.1. SALGIN SÜRECİNDE SENDİKAL POLİTİKALAR	185
6.2. ULUSLARARASI SENDİKAL ÖRGÜTLERDE MÜCADELE GÜNDEMLERİ	199
6.3. DÜNYADA İŞÇİ EYLEMLERİ	203

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

7.1. SENDİKALAŞMA GÖSTERGELERİ ÜZERİNDEN TÜRKİYE'DE ÖRGÜTLENME VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ HAKKI	217
7.2. SENDİKALAŞMA VE ÖRGÜTLENME İSTATİSTİKLERİ.....	220
7.3. SENDİKALAŞMA ORANLARININ KARŞILAŞTIRILMASI (2018-2020)	225
7.4. KAMU KESİMİ TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ	231

8. BÖLÜM GREVLER VE DİRENİŞLER

8.1. GENEL GÖRÜNÜM	233
8.2. İŞYERİ TEMELLİ EYLEMLERİN ANALİZİ	235
8.3. 2018-2019-2020 İŞÇİ EYLEMLERİNDEN ÖRNEKLER	241
8.4. DİSK/GENEL-İŞ BASIN AÇIKLAMALARI VE EYLEMLERİ (2016-2017)	248

Kaynakça	253
-----------------------	-----

Contents

List of Tables

List of Figures

Introduction

Erinç YELDAN

The Age of Anxieties.....1

Ahmet SALTİK

What Type of National Healthcare System in the 21st Century?.....6

Asmin KAVAS BİLGİÇ

Local Governments ve The Fight Against the Pandemic.....15

PART I: AN OVERVIEW OF LABOUR

SUMMARY33

1. CHAPTER: PRODUCTION

1.1. PRODUCTION AND LABOUR.....37

1.2. SECTORAL CONTRACTION AND EXPANSION IN THE PANDEMIC.....43

1.3. WORKING TIMES43

1.4. OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY48

1.5. WAGES56

1.6. AN OVERVIEW OF LABOUR.....62

2. CHAPTER: PUBLIC EMPLOYMENT

2.1. THE CHANGE OF EMPLOYMENT IN PUBLIC ADMINISTRATION77

2.2. EMPLOYMENT IN LOCAL ADMINISTRATION.....80

3. CHAPTER: DISTRIBUTION

3.1. UNEMPLOYMENT81

3.2. INDEBTEDNESS AND INCOME DISTRIBUTION88

3.3. TAXES99

3.4. SOCIAL POLICIES105

PART II

THE AGENDA OF LABOUR

SUMMARY	125
----------------	-----

4. CHAPTER: THE GLOBAL AGENDA

4.1. COUNTRY EXPERIENCES IN THE FIGHT AGAINST THE PANDEMIC.....	129
4.2. OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY IN THE PANDEMIC	133
4.3. PANDEMIC AND DIGITALIZATION	136
4.4 NEW FORMS OF WORK AND EMPLOYMENT.....	141
4.5 RECLAIMING POLICIES FOR THE PUBLIC.....	151

5. CHAPTER: AGENDA IN TURKEY

5.1 REGULATION OF WORKING LIFE IN THE PANDEMIC:	
REMOTE WORK	157
5.2 REORGANIZATION OF PRODUCTION IN THE PANDEMIC:	
LABOR CONTROL MECHANISMS.....	162
5.3 THE PRESIDENTIAL SYSTEM OF GOVERNMENT.....	164
5.4 LEGAL REGULATIONS DURING 2018-2019-2020.....	170

PART III

AN OVERVIEW OF UNIONISATION AND STRUGGLE

SUMMARY	181
----------------	-----

6. CHAPTER: TRADE UNION STRUGGLE IN THE WORLD

6.1 TRADE UNION POLICIES DURING THE PANDEMIC	185
6.2 AGENDAS OF STRUGGLE IN INTERNATIONAL	
TRADE UNION ORGANIZATIONS.....	199
6.3 LABOR ACTIONS AROUND THE WORLD.....	203

7. CHAPTER: TRADE UNION ORGANIZATION AND COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENTS IN TURKEY

7.1 THE RIGHT TO ORGANIZE AND COLLECTIVE BARGAINING IN TURKEY ON THE BASIS OF UNIONIZATION INDICATORS.....	217
7.2 UNIONIZATION AND ORGANIZATION STATISTICS.....	220
7.3 COMPARISON OF UNIONIZATION RATES (2018-2020).....	225
7.4 PUBLIC SECTOR COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENTS.....	231

8. CHAPTER: STRIKES AND RESISTANCES

8.1. A GENERAL OVERVIEW	233
8.2. AN ANALYSIS OF WORKPLACE BASED PROTESTS	235
8.3. EXAMPLES OF 2018-2019-2020 WORKERS PROTESTS	241
8.4. DİSK/GENEL-İŞ PROTESTS AND STATEMENTS TO THE PRESS (2018-2019-2020)	248

References	253
-------------------------	-----

Tablolar

- Tablo 1.1. GSYH'nin iktisadi faaliyet kollarına (A21) göre dağılımı, 2018-2020 (%)
- Tablo 1.2. Ülkelere göre işgücüne katılma oranları (%)
- Tablo 1.3. Ülkelere göre istihdama katılma oranları (%)
- Tablo 1.4. Ülkelere göre işsizlik oranları (%)
- Tablo 1.5. Türkiye'de işgücüne katılma, istihdam ve işsizlik
- Tablo 1.6. İstihdam edilenlerin işteki durumu
- Tablo 1.7. İstihdamın sektörel dağılımı
- Tablo 1.8. Sosyal güvenlik kurumuna kayıtlılık
- Tablo 1.9. Sicilden ve meslekten terk esnaf sayısı
- Tablo 1.10. Yıllara göre açılan ve kapanan şirket sayıları
- Tablo 1.11. İktisadi faaliyet kodlarına ve yıllar göre açılan kapanan şirket sayıları
- Tablo 1.12. Yıllara ve ülkelere göre haftalık çalışma süreleri
- Tablo 1.13. Yıllara göre haftalık çalışma süreleri ve sosyal güvenlik kurumuna kayıtlılık
- Tablo 1.14. Salgının DİSK/Genel-İş üyelerinin çalışma sürelerine etkisi (%)
- Tablo 1.15. Yıllara göre meslek hastalıkları
- Tablo 1.16. Avrupa ülkelerinde yıllara göre asgari ücret
- Tablo 1.17. Yıllara göre kısa çalışma ödeneğinden faydalanan kişi sayısı ve ödeme miktarları
- Tablo 1.18. Gençlerin işgücü ve istihdam sayı ve oranları
- Tablo 1.19. Gençlerin sosyal güvenlik kurumuna kayıtlılıkları
- Tablo 1.20. Cinsiyete göre istihdam
- Tablo 1.21. Kadınların istihdamdaki durumu
- Tablo 1.22. Yıllara göre uluslararası koruma ve geçici koruma statüsünde yer alan kişi sayısı
- Tablo 1.23. En fazla düzensiz göç gerçekleştiren ülkeler
- Tablo 1.24. Çalışma Bakanlığı tarafından verilen çalışma izinleri
- Tablo 1.25. Ülkelere ve cinsiyete göre verilen çalışma izinleri
- Tablo 1.26. Çalışma Bakanlığı tarafından sektörlere göre verilen çalışma izinleri (2019)
- Tablo 1.27. 2019 yılı itibarıyla çocuk işçi ve çırak sayısı
- Tablo 1.28. 15-17 yaş arası çocuk işçi sayısı (2018-2020)
- Tablo 1.29. Çocuk işçilerin çalıştırıldığı sektörler
- Tablo 1.30. Kayıt dışı çalıştırılan çocuklar
- Tablo 2.1. Kamuda ve özel sektörde istihdam
- Tablo 2.2. Cinsiyete göre kamu istihdamı oranı (2018)
- Tablo 2.3. Biçimine göre kamuda istihdam
- Tablo 2.4. Yıllara göre belediyelerde istihdam
- Tablo 3.1. Temel işgücü göstergeleri (2018-2019)
- Tablo 3.2. Temel işgücü göstergeleri (2019-2020)
- Tablo 3.3. Kadınların işgücüne katılmama nedenleri
- Tablo 3.4. Kadınlarda işsizlik oranları
- Tablo 3.5. Gençlerde geniş tanımlı işsiz sayısı ve oranı (2020)
- Tablo 3.6. Yıllara göre gelir gruplarının milli gelirden aldığı pay
- Tablo 3.7. Yıllara göre Türkiye'de yoksul sayısı ve yoksulluk oranları
- Tablo 3.8. İşteki duruma göre Türkiye'de erkekler ve kadınlar arasındaki gelir farkı oranları (%)

Tablo 3.9. Gelire göre sıralı yüzde 20'lik gruplarda tüketim harcamasının türlerine göre dağılımı

Tablo 3.10. Hanelerin yaşam göstergelerini karşılayamama oranları

Tablo 3.11. Hanehalkı finansal yükümlülükleri (2019-2020)

Tablo 3.12. Merkezi bütçe gelir vergisi istatistikleri (2018, 2019, 2020)

Tablo 3.13. Türkiye'de sektörlere göre hastane sayısı (2019)

Tablo 3.14. Türkiye'de sektörlere göre yatak sayısı (2019)

Tablo 3.15. Sağlık personelinin sektörlere ve ünvanlara göre dağılımı (2019)

Tablo 3.16. Sağlık harcamaları (2010-2019)

Tablo 3.17. Sağlık Harcamaları (2018-2019)

Tablo 3.18. Sağlık hizmeti sunucularına göre toplam sağlık harcamaları (2018-2019)

Tablo 3.19. Kişi başına sağlık harcaması (2010-2019)

Tablo 3.20. Sağlık harcamalarına ilişkin temel göstergeler (2018-2019)

Tablo 3.21. İstanbul'da bulaşıcı hastalıklar nedeniyle gerçekleşen ölümlerin 2020 yılında ilçelerin gelir durumuna göre dağılımı

Tablo 3.22. Eğitim harcamaları temel göstergeleri, 2011-2019

Tablo 3.23. Rakamlarla Türkiye'de sosyal yardımlar

Tablo 4.1. Avrupa Ülkelerinde (27 Ülke) İşkazası ve İşkazası Sonucu Hayatını Kaybeden İşçi Sayısı (2018-2019)

Tablo 4.2. Türkiye'de meslek türlerine göre otomasyon oranları ve iş kayıpları tahmini (2030)

Tablo 5.1. Uzaktan çalışmaya geçişte sektörler

Tablo 6.1. ITUC Küresel Haklar Endeksi'nde Ülkeler (2018, 2019, 2020)

Tablo 7.1 2018 Ocak-2021 Ocak döneminde sendikalaşma oranları

Tablo 7.2. Konfederasyonların yıllara göre üye sayıları

Tablo 7.3. Sendikalılık oranına göre işkolu üye sayısı (Ocak 2021)

Tablo 7.4. Sendikalaşma oranına göre en örgütlü 5 işkolu (Ocak 2021)

Tablo 7.5. Sendikalaşma oranına göre en örgütsüz 5 işkolu (Ocak 2021)

Tablo 7.6. İşkollarında örgütlenme oranlarının karşılaştırılması (2018-2020)

Tablo 7.7. Üye artışının en fazla yaşandığı 5 işkolu

Tablo 7.8. Üye azalışının en fazla yaşandığı 5 işkolu

Tablo 7.9. Sektörlere göre imzalanan toplu iş sözleşmeleri (2018-2020)

Tablo 8.1. Yıllara göre grev ve lokavt verileri

Tablo 8.2. İstihdam türlerine göre eylem nedenleri

Tablo 8.3. Resmi ve fiili grev süreleri

Tablo 8.4. İşyeri temelli eylemlerin gerçekleştiği işkolları

Tablo 8.5. Grev yasakları

Tablo. 8.6. DİSK/Genel-İş basın açıklamaları ve eylemleri (2018-2020)

Tables

Table 1.1. Distribution of GDP by economic activity branches (A21), 2018-2020 (%)
Table 1.2. Labor force participation rates by country (%)
Table 1.3. Employment participation rates by country (%)
Table 1.4. Unemployment rates by country (%)
Table 1.5. Labor force participation, employment and unemployment in Turkey
Table 1.6. Job status of the employed
Table 1.7. Sectorial distribution of employment
Table 1.8. Registration with the social security institution
Table 1.9. Number of tradesmen leaving the registry and occupation
Table 1.10. Number of companies opened and closed by years
Table 1.11. Number of companies opened and closed in regards to economic activity codes and years
Table 1.12. Weekly working hours by years and countries
Table 1.13. Weekly working hours by years and registration with the social security institution
Table 1.14. The effect of the epidemic on the working hours of DİSK/ Genel-İş members (%)
Table 1.15. Occupational diseases by year
Table 1.16. Minimum wage in European countries by years
Table 1.17. Number of people benefitting from short-time working allowance and payment amounts by years
Table 1.18. Youth workforce and employment numbers and rates
Table 1.19. Registration of young people with social security institution
Table 1.20. Employment by gender
Table 1.21. Status of women in employment
Table 1.22. Number of persons under international protection and temporary protection status by years
Table 1.23. Countries with the highest irregular migration
Table 1.24. Work permits issued by the Ministry of Labor
Table 1.25. Work permits by country and gender
Table 1.26. Work permits issued by the Ministry of Labor by sector (2019)
Table 1.27. Number of child workers and apprentices as of 2019
Table 1.28. Number of child workers aged 15-17 (2018-2020)
Table 1.29. Sectors where child workers are employed
Table 1.30. Children working informally
Table 2.1. Employment in the public and private sectors
Table 2.2. Public employment rate by gender (2018)
Table 2.3. Public employment by form
Table 2.4. Employment in municipalities by years
Table 3.1. Key workforce indicators (2018-2019)
Table 3.2. Key workforce indicators (2019-2020)
Table 3.3. Reasons why women do not participate in the workforce
Table 3.4. Unemployment rates for women
Table 3.5. Number and rate of the youth with reference to the broad definition of the unemployment (2020)

Table 3.6. Share of income groups in national income by years

Table 3.7. Number of poor and poverty rates in Turkey by years

Table 3.8. Rates of income gap between men and women in Turkey by status at work (%)

Table 3.9. Distribution of consumption expenditure by types in groups of 20 percent or-
dered by income

Table 3.10. Rates of households not being able to meet their living indicators

Table 3.11. Household financial liabilities (2019-2020)

Table 3.12. Central budget income tax statistics (2018, 2019, 2020)

Table 3.13. Number of hospitals in Turkey by sectors (2019)

Table 3.14. Number of beds by sectors in Turkey (2019)

Table 3.15. Distribution of health personnel by sectors and titles (2019)

Table 3.16. Health expenditures (2010-2019)

Table 3.17. Health Expenditures (2018-2019)

Table 3.18. Total health expenditures in regards to health care providers (2018-2019)

Table 3.19. Health expenditure per capita (2010-2019)

Table 3.20. Key indicators for health expenditures (2018-2019)

Table 3.21. Distribution of deaths due to communicable diseases in Istanbul by income
status of districts in 2020

Table 3.22. Key indicators of education expenditures, 2011-2019

Table 3.23. Social benefits in Turkey in numbers

Table 4.1. Number of Work Accidents and Workers Losing Their Lives as a result of Work
Accidents in European Countries (27 Countries) (2018-2019)

Table 4.2. Automation rates and job loss estimation by occupation types in Turkey (2030)

Table 5.1. Sectors in transitioning to remote work

Table 6.1. Countries in the ITUC Global Rights Index (2018, 2019, 2020)

Table 7.1 Unionization rates in 2018 January-2021 January period

Table 7.2. Number of members of confederations by years

Table 7.3. Number of sector members by unionization rate (January 2021)

Table 7.4. The 5 most organized business lines by unionization rate (January 2021)

Table 7.5. The 5 most unorganized sectors by unionization rate (January 2021)

Table 7.6. Comparison of organization rates in business lines (2018-2020)

Table 7.7. 5 business lines with the highest increase in membership

Table 7.8. 5 business lines with the highest decrease in membership

Table 7.9. Collective bargaining agreements signed by sectors (2018-2020)

Table 8.1. Strike and lockout data by year

Table 8.2. Reasons for action by type of employment

Table 8.3. Official and actual strike times

Table 8.4. Lines of business where workplace-based actions have taken place

Table 8.5. Strike bans

Table 8.6. DİSK/ Genel-İş press releases and actions (2018-2020)

Grafikler

- Grafik 1.1. COVID-19'un işçilerin çalışma sürelerine etkisi
- Grafik 1.2. Cinsiyete göre çalışma süreleri değişimi
- Grafik 1.3. Salgının DİSK/Genel-İş üyesi kadınların çalışma sürelerine etkisi
- Grafik 1.4. Salgın sürecinde ev içi işlere ayrılan günlük çalışma süresi (%)
- Grafik 1.5. Yıllara göre iş kazaları sayıları
- Grafik 1.6. Yıllara göre iş cinayetleri
- Grafik 1.7. İşyerlerinde alınan COVID-19 önlemlerinin kapsamı
- Grafik 1.8. İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurullarının işleyişi
- Grafik 1.9. COVID-19 tehlike ve riskleri bakımından işyerlerinin durumu
- Grafik 1.10. İş cinayetlerinin nedenlerine göre dağılımı (2020)
- Grafik 1.11. İş cinayetlerinin istihdam biçimine göre dağılımı (2020)
- Grafik 1.12. COVID-19 nedeniyle yaşamını yitiren sağlık çalışanlarının cinsiyete göre dağılımı (2020)
- Grafik 1.13. Genel yoksulluk ve genç yoksulluğu karşılaştırması
- Grafik 1.14. Kadınların işgücü ve istihdamdaki yıllık değişimi (2019-2020)
- Grafik 1.15. Cinsiyete göre işçilerin çalışma biçimlerinin değişimi
- Grafik 1.16. Salgın sürecinde çalışma biçimleri
- Grafik 1.17. Salgın sürecinde ücretler
- Grafik 1.18. Salgın sürecinde ev içi tartışma ve çatışma
- Grafik 1.19. Yıllara ve cinsiyete göre yabancılara verilen çalışma izinlerinin oransal dağılımı
- Grafik 1.20. Dünya genelinde yaş gruplarına ve cinsiyete göre çocuk işçi oranları (2020)
- Grafik 1.21. Ülkelere göre çocuk yoksulluk oranları (2019)
- Grafik 1.22. Yıllara göre iş cinayetlerinde hayatını kaybeden çocuk sayısı
- Grafik 2.1. Toplam istihdam içinde kamu sektörü istihdam oranı (2019) (%)
- Grafik 2.2. Kamu istihdamının nüfusa oranı (%)
- Grafik 3.1. Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranları (2018-2019-2020)
- Grafik 3.2. Ülkelerin toplam işsizlik ve genç işsizlik oranları
- Grafik 3.3. Gençlerin (15-24 yaş) cinsiyete göre işsizlik oranları (2018-2019-2020)
- Grafik 3.4. Ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin oranları
- Grafik 3.5. Yıllara göre büyüme oranları
- Grafik 3.6. Yıllara göre kişi başına düşen milli gelir (dolar bazında)
- Grafik 3.7. Milli gelir içinde işgücüne yapılan ödemeler ve işletmelerin fazlaları
- Grafik 3.8. Avrupa ülkeleri içinde gelir dağılımı eşitsizliği (2019)
- Grafik 3.9. Eğitim durumlarına göre yoksulluk oranları
- Grafik 3.10. Sürekli yoksulluk oranları
- Grafik 3.11. Yıllara göre açlık ve yoksulluk sınırı
- Grafik 3.12. En zengin yüzde 10'un ortalama gelirinin en yoksul yüzde 10'un gelirine oranı
- Grafik 3.13. Harcama türlerine göre hanehalkı tüketim harcamasının dağılımı
- Grafik 3.14. Türkiye'de yıllara göre kart sayıları ve artış oranları
- Grafik 3.15. COVID-19 pozitif vakalarının Türkiye nüfusu ve DİSK üyeleri içindeki oranı (binde)
- Grafik 3.16. Toplam eğitim harcaması (2011-2019)
- Grafik 3.17. Finans kaynaklarına göre eğitim harcamalarının dağılımı (%) (2019)
- Grafik 3.18. Eğitim düzeylerine göre öğrenci başına yapılan harcama tutarı (TL) (2019)

Grafik 3.19. Eğitim düzeylerine göre yapılan eğitim harcamalarının toplam harcama içerisindeki oranı (%) (2018-2019)

Grafik 3.20. OECD ülkelerinde sosyal koruma harcamalarının GSYİH'ye oranı (2019)

Grafik 4.1. Yıllara göre dünyada çalışma süreleri (15-64 yaş)

Grafik 4.2. COVID-19 ile mücadelede sağlık dahil nakit harcamaların ve gelir desteklerinin GSYH içindeki payı (%) (2020)

Grafik 4.3. Dünyada ve Türkiye'de COVID-19 ile mücadele kapsamında nakit harcama ve destekler (sağlık harcamaları dahil) (GSYH içinde %)

Grafik 4.4. Otomasyonun istihdam üzerindeki etkisi

Grafik 4.5. Dünyada gig ekonomisi 2018

Grafik 4.6. Gig ekonomisinde çalışanların ve işverenlerin bulundukları ülkeler

Grafik 4.7. İngiltere'de sıfır saat sözleşmeli işçi sayısı (2000-2021)

Grafik 4.8. Endüstrinin tarihsel gelişimi ve dördüncü sanayi devrimi

Grafik 4.9. İnsanlar ve makineler tarafından gerçekleştirilen işlerin payı, 2020 ve 2025 (beklenen)

Grafik 4.10. Uzaktan çalışma ve işten elde edilen faydalar (2011-2020)

Grafik 4.11. İş arama davranışlarının değişimi (2020 Şubat-Temmuz)

Grafik 5.1. AB'de ve Türkiye'de uzaktan çalışma (2011-2020)

Grafik 7.1. Resmi sendikalaşma oranları

Grafik 7.2. Fiili sendikalaşma oranları

Grafik 7.3. Konfederasyonların üye sayısındaki artış (2018-2020)

Grafik 7.4. TİS hakkına sahip sendikalar

Grafik 7.5. İşkolu sendikalılık oranlarına göre üye sayıları

Grafik 8.1.Yıllara göre eylem biçimleri

Grafik 8.2. Eylemlerin istihdam biçimlerine göre dağılımı

Grafik 8.3. Yıllara göre eylem biçimleri

Grafik 8.4. Eylem örgütlenme yoğunluğuna göre sendikalar.

Graphics

- Graph 1.1. Impact of COVID-19 on working hours of workers
- Graph 1.2. Change of working hours by gender
- Graph 1.3. Impact of the epidemic on the working hours of women who are members of DISK/ Genel-İş
- Graph 1.4. Daily working time allocated to domestic work during the epidemic (%)
- Graph 1.5. Number of occupational accidents by year
- Graph 1.6. Occupational homicides by year
- Graph 1.7. Scope of COVID-19 measures taken at workplaces
- Graph 1.8. Functioning of occupational health and safety committees in workplaces
- Graph 1.9. Situation of workplaces in terms of COVID-19 hazards and risks
- Graph 1.10. Distribution of occupational homicides by causes (2020)
- Graph 1.11. Distribution of occupational homicides by employment type (2020)
- Graph 1.12. Distribution of healthcare workers by gender, who have their lives due to COVID-19 (2020)
- Graph 1.13. Comparison of general poverty and youth poverty
- Graph 1.14. Annual change in women's work force and employment (2019-2020)
- Graph 1.15. Change in the work types of workers by gender
- Graph 1.16. Work types during the epidemic
- Graph 1.17. Wages during the epidemic
- Graph 1.18. Domestic dispute and conflict during the epidemic process
- Graph 1.19. Proportional distribution of work permits given to foreigners by years and gender
- Chart 1.20. Child labor rates by age groups and gender worldwide (2020)
- Graph 1.21. Child poverty rates by country (2019)
- Graph 1.22. Number of children who have lost their lives in occupational homicides by year
- Graph 2.1. Public sector employment rate in total employment (2019) (%)
- Graph 2.2. Ratio of public employment to population (%)
- Graph 3.1. Unemployment Rates by Educational Status (2018-2019-2020)
- Graph 3.2. Total unemployment and youth unemployment rates of countries
- Graph 3.3. Youth (15-24 years) unemployment rates by gender (2018-2019-2020)
- Graph 3.4. Ratios of young people who are neither in education nor in employment
- Graph 3.5. Growth ratios by years
- Graph 3.6. National income per capita by years (in dollars)
- Graph 3.7. Payments to the labor force and surpluses of enterprises in national income
- Graph 3.8. Income distribution inequality within European countries (2019)
- Graph 3.9. Poverty rates by education level
- Graph 3.10. Permanent poverty rates
- Graph 3.11. Starvation and poverty line by year
- Graph 3.12. Ratio of the average income of the richest 10% to the income of the poorest 10%
- Graph 3.13. Distribution of household consumption expenditure by expenditure types
- Graph 3.14. Number of cards and increase rates by years in Turkey

Graph 3.15. Ratio of COVID-19 positive cases among Turkey's population and DISK members (per thousand)

Graph 3.16. Total education expenditure (2011-2019)

Graph 3.17. Distribution of education expenditures by financial sources (%) (2019)

Graph 3.18. Amount of expenditure per student by education level (TL) (2019)

Graph 3.19. Ratio of education expenditures made in total expenditure (%) in regards to education level (2018-2019)

Graph 3.20. Ratio of social protection expenditures to GDP in OECD countries (2019)

Graph 4.1. Working hours in the world by years (15-64 years)

Graph 4.2. Share of cash expenditures, including health, and income support in GDP (%) in the fight against COVID-19 (2020)

Graph 4.3. Cash expenditures and supports (including health expenditures) within the scope of combating COVID-19 in the world and in Turkey (% of GDP)

Graph 4.4. Impact of automation on employment

Graph 4.5. Gig economy in the world 2018

Graph 4.6. Countries where workers and employers are within the gig economy

Graph 4.7. Number of workers with zero-hour contracts in the UK (2000-2021)

Graph 4.8. Historical development of the industry and the fourth industrial revolution

Graph 4.9. Share of work performed by humans and machines, 2020 and 2025 (expected)

Graph 4.10. Remote work and benefits from remote work (2011-2020)

Graph 4.11. Change in job search behavior (February-July 2020)

Graph 5.1. Remote work in the EU and Turkey (2011-2020)

Graphic 7.1. Official unionization rates

Graph 7.2. Actual unionization rates

Graph 7.3. Increase in the number of members of confederations (2018-2020)

Graph 7.4. Trade unions with CLA rights

Graph 7.5. Number of members by sector unionization rates

Graph 8.1. Action patterns by years

Graph 8.2. Distribution of actions by employment types

Graph 8.3. Action patterns by year

Graph 8.4. Unions with the intensity of organizing actions



GİRİŞ

Salgın sürecinde yaşamı var eden işçi sınıfına saygıyla,

*Onlar ki toprakta karınca,
suda balık,
havada kuş kadar
çokturlar;
korkak,
cesur,
cahil,
hakim
ve çocukturlar
ve kahreden
yaratan ki onlardır,
destanımızda yalnız onların maceraları vardır.*

Nazım Hikmet

2019-2020 yılları COVID-19 salgınının tüm dünyayı sarstığı, ekonomik ve toplumsal hayatın önemli ölçüde kesintiye uğradığı bir dönem olmuştur. Bu dönem bir yandan onyıllardır devam eden neoliberal uygulamaların kriziyle, diğer yandan ise 2018'den devreden ekonomik krizin etkileriyle iç içe geçmiştir. Salgın tüm dünyayı sarsarken bu süreçten en çok etkilenen kuşkusuz işçi sınıfıdır. Dünyanın pek çok bölgesinde tam kapanma uygulamaları hayata geçirilirken işçi sınıfı "çarkların dönmesi" için çalışmak zorunda kaldı. Dünyanın pek çok yerinde işçiler ve emekçiler, güvencesiz, esnek çalışmanın ve kayıtdışılığın belirgin olduğu, işçi sağlığı ve güvenliği uygulamalarının yetersiz kaldığı koşullarda salgınla karşılaştı.

Bu süreç Türkiye'de de oldukça yıkıcı etkiler yarattı. Ülkede "evde kal Türkiye" sesleri yükselirken işçi sınıfının büyük bölümü çalışmak zorunda olduğu için evde kalamadı. Salgın süreci güvencesizliğin tüm yıkıcı etkilerine daha da açık hale getirdi. Gelir güven-

cesizliğini, istihdam güvencesizliğini, sosyal güvencesizliği ve sendikal güvencesizliği işçi sınıfı tüm şiddetiyle deneyimledi.

İktidar, salgın sürecinde zorunlu mal ve hizmet üretimi dışında üretimin durdurulmasına, ücretli izin uygulanmasına, tüm çalışanların gelirlerinin güvence altına alınmasına, işsizlik sigortası ödeneğinden yararlanma koşullarının kolaylaştırılmasına, fatura ve kredi borçları ertelenmesine ilişkin temel taleplerimize kulak tıkadı. Tüm kaynaklarını sermaye için seferber etti.

İktidar, demokrasi taleplerinin sesini kısarak emeğin de sesini kısmaya çalıştı. Halkın iradesini yok saydı, TBMM işlevsizleştirildi, demokrasi ve hukuk ortadan kaldırılırken, adalet mekanizması daha çok siyasallaştı, uluslararası mahkemelerin kararları ve uluslararası sözleşmeler yok sayıldı.

Salgında işçi sınıfının durumunun gözlemlenebileceği üç başlık var: çalışma yaşamı, sosyal politikalar ve işçi sınıfının temsili. Çalışma yaşamına ışık tutulduğunda, salgın ko-



şullarında evde çalışma pratikleri arttı. Evde çalışmayla, sermayenin artı-değeri arttırma amaçlı kullandığı bir çalışma pratiği merkezeleşmiş ve farklı emekçi kesimlerine yayılmış oldu. Salgın dönemi, emek denetim mekanizmalarının daha despotik bir hal almasına da imkan verdi.

Salgın sürecinde işçi sağlığı ve iş güvenliği de önemli bir sorun alanıydı. Birçok işyeri Covid-19 vakası çıkmasına rağmen üretimi/hizmeti hiçbir ek önlem alınmaksızın sürdürdü. İşyerlerinde Covid-19'a yakalanan işçi sayısı arttı, bazı işyerlerinde ise pozitif vakalar gizlendi ya da bilinmesine rağmen hiçbir önlem alınmadan üretime devam edildi.

Salgının yarattığı işsizlik, ülkenin en ciddi sorunu oldu. Talepteki düşüş ve salgın nedeniyle alınan önlemlerle yüzbinlerce işyerinde üretim durdu. Bu da işçiler açısından iş kaybı ve işsizlikti. Bu devasa gelir ve iş kaybı karşısında alınan önlemler ise son derece sınırlı kaldı. Gelir kaybını gidermeye yönelik nakdi desteklerin çok zayıf kalması ciddi bir yoksullaşma ve gelir eşitsizliği yarattı.

Salgın nedeniyle kadın-erkek arasında ev içi iş yükü orantısız biçimde kadınların aleyhine arttı. Kadınlar açısından salgının en yıpratıcı etkileri okulların kapatılması, evin dışından hizmet alımının büyük ölçüde azalmasıdır. Ayrıca, uyulması gereken hijyen standartları, evde hastalanan ve bakıma muhtaç birisinin bulunma riskiyle birlikte ev içi iş yükünün dayanılmaz boyutlara yükselmesidir. Salgın sürecinde iş ve gelir kaybıyla düşen hane geliri nedeniyle satın alınamayan mal ve hizmetleri telafi etmenin yükü de büyük oranda kadınların sorumluluğuna kaldı.

Salgın günlerinde sendikali çalışanlar/işyerleri ile sendikasız çalışanlar/işyerleri arasında önemli farklılıklar ortaya çıktı. Sendikali işyerlerinde işçilerin haklarının korunmasında, sağlık tedbirlerinin uygulanmasında daha çok adım atılırken, sendikasız işyerlerindeki işçiler salgın karşısında daha korunmasız bırakıldılar. Sendikasız işyerlerinde işçilerin sağlığı ve çalışma koşulları denetimsiz ve kontrolsüz biçimde riske atıldı.

Salgın günleri, açık olarak göstermiştir ki hayatı üreten ve devamını sağlayan işçi sınıfıdır. Emek, sermayenin görmek istediği gibi bir meta, bir üretim maliyeti değildir. Emek, hayatı üretendir. Sağlık emekçileri, belediye emekçileri, gıda emekçileri, kargo ve lojistik emekçileri hayatın devamını sağladı. İşçi sınıfı, toplumun genelinde bu zor günlerin kahramanlarıdır.

Salgın günleri işçi sınıfı için daha iyi bir yaşamı örgütlemenin ve bu örgütlenmeyi sağlayacak olan emek mücadelesi ve sendikal mücadelenin ne kadar önemli olduğunu gösterdi. Salgınla birlikte toplumsal çelişkiler berraklaşmışken, toplumu gözü önünde apaçık hale gelmişken emekçiler için çalışma yaşamında, eğitimde, sağlıkta ve hayatın her alanında eşit ve sömürsüz bir ülke kurmak DİSK/Genel-İş sendikasının da temel mücadele hattıdır.

DİSK/ Genel-İş '18-'19-'20 da bu mücadelenin bir parçası olarak, ekonomik kriz ve salgın koşullarında emeğe yönelik saldırıları, işçi sınıfının kayıplarını ya da güçlü işçi direnişlerini biriktirip yarına aktarma sorumluluğunu taşımaktadır.

DİSK/ Genel-İş '18-'19-'20 yılıllığı üç büyük kısımdan oluşuyor: *Emeğin Genel Görü-*



nümü, Emeğin Gündemi, Örgütlülük ve Mücadelenin Genel Görünümü. Yıllığın açılış makalelerini Erinç Yeldan, Ahmet Saltık ve Asmin Kavas Bilgiç yazdı. Bu makaleler, salgın koşullarında küresel eşitsizliğe, halk sağlığına ve yerel yönetimlerin salgınla mücadele deneyimlerine ışık tutuyor.

Emeğin Genel Görünümü başlıklı ilk kısımda, temel göstergelere ilişkin 2018-2019-2020 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 2018-2019-2020 döneminde dünyada ve Türkiye'de emeğin gündemine dahil olan gelişmeler inceleniyor, diğer yandan ekonomik, toplumsal ve hukuksal çerçevede emeği ilgilendiren temel meseleler ve dönüşümler tartışılıyor.

Örgütlülük ve Mücadelenin Genel Görünümü başlıklı üçüncü kısımda ise, 2018-2019-2020 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 '18-'19-'20 kolektif bir yazma ve üretme deneyimidir. Bu yılının 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. Erinç Yeldan, Prof. R. Ahmet Saltık, Dr. Öğr. Üyesi Asmin Kavas Bilgiç ve Dr. Çağrı Kaderoğlu Bulut'a; çalışmayı büyük çaba ve özveriyle yürüten Araştırma Dairesi Müdürü Özgün Millioğulları Kaya ve uzmanımız Mine Dilan Kıran ile kitabın tasarımını yapmış olan Buket Şimşek Baysal'a, mizanpajı üstlenen Erkal Tülek'e; Toplu Sözleşmeler Müdürü Engin Sezgin, Basın-Yayın ve Halkla İlişkiler Müdürü Çağdaş Küpeli ve avukatımız Ekin Sarı Akalın, Toplu Sözleşmeler Daire uzmanımız Mehtap Akpınar, Basın-Yayın ve Halkla İlişkiler Daire uzmanımız Sait Demir'e değerli çalışmalarından ötürü teşekkür ederiz. Önümüzdeki yıllarda da bu kolektif çabayı sürdürmeyi hedefliyoruz.

Genel-İş '18-'19-'20 salgın koşullarında hayatlarını riske atarak yaşamı sürdüren işçi sınıfına saygıyla hazırlanmıştır. Mücadelemiz eşit, sömürsüz, adil bir gelecek mücadelesidir.

DİSK/GENEL-İŞ
GENEL YÖNETİM KURULU





INTRODUCTION

Respectfully to the working class, creating life during the epidemic

*They who are numberless
like ants in the earth
fish in the sea
birds in the air,
who are cowardly,
brave,
ignorant,
wise,
and childlike,
and who destroy
and create,
our epic tells only of their adventures.*

Nazım Hikmet

The years 2019-2020 were a period during which the COVID-19 epidemic shook the whole world, and economic and social life was interrupted significantly. On the one hand, this period was intertwined with the crisis of neoliberal practices that had been going on for decades, and the effects of the economic crisis from 2018, on the other. While the epidemic shook the whole world, the working class was undoubtedly the most affected by this process. While full closure practices were implemented in many parts of the world, the working class had to work to “keep the wheels turning.” Workers and laborers in many parts of the world faced the epidemic in conditions where precarious, flexible, and informal work became evident, and worker health and safety practices were insufficient.

This process had devastating effects in Turkey as well. While the voices of “stay at home Turkey” were rising in the country, the majority of the working class were not able to stay at home because they had to work. The pandemic made the working class even more vulnerable to all the devastating effects of insecurity. The working class experienced income insecurity, employment insecurity, social insecurity, and union insecurity severely.

There are three topics under which the situation of the working class can be observed during the epidemic: working life, social policies, and the representation of the working class. When the working life is highlighted, the practices of working from home have increased in the epidemic conditions. With working from home, a prac-

tice of working that capital uses to increase surplus-value has become centralized and spread to different sections of the labor. The epidemic period has also enabled the labor control mechanisms to become more despotic.

Occupational health and safety have also become an important problem area during the epidemic process. Although Covid-19 cases have appeared in many workplaces, production/service has continued without any additional precautions. The number of workers infected with Covid-19 in workplaces has increased, and in some workplaces, positive cases have been kept secret, or production has continued by choice without taking any precautions.

Unemployment caused by the epidemic has become the most serious problem in the country. Production has stopped in hundreds of thousands of workplaces due to the decrease in demand and the measures taken due to the epidemic, which means job loss and unemployment for workers. However, the measures taken in the face of this huge loss of income and jobs have been extremely limited. Very insufficient cash support to compensate for the loss of income has created serious impoverishment and income inequality.

Due to the epidemic, the domestic workload of men and women has increased disproportionately to the detriment of women. For women, the most devastating effects of the epidemic have been the closure of schools and the drastic reduction in obtaining service from outside the home.

Another issue is that the domestic workload has reached unbearable dimensions with the risk of having someone sick and in need of care at home, and thus the hygiene standards to be followed. Due to the loss of work and income during the epidemic and the resulting decrease in household income, the burden of compensating for the goods and services that could not be purchased has largely fallen upon the shoulders of women.

Significant differences have emerged between unionized workers/workplaces and non-unionized workers/workplaces during the epidemic days. While more steps have been taken to protect the rights of workers and to implement health measures in unionized workplaces, workers in non-unionized workplaces have been left more vulnerable to the epidemic. In non-unionized workplaces, the health and working conditions of workers have been put at risk in an unchecked and uncontrolled manner.

The days of the epidemic have clearly shown that it is the working class that produces and sustains life. Labor is not a commodity, a cost of production, as capital would like to see it. Labor is what produces life. Health workers, municipal workers, food workers, cargo, and logistics workers have ensured the continuation of life. The working class has been the hero of these difficult days in society in general.

The days of the epidemic have shown the importance of organizing a better life for the working class and the importance of the labor and union struggle that will ensure

such organizing. As the social contradictions have become crystal clear before the eyes of the public, establishing for workers a country free of exploitation and equal in all areas of life including work life, education, and health is also the mainline of the struggle of the DiSK/ Genel-İş Union.

Being a part of this struggle during the years 2018, 2019, and 2020, DiSK/ Genel-İş also bears the responsibility of keeping a record of the attacks against labor, the losses of the working class, and the strong resistance by the workers under the conditions of economic crisis and epidemic, and transmitting them to the future.

DiSK/ Genel-İş '18-'19-'20 yearbook consists of three major parts: *An Overview of Labor*, *Labor's Agenda*, and *An Overview of Organizing and Struggle*. The opening articles of the yearbook have been written by Erinç Yeldan, Ahmet Saltık, and Asmin Kavas Bilgiç. These articles shed light on global inequality, public health, and the experiences of local governments in combating the epidemic in the context of the epidemic.

In the first part entitled *An Overview of Labor*, data on key indicators for the years 2018-2019-2020 are presented. Aiming to create a comprehensive framework for Turkey's economic and social relations, this section consists of three sections entitled *Production*, *Public Employment*, and *Distribution*.

The second part, *Labor's Agenda*, consists of two sections, *Global Agenda* and *Turkey's Agenda*. This section examines, on the

one hand, the developments that were on the agenda of labor in the world and Turkey during the 2018-2019-2020 period, and discusses the major issues and transformations concerning labor in the economic, social and legal frameworks, on the other.

Entitled "*An Overview of Organizing and Struggle*," the third part addresses the developments, transformations, challenges, and flashpoints in the trade union struggle in the world and Turkey during the years 2018, 2019, and 2020. This part consists of three sections: *Trade Union Struggle in the World*, *Union Organization and Collective Bargaining Agreements in Turkey*, and *Strikes and Resistances*.

DiSK/ Genel-İş '18-'19-'20 is a collective writing and production experience. We would like to thank everyone contributing to the preparation of this yearbook, especially Prof. Dr. Gamze Yücesan-Özdemir and our General Coordinator Serhat Salıhoğlu, who have undertaken the editorship of our yearbook. For their invaluable work, we also thank our academic friends, Prof. Dr. Erinç Yeldan, Prof. R. Ahmet Saltık, Dr. Lecturer Asmin Kavas Bilgiç, and Dr. Çağrı Kaderoğlu Bulut; to Özgün Millioğulları Kaya, Director of the Research Department and our expert Mine Dilan Kıran, who have carried out the work with great effort and devotion; and to Erkal Tülek, who has undertaken the design and typesetting of the book. We would also like to thank Engin Sezgin, Collective Agreements Director; to Çağdaş Küpeli, Press and Public Relations



Manager; and to Ekin Sarı Akalın, our lawyer, and Mehtap Akpınar, our Collective Agreements Department expert, and Sait Demir, our Press and Public Relations Department expert. We aim to continue this collective effort in the coming years as well.

Genel-İş '18-'19-'20 has been prepared with respect for the working class, who have risked their lives during the conditions of the epidemic. Our struggle is a struggle for a future, which is equal, free from exploitation, and fair.

DİSK/GENEL-İŞ
GENERAL EXECUTIVE BOARD



ENDİŞELER ÇAĞI

Prof. Dr. A. Erinç Yeldan

Giriş

21. yüzyılın ilk çeyreği küresel ekonomi için durgunluk ve siyasi şiddetin arttığı bir dönem oldu. Daha yüzyılın ilk onyıllı dönmeden, 2008'de ABD'de patlak veren finansal kriz giderek tüm küresel ekonomiye yayılarak, uzun süreli bir durgunluğa dönüştü.

Dünya ekonomisi, bilindiği üzere, 2008 krizinden sonra inişli çıkışlı -ancak genel eğilimiyle *durgunluk* içerisinde- bir görünüm sergiledi. Gerek uluslararası kuruluşlarca, gerekse akademi yazınında yapılan öngörüler dünya ekonomisinin coşku döneminin artık geride kaldığını ve yeni bir teknolojik ivmelenme dalgasının gerçekleştirilemediği sürece dünya ekonomisinin durgunluk kısılcısından çıkamayacağını vurgulamakta. Söz konusu “büyük durgunluk” süreci gelişmiş ya da gelişmekte olan tüm ülkelerde benzer nitelikler taşıyordu: yatırımların gerilemesi; üretkenlik kazanımlarının yavaşlaması; gelir dağılımının bozulması; orta sınıfların çözülmesi ve istihdam biçimlerinin güvencesizleştirilmesi.

Sonrasında ise, içinde bulunduğumuz COVİD pandemisi krizi tüm dünyayı sardı. Bugün yakından yaşamakta olduğumuz iktisadi krizi ve yönetim krizini bir de küresel kapitalizmin eşitsizlik, sosyal dışlanma ve doğa tahribatı içeren evrensel yasaları açısından değerlendirmemiz gerekiyor. Nitekim küresel ekonomide giderek yoğunlaşan gelir eşitsizliği ve bunun yol açtığı sosyal şiddet

olgusunu artık krizin bir yandan *nedeni*, bir yandan da *sonucu* olarak görmekteyiz. Veriler çarpıcı; küresel ekonomide daha adil ve eşitlikçi bir ticaret düzeni savunusu ile tanıyan Oxfam¹ bizlerle şu verileri paylaşıyor:

- 1988'den bu yana dünyanın en yoksul yüzde 10'luk kesiminin kişi başına gelirleri yılda 3 Amerikan dolarından daha az artabilmiş iken, küresel ekonominin en zengin yüzde 1'lik kesiminin gelirleri 182 misli artış göstermiş durumda.
- ABD'de son otuz sene boyunca toplam gelirin alt yüzde 50'lik yarısına sahip kişilerin reel gelirlerinde hiçbir artış yaşanmamış iken, nüfusun en zengin yüzde 1'lik kesiminin gelirleri yüzde 300 oranında arttı.
- Zenginliğin yoğunlaşmasında mirasa bağlı servet birikiminin ana aktör olduğu biliniyor. Oxfam araştırmacılarının projeksiyonlarına göre önümüzdeki yirmi yıl boyunca sadece beş yüz kişinin mirasçılarına devredeceği servet 2,1 trilyon dolar olarak hesaplanıyor. Bu rakam 1,3 milyar nüfuslu Hindistan ekonomisinin milli gelir toplamından daha fazla.

Gelir eşitsizliğinin emeği ile geçinenler açısından uzantıları sadece gelir kayıplarını değil, aynı zamanda sosyal haklardaki kayıpları ve uğramakta oldukları siyasal baskı ve şiddet de içeriyor. Kapitalizmin *iş çevrimlerinin* dalgalanmalarına dayalı inişli çıkışlı seyri ik-

¹ Oxfam, Briefing Paper, Ocak, 2017; An Economy For the 99%.

tisatçıların açıklamaya uğraştığı ana sorunların başında. Büyümenin bu denli dalgalı ve oynak niteliğinin ardında ne yatıyor?

Üretkenlik Gerilemekte

Bu sorunun yanıtı kuşkusuz büyümenin ana kaynağı olan *üretkenlik sürecinin* izlenmesinde yatıyor. Veriler işgücü üretkenliğinde Avrupa'nın aslında 1970'lerden bu yana ciddi bir gerileme süreci yaşamakta olduğunu; ABD'de ise inişli çıkışlı rakamlara karşın, genel eğilimin özellikle 2001'den bu yana ciddi biçimde aşağı yönde olduğunu belgeliyor.

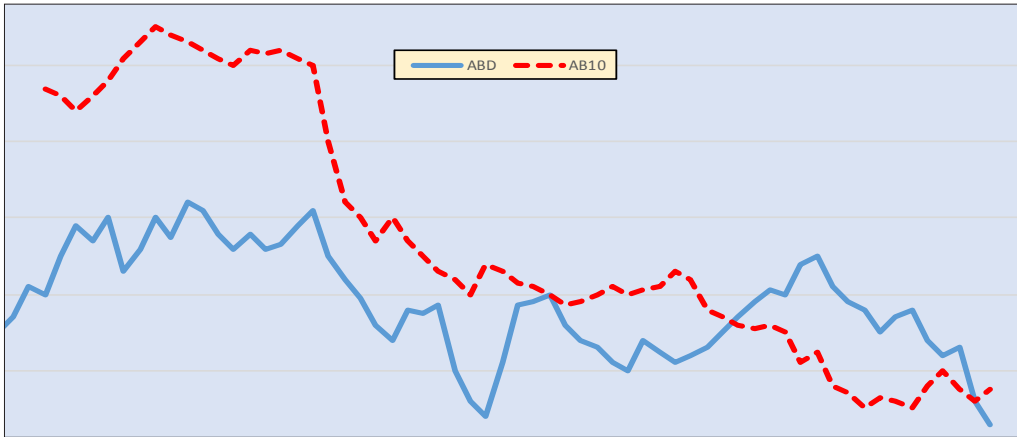
AB üyesi on ülke ekonomisinde işgücü üretkenliği 1995'e değin ABD'den daha yüksek seyretmesine karşın 21. yüzyılın başından bu yana üretkenlik kazanımları yüzde 1'in altında -durgunluk düzeyinde- gözükmemekte. ABD ise özellikle 2008/09 krizinin etkilerini sadece parasal genişleme aracılığıyla ertelemiş; üretkenlik kayıplarının önüne geçememiş durumda.

Dolayısıyla, küresel ekonominin hegemonik merkezleri Amerika ve Avrupa Birliği ekonomilerinden derlenen göstergeler, bu karmaşıklığın ve çelişkili mesajların yoğunluğu içerisinde kısa dönemde ileriye dönük güven sunmuyor.

Sabit Sermaye Yatırımlarının Gerilemesi Üretkenliğin ve Büyümenin Gerilemesinin Ana Nedeni

Oysa, beklentilere göre, finansal sistem serbestleştirildikçe tasarruflar artacak ve artan kullanılabilir fonlar yatırım kredilerine dönüşerek daha yüksek yatırım harcamasına olanak sağlayacaktı. Ancak, 1980 sonrası dönemin makroekonomik genel görünümü hiç de neoliberal (muhafazakar) iktisat anlayışının beklentilerine uygun bir seyir izlemedi. Finansal serbestleştirme, neredeyse tüm dünyada tasarrufların değil, borçlanma olanaklarının şişirilmesi sayesinde bir hiper-tüketim çılgınlığının yükselmesine neden oldu. Tasarrufların çöktüğü bir ortamda, yatırımlar ancak borçlanma ile sürdürülebilirdi. Gerek

Grafik 1. ABD ve AB10 Ekonomilerinde İşgücü Üretkenliği (%) 1950-2015

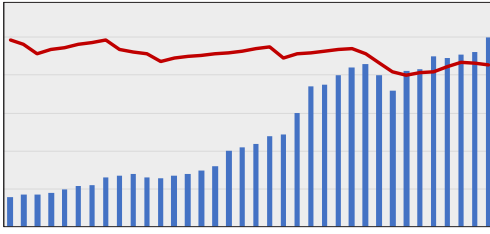


Kaynak: Robert Gordon ve Hassan Sayed (2019) "The Industry Anatomy of Trans-Atlantic Productivity Growth Slowdown" VOX CEPR Policy Portal.

üretici şirketler, gerekse hanehalkları kendilerine sunulan finans çorbasının yeni ürünlerini coşkuyla kucakladılar. Yatırım harcamalarının temposu gerilerken, borçluluk ve tüketim harcamaları arttı.

Bu sürecin yansımalarını Grafik 2'de sergilemekteyiz. Grafik gelişmiş olan ülkelere toplam finansal aktifler artı yükümlülükler büyüklüğünü (sol eksen), sabit sermaye yatırım harcamalarının milli gelire oranı ortalaması ile birlikte vermektedir.

Grafik 2. Gelişmiş Ülkelerde Finansallaşmanın Yükselişi ve Sabit Sermaye Yatırımlarında Durgunluk



Kaynak: UNCTAD (2018) Trade and Development Report, Geneva.

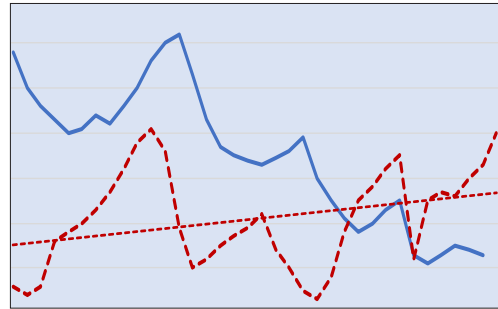
1980'ler boyunca finansal varlıkların büyüklüğü 80 trilyon dolardan, 500 trilyona yükselmiş; ancak finansal fonlardaki bu ivmelenmeye karşın, gelişmiş ülkelerin sabit sermaye yatırım talebinde anlamlı herhangi bir yapısal gelişme izlenmemiştir. O halde şu gözlemleri paylaşabiliriz: *Finansal serbestleştirme, neredeyse tüm dünyada tasarrufların değil, borçlanma olanaklarının şişirilmesi sayesinde bir hiper-tüketim çılgınlığının yükselmesine neden oldu.* Tasarrufların çöktüğü bir ortamda, yatırımlar ancak borçlanma ile sürdürülebilirdi. Gerek üretici şirketler, gerekse hanehalkları kendilerine sunulan finans çorbasının yeni

ürünlerini coşkuyla kucakladılar. Yatırım harcamalarının temposu gerilerken, borçluluk ve tüketim harcamaları arttı.

Bu arada dünya ticareti büyük ulus-ötesi tekel tarafından düzenlenmiş ve en büyük 2 bin ulusötesi şirketin satış gelirleri, tüm dünya ticaret hacmini aşan boyuta ulaşmıştır. Dünya ticareti aşırı uzmanlaşmaya dayalı küresel meta zincirlerinin parçalayıcı ve enformelleştirici mantığına hapsolmüştür. Böylelikle ücretli emeğin milli gelirlerden aldığı pay hemen hemen tüm ülkelerde gerileme göstermiştir.

Yatırım güdüsünün ardındaki en önemli etken kuşkusuz beklenen kar olanakları. Karlılık ve yatırımlar arasındaki pozitif ilişki beklentisi ise küresel ekonominin hegemonik merkezlerinde doğrulanmış değil. Örneğin, UNCTAD 2017 verilerinden derlediğimiz Grafik 3 bu olguyu çok net biçimde özetliyor. Grafikte ABD, Almanya, Japonya, Fransa ve İtalya için şirketler kesiminin toplam karları ile finans-dışı ve inşaat-dışı yatırım harcamaları milli gelirlerin payı olarak sergilenmektedir.

Grafik 3. Gelişmiş Ülkelerde Şirketler Kesiminin Karları ve Yatırım Harcamaları (Milli Gelirin %si)



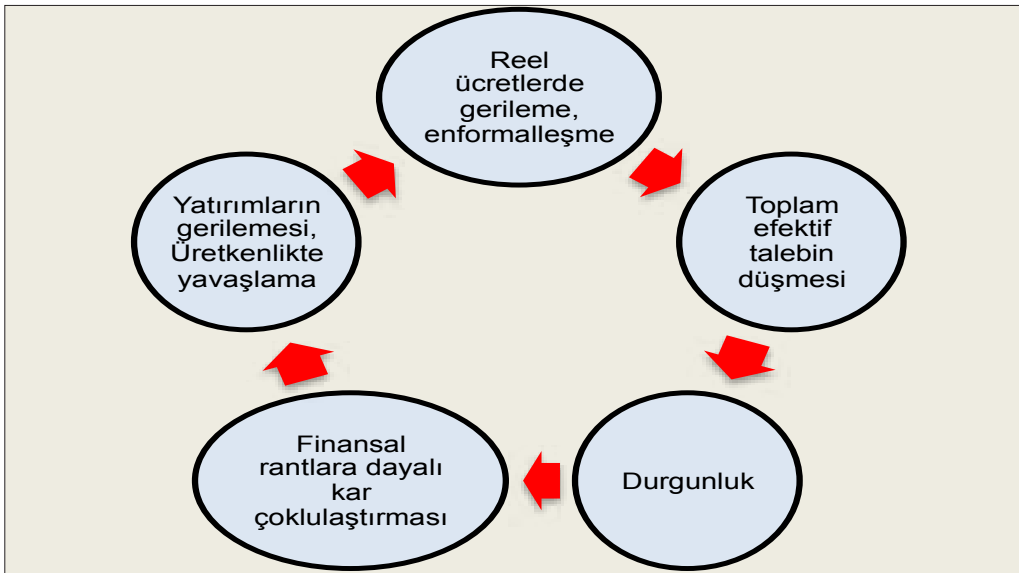
Kaynak: UNCTAD (2017) Trade and Development Report, Geneva.

Veriler şirketler kesimi karlılığının özellikle 2012 sonrasında yeni bir ivmelenmeyle milli gelirlerin ortalama yüzde 18'ine değin ulaşırken, sabit sermaye yatırımlarının milli gelirler içindeki payının ancak yüzde 15'i düzeyinde kaldığını belgeliyor. Karlılığın doğrusal bir trend dahilinde artış gösterirken, sabit sermaye yatırımlarının milli gelir içindeki payının 1992'den bu yana düzenli olarak gerilemekte olduğu gerçeği UNCTAD verilerinde net olarak vurgulanmakta. Sermayenin karlılığı finansal rant kazançlarıyla desteklenerek yükselmiştir. Ancak karların yükselişi, sabit sermaye yatırımlarında beklenen artışı göstermemiştir. Bilakis tüm gelişmiş ülkelerin finans-dışı şirketler kesiminde 1995-2002 döneminden başlayarak, kriz sonrasını veren 2009-2014 boyunca yatırımların karlara oranı düşmüş; yani sermaye birikimi temposu durağanlaşmıştır. En sert düşüşler Rusya Federasyonu, Brezilya ve Türkiye'de gözlenmektedir.

Düşen kâr marjları, giderek artan tekeli yapılaşma, suskunlaşan sabit sermaye ya-

tırımları; dolayısıyla, tökezleyen üretkenlik kazanımlarına bağlı yapısal/sistemik sorunlar kapitalizmin merkezlerinden, yükselen piyasa ve kalkınmakta olan ekonomilerine, oradan da küresel yoksullara değin dünya ekonomisinin her köşesinde kapitalist sistemin çelişkilerle dolu anarşik yapısını çok açık biçimde sergiliyor.

Potansiyel büyüme kapasitesinin geliştirilmesi kuşkusuz sabit sermaye yatırımlarının büyümesi ile olası. Oysa sabit sermaye yatırım harcamalarında küresel boyutta gözlemlediğimiz durgunluk ve göreceli olarak gerileme süreci, *sürekli durgunluk* olgusunun da ana açıklayıcısı olarak görülüyor. Zira dünya ekonomisi gelirlerinin giderek daha az bir bölümünü sabit sermaye yatırımlarına yatırıyor; tasarruf fonları giderek daha fazla bir biçimde finansal spekülasyon ve rant oyunlarının büyüdü cazibesinde kullanılmakta. Kapitalizmin kumarhane masalarında kısa vadeli rant ve finansal getiri peşinde koşan spekülatif sıcak para sermayesi, yatırımların yönünü yeni iş sahaları açmak, ya da tek-



nolojik ilerlemeyi amaçlayan sabit sermaye yatırımları yerine finansal ürünlerin alım satımına çeviriyor. Finans kapitalin kaprislerine ve coşkularına dayalı biçimde evrilen küresel ekonomi, giderek artan dalgalanmaların belirsizliğinde yatırım ve üretim yerine spekülasyon ve rant vurgunlarından pay kapma uğraşı içerisinde.

Yatırım performansındaki söz konusu gerilemenin doğal sonucu teknolojik gelişmenin yavaşlaması ve buna bağlı olarak üretkenlik kazanımlarının yavaşlaması ile sonuçlanmaktadır. Yatırım temposundaki durgunluk kaçınılmaz olarak üretkenliğe dayalı büyüme potansiyelini de olumsuz etkilemektedir. Bu değerlendirmeler ışığında büyük durgunluk sürecinin ardında aslında şeytani bir döngü içerilmekte olduğu görülmektedir.

Reel ücretlerin gerilemesi ve işgücü piyasalarının parçalanması, enformelleştirilmesi ile birlikte orta sınıfların çözülmesi ekonomide toplam talebin düşmesine neden olmakta; bu da ekonomide durgunluk konjonktörü yaratmaktadır. Durgunluğun bir diğer yüzü, finansallaşma sürecinin sağladığı olanaklar sayesinde karlılığın korunması ve borçlanma sayesinde talep kayıplarının telafi edilmesidir. Ancak, finansal spekülasyonun sağladığı rantlar kullanılabilir fonların sabit sermaye yatırımlarından uzaklaşmasına ve doğrudan doğruya kapitalizmin kumarhane masalarında (*casino capitalism*) çar çur edilmesine neden olmaktadır.

Sonuç; üretkenliğe dayalı sürdürülebilir büyüme potansiyelinin daraltılması ve emeğin gelirlerinin düşürülmesi ve enformelleşmedir. Büyük durgunluk sürekli kendini yenilemektedir.

Sonuç

Dünya toplulukları 21. Yüzyılı bir *endişeler çağı* olarak yaşamakta. Bu çağın ekonomik niteliklerini özetlersek,

- Küresel (büyük) durgunluk derinleşerek sürüyor; ancak gelişmiş ya da gelişmekte olan hiçbir ekonomide henüz kalıcı bir çözüm üretilebilmiş değil;
- Gelişmiş ülkeler krizi ancak kısa erimli, geçici çözümlerle *durgunluk düzeyinde* tutabilmeyi başardılar; ancak üretkenlik, ücretler ve sabit sermaye yatırımlarındaki gerilemeye çare bulamadılar;
- Gelişmekte olan ülkelerin bir bölümü emtia ticaretinden yarar umarken, hemen hepsi aşırı borçlanmaya itildi. “Yakınsama” hülyaları geride kaldı;
- Küresel ekonomi aşırı derecede finansallaşmış ve kırılgan görünümde; küresel toplam talep zayıf; yatırım temposu düşük. Küresel mal ticareti ve döviz piyasalarındaki anlaşmazlıklar çözülememekte;
- Küresel ticarette tarife ve tarife-dışı engeller ile sürdürülen ticaret savaşlarının aslında yapısal nitelikli bu tür daha büyük sorunların bir tezahürü olarak değerlendirilmek gerekmektedir.

21. YÜZYILDA NASIL BİR ULUSAL SAĞLIK SİSTEMİ? Prof. Dr. Ahmet SALTİK MD, MSc, BSc

*“Ulusun tüm bireylerinin sağlıklı olmaları
için sağlık koşullarını gerçekleştirmek, Devlet
durumunda bulunan siyasal kuruluşların en
BİRİNCİ görevidir.”*

Gazi Mustafa Kemal ATATÜRK

Giriş

Küresel toplum ve Türkiye 21. yüzyıla önemli sağlık sorunları taşıdı. Bunların başında hızla artan dünya nüfusu ve aşırı hızla büyüyen Türkiye nüfusunun yarattığı sağlık hizmeti gereksiniminin nicel büyüklüğü geliyor. Güncel dünya nüfusu 7,9 milyarı aştı, yıllık nüfus artış hızı %1,05. Bir başka anlatımla yıllık ekonomik büyüme hızından nüfus artış hızını düşerek net büyüme hızını vermek gerek. Bir yıl sonra 31 Aralık 2022’de dünya nüfusunun yaklaşık 80+ milyon net artışla 8 milyarı aşması beklenmektedir; Kovit-19 küresel salgınının *bir ölçüde* frenleyici etkisi dikkate alınmaz ise. Türkiye için ise nüfus artış hızı dünya ortalamasının çok üstünde. 2020 ölüm verilerini TÜİK 2021 sonunda hala açıkla(ya)madı ancak önceki yıl bu hız %1,39 ile oldukça yüksek ve son yıllarda her yıl 1-1,2 milyon nüfus artışı demek. AKP iktidarı ise son derece sorumsuz ve akıl dışı politikalarla nüfus artışını desteklemekle?

Öte yandan giderek tüketilen dünya kaynakları üzerindeki kapitalist sömür baskısı nedeniyle ciddi biçimde örselenen küresel ekosistem, yepyeni ve çok ağır sorunlar üretmekte kaçınılmaz (*deterministik*) olarak. **Küresel iklim faciası** tüm sonuçlarıyla ya-

şanmakta. Kuraklık, açlık, salgınlar, kitlesel ölümler. Bir yandan Kovit-19 gibi “yepyeni” (!) küresel salgınlar (pandemiler) gelişirken, bir yandan da bozulan sağlıklı yaşam koşulları, artan düzey ve çeşitlilikte sağlık sorunları ve sağlık mal ve hizmetleri gereksinimini doğurmakta.

Son olarak tıbbi teknolojide tanı ve sağaltım (tedavi) amaçlı olarak olağanüstü hızla yaşanan, adeta birbirini kovalayan devrim nitelikli gelişmeler giderek daha pahalılaşıyor. Daha nitelikli sağlık hizmeti istemi, bu sektöre ayrılacak ulusal ve gücünüz varsa kişisel giderleri durdurulamaz biçimde ve hızla büyümekte. Örneğin Türkiye’de 3 on yıl kadar önce % 2,5 düzeyinde olan ulusal gelirden sağlık giderlerine ayrılan pay, günümüzde resmi verileriyle katlanmış, kayıt dışı (*informal*) harcamalarla Yabancı Sermaye Derneğine göre (YASED) 4 katına, %10 düzeyine tırmanmıştır. Dünya ölçeğinde ise 86 trilyon Dolara erişen nominal küresel gelirin %10’u sağlık sektöründe tüketilmektedir. 8 trilyon Doları aşan bu tutarın 3,5 trilyon Dolara yakın bölümü, salt, Dünya nüfusunun +4,2’sini oluşturan ABD tarafından harcanmaktadır. Bu çok hızlı, dur-

durulamayan hakkaniyetsiz ve us dışı (irasyonel) tırmanış, akçalı (mali) bakımdan sürdürülebilir değildir; özellikle gelişmekte olan ve büyük nüfuslu ülkeler açısından. Açmaza hızla ve ussal (rasyonel) çözümler üretmek zorunludur. Başlıca sağlıkta özelleştirmeyi sınırlayarak ve özde **koruyucu sağlık hizmetlerine kesin ve tartışmasız öncelik vererek**. Sağlık mal ve hizmetlerini piyasalaştırmak yerine Sosyal Devlet yükümünde kamusal görmek ve temel insanlık hakkı saymak.. Kaldı ki, ekosistemde derin çöküntü, ardışık çok boyutlu küresel afetlere salt zaman sorunu bağlamında gebe. Küresel dayanışma, işbirliği, eşgüdüm zorunlu.

Türk Sağlık Sisteminde Verili Durum

Sağlık Bakanlığınca en son yayınlanan 2020 tarihli Sağlık İstatistikleri Yıllığı,¹ Erişilebilen olabildiğince güncel kaynaklara göre yaklaşık 171.259 hekim, 34.830 diş hekimi, 227.292 hemşire, 1534 hastane, 251.182 hastane yatağı var (156.965'i Sağlık Bakanlığı'nın). TÜİK verileriyle sağlık giderleri ulusal gelirin % 5'i, ancak yukarıda da değindiğimiz üzere YASED ve TEPAV bu oranı kayıt dışı harcamalarla birlikte gerçekte (*reel olarak*) %10 dolayında vermekte. 2020 için Toplam Ulusal Gelir (TUG) TÜİK tarafından 717 milyar Dolar olarak açıklandı. Bu çerçevede TÜİK'e göre 36 milyar Dolar, YASED'e göre ise bunun 2 katı, 70+ milyar Doları aşan bir sektörel sağlık gideri söz konusudur.

Kovit-19 salgınının bu rakamlara ciddi ek yük getirdiği gerçeği ayraç (*parantez*) içinde turulmaktadır. Ülkemizin 2020 sonunda 90 milyona varan/aşan eylemli (fiili, *de facto*) nüfusu vardır ve kişi başına yıllık sağlık

gideri (pc/pa²) resmen (TÜİK verisi) ile 400 Dolar, kayıt dışı katılırsa 800 Dolar dolayındadır. Gelişmekte olan bir ülke için gerek kayıt içi (*formal*) gerek kayıt dışı (*informal*) rakamlar yabana atılamaz. Sağlık hizmetlerinde yüksek oranlı dışalım (*ithal*) girdiler bir yana konursa, emek ücretleri çok düşük olup, Satınalma Gücü Paritesi (SGP) bakımından *avantajlı* (!?) bir boyut da vardır.

Ne var ki sektörel sağlık giderlerinin bileşimi, bölgesel dağılımı, ulusal sosyal güvenlik şemsiyesi kapsamı gibi ölçütlerle koşut olarak toplumsal sağlık düzeyi göstergeleri... yapılan hatırı sayılır harcama ile orantılı değildir. İbre verimsizliğe ya da bir başka anlatımla anılan kaynakların daha verimli kullanılması zorunluğuna kaçınılmaz olarak işaret etmektedir ve bu olgu Türk sağlık sisteminin temel sorunsal alanıdır. Bu tutarda harcama ile daha sağlıklı bir topluma erişmek olasıdır.

Daha açıkçası, bu tutarda bir sağlık harcaması saydam, denetlenebilir ve daha verimli olmalıdır.

Türkiye Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ), UNICEF, OECD, Dünya Bankası (DB) veritabanlarında sağlık düzeyi göstergeleri bakımından hiç de olumlu sayılamayacak sıralardadır.

Küreselleşme ve Sağlık

En yalın tanımlamayla Küreselleşme post-modern emperyalizmdir, emperyalizmin yeni adıdır.

Emperyal güçler kendi neo-liberal düzenlerini/sistemlerini küre ölçeğinde genelgeçer (Global!) kılmak istemektedirler. Politik hegemonya hızlı bilimsel gelişmelerin ve tek-

1. <https://sbsgm.saglik.gov.tr/Eklenti/41611/0/haber-bulteni-2020pdf.pdf>

2 Latince pc / pa : per capita / per annum; kişi başına / yılda

nolojiye uyarlamaların sağladığı büyük ivme ile “küresel köye” mutlak egemen olmak istemektedir. Finans kapital, bu doğrultuda, dünkü sömürgeler başta olmak üzere, irili ufaklı tüm ülkelerde tektipleştirme yordamı (stratejisi) izlemektedir. Türkiye’ye de dayatılan “Kamu Yönetimi Reformu” anılan bağlamdadır.

AKP iktidarının ilk yıllarında bu kurgulu ve dış dayatma “reform” (!) yasalastırılmış ancak dönemin Cumhurbaşkanı Ahmet Necdet Sezer tarafından veto edilmiştir. AKP iktidarı, bilinen aktörlerce önüne konan “reform” (!) planlarını zamana yayarak parçalı, adım adım uygulamayı seçmiştir. Tipik salt iki örnek vermek gerekirse 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu ile (RG 24/12/2003, s. 25326) bu yazının konusu da olan dışsal **Sağlıkta Dönüşüm** (*Health Transformation*) süreci masaya konabilir ki bir dizi kapsamlı köktenci yasal düzenlemelerle yaşama geçirilmiştir.

224 sayılı Sağlık Hizmetlerinin Sosyalleştirilmesi yasası ile 1961’de Ulusumuza 27 Mayıs Devrimci-lerinin armağanı olan sistem terk edilerek sermaye yanlısı yapı çatılmıştır. Sağlık Ocakları kapatılmış, Aile Hekimliği düzenine geçilmiştir örneğin.

Oysa anılan yasanın mimarı, dönemin Sağlık Bakanlığı Müsteşarı Prof. Nusret Fişek’e göre, “**Devrimcilik**; değişen toplumsal koşulların doğurduğu gereksinimleri karşılamak için, geleneksel uygulamaları bırakarak hizmetlere yeni bir yön vermektir.

- 5 Ocak 1961’de kabul edilen Sağlık Hizmetlerinin Sosyalleştirilmesi Yasası bir atılım, Atatürk’ün izinde bir devrimdir.”



Fergusson (2001)’a göre “Küreselleşme, görüşlerimizi ve uygulamalarımızı başkalarına kabul ettirmek için kullandığımız süslü bir sözden başka bir şey değildir! Küreselleşmenin öngördüğü sözde sağlık reformu ile

- Sağlık alanı **kâr amaçlı** kılınmakta, **ticarileşmekte**,
- Toplumun güvenlik şemsiyesi **daralmakta**,
- Devletin sağlık hizmetindeki rolü **azalmakta**,
- Koruyucu hizmetler **sahipsiz kalmakta**,
- Özel sektöre bırakılan tedavi hizmetlerinin **bedeli artmaktadır**.

Gelişmekte olan ülkelerde daha çok olumsuz olan bu etkiler, bireysel ve toplumsal **sağlık eşitsizliklerini derinleştirmekte** ve sağlığı kötüleştirmektedir.

Sağlıkta Dönüşüm

ABD-AB öncülüğünde DB ve IMF tarafından geliştirilen, Washington Uzlaşması ile Küre genelinde 1978'de uygulamaya konan dizge (*sistem*) birkaç ayak üstünde kurgulu. Başat eksen, sağlık hizmetlerinin olabildiğince piyasaya açılması ve kamunun, sorumluluğu daraltılarak geriye çekilmesi ve sermayeye alan açılması: 2 sözcükle özetlenirse **Sağlıkta Özelleştirme!**

Neo-liberalizmin etkisiyle sağlık hizmetlerinin ticarileştirilmesine yönelik adımlar atılmakta, buna koşut olarak da sağlık ve sosyal güvenlik, devletin sırtında bir yük olarak gösterilmektedir. Akayın'a göre (2004) sağlık hizmetlerinin kamu hizmeti kapsamında değil de, **GATS** (*The General Agreement on Trade in Services; Hizmet Ticareti Genel Antlaşması*) kapsamındaki öbür hizmetler sınıfında kabul edilmesi gerektiğini savunanlar, genellikle gelişmiş ülkelerdir. Özellikle gelişmekte olan ve yüksek dış borç ödeyen ülkelerin bütçelerinde, borç ve faizi ödemelerine kaynak ayırabilmek (*bütçede faiz dışı fazla vermek!*) için sağlık ve eğitim kamu harcamaları sürekli azaltılmaktadır.

Ancak unutulmamalıdır ki; sağlık hizmetlerini piyasa yöntemleriyle fiyatlandırmak,

toplumsal açıdan büyük sorunları birlikte getirmektedir. Zaten genel olarak sağlık hizmetlerinin bir bölümü gelişmekte olan ülkelerde özelleştirilmiş, geri kalanı için de yapılan planlamalar ya yaşama geçirilmiş ya da geçirilmek üzeredir. Özel sektör olaylara piyasa ilişkileri çerçevesinde ve tümüyle, ne denli çok kâr edebileceğini düşünerek yaklaşmaktadır. Ancak **eğitim-sağlık** gibi konuların **en temel insan hakları ve kamu görevi** olduğu ve bunlar özel sektöre bırakılırsa toplumun en çok yoksul (handikaplı, dezavantajlı, eşitsiz) kesimlerinin olumsuz etkileneceği unutulmamalıdır.

■ AKP iktidarından önce Refah-Yol döneminde ve öncesinde de dayatma girişimleri başlatılmıştı. Ancak toplumsal direnişle bir süre ve belli ölçülerde ötelendi, ertelendi, daraltıldı. 3 Kasım 2002 seçimiyle tek başına iktidar olan AKP, Haziran 2003'te **Sağlıkta Dönüşüm** sürecini Sağlık Bakanı Prof. Dr. Recep Akdağ güdümünde *kararlı* biçimde başlattı. Bakan Akdağ'a göre, aşağıdaki gazete kesisinde (Milliyet, 26.07.2003) kırmızı çizgiyle çerçevesi çizildiği üzere; hastalara *müşteri (client)* gözü ile bakılacaktır ve ölçülemeyecek olan müşteri hoşnutluğu (*memnuniyeti*) hedeflenecektir.

Bu iki çarpıcı vurgu ne anlatmaktadır? Öncelikle pek çok yanılgıyı barındırmaktadır. Eski Sağlık Bakanı Dr. Akdağ, sağlık hizmeti alıcılarını - kullanıcılarını salt **hasta**'ya indirgemektedir. Oysa çağcıl-çağdaş sağlık hizmeti hastalanmadan önce verilir. **Öncelikli olan sağlığı koruyup geliştirmektir**. Yine de hastalıklar azalarak görülecektir, bunlara da erken tanı koymak yine insanlar sağlıklı iken-sağlıklı görünürken verilecek düzenli - dönemsel (periyodik) koruyucu sağlık hizmetlerine bağlıdır. Sağaltım (*tedavi*), ancak



erken tanı ile daha başarılı, etkin, insancıl, az giderli olur. Sağlık hizmeti gerçekte hastaya değil, sağlıklı-sağlıklı görünen insanlara sunulur. **Hasta odaklı yaklaşım ilkindir, çağ dışıdır.**

Bakan Akdağ'ın düştüğü ikinci yanılgı, *-binlinçli seçimi olmadığı varsayımı ile-* "müşterileştirilen hastaları memnun etmek"tir. Dr. Akdağ, kuşku yok, kapitalist söylemi (*jargonu*) istemli olarak kullanmaktadır. **Oysa sağlık hizmeti kullanıcıları müşteri olmayıp, bu hizmetleri doğuştan kazanan-hak eden saygın ve onurlu öznelerdir.** 1982 Anayasası'nın 56. maddesi, daha ilk tümcesinde **"Herkes, sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir."** buyurucu kuralları koyar. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi (İHEB) de 25. maddesinde **sağlık hakkını** tanımlar.

Bunlara ek daha pek çok uluslararası antlaşma - sözleşmeye Türkiye **taraf olmuştur** ki, uluslararası hukukta sözünü tutma - ahde vefa (*pacta sunt servanda*) ilkesi geçerlidir, sözleşmeciler tarafları bağlar. Ek olarak, Anayasa 90. madde/son fıkra, bu uluslararası antlaşmaların yasa gücünde olduğunu, anayasaya aykırılıklarının ileri sürülemeyeceğini belirler. Söz konusu uluslararası antlaşma - sözleşme temel insan hak ve özgürlükleri alanında ise, bu metinlerle ulusal yasal içerik çatışmasında öncekiler üstün tutularak (*jus cogens*) uygulanır yine Anayasa'nın 90. maddesinin son fıkrası uyarınca.

Dolayısıyla **Sağlıkta Dönüşüm** süreci, sağlık hizmetlerini doğuştan hatta ana rahminde kazanan saygın ve onurlu özne insanı, müşteriye indirgeyerek, *"hasta müşteri memnuniyeti"* masalları ile aldatmak-ta, onuru-haysiyeti ile oynamaktadır.

AKP iktidarının, kökü dışarıda, apaçık ve asla yerli-milli olmayan bu güdümlü politik yeğlemesi (*tercihi*) ürünü olarak son 18,5 yılda (Haziran 2003 – Aralık 2021) özel sağlık sektörü adeta hormonlu büyüme yakalamıştır. Son verilerle 1534 hastanenin 566'sı özeldir ve toplam hastane yataklarının (251.132) 1/5'i (52.230 yatak) özel sektöründür. Anomali derecesinde orantısız olarak, 47.700 yoğun bakım yatağının 1/3'ünden çoğu (16.895) özel sektördedir; %35,4. Türkiye yoğun bakım yatakları bakımından ABD standartlarını da aşmış bir *homongolos* görünümündedir. Nedeni açıktır, yoğun bakım hizmetleri karşılığında SGK'den daha yüksek geri ödeme alınabilmektedir.

Ne var ki, Kovit-19 salgınında özel kesimdeki hastane olanaklarından Türkiye yeterince yararlanamamıştır. SGK geri ödemeleri düşük bulunarak Kovit-19 hasta kabulüne direngen davranılmıştır özel sağlık sektöründe. Bu olgu, salgın gibi olağandışı durumlarda en temel kamusal hizmetlerden olan sağlık hizmetlerini sunmada ve **yaşam hakkını korumada** devletin elini son derece zayıflatmış olup, ders verici ve düşündürücü bir sorun alanıdır; Anayasanın 56/4 maddesi uygulanamamıştır.³

Türkiye'deki komprador sistem, kamu kaynaklarını, bütçeyi, hazineyi yağmalayarak, **talan ederek** yol alıyor, daha doğrusu yol alamıyor. Özelleştirmeler bu yüzden gündeme getirildi. Şimdilerde **devlet, sermaye sınıfını sanki maaşa bağlamış gibi..** işte *"hasta garantisi"*, *"geçiş garantisi"*... Bu, doğrudan kapitalizmin tanımına aykırı. Yap-İşlet-devret (YİD), Kamu Özel İşbirliği

3 1982 Anayasası md. 56/4 : "Devlet, bu görevini kamu ve özel kesimlerdeki sağlık ve sosyal kurumlarından yararlanarak, onları denetleyerek yerine getirir."

(KÖİ), Yap Kirala Devret (YKD), Yap İşlet (Yİ) ve İşletme Hakkı Devri (İHD) bütçeyi ve hazineyi yağmalama yönteminden başka bir şey değil. Sistem kendi mantığına uygun yol alamaz durumda. Aynı durum az-çok küresel düzlemde de geçerli. 2008 küresel bunalımında dev şirketlerin “iflas etmesine” izin vermediler. Merkez Bankaları-nı devreye soktular, trilyonlarca Doları şirketlere sundular ama o paranın gerçek (reel) bir karşılığı yoktu. Çünkü para, varlık – üretim karşılığı olmaksızın kendiliğinden bir değer yarat(a)maz.

ABD ulusal gelirinin % 18’ini sağlığa harcıyor, 10 bin dolar/kişi/yıl (pc/pa)! Sistem özel sağlık sigortası, özel hastane ve sağaltım temelli; çok pahalı. İlaç ve tıbbi teknoloji devleri de mahşerin öbür iki atlısı. Harcama muazzam ama çıktı cüce, sistem çok verimsiz. Çare; **kamusal ve koruyucu sağlık hizmeti ağırlıklı** bir sistem. Türkiye ABD’nin, neo-liberal küreselleştirmecilerin güdümünden çıkmalı.

Oysa ozan Dağlarca (*Fazıl Hüsnü*) nasıl da ustaca vurgulamıştı:

Küreselleşme madensel bir yürektir

Yer yuvarlağını

dolarla tartabilmek, değerlendirebilmektir,

Bankalara kilitleyebilmektir.

Oysa yeryüzüleşmektir

birbirimizi sevmemiz

Birbirimizi düşünmemiz

Birbirimizin yardımına koşmamız,

Birbirimizi yaşamamız.

Stiglitz’e göre (2018) toplumsal sektörler söz konusu olduğunda uluslararası finans kurumları, maliyetlerin karşılanmasında ve devletin **temel sağlık** ve eğitim hizmetleri alanlarından basamaklı olarak çekilmesinde



ısrar ediyor. Toplumsal sektörlerdeki hedef seçme kavramı, “korunmasız kesimler”in tanımlanmasıyla ilgili. Toplumsal sektörlerdeki “düzenli programlar”dan, “seçilen programlar” a kaymayı zorlayan tasarruf önlemleri, okulların, **sağlık kliniklerinin ve hastanelerinin çöküşünün** en önemli nedenleri arasında yer aldı. **Liberalleşme programı, Batılı ülkelerce salt kendi çıkarları için** organize edilmiştir. IMF, Dünya Bankası ve Dünya Ticaret Örgütü (WTO) gibi kuruluşlar; **yoksul ülkelerin katilleridir!** IMF ve Dünya Bankası gibi kuruluşlar tarafından yoksul ülkelere dikte ettirilen programlar, çağdaş savaşın araçlarıdır!

Oysa **Atatürkçülük, “egemenlik kayıtsız şartsız ulusundur”** demektir; **“egemenlik kayıtsız şartsız uluslararası sermayenin-dir”** demek değildir! 70’li yıllarda beliren ekonomik bunalımın üstesinden gelme sayıyla, 70’ler sonunda baş gösteren ve 90’lar başlarından bu yana kendisini kabul ettiren **neo-liberal küreselleşme**, bunalıma çözüm getirememiş; üstelik bunalımın temelinde yatan uluslar- arası gelir adaletsizliğini büt- bütün artırmıştır.

Sağlıkta Dönüşüm Programı özünde, gerek IMF'ye gerekse ulusal ve uluslararası sermaye çevrelerine aktarılacak yeni kaynak arayışı içinde olan **tarikatlar koalisyonu AKP'nin** kısa dönemde gerçekleştirmeye çabaladığı bir rant aktarımı **(aklınız duruyor!)** ve güven tazeleme operasyonu olarak değerlendirilmelidir (Yeldan, 2005)

İktisadi temelde piyasacılık ve siyasal düzlemde küreselcilik, azgelişmiş ülkelerin iktisadi-siyasi istilas ve işgalidir. (Kaldone, 2007)

Buna karşılık memleketlerin yapabilecekleri şey açıktır: İktisadi temelde **planlamacılık** ve siyasal düzlemde **bağımsızlık**. Bu tekelilerin ileri sürdükleri üzere “dünyadan kopma” ve “içe kapanma” değildir. Bu, emperyalizme karşı çıkma, sömürgeleşme sürecinden kopma ve dünyanın ¾'ünden daha büyük bir bölümünde yaşayan Güneyin İnsanları'na açılma demektir. (Kaldone, 2007)

Bir kez daha, eşsiz devrimci önder **Mustafa Kemal Atatürk'e** kulak verelim:

- “Türk vatandaşının sağlığı ve sağlamlığı, her zaman üzerinde durulacak ulusal sorunumuzdur. Çünkü Cumhuriyet; düşünsel, bilimsel ve bedensel bakımdan güçlü ve yüksek düzeyli koruyucular ister.”

Çok nettir ki sağlık hizmetleri ve sağlıklı toplum salt teknik bir erek ve araç değildir. Aynı zamanda ve ondan daha önemli - öncelikli olmak üzere Cumhuriyet'in korunup - kollanması, yaşatılmasının da bir önkoşuludur. Bu açıdan, örneğin Finlandiya insanının - toplumunun sağlığı ile Türk yurttaşın - Türk toplumunun sağlığı aynı kefeye konamaz. Türkiye Cumhuriyeti üzerinde emperyalizmin iştahı sonlanmış değildir ve açık açık **Yeni Sevr** dayatması ile (BOP!), tapumuz ve

tabumuz olan **Lozan Antlaşması** ikincilleştirilmek istenmektedir. Bu ciddi emperyal tehdit karşısında Türk vatandaşının sağlığı ve sağlamlığı Cumhuriyetin sağkalımı (bekası) için stratejik bir önem ve öncelik almaktadır.

Ne yapmalı?/ Nasıl Bir Sağlık Sistemi?

Kendine Devrimin ve Devrimciliğin çeşitli ve yaşamsal görevler verdiği

Türk vatandaşının sağlığı ve sağlamlığı, her zaman üzerinde dikkatle durulacak ulusal sorunumuzdur (milli davamızdır).

Çünkü Cumhuriyet; düşünsel, bilimsel ve bedensel bakımdan

güçlü ve yüksek düzeyli koruyucular ister. (TBMM açış konuşmasından, 1935)

Gazi Mustafa Kemal ATATÜRK

- 1) Öncelik tartışmasız biçimde, kesinlikle koruyucu sağlık hizmetlerine verilecektir; sağaltıma (*tedaviye*) ve hastanelere değil! Koruma sağaltımından her zaman üstündür (*İngiliz atasözü*).
- 2) Türk sağlık sistemi öncelikle “ulusal” olmalıdır. Bu ülkenin namuslu ve yetkin uzmanları siyaset üstü bir ulusal sağlık politikası geliştirmeli; yerli - milli olunmalıdır. Unutulmasın; “*Hükümetlerce halka verilecek sağlık hizmetleri onlara bir lütuf değil; ekonomik ve sosyal kalkınmada en temel itici güçtür.*” (DSÖ Bşk. Dr. H. Mahler, 1978).
- 3) Felsefe - politik seçim olarak sağlık hizmetlerini mutlaka temel bir insanlık hakkı kabul etmeli. “Hak” kabulünün gereği olarak da herkese eşit - hakkaniyetli (gereksinimine göre) - adil sağlık hizmeti **başat kamu-**

sal hizmetlerden biri olmalı (Sağlık - Eğitim - Adalet - Güvenlik 4'lüsü).

- 4) Sağlık hizmeti, devletin yüküm ve sorumluluğunda anayasal kamusal görev olmalı. Anayasada bu olgu netlikle tanımlanmalı, yaptırımı ile güvencelenmeli; sağlık hizmetleri yurttaşın hak, devlete ödevdir!
- 5) Finansman, merkezi yönetim bütçesinden (*genel bütçeden*) sağlanmalı ancak bütçe gelirleri mutlaka adil vergilendirmeye dayanmalıdır. Herkes gücü ölçüsünde vergi ödemeli ancak gereksinimi ölçüsünde sağlık ve temel kamu hizmetlerinden hakkaniyetle (mutlak mekanik eşitlik değil, devingen gereksinimi karşılama anlayışı) yararlanmalıdır. Ulusal gelirin yaklaşık %10'u sağlık sektörüne ayrılmalıdır.
- 6) Sağlık hizmetine erişim için nüfus cüzdanı yeterli olmalıdır. **Genel Sağlık Sigortası** halkın sağlığının değil, sermayenin kârının sigortasıdır ve **"prim = ek vergi"**ye dayalıdır, kalkmalıdır.
- 7) Sağlıkta özelleştirme-piyasalaştırma mutlaka durdurulmalı; sağlık turizmi, çok seçici kimi hizmetler dışında kamusal olmalıdır. *Şehir hastaneleri açıkça talan olup, devletleştirilmelidir.*
- 8) Örgütlenme **bölge ve nüfus temelli** yapılandırılmalıdır. Aile hekimliği kaldırılarak **Sağlık Ocağı** sistemine geri dönülmeli; 1. Basamak sağlık hizmetleri mutlak anlamda güçlendirilmelidir (*yataksız, hastane öncesi tüm hizmetler*). 1. Basamakta kişiye ve çevresine verilen koruyucu sağlık hizmetleri ile evde - işyerinde - okulda, ayakta bakım - sağaltım hizmetleri yeniden bütünleştirilmelidir. 1. Basamak, sağlık hizmetlerinin omurgasıdır, salgınlar ve hastaneye yatmayı ge-

rektirmeyen hizmetler burada göğüslenir. **Sevk zinciri** buradan başlatılmalıdır.

- 9) Hastaneler de basamaklanmalı, 2. ve 3. basamakta yer almalı ve ivedi (acil) olgular dışında **sevk zinciri** temelli hasta görmelidirler. Nitelikli yapılandırılmış 1. Basamak, başvuruların % 85'ine dek sağlık sorunlarını yerinde sağaltımla (tedaviyle) çözebilir, kişiye ve çevresine koruyucu sağlık hizmeti sunar, erken tanı koyar. Hastanelerin yükünü çok azaltır. Bu yaklaşım sağlık giderlerinde büyük tasarruf da sağlar. Hem daha sağlıklı bir toplum hem daha az sağlık gideri hem de insanların yaşadıkları - çalıştıkları yerlere en yakın 1. Basamak sağlık birimleri, yani Sağlık Ocakları vb. birimler eliyle.
- 10) Sağlık hizmetlerinin yönetimine **halkın katılımı** sağlanmalıdır, afet planları birlikte yapılmalıdır.
- 11) Sağlık insangücü kritik önemdedir. Nitelik ve nicelik açısından özenle ve bilimsel olarak planlanmalıdır. Bölge-nüfus temelli örgütlenme ile ülke geneline dengeli dağıtılmalıdır. Özlük hakları, kariyer planlaması, sürekli eğitimi, takım (ekip) çalışması, iş güvencesi, mesleki özerklik, yönetime katılma, malpraktis koruması, sendikal örgütlenme, etik değerler, yıpranma, emeklilik gibi temel demokratik hakları tanınmalıdır. Askeri sağlık sistemi yeniden açılmalıdır. Sağlıklı ve güvenli çalışma ortamı tüm emekçilerin hakkıdır. (*Avrupa Sosyal Güvenlik Şartı*, md. 3)
- 12) Halkın sürekli **sağlık eğitimi** vazgeçilmez bir gerekliliktir. Erken çocukluk yıllarından başlayarak ailede, okulda, çalışma yaşamında sağlığı koruma bilinci ve davranışları kazandırılmalıdır.

Okuma Önerileri (Seçilmiş kaynakça)

21. Yüzyılın Sağlık Gündemi (1999) *Sağlık ve Toplum*, Nisan-Haziran, 46-55.
- Akayın, M.K. (2004) *Küreselleşmenin Kentsel Politika Üzerine Etkileri*, yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akın, A. (2006) *10. Ulusal Halk Sağlığı Kongresi*, Van.
- Atatürk'ün Söylev ve Demeçleri, Cilt I-III, Atatürk Tarih, Dil ve Yüksek Kurumu Atatürk Araştırma Merkezi yayını, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara, 1997.
- Başkaya, F. (2018) "Yeni kitabı Çöküşü anlattı: İhtiyacımız olan şey radikal düşüncedir", *BirGün*, 6 Mayıs.
- Dünya Sağlık Örgütü Anayasası ve BM Ana Sözleşmesi (*Türkiye ikisine de taraf, bağlayıcı metinler*)
- Eskiocak, M. ve Saltık, A. (1997) "2000'e Dek Herkese Sağlık : Hepimiz Sorumluyuz!", *Toplum ve Hekim*, Eylül-Ekim, 12, 81, 53-58.
- Fergusson, N. (2001) "Welcome the New Imperialism", *Guardian*, <http://www.theguardian.com/world/2001/oct/31/afghanistan.terrorism7>
- Fişek, N. (1981) Atatürkçülük ve Sağlık Politikamız, *Cumhuriyet Gazetesi*, 2 Nisan.
- Health 21 (1998) *The Health for All Policy for the WHO European Region- 21 Targets for the 21st Century*, EUR/RC48/10, WHO Regional Office for Europe, Copenhagen.
- İşık, A. <http://ahmetsaltik.net/2013/07/14/prof-dr-alpaslan-isikli-ataturkculugun-guncelligi/>
- İnsan Hakları ve Biyotıp Sözleşmesi (Oviedo Sözleşmesi), Avrupa Konseyi Biyotıp Sözleşmesi. Onay: 5013 sayılı yasa, 9.12.03 tarih ve 25311 sayılı RG
- Kaldone, G.N. (2007) *Küreselleşme : İki Yüze Bir Maske* (çev. B.T. Gürel), Memleket Yayınları.
- Mahler, H. (1978) *Temel Sağlık Hizmetleri Konferansı*, Alma-Ata, Kazakistan, 1978.
- Packer, C., Labonte, R., Schrecker, T. ve Runnels, V. (2011) *Küreselleşme ve Sağlık* (çev. İ. Kayı ve Y. Yasin), İnsev Yayınları.
- Saltık, A. ve Eskiocak M. *Nasıl Bir Sağlık Sistemi? UM-AG için hazırlanan rapor* (yayınlanmamış).
- Saltık, A. (1993) "Atatürk'ün Sağlık Siyaseti", *Cumhuriyet Gazetesi*, 16 Mart.
- Saltık, A. (1998) "Cumhuriyet Dönemi Sağlık Politikaları". *Bilim ve Ütopya*, Şubat, 16-29 Şubat.
- Saltık, A. (1996) "Çağdaş Sağlık Anlayışı", İşyeri Hekimliği Ders Notları, Türk Tabipleri Birliği Yayını, 3. Bs., Ankara, 13-44.
- Saltık, A. (1996) "En Temel İnsanlık Hakkı : Sağlıklı Yaşam", *Cumhuriyet Gazetesi*, 10 Aralık.
- Saltık, A. (1996) "Nasıl Bir Sağlık Hizmeti?", *Cumhuriyet Gazetesi*, 31 Mart.
- Saltık, A. (1995) "Sağlık Ekonomisinde Yeni Kavramlar", *Toplum ve Hekim*, Temmuz-Ağustos, 10, 68, 38-44.
- Saltık, A. (1997) "Sayın Sağlık Bakanı'na Açık Mektup", *Cumhuriyet Gazetesi*, 14 ve 28 Mart.
- Saltık, A. Atatürk'ün Sağlıkla İlgili Sözleri. http://ahmetsaltik.net/arsiv/2012/07/ATATURK%E2%80%99un_saglikla_ilgili_sozleri_ve_gunumuz_14.7.121.pdf
- Saltık, A. Türkiye'de Erken Cumhuriyet Dönemi Sağlık Hizmetleri. http://ahmetsaltik.net/arsiv/2014/06/Erken_Cumhuriyet_Donemi_Saglik_Hizmetleri1.pdf
- Smith, A. (1776) *The Wealth of Nations*, 1776.
- Stiglitz, J. (2018) *Küreselleşme: Büyük Hayal Kırıklığı*, Alfa Yayınları.
- www.ahmetsaltik.net adresli web sitesinde Ahmet Saltık vd. imzalı çok sayıda makale, vb. belgeler.
- Yeldan, E. (2005) "AKP'nin Sağlıkta Dönüşüm Masalı", *Cumhuriyet*, 12 Ocak.

YEREL YÖNETİMLER ve SALGINLA MÜCADELE

Dr. Asmin Kavas Bilgiç

COVID-19'un pandemi olarak nitelendirildiği 11 Mart 2020 tarihinden bu yana tüm dünya, salgınla mücadele konusunda alarma geçmiş durumdadır. Başta hükümetler olmak üzere yerel yönetim birimleri geliştirdikleri çözümler ile salgınla mücadelenin yollarını aramaktadırlar. Bugün dünya nüfusun yaklaşık yüzde 55'i kentsel alanlarda yaşamaktadır. Salgın da özellikle nüfusun yoğun olduğu bu kentsel alanlarda etkisini daha fazla göstermektedir. Kentsel ölçekte, yurttışa en yakın hizmet sunmakla yetkili olan yerel yönetimlerin rolü salgınla mücadelede çok önemlidir.¹

Dünya genelinde yerel yönetimler hizmet sunma yöntemlerini ve becerilerini geliştirerek, COVID-19'un yayılımını hafifletmeyi hedeflediler. Bu süreçte merkezi hükümetler tarafından büyük ölçekli merkezi politikalar yerine; temel ihtiyaçlara karşı yerel dinamikler gözetilerek yerel yönetimler tarafından geliştirilen özgün, hızlı ve etkili çözümlerin önemi bir kez daha anlaşılmıştır.

COVID-19 salgınında yerel yönetimlerin önemi tartışmak adına bu çalışma kapsamında da temel olarak *"Uluslararası arenada ve Türkiye'de nüfusun büyük bir kısmına ev sahipliği yapan büyükşehir belediyeleri, salgınla mücadele sürecine hangi hizmetleri sunarak destek vermektedirler?"* sorusuna yanıt aranmıştır. Çalışma kapsamında bu sorunun

yanıtı aranırken, COVID-19 salgınından en çok etkilenen ülkelerdeki yerel yönetimlerin ve Türkiye'deki 30 büyükşehir belediyesinin örnek bulguları üzerinden, hangi hizmetlerin nasıl sunulduğu ve yürütüldüğüne yer verilmeye çalışılmıştır.

Çalışma kapsamında Türkiye'de nüfusun neredeyse yüzde 78'ine ev sahipliği yapan büyükşehir belediyelerinin salgınla mücadele kapsamında sundukları hizmetler ayrıntılı olarak araştırılmıştır. Çalışma salgınla mücadele konusunda Türkiye'de ve dünyada önemli bir yere sahip olan yerel yönetimlerin salgınla mücadeleye yönelik politika ve faaliyet alanlarını tespit ederek, genel çıkarımlarda bulunmak ve bu alana yönelik ilgili tüm paydaşların katılımlarının sağlanabileceği yeni bir politika diyalogunun geliştirilmesine katkı sunmayı hedeflemektedir.

Çalışmanın üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde salgından en çok etkilenen dünya ülkelerinde yerel yönetimlerin geliştirdiği uygulamalara ve hizmet sunum yöntemlerine yer verilmiştir. İkinci bölümde Türkiye'de 30 büyükşehir belediyesinin salgınla mücadele yöntemlerine, sundukları hizmetlere ve faaliyet alanlarına değinilmiştir. Sonuç ve genel değerlendirmeyi içeren üçüncü ve son bölümde ise dünyadaki ve Türkiye'deki yerel yönetimlerin salgın sürecinde sunmuş oldukları hizmetlerin genel bir değerlendirmesi yapılmıştır.

¹ Bu yazı, İdealKent Dergisi'nde 2010 yılında yayınlanan "Covid- 19 ile Mücadele Sürecinde Yerel Yönetimlerin Genel Görünümü" adlı makalenin yeniden gözden geçirilmiş ve kısaltılmış halidir.

Dünyada Yerel Yönetimlerin Salgınla Mücadele Deneyimleri

Mart 2020 tarihinden itibaren salgının yayılım hızı artmış ve dünya genelinde birçok ülke, salgınla mücadele kapsamında bir dizi önlemler almaya başlamıştır.

Çalışmanın bu kısmında, COVID-19 sürecinde salgından en çok etkilenen bazı dünya ülkelerindeki yerel yönetim örnekleri incelenmiştir. Anahtar kelimeler üzerinden yapılan internet araştırmalarında tespit edilen yerel yönetimlerin, internet siteleri ve dijital kaynakları taranmış ve bu alana yönelik yürüttükleri hizmetler derlenmiştir. Bu araştırmalar sonucu uluslararası şehir örnekleri üzerinden yerel yönetimlerin salgınla mücadeleye yönelik hizmetlerini, belirli başlıklar altında yürüttükleri gözlemlenmiştir. Uluslararası örnekler üzerinden tartışılan bu hizmet başlıkları şu alanlardan oluşmaktadır: 1) Kamuoyu bilgilendirme 2) Sosyal destek ve yardım, 3) Eğitime destek, 4) Kültür, sanat ve psikolojik destek, 5) Sağlık hizmetlerine destek

Kamuoyu Bilgilendirme

COVID-19 salgını ile ilgili bilgilendirme faaliyetleri yeni kurallar, tedbirler ve kısıtlamaların yanı sıra; günlük vakaların durumu, hasta ve iyileşen sayıları gibi sağlık verilerini de kapsamaktadır. Uluslararası örnekler incelendiğinde, kamuoyunu bilgilendirme faaliyetlerinin daha çok yerel yönetimlerce gerçekleştirildiği dikkat çekmektedir:

- İsviçre’de yerel yönetimlerin öncülüğünde acil durumlarda yurttaşları bilgilendirmek üzere *Alet Swiss* isimli bir dijital platform kurulmuştur. Bu platform, yurttaşların acil durum alarmlarını, uyarılarını ve bilgilerini doğrudan cep telefonlarından almalarını sağlamıştır.

- Cenevre Kantonu kendi internet sitesi üzerinden salgına ilişkin vaka sayılarını düzenli olarak paylaşarak kamuoyunu bilgilendirmiştir.
- Berlin Belediyesi de Cenevre Kantonu gibi kendi internet sayfası üzerinden vaka sayılarına ilişkin güncel bilgiler paylaşmıştır. Ayrıca belediyenin salgın çerçevesinde aldığı önlemler de site üzerinden kamuoyuna duyurulmuştur. İnternet sitesi duyurularının yanı sıra belediye tarafından 8 dilde “COVID-19 hakkında sık sorulan sorular” başlıklı posterler ve bilgilendirme notları hazırlanmış ve kamuoyu ile paylaşılmıştır.

Sosyal Destek ve Yardım

Tüm dünyada salgın döneminde sosyal yardım hizmetleri kapsamında en çok maddi yardımların yapıldığı görülmektedir. Yoksullar, işsizler, evsizler, mülteciler, esnaf, öğrenciler gibi bu süreçten en çok etkilenen kesimlere, hem merkezi hem de yerel düzeyde yardım faaliyetleri yapılmaktadır:

- Barselona Belediyesi tarafından COVID-19 salgınında özellikle dar gelirli ailelerin barınma haklarını güvence altına alabilmek için kira ödemelerinde devlet yardımlarına ek olarak 2,5 milyon avroluk bir belediye katkısı yapılmıştır.
- Helsinki Belediyesi kentin 9 farklı bölgesinde oluşturulan gıda dağıtım noktasıyla evsizlere gıda desteği vermeye çalışmıştır.
- New York Belediyesi COVID-19 süreciyle birlikte kent merkezinde ve metrolarda yaşayan evsiz kişileri, kentin çeşitli bölgelerindeki sığınma evlerine ve otellere yerleştirmiştir.

- Londra Belediyesi tarafından sayısı 1000'den fazla olan evsizin merkezdeki otellere yerleştirildiği ve bu hizmet alanına 10 milyon sterline yakın kaynak aktarıldığı belirtilmiştir.
- Madrid Belediyesi tarafından salgınla mücadele kapsamında yaşlıların evde kalmalarını kolaylaştırmak ve ihtiyaçlarını karşılamak adına sosyal medya aracı olan *twitter* üzerinden mahalle dayanışma kampanyası düzenlemiştir. Kampanyanın amacı, Madrid'de yaşayan yurttaşların, yardıma ihtiyaç duyan ve evde kalması gereken yaşlılara gönüllü yardım etmesini sağlamaktır. Yardımların kapsamını; günlük ev işleri, yaşlılara yönelik kişisel bakım, alışveriş ve benzeri yardımlar oluşturmaktadır.

Eğitime Destek

COVID-19'un en çok etkilediği alanlardan bir diğeri ise eğitimidir. Birçok ülke uzaktan eğitim sistemi üzerinden, eğitim ve öğretim faaliyetlerine devam etmiştir:

- San Francisco Belediyesi kentin 25 ayrı noktasına kurulan, yüksek hızlı ve fiber altyapılı modemlerden oluşan *SuperSports* uygulamasını gerçekleştirmiştir. Bu uygulama uzaktan eğitim alan; ancak yeterli internet altyapısına sahip olmayan öğrencilere evlerinden erişim sağlayabilecekleri ücretsiz ağ bağlantısı sunmuştur.

Kültür, Sanat ve Psikolojik Destek

COVID-19'un sosyal etkileri incelendiğinde hiç şüphesiz en büyük tehdidin hastalığın yarattığı sosyal ve psikolojik etkiler olduğu görülmektedir. COVID-19 ile mücadele sürecinde insanlara, moral, kültür, sanat etkinliklerine ve psikolojik ihtiyaçlara destek gibi

hizmetlerinin sunulmasının, hastalığın sosyal ve psikolojik etkilerini hafifletmede önemli bir unsur olacağı vurgulanmaktadır:

- Avustralya ve ABD'de Austin ve Wyndham Belediye Meclisleri ortaklaşa *Online Community Hubs* adlı bir platform geliştirmişlerdir. Dijital bir platform, cep telefonuna yüklenen bir uygulama üzerinden çalışmaktadır. Bu platform sayesinde Austin ve Wyndham'da yaşayanlar, her türlü çevrimiçi etkinlikten haberdar olabilmiş, etkinliklere ücretsiz katılım sağlayabilmiş, birbirleri ile iletişim kurarak, sosyal ihtiyaçlarını karşılayabilmişlerdir.
- Barcelona Belediyesi çocukların evde geçirdikleri süreyi daha eğlenceli ve verimli kılmak için *Sevgili Günlük* isimli bir internet sitesi hazırlamıştır. Çocuklar evde kaldıkları süre boyunca şiirlerini, resimlerini, yaptıkları her türlü aktiviteyi internet sitesi üzerinden paylaşabilmişlerdir.
- Paris Belediyesi Tiyatrosu ise belediyeye ait olan bir internet sitesi üzerinden düzenli aralıklarla canlı yayınlar yapmıştır. Belediye karantina nedeniyle evde kalanlar için internet ortamında egzersiz ve spor ile ilgili videolar hazırlamış ve paylaşmıştır.
- Roma Belediyesi öncülüğünde kurulan bir dayanışma ağı üzerinden toplumdan izole olarak yaşayan yaşlıların alışveriş ve diğer ihtiyaçları gönüllü gençler tarafından karşılanmış ve yaşlıların psikolojik durumları süreç boyunca takip edilmiş, destek mekanizmaları kurulmuştur.

Sağlık Hizmetlerine Destek

Uluslararası şehir örnekleri incelendiğinde salgınla mücadele kapsamında sağlık sektörünün ayakta kalmasına yönelik yerel yönetimlerin de büyük katkıları olduğu dikkat çekmektedir:

- Roma Belediyesi, salgınla mücadele kapsamında 100 adet belediye aracını, sağlık personeli için tahsis ederek ulaşım desteği sağlamıştır.
- Paris Belediyesi kendi bünyesindeki sağlık personeli için maske üretimi yaparak, ücretsiz maske dağıtımı yapmıştır.
- Moskova Belediyesi kent metrosunun girişlerinde, yurttaşların ateşlerinin ölçüldüğü ekipmanların kurulumunu gerçekleştirmiş; yolcuların ateşlerinin ölçülmesi işlevini yürütmüştür.

Türkiye'de Yerel Yönetimlerin Salgınla Mücadele Deneyimleri

Bu dönemde yasal düzenlemelerin kendilerine vermiş olduğu yetkiler çerçevesinde Türkiye'de birçok belediye, yerel ihtiyaçlarını ve kaynaklarını gözeterek farklılaşan ve benzerleşen salgınla mücadele yöntemlerini hayata geçirmiştir. Bazı belediyeler de yenilikçi uygulamalarla gündeme gelmişlerdir.

Çalışma çerçevesinde 30 büyükşehir belediyesinin, internet siteleri ve dijital kaynakları taranmış ve bu alana yönelik yürüttükleri hizmetler derlenmiştir. Yapılan araştırmalara göre salgınla mücadele kapsamında Türkiye'de yerel yönetimlerin hizmetlerini, belirli başlıklar altında sundukları gözlemlenmiştir. Aşağıda örnek belediyeler üzerinden de tartışılan bu başlıklar şöyledir: 1) Kamuoyunu bilgilendirme ve farkındalık artırma, 2) De-

zenfeksiyon ve temizlik, 3) Yerli maske üretimi ve dağıtımı, 4) Sağlık hizmetlerine destek, 5) Sosyal yardım ve destek, 6) Tedbir ve kısıtlamalara ilişkin denetim, 7) Kültür, sanat ve psikolojik destek, 8) Diğer hizmetler.

Tablo 1. Çalışma kapsamında araştırılan büyükşehir belediyeleri

Büyükşehir belediyeleri listesi		
Adana	Gaziantep	Mardin
Ankara	Hatay	Mersin
Antalya	İstanbul	Muğla
Aydın	İzmir	Ordu
Balıkesir	Kahramanmaraş	Sakarya
Bursa	Kayseri	Samsun
Denizli	Kocaeli	Şanlıurfa
Diyarbakır	Konya	Tekirdağ
Erzurum	Malatya	Trabzon
Eskişehir	Manisa	Van

Kamuoyunu Bilgilendirme ve Farkındalık Artırma

Kamuoyu bilgilendirme faaliyetlerini 30 büyükşehir belediyesinin tamamı yerine getirmektedir. Büyükşehir belediyelerinin tamamı, internet siteleri ve sosyal medya hesapları üzerinden kent genelinde alınan önlemleri ve COVID-19 ile mücadele kapsamında alınması gereken tedbirleri paylaşmaktadırlar.

Belediyeler tarafından yürütülen diğer kamuoyu bilgilendirme faaliyetleri hazırlanan tanıtıcı posterler, toplu taşımalarda, okullarda ve işyerlerinde gerçekleştirilen farkındalık artırma kampanyalarıdır. Aşağıda kamuoyu bilgilendirme kapsamında bazı büyükşehir belediye örneklerine yer verilmiştir:

- Ankara Büyükşehir Belediyesi, kendi

internet sitesi üzerinden dünyada COVID-19 önlemlerini aktarmıştır. Sağlık Bakanlığı'nın COVID-19 ile ilgili temel bilgilendirme metinlerini ve kentteki genel önlemlere yönelik duyurularını, toplu taşıma ve metro araçlarında bulunan ekranlarda yayımlamış ve paylaşmıştır.

- Konya Büyükşehir Belediyesi *Korona-virüsten Nasıl Korunulur?* içerikli broşürlerle yurttaşları salgından korunma konusunda bilgilendirmiştir. Bu broşürler, toplu taşımayı kullanan yurttaşlar ile okullardaki öğrencilere dağıtılmıştır.
- Antalya Büyükşehir Belediyesi salgın kapsamında ülke genelinde yürütülen *Evde Kal Türkiye* kampanyasına destek vermek ve salgın hakkında kamuoyunu bilgilendirme ve farkındalık artırma sürecinde yer almak için il sınırları içerisindeki tüm trafik ışıklarında düzenlemeye gitmiştir. Trafik ışıklarında sürücülere yeşil ışık yandığında *Eve Git*, kırmızı ışık yandığında ise *Evde Kal* mesajı verilerek, farkındalık yaratılmak amaçlanmıştır.
- Mersin Büyükşehir Belediyesi evde kal çağrısı kapsamında belediye personeli başta olmak üzere COVID-19 ve çocuk psikolojisi kapsamında *Ebeveyn Farkındalık Eğitimleri* vermiştir.

Bir önceki kısımda uluslararası yerel yönetim örnekler, yerel yönetimlerin COVID-19 salgınına ilişkin alınan tedbir ve kısıtlamalardan; günlük vaka sayılarına ve ölüm oranlarına kadar her türlü bilgiyi kamuoyu ile paylaştıklarını göstermektedir. Ancak Türkiye'de salgının gidişatına ilişkin bu bilgilendirme Sağlık Bakanlığı; alınan tedbir ve kısıtlamalar ise İçişleri Bakanlığı ya da Cumhurbaşkanlığı tarafından kamuoyu ile paylaşılmaktadır.

Dezenfeksiyon ve Temizlik

Kent genelinde yüzeylerin ve mekânların hijyenine yönelik uygulamalar ve dezenfeksiyon çalışmaları, yerel yönetimlerin COVID-19 ile mücadele kapsamında aldığı en temel önlemlerin başında gelmektedir. Kent içi dezenfekte ve temizlik çalışmalarını 30 büyükşehir belediyesinin tamamı yerine getirmektedir. Büyükşehir belediyeleri tarafından toplu taşıma araçlarının, parkların, bahçelerin, meydanların, meyve ve sebze hallerinin temizliği ve ilaçlanması yapılmaktadır. Bu başlık altında sunulan hizmetlere ilişkin örnekler şöyledir:

- Şanlıurfa Büyükşehir Belediyesi il sınırlarında günde 2 bine yakın toplu taşıma ve yurttaşların özel araçlarını dezenfekte edilmiştir. Ayrıca belediye, kent merkezinde ve bazı ilçelerde dezenfekte istasyonları kurulmuş ve çalışmalarını bu istasyonlardan yürütmüştür.
- Eskişehir Büyükşehir Belediyesi otogar, Katı Atık Enerji Üretim ve Dönüşüm Tesisleri gibi kapalı alanlarda, tramvaylar ve otobüsler, duraklar ve bilet gişelerinde her gün dezenfeksiyon çalışmaları yürütmüştür. Kent içi mobilyalar düzenli olarak ilaçlanmıştır.
- Aydın Büyükşehir Belediyesi kent içi ilaçlama ve temizlik faaliyetlerinin yanında hijyen ekipleri tarafından meyve-sebze dağıtımı yapılan hallerin dezenfeksiyon işlemlerini yapmıştır.
- Kahramanmaraş Büyükşehir Belediyesi yurttaşların yoğun olarak kullandığı çarşı, meydan ve piknik alanlarında ilaçlama ve dezenfekte çalışmaları yapmıştır.
- Samsun Büyükşehir Belediyesi pandemi hastaneleri başta olmak üzere toplam 565

sözleşmeli sağlık kuruluşundan tıbbi atıkları toplamış ve bu atıkları belediye bünyesindeki Tıbbi Atık Sterilizasyon Tesisi'nde zararsız evsel atığa dönüştürülmüştür.

- Manisa Büyükşehir Belediyesi kent merkezindeki tüm camileri, park ve bahçeler, çocuk oyun alanları ve otobüs duraklarında ilaçlama ve dezenfeksiyon çalışmalarını yürütmüştür.

Yerli Maske Üretimi ve Dağıtımı

Türkiye'de de 30 büyükşehir belediyesi için 3 Nisan 2020 tarihinde İçişleri Bakanlığı tarafından yayımlanan genelge kapsamında maske takma zorunluluğu getirilmiştir. Genelge sonrasında 30 büyükşehir belediyesinin neredeyse tamamının koordinasyonunda yerli maske üretimi ve üretilen maskelerin dağıtımı yapılmıştır. Büyükşehir belediyeleri tarafından bu başlık altında sunulan hizmetlere ilişkin örnekler şöyledir:

- Malatya Büyükşehir Belediyesi koordine sinde il genelinde 15 büyük tekstil fabrikası, maske üretimi yapmıştır. Üretilen maskeler Malatya Büyükşehir Belediyesi ve Malatya Su ve Kanalizasyon İdaresi Genel Müdürlüğü personelleri tarafından yurttaşlara dağıtılmıştır.
- İzmir Büyükşehir Belediyesi, Meslek Fabrikası kursları bünyesinde günde 60 bin maske üretimi yapmıştır. Üretilen maskelerin dağıtımı belediye personeli tarafından gerçekleştirilmiştir. Ayrıca metro istasyonları önlerinde yer alan maskematik makinaları da ücretsiz maske dağıtımına destek vermiştir.

Sağlık Hizmetlerine Destek

24 Mart 2020 tarihinde 31078 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Cumhurbaşkanlığı Kararı ile sağlık çalışan-

larına ücretsiz ulaşım ve konaklama ile ilgili düzenleme yapılmıştır. Bu düzenleme kapsamında sağlık çalışanlarının ilgili belediyenin sunduğu toplu taşıma hizmetlerinden ücretsiz yararlanmasının yolu açılmıştır. Bu kararla beraber büyükşehir belediyelerinin tamamı sağlık çalışanlarına ücretsiz ulaşım desteği sunmaya başlamışlardır.

Bu hizmetin yanı sıra bazı belediyeler hastanelere hasta nakil hizmeti sunmak, sağlık destek çağrı merkezi kurmak, hastaneden taburcu olacak yurttaşlara servis desteği sunmak gibi hizmetler de sağlamaktadırlar. Büyükşehir belediyeleri tarafından bu başlık altında sunulan hizmetlere ilişkin örnekler şöyledir:

- Gaziantep Büyükşehir Belediyesi ve Gaziantep Valiliği işbirliğinde, yeni COVID-19 Sağlık Destek Hattı Çağrı Merkezi kurulmuştur. Bu merkez Koronavirüs şüphesi olan yurttaşların kayıtlarını alarak, İl Sağlık Müdürlüğü ile koordineli olarak çalışmayı hedeflemiştir. Yapı, bu amaçla kurulan Türkiye'deki ilk merkez olma özelliği taşımaktadır.
- Van Büyükşehir Belediyesi bünyesindeki araçlarını hasta nakil aracı olarak tasarlamış, evde bakıma muhtaç ve hastaneye gitmesi gereken yurttaşları hastaneye taşıma görevi üstlenmiştir.
- Sakarya Büyükşehir Belediyesi hastaneden taburcu olacak yurttaşlara servis desteği sunmuştur.
- İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nin bünyesinde bulunan 35 adet ambulans, hasta nakil hizmeti sunmak amacıyla Koronavirüse karşı özel olarak donatılmıştır.

Sosyal Yardım ve Destek

Uluslararası örneklere benzer şekilde Türkiye'de de salgınla mücadele döneminde büyükşehir belediyelerinin tamamının, bu kategori altında birçok hizmeti yerine getirdiği görülmektedir. Yürütülen bu hizmetler genel olarak aşağıdaki gibidir: 1) Maddi yardım desteği, 2) Gıda ve temizlik paketi desteği, 3) Sıcak yemek dağıtımı, 4) Alışveriş desteği, 5) Evde bakım desteği, 6) Evsiz ve ihtiyaç sahiplerine yönelik barınma desteği.

Yeni Koronavirüs (COVID-19) Salgınının Ekonomik Ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun kapsamında yapılan bu düzenleme, yerel yönetimlere mülkiyetlerinde olan taşınmazlar için alacaklarının belirli bir süre için erteleme getirmektedir. Bu bağlamda bazı belediyeler (Ankara, İstanbul, İzmir, Manisa, Adana, Antalya, Mersin Büyükşehir Belediyeleri) kira borçlarını, su faturalarını ve diğer alacaklarını belli bir süreliğine erteleme yetkisi ile yurttaş -özellikle de esnafa- kolaylık sağlamıştır.

Kırsal kalkınmayı desteklemek, tarım ve gıda sektörünün zararlarını en aza indirebilmek adına bazı büyükşehir belediyeleri (Ankara, İstanbul, İzmir, Gaziantep, Adana, Antalya, Balıkesir, Aydın, Kocaeli, Samsun, Büyükşehir Belediyeleri) tarafından üretici ve çiftçilere ayni ve nakdi yardımlarla destek vermiştir.

Salgınla mücadele kapsamında sokak hayvanlarının beslenmesi de neredeyse bütün büyükşehir belediyelerinin gündeminde olmuştur. Bazı büyükşehir belediyeleri, sokak hayvanları için yem ve mama desteği sağlamıştır.

Büyükşehir belediyeleri tarafından bu başlık altında sunulan hizmetlere ilişkin örnekler şöyledir:

- Trabzon Büyükşehir Belediyesi ihtiyaç sahiplerine (işini kaybedenler, ücretsiz izne çıkarılanlar ve ekonomik sıkıntı çekenler) temel gıda paketleri, temizlik paketleri sağlamıştır. Belediye tarafından yaşlı, hasta yurttaşlara ve muhtaç ailelere sıcak yemek dağıtımı; dar gelirli ailelere de ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri için alışveriş desteği sağlanmıştır.
- Muğla Büyükşehir Belediyesi 438 ihtiyaç sahibi aileye (yoksul, kimsesiz, evsiz, engelli ve ihtiyaç sahibi) ulaşarak, salgınla mücadele kapsamında 335 bin 610 TL maddi yardım yapmıştır.
- Kocaeli Büyükşehir Belediyesi tarafından evsiz ve ihtiyaç sahibi ailelerinin, Büyükşehir Belediyesi'nin Barınma, Konaklama ve Sosyal Yardım Merkezi'nde barınma ihtiyaçları karşılanmıştır. Barınma Merkezi'nde kalan yurttaşların düzenli olarak sağlık kontrolleri yapılmıştır.
- Ankara Büyükşehir Belediyesi salgınla mücadele tedbirleri kapsamında, büyükşehir belediyesi kiracıları için kira alımını belli bir süre için erteleyerek, esnafın yanında olduğunu belirtmiştir.
- Ankara Büyükşehir Belediyesi evlere temizlik desteğine giden kadınları, İstanbul Büyükşehir Belediyesi ise sokak müzisyenlerini sosyal yardım grupları arasında tanımlamış; onlara yaşadıkları mağduriyetleri gidermek için gıda ve nakit yardımları yapmışlardır.
- Adana Büyükşehir Belediyesi tarafından il sınırları içerisinde yaşayan çiftçilere ve balıkçılara, dekar başı ve tekne başına nakdi hibe yardımı yapılmıştır.
- Balıkesir Büyükşehir Belediyesi tarafın-

dan belediye arazisinde yerli üretim yapılmaya başlanmıştır. Ayrıca üreticilerin tohum bedellerinin yüzde 50'sinin belediye eliyle karşılanması kararı alınmıştır.

- Kayseri Büyükşehir Belediyesi, salgınla mücadele kapsamında sokak hayvanlarına ve ilçelerde yaşayan sahipsiz hayvanlara yem ve mama desteği sunmuştur.

Salgının başlangıç döneminde bazı büyükşehir belediyeleri (Ankara, İstanbul, Gaziantep, Konya) tarafından ihtiyaç sahibi yurttaşlara maddi yardımda bulunmak amacıyla bağış kampanyaları başlatılmıştır. Ancak İçişleri Bakanlığı tarafından kısa bir süre içerisinde duruma müdahale edilmiş, *Yardım Toplama Hususuna İlişkin Kamuoyu Bilgilendirmesi* yapılmıştır. Bu bilgilendirmeye göre belediyeler tarafından toplanan maddi desteklerin bağıştan ziyade; yardım kampanyası kapsamında değerlendirilmesi gerektiği vurgulanmış, Yardım Toplama Kanunu'nun 6. maddesine istinaden de belediyelerin izinsiz yardım kampanyaları toplamasının hukuka uygun olmadığı belirtilmiştir. Ardından belediyelerin para topladıkları hesaplara merkezi idare tarafından bloke konulmuş ve süreç durdurulmuştur.

Ankara, İstanbul, İzmir gibi bazı büyükşehir belediyeleri ise faaliyetlerinin yardım kampanyasından öte bağış kampanyası kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini ve bu durumun da yerel yönetimler kanunlarına aykırılık teşkil etmediğini belirtmişlerdir. İki tarafta da uzlaşa sağlanamamış, merkezi idare, yardımların tek bir kaynakta toplanması kapsamında *Biz bize yeteriz Türkiyem* kampanyasını başlatmıştır.

Merkezi idare tarafından gelen yasaklamalara rağmen önce İstanbul Büyükşehir Bele-

diyesi ardından da diğer belediyeler (Ankara, İzmir, Antalya, Aydın, Hatay) tarafından başlatılan *Askıda Fatura* uygulaması dikkat çekmektedir. Bu uygulama ile salgın dönemi boyunca su ve doğalgaz faturalarını ödeyemeyen ihtiyaç sahibi ailelerin faturalarının ödenmesi mümkün hale gelmiştir. Yine aynı dönemde Ankara Büyükşehir Belediyesi ise *Su Ver, Bilet Ver ve El Ver* sloganı ile birlikte, *Dayanışma için 6 milyon tek Yürek, Veresiye Defteri Kapatma, İftar Ver, 6 Milyon Tek Yürek Bayram Etsin* kampanyaları başlatmıştır. Kampanyalar kapsamında toplamda 28 milyon 399 bin 523 TL maddi yardım toplanmış ve ihtiyaç sahiplerine ulaştırılmıştır.

Salgınla mücadele döneminde merkezi idarenin sürecin odağında olma ısrarının bir başka örneği ise ihtiyaç sahiplerine yönelik yardım ve desteklerin valilikler bünyesinde kurulan Vefa Sosyal Destek Grupları tarafından yerine getirilmesini sağlamaktır. Merkezi idarenin, salgınla mücadele sürecinde alınan sokağa çıkma yasakları tedbirleri kapsamında, belediyeler tarafından ekmek dağıtımı gibi temel hizmetlerin yerine getirilmesine yönelik eleştiri ve engelleme faaliyetleri de, merkezi idarenin yerel yönetimlerin eylem ve işlemlerine yönelik müdahalesi olarak değerlendirilebilir.

Tedbir ve Kısıtlamalara İlişkin Denetim

COVID-19 salgını döneminde alınan tedbir ve kısıtlamalara uyulup uyulmadığına yönelik yapılan denetim çalışmalarının önemli bir kısmı büyükşehir belediyeleri tarafından yerine getirilmiştir. 30 büyükşehir belediyesinin tamamında; hijyen, sosyal mesafe, maske takma kuralları, COVID-19 salgını kapsamında herhangi bir risk taşıyıp taşımadığının güvenli şekilde paylaşılan *Hayat Eve Sığar* (HES) kodu denetimleri gibi tüm de-

netim faaliyetleri, zabıta birimlerince düzenli bir şekilde yürütülmüştür. Büyükşehir belediyeleri tarafından bu başlık altında sunulan hizmetlere ilişkin örnekler şöyledir:

- Mardin Büyükşehir Belediyesi zabıta ekipleri tarafından İçişleri Bakanlığı tarafından çıkarılan ilgili genelge uyarınca şehirlerarası otobüs terminalinde HES kodu denetimi gerçekleştirilmiştir.
- Erzurum Büyükşehir Belediyesi zabıta birimi, sosyal mesafe kuralları ile maske ve eldiven kullanımı denetimlerini, marketler başta olmak üzere gıda ürünlerinin satışının yapıldığı tüm işletmelerde düzenli aralıklarla yapmıştır.
- Tekirdağ Büyükşehir Belediyesi zabıta ekipleri, kent genelinde toplu taşıma araçları ile ticari taksilerde sosyal mesafe, maske kullanımı ve hijyen kurallarına uyulup uyulmadığına ilişkin denetimlerini düzenli aralıklarla gerçekleştirmiştir.
- Hatay Büyükşehir Belediyesi zabıta birimi tarafından kent genelindeki cadde ve sokaklarda hijyen, sosyal mesafe ve maske kurallarına yönelik denetimlerini düzenli aralıklarla yerine getirmiştir.

Kültür, Sanat ve Psikolojik Destek

Bu başlık altında büyükşehir belediyeleri, spor müsabakaları, öğrencilere yönelik eğitimsel destek, fotoğraf yarışmaları, çevrim içi konserler, seyyar müzik, eğlence programları, psikolojik danışmanlık ve destek hizmetleri sunmuşlardır. Büyükşehir belediyeleri tarafından bu başlık altında sunulan hizmetlere ilişkin örnekler şöyledir:

- Ordu Büyükşehir Belediyesi Gençlik ve Spor Hizmetleri Dairesi Başkanlığı işbirliğinde satranç sporcularına moral ve destek sağlamak amacıyla *Ulusal Evde Kal*

Online Yıldırım Satranç Turnuvası düzenlemiş ve sosyal medya araçları üzerinden canlı olarak turnuvayı izleme imkanı sunmuştur.

- Bursa Büyükşehir Belediyesi Kültür ve Sosyal İşler Daire Başkanlığı Orkestra Şube Müdürlüğü sanatçıları tarafından hafta içi her gün belediyenin kendi internet sayfası üzerinden canlı yayınlarla evde kalanlar için konserler vermiştir.
- Gaziantep Büyükşehir Belediyesi yurttaşlara moral vermek amacıyla belediyeye bünyesindeki spor hocaları eşliğinde yurttaşlara balkonlarında spor yaptırmıştır.
- Denizli Büyükşehir Belediyesi sokağa çıkma yasakları nedeniyle 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı kapsamında belediyenin bando takımı, cadde ve sokaklarda marşlar çalarak, yurttaşlara bayram heyecanı yaşatmıştır.
- Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi 20 yaş altı ve 65 yaş üstü yurttaşlara yönelik *Hayat Eve Sığar* temalı ödüllü fotoğraf yarışması düzenlemiş ve kendi internet sayfası üzerinden yarışmaya yönelik tüm bilgileri paylaşmıştır.
- İstanbul Büyükşehir Belediyesi tarafından İstanbullu yurttaşların kaygı düzeylerini dengelemek, endişelerini gidermek ve psikolojilerini güçlü tutmak amacıyla *Psikolojik Danışmanlık Hattı* hizmete açılmıştır.
- Mardin Büyükşehir Belediyesi COVID-19 tedbirleri kapsamında evinde kalan ilköğretim öğrencilerine *100 temel eserden seçmeler* kitaplarını hediye ederek, hem eğitsel hem de moral desteği sunmuştur.

- Kayseri Büyükşehir Belediyesi tarafından günde 2 defa belediyenin internet sitesinden canlı olarak spor desteği verilmiştir.

Diğer Hizmetler

Salgınla mücadele kapsamında yukarıda belirtilen ve yerel yönetimler tarafından sunulan hizmetlerin dışında bazı belediyeler süreçte sunmuş oldukları farklı hizmet alanları ile gündeme gelmiştir. İstanbul, Ankara, İzmir, Bursa gibi büyükşehir belediyeleri salgın kapsamında 1) Eylem planı hazırlamak, 2) Bilim kurulları kurarak, sürece yönelik mücadele yöntemleri geliştirmek, 3) Katılım mekanizmalarını canlandırarak sosyo-kültürel ilişkileri geliştirmek, 4) Eğitim hizmetlerine destek vermek gibi diğer belediyelerden farklılaşan hizmet alanlarıyla ön plana çıkmaktadır. Aşağıda bu başlık altında büyükşehir belediye örneklerine yer verilmiştir:

- İzmir Büyükşehir Belediyesi tarafından Haziran ayında *COVID-19 Dirençlilik Eylem Planı* hazırlanmıştır. Bu plan İzmir ilinde, 1) Pandemi benzeri kriz durumlarında geçmişten bugüne devam eden önleyici hizmetler, 2) Pandemi ile mücadele kapsamında *Kriz Belediyeciliği* yaklaşımı ile bugün yürütülen çalışmalar ve 3) Pandemi sonrasında yapılacak çalışmalar çerçevesinde izleme ve adaptasyon sürecini içeren üç temel başlık göz önünde bulundurularak hazırlanmıştır.
- Ankara Büyükşehir Belediyesi tarafından kurulan uluslararası düzeyde 43 başkent belediyesini bünyesinde barındıran *COVID-19'a Karşı Başkentliler Dayanışması* adlı bir platform da salgınla mücadele kapsamında geliştirilen ve

dikkat çeken çalışmalardan bir diğeridir. Platform “koronavirüs salgını ile mücadelede diğer dünya başkentlerinin bu süreçte kazandıkları deneyim ve birikimlerini tek bir havuzda bir araya” getirmeyi hedeflemiştir. Bu dayanışma ağı üzerinden COVID-19 salgınına karşı mücadelede başkent belediyeleri, çevrimiçi platform üzerinden deneyimlerini düzenli aralıklarla paylaşmıştır. Böyle bir girişim katılım mekanizmalarını canlandırarak sosyo-kültürel ilişkileri geliştirmekte ve salgınla mücadele ve sonrasında önemli bir paylaşım ve bilgi ağı oluşturmaktadır.

- İstanbul Büyükşehir Belediyesi, üst düzey yöneticileri, İstanbul İl Sağlık Müdür-lüğü, İstanbul Tabip Odası, çeşitli üniversite ve kamu hastanelerinden doktorlar, psikiyatri uzmanları ve konuyla ilgili yetkin personellerden oluşan bir bilim kurulu kurulmuştur. İstanbul Yardımlaşma ve Koordinasyon Merkezi oluşturulmuş; salgınla mücadele sürecinde eylem ve stratejilerin belirlenmesinde ortak bir akıl yaratılmıştır.
- Uzaktan eğitime destek hizmetleri kapsamında Ankara Büyükşehir Belediyesi tarafından bilgisayarı ya da interneti olmayan ihtiyaç sahibi ailelerin çocuklarının kullanımına, belediye bünyesindeki 869 adet bilgisayar açılmıştır. Ayrıca interneti olmayan kırsal mahallelerdeki öğrencilerin yararlanması amacıyla da Çiçektepe, Esenler, Polatlar mahalleleri başta olmak üzere bazı kırsal mahallelerde fiber altyapı sistemi güçlendirilerek, bu bölgelere internet hizmeti götürülmüştür.

Sonuç ve Genel Değerlendirme

Dünyayı etkisi altına alan COVID-19'a karşı mücadele sürecinde yerel yönetimlerin, önemli sorumluluklar üstlendiği çalışma kapsamında verilen ulusal ve uluslararası örnekler üzerinden görülmektedir. Süreçle mücadelede yerel yönetimler, hızlı aksiyon alarak başarılı uygulamalara imza atmışlardır. Özellikle bu dönemde yerel yönetimler, merkezi idarenin hızlı etki gösteremediği, ihtiyaç alanlarına çözüm üreterek önemli bir boşluğu doldurmaktadırlar.

Uluslararası ölçekte yerel yönetimlerin; sağlıktan, eğitime, sosyal yardımdan, kültür, sanat faaliyetlerinin sürdürülmesine kadar salgınla mücadelede önemli bir rol üstlendiği gözlemlenmektedir. Türkiye'de de krizde başarılı bir sınav veren yerel yönetimler tarafından yaratıcı hizmetlerin üretildiği ve su

nulduğu görülmektedir. Bu dönemde maske üretiminden, sosyal yardım hizmetlerinin etkinlik alanlarının genişletmesine, dijital platformlar aracılığı ile evde spor, kültür, sanat gibi hizmetlerin yürütülmesinden, üretici ve çiftçilere destek sağlanmasına kadar geniş bir hizmet alanı, büyükşehir belediyeleri tarafından sunulmaktadır. Yine bu dönemde merkezi idarenin COVID-19 ile mücadele sürecinde yerel yönetimlerin eylem ve işlemlerine müdahalesi dikkat çekicidir.

İçinde yaşadığımız bu dönemle beraber yerel yönetimlerin önemi bir kez daha anlaşılmıştır. Bu ve benzeri kriz dönemlerinde mücadele alanları ve yerel nitelikli ihtiyaçlara çözüm üretme becerileri göz önünde bulundurulduğuna yerel yönetimlerin güçlendirilmesi gereklidir.

Kaynakça

Adana Büyükşehir Belediyesi, <https://www.adana.bel.tr/>
Alert Swiss, <https://www.alert.swiss/>
Amerika'nın Sesi, <https://www.amerikaninsesi.com/amet-ro/5413134.html>
Ankara Büyükşehir Belediyesi, <https://www.ankara.bel.tr/>
Aydın Büyükşehir Belediyesi., 2020, <http://aydin.bel.tr/>
Balıkesir Büyükşehir Belediyesi, <https://www.balikesir.bel.tr/>
Barcelona.Cat, <https://www.barcelona.cat/>
Bayraktar, U. (2020) *Pandemide ve Sonrasında Yerel Yönetimler İçin Politika Önerileri*, İstanbul Politik Araştırmalar Enstitüsü, 15 Eylül.
Bursa Büyükşehir Belediyesi, <https://www.bursa.bel.tr/>
City of Helsinki, <https://www.hel.fi/>
Denizli Büyükşehir Belediyesi, <https://www.denizli.bel.tr/>
Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi, <http://www.diyarbakir.bel.tr/>
Enstitü İstanbul, <https://enstitui.bb.istanbul/>
Erzurum Büyükşehir Belediyesi, <https://www.erzurum.bel.tr/>
Eskişehir Büyükşehir Belediyesi, <http://eskisehir.bel.tr/>
Gaziantep Büyükşehir Belediyesi, <https://gaziantep.bel.tr/>
Hatay Büyükşehir Belediyesi, <https://hatay.bel.tr/>
İstanbul Büyükşehir Belediyesi, <https://www.ibb.istanbul/>
İzmir Büyükşehir Belediyesi., <https://www.izmir.bel.tr/>
Kahramanmaraş Büyükşehir Bld., <https://kahramanmaras.bel.tr/>

Kayseri Büyükşehir Belediyesi, <https://www.kayseri.bel.tr/>
Kocaeli Büyükşehir Belediyesi, <https://www.kocaeli.bel.tr/>
Konya Büyükşehir Belediyesi, <https://www.konya.bel.tr/>
Malatya Büyükşehir Belediyesi, <http://www.malatya.bel.tr/>
Mardin Büyükşehir Belediyesi, <https://www.mardin.bel.tr/>
Mersin Büyükşehir Belediyesi, <https://www.mersin.bel.tr/>
Muğla Büyükşehir Belediyesi, <https://www.mugla.bel.tr/>
My Paris, <https://www.paris.fr/>
The Mayor of Moscow, <https://www.mos.ru/>
Pektaş, E. K. (2010). Türkiye'de Sosyal Belediyecilik Uygulamaları ve Temel Sorunlar. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 2(16), 1-22.
Samsun Büyükşehir Belediyesi, <https://www.samsun.bel.tr/>
Şanlıurfa Büyükşehir Belediyesi, <https://www.sanlıurfa.bel.tr/>
T.C. İçişleri Bakanlığı, <https://www.icisleri.gov.tr/>
T.C. Sağlık Bakanlığı, <https://www.saglik.gov.tr/>
Tekirdağ Büyükşehir Belediyesi, <http://www.tekirdag.bel.tr/>
The Mayor of Berlin, <https://www.berlin.de/>
Trabzon Büyükşehir Belediyesi, <https://www.trabzon.bel.tr/>
Türkiye Belediyeler Birliği, <https://www.tbb.gov.tr/>
Van Büyükşehir Belediyesi, <https://van.bel.tr/>
Wyndhamcity, <https://www.wyndham.vic.gov.au/>





I. KISIM

EMEĞİN GENEL GÖRÜNÜMÜ



The first part of the paper discusses the importance of the research and the objectives of the study. It highlights the need for a comprehensive understanding of the subject matter and the role of the researcher in this process. The second part of the paper presents the methodology used in the study, including the data collection methods and the analysis techniques. The third part of the paper discusses the results of the study and the conclusions drawn from the findings. The final part of the paper provides a summary of the key points and offers suggestions for future research.

The research was conducted in a systematic and rigorous manner, following the principles of scientific inquiry. The data was collected from a large sample of participants, ensuring the representativeness of the findings. The analysis was performed using advanced statistical techniques, allowing for a detailed examination of the data. The results of the study indicate that there is a significant relationship between the variables being studied, which has important implications for the field.

The findings of this study suggest that the proposed model is a valid and reliable tool for understanding the phenomenon under investigation. This has several practical applications, including the development of interventions and the improvement of existing programs. The study also identifies areas for further research, such as the need to explore the long-term effects of the interventions and the role of different factors in the process.

In conclusion, this study contributes to the existing knowledge in the field and provides valuable insights into the complex nature of the subject matter. The findings have important implications for both theory and practice, and the study serves as a foundation for future research in this area.

I. KISIM

EMEĞİN GENEL GÖRÜNÜMÜ

Emeğin genel görünümünün incelendiği bu kısımda, temel göstergelere ilişkin 2018-2019-2020 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 ortaya koymak bir yandan Türkiye kapitalizminin AKP eliyle geçirdiği dönüşümün güzergah ve mekanizmalarını anlamak için gereklidir. Diğer yandan ise salgın döneminde üretim ve bölüşüm süreçlerinin nasıl işlediğinin ve yönetildiğinin anlaşılması bakımından elzemdir. Kamu istihdamı ise yerel yönetimlerdeki istihdamın ve çalışma koşullarının merkez altına alınması açısından kritiktir.

Birinci bölüm olan *Üretim* başlığında üretim ve istihdam; salgında sektörel daralma ve genişleme; çalışma süreleri; işçi sağlığı ve iş güvenliği, ücretler ve istihdamın genel görünümü ele alınıyor. 2018-2020 döneminde Türkiye'de işgücüne katılım oranı yüzde 50'nin altına gerilemiştir. Türkiye'de 2018 yılında işgücüne katılım oranı yüzde 53,2 iken 2020 yılında bu oran yüzde 49,2'ye gerilemiştir. Dolayısıyla çalışma çağındaki nüfusun yarısından azı çalışma ve kazanç sağlama olanağına sahip; yarısın-

dan fazlası ise bundan yoksundur. Bu koşullar altında uzun çalışma süreleri de önemli bir sorundur. Bu durum salgınla birlikte getirilen kısa çalışma, uzaktan çalışma, dönüşümlü çalışma gibi düzenlemelerle düşmüş görünmesine karşın yine de Türkiye'de çalışan her 10 kişiden 4'ü haftalık 45 saatin üzerinde çalıştırılmaktadır.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği alanında da 2018-2019-2020 dönemi hayli karanlıktır. Türkiye hem iş kazası hem de ölümlü iş kazasında Avrupa'da ilk sıradadır. Türkiye'de her gün en az 4 işçi iş cinayetleri sonucunda hayatını kaybetmektedir. Türkiye'de 2018 yılında 1923 işçi, 2019 yılında 1736 işçi, 2020 yılındaysa 2427 işçi iş kazası sonucu yaşamını yitirmiştir. Salgınla birlikte işçi sağlığı ve iş güvenliği sorunu yeni biçimler altında gündeme gelmiştir. İşyerlerinde salgına dönük alınması gereken önlemler maske-mesafe ile sınırlanarak bireysel önlemlere indirgenmiş; karantina süreçlerinde fabrikalarda ve işyerlerinde milyonlarca işçi özel izinlerle çalıştırılmış; işyerlerinde pek çok pozitif vaka-ya rağmen üretim durmamış ve birçok işçi, ailesi ile birlikte hastalık gerçeği ile karşı karşıya kalmıştır.

Bu dönemde ücretler de ciddi bir sorun olarak ortaya çıkıyor. Özellikle asgari ücretliler ekonomik büyümeden pay alma-

miş, aksine reel asgari ücret artışı reel milli gelir artışının oldukça gerisinde kalmıştır. 2020 yılında Türkiye’de çalışanların yarısından fazlası asgari ücret seviyesinde çalışmaktadır. Türkiye asgari ücretin en düşük olduğu ülkelerden biridir. Asgari ücret salgın döneminde daha da hayati olmuştur. Türkiye’de salgında uygulanan sosyal koruma ödemelerinin (kısa çalışma, ücretsiz izin desteği gibi) hesaplanması asgari ücret üzerinden planlanmış ancak ödemenin alt limiti olarak asgari ücret belirlenmemiştir. Bu durumda da hali hazırda yetersiz olan asgari ücret COVID-19 salgınıyla birlikte daha da azalmıştır.

Kamu İstihdamı başlıklı ikinci bölümde, kamuda ve yerel yönetimlerde istihdamın dönüşümü verilerle inceleniyor. 2018-2019-2020 döneminde kamu personel sistemindeki dönüşüm devam etmiştir. Salgın sürecinde ise kamuda personel alımı daha da yavaşlamıştır. Türkiye’de kamu istihdamı, OECD ülke ortalamasının oldukça altındadır. 2019’da OECD üyesi ülkelerde kamu istihdamının toplam istihdam içerisindeki ortalama payı yüzde 17,91’dir. Türkiye’de ise bu oran yüzde 13,06’dır.

Kamu istihdamındaki dönüşüm belediyelerdeki istihdama da yansımaktadır. Aralık 2017’de yapılan düzenleme ile danışmanlık hizmetleri, hastane bilgi yönetim sistemi hizmetleri ve çağrı merkezi hizmetlerinin dışında kalan işçilerin taşeron istihdam biçimleri sonlandırıl-

mış ve belediye şirketlerinde işçi olarak istihdam edilmişlerdir. Bu nedenle 2018-2020 döneminde belediyelerdeki istihdam oranlarında bir artış görünmektedir. 2020 verilerine göre belediyelerde istihdamın yüzde 82’si işçi, yüzde 14,8’i memur, yüzde 3’ü ise sözleşmeli personeldir.

Bölüşüm başlıklı üçüncü ve son bölümde ise işsizlik; borçluluk ve gelir dağılımı; vergiler ve salgında sosyal politika (sağlık, eğitim, sosyal yardım) uygulamaları serimleniyor. İşsizlik, Türkiye’de bölüşüm dinamiklerini etkileyen en ciddi gerçekliktir. İşsizlik uzun süredir yaşanan ekonomik krizle birlikte giderek artmıştır. Salgınla birlikte ise işsizlik oldukça vahim boyutlara ulaşmıştır. Resmi rakamlara göre işsizlik 2018 yılında yüzde 11,0, 2019 yılında yüzde 13,7, 2020’de ise yüzde 13,2 olmuştur. Buna karşın gerçek işsizlik oranlarının yüzde 27’nin üzerinde olduğu sıkça vurgulanmaktadır.

Büyüme rakamları Türkiye ekonomisinin 2018 yılında yüzde 2,6, 2019 yılında yüzde 0,9 ve 2020 yılında ise yüzde 1,8 büyüdüğünü göstermektedir. Buna karşın büyüme istihdam yaratmamakta ve ücretliler bu büyümeden pay alamamaktadır. 2018-2020 döneminde kişi başına düşen milli gelir TL cinsinden artmış görünmesine karşın dolar cinsinden hesaplandığında önemli bir düşüş yaşamıştır. 2018 yılında 9 bin 632 dolar olan kişi başı milli gelir 2020 yılında 8 bin 599 dolara düşmüştür.

Bu koşullarda yoksulluk ve çalışan yoksulluğu da giderek artmıştır. 2020’de Türkiye’deki her 5 kişiden biri yoksulluk sınırının altında yaşamaktadır. En zengin yüzde 10’luk grubun ortalama geliri en yoksul yüzde 10’luk grubun gelirlerinin yaklaşık 15 katıdır. Türkiye Avrupa ülkeleri içerisinde gelir dağılımının en adaletsiz olduğu ülkedir.

Borçlanma bu yıllarda en ciddi sorun olmaya devam etmektedir. Salgın bu süreci daha da yıkıcı bir hale getirmiştir. 2019-2020 döneminde hanehalklarının borçları yüzde 41,9 artmıştır. Dolayısıyla toplumun büyük çoğunluğu ihtiyaçlarını giderebilmek için şiddetli bir borçlanma sürecine girmiştir.

Vergi adaletsizliği de önemli bir sorun olarak sürmektedir. Türkiye’de doğru- dan (kazanç üzerinden alınan) vergilerin oranı 2020 yılında yüzde 33,7’ye gerilerken, dolaylı vergiler ise yüzde 66,1’e yükselmiştir. 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. Bu dönemde sağlık en ciddi sorun alanı olarak öne çıkmıştır. Toplam sağlık harcamasının GSYH’ye oranı 2018 yılında yüzde 4,4 iken, 2019 yılında yüzde 4,7’ye çıkmıştır. Hanehalkı cepten sağlık harcamasının toplam sağlık harcamasına oranı 2019 yılında yüzde

16,7 olmuştur. Türkiye salgın sürecine de sağlıkta piyasalaşma uygulamaları devam ederken oldukça hazırlıksız yakalanmıştır. İktidarın salgın önlemlerini almakta gecikmesi, bakanlığa ve bilim kuruluna müdahale etmesi, hasta/vaka tanımları arasında bir kargaşa yaratılması önemli bir yönetim ve güven krizi ortaya çıkarmıştır. Aşıların yurt dışından satın alınması konusunda geç kalınması ve uzun süre tek bir aşı üretim kaynağına bağımlı kalınması da sorunu büyötmüştür. Sınıfsal ve sosyo-mekansal eşitsizlikler de işçi sınıfının salgından en çok etkilenen toplumsal kesim olmasına neden olmuştur.

Sosyal politika uygulamaları içerisinde bir diğer sorun alanı eğitimidir. Türkiye’de 2019 yılında yapılan eğitim harcamalarının yüzde 74’ü devlet tarafından finanse edilirken, hanehalklarının yaptığı harcamaların payı yüzde 20,8 olmuştur. Salgınla birlikte önce okullar kapatılmış, ardından uzaktan eğitim uygulamalarına geçilmiştir. Salgın süreci ile birlikte eğitimde var olan eşitsizlikler daha da derinleşmiştir.

Sosyal yardımlar da salgınla birlikte daha da kritik bir alan haline gelmiştir. Türkiye’de sosyal yardımlardan yararlanan hane sayısı 2018 yılında 3 buçuk milyona yakinken, bu rakam 2020 yılında 6 buçuk milyonu geçmiştir. Buna karşın sosyal yardımların GSYİH içindeki payı 2018’de yüzde 1,16 iken 2020’de yüzde 1,42 olmuştur. Salgın sürecinde sosyal yardımın GSYİH içindeki payının düşüklüğü dikkat çekmektedir. Türkiye OECD ülkeleri içinde sosyal yardımlara en

az pay ayıran üçüncü ülke durumundadır.

2018-2019-2020 yıllarına ait bu veriler üretim, bölüşüm ve kamu istihdamı alanlarında yaşanan büyük krize işaret ediyor. Bu kriz, salgın sürecinde yaşanan yıkımla birlikte düşünüldüğünde toplumun içinde bulunduğu zorlayıcı durum daha net ortaya çıkmaktadır. Toplumsal koruma mekanizmaları yeterince işletilmemiş, milyonlarca emekçi kaderlerine terkedilmiştir. Türkiye kapitalizminin emekçilerin sırtına yüklediği ekonomik ve toplumsal yükler salgınla birlikte daha da ağırlaşmıştır.

PART I

AN OVERVIEW OF LABOUR

Examining a general view of labor, this part presents data on the basic indicators for the years 2018-2019-2020. This part, which aims to create a comprehensive framework for Turkey's economic and social relations, consists of three sections entitled *Production, Public Employment and Distribution*. On the one hand, revealing the current state of production and distribution relations is necessary in order to understand the routes and mechanisms of the transformation of Turkish capitalism under the AKP rule. On the other hand, it is essential in order to understand how the production and distribution processes have worked and been managed during the epidemic period. And public employment is critical in terms of scrutinizing employment and working conditions in local governments.

Under the first section entitled *Production*, production and employment, sectorial recession and expansion during the epidemic, working hours, occupational health and safety, wages and the overall picture of employment are discussed. In the 2018-2020 period, the labor force participation rate in Turkey declined to below 50 percent. While the labor force participation rate in Turkey was 53.2 percent in 2018, this rate decreased to 49.2 percent in 2020. Therefore, less than half

of the working-age population has the opportunity to work and earn a living, and more than half of that population is deprived of that. Long working times under these conditions are also a major problem. Although this seems to have decreased with the arrangements such as short-time working, remote work, and rotational shift-work introduced with the epidemic, 4 out of every 10 people working in Turkey are still working more than 45 hours a week.

The 2018-2019-2020 period has also been very somber in the area of occupational health and safety. Turkey ranks first in Europe in both work accidents and fatal work accidents. At least 4 workers die as a result of occupational murders every day in Turkey. In Turkey, 1923 workers died in 2018, 1736 workers in 2019, and 2427 workers in 2020 as a result of work-related accidents. With the epidemic, the issue of occupational health and safety has come to the fore in new forms. Measures to be taken against the epidemic in workplaces were limited to masks and social distance and were reduced to individual measures, and during the quarantine processes, millions of workers were made to work in factories and workplaces with special permits. Despite many positive cases in the workplaces, production did not stop and many workers and their families faced the reality of illness.

During this period, wages have also emerged as a serious issue. Especially the minimum wage earners haven't received a share from the economic growth; on the contrary, the real minimum wage increase has lagged well behind the real national income increase. In 2020, more than half of the employees in Turkey have worked at the minimum wage level. Turkey is one of the countries with the lowest minimum wage. The minimum wage has become even more vital during the pandemic. Calculation of the social protection payments (such as short-time working, unpaid leave support) applied during the epidemic in Turkey has been planned on the basis of the minimum wage, but the minimum has not been not established as the lower limit of the payment. Consequently, the already insufficient minimum wage has decreased even more with the COVID-19 outbreak.

In the second section, entitled *Public Employment*, the transformation of employment in public and local governments is examined with reference to the data. The transformation in the public personnel system continued in the 2018-2019-2020 period. During the epidemic, the recruitment of personnel in the public sector has slowed down even more. Public employment in Turkey is well below the OECD countries average. In 2019, the average share of public employment in total employ-

ment in OECD member countries was 17.91 percent, whereas in Turkey, this rate is 13,06 percent.

The transformation in public employment is also reflected in the employment in municipalities. With the regulation made in December 2017, the subcontracting forms of employment, except for consultancy services, hospital information management system services and call center services, were terminated and they were employed as workers in municipal companies. For this reason, an increase is observed in the employment rates in municipalities during the 2018-2020 period. According to 2020 data, 82 percent of the employment in municipalities is workers, 14, 8 percent are civil servants, and 3 percent are contracted employees.

The third and last section, entitled *Distribution*, presents unemployment, indebtedness and income distribution, taxes and social policy (health, education, social aid) practices during the epidemic. Unemployment is the most severe reality affecting distribution dynamics in Turkey. Unemployment has increased gradually with the long-standing economic crisis. With the epidemic, unemployment has reached dire levels. According to official figures, unemployment was 11.0 percent in 2018, 13.7 percent in 2019, and 13.2 percent in 2020. On the other hand, it is frequently emphasized that real unemployment rates are above 27 percent.

Growth figures show that the Turkish economy grew by 2.6 percent in 2018, 0.9 percent in 2019 and 1.8 percent in 2020. In spite of this, growth does not create employment and wage earners cannot receive their share from this growth. Although the per capita income in the 2018-2020 period seemed to have increased in TL, it faced a significant decrease when calculated in dollars. National income per capita, which was 9 thousand 632 dollars in 2018, decreased to 8 thousand 599 dollars in 2020.

Under these conditions, poverty and the working poverty have also increased. In 2020, one out of every 5 people in Turkey lives below the poverty line. The average income of the richest 10 percent is about 15 times that of the poorest 10 percent. Turkey has the most unequal income distribution among European countries.

Borrowing has remained the most serious problem in these years. The epidemic has made this process even more devastating. In the 2019-2020 period, household debts increased by 41.9 percent. Therefore, the majority of the society has entered into a heavy borrowing process in order to meet their needs.

Tax injustice also continues to be an important problem. While the rate of direct taxes (on earnings) in Turkey decreased to 33.7 percent in 2020, indirect taxes increased to 66.1 percent. With the increase in indirect taxes, the tax burden is placed

on the workers directly and together with the already low wages, the workers are also crushed under the tax burden.

All this negative picture in distribution dynamics is aggravated by social policy practices. During this period, health has emerged as the most serious problem area. While the ratio of total health expenditure to GDP was 4.4 percent in 2018, it increased to 4.7 percent in 2019. The ratio of household out-of-pocket health expenditure to total health expenditure was 16.7 percent in 2019. Turkey was caught quite unprepared for the epidemic process while the marketization practices in health continued. The government's delay in taking epidemic measures, its intervention in the ministry and the scientific committee, and the creation of a conflict between patient/case definitions have created a serious management and trust crisis. The delay in purchasing vaccines from abroad and being dependent on a single vaccine production source for a long time has also exacerbated the problem. Class and socio-spatial inequalities have also caused the working class to be the social segment most affected by the epidemic.

Another problem area within the social policy practices is education. While 74 percent of education expenditures in Turkey in 2019 were financed by the state, the share of household expenditures was 20.8 percent. With the epidemic, schools were closed first, and then distance education practices began. With the epidem-

ic process, inequalities in education have deepened even more.

Social assistance has also become an even more critical area with the epidemic. While the number of households benefiting from social assistance in Turkey was close to 3.5 million in 2018, this figure surpassed 6 and a half million in 2020. However, while the share of social assistance in GDP was 1.16 percent in 2018, it became 1.42 percent in 2020. The low share of social assistance in GDP during the epidemic is remarkable. Turkey is the third country that allocates the least share to social assistance among OECD countries.

These data for the years 2018-2019-2020 point to the great crisis in the fields of production, distribution and public employment. When this crisis is considered together with the destruction experienced during the epidemic process, the drastic situation that the society is facing becomes clearer. Social protection mechanisms have not been adequately implemented, and millions of workers have been abandoned to their fate. The economic and social burdens placed on the shoulders of the workers by Turkish capitalism have become more severe with the epidemic.



BİRİNCİ BÖLÜM

ÜRETİM

1.1 ÜRETİM VE İSTİHDAM

Üretimin artması veya daralması, üretim faktörlerinin ekonomiye ve istihdama etkisinin bir görünümüdür. Nüfusunun ihtiyaçlarını karşılayan bir üretimin ekonomik kalkınmayı ve istihdamı sürdürülebilir kılması beklenir. Ancak kriz dönemlerinde üretimin azalması ekonomik daralmalara, istihdamda düşüşe, kayıt dışılıkta artışa ve yüksek işsizliğe neden olur.

Türkiye’de 2017 yılında başlayan ekonomik kriz, 2018 yılından itibaren derinleşti. Ekonomide başta imalat ve inşaat sektörü olmak üzere birçok sektörde daralma gerçekleşti. İmalat sanayinin Gayri Safi Yurtiçi Hasıla (GSYH) içindeki payı 2018 yılında yüzde 19,0 iken 2019 yılında yüzde 18,3’e gerilemiş, 2020 yılında ise 19,1 olmuştur. İnşaat sektörünün ise GSYH içindeki payı 2018 yılında yüzde 7,1 iken 2019 yılında yüzde 5,4’e gerilemiş, 2020 yılında ise 5,2 olarak gerçekleşmiştir.

İmalat ve inşaat sektörlerinin yanı sıra Türkiye’de tarım ve hayvancılık sektörünün

desteklenmemesi ve dışa bağımlılığı teşvik eden tarım ve hayvancılık politikaları da bu sektörde oldukça ciddi kayıplar yaşanmasına neden oldu. 2002 yılında tarım, ormanlık ev balıkçılık sektörünün GSYH içindeki payı yüzde 10,2 iken 2019’da yüzde 6,4’e gerilemiştir (Tablo 1.1).



Tablo 1.1. Gsyh'nin İktisadi Faaliyet Kollarına (A21) Göre Dağılımı, 2018-2020 (%)

	2018	2019	2020
Tarım, Ormançılık ve Balıkçılık	5,8	6,4	6,7
Madencilik ve Taş Ocakçılığı	1,0	1,1	1,2
İmalat Sanayi	19,0	18,3	19,1
Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtım	1,3	1,7	1,8
Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönetimi ve İyileştirme Faal.	0,9	0,8	0,7
İnşaat	7,1	5,4	5,2
Top. Per.Tic.; Motorlu Kara Taş.ve Motosikletlerin Onarımı	12,2	12,5	12,4
Ulaştırma ve Depolama	8,4	8,6	7,9
Kon. ve Yiy. Hizmeti Faal.	3,1	3,4	2,1
Bilgi ve İletişim	2,5	2,6	2,7
Finans ve Sigorta Faal.	3,0	3,2	3,7
Gayrimenkul Faal.	6,7	6,5	6,3
Mesleki, Bilim. ve Tek. Faal.	2,2	2,3	2,3
İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri	3,0	3,0	2,5
Kamu Yönetimi ve Savunma; Zorunlu Sosyal Güvenlik	4,8	5,3	5,3
Eğitim	4,2	4,4	4,1
İnsan Sağ. ve Sos. Hiz. Faal.	2,4	2,6	2,8
Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlence ve Spor	0,9	1,1	1,3
Diğer Hizmet Faal.	0,9	1,0	0,8

Kaynak: TÜİK

Türkiye'deki 2017 krizinin etkisi sonraki yıllarda belirginleşmiş ve 2018 yılından itibaren işgücüne katılma ve istihdam azalırken işsizlik artmıştır. 2020 yılının ilk aylarından itibaren etkili olan COVID-19 küresel salgını kontrol etmek amacıyla hükümetler tarafından uygulanan önlemler dünyada çoğu ekonomide ciddi aksamalara neden olmuş ve çalışma hayatı oldukça olumsuz etkilenmiştir. ILO'ya göre bu dönemde alınan önlemler sonucu işgücü arz ve talebi arasında ortaya çıkan uyumsuzluk işsizliğin ötesinde aynı zamanda daha geniş çaplı bir işgücü kullanım eksikliğine de dönüşmektedir. COVID-19 salgının ortaya çıkardığı sosyal sorunlara yönelik birçok ülke sosyal korumalarla istihdamdaki ve işsizleri korumaya çalışırken Türkiye'de yeterli sosyal koruma sağlanamaması işsizliğin yarattığı sorunları arttırmıştır.

İşgücüne Katılım

Bir ülkede işgücüne katılma oranı, aynı zamanda o ülkede emek gücünün etkin kullanılıp kullanılmadığının da önemli bir göstergesidir. İşgücüne katılım oranlarının yüksek olması, ülke ekonomilerindeki büyümenin istihdamda karşılığı olduğunun göstergesidir. Türkiye'de işgücüne katılma oranı Avrupa Birliği (AB) ve İktisadi İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD) üye ülke ortalamalarının altında ve 2018 yılından 2020 yılına da azalmaktadır.

Türkiye'de 2018 yılında işgücüne katılma oranı yüzde 53,2, iken AB'de yüzde 58,4, OECD ortalamasında ise yüzde 60,7'dir. 2020 yılında ise Türkiye'de işgücüne katılma oranı 4 puan azalarak yüzde 49,2'ye düşmüştür. AB'de 1,4 puan azalarak yüzde 57'ye, OECD üye ülke ortalamasında ise 1,5 puan azalarak yüzde 59,2'ye gerilemiştir. 2020 yılında tüm

ülkelerde işgücüne katılma oranlarında azalma olmasında hiç kuşkusuz COVID-19 salgının etkisi oldukça fazladır. Ancak 2019 yılı ile birlikte değerlendirdiğimizde Türkiye’de işgücüne katılımdaki azalışın 2019’da başladığı ortadadır (Tablo 1.2).

Tablo 1.2. Ülkelere Göre İşgücüne Katılma Oranları (%)

İşgücüne katılma	2018	2019	2020
Türkiye	53,2	52,9	49,2
Belçika	54,1	54,3	53,6
Fransa	55,8	55,3	54,7
İtalya	49,9	49,8	48,6
Şili	59,6	59,4	56,4
Güney Afrika	55,1	55,2	50,5
Almanya	61,2	61,9	61,6
Yunanistan	51,8	51,9	51,2
İngiltere	63,3	63,5	63,6
İspanya	58,6	58,6	57,4
Portekiz	59,1	59,2	58,6
Macaristan	62,4	62,9	57,1
AB	58,4	58,5	57
OECD	60,7	61	59,2

Kaynak: OECD

İstihdam

Türkiye’de istihdam oranları diğer ülkelerle karşılaştırıldığında AB ve OECD ülke ortalamasının oldukça altında olduğu görülür. İstihdam yaratmayan ekonomi politikaları ve işveren teşvikleri karşılık bulamamış, Türkiye’de istihdama katılım yıldan yıla azalırken COVID-19’un etkisiyle de bu azalış belirginleşmiştir. Türkiye’de 2018 yılında istihdam oranı yüzde 51,9, iken AB’de yüzde 67,2, OECD ortalamasında ise yüzde 68,3’tür. 2019 yılında tüm ülkelerde ve AB ve OECD ortalamalarında istihdama katılım oranlarında artış görülürken yalnızca Türkiye ve Güney Afrika’da azalış olmuştur.

2020 yılında ise Türkiye’de istihdama katılım 4,2 puan azalarak yüzde 51,9’dan yüzde 47,5’e gerilemiştir. AB’de 0,1 puan azalarak yüzde 67,1’e, OECD üye ülke ortalamasında ise 2,2 puan azalarak yüzde 66,1’e gerilemiştir (Tablo 1.3). Özellikle AB üye ülke ortalamasında 2020 yılı için istihdama katılımda çok az bir düşüş olmasında salgın döneminde uygulanan istihdamı koruyucu politikalar ve sosyal yardımların etkisi büyüktür.

Tablo 1.3. Ülkelere Göre İstihdama Katılma Oranları (%)

İstihdam	2018	2019	2020
Türkiye	51,9	50,3	47,5
Belçika	64,4	65,3	64,7
Fransa	65,3	65,5	65,3
İtalya	58,5	59	58
Şili	64,1	64,9	55,8
Güney Afrika	43,2	42,4	38,5
Almanya	75,9	76,7	76
Yunanistan	54,9	56,5	56,2
İngiltere	75,6	76,1	75,5
İspanya	62,4	63,3	60,9
Portekiz	69,7	70,4	69
Macaristan	69,2	70,1	69,7
AB	67,2	67,9	67,1
OECD	68,3	68,8	66,1

Kaynak: OECD

İşsizlik

Seçili ülkelerde ve AB, OECD üye ülke ortalamalarında 2020 yılına kadar azalış eğiliminde olan işsizlik Türkiye’de artış eğilimindedir. Neoliberal politikaların istihdama olumsuz etkileri, istihdam yaratmayan ekonomi, dalgali ekonomi ve daralan kamu istihdamı işsizlikte artışın en önemli nedenleridir. İstihdam yaratmayan ekonomi politikaları, özellikle 2000’li yıllardan sonra işsizliği tetiklemiş ve işgücüne katılma oranı gibi istihdam oranını da zayıflatmıştır. 2020 yılında etkili olan COVID-19 salgını Türkiye’de var olan

işsizlik sorununun daha da derinleşmesine neden olmuştur.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'ne (2021a) göre küresel işsizlik 2020 yılında 2019'a kıyasla 33 milyon (1,1 puan) artarak yüzde 6,5'e yükselmiştir. Dünya genelinde bu artış 2009 küresel finansal krizinde gözlemlenenden 0,6 puanlık işsizlik artışından çok daha büyüktür.

AB üye ülke ortalamasında işsizlik oranı 2018'de yüzde 6,8 iken 2019'da yüzde 6,3'e gerilerken 2020'de 7,1'e yükselmiştir. OECD üye ülke ortalamasında ise 2018 yılında yüzde 5,5 olan işsizlik oranı 2019'da yüzde 5,4'e gerilemiş 2020'de ise 7,2'ye yükselmiştir. Ancak Türkiye'de işsizlik oranlarına baktığımız azalıştan ziyade artış olduğu görülmektedir. 2018 yılında yüzde 11 olan işsizlik oranı 2019'da yüzde 13,7'ye yükselmiş, 2020'de ise 13,1 olmuştur (Tablo 1.4).

Tablo 1.4. Ükelere Göre İşsizlik Oranları (%)

İşsizlik	2018	2019	2020
Türkiye	11	13,7	13,1
Belçika	5,9	5,4	5,5
Fransa	9,1	8,4	8,0
İtalya	10,6	10	9,3
Şili	7	7	10,8
Güney Afrika	26,9	28,4	28,7
Almanya	3,4	3,1	3,8
Yunanistan	19,3	17,3	16,4
İngiltere	3,9	3,6	4,6
İspanya	15,3	14,1	15,5
Portekiz	7	6,5	7,1
Macaristan	3,5	3,3	4,1
AB	6,8	6,3	7,1
OECD	5,5	5,4	7,2

Kaynak: OECD



Türkiye özelinde istihdam ve işsizlik ayrıntılı değerlendirildiğinde, işgücüne katılım ve istihdam azalırken işsizlik artmıştır. 2018 yılında 32 milyon 274 bin kişi (yüzde 53,2) işgücüne katılırken 2020 yılında bu sayı 1,4 milyon kişi (yüzde 4,3) azalmış ve 30 milyon 873 bine (yüzde 49,3'e) gerilemiştir. İstihdamda da 2018 yılından 2020 yılına azalış görülmektedir. 2018 yılında 28 milyon 738 bin kişi ile yüzde 47,4 olan istihdam oranı 2020 yılına gelindiğinde 1,9 milyon kişi (yüzde 6,7) azalmış ve 26 milyon 812 bin kişi ile yüzde 42,8'e gerilemiştir.

Bu süreçte hem resmi açıklamalarda hem de gerçek (geniş tanımlı) işsizlikte ciddi bir artış yaşanmıştır. 2018 yılında 3 milyon 537 bin kişi ile yüzde 11 iken 2020 yılı sonunda yarım milyon artarak (yüzde 14,8) 4 milyon 61 bine (yüzde 13,2) çıkmıştır. Geniş tanımlı işsizliğe göre ise 2018 yılında 7,1 milyon ile yüzde 20,9 olan işsizlik oranı 2020 yılında 9,6 milyona çıkarak yüzde 27,4 olmuştur. Bununla birlikte 2020 yılı için DİSK-AR tarafından COVID-19 etkisiyle yaşanan toplam iş kaybı ve geniş tanımlı işsizlik 12 milyon 115 bin kişi ile yüzde 34,4 olarak açıklanmıştır (Tablo 1.5)

Dar Tanımlı İşsizlik

TÜİK referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan; kar karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiçbir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı da olmayan kişilerden iş aramak için son 4 hafta içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan 15 ve daha yukarı yaştaki kişileri işsiz olarak tanımlamaktadır. 2014 yılı öncesinde iş arama kriterinde referans dönemi olarak “son 4 hafta” yerine “son 3 ay” kullanılmaktaydı. Dar tanımlı işsizlik oranı işsizlerin işgücüne oranı olarak hesaplanır.

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.

COVID-19 Etkisiyle Revize Edilmiş Geniş Tanımlı İşsizlik

Covid-19 salgınının yarattığı özel koşullar nedeniyle işsizlik ve iş kaybı hesaplamasında revizyona ihtiyaç duyulmuştur. Yukarıda açıklanan geniş tanımlı işsizlik hesaplamasına ILO tarafından kullanılan eşdeğer tam zamanlı iş kaybının eklenmesiyle hesaplanan işsizlik ve iş kaybı toplamıdır. Revize edilmiş geniş tanımlı işsizlik ve iş kaybının hesaplamasında zamana bağlı eksik istihdama yer verilmemiştir. Bunun nedeni zamana bağlı eksik istihdamın eşdeğer tam zamanlı istihdam kaybı içinde yer almasıdır (DİSK-AR).

Tablo 1.5. Türkiye’de İşgücüne Katılma, İstihdam ve İşsizlik

(bin kişi)	2018		2019		2020	
	Sayı	Oran	Sayı	Oran	Sayı	Oran
İşgücüne katılma	32.274	53,2	32.546	53,0	30.873	49,3
İstihdam	28.738	47,4	28.080	45,7	26.812	42,8
İşsizlik	3.537	11	4.469	13,7	4.061	13,2
Geniş tanımlı işsizlik	7.153*	20,9*	7.222	20,7	9.638	27,4

Kaynak: TÜİK- *2018 yılı Aralık ayı verisidir.

İstihdam Edilenlerin İşteki Durumu

Türkiye’de istihdam ciddi bir işçileşmeyi işaret etmektedir. 2018 yılı itibarıyla ücretli çalışanların istihdam içindeki oranı yüzde 67,9, işverenlerin yüzde 4,4, kendi hesabına çalışanların yüzde 17, ücretsiz aile işçilerinin ise yüzde 10,4’tür. 2020 yılında ise işverenlerin istihdam içindeki payı aynı kalırken

kendi hesabına çalışanlar ve ücretsiz aile işçilerinin payı azalmış, ücretli, yevmiyeli çalışanların payı artmıştır. 2020 yılında ücretli çalışanların istihdam içinde oranı yüzde 69,8, işverenlerin yüzde 4,4, kendi hesabına çalışanların yüzde 16,4, ücretsiz aile işçilerinin ise yüzde 9,2 olmuştur (Tablo 1.6).

Tablo 1.6. İstihdam Edilenlerin İşteki Durumu

İstihdam edilenlerin işteki durumu (bin kişi)	2018		2019		2020	
	Sayı	Oran	Sayı	Oran	Sayı	Oran
Ücretli, yevmiyeliler	19.536	67,9	19.216	68,4	18.719	69,8
İşverenler	1.282	4,4	1.253	4,4	1.199	4,4
Kendi hesabına çalışanlar	4.909	17	4.709	16,7	4.421	16,4
Ücretsiz aile işçileri	3.012	10,4	2.902	10,3	2.473	9,2
Toplam İstihdam	28.739	47,4	28.080	45,7	26.812	42,8

Kaynak: TÜİK

Tablo 1.7. İstihdamın Sektörel Dağılımı

İstihdamın sektörel dağılımları (bin kişi)	2018		2019		2020	
	Sayı	Oran	Sayı	Oran	Sayı	Oran
Tarım	5.297	18,4	5.097	18,1	4.716	17,5
Sanayi	5.674	19,7	5.561	19,8	5.497	20,5
İnşaat	1.992	6,9	1.550	5,5	1.538	5,7
Hizmet	15.774	54,8	15.872	56,5	15.060	56,1

Kaynak: TÜİK

İstihdamın Sektörel Dağılımı

Türkiye’de istihdam ağırlıkla hizmetler sektöründedir. Tarım gerilemekte, sanayi ise ufak da olsa bir artış göstermektedir. 2018-2020 yılları arasında tarımsal istihdamın payı yüzde 18,4’ten yüzde 17,5’e gerilemiştir. Sanayinin payı da yüzde 19,7’den yüzde 20,5’e çıkmıştır. Buna karşılık istihdamda en fazla pay hizmetler sektöründedir. Hizmetler sektörünün payı yüzde 54,8’den yüzde 56,1’e yükselmiştir. Bir diğer ifadeyle Türkiye’de istihdamın belirleyicisi hizmetler sektörü olmuştur (Tablo 1.7).

Kayıt Dışı İstihdam

Kayıt dışı çalışma istihdamın temel sorunlarından. İşçiler geçici, güvencesiz, ucuz iş-gücü olarak görülmekte ve sosyal güvenceden yoksun bırakılmaktadır. Türkiye’de kayıt dışı istihdam en fazla ücretsiz aile işçilerinde

görülmektedir: 2018 yılında 2,6 milyon ile yüzde 87,3 olan kayıt dışı çalışma oranı 2020 yılında 2,2 milyon kişi ile yüzde 91’e yükselmiştir.

Ücretsiz aile işçilerinin ardından kendi hesabına çalışanlar, işverenler, ücretliler ve yevmiyeliler gelmektedir. Ancak kayıt dışı istihdamda en düşük orana sahip ücretli yevmiyelilerde bile her 10 işçiden 2’sinin kayıt dışı çalıştığı görülmektedir. Ücretli yevmiyelilerde kayıt dışı istihdam 2018 yılında 3,5 milyon kişi ile yüzde 18 iken 2020 yılında yüzde 14,8’e gerilemiş ve 2,7 milyon olmuştur. İşverenlerde ise artış söz konusudur:

2018 yılında tabloda 234 bin ile yüzde 19 olan kayıt dışılık oranı 2020’de 326 bin ile yüzde 27,1’e yükselmiştir (Tablo 1.8).

Tablo 1.8. Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılık

İşteki duruma göre sosyal güvenlik kurumuna kayıtlılık (bin kişi)		2018		2019		2020	
		Sayı	Oran	Sayı	Oran	Sayı	Oran
Ücretli, yevmiyeliler	Kayıtlı	16.018	81,9	15.750	81,9	15.934	85,1
	Kayıt Dışı	3.518	18	3.466	18	2.785	14,8
İşverenler	Kayıtlı	1.039	81	922	73,5	873	72,8
	Kayıt Dışı	243	19	331	26,4	326	27,1
Kendi hesabına çalışanlar,	Kayıtlı	1.695	34,5	1.514	32,1	1.581	35,7
	Kayıt Dışı	3.213	65,4	3.195	67,8	2.840	64,2
Ücretsiz aile işçileri	Kayıtlı	382	12,6	202	6,9	222	8,9
	Kayıt Dışı	2.630	87,3	2.700	93,1	2.251	91

Kaynak: TÜİK

1.2 SALGINDA SEKTÖREL DARALMA VE GENİŞLEME

Salgın bütün ülkelerde seyahatlerin yasaklanmasından işyerlerinin kapatılmasına, sosyal izolasyon, sokağa çıkma yasakları gibi bir dizi önlemleri hayata geçirdi. Türkiye’de de salgına karşı ekonomik ve sosyal tedbirler alınmaya başlandı. COVID-19 salgınının 2020 yılının son ayları itibarıyla aşılmanın geliştirilmesi ve aşılanmanın başlamasıyla birçok ülke aldıkları önlemlerin birçoğunu kaldırdı. Türkiye aşılanmanın ilk dönemlerinde hızlı ve yeterli aşılamayı sağlayamadığı için özellikle hizmetler sektöründe birçok

işyeri kapalı kalmaya devam etti ve kısıtlamalar sürdürüldü.

COVID-19 salgınının neden olduğu kriz, kamusal sağlık, ekonomi ve çalışma hayatı açısından İkinci Dünya Savaşı’ndan beri görülmüş en sert küresel kriz olarak tanımlanmaktadır. Dünya genelinde zorunlu işlerin yapıldığı işyerleri dışında tüm işyerlerini kapatma önlemleri alınmıştır. Zorunlu işlerin yapıldığı işyerleri dışında tüm işyerlerinin önlem olarak kapatılması yüzde 41 gibi bir oranla Nisan 2020’de en yüksek değere ulaşmış, Eylül 2020 sonlarında ise yüzde 30 düzeyinde seyretmiştir (ILO, 2021b).



İş ve Gelir Kaybı

Söz konusu küresel krizde iş ve gelir kaybı çok ciddi boyutlara ulaştı. Bu konuda alınan önlemler ise sınırlı kaldı. Özellikle gelir kaybını gidermeye yönelik nakdi desteklerin çok zayıf kalması beraberinde işsizliğin ve yoksulluğun artmasına da neden oldu (Çelik, 2020a). Bu dönemde yapılan araştırmalar söz konusu gelir kaybının gelir eşitsizliğine dayalı olarak toplumsal kesimleri farklı şekilde etkilediğini ortaya koydu. Yoksullar oldukça yüksek gelir kaybına uğradı (Bayar vd., 2020).

Sektörlerin Durumu

İş ve gelir kaybı sonucu yaşanan sosyal sorunların önüne geçmek amacıyla uygulamaya konulan sosyal koruma ve ekonomik desteklerde ise Türkiye özellikle Avrupa ülkeleri içinde son sıralarda yer aldı. Sosyal Koruma Kalkanı'nın yüzde 83'ü İşsizlik Sigortası Fonu'ndan, yüzde 4'ü bağış kampanyasından sağlanmıştır (DİSK-AR, 2021d). Türkiye'de COVID-19 salgınının neden olduğu sosyal sorunları ortadan kaldırmak ve sosyal korumaya yönelik önlemler almak için açıklanan ekonomi paketinin GSYH içindeki oranı sadece yüzde 2'dir (DİSK/Genel-İş Araştırma Dairesi, 2020a).

Salgın nedeniyle alınan tedbirler birçok sektör için krize neden olmuştur. Çoğu sektörde üretim durma noktasına gelmiş kimilerinde ise durmuştur. Ulaştırma, otomotiv, elektronik ve perakende, taşımacılık hizmetleri, demiryolu hizmetleri, spor, eğitim, turizm, ticaret ve hizmet kuruluşları özellikle etkilenen alanlar olmuştur. Turizm sektörünün tarım, ulaşım, el sanatları, yiyecek-içecek hizmetleri gibi diğer sektörler üzerinde çarpan etkisine sahip olması bu sektörlerin de etkilenmesine neden olmuştur. Uzaktan eğitime geçilmesi, okulların ve üniversitelerin kapatılması bu alanlardaki konaklama, yiyecek-i-

çecek, ulaşım hizmetlerini de olumsuz şekilde etkilemiştir. Ayrıca geniş anlamda hizmet sektörünü (AVM, kafe, bar ve restorancılık, reklam, müzik, sinema, film- prodüksiyon, gibi) oluşturan alanlarda daralmalar ortaya çıkmış, söz konusu sektörel daralmalar esnaf-ları da etkilemiştir.

Kapanma dönemleri için online alışveriş sisteminin gelişmesi, uzaktan eğitim ve uzaktan çalışmanın yaygınlaşması özellikle ulusal marketler, lojistik, eve dağıtım, e-ticaret ve teknoloji alanında ciddi bir sektörel genişlemeyi ortaya çıkardı. Sektörel artışlar milyar-derlerin gelirlerini de artırdı ve salgın döneminde milyarderlerin sayısı 660 kişi artarak 2 bin 755'e yükseldi. Forbes dolar milyarderleri listesine göre COVID-19 döneminde milyarderlerin sayısı ve serveti dünya genelinde arttı. Dünyanın en zenginlerinin serveti bir yılda 5,1 trilyon dolar artarak 8 trilyon dolar- dan 13,1 trilyon dolara yükseldi. Böylece dünya dolar milyarderlerinin servetleri COVID-19 döneminde dolar bazında yüzde 64 artmış oldu (DİSK-AR, 2021e).



2020 yılında Türkiye'deki milyarderlerin 38,3 milyar dolar olan toplam malvarlığı, COVID-19 döneminde yaklaşık 15 milyar dolar artarak 53,2 milyar dolara çıktı. Böylece Türkiye milyarderlerinin serveti COVID-19 salgınına rağmen son bir yılda yüzde 39 arttı. Türkiyeli 26 dolar milyarderinin servetindeki artış ortalama döviz kurları ile yaklaşık 127 milyar TL oldu (DİSK-AR, 2021e).

Esnafın Durumu

Salgın döneminde milyarderlerin serveti artarken, başta esnaf olmaları üzere birçok şirket de olumsuz etkilendi. 2017 yılında hakim olan ekonomik kriz dönemi ve devam eden yıllardaki ekonomik istikrarsızlık 2018 ve 2019 yıllarında etkilerini gösterdi. 2020 yılında ise COVID-19 salgınının ekonomik krizle birleşmesi ve esnafa gerçekçi ve yeterli sosyal koruma sağlanamaması çoğu esnafı kepenk kapatmaya zorladı.

Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Sicil Gazetesi verilerine göre 2020 yılında 99 bin 588 esnaf meslekten ve sicilden ayrılmak zorunda kaldı (Tablo 1.9). 80 bin 166 esnaf sicil terki gerçekleştirirken, 19 bin 422 esnaf ise meslek terkinin gerçekleştirdi. Buna göre 2020 yılında her gün ortalama 273 esnaf iflas etti.

Tablo 1.9.Sicilden ve Meslekten Terk Esnaf Sayısı

Yıllar	Sicilden ve meslekten terk
2018	106. 167
2019	114.977
2020	99.588

Kaynak: Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Sicil Gazetesi

Şirketlerin Durumu

Salgın dönemi şirketleri de etkiledi. Türkiye Odalar Borsalar Birliği (TOBB), kurulan/kapanan şirket istatistiklerine göre, 2018 ve 2020 yılları arasında açılan şirket sayısında yüzde 10'luk artış olurken kapanan şirket sayısı ise yüzde 23 artmıştır (Tablo 1.10).

2018 yılında 2017 yılına göre kurulan şirket sayısında yüzde 17,03, kurulan kooperatif sayısında yüzde 17,32 oranında artış olmuştur. Buna karşın kurulan gerçek kişi ticari işletme sayısında yüzde 20,63 oranında azalma yaşanmıştır. 2018 yılında şirket, kooperatif ve gerçek kişi ticaret işletmesi olarak toplamda 121 bin 460 şirket açılmış, 32 bin 569 şirket kapanmıştır.

2019 yılında 2018 yılına göre kapanan şirket sayısı yüzde 5,04 kapanan gerçek kişi ticari işletme sayısı yüzde 0,36 oranında artmış olup kapanan kooperatif sayısında yüzde 17,10 oranında azalış gözlenmiştir. 2019 yılında şirket, kooperatif ve gerçek kişi ticaret işletmesi olarak toplamda 109 bin 722 şirket açılmış, 33 bin 94 şirket kapanmıştır.

2020 yılında 2019 yılına göre kurulan şirket sayısında yüzde 20,47, kurulan kooperatif sayısında yüzde 27,13, kurulan gerçek kişi ticari işletme sayısında ise yüzde 26,89 oranında artış gözlenmiştir. 2020 yılında ise şirket, kooperatif ve gerçek kişi ticaret işletmesi olarak toplamda 133 bin 830 şirket açılmış, 40 bin 85 şirket kapanmıştır.

Tablo 1.10. Yıllara Göre Açılan ve Kapanan Şirket Sayıları

		2018	2019	2020	Değişim oranı 2018-2020
Açılan Şirketler	Şirket	85.279	84.102	101.318	18,8
	Kooperatif	1.070	1.161	1.476	37,9
	Ger.Kişi Tic.İşl.	35.111	24.459	31.036	-11,6
	Toplam	121.460	109.722	133.830	10,1
Kapanan şirketler*	Şirket	12.564	13.197	15.366	+22,3
	Kooperatif	1.029	853	583	- 43,3
	Ger.Kişi Tic.İşl.	18.976	19.044	24.136	+27,1
	Toplam	32.569	33.094	40.085	+23,0

Kaynak: TOBB, Kurulan/Kapanan Şirket İstatistikleri'nden yararlanılarak Araştırma Dairesi tarafından hesaplanmıştır. Kapanan gerçek kişi ticari işletmesi sayısı, yapılan tebligatlarla ticari faaliyeti bulunmadığı tespit edilen gerçek kişi ticari işletmesinin kayıtlarının ilgili Ticaret Sicil Müdürlükleri tarafından Ticaret Sicil Yönetmeliğinin 51. maddesine istinaden re'sen silinen işletmelerini kapsamamaktadır. 2019 yılı Aralık ayında 347, Ocak-Aralık döneminde 14.992 gerçek kişi ticari işletmesi re'sen kapatılmıştır.*

İktisadi faaliyet kodlarına göre kurulan ve kapanan şirketler incelendiğinde, 2020 yılında en fazla kapanan işyeri 14 bin 976 ile toptan perakende ticaret kolunda motorlu kara

taşıma ve motosikletlerin onarımında olmuştur (Tablo 1.11). İkinci sırada 6 bin 208 işyeri ile inşaat sektörü, üçüncü sırada ise 4 bin 454 işyeri ile imalat sektörü gelmektedir.



Tablo 1.11. İktisadi Faaliyet Kodlarına ve Yıllar Göre Açılan Kapanan Şirket Sayıları

İktisadi Faaliyetler-Nace Rev.2	2018		2019		2020		Değişim Oranı 2018/2020	
	Kurulan	Kapanan	Kurulan	Kapanan	Kurulan	Kapanan	Kurulan	Kapanan
Tarım, Orm. ve Balık.	1.460	425	1.529	372	2.313	424	58,4	-0,2
Maden. ve Taş Ocakçılığı	708	88	643	84	721	131	1,8	48,8
İmalat	15.426	3.096	16.332	3.227	19.804	4.454	28,3	43,8
Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtımı	690	683	628	609	743	560	7,6	-18,0
Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönetimi ve İyileştirme Faal.	407	41	382	57	421	80	3,4	95,1
İnşaat	17.882	5.750	11.515	6.209	19.697	6.208	10,1	7,9
Top. Per.Tic.; Motorlu Kara Taş.ve Motosikletlerin Onarımı	41.981	12.538	39.265	12.481	48.524	14.976	15,5	19,4
Ulaştırma ve Depolama	5.844	1.862	4.637	2.081	5.144	3.073	-11,9	65,0
Kon. ve Yiy. Hizmeti Faal.	7.417	1.770	7.744	1.749	6.419	2.434	-13,4	37,5
Bilgi ve İletişim	3.569	825	3.912	881	4.888	1.032	36,9	25,0
Finans ve Sigorta Faal.	1.168	404	993	362	1.018	358	-12,8	-11,3
Gayrimenkul Faal.	2.897	719	2.643	735	3.014	1.080	4,0	50,2
Mesleki, Bilim. ve Tek. Faal.	8.408	1.931	7.335	1.871	9.645	2.227	14,7	15,3
İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri	5.210	806	4.877	806	4.236	1.008	-18,6	25,0
Kamu Yönetimi ve Savunma; Zorunlu Sosyal Güvenlik	624	37	137	39	121	58	-80,6	56,7
Eğitim	2.412	546	2.220	493	2.095	567	-13,1	3,8
İnsan Sağ. ve Sos. Hiz. Faal.	3.418	437	2.878	423	3.126	580	-8,5	32,7
Kültür, Sanat, Eğl., Dinlenme ve Spor	733	241	803	215	733	302	0	25,3
Diğer Hizmet Faal.	1.206	366	1.248	396	1.166	515	-3,3	40,7
Hanehalk. İşv.Olarak Faaliyetleri	0	1	1	0	1	6	-	500
Uluslararası Örgütler ve Tem. Faal.	0	3	0	4	1	10	-	233,3
Toplam	121.460	32.569	109.722	33.094	133.830	40.083	10,1	23,0

Kaynak: TOBB, Kurulan/Kapanan Şirket İstatistikleri'nden yararlanılarak Araştırma Dairesi tarafından hesaplanmıştır.

1.3 ÇALIŞMA SÜRELERİ

Uzun Çalışma Saatleri

Birleşmiş Milletler'e (BM) bağlı Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) ile ILO'nun ortaklaşa yaptığı araştırmada, 2016 yılında haftalık 55 saat ve üzerinde çalışanlarda 35 ila 40 saat aralığında çalışanlara kıyasla kalp krizi riskinin yüzde 35 daha yüksek olduğu ve yüzde 17 daha fazla kalp hastalıkları kaynaklı ölümlerin görüldüğü ortaya konuldu. Araştırmada, uzun süreli çalışma saatleri nedeniyle her yıl yüz binlerce kişinin öldüğü, bu oranın dünyadaki çalışan nüfusun yüzde 9'una ulaştığı vurgulandı. Araştırmaya göre haftalık 35-40 saat ile karşılaştırıldığında en az 55 saat haftalık çalışmanın, hem kalp hastalığı hem de inme bakımından daha yüksek riskle ilişkili olduğu tespit edilmiştir. 2000 ila 2016 arasında, uzun çalışma saatlerinin yol açtığı kalp hastalığı kaynaklı ölümler yüzde 42, inme kaynaklı ölümler ise yüzde 19 artmıştır (ILO, 2021e).

Haftalık çalışma süreleri her ülkeye göre değişiklik göstermekle birlikte gelişmiş ülkelerde haftalık çalışma süresi 35-40 aralığındadır. OECD ülkelerinde haftalık çalışma süresi 37 saat, AB üye ülke ortalamalarında ise 36 saattir (Tablo 1.12).

Türkiye'de çalışma süreleri OECD ve Avrupa ülkelerine göre oldukça fazladır. Türkiye'de yasal sınır olan haftalık 45 saat çalışma süresinin aşıldığı verilerde ortaya çıkmıştır. Çalışanların yarısından fazlasının asgari ücretli olduğunu da göz önünde bulundurduğumuzda Türkiye'de çalışanların yarısı düşük ücretlere ve uzun çalışma saatlerine maruz kalmaktadır (Tablo 1.12).

Türkiye'ye dair ayrıntılı veriler de haftalık çalışma süresinin yasal sınırın üstünde olduğunu göstermektedir (Tablo 1.13).

Tablo 1.12. Yıllara ve Ülkelere Göre Haftalık Çalışma Süreleri

Haftalık Çalışma Süreleri	2018	2019	2020
Türkiye	47,0	46,4	45,6
Belçika	35,6	35,5	35,5
Fransa	36,2	36,3	36,5
İtalya	35,7	35,6	35,5
Şili	42,8	42,8	42,9
Güney Afrika	42,9	42,8	42,1
Almanya	34,3	34,3	-
Yunanistan	38,8	38,6	38,7
İngiltere	36,6	36,6	36,3
İspanya	36,5	36,4	36,4
Portekiz	39,5	39,5	39,3
Macaristan	39,6	39,5	39,3
AB	36,2	36,2	36,2
OECD	37,1	37,0	37,0

Kaynak: OECD

Türkiye'de çalışanların yüzde 37,7'si yani çalışan her 10 kişiden 4'ü haftalık 45 saatin üstünde çalıştırılmaktadır. Bununla birlikte haftalık 45 saatin üzerinde çalışanların oranının yüzde 45,6'dan (2019 yılı için) yüzde 37,7'ye (2020 yılı için) gerilemesinin nedeni salgın nedeniyle çalışma biçimlerine getirilen kısa çalışma, uzaktan çalışma, dönüşümlü çalışma gibi düzenlemelerdir. Ancak görülmüştür ki salgın nedeniyle kısmi bir azalma olmakla birlikte yine de Türkiye'de uzun çalışma saatleri söz konusudur.

Kayıt dışı çalıştırılan işçiler de hem uzun saatlerle çalışmakta hem de fazla mesai ücreti alamamaktadırlar. Kayıt dışı istihdam edilen her 10 kişiden 3'ü (yüzde 32,6'sı) haftalık 45 saatin üzerinde çalıştırılmaktadır.

Tablo 1.13. Yıllara Göre Haftalık Çalışma Süreleri ve Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlı

Kayıtlılık durumu	Yıllar	15+ yaş İstihdam	1-16 saat	17-35 saat	36-39 saat	40 saat	41-45 saat	46-65 saat	66+ saat	İşbaşında olmayanlar
Toplam	2018	28 738	5,4	16,8	1,6	15,4	8,5	39,2	8,3	4,3
	2019	28 080	5,3	17,2	1,5	16,3	9,1	37,8	7,8	4,4
	2020	26 812	7,2	17,7	1,7	15,3	9,7	30,6	7,1	10,3
Kayıtlı	2018	19 134	1,6	9,7	1,3	20,5	9,8	45,1	7,2	4,6
	2019	18 387	1,7	9,8	1,3	21,7	10,5	43,6	6,2	4,8
	2020	18 611	3,5	12,5	1,7	19,6	11,2	34,5	5,4	11,3
Kayıtlı Değil	2018	9 604	13,1	30,9	2,2	5,4	6	27,4	10,5	3,9
	2019	9 692	12,2	31,4	2	6,1	6,4	27	10,7	3,9
	2020	8 202	15,5	29,6	1,7	5,7	6,4	21,8	10,8	8,1

Kaynak: TÜİK

COVID-19 Salgını ve Çalışma Sürelerine Etkisi

COVID-19 salgını toplumda yalnızca sağlık riski oluşturmadı aynı zamanda virüsün buluşma durumu nedeniyle de insan etkileşimini içerek birçok alanı da etkiledi. Sosyal faaliyetler yasaklandı, kısıtlandı, çalışma saatleri ve mekanlarında değişiklikler yapıldı. Bu değişiklikler sosyal ve ekonomik faaliyetlerde ve çalışma hayatında ciddi kısıtlamalar ve aksaklıklara neden oldu. Bu kapsamda Türkiye çapında birçok sektörde işyerlerinin büyük bölümü mal ve hizmet üretimine ara verdi, çalışma biçimlerinde kısa, uzaktan, dönüşümlü veya ücretsiz izin uygulamasına geçildi.

Bu durum işçilerin fiili çalışma sürelerinin azalmasına neden olmuştur. Türkiye’de çalışma saatleri en sıkı ve en genel önlemlerin alındığı 2020 Nisan ve Mayıs aylarında yüzde 34 (Nisan’da yüzde 34,9 ve Mayıs’ta

yüzde 33,8) azalmıştır (ILO, 2021b). Salgında çalışma hayatına yönelik yapılan düzenlemelerin çalışma saatlerine etkisi tam zamanlı işe eşdeğer kayıp olarak tanımlanmaktadır. 2020 yılında da 2019 yılının dördüncü çeyreğine göre küresel düzeyde çalışma saatlerinde 225 milyon tam zamanlı işe eşdeğer olan yüzde 8,8’lik kayıp meydana gelmiştir. Aynı zamanda salgının neden olduğu çalışma süresi kayıplarının 2009 küresel finans krizi dönemindeki kayıplardan yaklaşık dört kat daha yüksek olduğu açıklanmıştır (ILO, 2021b).

Salgın döneminde uzaktan çalışmanın yaygınlaşması mesai saati kavramını da neredeyse ortadan kaldırmıştır. Fiziki olarak işyerinde olmayan çalışanlar yeni bilgi ve iletişim teknolojileri ile evlerden çalışmaya başlamış ve bu durumda da çalışma saatleri ile din-

lenme zamanı arasındaki sınırlar birbiri içine girmiş ve sonucunda uzun saatler boyunca çalışma ortaya çıkmıştır. DİSK-AR (2020c) tarafından yapılan COVID-19 İşçileri Nasıl Etkiledi? araştırmasına göre, Mart-Haziran 2020 döneminde işçilerin yüzde 41'inin çalışma süresi COVID-19 nedeniyle azalmıştır. İşçilerin yüzde 49'u çalışma süresinin değişmediğini, yüzde 10'u ise çalışma süresinin arttığını ifade etmiştir (Grafik 1.1).

Grafik 1.1. COVID-19'un İşçilerin Çalışma Sürelerine Etkisi



Kaynak: DİSK-AR

DİSK/Genel-İş Araştırma Dairesi (2020b) tarafından yapılan değerlendirmeye göre ise salgın nedeni ile çalışma biçimlerinin değişmesinin sendika üyelerinin çalışma sürelerini de etkilediği tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre sendika üyelerinin yüzde 35,4'ünün çalışma süresi azalırken yüzde 13,8'inin çalışma süresi artmıştır. Yüzde 47,9'u ise çalışma süresinin değişmediğini belirtmiştir (Tablo 1.14).

Tablo 1.14. Salgının DİSK/Genel-İş Üyelerinin Çalışma Sürelerine Etkisi (%)

	Erkek	Kadın	Toplam
Çalışma sürem arttı	14,8	9,8	13,8
Çalışma sürem azaldı	31,9	50	35,4
Çalışma sürem değişmedi	50,4	37,5	47,9
Boş	2,9	2,7	2,8

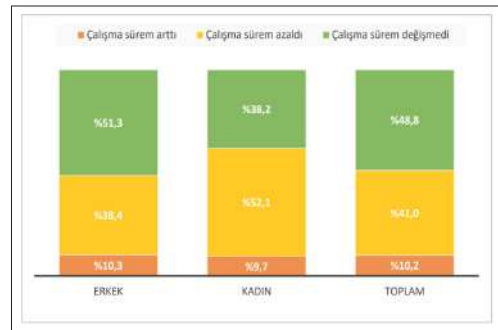
Kaynak: DİSK/Genel-İş Araştırma Dairesi

Cinsiyete Göre Çalışma Süreleri

Salgın döneminde çalışma biçimlerinin değişmesi ve salgının çalışma sürelerine etkisi kadın ve erkekleri farklı ölçüde etkilemiştir. Salgının başından itibaren kadınlar erkeklerden daha güçlü bir etkiye maruz kalmıştır. Kadınların çalışma biçimleri erkeklere göre daha fazla değişmiştir. Kadınların işyerinde bulunması azalmış ve bu nedenle çalışma süreleri erkeklere göre daha kısalmıştır.

DİSK-AR'ın (2020c) araştırmasına göre DİSK üyesi erkek işçilerin yüzde 38,4'ü çalışma sürelerinin azaldığını ifade ederken kadın işçilerde bu oran yüzde 52,1 olmuştur. Genel-İş üyesi kadın işçilerin ise yüzde 50'si çalışma süresinin azaldığını söylerken bu oran erkeklerde yüzde 31,9'dur (Grafik 1.2).

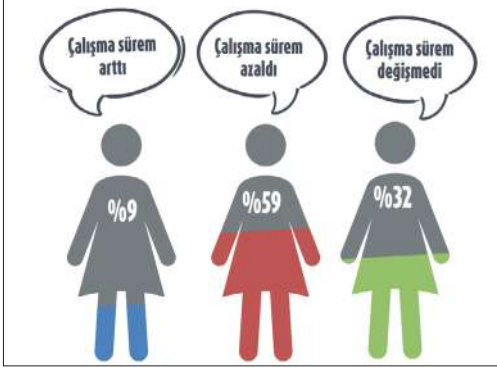
Grafik 1.2. Cinsiyete Göre Çalışma Süreleri Değişimi



Kaynak: DİSK-AR

Kadınların çalışma sürelerinin kısılması onların istihdamdan daha fazla çekildiklerini veya işbaşında olmadıklarını göstermektedir. Bu da toplumsal cinsiyet rollerine döndüklerini ortaya koymaktadır. Salgın sürecindeki deneyimlere ilişkin yapılan araştırmalarda genel olarak işyerlerinde kadınların haftalık çalışma saatlerinin erkeklere göre daha kısılmasına karşın ev içi iş yükünün artması nedeniyle çalışma sürelerinin uzadığı görülmüştür (Grafik 1.3).

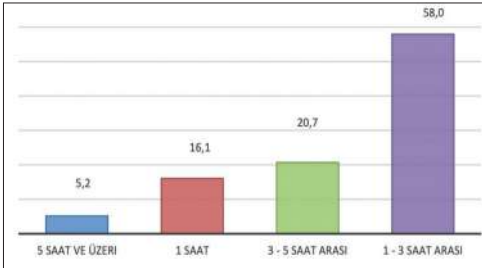
Grafik 1.3. Salgının DİSK/Genel-İş Üyesi Kadınların Çalışma Sürelerine Etkisi



Kaynak: DİSK/Genel-İş Araştırma Dairesi

DİSK/Genel-İş Araştırma'nın (2021a) yaptığı çalışmaya göre kadın işçilerin yüzde 58'i ev işlerine 1-3 saat, yüzde 20,7'si 3-5 saat, yüzde 16,1'i 1 saat ve yüzde 5,2'si 5 saat ve üzeri zaman ayırdığını belirtmiştir (Grafik 1.4). Ev işlerine ayrılan 1 ila 3 saat arası süreye, günlük çalışma süresi olan 8 saat eklendiğinde, günlük ortalama çalışma süresi 11 saati bulmaktadır.

Grafik 1.4. Salgın Sürecinde Ev İçi İşlere Ayrılan Günlük Çalışma Süresi (%)



Kaynak: DİSK/Genel-İş Araştırma Dairesi

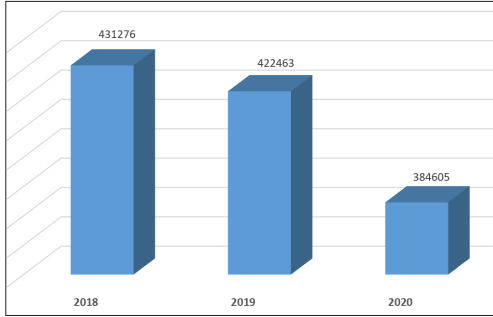
2020 yılı Mart ayından itibaren etkili olan COVID-19 salgını ve salgının önlenmesi amacıyla çalışma hayatında uygulamaya konulan kısa çalışma, uzaktan çalışma

gibi düzenlemeler birçok işyerinde, işbaşında çalışma süresini azaltmıştır. Ancak evden, uzaktan çalışmanın denetimsizliği nedeniyle dinlenme saatleri ve ulaşılama hakkı ortadan kalkmış, işyerinde çalışma süreleri düşmesine rağmen işçilerin çalışma süreleri artmıştır. Bununla birlikte salgında çalışma biçimi en fazla değişen kesim olan kadın işçilerin hem evdeki çalışma saatleri artmış hem de evdeki bakım ve ev içi hizmetler toplumda "iş" olarak algılanmadığından kadınların emeği iki kat görünmez olmuştur.

1.4 İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ

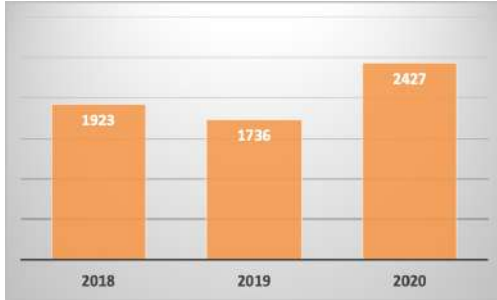
Türkiye'de mevcut işçi sağlığı ve iş güvenliği düzenlemelerinin yetersizliği ve iş kazası-meslek hastalıkları sigortasının çalışanların önemli bir kısmını kapsamaması nedeniyle işçilerin en korunmasız olduğu alan işçi sağlığıdır. İşçi sağlığı sorunu görmezden gelinmekte, işyerlerinde sadece "işçinin sorumluluğu"na dönüşerek devlet ve işverenin sorumlulukları üzerine gidilmemekte ve bu durum yapısal bir soruna dönüşmektedir. Ek olarak iş kazası ve meslek hastalıklarına ilişkin veriler sağlıklı tutulmamakta, iş kazalarını ve en çok da meslek hastalıklarını tespit etmek zorlaşmaktadır. Avrupa'da iş kazalarında en fazla insanın hayatını kaybettiği ülkeler sıralamasında Türkiye birinci sırada yer almaktadır.

Türkiye'de SGK verilerine göre 2018 yılında toplam 431 bin 276, 2019 yılında 422 bin 463, 2020 yılındaysa 384 bin 605 iş kazası meydana gelmiştir (Grafik 1.5).

Grafik 1.5. Yıllara Göre İş Kazaları Sayıları

Kaynak: SGK yıllıklarından görselleştirilmiştir.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi (İSİG) tarafından hazırlanan raporlarda ise durum daha da vahimdir. İSİG raporuna göre Türkiye’de 2018 yılında en az 1923 işçi, 2019 yılında en az 1736 işçi, 2020 yılındaysa en az 2427 işçi iş kazası sonucu yaşamını yitirmiştir (Grafik 1.6). Bu veriler AB ile karşılaştırıldığında Türkiye hem iş kazası hem de ölümlü iş kazasında Avrupa’da ilk sıradadır.

Grafik 1.6. Yıllara Göre İş Cinayetleri

Kaynak: İSİG Meclisi

2012 yılında çıkarılan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na rağmen, Türkiye’de her gün en az 4 işçi iş cinayetleri sonucunda hayatını kaybetmektedir. Bu durum, işçi sağlığı ve güvenliğine yönelik hem mevzuattan hem de uygulamadan kaynaklı sorunların yeniden gözden geçirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Salgında İşçi Sağlığı

Salgınla birlikte işçi sağlığı ve iş güvenliği sorunu yeni biçimler altında gündeme geldi. Salgına yönelik işyerlerinde alınması gereken önlemler maske-mesafe ile bireysel önlemlere indirgenerek evde kalamayacak olan milyonlarca işçiyi ve ailesini işçi sağlığı açısından ciddi riske soktu. Karantina süreçlerinde fabrikalarda ve işyerlerinde milyonlarca işçi özel izinlerle çalıştırıldı, işyerlerinde pek çok pozitif vakaya rağmen üretim durmadı, birçok işçi, ailesi ile birlikte hastalık gerçeği ile karşı karşıya kaldı.

Sağlık hizmeti sunan hekimler ve diğer sağlık çalışanları ise olumsuz koşullara, zorluklara rağmen hizmete devam etti. Bir yandan kapasiteyi aşan hasta yoğunluğu, diğer yandan yetersiz kişisel koruyucu donanım ve düzenlemeler nedeniyle her geçen gün daha çok sağlık çalışanının hastalandı. Belediye çalışanları, market çalışanları, kargo şirketi çalışanları ve posta çalışanları da giderek artan iş yükü ile birlikte yeterli önlemler alınmadan çalışmaya mecbur bırakıldı.

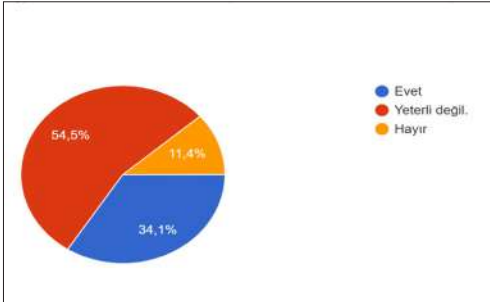
Salgın süreci çok tehlikeli, tehlikeli ve az tehlikeli işler ayrımını da ortadan kaldırdı. Salgının insandan insana bulaşan ve hızlı bir yayılım gösteren bir enfeksiyon olması, 6331 sayılı İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda tehlike sınıflarına göre yaptırımı olan tedbir ve önlemlerin yetersiz kalmasına neden oldu. Örneğin az tehlikeli sınıfta yer alan büro hizmetleri, imalat sektöründe paketleme işleri, perakendecilik sektöründe işlerde çalışanlar da, tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde çalışanlar gibi kapalı yerlerde ve uzun çalışma sürelerinde çalıştılar.

Sağlık sisteminde yaşanan sorunlar da işçilerin sağlığını etkiledi. İşçi sağlığına yönelik önlemlerin yetersizliği, maske-mesafe kural-

larına uyulmaması, test sayılarının yetersizliği, filyasyon sisteminde yaşanan sorunlar, işyerlerinde karantina süresine uyulmaması, karantina süreçlerinin sürekli değiştirilmesi gibi sorunlar işçilerin daha çok hastalanmasına neden oldu.

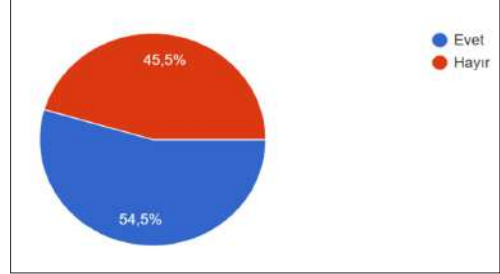
DİSK/Genel-İş (2020c) tarafından belediyelerde işçi sağlığı koşullarını tespit etmek üzere 44 şube başkanı ile ilki 27-28 Mart tarihlerinde, ikincisi ise 27-30 Nisan tarihlerinde yapılan araştırmada da benzer sonuçlar ortaya çıktı. Araştırmada belediyelerde işçi sağlığı önlemlerinin yetersiz olduğu, güvencesiz çalışma biçimlerinde (belediye şirket işçiliği) COVID-19 vakalarının daha çok görüldüğü, kişisel koruyucu malzemelerin yetersiz olduğu, çalışma biçimlerindeki değişiklik nedeni ile iş yükünün arttığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları'nın iyi işletilmediği, salgına yönelik kararlar alınmadığı ya da uygulanmadığı, işyerlerinde salgın kapsamında "Risk Değerlendirmesi"nin yapılmadığı ve dolayısıyla "Acil Durum Planı"nın hazırlanmasında büyük eksiklikler olduğu tespit edildi (Grafik, 1.7, 1.8, 1.9).

Grafik 1.7. İşyerlerinde Alınan COVID-19 Önlemlerinin Kapsamı



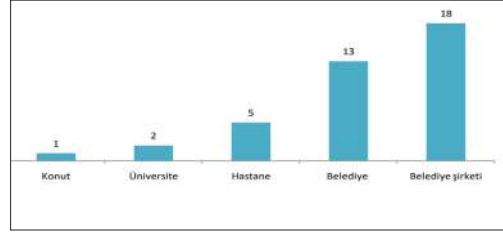
Kaynak: DİSK/Genel-İş

Grafik 1.8. İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının İşleyişi



Kaynak: DİSK/Genel-İş

Grafik 1.9. COVID-19 Tehlike ve Riskleri Bakımından İşyerlerinin Durumu

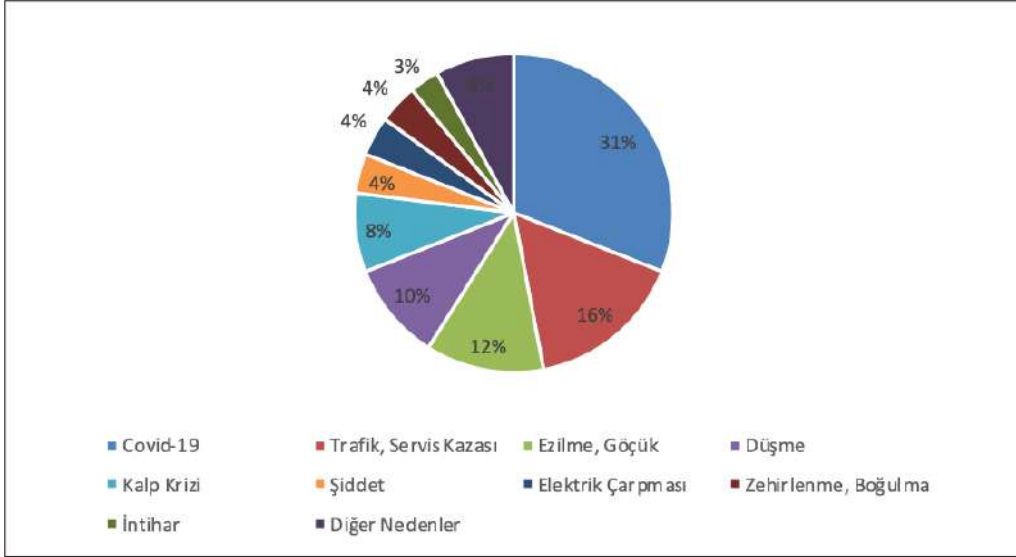


Kaynak: DİSK/Genel-İş

Nedenlerine Göre İş Cinayetleri

İŞİG raporuna göre 2020 yılındaki ölümlerin yaklaşık yüzde 31'inin COVID-19 nedeniyle olduğu görülmüştür. Mart 2020-Mart 2021 tarihleri arasındaki bir yıllık süreçte sadece COVID-19 nedeniyle en az 861 işçi hayatını kaybetmiştir (Grafik 1.10).

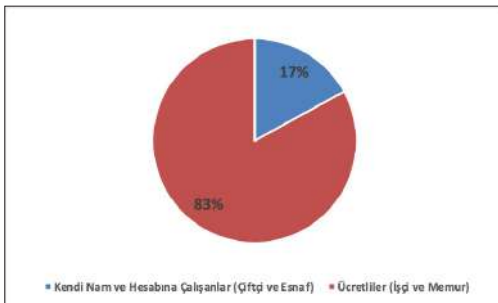


Grafik 1.10. İş Cinayetlerinin Nedenlerine Göre Dağılımı (2020)

Kaynak: İSİG Meclisi

İstihdam Biçimine Göre İş Cinayetleri

2020 yılında iş cinayetlerinde ölenlerin 109'u (yüzde 4,49) sendikalı işçi, 2318'i ise (yüzde 95,51) sendikasızdır. 2020 yılında iş cinayetlerinin istihdam biçimlerine göre dağılımına baktığımızda ölenlerin yüzde 83'ünü ücretliler, yüzde 17'sini de kendi nam ve hesabına çalışmaktaydı (Grafik 1.11).

Grafik 1.11. İş Cinayetlerinin İstihdam Biçimine göre Dağılımı (2020)

Kaynak: İSİG Meclisi

İşçi Sağlığı ve Denetim Mekanizmaları

İşçi sağlığını etkileyecek önemli bir sorun ise işverenlerin işyerlerinde uygulamış olduğu politikalarıdır. İşverenler, COVID-19 salgınına bahane ederek işçiler üzerindeki denetimi artırıcı insanlık dışı uygulamalara yönelmiştir. Örneğin MESS kendisine üye işverenlerin fabrikalarında işçilerin sosyal mesafe kurallarına uyup uymadıklarının tespiti gerekçesiyle elektronik pranga uygulamasına geçmiş durumdadır. MÜSİAD da ülke çapında salgın koşullarında çarkların dönmesini sağlayacak dört izole üretim üssü kuracağını açıklayarak tekrar etmesi olası bir salgın ya da olası bir doğal afette kapılarını kapatarak içerde işçilerin köle gibi kapatıldığı bir üretim sistemi kurmaya çalışmaktadır.

İşverenler işçinin sağlığından çok üretim sürecinin aksamaması için yeni çalışma düzenleri kurmaktadır. Belirli bölgelerde, izole ortamlarda "işçi sağlığını" koruma ve "çark-

ları döndürme” gerekçesi ile yapılan bu tür uygulamalar insanlık dışıdır.

İşçi Sağlığı ve Güvenliğinde Eksiklikler

COVID-19 salgının işçi sağlığı ve güvenliğine etkileri incelendiğinde belirli uygulamaların eksikliği öne çıkmaktadır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun yetersiz uygulanması, salgının etkilerini azaltmak için “Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik”in yeterince dikkate alınmaması, işyerlerinde COVID-19 kapsamı risk değerlendirmelerinin yapılmaması ve salgına ilişkin “Acil Eylem Planı”nın hazırlanmaması bunların başında gelmektedir. Salgın süreci içinde işçilerin görüşlerinin alınmaması, işyerlerindeki sağlık uygulamalarına etkin katılımlarının sağlanmaması da süreci olumsuz etkilemiştir. Devlet denetim ve yaptırımı da dahil olmak üzere ilgili sendikaların, meslek odalarının ve birliklerin sürece katılımı eksik kalmıştır.

COVID-19 İş Kazası / Meslek Hastalığıdır

Türkiye’de meslek hastalıkları sorunu uzun yıllardır görmezden gelinen ve tedavisinde gecikilen önemli bir işçi sağlığı sorunudur. ILO’ya göre “meslek hastalıkları” işten kaynaklanan maruziyetlerin sonucu olarak ortaya çıkan hastalıklardır. “İşe bağlı sağlık sorunları” ise çalışma şartlarının kısmen ya da tamamen neden olduğu veya kötüleştirdiği fiziksel ya da ruhsal sağlık sorunları ve hastalıklar olarak tanımlanmaktadır. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 14. maddesine göre ise meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir.

Türkiye’de SGK’nın meslek hastalıkları ile ilgili yayınladığı istatistiklerde meslek hastalıklarına maruz kalan işçi sayısı oldukça düşüktür. 2018 yılında meslek hastalığı tanısı koyulan işçi sayısı 1044 iken, bu sayı 2019 yılında 40 kişi artarak 1088’e ulaşmıştır. Aynı yıl için resmî kayıtlarda iş kazalarından ölenlerin sayısı 1147 olarak görülürken meslek hastalıklarından ölüm sayısının 0 (sıfır) olduğu görülmektedir (Tablo 1.15).

Tablo 1.15. Yıllara Göre Meslek Hastalıkları

	Kadın	Erkek	Toplam
2018	78	966	1.044
2019	91	997	1.088

Kaynak: SGK

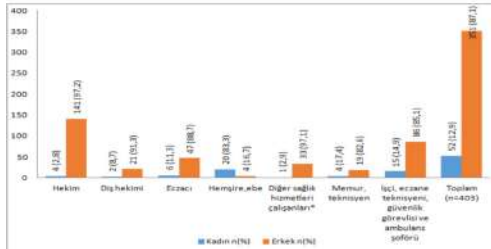
Türk Tabipler Birliği’ne (TTB, 2020) göre kayıtlı meslek hastalıkları sayısı iş kazalarının 400’de birinden azdır. İş kazalarından ölüm sayıları ise meslek hastalıklarından ölümlerin 1000 katından fazladır. Oysa ILO gibi kuruluşların hesaplamalarına göre bir ülkede beklenen meslek hastalığı sayısı aktif çalışan sayısının çalışma koşullarındaki iyilik durumuna göre binde 4 ile binde 12 kadardır. Dolayısıyla kayıtlı çalışanların sayısına göre dahi Türkiye’de yılda en az 88 bin ile 264 bin meslek hastalığı kaydı olması gerekmektedir.

ILO’nun 2013 raporu başta olmak üzere konuyla ilgili bilimsel verilere göre: “Bir ülkede meslek hastalıklarından ölüm sayıları, iş kazalarından ölümlerin en az 6 misli fazladır”. Bu veriler ışığında hesaplandığında, Türkiye’de yılda yaklaşık 6882 kişinin meslek hastalıklarından öldüğü öngörülmektedir.

Salgınla birlikte Türkiye’de sürekli görmezden gelinen meslek hastalığı sorunu tekrar gündeme gelmiştir. Çünkü başta sağlık sektöründe çalışan doktor, hemşire, sağlık çalışanları

olmak üzere birçok çalışan işyerlerindeki önlemlerin yetersizliği ve işin niteliğinden dolayı COVID-19'a yakalanmıştır. TTB (2021a) tarafından hazırlanan *Türkiye'de Sağlık Çalışanı Ölümünün Anlattığı* adlı raporda hekimlerde COVID-19'a bağlı ölüm on binde 8,32'dir. Bu oran erkek hekimlerde on binde 13,78, kadın hekimlerde ise on binde 0,56'dır. Bu oran eczacılarda on binde 14,70, hemşire-ebelerde ise on binde 0,83'tür (Grafik 1.12).

Grafik 1.12. Covid-19 Nedeniyle Yaşamını Yitiren Sağlık Çalışanlarının Cinsiyete Göre Dağılımı (2020)



Kaynak: TTB

Bu vakalar iş kazası/meslek hastalıkları kapsamında ele alınması gerekirken SGK 7 Mayıs 2020'de yayınlanan genelgeyle COVID-19'a yakalanan işçiyi iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamına değil; 5510 sayılı Kanunun 15. maddesi uyarınca iş kazası ve meslek hastalığı sayılmayan ve iş göremezliğe neden olan hastalık kapsamına almıştır.

İktidarın COVID-19'u iş kazası ve meslek hastalığı saymama ısrarının nedeni, iş kazası ve meslek hastalığında işverenin kusurlu olup olmadığının sorgulanması ve hukuki sorumluluğa gidilebilecek olmasıdır. COVID-19 iş göremezliğe neden olan bir hastalık olarak görüldüğünde kimsenin kusuru sorgulanmaz, işçi hastalanır, sakatlanır ve dahi ölürse hukuki sorumluluk göz ardı edilir ve tedavi dahil tüm mali yükümlülükler devletçe üstlenilir.

İşe ve işyerine bağlı COVID-19 geçiren çalışanların iş kazası ve meslek hastalığı olarak bildirilmesine yönelik TTB tarafından Kasım 2020'de bir kanun tasarısı hazırlandı ancak TBMM'de görüşülmeden reddedildi.

1.5 ÜCRETLER

Türkiye'de gelir dağılımındaki eşitsizlikler, emekçilerin insanca yaşam ve çalışma koşullarını olumsuz etkilerken, yoksulluğu arttırmakta ve insanların borçlanarak yaşamasına neden olmaktadır. Başta asgari ücretliler olmak üzere tüm çalışanların ücretleri son yıllardaki yüksek enflasyon karşısında erimiş, gelir kaybı artmış ve her kesimden çalışanın alım gücü düşmüştür. Bunun yanı sıra COVID-19 salgınının neden olduğu krizle birlikte, var olan yoksulluk ve borçlanma daha da artmış, eşitsizlik derinleşmiştir.

Türkiye'de hali hazırda kötüye giden ekonomik koşulların etkisiyle ücretlerin erimesi, alım gücünün sürekli düşmesi durumu salgınla birlikte daha da kötüleşti. Salgın döneminde çalışma hayatına yönelik yapılan düzenlemeler ücretlere de yansdı. Çalışma biçimlerinin değişmesi ve belirli sektörlerde kısıtlama-kapanmaya gidilmesi ile kısa çalışma ödeneği, işten çıkarma yasağı ve ücretsiz izin desteği uygulamaya konuldu. Ancak geçimlik ücret düzeyinde olmayan bu destekler çalışanların uğradığı gelir kaybını engellemedi. Zorunlu ve acil işler dışındaki işlerin durdurulmaması işçilerin sağlıklarını salgın döneminde tehlikeye atarken, kısa çalışma ödeneği uygulaması ile işçilerin ücretleri düşürüldü, ücretsiz izin hakkını yasallaştırması ile de işçilerin gelir kaybı daha da arttı.

Asgari Ücret

Asgari ücret, işçiye emeği karşısında ödenecek işçinin kendisinin ve ailesinin ülkenin

ekonomik ve sosyal koşullarına uygun geçinmesini sağlayacak alt limit ücreti tarif eder. Ancak Türkiye’de ve dünya genelinde birçok işçi yasal asgari ücretin altında gelir elde etmektedir. Asgari ücretin uygulama alanları ve hesaplama yöntemleri ülkeden ülkeye değişmekle birlikte birçok ülkede asgari ücret uygulaması vardır. ILO’ya üye devletlerin yüzde 90’ında asgari ücret uygulaması vardır.

Ancak dünya genelinde tahmini 327 milyon kişinin yani tüm çalışanlarının yüzde 19’unun ücreti asgari ücret düzeyinde veya daha altında ödenmektedir. Bununla birlikte 266 milyon ücretli çalışanın yani tüm ücretlilerin yüzde 15’inin ise saatlik asgari ücretin altında gelir elde ettiği ILO (2021c) raporlarında açıklanmıştır. Bunun nedeni ya mevzuatın uygulanmaması ya da yasalar gereği asgari

Tablo 1.16. Avrupa Ülkelerinde Yıllara Göre Asgari Ücret

Euro/Ülkeler	2018	2019	2020	Asgari Ücret Civarında Çalışanların Oranı (Yüzde)*
Arnavutluk	190,58	211,99	209,1	-
Bulgaristan	260,76	286,33	311,89	14
Karadağ	288,05	331,33	331,33	-
Sırbistan	282,51	308,41	344,43	-
Türkiye	380,16	389,67	383,4	57
Letonya	430	430	430	9
Macaristan	418,47	460,74	451,51	20
Romanya	407,45	439,35	460,77	21
Çek Cumhuriyeti	468,87	524,62	546	4
Hırvatistan	465,72	506,94	546,07	10
Polonya	480,2	529,46	583,48	17
Estonya	500	540	584	7
Litvanya	400	555	607	13
Portekiz	676,67	700	740,83	20
Yunanistan	683,76	758,33	758,33	4
Malta	747,54	761,97	777,1	6
Slovenya	842,79	886,63	940,58	5
İspanya	858,55	1.050,00	1.108,33	5
Amerika Birleşik Devletleri	1.077,94	1.104,28	1.122,22	-
Fransa	1.498,47	1.521,22	1.539,42	8
İngiltere	1.467,19	1.517,11	1.583,31	-
Almanya	1.498,00	1.557,00	1.584,00	5
Belçika	1.562,59	1.593,81	1.625,72	3
Hollanda	1.594,20	1.635,60	1.680,00	3
İrlanda	1.613,95	1.656,20	1.706,90	-
Lüksemburg	1.998,59	2.089,75	2.141,99	8

Kaynak: Eurostat, yılların 2. yarı verileridir.

* Asgari ücretle çalışanların oranı, DİSK-AR Asgari Ücret Raporundan alınmıştır ve asgari ücretin +/- yüzde 10’u ücretle çalışanlara ait veriler 2017 yılı verileridir.

Asgari Ücret

İşçinin emek gücünün karşılığı/değeri olarak elde ettiği gelirin adı ücrettir ve ücret, küresel ekonomik ve siyasal ilişkilerden, milli gelir düzeyi, gelir dağılımı, işsizlik, istihdam, asgari ücret, enflasyon, alım gücü, büyüme gibi makroekonomik göstergelerden ve sendikaların gücünden etkilenir. Bununla birlikte emek gücünün değerinin belirlenmesi, işçinin ve ailesinin yaşamsal, toplumsal ve kültürel ihtiyaçları ile işçinin nitelik kazanması için gerekli olan ihtiyaçlarının karşılanmasına bağlıdır (Erdoğan, 2013).

İşçinin emek gücünün karşılığı belirlenirken Endüstri Devrimi'nin getirdiği ağır çalışma koşullarında ücrete yönelik hiçbir müdahale olmaması esas alınmıştır. Ancak bu dönemde ortaya çıkan uzun, ucuz ve ağır şartlarda çalışma koşullarına ve bu koşulların ortaya çıkardığı sosyal sorunlara karşı yükselen işçi mücadelesinin sonucunda devletin çalışma hayatına müdahalesi ortaya çıkmış ve asgari ücret, işçi sınıfının uzun mücadeleleri sonucunda kazanılmıştır (Yolvermez, 2020).

Ücret dışında bırakılmalarıdır (Tablo 1.16).

2020 yılında Türkiye'de çalışanların yarısından fazlası asgari ücret seviyesinde çalışmaktadır. Türkiye asgari ücretin en düşük olduğu ülkelerden biridir. 2018 yılından 2020 yılına Avrupa ülkeleri içinde en yüksek asgari ücret Lüksemburg'a aittir. Lüksemburg'da 2018 yılında 1.998,59 Euro olan asgari ücret 2020 yılında yüzde 7,1'lik bir artışla 2.141,99 Euro'ya yükselmiştir.

Almanya, Belçika, Hollanda ve İrlanda da Avrupa ülkeleri içinde yüksek asgari ücrete sahip ülkelerdir. Bunun yanı sıra Arnavutluk, Bulgaristan, Karadağ, Sırbistan ve Türkiye en düşük asgari ücrete sahip Avrupa ülkeleridir. 2020 yılında asgari ücret Arnavutluk'ta 209 Euro, Bulgaristan'da 311 Euro, Karadağ'da 331 Euro, Sırbistan'da 344 Euro ve Türkiye'de 383 Euro olmuştur. Türkiye'de asgari ücret sadece Yunanistan, Portekiz ve İspanya gibi Avrupa'nın Güney ülkelerinden değil, Polonya, Romanya ve Macaristan gibi Doğu Avrupa ülkelerinden de düşüktür. Bununla birlikte sürekli artan döviz kuru dikkate alındığında asgari ücretin günden güne azaldığı da ortadadır.

Türkiye'de asgari ücretli çalışan oranının yüksek olması nedeniyle asgari ücret Avrupa ülkelerine göre daha yaşamsal bir konudur. Asgari ücretin yüzde 10 altı ve yüzde 10 fazlası düzeyinde bir ücretle çalışanların oranı Avrupa ülkelerinde yüzde 3 ile yüzde 20 arasında iken Türkiye'de bu oran yüzde 57'dir. Türkiye'de çalışanların yarısından fazlası asgari ücretli iken geçinmek için alt limit olan asgari ücrette yıllık artış oldukça yetersizdir. 2018-2020 asgari ücretleri dikkate alındığında bu yıllar arasında asgari ücret en düşük asgari ücrete sahip Arnavutluk'ta yüzde 10, son yıllarda sıkça ekonomik krizlerin görüldüğü Yunanistan'da yüzde 10,9, İspanya'da yüzde 29 artmıştır. Türkiye'de ise aynı dönemde yalnızca yüzde 0,8'lik bir artış gerçekleşmiştir.

Asgari ücret uygulaması salgın döneminde daha da hayati olmuştur. Türkiye'de salgın da uygulanan sosyal koruma ödemelerinin (kısa çalışma, ücretsiz izin desteği gibi) hesaplanması asgari ücret üzerinden planlanmış ancak ödemenin alt limiti olarak asgari ücret belirlenmemiştir. Bu durumda da hali

hazırda yetersiz olan asgari ücret COVID-19 salgınıyla birlikte daha da azalmıştır. Özelikle kısa çalışma ödeneğinin alt sınırının asgari ücret olmaması, salgın koşulları dikkate alınarak asgari ücretin vergi ve kesintilerden muaf tutulmaması, asgari ücretin brütünün net olarak ödenmemesi salgında gelir kaybını, yoksulluğu arttırmış ve gelir eşitsizliğini derinleştirmiştir (DISK, 2021).

Kısa Çalışma Ödeneği

Kısa çalışma ödeneğinden faydalanma hakkı işsizliğe karşı korunma haklarından biridir ancak Türkiye’de işsizliğe karşı korunma haklarından faydalanma şartları birçok ülkeye göre oldukça ağırdır. Birçok işçi çalışırken primini ödediği halde işsiz kalma durumunda gerekli şartları sağlamadığı için veya çalışma şartlarının değişmesi nedeniyle işsizliğe karşı korunma haklarından faydalanamamaktadır.

Türkiye’de kısa çalışma ödeneğinden faydalanma koşulları diğer ülkelere göre ağır, faydalanma süresi kısa ve ödenek miktarı yetersizdir. Örneğin kısa çalışma ödeneğinden

faydalanma kapsamı Almanya, İngiltere, İtalya ve İspanya’da Türkiye’ye göre daha kapsayıcı ve faydalanma süreleri daha uzundur. Almanya’da sosyal güvenlik primi ödeyen tüm işçiler, geçici taşeron işçileri ve belirli süreli sözleşme imzalayan kişiler de dahil olmak üzere kısa süreli çalışma ödeneği alma hakkına sahiptir. İngiltere’de işçilerin kısa çalışma ödeneğinden faydalanmak için en az 1 ay boyunca aynı işverenle sürekli istihdama hazır olması gerekir.

İspanya’da işçilerin sosyal güvenlik sistemine veya işsizliğe karşı sigorta veren eşdeğer bir plana bağlı olması ve kısa çalışma başlama tarihinden önceki altı yıl boyunca en az 360 gün katkı payı ödemiş olması gerekmektedir. İtalya’da ise olağandışı ücret garanti fonu bakanlık tarafından yetkilendirilmiş ve 15’ten fazla çalışanı (veya ticari işletmeler durumunda 50 çalışanı) olan şirketlere sunulan bir fondur.

Türkiye’de ise kısa çalışma ödeneği kapsamında ödeme miktarı, günlük kısa çalışma

Kısa Çalışma

Kısa çalışma, genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle* işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere yapılan çalışmadır. Kısa çalışma uygulaması için işverenin, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü’ne ve varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına yazılı bildirimde bulunması gerekir.

*Zorlayıcı Sebep

Zorlayıcı sebep: İşverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine imkân bulunmayan, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumları ya da deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumları kapsar. (Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, Md:1.)

ödeneği son üç yılda 600 gün ve son 120 gün aralıksız çalışma koşulunda, sigortalının son on iki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının yüzde 60'ıdır. Bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının yüzde 150'sini geçemez. Salgın döneminde ise İşsizlik Sigortası Fonu ödenekleri arasında yer alan kısa çalışma ödeneğinin başvuru ve kabul şartlarında değişiklik yapıldı. Kısa çalışma ödeneğinden yararlanmak için işverenin ödenek için başvurduğu işçilerin, ödeneğin başlayacağı tarih esas alınarak son üç yılda 600 gün ve son 120 gün aralıksız çalışma koşulu, son üç yılda 450 gün prim ödeme ve son 60 gün aralıksız çalışma olarak değiştirildi (7226 Sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, md:41).

2020 yılı salgın döneminde kısa çalışma ödeneğinden 1 milyon 313 bin 537 kişi faydalanırken önceki dönemden ödemeler devam edenlerle birlikte toplam 2.072.138.373 TL ödeme yapıldı (Tablo 1.17).

Tablo 1.17. Yıllara Göre Kısa Çalışma Ödeneğinden Faydalanan Kişi Sayısı ve Ödeme Miktarları

	Kısa Çalışma Ödeneğinden Ödeneğinden Faydalanan Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı (TL)
2018	21.056	15.790.165
2019	24.847	23.210.806,12
2020	1.313.537	2.072.138.373

*Kaynak: İŞKUR. *Yıl verileri 2018 için 2019 Ocak ayında önceki dönemden ödemeler devam edenlerle birlikte, 2019 için 2020 Ocak ayında önceki dönemden ödemeler devam edenlerle birlikte, 2020 yılı 2021 yılı Ocak ayında önceki dönemden ödemeler devam edenlerle birlikte.*

Kısa çalışma ödeneği salgın döneminde en çok uygulanan sosyal koruma alanını oluşturarak işçilere yönelik bir gelir desteği oldu. Ancak yine de çok geniş bir işçi kesimi 450 ve 60 gün koşullarını yerine getiremediği için kısa çalışma ödeneğinden yararlanamadı. Kısa çalışma ödeneği uygulaması ile işçiler hak kayıplarına da uğradı. İşçilerin ücretleri düştü, mali hakları geriledi.

Asgari ücretli çalışan ve kısa çalışma ödeneği alan işçiler salgın boyunca ayda 1.750 TL ile geçinmek zorunda kaldı. Sigorta primleri tam yatmadığı için emeklilik ve kıdem haklarında kayıplar meydana geldi. Kısa çalışma ödeneği işçinin daha sonra işsiz kalması durumunda işsizlik ödeneğinden düşecek olması nedeniyle de hak kaybına neden oldu. Ancak Haziran 2020'de bu dönemde yapılan kısa çalışma ödemelerinin işsizlik ödeneği süresinden düşülmemesine yönelik düzenleme yapıldı. Kayıt dışı çalıştırılan 8 milyondan fazla işçi ise prim ödeme koşulları sağlanmadığı için salgın döneminde kısa çalışma ödeneğinden faydalanamadı (ÇSGB, 2021).

Ücretsiz İzin Ödeneği

Salgın döneminde çalışma hayatına yönelik bir diğer düzenleme işten çıkarma yasağı ve işverene ücretsiz izin hakkının getirilmesidir. Nisan 2020'de çıkan COVID-19'un ekonomik ve sosyal risklerine ilişkin yasa ile kısa çalışma ödeneğine hak kazanamayan işçiler için ücretsiz izin ve ücretsiz izin ödeneği uygulaması başlatıldı. Kısa çalışma ödeneğine hak kazanmanın koşullarının işçi lehine düzenlenmesi yerine ücretsiz izin düzenlemesi getirildi.

İşçinin ücretsiz izin talep etmesi durumu, yıllık izin ve analık izni durumlarında işçinin rızası ile uygulanan bir haktır ve işverenin tek taraflı işçileri ücretsiz izne çıkarması iş sözleşmesinin sona erdirilmesi anlamına gelmektedir. Bu

Ücretsiz izin

Ücretsiz izin hakkı, işçinin talep etmesi veya onayı üzerine kurulu bir haktır. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, işveren işyerindeki çalışma koşullarında meydana gelecek esaslı değişikliği işçiye yazılı olarak bildirmekle yükümlüdür. Söz konusu düzenleme işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilirse geçerli olur ve kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz (4857,md:22). Bu nedenle de işverence ücretsiz izne çıkarma önerisi yazılı olarak yapılmak zorundadır ve işçi tarafından yazılı olarak kabul edilmeyen öneri reddedilmiş sayılır. Sözlü veya örtülü anlaşmalar geçerli sayılmaz. İşçilerin kabul etmemesi durumunda işverenin tek taraflı ücretsiz izin uygulamasına gitmesi ise işçi açısından haksız veya geçersiz fesih sayılır ve hukuki sonuçları ortaya çıkar (Süzek, 2015).

durumda işçiler dilerlerse kıdem ihbar tazminatlarını, dilerlerse de feshin geçersizliği için geri dönüş davası açabiliyorlardı. Ancak salgın nedeniyle yapılan değişiklik sonucu işverene ücretsiz izin hakkı sağlanması işçi açısından hak kaybına neden olacak sonuçların ortaya çıkmasına neden oldu. İşverene ücretsiz izne çıkarma hakkı veren düzenleme ile işçinin ücretsiz izni kabul etmeme hakkı kalmadığı gibi işverenin kısa çalışma ödeneğine başvurmadan ücretsiz izin hakkını kullanması da hakkın kötüye kullanılması olduğu yönünde eleştirildi (Özveri, 2020).

İşverene ücretsiz izin hakkının sağlanması ve ücretsiz izne çıkarılan işçiler için günlük ödenek işçi sendikaları tarafından da işveren için ücretsiz izin uygulamasının meşrulaştırmaya yönelik bir adım olduğu (DİSK, 2020), herhangi bir ekonomik sorumluluk getirmeyen, işçiye kendisi ve ailesinin geçimi için gerekli asgari gelir güvencesini sağlamayan bir istihdam biçimi olması (HAK-İŞ, 2020),

ücretsiz izinde işçinin talebini/rızasının alınmaması, işverenin işçinin onayını almadan ücretsiz izne çıkarma hakkına sahip olması da eleştirildi (TÜRK-İŞ, 2020a).

İşçi, fesih yasağı ile işyerine mahkum edilirken aynı zamanda ücretsiz izin uygulamasını kabul etmeyip işten ayrıldığında kıdem tazminatı hakkını kaybetmiştir. İşveren ise ücretsiz izin verme hakkıyla herhangi bir maliyete katlanmak zorunda kalmamıştır. İşçiler ücretsiz izin ödeneği ile hak kayıplarına uğradılar. Bu düzenleme sonucu işçilerin ücretleri düştü ve diğer mali haklar geriledi. Ücretsiz izinde verilen ödemeye yönelik ise kısa çalışma ödeneğinde 1.750 lira ile 4.380 lira arasında ücret alabilecek olan işçi, ücretsiz izinde 1.168 lira ile yaşamaya mahkum edildi. Nisan-Aralık 2020 döneminde 2,3 milyon kişi ücretsiz izne çıkarıldığı için aylık 1.168 lira ile geçinmek zorunda kaldı.

Salgın döneminde hem kısa çalışma ödeneği hem de ücretsiz izne çıkarma uygulaması ile işçiler hem iş hem de gelir kaybına uğradı. Bu dönemde işçiler için yapılan nakdi yardımlar oldukça yetersiz olurken yardımlardan yararlanma şartlarına yönelik kısmi düzenleme yapılsa da yine de birçok işçi gerekli şartları sağlayamadığı için yardımlardan yeterince yararlanamadı. Ancak işçinin hakkı olan işsizlik ödeneğinden en büyük pay salgın döneminde de işverenlere sağlandı. İşsizlik Sigortası Fonu'ndan işveren teşviklerine devam edildi. 2020'de işveren teşvik ve destek ödemelerine İşsizlik Sigortası Fonu'ndan ayrılan kaynak 18 milyar TL iken nakdi ücret desteğine ayrılan miktar 6 milyar TL oldu. İşçilere yapılan nakdi ücret desteğinin 3 katı ödeme destek ve teşvik ödemeleri olarak işverenlere yapıldı (DİSK-AR, 2021c).

2020'de Türkiye'de asgari ücretin yetersizliği, sürekli hale gelen ekonomik kriz, alım gücünün düşmesi ve yüksek işsizlik oranlarının yarattığı sosyal sorunlar salgın dönemiyle birlikte daha da arttı. Bu dönemde hükümetin yeterli sosyal koruma sağlayamaması sağlık kadar ekonomik anlamda da halkı krize sürükledi. İşsizliğe karşı işçinin güvenesi olması gerekirken işveren güvencesi haline gelen işsizlik sigortası fonundan salgın döneminde de işveren teşviklerinin arttırarak sürdürülmesi, işçileri açlık sınırının çok altında ücretlerle hayatlarına devam etmek zorunda bıraktı. Kısa çalışma ödeneğinin alt sınırının asgari ücret düzeyinde belirlenmesi işçilerin yoksulluğunu arttırırken ödenekten faydalanma şartlarının kaldırılması da ödenek alamayan işçileri günlük 39 TL'ye mahkum etti. Nisan-Ağustos 2020 döneminde yaklaşık 2 milyon kişi ücretsiz izin ödeneği almıştır (DISK/Genel-İş, 2020d).

1.6 İSTİHDAMIN GENEL GÖRÜNÜMÜ

Gençlik ve İstihdam

Türkiye'de gençlerin çalışma hayatında yer almaları günden güne zorlaşmaktadır. İstihdam edilmelerindeki zorluklar ve artan işsizlik oranları gençleri esnek ve geçici çalışma biçimlerine yöneltmektedir. Bu işlerde gençler, "tecrübe edinme" adı altında ucuz işgücü olarak değerlendirilmekte ve güvencesiz çalıştırılmaktadır. Bu durum gençlerin geleceğe dair umutsuzluklarını artırırken, kendi geleceklerini kurma ve bağımsız bir birey olmalarını da engellemektedir.

Türkiye'de gençlerin istihdama katılımı önündeki en önemli engellerin başında istihdam yaratmayan ekonomi politikaları, kamuda istihdamın azalması, gençlerin ucuz ve kayıtdışı

işlere yönlendirilmesi, eğitim aldıkları alanlarda istihdam olanaklarının yaratılmaması, işe alım sürecinde uygulanan ayrımcı politikalar (paternalist ilişkiler, deneyim eksikliği, cinsiyetçi politikalar, eğitim gibi), teknolojik değişimler ve gelişmeler sayılabilir. Ekonomik ve sosyal politikaların istihdam yaratmadaki yetersizliği ve sorunun çözümünün kalıcı politikalarda aranmaması da gençlere güvenceli istihdam oluşturmamakta ve işsizlik sorununun artmasına neden olmaktadır.

Gençler çalışma hayatına katılımları konusunda birçok ayrımcı politikaya maruz kalırken ülkemizde genç işsizliği en önemli sorun haline geldi. Gençler iş bulamadığı için psikolojik, sosyal ve ekonomik açıdan ciddi sorunlar yaşamakta, bu nedenle de güvencesiz, düşük ücretli ve kayıt dışı işlere mecbur kalmaktadır. Bu sorunların yanı sıra COVID-19 salgın dönemi de hali hazırda yeterince istihdam edilmeyen ve işsizlik oranları diğer gruplara göre fazla olan gençleri daha olumsuz etkilemiştir.

Gençlerin işgücüne katılımları 2018-2019 yıllarında artarken istihdamları azalmakta, işsizlikleri ise artmaktadır. 2018 yılında gençlerin işgücüne katılma oranları yüzde 44 (5 milyon 182 bin kişi), 2019 yılında yüzde 44,4 (5 milyon 183 bin kişi) iken 2020 yılında COVID-19 salgınının da etkisi ile bir azalma olmuş ve gençlerin işgücüne katılımı yüzde 39,1'e (4 milyon 574 bin kişi) gerilemiştir (Tablo 1.18). Cinsiyete göre ise genç erkeklerin işgücüne katılma oranları genç kadınların işgücüne katılma oranının iki katıdır. Genç kadınlarda işgücüne katılma oranı 1,5 milyon ile yüzde 27,5 iken genç erkeklerde bu oran 3 milyon kişi ile yüzde 50,1'dir.

Gençlerin istihdama katılım oranları 2018 yılından 2020 yılına 5,8 puan azalarak 4,1 milyondan (yüzde 35'ten), 3,4 milyona (yüzde

Tablo 1.18. Gençlerin İşgücü ve İstihdam Sayı ve Oranları

Yıl/ Bin kişi	15-24 Yaş Cinsiyet	İşgücüne Katılma		İstihdam	
		Sayı	Oran	Sayı	Oran
2018	Kadın	1.814	31,3	1.355	23,4
	Erkek	3.368	56,3	2.775	46,4
	Toplam	5.182	44	4.130	35
2019	Kadın	1.876	32,6	1.302	22,6
	Erkek	3.307	55,9	2.564	43,4
	Toplam	5.183	44,4	3.866	33,1
2020	Kadın	1.581	27,5	1.102	19,2
	Erkek	2.993	50,1	2.316	38,8
	Toplam	4.574	39,1	3.418	29,2

Kaynak: TÜİK

29,2'e) gerilemiştir. İstihdama katılımdaki en fazla azalış genç erkeklerde görülmüştür. Buna karşın genç erkeklerin istihdama katılımı genç kadınların iki katı kadardır. 2018 yılında 2,7 milyon ile yüzde 46,4 olan genç erkek istihdamı 2020 yılında 2,3 milyona, yüzde 38,8'e gerilemiştir. Genç kadınlarda ise istihdama katılım oldukça düşüktür. Aynı dönemde genç kadın istihdamı 1,3 milyondan (yüzde 23,4'ten) 1,1 milyona (yüzde 19,2'e) gerilemiştir. ILO (2020) raporuna göre COVID-19 krizinden önce dünya genelinde genç işçilerin yüzde 77'si kayıt dışı istihdam edilmekteydi. Gençlerin kayıt dışılık oranı Avrupa ve Orta Asya'da yüzde 32,9, Afrika'da ise

yüzde 93,4 arasında değişmektedir. Salgınla ortaya çıkan krizin neden olduğu risklere karşı yeterli sosyal koruma sağlanmaması toplumun her kesimini etkilediği gibi gençleri de özel olarak etkilemiştir. Gençlerin iş bulması, daha iyi bir hayata ve iş yaşamına kavuştukları anlamına da gelmemektedir.

Türkiye'de resmi verilere göre her 10 gençten 4'ü kayıt dışı çalıştırılmaktadır (Tablo 1.19). 2020 yılında istihdamdaki 3,4 milyon gencin 1,4 milyonunu yani yüzde 41,3'ü kayıt dışı çalıştırılmıştır. Cinsiyete göre ise, istihdamdaki genç kadınların kayıt dışı çalıştırılma oranları yüzde 35,7 (394 bin), genç erkeklerin ise yüzde 44 (1 milyon)'tür.



Tablo 1.19. Gençlerin Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılıkları

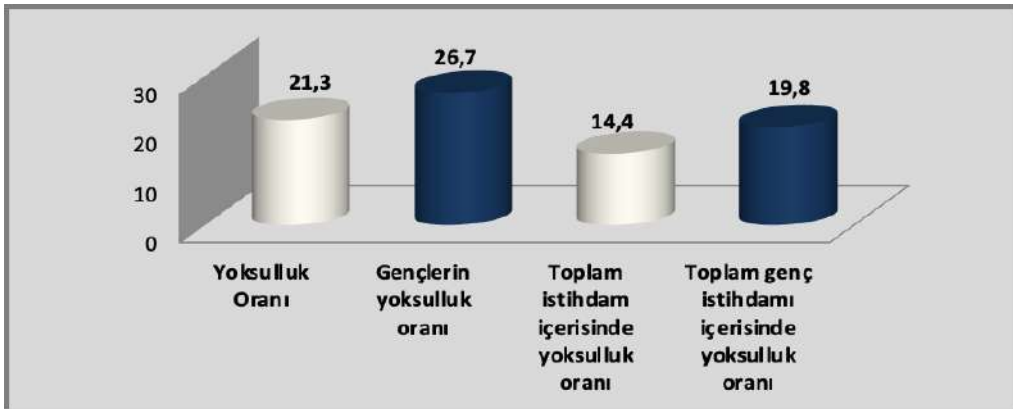
Yıl/ Bin kişi		Kayıtlı	Kayıt Dışı	Oran
2018	Kadın	811	545	40,1
	Erkek	1.561	1.214	43,7
	Toplam	2.372	1.759	42,5
2019	Kadın	768	534	41,0
	Erkek	1.343	1.220	47,6
	Toplam	2.111	1.754	45,3
2020	Kadın	708	394	35,7
	Erkek	1.296	1.020	44,0
	Toplam	2.004	1.414	41,3

Kaynak: TÜİK

Çalışan Genç Yoksulluğu

ILO (2020) verilerine göre dünya genelinde çalışan genç yoksulluğu 126 milyonu aşmıştır. Dünya çapında 429 milyon genç işçinin yaklaşık 55 milyonu (yüzde 13'ü) aşırı yoksullukla (günde 1,90 ABD dolarının altında bir gelirle) karşı karşıya iken 71 milyonu ise (yüzde 17'si) ılımlı yoksulluk (günde 3,20 ABD dolarının altında bir gelirle) içinde yaşamaktadır. Türkiye'de de yoksulluktan en çok gençler ve çocuklar etkileniyor. 2019

yılında genel yoksulluk oranı yüzde 21,3, genç yoksulluğu yüzde 26,7'dir. Çalışan yoksulluğundan gençler daha fazla etkilenmektedir. Toplam istihdam içerisinde çalışan yoksulluk oranı yüzde 14,4 iken, bu oran toplam genç istihdamında yüzde 19,8'e çıkmaktadır. Her 10 çalışan gencin 2'si yoksuldur. Dolayısıyla gençler çalışma hayatına katılsalar dahi yaşamlarını idame ettirebilecek bir gelire sahip değildir (Grafik 1.13).

Grafik 1.13. Genel Yoksulluk ve Genç Yoksulluğu Karşılaştırması

Kaynak: TÜİK, Gelir, Yaşam ve Yoksulluk verilerine ilişkin bilgi talebi sonucu Araştırma Dairesi tarafından hesaplanmıştır.

Kadın İstihdamı ve Kadın Emeği

Türkiye’de başta istihdam yaratmayan ekonomi politikaları ile sürekli yaşanan ekonomik krizler, kadın istihdamını işgücü piyasasında kırılgan bir konuma getirmiştir. Ülkemizde genel olarak istihdam oranının düşük ve işsizliğin yüksek olması, çalışma hayatının da erkekleşmesine neden olmuştur. Ekonomik kriz dönemlerinde en çok kadınlar işten çıkarılırken, geçici ve güvencesiz işlerde kadınlar çalıştırılmaktadır. Erkek işgücü ise kadınlara göre daha kalıcı ve güvenceli işlerde yoğunlaşmaktadır.

Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranı 2020 verilerine göre yüzde 30,9, istihdam oranıysa yüzde 26,3’dür (Tablo 1.20). Erkeklerin işgücüne katılım ve istihdam oranlarıysa bu oranların iki katı olup sırasıyla yüzde 68,2 ve yüzde 59,8’dir. Türkiye, OECD ve AB ülkeleri dikkate alındığında en düşük kadın işgücü katılım ve istihdam oranlarına sahip ülkeler arasındadır. OECD ülkelerinde kadınların istihdama katılım ortalaması 2020 yılında yüzde 57,3, AB üye ülkelerde yüzde 64,4 düzeyindedir (DİSK/Genel-İş, 2020e).

Ücretli ve Ücretsiz Kadın Emeği

Kadın emeği, ücretli ve hane içerisinde ücretsiz olarak yapılan tüm işleri içine alan geniş bir kavramdır. Ücretli kadın emeği, gelir getirici bir işte ücret karşılığı çalışma olarak tanımlanabilirken ücretsiz kadın emeğinin tanımı biraz daha karmaşık ve iç içedir. En genel anlamı ile ücretsiz kadın emeği, piyasa değeri olarak karşılığı olmayan, meta ekonomisi sınırları dışında gerçekleşen, büyük bir kısmını günlük yaşamsal ihtiyaçları sağlayan ev içi işlerin oluşturduğu ekonomik veya ekonomiyi doğrudan etkileyen faaliyetler olarak tanımlanmaktadır (Memiş ve Özay, 2011: 1). Bu yapı, toplumsal yaşamda kadın ve erkeğe ayrı roller veren, işbölümü içinde kadını ev içi alanda yapılan yeniden-üretim ile sınırlandıran, erkeği ise ev dışında yapılan çalışma faaliyeti ile konumlandıran bir yapıdan beslenir. Kapitalist sistem içerisinde ülkeden ülkeye farklılık göstermekle beraber, geleneksel ve muhafazakâr yapılardan beslenerek kadını hane içindeki işlerden birincil derecede sorumlu tutar ve kadınların çalışma hayatına katılımını sınırlandırır. Kadının esas görevinin ev işleri-bakım hizmetleri olduğu için kadın emeği kapitalist sistem içerisinde “ikincil emek” olarak görülür. Bu nedenle de kapitalist sistemin doğuşundan itibaren kadınlar kadına özgü işlerde, belirli işkollarında, geçici, güvencesiz ve düşük ücretlerde çalıştırılmaktadır.

Tablo 1.20. Cinsiyete Göre İstihdam

Yıl/ Bin kişi	Cinsiyet	İşgücüne Katılma		İstihdam		İşsizlik	
		Sayı	Oran	Sayı	Oran	Sayı	Oran
2018	Kadın	10.473	34,2	9.018	29,4	1.455	13,9
	Erkek	21.801	72,7	19.720	65,7	2.082	9,5
2019	Kadın	10.686	34,4	8.924	28,7	1.762	16,5
	Erkek	21.863	72	19.156	63,1	2.707	12,4
2020	Kadın	9.768	30,9	8.306	26,3	1.462	15
	Erkek	21.105	68,2	18.506	59,8	2.599	12,3

Kaynak: TÜİK

Tablo 1.21. Kadınların İstihdamdaki Durumu

2020 Bin kişi	Ücretli/Yevmiyeli		İşveren		Kendi Hesabına		Ücretsiz Aile İşçisi	
	Sayı	Oran	Sayı	Oran	Sayı	Oran	Sayı	Oran
	5.728	68,9	146	1,7	758	9,1	1.674	20,1

Kaynak: TÜİK

Kadınların istihdamdaki durumuna bakıldığında yüzde 68,8'u ücretli/yevmiyeli çalışan, yüzde 1,7'si işveren, yüzde 9,1'i kendi hesabına çalışan, yüzde 20,1'i ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır (Tablo 1.21).

Salgın Sürecinde Kadın Emeği

COVID-19 salgını ile birlikte kültürel, toplumsal ve iktisadi farklılıklara bağlı olarak her ülke salgından farklı biçimde etkilenmiş olsa da salgının özellikle kadınlar üzerinde bakım emeği yükünü artırdığı genel kabul görmektedir (Işık, 2020). Okulların kapatılması ile birlikte çocuk ve yaşlı bakımı ile ev işleri için daha çok kadın emeğine başvurulması salgın sürecinde toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin derinleşmesine yol açtı.

Uzun süren karantina dönemleri, iş yerlerinin, okulların ve kreşlerin kapalı kalması ekonomik hayatta etkisini her geçen gün daha fazla hissettirirken, çalışma hayatında güvencesiz konumda çalışan kadınların iş hayatından çekilmelerine, çalışma biçimlerinin değişmesine, kayıt dışı sektörlerde çalışmak zorunda kalanların gelirlerinin düşmesine ve işsizliğin artmasına neden oldu. Bunun yanı sıra salgınla birlikte ev dışı hizmet alımının azalması, virüse karşı hijyen uygulamalarının artması, çocuk bakımı yükümlülüğü ve hasta bakımı kadınların ev içi iş yükünü orantısız bir şekilde artırmıştır.

Dünya çapında kadın istihdamı açısından önemli olan sanat, eğlence, rekreasyon ve diğer hizmetlerde, konaklama ve gıda hizmetlerinde, gayrimenkul faaliyetlerinde, iş ve idari faaliyetlerde, imalatla toptan ve pe-

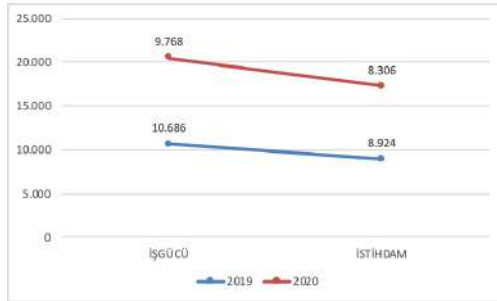
rakende ticarette COVID-19 krizinin etkisinin yüksek olacağı öngörülmüştür (Erdoğan, 2020). Bu sektörlerde emek yoğun ve düşük ücretli işlerde kadınlar yoğunluklu olarak çalıştırılmaktadır. Dünya çapında istihdam edilen kadınların yüzde 58,6'sı, erkeklerin ise yüzde 45,4'ü hizmet sektöründe çalışmaktadır (ILO, 2021a). Sağlık alanında çalışanların yüzde 70'ini kadınlar oluşturmaktadır. Top-tan ve perakende ticaret sektöründe kasiyerler ve market çalışanlarının çoğunluğu kadındır ve salgın sürecinde her türlü riske karşı çalışmak zorunda kaldılar. Zorunlu olmayan faaliyetlerde çalışanlar ile ekonomik krizin etkisi ile kapanan işyerlerinde en çok kadınlar işsiz kaldı. ILO'nun (2021a) yayınladığı rapora göre salgın nedeniyle 64 milyondan fazla kadının işsiz kaldığı, istihdam kaybının yüzde 5'i bulunduğu tahmin edilmektedir.

Gelişmekte olan ekonomilerde kadın istihdamının yüzde 70'i kayıt dışı sektörlerdedir (BM, 2020). Özellikle düşük ücretli, güvenceden yoksun, kayıt dışı çalışmanın yaygın olduğu ev işçisi kadınlar salgından oldukça fazla etkilendi. BM'nin Nisan 2020'de yayınlamış olduğu Politika Özeti; Çalışma Hayatı ve COVID-19 belgesinde dünya çapında 67 milyonu aşkın ev işçisi olduğu, yüzde 75'inin kayıt dışı çalıştığı, yüzde 80'inin göçmen olduğu ve çoğunluğunun kadınlardan oluştuğu vurgulanmaktadır. Bu kesim salgın nedeniyle ciddi bir işsizlik sorunu ile karşı karşıya kalmıştır.

OECD ve AB ülkeleri içerisinde en düşük kadın istihdamına sahip olan Türkiye'de ise ka-

dınlar çalışma hayatından daha da uzaklaştı. COVID-19 öncesinde ekonomik kriz döneminde artan kadın işsizliği ve istihdam kaybı COVID-19 salgını ile daha da kötüleşti. Kadınlar işgücü piyasasından daha hızlı çekildi ve kadın istihdamı daha hızlı daraldı. TÜİK'in verilerine göre kadın işgücü son bir yılda 918 bin kişi azalarak 9 milyon 768 bin ve erkek işgücü ise 758 bin azalarak 21 milyon 510 bine gerilemiştir. Son bir yılda kadın işgücü yüzde 8,5 azalırken, erkek işgücü yüzde 3,5 gerilemiştir. Kadın istihdamı ise son bir yılda 618 bin azalarak 8 milyon 306 bine düşerken, erkek istihdamı ise 650 bin azalarak 18 bin 506 olmuştur. Kadınlarda istihdama katılım oranındaki düşüş yüzde 6,9 iken, erkeklerde bu oran yüzde 3,4'tür (Grafik 1.14).

Grafik 1.14. Kadınların İşgücü ve İstihdamdaki Yıllık Değişimi (2019-2020)



Kaynak: TÜİK

Türkiye’de kadın istihdamının yoğun olarak gerçekleştiği sağlık, eğitim, toptan ve perakende sektöründe çalışanlar da bu süreçten olumsuz etkilendi. Salgın koşulları altında bu sektörlerdeki mesai saatleri arttı ve çalışma koşulları ağırlaştı. Kayıt dışı sektörlerde çalışan 3 milyon 159 bin kadın ise bu süreçte ciddi bir gelir kaybı yaşadı.

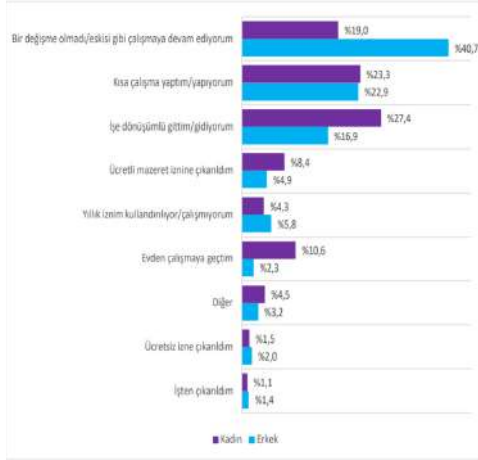
Yoğun karantina uygulamaları ve işyeri kapanmaları nedeniyle çalışma düzeni de önemli ölçüde değişti. Uzaktan çalışma ve

dönüşümlü çalışma uygulamaları salgın sürecinde en çok başvurulan çalışma biçimleri oldu. Her iki çiftin çalıştığı ailelerde çocuk bakımı için çiftlerden birinin ve çoğunlukla kadın olan eşin uzaktan çalışmaya geçmesi ya da işgücü piyasasından geçici olarak uzaklaşması gerekti.

Bu durum birçok araştırmada da vurgulandı. UNDP (2020) tarafından Türkiye’de bakım ekonomisi ve toplumsal cinsiyet temelli eşitsizlikleri araştırmak için yapılan saha araştırmasında kadınların erkeklerin neredeyse 4 katı daha fazla ücretsiz emek harcadığı, işyerinde çalışmaya devam eden kadınlar için (çoğu temel işlerde çalışan) toplam günlük çalışma saatinin 10 saatin üzerine çıktığı görüldü.

Salgında kadın emeği üzerine bir diğer araştırmada (Ersöz, 2020) salgın sürecinde kadınların iş yükünün olağanüstü bir şekilde arttığı, salgınla birlikte evden/online çalışan kadınların, çocuk bakımı ve temizlik işlerinde yardımcıları kaybettiği, dışarıdan yemek sipariş imkânlarının büyük ölçüde ortadan kalktığı, kadınların ruh hallerinin erkeklere göre çok daha olumsuz etkilendiği ve çok daha stresli hale geldikleri, işin yanında yemek, çocuk bakımı ve temizlik gibi işlerin de çoğunluğunu üstlenen kadınlar arasında işlerindeki verimliliğin, erkeklere oranla çok daha fazla gerilediği, hanede yaşayanların sayısı arttıkça, evden/online çalışanların verimliliklerinin düştüğü görülmüştür. DİSK-AR’ın (2020c) DİSK’e bağlı sendikaların üyeleri arasında yapmış olduğu araştırmada ise kadın işçilerin erkek işçilere göre salgın sürecinde daha fazla kısa çalışma yaptığı, işe dönüşümlü gittiği, ücretli izne çıkarıldığı ve evden çalışmaya geçtiği tespit edilmiştir (Grafik 1.15).

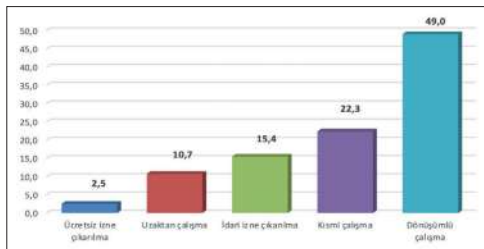
Grafik 1.15. Cinsiyete Göre İşçilerin Çalışma Biçimlerinin Değişimi



Kaynak: DİSK-AR

DİSK/Genel-İş'in (2021a) araştırmasında ise COVID-19 salgını ile birlikte kadın işçilerin hem işyerlerinde hem de evde çalışma koşullarının ağırlaştığı görülmüştür. Araştırmada kadın işçilerin yüzde 70'inin salgın sürecinde çalışma biçiminin değiştiği, yüzde 38'inin gelirinin düştüğü, yüzde 59'unun ev işleri, çocuk ve yaşlı bakımına yönelik ev içi sorumlulukları nedeni ile çalışma sürelerinin arttığı görülmüştür. Ayrıca salgın sürecinde kadın işçilerin yüzde 44'ünün ev içinde tartışma ve çatışma yaşadığı, yüzde 7'sinin ise şiddete uğradığı ortaya çıkmıştır (Grafik 1.16, 1.17, 1.18).

Grafik 1.16. Salgın Sürecinde Çalışma Biçimleri



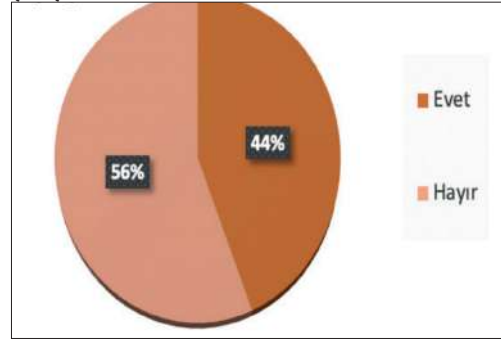
Kaynak: DİSK/Genel-İş Araştırma Dairesi

Grafik 1.17. Salgın Sürecinde Ücretler



Kaynak: DİSK/Genel-İş Araştırma Dairesi

Grafik 1.18. Salgın Sürecinde Ev İçi Tartışma ve Çatışma



Kaynak: DİSK/Genel-İş Araştırma Dairesi

Uzun mücadeleler sonucunda kadınların çalışma yaşamında elde ettiği kazanımlar salgın döneminde giderek zayıflamaktadır. COVID-19 krizi kadınlara daha fazla sorumluluk yüklemiş, işsizlik ve gelir kaybı ciddi bir noktaya gelmiştir. Birçok araştırmacı tarafından COVID-19'un uzun vadeli sonuçlarının mesleki kazanım, yaşam boyu kazanç ve ekonomik bağımsızlık açısından kadın ve erkekler arasındaki eşitsizlikleri daha da kötüleştireceği belirtilmektedir (Yaşar Dinçer ve Yirmibeşoğlu, 2020).

COVID-19 salgınının yarattığı ekonomik ve sosyal sorunlarda kadın ve erkek farkı birçok tartışmayı yeniden gündeme getirmiştir. Bu tartışma başlıkları olarak şunlar sıralanabilir:

Toplumsal cinsiyete yönelik ayrımcı politikalara karşı ulusal ekonomik müdahale; toplumsal cinsiyete yönelik ayrımcı politikalara karşı ulusal ekonomik müdahale ve iyileştirme politikaları; toplumsal cinsiyete duyarlı bakış açısı; iş ve gelir kaybına uğrayan kadınlara yönelik destekler; ev içi sorumlulukların çözümü için kamu politikaları; kamu kurumları ve yerel yönetimler tarafından kreş, gündüz bakım evi, hasta ve yaşlı bakım evleri gibi merkezler.

Göçmen Emeği

Düzensiz göç kapsamında, Göç İdaresi Genel Müdürlüğü'nün (GİGM) verilerine göre Türkiye'de 3,7 milyonun üzerinde yabancı uyruklu kişi uluslararası ve geçici koruma (GK) başvurusunda bulunmuştur; 3,6 milyondan fazlası geçici koruma statüsü kapsamında yer alan Suriyelilerdir. Türkiye'de 2020 yılı itibariyle resmi rakamlara göre 122 bin 302 kişi düzensiz göçmen statüsünde, 3 milyon 641 bin 370 kişi geçici koruma statüsündedir. İkametgâh izni ile Türkiye'de bulunan göçmenlerin sayısı 886 bin 653'tür. 31 bin 334

kişi ise uluslararası koruma başvurusunda bulunmuştur (Tablo 1.22).

Tablo 1.22. Yıllara Göre Uluslararası Koruma ve Geçici Koruma Statüsünde Yer Alan Kişi Sayısı

	2018	2019	2020
Düzensiz Göçmen Sayısı	268.003	454.662	122.302
Uluslararası Koruma Başvurusu Yapan Kişi Sayısı	114.537	56.417	31.334
Geçici Koruma Statüsündeki Kişi Sayısı (Suriyeliler)	3.623.192	3.576.370	3.641.370
İkametgâh İzni ile Türkiye'de Bulunan Göçmenler	856.470	1.101.030	886.653

Kaynak: GİGM



Türkiye’de Göç ve Göçmenlik

Türkiye’de hukuksal düzenlemeler sonucu yalnızca Avrupa’dan gelenler mülteci statüsünde kabul edilmekte, Avrupa dışından gelen yabancılar ise üçüncü ülkeye yerleştirilinceye kadar uluslararası korumaya alınarak şartlı mülteci statüsünde kabul edilmektedir.

Türkiye’de göç olgusu temelde düzenli ve düzensiz göç olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Düzensiz göç; bir ülkeye yasadışı giriş yapmak, bir ülkede yasadışı şekilde kalmak veya yasal yollarla girip yasal süresi içerisinde çıkmamak anlamına gelmektedir. Düzensiz göç hedef, transit ve kaynak ülkeler açısından ayrı ayrı değerlendirilmesi gereken bir konudur. Düzensiz göç; hedef ülkeler için ülkelere yasadışı yollardan gelen veya yasal yollarla gelip yasal çıkış süreleri içerisinde çıkmayan kişileri kapsarken; kaynak ülke için ülkesini terk ederken gerekli prosedürlere uymayarak ülke sınırlarını geçen kişileri içerir. Transit ülkeler içinse; kaynak ülkelerden hedef ülkeye ulaşmak için yasal ya da yasal olmayan yollarla ülkeye girip bu ülkeyi bir geçiş ülkesi olarak kullanıp ülke sınırını terk eden kişilerdir (GİGM).

Düzenli göç; yasal başvuruları sağlayan ikamet izinleri sağlanmış öğrenci, evlilik, çalışma gibi amaçlarla Türkiye’ye gelmiş kişileri kapsamaktadır. Vize ile Türkiye’de bulunanlar, ikamet izni ile Türkiye’de bulunanlar ve vatansızları kapsar.

nımlamasına bakılmaksızın çok sayıda göçmenin hem geçiş güzergahı hem de sığınma güzergahıdır. Türkiye’de geçici koruma statüsündeki Suriyeliler hariç en büyük göç dalgası düzensiz göçmenlerden oluşmaktadır (Tablo 1. 23). Türkiye son yıllarda en fazla düzensiz göçü Afganistan, Suriye, Pakistan, Filistin ve Irak’tan almıştır. Bu durum Ortadoğu’nun sosyoekonomik yapısı ve devam eden kriz ve savaş durumları göz önüne alındığında kaçınılmazdır. 2018-2020 yıllarında en fazla düzensiz göç gerçekleşen ülke Afganistan’dır. 2018 yılında Afganistan’dan Türkiye’ye gelen düzensiz göçmen sayısı 100 bin 841 kişi iken, 2019 yılında 201 bin 437 kişi olmuştur. 2020 yılında ise 50 bin 161 kişi düzensiz göç kapsamında Türkiye’ye gelmiştir. 2020 yılında Türkiye’nin düzensiz göçmen sayısının önceki yıllara göre bu kadar düşük olmasının nedeni 2020 yılında etkili olan COVID-19 salgını nedeniyle sınırların kapatılmasıdır.

Tablo 1.23. En Fazla Düzensiz Göç Gerçekleşen Ülkeler

Düzensiz Göçün Gerçekleştiği Ülkeler	2018	2019	2020
Afganistan	100.841	201.437	50.161
Suriye	34.053	55.236	17.562
Pakistan	50.348	71.645	13.487
Filistin	10.545	12.210	2.059
Irak	17.629	12.097	3.836

Kaynak: GİGM. En fazla düzensiz göç gerçekleşen ülkeler alınmıştır. Suriye için geçici koruma kapsamında yer alan kişiler dahil değildir.

Türkiye’de son yıllarda artan düzensiz göç ve sonucundaki göçmen emeği farklı ülke insanlarından oluşmaktadır. Göçmen emeği, çalışma hayatının esnek ve kuralsızlaşmaya açık olduğu gelişmekte olan ülkelerde ucuz işgücü, geçici ve korunmasız emek olma tehlikesi ile karşı karşıyadır. Bu duruma göçmenliğin şartları da eklendiğinde göçmen işçiler için durum daha kötüleşmektedir.

Çalışma izniyle Türkiye'ye gelen kişiler ile savaş nedeniyle ülkesinden kitlesel biçimde göç eden kişiler arasında çalışma şartları açısından değişiklikler 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 çalışırken, inşaat, sanayi, imalat sektörlerinde yoğunlaşan işlerde ise erkekler çalışmaktadır.

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 oluşmaktadır. Türkiye'de 3,7 milyonun üzerinde yabancı uyruklu kişi uluslararası ve geçici koruma (GK) başvurusunda bulunmuş, 890 bine yakın göçmen de düzenli göç kapsamında ikametgah izinleri ile Türkiye'de bulunmaktadır. Bu kapsamda 2018 yılı için 115 bin 837, 2019 yılında 145 bin 232 çalışma izni verilmiş olması göçmen emeğinin ciddi bir kayıt dışı çalışma ile karşı karşıya kaldığının göstergesidir (Tablo 1.24).

Tablo 1.24. Çalışma Bakanlığı Tarafından Verilen Çalışma İzinleri

	2018	2019	2020
Sürelili	115.826	145.232	123.574
Süresiz	4	0	0
Bağımsız	7	0	0
Toplam	115.837	145.232	123.574

Kaynak: ÇSGB

Yıllara göre Türkiye'de verilen çalışma izinlerinde toplumsal cinsiyet ayrımı göze çarpmaktadır. 2016 yılına kadar çalışma izni kadın göçmen işçilere daha fazla verilirken 2016 yılı ile birlikte tersi bir ivme izlemiş ve erkek göçmen işçiler daha fazla çalışma belgesi almıştır (Grafik 1.19).

Grafik 1.19. Yıllara ve Cinsiyete Göre Yabancılar Verilen Çalışma İzinlerinin Oransal Dağılımı



Kaynak: ÇSGB

En fazla çalışma izni verilen ülkeler sırası ile Suriye, Kırgızistan, Türkmenistan, Ukrayna ve Özbekistan'dır. Cinsiyete göre en fazla çalışma izni verilen ülkelerin başında Suriye gelmektedir. 2019 yılında Suriyeli göçmen erkeklerle 59 bin 406, Suriyeli göçmen kadınlara ise 4 bin 383 çalışma izni verilmiştir. İkinci sırada Kırgızistan bulunmaktadır. Kırgızistanlı göçmenlerden çalışma izni verilenlerin 6 bin 45'i kadın, 4 bin 958'i erkektir (Tablo 1.25).

Tablo 1.25. Ülkelere Ve Cinsiyete Göre Verilen Çalışma İzinleri

Ülkeler/2019	Kadın	Erkek	Toplam
Suriye	4.383	59.406	63.789
Kırgızistan	6.045	4.958	11.003
Türkmenistan	4.633	1.495	6.128
Ukrayna	4.919	1.278	6.197
Özbekistan	3.025	1.455	4.480

Kaynak: ÇSGB

Çalışma izinleri sektörlere göre konaklama ve ev içi hizmetlerde yoğunlaşmaktadır. 2019 yılında en fazla çalışma izni konaklama, ev içi hizmetlerde çalışanlar, toptan ticaret, büro yönetimi, yiyecek ve içecek hizmeti faaliyetleri sektörlerine verilmiştir (Tablo 1.26).

Tablo 1.26. Çalışma Bakanlığı Tarafından Sektörlere Göre Verilen Çalışma İzinleri (2019)

Sektörler	
Konaklama	23.109
Ev İçi Hizmetlerde Çalışanlar	16.765
Toptan Ticaret	11.801
Büro Yönetimi	6.973
Yiyecek ve içecek hizmeti faaliyetleri	5.196
Diğer	81.388
Toplam	145.232

Kaynak: ÇSGB.

Statüsü ne olursa olsun Türkiye’de bulunan göçmen hakları ve göçmen emeğine yönelik yetersiz düzenlemeler, ağır ve güvencesiz çalışma koşulları insan haklarının ihlali, işsizlik, kısa süreli çalışmalar, demografik yapıda değişim ve hareketliliği beraberinde getirmektedir. Bununla birlikte ırkçılık, yabancı karşıtlığı da sıkça görülmektedir. Bu nedenle göçmenlerin haklarından yoksun çalışmaması ve Türk işçilerle çalışma barışı içerisinde istihdam edilebilmeleri için göçmen işçilerin asgari çalışma şartlarını düzenleyen 97 ve 143 sayılı ILO sözleşmelerin imzalanması ve gerekli kamusal düzenlemelerin yapılması gerekmektedir.

Çalışan Çocuklar

Türkiye’de yoksulluk, ekonomik sıkıntılar, göç, geleneksel bakış açısı ve eğitim olanaklarının yetersizliği sonucu çocuk işçiliği artmaktadır. Salgınla birlikte ailelerin ekonomik sorunlar yaşamasının yanı sıra çocukların

eğitimine ara verilmesi ve uzaktan eğitim sistemine geçilmesi çocuk işçiliği sorununun derinleşmesine neden olmuştur.

ILO (2020d) tarafından hazırlanan Çocuk İşçiliği: 2020 Küresel Tahminler, Eğilimler ve Önümüzdeki Yol raporunda dünyada çocuk işçiliğinin 2020 yılında arttığı gözlemlenmektedir. Dünya genelinde çocuk işçilerin sayısı son 4 yılda 8,4 milyon artarak 160 milyona yükselirken, 79 milyon çocuk ise ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaktadır. Cinsiyete göre çocuk işçi oranlarına bakıldığında; erkek çocuk işçilerin, kız çocuklarına göre her yaş grubunda daha çok çalıştığı görülmektedir (Grafik 1.20).

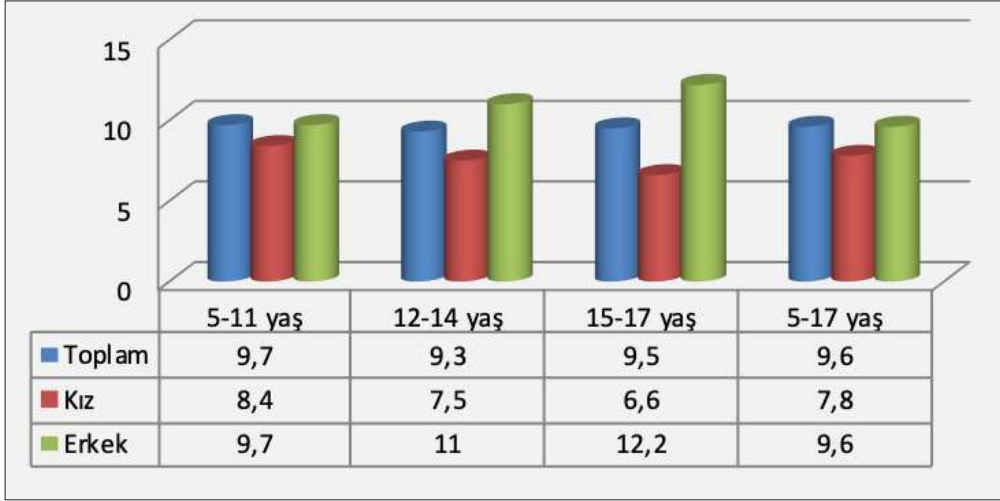


Çocuk İşçi

Geniş tanımıyla çocuk işçi, hayatını kazanmak ve aile bütçesine katkı sağlamak amacıyla çocuk yaşta (18 yaşın altında) çalışmak zorunda kalan birey olarak tanımlanmaktadır (Fidan, 2004). Ancak bu tanım da ülkelerin gelişmişlik düzeyine göre değişmektedir.

Türkiye’de çocukların çalışma yaşı, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 71. maddesine göre

Grafik 1.20. Dünya Geneline Yaş Gruplarına ve Cinsiyete Göre Çocuk İşçi Oranları (2020)



Kaynak: ILO



15'tir. Ancak, on dört yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış olan çocuklar; bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) çocuk işgücü ile ilgili temel sözleşmelerinden biri olan 138 sayılı sözleşmesine göre asgari yaş sınırı 15'tir.

Çalışan çocuklar kendi içerisinde genel olarak şöyle sınıflandırılmaktadır (Fişek, 1989): Çocuk İşçi; Çıraklık; Zorunlu olarak sokakta çalıştırılan çocuklar. Çalışan çocukların sınıflandırılmasına bakıldığında, ilk etapta her üç sınıflandırma birbirinden farklıymış gibi görünse de bu ayrımın temeli çocukların kayıtlı (sosyal güvence) ya da kayıtsız çalışmasına ve eğitim hayatına devam edip etmemesine dayanmaktadır.

Türkiye'de çocuk işçilerin sayısına ilişkin her yılı ve dönemi kapsayan güncel veriler sadece 15-17 yaş grubundaki çocuklar için vardır. Tüm yaş dağılımını içeren çocuk işçi sayısına ilişkin veriler uzun aralıklarla çıkarılmaktadır. TÜİK tarafından tüm yaş gruplarını kapsayan Çocuk İşgücü Anketi 2012 yılında yayınlandıktan 7 yıl sonra 2019 yılında yayımlanmıştır. Ancak veriler gerçeği yansıtmamaktadır. Bu çalışma çocuk işçiliğinin en düşük olduğu Ekim, Kasım ve Aralık aylarında yapıldığı için tarımda çalışan çocuk işçileri kapsamamaktadır. Ayrıca Suriyeli göçmen çocuk işçiler ve çocuk işçiliğin bir biçimi olan çıraklar da resmi rakamlara dahil edilmemektedir.

TÜİK'in 2019 verilerine göre Türkiye'de çocuk işçi sayısı 5-17 yaş grubu için 720 bindir. Çırak işçi sayısıysa 319 bindir (Tablo 1.27). Resmi verilerdeki eksiklikleri dikkate alarak tahmini bir hesaplama yapıldığında Türkiye'de çocuk işçi sayısına sadece çırak işçi sayısı eklendiğinde dahi rakam 1 milyon 39 bine yükselmektedir.

Tablo 1.27. 2019 Yılı İtibariyle Çocuk İşçi ve Çırak Sayısı

Çocuk İşçi Sayısı (TÜİK)	720 bin
Çırak Sayısı (SGK)	319 bin

Kaynak: TÜİK ve SGK

TÜİK'in 2019 verilerine göre çalışan çocukların yüzde 63,3'ü ücretli veya yevmiyeli, yüzde 36,2'si ücretsiz aile işçisi, yüzde 0,5'i ise kendi hesabına olarak çalıştırılmaktadır.

Cinsiyete dayalı çocuk işçi sayısına bakıldığında kız çocukların genelde hanede ev işlerine yardım ederken, erkek çocukların ücretli olarak ev dışında çalışması yaygındır (Tablo 1.28).

Çocuk işçiler dünya genelinde de Türkiye'de de en fazla tarım ve hizmetler sektöründe çalıştırılmaktadır. Dünya genelinde çocuk işçilerin yüzde 70'i tarım sektöründedir. Türkiye'de ise bu oran yüzde 30,8'dir. Tarım gibi kayıt dışı çalıştırmanın yaygın olduğu hizmetler sektöründe de çocuk işçiler ucuz işgücü olarak hizmet etmektedir.

Türkiye'de 15 yaş üstü çocuk işçi sayısının yıllara göre dağılımına bakıldığında çalışan çocuk sayısının 500 bin ile 700 bin arasında değiştiği ve bunların büyük bir çoğunluğunun kayıt dışı çalıştırıldığı görülmektedir.

Tablo 1.28. 15-17 Yaş Arası Çocuk İşçi Sayısı (2018-2020)

	15-17 yaş	Çalışan çocuk sayısı (bin)	Çırak Sayısı	Toplam
2018	Toplam	685	341.659	1.026.659
	Erkek	498		
	Kız	187		
2019	Toplam	631	319.017	950.017
	Erkek	453		
	Kız	178		
2020	Toplam	501	346.624	847.624
	Erkek	367		
	Kız	134		

Kaynak: TÜİK ve SGK. * Çırak sayıları 12. Aylara aittir.

Tablo 1.29. Çocuk İşçilerin Çalıştırıldığı Sektörler(%)

	Tarım	Hizmetler	Sanayi
Dünya Geneli	70	19,7	10,3
Türkiye	30,8	3,7	45,5

Kaynak: ILO, 2020 ve TÜİK, 2019

Tablo 1.30. Kayıtdışı çalıştırılan çocuklar

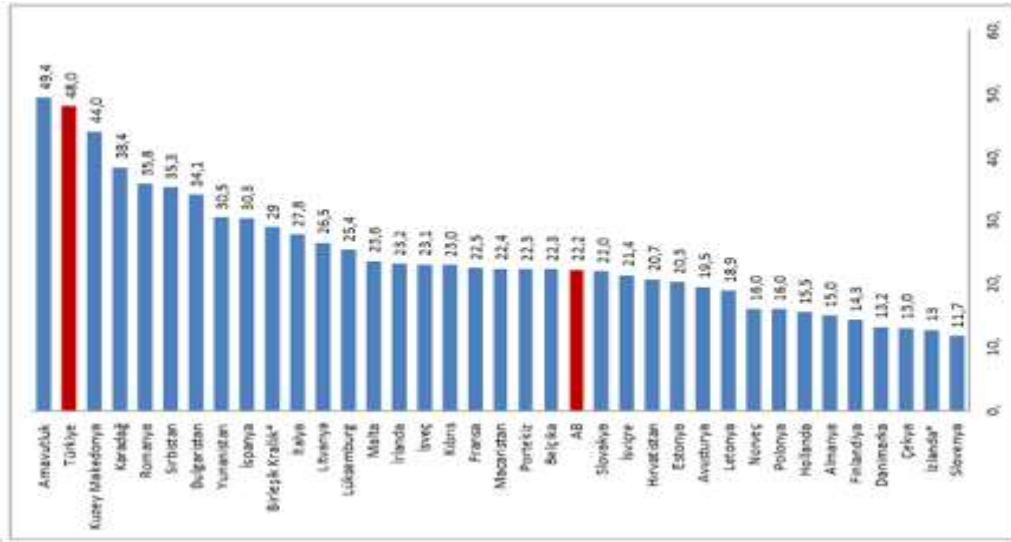
Yıl	Toplam	Kayıtlı	Kayıtlı değil	Kayıt Dışı Çalıştırılma Oranı (%)
2018	685	148	537	78,3
2019	631	128	503	79,7
2020	501	131	370	73,8

Kaynak: TÜİK Bilgi Talebi

Türkiye’de 15 yaş üzeri çalışan çocukların yüzde 70’ten fazlası kayıt dışı çalıştırılmaktadır. Çocuklar ucuz işgücü olarak görülürken aynı zamanda sosyal güvenceden de yoksun çalıştırılmaktadır (Tablo 1.30).

Çocuk işçiliğinin ortaya çıkaran nedenler arasında yoksulluk önemli bir sorundur. Türkiye, AB ülkeleri ile karşılaştırıldığında, çocuklarda yoksulluk riski oranının en fazla olduğu ülkedir. Türkiye’de çocukların yoksulluk riski oranı AB üye ülke ortalamasının iki katından fazladır. AB üye ülke ortalamasında çocuk yoksulluk riski yüzde 22,2 iken Türkiye’de bu oran yüzde 48’dir (Grafik 1.21)

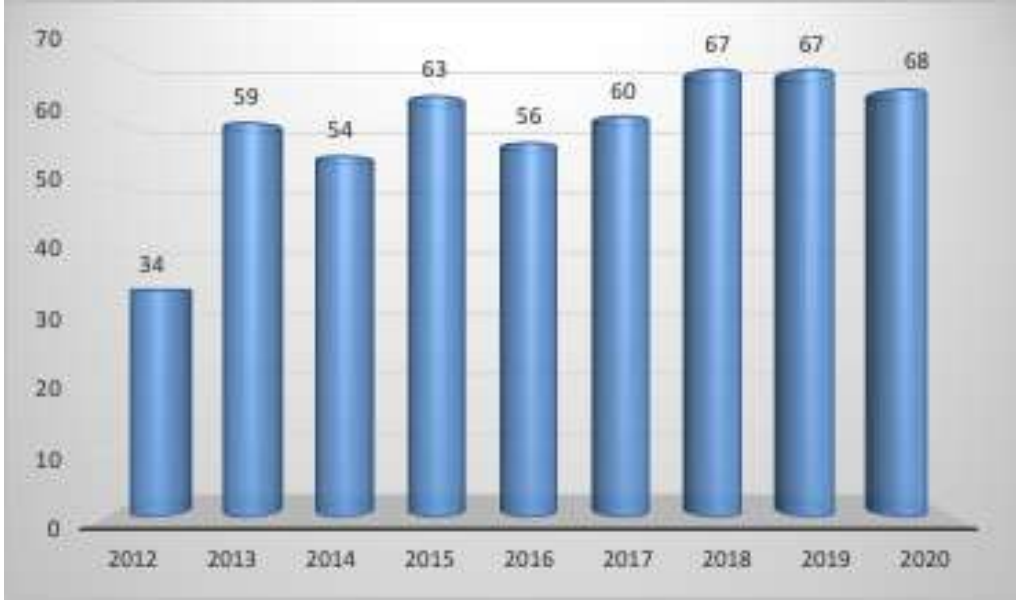
Grafik 1.21. Ükelere Göre Çocuk Yoksulluk Oranları (2019)



Kaynak: Eurostat

Çocukların erken yaşta çalışma yaşamında yer almaları birçok riski de beraberinde getirmektedir. Özellikle kayıt dışı fason üretimin yaygın olduğu küçük işyerlerinde ve tarımda ücretsiz aile işçisi olarak çalışan çocuklar, sağlık açısından ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaktadır. Bu durum her geçen gün çocukların sağlığını ve güvenliğini etkilerken iş cinayetleri nedeniyle birçok çocuk da hayatını kaybetmektedir. İş cinayetleri sonucunda hayatını kaybeden çocuk işçi sayısı 2012 yılında 34 iken, 2020 yılına iki katı artarak 68 olmuştur (Grafik 1.22).



Grafik 1.22. Yıllara Göre İş Cinayetlerinde Hayatını Kaybeden Çocuk Sayısı

Kaynak: İSİG Meclisi iş cinayetleri raporlarından derlenmiştir.

Salgınla birlikte derinleşen çocuk işçiliği sorunu temel tartışmaları yeniden gündeme getirmiştir. Bu gündemler şunlardır: Çocukların temel sağlık, eğitim, gelişim ve barınma ihtiyaçlarının kamusal olarak karşılanması; sosyal politikalar kapsamında tüm çalışanların gelir dağılımı, istihdamı, ücretleri, salgın koşullarındaki iş ve gelir kayıpları da dikkate alınarak insan onuruna yaraşır bir geçim ücreti sağlanması; sosyal güvenlik gibi sosyal ve ekonomik alanlarda iyileştirmeler yapılması, ailelerinin çocuk koruma, sosyal koruma, eğitim ve sağlık hizmetlerine erişim olanakları artırılması ve çocuk yoksulluğuna karşı önlemler alınması.





İKİNCİ BÖLÜM KAMUDA İSTİHDAM

2.1 KAMUDA İSTİHDAMIN DÖNÜŞÜMÜ

1980 sonrasında çalışma yaşamına yönelik olarak, tamamına yakını işçi ve emekçilerin aleyhine olan çok sayıda yasal düzenleme yapılmıştır. Ancak 2002 yılına kadar yapılan yasal düzenlemelerin hiçbirinin etkileri, son 19 yılda AKP iktidarında yapılanlar kadar yıkıcı sonuçlar ortaya çıkarmamıştır. AKP iktidarı döneminde istihdamın yapısı gerek kamu gerekse de özel sektörde, sermaye sınıfının ihtiyaçları doğrultusunda yeniden biçimlendirilmiştir.

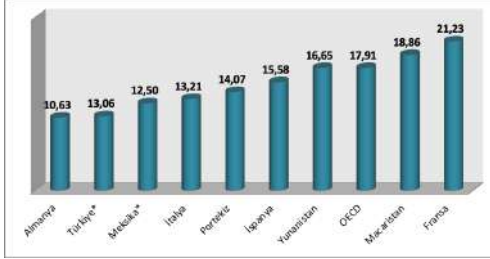
AKP iktidarının ilk döneminde; Türkiye’de esnek çalışma rejimini yasal hale getiren 4857 sayılı İş Kanunu 2003 yılında çıkarılmış, ardından kamuda istihdamı azaltmak için Kamu Yönetimi Temel Kanunu ve bununla birlikte Kamu Personel Reformu gündeme getirilmiş fakat yasalaşmamıştır. Ancak kamuda istihdamın azaltılarak ve emek maliyetlerinin düşürmek amacıyla çok sayıda düzenleme yapılmıştır.

Hükümetin sağıkta dönüşüm uygulamaları, eğitimde uygulanan 4+4+4 dayatmasına, Ulusal İstihdam Stratejisi, kamu personel rejiminde yapılmak istenen değişikliklere kadar çeşitli alanlarda hazırlanan temel metinler, bu dönüşümü hızlandırmıştır.

Kamuda istihdam, ülkede yaşanan ekonomik, toplumsal ve siyasi gelişmelerden de doğrudan etkilenmektedir. 2016 yılında yaşanan darbe girişiminin ardından kamuda KHK’lar aracılığı ile çok sayıda kamu personeli ihraç edilmiştir. Salgın sürecinde de kamuda personel alımı yavaşlamış, hatta belediyelerde memur ve kadrolu işçi sayısı azalmıştır.

Türkiye’de kamu istihdamı, OECD ülke ortalamasının oldukça altındadır. 2019’da OECD üyesi ülkelerde kamu istihdamının toplam istihdam içerisindeki ortalama payı yüzde 17,91’dir. Türkiye’de ise bu oran yüzde 13,06’dır (Grafik 2.1).

Grafik 2.1. Toplam İstihdam İçinde Kamu Sektörü İstihdam Oranı (2019) (%)



Kaynak: OECD

Türkiye’de kamu istihdamı 2018-2020 yılları arasında incelendiğinde sınırlı bir artış görülmektedir. 2018 yılında 4 milyon 352 bin 818 kişi olan kamu sektörü istihdamı, 2020 yılında 439 bin 324 kişi artarak 4 milyon 791 bin 506 olmuştur (Tablo 2.1). Bu artışın nedeni uzun yıllardır kamuda güvencesiz bir şekilde çalışan taşeron şirket işçilerinin belediye şirketlerinde “sürekli işçi kadrosuna” geçirilmesinden kaynaklanmaktadır. 2017 Aralık ayında çıkarılan 696 sayılı KHK ile personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım ihaleleri ile taşeron firmalarda çalışan işçiler merkezi idarelerde sürekli işçi kadrosuna, belediyelerde çalışan taşeron işçiler ise belediye şirketlerine geçirilmiştir.

Cinsiyete Göre

Dünyada birçok ülkede kamuda istihdamın cinsiyete göre dağılımında eşitliğin sağlandığı ve hatta kimi ülkelerde kamu sektöründe kadın istihdamının erkekleri geçtiği söylenebilir. OECD üye ülkelerin ortalamasında 2018’de kadınların kamu sektöründe istihdam oranı yüzde 57,87, erkeklerin yüzde 42,13’tür. Bazı ülkelerde istihdam oranları kadın ve erkek olarak şöyledir: Fransa’da yüzde 63,76’ya, yüzde 36,44, Macaristan’da 52,74’e, yüzde 47,26, Yunanistan’da yüzde 47,85’e, yüzde 47,26’dır (Tablo 2.2). Türkiye’de ise durum oldukça eşitsizdir.

Türkiye’de kadınların kamu sektöründe istihdam oranı yüzde 25,30, erkeklerin ise yüzde 74,70’tir. Bu durum Türkiye’de kamu politikalarında cinsiyete dayalı bir eşitliğin sağlanamadığı, hatta buna dönük çalışmaların oldukça yetersiz olduğunu göstermektedir.

Nüfusa Oranına Göre

Türkiye’de kamu istihdamının düşük olması yurttaşların nitelikli kamu hizmetine ulaşımını da engellemektedir. Türkiye’de her 100 kişiye 4 kamu personeli (yüzde 3,7) düşerken, Fransa ve Macaristan’da her 100 kişiye 9,

Tablo 2.1. Kamuda ve Özel Sektörde İstihdam

Yıllar	Toplam İstihdam	Özel Sektörde İstihdam		Kamu Sektöründe İstihdam	
		Sayı	Oran (%)	Sayı	Oran (%)
2017	28.188.000	24.585.265	87,2	3.602.735	12,8
2018	28.738.000	24.385.818	84,9	4.352.182	15,1
2019	28.080.000	23.524.926	83,5	4.644.074	16,5
2020	26.812.000	22.020.494	82,1	4.791.506	17,9

Kaynak: BUMKO Kamu Sektörü İstihdam Verileri ile TÜİK Hane Halkı İşgücü İstatistikleri ile hazırlanmıştır.

Yunanistan'da ve Portekiz'de her 100 kişiye 7 kamu personeli düşmektedir (Grafik 2.2).

Tablo 2.2.Cinsiyete Göre Kamu İstihdamı Oranı (2018)

Ülkeler	Kadın	Erkek
Fransa	63,76	36,44
OECD	57,87	42,13
Macaristan	60,00	40,00
Portekiz	60,70	39,30
İtalya	58,22	41,78
İspanya	56,11	43,89
Almanya	55,46	44,54
Meksika	52,74	47,26
Yunanistan	47,85	52,15
Türkiye	25,30	74,7

Kaynak: OECD

İstihdam Biçimine Göre

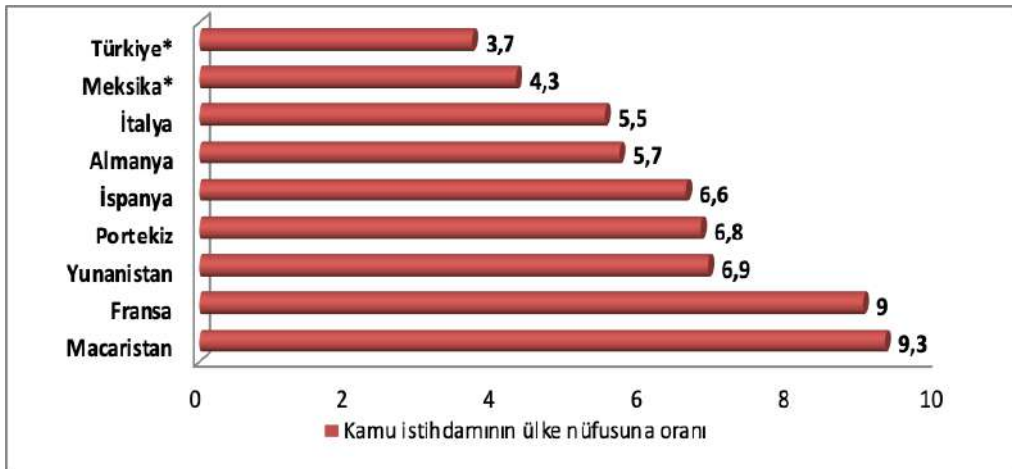
Kamuda istihdamın çoğunluğunu memurlar oluşturmaktadır. 2020 verilerine göre ka-

muda istihdamın yüzde 62'si memur, yüzde 10,5'i sözleşmeli personel, 24,2'si işçi, yüzde 2,2'si de diğer kadrosunda çalışmaktadır (Tablo 2.3).

Kamuda istihdam biçimleri değerlendirildiğinde en güvenceli istihdam biçimi olan memurluğun son dört yılda yüzde 4,9, sözleşmeli personel sayısının ise yüzde 100 arttığı görülmüştür. 2017 yılında 2 milyon 831 bin 62 kişi olan memur sayısı 2020 yılında 139 bin 132 kişi (yüzde 4,9) artarak 2 milyon 970 bin 194 kişi olmuştur. Sözleşmeli personel sayısı ise 2017 yılında 246 bin 294 kişi iken 256 bin 234 kişi (yüzde 100) artarak 2020 yılında 502 bin 528 kişiye ulaşmıştır.

Kamuda sürekli işçi statüsünde çalışanların sayısı 2017 yılında 384 bin 911 kişi iken 2020 yılına gelindiğinde yüzde 300 artışla (777 bin 457 kişi) 1 milyon 162 bin 368 kişi oldu. Bu artış 2017 yılında çıkarılan KHK ile taşeron işçilerin "sürekli işçi" statüsüne geçirilmesinden kaynaklanmaktadır.

Grafik 2.2. Kamu İstihdamının Nüfusa Oranı (%)



Kaynak: OECD verilerine dayanarak Araştırma Dairesi tarafından hesaplanmıştır. Ülkelere ilişkin son veriler 2018 yılına aittir; * için 2017 yılı verisidir.

Tablo 2.3. Biçimine Göre Kamuda İstihdam

Yıllar	Memur	Sözleşmeli Personel	Geçici Personel (4/C)	İşçi		Diğer	Toplam
				Sürekli İşçi	Geçici İşçi		
2017	2.831.062	246.294	19.645	384.911	19.157	101.666	3.602.735
2018	2.862.765	349.618	-	984.226	52.275	103.298	4.352.182
2019	2.939.450	427.550	-	1.123.864	48.567	104.643	4.644.074
2020	2.970.194	502.528	-	1.162.368	49.911	106.505	4.791.506

Kaynak: TÜİK

2.2 BELEDİYE İSTİHDAMI

Belediyelerde istihdamın temelini işçilik oluşturmaktadır. 2020 verilerine göre belediyelerde istihdamın yüzde 82'si işçilerden oluşmaktadır. İstihdamın yüzde 14,8'i memur, yüzde 3'ü ise sözleşmeli personelden oluşmaktadır (Tablo 2.4)

Belediyelerde çalışan memur sayısı 2017 yılında 109 bin 556 iken yüzde 5,7 azalarak 2020 yılında 103 bin 260 olmuştur. Sözleşmeli personel sayısı ise 2017 yılında 14 bin 78 iken 2020 yılında yüzde 51,4 artarak 21 bin 314 kişiye çıkmıştır.

Belediyelerde sürekli işçi kadrosunda çalışanların sayısı yıllar içerisinde düşerken belediye şirketlerinde çalışan sürekli işçi sayısı artmıştır. Belediyelerde sürekli işçi kadrosu 2017 yı-

linda 78 bin 257 iken 2020 yılında yüzde 21 azalarak 61 bin 823 kişiye düşmüştür

Belediye şirketlerinde çalışanların sayısı ise 2017 yılında 99 bin 871'dir. 2017 yılında çıkarılan 696 sayılı KHK ile taşeronlarda çalışan işçilerin belediye şirketlerine geçirilmesi ile

2020 yılında bu sayı yüzde 400 artarak 503 bin 163 kişiye ulaşmıştır. Dolayısıyla belediyelerde istihdam yapısının belirleyeni 696 sayılı KHK olmuştur. Bu KHK kapsamında yapılan düzenlemeyle, personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım ihalesi ile kamuda çalışan taşeron işçiler belirli şartlara sahip olmaları durumunda merkezi idarelerde sürekli işçi kadrosuna, belediyelerde ise belediye şirketlerine geçirilmişlerdir

Tablo 2.4. Yıllara Göre Belediyelerde İstihdam

	2017	2018	2019	2020
Memur	109.556	102.205	105.012	103.260
Sözleşmeli Personel	14.078	15.886	19.751	21.314
İşçi (Sürekli-BİT-Geçici)	183.935	420.606	545.638	570.936
Belediyelerde Sürekli İşçi Sayısı	78.257	73.194	66.182	61.823
Belediye Şirket İşçisi	99.871	339.717	475.039	503.163
Geçici İşçi*	5.807	7.695	4.417	5.950
Toplam	307.569	538.697	670.401	695.510

Kaynak: TÜİK



3.1 İŞSİZLİK

Türkiye’de işsizlik uzun süredir yaşanan ekonomik krizle birlikte giderek artmıştır. Mart 2020 itibariyle Türkiye’ye ulaşan COVID-19 salgını ekonomiyi daha da sarsmış ve işsizlik oldukça vahim boyutlara ulaşmıştır. Salgının tüm toplum üzerinde oluşturduğu riskler ve buna karşı geliştirilen karantina uygulamaları bir yandan işyerlerinde uzaktan çalışmaya geçilmesine neden olurken, diğer yandan pek çok işyerinin kapanmasına, faaliyetlerini azaltmasına ya da durdurmasına yol açmıştır. Bu durum işsizlik oranlarını daha da artırmış, toplumun önemli bir bölümünün salgın koşullarında işini ve gelirini yitirdiği yıkıcı bir tablo ortaya çıkarmıştır.

Bu süreçte işten çıkarmaları önlemek ve işsizliği denetim altına alabilmek üzere hükümet tarafından kimi uygulamalar yürürlüğe konmuştur. 26 Mart 2020’de kısa çalışma ödeneği uygulaması başlatılmış, 17 Nisan 2020’de ise işten çıkarmalar yasaklanmış ve ücretsiz izin uygulamaları yaygınlaştırılmıştır. Ücretsiz izne çıkarılan işçi-

ler için ise nakdi ücret desteği uygulamaları hayata geçirilmiş fakat günlük 39,2 TL (aylık 1.168 TL) şeklinde verilen destekler, ihtiyaçların ve beklentilerin oldukça altında kalmıştır.

İşsizliği önlemek ve denetlemek üzere hayata geçirilen uygulamaların toplumsal hayatta fiilen karşılık bulduğunu söylemek zordur. Bu uygulamalar işçiyi korumak, iş ve gelir kayıplarını karşılamak konusunda oldukça yetersiz kalmıştır.

Salgında İşsizlik

Bu genel tablo içerisinde işsizlik oranları da önceki yıllara göre ciddi bir artış göstermiştir. TÜİK (2020) verilerine göre işsizlik oranı 2018 yılında yüzde 11,0 iken, 2019 yılında 2,7 puan artarak yüzde 13,7’ye yükselmiştir. Türkiye genelindeki işsiz sayısı 2019 yılında bir önceki yıla göre 932 bin kişi artarak 4 milyon 469 bin kişiye ulaşmıştır (Tablo 3.1).



Tablo 3.1. Temel İşgücü Göstergeleri (2018-2019)

	Toplam			Erkek			Kadın		
	2018	2019	Fark	2018	2019	Fark	2018	2019	Fark
Nüfus	60 654	61 469	815	30 007	30 372	365	30 647	31 097	450
İşgücü	32 274	32 549	275	21 801	21 863	62	10 473	10 686	213
İstihdam	28 738	28 080	-658	19 720	19 156	-564	9 018	8 924	-94
Tarım	5 297	5 097	-200	2 943	2 856	-87	2 353	2 241	-112
Sanayi	5 674	5 561	-113	4 312	4 212	-100	1 363	1 349	-14
İnşaat	1 992	1 550	-442	1 911	1 482	-429	82	67	-15
Hizmet	15 774	15 872	98	10 554	10 605	51	5 220	5 268	48
İşsiz	3 537	4 469	932	2 082	2 707	625	1 455	1 762	307
İşgücüne dahil olmayanlar	28 380	28 920	540	8 206	8 509	303	20 174	20 411	237
İşgücüne katılma oranı (%)	53,2	53,0	-0,2	72,7	72,0	-0,7	34,2	34,4	0,2
İstihdam oranı (%)	47,4	45,7	-1,7	65,7	63,1	-2,6	29,4	28,7	-0,7
İşsizlik oranı (%)	11,0	13,7	2,7	9,5	12,4	2,9	13,9	16,5	2,6
Tarım dışı işsizlik oranı (%)	12,9	16,0	3,1	10,8	13,9	3,1	17,8	20,7	2,9

Kaynak: TÜİK

İşsizlik oranı 2018 yılında erkeklerde yüzde 9,5 kadınlarda ise yüzde 13,9'dur. 2019 yılında ise işsizlik ciddi oranda artmış ve bu oran erkeklerde yüzde 12,4'e, kadınlarda ise yüzde 16,5'e yükselmiştir. Tarımdışı işsizlik ise 2018'de yüzde 12,9 olurken 2019'da 3,1 puanlık artışla yüzde 16,0'a ulaşmıştır. Diğer bir deyişle tarım dışındaki sektörlerde (sanayi, hizmet) iş arayan her yüz kişiden 16'sı iş bulamamaktadır. Bu rakama, iş aramaktan umudunu kesenler ya da iş aramaya dahi çalışmaya hazır olanlar dahil değildir.

Salgının Türkiye'de ortaya çıktığı ve tüm sektörleri derinden sarstığı 2020 yılı verileri de oldukça çarpıcıdır. TÜİK'in (2021a) verilerine göre 2020 yılında işsizlik yüzde 13,2 seviyesinde gerçekleşmiştir. Türkiye genelinde 15 ve daha yukarı yaştakilerde işsiz sayısı 2020 yılında bir önceki yıla göre 408 bin kişi azalarak 4 milyon 61 bin kişi olmuştur. İşsizlik oranı erkeklerde yüzde 12,3, kadınlarda ise yüzde 15,0'tir. Tarım dışı işsizlik oranı ise 0,7 puanlık azalış göstererek yüzde 15,3 seviyesinde gerçekleşmiştir (Tablo 3.2).

TÜİK verilerinde 2020 yılında gözlemlenen düşüş, kurumun dar tanımlı işsizlik hesaplamasına dayanmaktadır. Bu yöntem işten

çıkarma yasağı nedeniyle kısa çalışma ödeneği alanları ve zorunlu ücretsiz izne çıkarılanları kapsamamaktadır. Bu açıdan verilerin, işgücü piyasasındaki gerçek durumu yansıtmadığı belirtilmelidir. Buna rağmen TÜİK verilerinde dahi 2018-2020 yılları arasında bakıldığında işsiz sayılarının şiddetli biçimde arttığı görülmektedir. İşsizlik 2018 yılında 3 milyon 537 bin kişi ile yüzde 11 iken 2020 yılı sonunda yarım milyondan fazla artarak 4 milyon 61 bine (yüzde 13,2) çıkmıştır.

TÜİK verilerinde yer verilmeyen fakat DİSK-AR (2019, 2020d) tarafından hesaplanan geniş tanımlı işsizlik oranları ise durumun şiddetini daha açık ortaya koymaktadır. Bu verilere göre 2018 yılında 7,1 milyon ile yüzde 20,9 olan işsizlik oranı 2020 yılında 9,6 milyona çıkarak yüzde 27,4 olmuştur. Bununla birlikte 2020 yılı için DİSK-AR (2021a) tarafından hesaplanan COVID-19 etkisiyle yaşanan toplam iş kaybı ve geniş tanımlı işsizlik 12 milyon 115 bin kişi ile yüzde 34,4'e yükselmiştir. Buna göre salgın sürecinde her üç kişiden biri işini kaybetmiştir.

Tablo 3.2. Temel İşgücü Göstergeleri (2019-2020)

	Toplam			Erkek			Kadın		
	2019	2020	Fark	2019	2020	Fark	2019	2020	Fark
Nüfus	61 469	62 579	1 110	30 372	30 956	584	31 097	31 623	526
İşgücü	32 549	30 873	-1 676	21 863	21 105	-758	10 686	9 768	-918
İstihdam	28 080	26 812	-1 268	19 156	18 506	-650	8 924	8 306	-618
Tarım	5 097	4 716	-381	2 856	2 825	-31	2 241	1 891	-350
Sanayi	5 561	5 497	-64	4 212	4 173	-39	1 349	1 325	-24
İnşaat	1 550	1 538	-12	1 482	1 469	-13	67	69	2
Hizmet	15 872	15 060	-812	10 605	10 040	-565	5 268	5 021	-247
İşsiz	4 469	4 061	-408	2 707	2 599	-108	1 762	1 462	-300
İşgücüne dahil olmayanlar	28 920	31 706	2 786	8 509	9 851	1 342	20 411	21 855	1 444
İşgücüne katılma oranı (%)	53,0	49,3	-3,7	72,0	68,2	-3,8	34,4	30,9	-3,5
İstihdam oranı (%)	45,7	42,8	-2,9	63,1	59,8	-3,3	28,7	26,3	-2,4
İşsizlik oranı (%)	13,7	13,2	-0,5	12,4	12,3	-0,1	16,5	15,0	-1,5
Tarım dışı işsizlik oranı (%)	16,0	15,3	-0,7	13,9	13,9	0,0	20,7	18,4	-2,3

Kaynak: TÜİK 12 milyon 115 bin kişi ile yüzde 34,4'e yükselmiştir. Buna göre salgın sürecinde her üç kişiden biri işini kaybetmiştir.

Bölgelere Göre İşsizlik

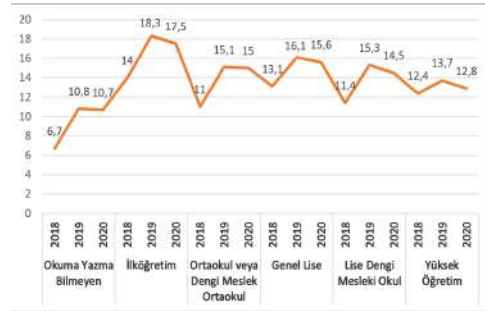
İşsizliğin bir başka önemli boyutu bölgelere göre dağılımıdır. TÜİK'in (2019, 2020, 2021a) işgücü verilerine göre 2018, 2019 ve 2020 yıllarında işsizliğin en yüksek olduğu bölge Mardin, Batman, Şırnak ve Siirt'i içeren Güneydoğu Anadolu bölgesi olmuştur. Bu bölgede işsizlik 2018 yılında yüzde 25, 2019 yılında yüzde 30,9, 2020 yılında ise yüzde 33,5 olarak gerçekleşmiştir. Üç yıl içerisinde bu bölgedeki işsizlik 8,5 puan artmış ve her üç kişiden birinin işsiz olduğu bir tablo ortaya çıkmıştır. Bu bölgedeki işsizlik ülke genelindeki işsizlik oranlarının oldukça üzerindedir. Bu durum Türkiye'nin eşitsiz ve plansız gelişimini gösteren önemli bir veridir.

Eğitim Durumuna Göre İşsizlik

İşsizlikte bir diğer önemli gösterge eğitim seviyesine göre işsizlik oranlarıdır. TÜİK verilerine yükseköğretim mezunu olanların işsizlik oranı 2018 yılında yüzde 12,4 iken 2019 yılında yüzde 13,7 olmuştur. Bu oran 2020'de yüzde 12,8 olarak gerçekleşmiştir (Grafik 3.1). Yükseköğretim mezunu işsizler 2018 yılında 951 bin, 2019 yılında 1 milyon 123 bin ve 2020 yılında 1 milyon 88 bin kişi olmuştur.

Mezun olunan alanlara göre işsizlik verilerine bakıldığında ise 2018 ve 2020 yılları arasında

Grafik 3.1. Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranları (2018-2019-2020)



Kaynak: TÜİK verilerinden görselleştirilmiştir.

İşsizliğin en çok gerçekleştiği alanların sosyal hizmetler ve gazetecilik olduğu görülmektedir. Sosyal Hizmetler alanındaki işsizlik 2018 yılında yüzde 24,3, 2019 yılında ise yüzde 24,0 olmuştur. 2020 yılında bu oran yüzde 28,1'e çıkmıştır. Gazetecilik alanındaki işsizlik ise 2018 yılında yüzde 23,8 iken 2019 yılında yüzde 21,8 olmuştur. 2020 yılında ise yüzde 27,7'ye yükselmiştir.

Kadın İşsizliği

Kadınlarda işsizlik oldukça yüksektir. Kadın işsizliğiyle mücadele amacı için hayata geçirilen hükümet programlarının uzun süreli ve güvenceli olmaması, sorunun dönemlik projelerle veya "teşviklerle" yürütülmeye çalışılması, kadın işsizliği sorununun kalıcı bir şekilde çözülmemesine neden olmaktadır. Önemli bir başka neden ise kadınların çalışma hayatı-

Tablo 3.3. Kadınların İşgücüne Katılmama Nedenleri

Bin kişi		Ailevi ve kişisel nedenlerle işgücüne katılamayanlar	Ev işleri ile meşgul olduğu için işgücüne katılamayanlar
2018	Kadın	1.453	11.061
	Erkek	269	0
2019	Kadın	1.330	11.359
	Erkek	287	0
2020	Kadın	1.848	10.308
	Erkek	310	0

Kaynak: TÜİK

na katılımlarının hala geçici olarak görülmesi ve kadınların birincil sorumluluğunun aile ve çocuk bakımı olarak kabul edilmesidir.

TÜİK'in (2021b) verilerine göre 2018 yılında 11 milyon kadın ev işleri ile meşgul olduğu için çalışma hayatına katılamadığını belirtirken, 1,4 milyon kadın da ailevi ve kişisel nedenlerle çalışma hayatına katılamadığını ifade etmiştir. 2020 yılında ise 10,3 milyon kadın ev işleri ile meşgul olduğu için çalışma hayatına katılamazken, 1,8 milyon kadın da ailevi ve kişisel nedenlerle çalışma hayatına katılamamıştır.

Erkeklerde ise ev işleri nedeniyle çalışma hayatına katılamama gibi bir neden yokken ailevi ve kişisel nedenlerle çalışma hayatına dâhil olanların sayısı oldukça düşüktür (Tablo 3.3).

Türkiye'de kadın işsizliği, OECD ve AB üye ülke ortalamalarının iki katından fazladır. OECD ortalamalarında kadın işsizliği yüzde 6,4 iken AB ortalamasında bu oran yüzde 7,1'dir. Türkiye'de ise kadın işsizliği 2020 yılı itibarıyla yüzde 15'e ulaşmış durumdadır. İşsizliğin yüksek olmasının yanı sıra kadınların yüzde 37,6'sı kayıt dışı yani geçici ve güvencesiz işlerde çalıştırılmaktadır. Kayıt dışı ve tam zamanlı çalıştırılan kadın sayısı 2 milyon 162'yi, kayıt dışı ve yarı zamanlı çalıştırılan

kadın sayısıysa 1 milyon 244 bini bulmaktadır (TÜİK, 2020).

Sayıları 1 milyona yaklaşan ev işçisi kadınlar, salgınla birlikte yoğun karantina uygulamaları nedeniyle işlerinden olurken, ağırlıklı olarak emek yoğun ve düşük ücretlerle imalat ve hizmetler sektöründe çalışan kadınlar da ciddi bir iş ve gelir kaybı yaşamışlardır. Dar tanımlı işsizlik oranına göre kadınlarda işsizlik oranı yüzde 15 iken, DISK/Genel-İş Araştırma Dairesi tarafından yapılan hesaplama göre geniş tanımlı kadın işsiz sayısı 4 milyon 241 bini bularak yüzde 34,8'e ulaşmıştır (Tablo 3.4).

Genç İşsizliği

Türkiye'de gençler düşük ücretlerle, iş güvencesinden yoksun ve uzun saatlerle çalışma sorunuyla karşı karşıya iken aynı zamanda genç işsizliği yetişkinlere göre daha fazladır. AB ve OECD'ye üye ülkelerde genç işsizliği toplam işsizlik oranının iki katından fazladır. AB üyesi ülkelerde toplam işsizlik oranı yüzde 7,9 iken genç işsizliği yüzde 17,1'dir. OECD ortalamasında ise toplam işsizlik oranı yüzde 7,1, genç işsizlik oranı ise yüzde 15'tir. Türkiye, İtalya, Yunanistan ve İspanya gibi ülkelerde ise hem genel işsizlik oranı hem de genç işsizlik oranı diğer ülkelere ve AB ve OECD ortalamalarına göre oldukça fazladır (Grafik 3.2).

Tablo 3.4. Kadınlarda İşsizlik Oranları

	Dar Tanımlı Kadın İşsizliği		Geniş Tanımlı Kadın İşsizliği	
	Sayı	Oran (%)	Sayı	Oran (%)
2019	1.762	16,5	3.315	27,3
2020	1.462	15	4.241	34,8

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması verileri kullanılarak DİSK/Genel-İş Araştırma Dairesi tarafından hazırlanmıştır.

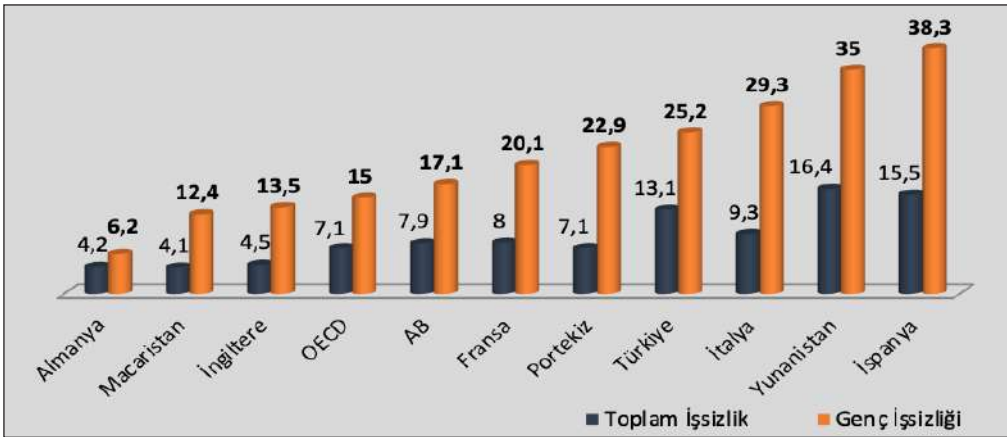
Türkiye’de genel işsizlik oranı yüzde 13,2 iken genç işsizliği yüzde 25,2’dir (TÜİK, 2021a)

Gençlere yönelik sürekli ve güvenceli istihdam politikaları yaratmak genel işsizliği de etkileyecek ve ülke ekonomilerine katkı sağlayacaktır. Ancak gençlerin geçici ve ucuz işgücü olarak görülmesi genç işsizliği sorununun devam etmesine ve herhangi bir kriz döneminden en fazla gençlerin etkilenmesine neden olmaktadır.

COVID-19 kriziyle birlikte genç işsizliğine yönelik tablo daha da ağırlaşmıştır. 2018 yılında yüzde 20,3 olan genç işsizliği 2020 yılında 5 puan artmış ve yüzde 25,3’e yükselmiştir. 2018 yılında 1 milyon 52 bin kişi olan genç işsiz sayısı 2019 yılında 1 milyon 317 bin kişiye çıkmıştır. 2020 yılında ise genç işsizlerin sayısı 1 milyon 156 bin olmuştur. Dolayısıyla 2018’den 2020’ye genç işsizlerin sayısı 100

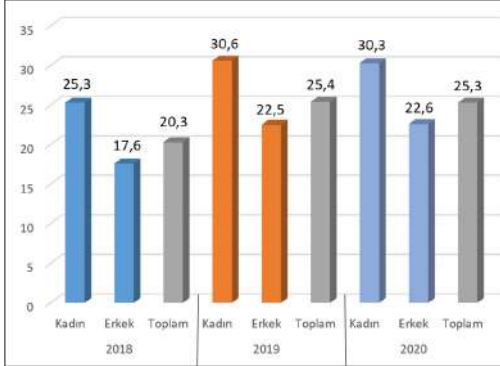
binden fazla artmıştır. Cinsiyete göre genç işsizliğine bakıldığında ise genç kadın işsizliğinin erkeklerin iki katına yakın olduğu görülmektedir. Genç kadınların işsizlik oranı 2018-2020 yılları arasında yüzde 25,3’ten yüzde 30,3’e yükselmiştir (Grafik 3.3).

DİSK/Genel-İş Araştırma Dairesi’nin (2021) hesaplamalarına göre, genç işsizliği sayı ve oranlarının gerçekte resmi verilerin iki katı kadar olduğu görülmektedir. 2020 yılında genç işsizliği resmi verilerde 1,1 milyon ile yüzde 25,3 olarak açıklanmışken gençlerde gerçek işsizlik oranı 2,3 milyon kişi ile yüzde 41 olmuştur. Cinsiyet temelinde ise işsizlik oranı en fazla genç kadınlardadır. Genç kadınlarda geniş tanımlı işsizlik 1 milyon kişi ile yüzde 48,9, genç erkeklerde ise 1,3 milyon kişi ile yüzde 36,4’tür (Tablo 3.5). Bu rakamlar Cumhuriyet tarihinde bir rekordur.

Grafik 3.2. Ülkelerin Toplam İşsizlik ve Genç İşsizlik Oranları

Kaynak: OECD, 2020

Grafik 3.3. Gençlerin (15-24 Yaş) Cinsiyete Göre İşsizlik Oranları (2018-2019-2020)



Kaynak: TÜİK verilerinden görselleştirilmiştir

Tablo 3.5. Gençlerde Geniş Tanımlı İşsiz Sayısı ve Oranı (2020)

Bin kişi	Geniş tanımlı işsiz sayısı	Geniş tanımlı işsizlik oranı
Kadın	1.057	48,9
Erkek	1.328	36,4
Toplam	2.385	41,0

Kaynak: TÜİK verilerinden yararlanılarak DİSK/Genel-İş Araştırma Dairesi tarafından hesaplanmıştır.

Ne eğitimde ne istihdamda (NEET) olan gençlerin sayısının yüksekliği de genç işsizliğinin önemli bir göstergesidir. ILO tarafından yapılan araştırmada ne eğitimde ne istihdamda (NEET) olan gençlerin sayısı COVID-19 krizinden önce bile 267 milyondan fazla olarak açıklanmıştır. OECD üye ülke ortalamasında yüzde 14,3 olarak açıklanan NEET oranı, Estonya, Almanya, İzlanda, Hollanda, Norveç, Slovenya, İsveç ve İsviçre için yüzde 10'un altında tespit edilmektedir. Arjantin, Şili, Kolombiya, Kosta Rika, Yunanistan, İtalya ve Meksika'da yüzde 20 ve üzeri, Brezilya, Güney Afrika ve Türkiye için ise yüzde 30'dan fazla olarak açıklanmıştır (OECD, 2020a).

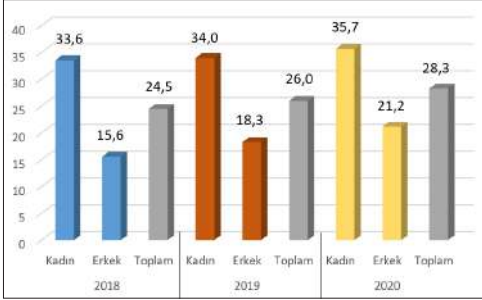
TÜİK (2021c)'in *İstatistiklerle Gençlik* raporu verilerine göre Türkiye'de resmi rakamlara göre ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin oranı 2018 yılında yüzde 24,5 iken 2019 yılında bu oran yüzde 26,0 olmuştur. Salgının başladığı 2020 yılında ise yüzde 28,3'e yükselmiştir. Dolayısıyla ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin oranı son üç yılda 3,8 puan artarak yüzde 24,5'ten yüzde 28,3'e yükselmiştir. Gelineen noktada 3 milyon genç ne eğitimde ne istihdamda yer almaktadır

Genç erkeklerde ne eğitimde ne istihdamda olanların oranı 2018 yılında yüzde 15,6 iken 2019 yılında yüzde 18,3'e ulaşmıştır. 2020 yılında ise yüzde 21,2 olmuştur. Genç kadınlarda ise aynı oran 2018 yılında yüzde 33,6, 2019 yılında ise yüzde 34,0 olmuştur. 2020 yılında yüzde 35,7'ye ulaşmıştır (Grafik 4). Bu rakamlar her beş genç erkekten birinin ve genç kadınların üçte birinden fazlasının ne eğitimde ne istihdamda olduğunu göstermesi bakımından önemlidir. Ne eğitimde ne istihdamda olan genç kadınların oranı, aynı durumdaki genç erkeklerin neredeyse iki katıdır. Resmi verilerde işsizlik hesaplamasına yansımayan bu durum gençlerin işsizliğinin yakıcı boyutunu da göz önüne sermektedir.

Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan Gençler (NEET)

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

**Grafik 3.4. Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan-
gençlerin Oranları**



Kaynak: TÜİK verilerinden görselleştirilmiştir.

Salgın Sürecinde Kod-29 Kıymı

İşten çıkarmaların yasaklanması sürecinde, Kod-29 olarak anılan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller işten çıkarma yasaklarının kapsamı dışında tutulmuştur. Bu istisnai durum, salgın sürecinde işverenler tarafından işten çıkarma yasağını delmek için kullanılan bir mazerete dönüştürülmüş ve pek çok işçi Kod-29 gerekçesiyle tazminatsız olarak işten çıkarılmıştır.

DİSK-AR'ın (2021b) verilerine göre 2020'de günde yaklaşık 500, yılda ise 177 bin işçi Kod-29 gerekçesiyle işten çıkarılmıştır. İşten çıkarılanların 34 bin 145'i kadın, 142 bin 517'si erkektir. SGK'nın (2021) açıkladığı verilere göre ise bu sayı 2018 yılında 233 bin 430, 2019'da ise 194 bin 524 kişi olmuştur. Buna karşın İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği (İSİG) Meclisi (2021) salgının başladığı Mart 2020 tarihinden itibaren bir yıllık süre içerisinde açılan işe iade davalarının yüzde 80'inin Kod-29 ile ilgili olduğunu tespit etmiştir.



KOD-29 NEDİR?

İşçi ve işveren arasındaki iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda, feshin hangi gerekçe ile yapıldığı Sosyal Güvenlik Kurumu'na çeşitli kodlar altında bildirilmektedir. Bu kodlardan biri olan 29 no'lu kod, İş Kanunu'na göre ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan halleri ifade etmektedir. Bu haller içerisinde görevin kasten ve sürekli ihmali, mazeretsiz işe gelmemek gibi maddelerin yanı sıra cinsel taciz, küfür, hırsızlık, uyuşturucu madde kullanmak gibi durumlar da bulunmaktadır. Bu durumlardan biri nedeniyle işten ayrılış işlemleri Sosyal Güvenlik Kurumu'na "29 no'lu kod" üzerinden bildirilmektedir.

Kod-29 ile işten çıkarılan çalışanlar kıdem ve ihbar tazminatı haklarından ve işsizlik ödeneğinden faydalanamamaktadır. Ayrıca, Kod-29'la gelen "ahlaksızlık" damgası işçilerin sonraki iş süreçlerinde de olumsuz etkilerde bulunmaktadır.

Salgın öncesinde de var olan bir uygulama olarak Kod-29'un uzun süredir işverenler tarafından kötüye kullanıldığı sendikalar tarafından sıklıkla dile getirilmektedir. Kod-29'un özellikle işçileri tazminatsız şekilde işten çıkarmak için kullanımı ya da sendikalaşma süreçlerinde işçilere karşı bir tehdit olarak öne sürülmesi söz konusu olabilmektedir.

Kod-29'un salgın döneminde işverenler tarafından suistimal edilmesinin ve toplumdan gelen yoğun tepkilerin sonucunda Sosyal Güvenlik Kurumu, 8 Nisan 2021 tarihinde bu uygulamada değişikliğe gitmiştir. Değişiklik sonucunda Kod-29 kaldırılmış, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallerin her birisi için ayrı ayrı yeni kodlar tanımlanmıştır.

3.2. BORÇLULUK ve GELİR DAĞILIMI

Türkiye ekonomisi, AKP iktidarları döneminde izlenen sermaye yanlısı ekonomi politikaları nedeniyle zayıflamış ve ekonomide ciddi kırılmalıklar yaşanmıştır. 2013 yılından beri yayınlanan Dünyanın En Kırılgan Beş Ekonomisi listesinde Türkiye her yıl düzenli olarak yer almaktadır. Kırılgan ekonomiye sahip olmak yüksek enflasyon, zayıf büyüme, yüksek dış açık ve sıcak paraya olan yüksek bağımlılık anlamına gelmektedir. Aynı zamanda antidemokratik uygulamaların artması ve hukuk devletinin aşınması, Türkiye'ye olan güveni günden güne zayıflatmıştır.

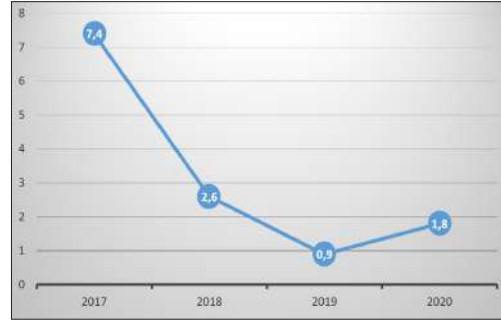
Yüksek dış açık ve borçluluğun derinleşmesi ile tasarruf açıkları gibi etkenler ekonomide kriz sürecini hızlandırmıştır. 2018 yılı başlarından itibaren etkileri her kesim tarafından hissedilmeye başlayan ekonomik kriz ile Türkiye ekonomisi küçülürken, işsizlik ve hayat pahalılığı ciddi oranlarda artmıştır.

Bu süreçte ekonomideki kötü gidişata rağmen gerekli önlemler alınmamış ve 2020 yılı itibarıyla Türkiye kırılgan ülkeler listesinin de gerisine düşerek Kenya, Ruanda ve Senegal seviyesine gerilemiştir (OECD, 2020b). Bu büyük kriz gelir dağılımının derinden sarsılmasını, yoksulluğun derinleşmesini ve borçluluğun artmasını beraberinde getirmiştir.

Türkiye'de gelir adaletsizliğini ve borçluluğu anlayabilmek için öncelikle yıllık büyüme rakamlarını ele almak gerekmektedir. TÜİK'in (2020a) açıkladığına göre Türkiye ekonomisi 2018 yılında yüzde 2,6 oranında büyürken, 2019 yılında bu oran yüzde 0,9'a düşmüştür (Grafik 3.5). 2018 yılında kişi başına milli gelir 45 bin 463 TL, ABD doları cinsinden 9 bin 632 olurken, 2019 yılında 51 bin 834 TL, dolar

cinsinden 9 bin 127 olmuştur. COVID-19 salgınının yaşandığı 2020 yılında ise büyüme oranı yüzde 1,8 olurken, kişi başı milli gelir 60 bin 537 TL, ABD doları cinsinden 8 bin 599 olmuştur.

Grafik 3.5. Yıllara Göre Büyüme Oranları



Kaynak: TÜİK verilerinden görselleştirilmiştir.

Kişi başı milli gelirlerde TL bazında görülen artışa karşın dolar cinsinde yaşanan düşüş dikkat çekicidir. Buna göre 2018 yılında 9 bin 632 dolar olan kişi başı milli gelir 2020 yılında 8 bin 599 dolara düşmüştür. Dolayısıyla halk yalnızca iki yılda bin dolardan daha fazla fakirleşmiştir (Grafik 3.6).

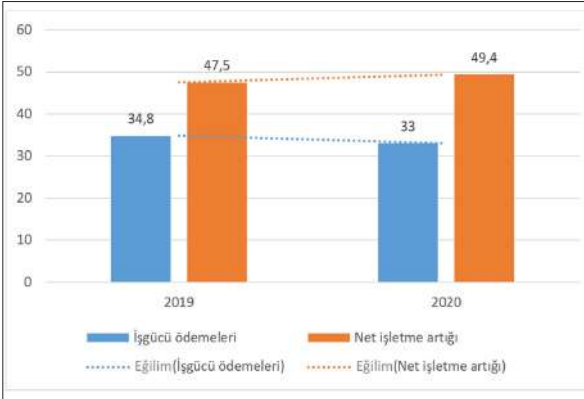
DISK/Genel-İş Araştırma Dairesi'nin (2021b) raporuna göre, kişi başına düşen milli gelirlerde AB ortalaması 43 bin 615 dolar iken, gelişmekte olan Avrupa ülkeleri ortalaması ise 26 bin 25 dolardır. Bu rakamlar Türkiye'nin sergilediği vahim tabloyu netleştirmektedir.

Büyüme rakamları kadar bu rakamlardan hangi toplum kesimlerinin ne kadar pay aldığı da önemlidir. TÜİK verilerine göre işgücü ödemelerinin milli gelir içerisindeki payı 2019 yılında yüzde 34,8 iken bu oran 2020 yılında yüzde 33,0'e gerilemiştir. Net işletme artığı/karma gelir payı ise yüzde 47,5'ten yüzde 49,4'e yükselmiştir.

Grafik 3.6. Yıllara Göre Kişi Başına Düşen Milli Gelir (Dolar Bazında)

Kaynak: TÜİK verilerinden görselleştirilmiştir.

Bu veriler işletmelerin kazandığı “fazla” ile ücretlilerin aldıkları pay arasındaki uçuruma işaret etmektedir (Grafik 3.7).

Grafik 3.7. Milli Gelir İçinde İşgücüne Yapılan Ödemeler ve İşletmelerin Fazlaları

Kaynak: TÜİK verilerinden görselleştirilmiştir.

Bu sürece paralel olarak yoksullaşma ve gelirlerdeki düşüş de hızla ilerlemekte, ortalama ücretler asgari ücrete yaklaşımaya devam etmektedir. 2019’da ortalama ücretler içerisinde asgari ücretin payı artarak yüzde 71 seviyesine ulaşmış; ortalama ücret ve maaş geliri asgari ücretin 1.41 katına gerilemiştir. Dolayısıyla ortalama ücretler asgari ücretten daha az artmış ve giderek

daha fazla işçi asgari ücrete yakın düzeylerde ücretlerle çalışmak zorunda kalmıştır. Bu oran 2006 yılında yüzde 50 seviyesindedir. Yaklaşık 15 yıl içerisinde ücretlerde yaşanan düşüş çarpıcıdır. Bu durum, ülkedeki kişi başına gelirin en alt ücret seviyesine yaklaştığını, genel ücret seviyesinin düştüğünü göstermektedir (Çelik, 2020d). Ortalama ücretler ve asgari ücret arasındaki farkın 2020 yılında daha da kapanacağı ve asgari ücretin ortalama ücret gelirinin çoğunu oluşturacağı öngörülmektedir.

Gelir Dağılımı Eşitliğinde Türkiye Son Sırada

Türkiye, gelir dağılımı eşitliğinde Avrupa ülkeleri içinde son sırada gelmektedir. Ülkelere gini katsayılarına göre Türkiye gelirin en adaletsiz dağıtıldığı ülkedir.

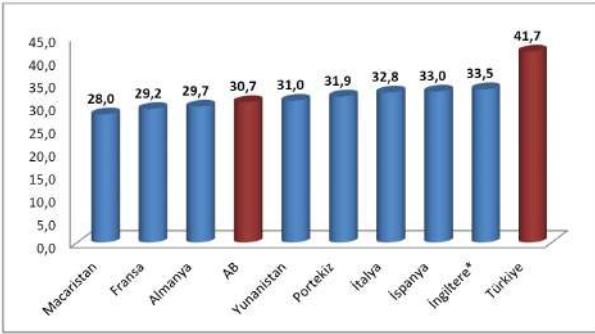
GİNİ KATSAYISI

Gini katsayısı, bir ülkede milli gelirin ülke vatandaşları arasındaki dağılımını ölçen istatistiksel bir hesaplama 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.

Eurostat (2021a) verilerine göre gini katsayısı 2019 yılı itibarıyla AB ortalamasında 0,307 iken Türkiye'de bu oran 0,417'dir (Grafik 3.8).

Grafik 3.8. Avrupa Ülkeleri İçinde Gelir Dağılımı Eşitsizliği (2019)



*Kaynak: DİSK/Genel-İş Araştırma Dairesi tarafından OECD ve EUROSTAT verilerinden derlenmiştir. * 2018 yılıdır.*

Gelir dağılımı eşitsizliği toplumda en zengin ve en yoksul olanlar arasındaki uçurumu da genişletmektedir. TÜİK (2021d) verilerine göre, en yüksek yüzde 20'lik gelir grubunun toplam gelirden aldığı pay 2018 yılında yüzde 47,6 iken bu oran 2019'da yüzde 46,3'e düşmüş fakat 2020 yılında 47,5'e yükselmiştir. En düşük gelire sahip yüzde 20'lik grubun aldığı pay ise 2018 yılında yüzde 6,1 iken, 2019 yılında 6,2'ye çıkmış, 2020 yılında ise 5,9'a gerilemiştir (Tablo 3.6).

Eurostat (2021b) verilerine göre 2019 yılı itibarıyla Türkiye'de en zengin ve en yoksul yüzde 20'lik grup arasındaki gelir eşitsizliği 8,3 kattır. Fransa'da en zengin yüzde 20'lik kesim en yoksul yüzde 20'lik kesimden 4,2 kat fazla kazanırken, Almanya'da 4,8, İngiltere'de 5,4, İspanya'da 5,9, Yunanistan'da ise 5,1 kat fazla kazanmaktadır. Bu oran AB ortalamasında 5'tir. Türkiye zengin ve yoksul arasındaki uçurumda da Avrupa'da en kötü durumda olan ülkedir.

Yoksulluk Giderek Artıyor

Türkiye'de yoksulluk giderek artmaktadır. DİSK/Genel-İş Araştırma Dairesi'nin (2021b) verilerine göre yoksul sayısı son 3 yılda yüzde 11,5 artmıştır. 2017 yılında 15 milyon 864 bin olan yoksul sayısı, 2019 yılında 1 milyon 343 kişi daha artarak 17 milyon 207 bin kişiye, 2020 yılında ise 17 milyon 691 bin kişiye ulaşmıştır. Yoksulluk oranıysa yüzde 21,9'a yükselmiştir (Tablo 3.7). Bu rakamlara göre Türkiye'de her 5 kişiden biri yoksulluk sınırının altında yaşamaktadır.

Bir başka büyük sorun çalışan yoksulluktur. ILO (2020e) verilerine göre, günümüzde dünyada çalışan nüfusun beşte biri (630 milyon çalışan) çalıştığı halde yoksuldur.

Gelir Dağılımı

Gelir dağılımı, bir ülkede üretilen mal ve hizmetlerden elde edilen toplam gelirin, aynı ülkede yaşayan insanlara çeşitli dağıtım mekanizmaları yoluyla paylaşılmasını ifade eder. Gelir dağılımı bu paylaşımların ne şekilde yapıldığını da ortaya koyar.

Gelirin eşit dağıtılmaması, toplumun eğitim, sağlık, barınma ve beslenme gibi temel haklara eşit koşullarda ulaşmadığını ve aynı zamanda uygulanan ekonomi politikalarının adil ve güvenilir olmadığını göstermektedir.

Bu nedenle gelirin eşit dağılımı, toplumsal eşitliğin artmasında önemli bir faktördür.

Tablo 3.6. Yıllara Göre Gelir Gruplarının Milli Gelirden Aldığı Pay

Anket yılı	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Gelir referans yılı	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
İlk yüzde 20 (En düşük)	5,8	5,9	6,1	6,2	6,1	6,2	6,3	6,1	6,2	5,9
İkinci yüzde 20	10,6	10,6	10,7	10,9	10,7	10,6	10,7	10,6	10,9	10,6
Üçüncü yüzde 20	15,2	15,3	15,2	15,3	15,2	15,0	14,8	14,8	15,2	14,9
Dördüncü yüzde 20	21,7	21,7	21,4	21,7	21,5	21,1	20,9	20,9	21,4	21,1
Son yüzde 20 (En yüksek)	46,7	46,6	46,6	45,9	46,5	47,2	47,4	47,6	46,3	47,5

Tablodaki rakamlar, yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

Kaynak: TÜİK

Tablo 3.7. Yıllara Göre Türkiye’de Yoksul Sayısı ve Yoksulluk Oranları

Yıllar	Yoksul Sayısı	Yoksulluk Oranı (%)	Artış Oranı 2017/2020 (Kişi sayısı) (%)
2017	15 milyon 864 bin kişi	20,1	11,5
2018	16 milyon 888 bin kişi	21,2	
2019	17 milyon 207 bin kişi	21,3	
2020	17 milyon 691 bin kişi	21,9	

Kaynak: TÜİK Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması 2020’den elde edilen bilgilerle DİSK/Genel-İş Araştırma Dairesi tarafından hesaplanmıştır.

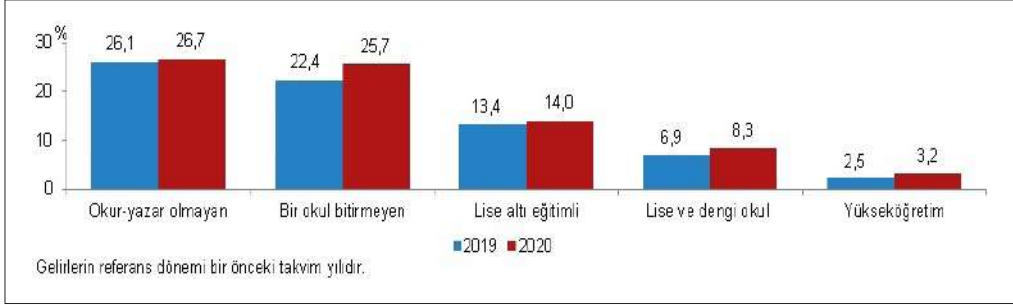
Dünya ortalamasına göre yoksulluk oranı yüzde 10 iken, çalışan yoksulluğu yüzde 9’dur. Düşük gelirli ülkelerde çalışan yoksulluğu yüzde 40, düşük-orta gelirli ülkelerde yüzde 14, üst orta gelirli ülkelerde ise yüzde 1 civarındadır. Türkiye’de ise çalışan yoksulluğu son iki yılda yüzde 15 artarak 3 milyon 999 bin kişiye ulaşmıştır. Bu rakam yüzde 14,4’e denk gelmektedir (DİSK/Genel-İş Araştırma Dairesi, 2021). Dolayısıyla Türkiye’de çalışan her yüz kişiden yaklaşık 15’i yoksuldur. Salgın süreci ise bu durumu daha da ağırlaştırmıştır. Salgın ile birlikte kısa çalışma ödeneği ve ücretsiz izin ödeneğine mahkum edilen yaklaşık 3 milyon 737 bin

831 kişi de eklendiğinde bu sayının 7,7 milyondan fazla insanı kapsadığı söylenebilir.

Eğitime Göre

Eğitim durumuna göre yoksulluk rakamları da çarpıcıdır. TÜİK (2021d) verilerine göre, 2020 yılında okur-yazar olmayanların yüzde 26,7’si yoksul iken, lise altı eğitimlilerde yoksulluk yüzde 14,0, lise ve dengi okul mezunlarında ise yüzde 8,3 olmuştur. Yükseköğretim mezunlarında ise yoksulluk yüzde 3,2’ye ulaşmıştır.

2019 ve 2020 yılları arasında yoksulluk tüm eğitim gruplarında ciddi bir artış göstermiştir (Grafik 3.9).

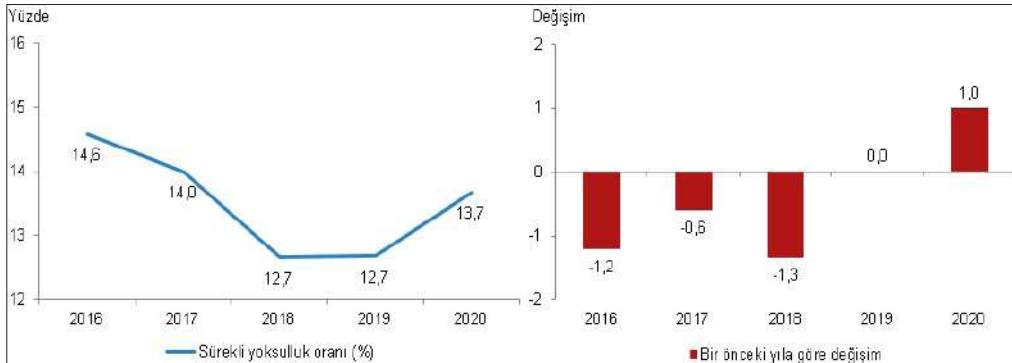
Grafik 3.9. Eğitim Durumlarına Göre Yoksulluk Oranları

Kaynak: TÜİK

Maddi yoksunluk olarak adlandırılan ve derin finansal sıkıntıyı işaret eden yoksulluk türü de giderek artmaktadır. Bu yoksulluk durumu TÜİK (2021d) tarafından, çamaşır makinesi, renkli televizyon, telefon ve otomobil sahipliği ile ekonomik olarak beklenmedik harcamaları yapabilme, bir haftalık tatil masrafını karşılayabilme, kira, konut kredisi ve faizli borçları ödeyebilme, iki günde bir et, tavuk, balık içeren yemek yiyebilme ve evin ısınma ihtiyacını karşılayabilme durumlarından dördünü karşılayamayanların oranı olarak tanımlanmaktadır.

Maddi yoksunluk oranı 2019 yılında yüzde 26,3 iken 2020 yılında 1,1 puan artarak yüzde 27,4'e çıkmıştır. Bu oranlara göre Türkiye'de her dört kişiden biri ciddi maddi yoksunluk içerisinde yaşamaktadır.

Son yılda ve aynı zamanda önceki üç yıldan en az ikisinde yoksul olan fertleri ifade eden sürekli yoksulluk oranı da artmaktadır. TÜİK'in (2021d) açıklamasına göre 2020 yılında sürekli yoksulluk oranı bir önceki yıla göre 1,0 puan artarak yüzde 13,7'ye yükselmiştir (Grafik 3.10). Enflasyon oranları da oldukça yüksek bir seyir izlemektedir.

Grafik 3.10. Sürekli Yoksulluk Oranları

Kaynak: TÜİK

AÇLIK VE YOKSULLUK SINIRI

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.

SÜREKLİ YOKSULLUK ORANI

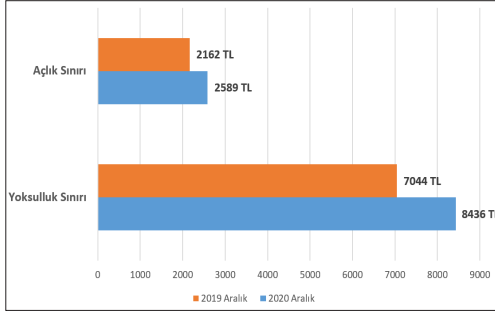
Sürekli yoksulluk oranı, son yılda yoksul olan ve aynı zamanda önceki üç yıldan en az ikisinde de yoksul olan fertleri kapsayan ve dört yıllık panel veri kullanılarak hesaplanan yoksulluk oranıdır.

Merkez Bankası (2021) verilerine göre 2018 yılında yüzde 20,30 olarak gerçekleşen enflasyon 2019'da yüzde 11,84, 2020'de ise yüzde 14,60 olmuştur. Açlık ve yoksulluk sınırı hesaplamaları da yoksulluğa ilişkin önemli veriler sunmaktadır. TÜRK-İŞ'in (2020b) 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) Aralık 2019'da 2 bin 162 TL iken bu rakam Aralık 2020'de 2 bin 589 TL'ye yükselmiştir. Aynı şekilde gıda harcaması ile birlikte giyim, konut (kira, elektrik,

MADDİ YOKSUNLUK ORANI

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.

su, yakıt), ulaşım, eğitim, sağlık ve benzeri ihtiyaçlar için yapılması zorunlu diğer aylık harcamalarının toplam tutarı ise (yoksulluk sınırı) Aralık 2019'da 7 bin 44 TL iken, Aralık 2020'de bin TL'den fazla artarak 8 bin 436 TL'ye ulaşmıştır (Grafik 3.11). Bekar bir çalışanın 'yaşama maliyeti' ise Aralık 2019'da aylık 2 bin 649 TL iken bir yıl sonra bu rakam 3 bin 146 TL olmuştur.

Grafik 3.11. Yıllara Göre Açlık ve Yoksulluk Sınırı

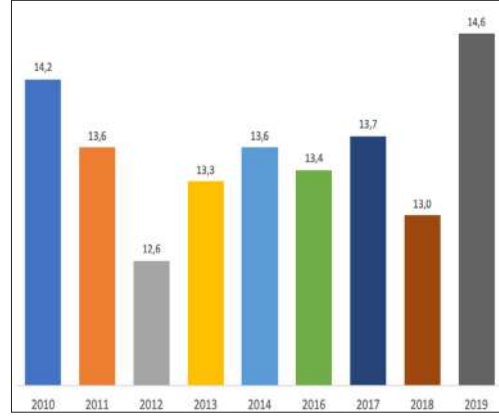
Kaynak: TÜRK-İŞ verilerinden görselleştirilmiştir.

Birleşik Metal-İş Araştırma Merkezi'nin (2020) yaptığı **Açlık ve Yoksulluk Sınırı Araştırması** da önemli sonuçlara sahiptir. Buna göre, 17 yılda Türkiye'de açlık sınırı 5,32 kat artmıştır. 2003 yılının Aralık ayında dört kişilik bir ailenin sağlıklı beslenebilmek için zorunlu olarak günlük minimum 15.5 TL harcaması gerekirken, 2020 Aralık ayında günlük zorunlu harcama tutarı 82.6 TL'ye fırlamıştır. Aynı dönem için açlık sınırı 2 bin 478 TL, yoksulluk sınırı ise 8 bin 570 TL olmuştur.

TÜİK Verileri Salgının Yıkımını ve Gerçek Oranları Yansıtır mı?

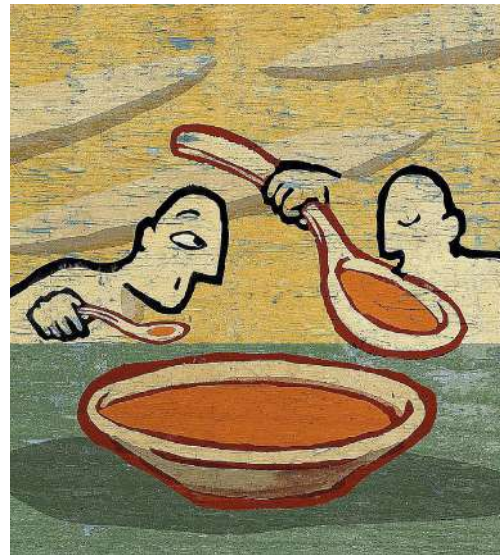
DİSK-AR (2021f), TÜİK'in (2021d) *Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması*'ndaki verilerin 2019 yılını referans aldığı için COVID-19 salgınının etkilerini yansıtmadığını fakat buna rağmen ülkedeki büyük gelir adaletsizliğinin yine de görülebildiğini belirtmektedir. DİSK-AR'ın hesaplamalarına göre en zengin yüzde 10'luk grubun ortalama geliri en yoksul yüzde 10'luk grubun gelirlerinin yaklaşık 15 katıdır ve bu makas açılmaya devam etmektedir (Grafik 3.12). Türkiye Avrupa ülkeleri içinde gelir eşitsizliğinin en fazla olduğu ülkedir.

Türkiye'de hem toplumsal sınıflar arasındaki hem de cinsiyete göre eşitsizlik, artış eğiliminde sürmektedir.

Grafik 3.12. En Zengin Yüzde 10'Un Ortalamagelirinin En Yoksul Yüzde 10'Un Gelirine Oranı

Kaynak: DİSK-AR

Kadınların geliri ortalama gelirin yüzde 17 altındadır. 2019 yılında kendi hesabına çalışan erkekler kadınlardan yüzde 64 oranında fazla gelir elde etmişlerdir. Bu oran yevmiyelilerde yüzde 84, işverenlerde yüzde 21, ücretlilerde ise yüzde 18 olarak hesaplanmıştır. 2010 yılında ücretli erkeklerin ortalama hanehalkı fert geliri kadınlarınkinden yüzde 14 fazla iken bu oran 2019 yılında yüzde 18'e yükselmiştir (Tablo 3.8).



Tablo 3.8. İşteki Duruma Göre Türkiye’de Erkekler ve Kadınlar Arasındaki Gelir Farkı Oranları (%)

Yıllar	Toplam	Ücretli	Yevmiyeli	İşveren	Kendi hesabına
2010	31	14	133	25	113
2011	29	15	113	2	110
2012	26	14	120	2	99
2013	28	15	112	30	103
2014	26	15	110	39	82
2015	28	18	107	15	87
2016	24	15	98	-1	80
2017	28	19	82	9	81
2018	31	21	86	20	77
2019	27	18	84	21	64

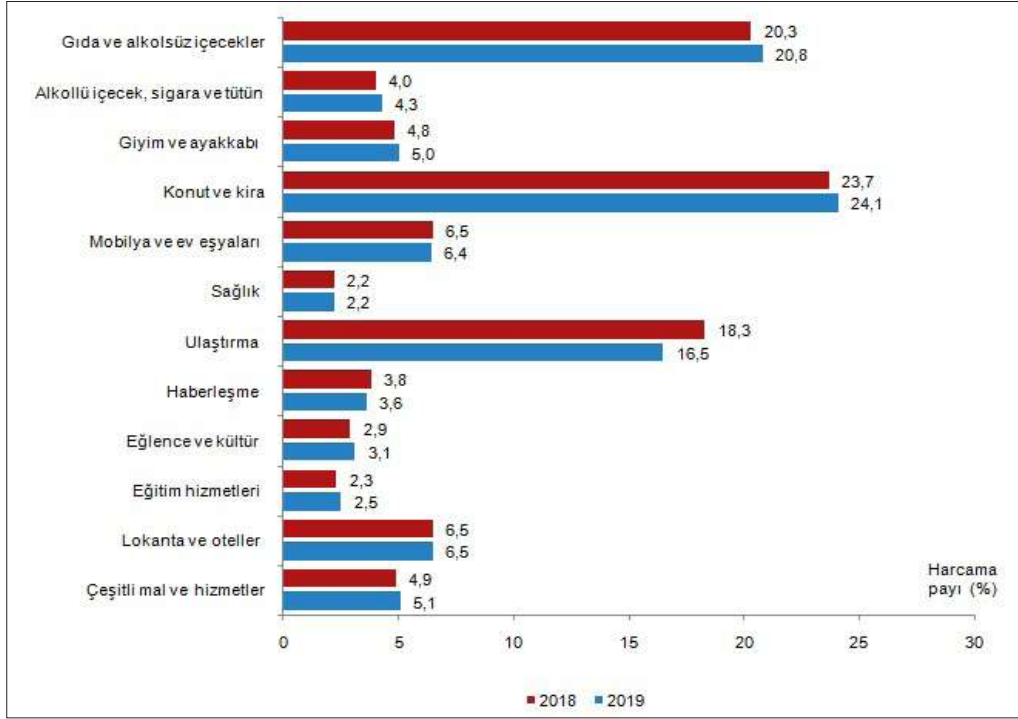
Kaynak: DİSK-AR

Borçlanma ve Harcamalar: Yükler Artıyor

TÜİK (2020b) *Hanehalkı Tüketim Harcaması Araştırması* sonuçlarına göre, fert başına aylık ortalama tüketim harcaması 2018 yılında 2 bin 181 TL iken bu rakam 2019 yılında 2 bin 465 TL’ye yükselmiştir. Bu harcama miktarı, ortalama ücretler ve asgari ücret seviyesi düşünüldüğünde borçlanmanın büyüklüğünü ve zorunlu hale gelişini işaret etmektedir.

2019 yılında Türkiye genelinde hanehalklarının tüketim amaçlı yaptığı harcamalar içinde en yüksek payı yüzde 24,1 ile konut ve kira harcamaları alırken, ikinci sırayı yüzde 20,8 ile gıda ve alkolsüz içecek harcamaları, üçüncü sırayı ise yüzde 16,5 ile ulaştırma harcamaları almıştır. 2018-2019 yılları arasında ulaştırma hariç neredeyse tüm harcama kalemleri artış göstermiştir. Toplam tüketim harcamalarında en düşük payı alan harcama türleri ise yüzde 2,2 ile sağlık, yüzde 2,5 ile eğitim hizmetleri ve yüzde 3,1 ile eğlence ve kültür harcamaları olmuştur (Grafik 3.13).



Grafik 3.13. Harcama Türlerine Göre Hanehalkı Tüketim Harcamasının Dağılımı

Kaynak: TÜİK

Toplam harcamalar içinde payı en fazla artan grup gıda ve alkolsüz içecekler kategorisi olmuştur. 2018 yılında yüzde 20,3 olan bu oran 2019'da 0,5 puan artarak 20,8'e yükselmiştir. 2019 itibariyle düşük gelirli haneler, yüksek gelirli hanelere göre gıdaya iki kat daha fazla pay ayırmaktadır. En düşük yüzde 20'lik grupta yer alan hanehalkları, konut ve kira harcamalarına yüzde 31,2, gıda ve alkolsüz içecek harcamalarına yüzde 30,7, ulaştırma harcamalarına yüzde 9,0 ve mobilya-ev eşyası harcamalarına yüzde 5,3 pay ayırmıştır. En yüksek yüzde 20'lik grupta yer alan hanehalkları ise, konut ve kira harcamalarına yüzde 20,1, ulaştırma harcamalarına yüzde 20,0, gıda ve alkolsüz içecek harcamalarına yüzde 15,3 ve lokanta ve otel harcamalarına yüzde 8,1 pay ayırmaktadır (Tablo 3.9).



Tablo 3.9. Gelire Göre Sıralı Yüzde 20'lik Gruplarda Tüketim Harcamasının Türlerine Göre Dağılımı

Harcama türleri	En düşük gelir grubu (En düşük %20)		En yüksek gelir grubu (En yüksek %20)	
	2018	2019	2018	2019
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0
Gıda ve alkolsüz içecekler	28,7	30,7	15,4	15,3
Alkollü içecekler, sigara ve tütün	5,0	4,7	3,1	3,6
Giyim ve ayakkabı	4,1	3,8	5,0	5,6
Konut ve kira	31,4	31,2	20,3	20,1
Mobilya ve ev eşyaları	5,9	5,3	6,8	6,9
Sağlık	2,3	2,0	2,5	2,4
Ulaştırma	9,3	9,0	21,6	20,0
Haberleşme	3,2	3,5	3,7	3,5
Eğlence ve kültür	2,1	1,8	3,8	3,9
Eğitim hizmetleri	0,5	0,9	3,9	4,4
Lokanta ve oteller	4,3	4,0	7,8	8,1
Çeşitli mal ve hizmetler	3,1	3,2	6,0	6,5

Kaynak: TÜİK

TÜİK (2021d) verilerine göre, konut alımı ve konut masrafları dışında borç veya taksit ödemeleri olanların oranı 2019 yılında yüzde 71,1 iken bu oran 2020 yılında yüzde 58,3'e gerilemiştir. Bu ödemeler nüfusun yüzde 7'sine yük getirmezken yüzde 18,8'ine çok yük getirmektedir. Hanelerin yüzde 59,3'ü evden uzakta bir haftalık tatil masraflarını, yüzde 37,3'ü iki günde bir et, tavuk ya da balık içeren yemek masrafını, yüzde 32,2'si beklenmedik harcamaları, yüzde 20,3'ü evin ısınma ihtiyacını, yüzde 58'i ise eskimiş mobilyaların yenilenmesini ekonomik olarak karşılayamadığını beyan etmektedir (Tablo 3.10).

Bu verilere göre, her beş haneden biri ısınma gibi temel bir ihtiyacını karşılayamamakta, her üç haneden birinde et, tavuk ya da balık gibi gıdalar yeterli sıklıkta tüketilememekte, her beş haneden üçü ise tatil yapamamaktadır.

Tablo 3.10. Hanelerin Yaşam Göstergelerini Karşılayamama Oranları

Yaşam Göstergeleri	Oran
Evden uzakta bir haftalık tatil masraflarını karşılayamıyorum	59,3
İki günde bir et, tavuk ya da balık içeren yemek masrafını karşılayamıyorum	37,3
Beklenmedik harcamaları karşılayamıyorum	32,2
Evin ısınma ihtiyacını karşılayamıyorum	20,3
Eskimiş mobilyaların yenilenmesini karşılayamıyorum	58

Kaynak: TÜİK verilerinden görselleştirilmiştir.



Tablo 3.11. Hanehalkı Finansal Yükümlülükleri (2019-2020)

	09.19		09.20		Yüzde Değişim	Değişime Katkı (Puan)
	Milyar TL	Yüzde Pay	Milyar TL	Yüzde Pay		
Toplam Yükümlülükler (Tür Bazında)	622.3	100.0	883.2	100.0	41.9	41.9
Konut	213.4	34.3	302.1	34.2	41.6	14.3
Taşıt	13.0	2.1	19.5	2.2	50.5	1.1
İhtiyaç + Diğer	246.4	39.6	391.7	44.3	59.0	23.4
Bireysel Kredi Kartları	122.0	19.6	140.2	15.9	14.9	2.9
Varlık Yönetim Şirket (VYŞ) Alacakları	27.6	4.4	29.8	3.4	7.8	0.3
Karşı Taraf Bazında						
Bankalar	558.4	89.7	817.6	92.6	46.4	41.6
Finansman Şirketleri	11.3	1.8	12.2	1.4	8.3	0.1
TOKİ	25.0	4.0	23.7	2.7	-5.2	-0.2
VYŞ	27.6	4.4	29.8	3.4	7.8	0.3

Kaynak: Merkez Bankası

Bu tablo içerisinde borçlanma pratikleri de artmaktadır. Salgın bu süreci daha da yıkıcı bir hale getirmiştir. Merkez Bankası (2020) verilerine göre 2019 Eylül-2020 Eylül arasındaki dönemde hanehalklarının finansal yükümlülükleri (borçları) yüzde 41,9 artmıştır. Bu artışta en büyük payı bireysel ihtiyaç kredileri oluşturmaktadır (Tablo 3.11). Dolayısıyla toplumun büyük çoğunluğu ihtiyaçlarını giderebilmek için şiddetli bir borçlanma sürecine girmiştir.

Bankalar Arası Kart Merkezi'nin (BKM) (2020) açıkladığı veriler de borçlanmanın biçimi ve büyüklüğü hakkında önemli veriler sunmaktadır. 2018 yılında banka kartı sayısı yüzde 11 artış gösterirken kredi kartı sayısı yüzde 6 art-

mıştır. Aynı yıl kredi kartı adedi 66,3 milyona, banka kartı adedi ise 146,4 milyona yükselmiştir. 2019 yılında ise banka kartı sayısı yüzde 14 artışla 166 milyona, kredi kartı sayısı ise yüzde 5'lik artışla 70 milyona ulaşmıştır. 2020'de ise banka kartı sayısı ise yüzde 13 artışla 188,1 milyon, kredi kartı sayısı ise yüzde 8 artışla 75,7 milyona çıkmıştır (Grafik 3.14). 2019 ve 2020 yıllarında Türkiye hem kredi kartı hem de banka kartı sayısında Avrupa'da ilk sıradadır. Özellikle kredi kartlarındaki artış oranı dikkat çekicidir. 2018 yılında yüzde 38 olan kartlı ödemelerin hanehalkı tüketimi içindeki payı 2020'de yüzde 41'e yükselmiştir.

3.3. VERGİLER

Maliye politikası, vergi, harcama ve borçlanma politikalarının bileşimidir. Ülkemizde kamu maliyesine ilişkin politikalar özellikle 2015'ten itibaren oldukça kötüleşmiş ve sürdürülemez hale gelmiştir. Merkez bankasındaki nakit açığı bunun önemli bir göstergesidir.

Vergi adaletsizliğinde yaşanan sorunlar bir bakıma maliye politikasında sürdürülen yanlış politikaların da bir sonucudur. Maliye politikası ile bütçe için kaynak sağlama, sağlanan bu kaynaklarla ekonomik dengeye ulaş-



Grafik 3.14. Türkiye’de Yıllara Göre Kart Sayıları ve Artış Oranları

Kaynak: Bankalararası Kart Merkezi’nin verilerinden görselleştirilmiştir.

ma, ekonomideki dengesizlikleri giderme, gelir dağılımı bozukluklarını en aza indirme, sosyal yapıyı güçlendirme amaçlanır. Bu politikalarındaki yanlışlık ise vergi adaletsizliğine yol açmaktadır.

Ülkemizde nakit dengesindeki yetersizlik daha fazla borçlanmayı, daha fazla borçlanma ise daha fazla faizi ortaya çıkarmaktadır. Öyle ki 2006-2020 döneminde ödenen toplam faiz 905 milyar 249 milyon TL olmuştur. Hazine ve Maliye Bakanlığı, 2020 yılı aralık

ayı merkezi bütçe istatistiklerine göre ise bütçe açığı 172,7 milyar TL ile rekor kırmıştır (HMB,2020).

Bütçe açığını kapatmak vergilerle mümkün olmasa da vergiler, bu bozuk mali disiplin altında düzenli ve sürekli olarak artmaktadır. Bu ise en çok işçi sınıfını etkilemekte ve vergiler işçi sınıfı üzerinde büyük bir yük haline gelmektedir. Bu nedenle adaletli bir vergi düzeninin sağlanması işçi sınıfı açısından son derece önemlidir.

Vergi Düzeni

Vergi, devletin kişilere hemen seçilebilir bir karşılık sunmaksızın devlet egemenliğine ve yaptırım gücüne dayanarak elde ettiği iktisadi kaynaklardır. Kamu harcamalarını karşılamak amacıyla, kişilerden ve kuruluşlardan kanun yoluyla toplanır. Vergi yoluyla yurttaşların ekonomik ve sosyal yaşamı önemli oranda etkilenmektedir.

İşçiler açısından vergi adaletinin sağlanması ekonomik ve sosyal refahları için oldukça önemlidir. Vergide adalet derken sadece vergilerin toplanmasındaki adalet değil, toplanan vergilerin nerelere, nasıl harcanması gerektiği hususu da vergide adaletin bir parçasıdır.

2019 yılında brüt 2 bin 558 lira maaş alan asgari ücretlinin eline geçen net maaş tutarı Asgari Geçim İndirimi (AGİ) dâhil 2 bin 021 lira. Yani daha maaşını görmeden 537 lirası kaynağında vergi ve SGK primi olarak kesiliyor. Ayrıca eline geçen net parayı tasarruf etme imkânı bulunmayan asgari ücretli bir vatandaş temel harcamaları dolayısıyla da ayrıca dolaylı vergi ödüyor. 2020 yılında brüt 2 bin 943 TL alan asgari ücretten 412 TL SGK primi, 154 TL gelir vergisi, 22,34 TL damga vergisi ve 29,43 TL işsizlik sigortası işçi payı kesintisi yapılarak, net ücret 2 bin 324 TL oldu. Kesintinin toplam miktarı ise 618 TL oldu (ÇSGB, 2020).

“Vergide adalet” dendiğinde akla ilk gelen az kazananın az, çok kazananın çok vergi alınmasıdır. Ancak dünyanın en adaletsiz vergi sistemlerinden birine sahip olan Türkiye’de yıllardır bütün vergi yükü ücret geliri ile yaşam mücadelesi veren işçilerin, omuzlarına yıkılmaktadır.

Toplanan vergilerin kamu yararına kullanılmaması da Türkiye’de süren vergi adaletsiz-

liğinin bir parçasıdır. 2020 yılında Bakanlık toplam harcamasının ekonomik sınıflandırılmasına bakıldığında harcamaların; yüzde 65,4’ünün cari transferlerden, yüzde 27,8’inin faiz giderlerinden, yüzde 4,4’ünün borç vermeden, yüzde 1,5’inin sermaye transferlerinden, yüzde 0,5’inin personel giderlerinden (sosyal güvenlik kurumlarına devlet primi giderleri dâhil) ve yüzde 0,4’ünün mal ve hizmet alım giderlerinden kaynaklandığını görürüz (HMB,2020).

Bu rakamlar bile emek lehine olmayan bir harcama kalemini gözler önüne sermektedir. Bizdeki vergi düzeninde, vergiyi işçi sınıfı öderken, toplanan vergiler sermaye sınıfına hizmet ediyor. Ücretlerden alınan gelir vergisi adaletsizliğin kaynaklarından birisidir. Ücretlilerin çoğu ne kadar vergi ödediğinin farkında bile değildir. Çünkü ücreti ödenirken vergisi işveren tarafından kesilip vergi dairesine yatırılır.

Vergilerin nerelere harcanması gerektiği hususunun önemi andemi döneminde daha da artmıştır. Türkiye’nin COVID-19 ile mücadeleye oldukça sınırlı kaynak ayıran ülkelerden biri olması, toplanan vergilerin kamu sağlığına ve hizmetine yönelik yeterince harcanması vergide adaletsizliğin önemli bir yanını oluşturmuştur. Türkiye’nin vatandaşlara dönük COVID-19 harcamaları, sağlık harcaması, nakit harcama ve dolaylı gelir desteği dahil GSYH’nin yüzde 2,7’si düzeyinde gerçekleşti. Bu oran Yunanistan’da yüzde 21,1 ve Yeni Zelanda’da yüzde 19,3 olarak gerçekleşti (DISK-AR, 2021d).

Dolaylı Vergiler Yoluyla Sömürü

Dolaysız vergi, kazanç ve servet üzerinden alınır. Gelir vergisi, kurumlar vergisi, vaset ve intikal vergisi, emlak vergisi dolaysız vergilerin örnekleridir. Dolaylı vergiler, bir

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 alışveriş 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 alışveriş 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.

işlem üzerinden alınan vergilerdir. Çoğunlukla farkında olmadan cebimizden çıkan vergilerdir. Bunları alışveriş yaptığımızda otomatik olarak öderiz. KDV veya ÖTV bunun örnekleridir. Bu yüzden dolaylı vergiler vergi ödeyenin sınıfsal konumuna göre ya da ödeme gücüne bakılmaksızın herkesten eşit alınır.

Bir ülkede dolaylı vergiler dolaysız vergilerden yüksek ise o ülkede gelir adaletsizliği ve toplumsal eşitsizlik vardır. Türkiye’de uzun süredir dolaylı vergi oranı dolaysız vergi oranına göre daha yüksektir. 1980’de dolaylı vergi oranı yüzde 37, dolaysız vergi oranı yüzde 63’tü. 2014’te toplam vergi miktarı içinde dolaylı vergi yüzde 68’e çıkarken, dolaysız vergi yüzde 32’ye düştü. Hükümet 2105 yılında gelirlerinin yüzde 84’ünü vergilerden karşıladı. Bu vergilerin sadece yüzde 29’unu gelir, kâr ve sermaye kazançlarından ve binde ikisini servet unsurlarından sağlarken, kalan yüzde 69’unu, ağırlığını KDV ve ÖTV’nin oluşturduğu dolaylı vergilerden elde etti.

2019 yılında dolaysız vergilerin oranı yüzde 38,2 iken bu rakam 2020 yılında yüzde 33,7 olmuştur. Dolaylı vergi oranı ise 2019 yılında yüzde 61,8 den 2020 yılında yüzde 66,1’e çıkmıştır.

Salgında Vergi Adaletsizliği

Salgın sürecinde vergide adaletsizliğin boyutlarını daha net görmek mümkündür. 2019 yılı Merkezi Yönetim Bütçesi toplam vergi gelirleri tahsilatı 673 milyar lira, 2020 yılı ise 833 833 milyar lira oldu. 2020’de salgın şartlarına rağmen vergi gelirleri artmıştır (Tablo 3.12). 2019 Ocak-Aralık döneminde tahsil edilen gelir vergisi 162 milyon TL iken, salgın nedeniyle kısa çalışma ve benzeri uygulamalarında sağlanan vergi teşvik ve indirimlerinden kaynaklı olarak 2020 yılında tahsil edilen gelir vergisi düşerek 158 milyon civarı gerçekleşti (Bingöl, 2021). 2020 yılında gelir ve kazanç üzerinden alınan vergilerin toplam gelirlere oranı yüzde 31,7 olarak gerçekleşti. Dolaylı vergi olan KDV ve ÖTV’den elde edilen toplam gelir 2020 yılında 437,8 milyar TL ile toplam vergi gelirlerinin yaklaşık yüzde 52,6’sını oluşturdu.

Tablo 3.12. Merkezi Bütçe Gelir Vergisi İstatistikleri (2018, 2019, 2020)

	2018		2019		2020	
	TOPLAM	Bütçe Hedefi(*)	TOPLAM	Bütçe Hedefi(*)	TOPLAM	Bütçe Hedefi(*)
Merkezi Yönetim Gelirleri	757.996.435	696.829.321	875.279.586	880.359.379	1.028.445.527	956.587.613
Genel Bütçe Gelirleri	729.062.720	681.349.805	847.692.224	862.759.188	999.146.756	936.635.045
I-Vergi Gelirleri	621.536.356	599.425.100	673.859.718	756.494.735	833.250.502	784.601.816
1. Gelir ve Kazanç Üzerinden Alınan Vergiler	217.665.709	188.514.165	241.533.001	246.072.589	263.898.308	271.513.921
a) Gelir Vergisi	138.992.395	122.734.032	162.704.018	171.882.126	158.841.637	182.120.509
Beyana Dayanan Gelir Vergisi	7114.750	6.340.344	7.962.122	6.274.977	8.249.684	9.230.993
Basit Usulde Gelir Vergisi	205.979	256.034	200.724	221.106	227.597	241.812
Gelir Vergisi Tevkifatı	129.102.588	113.531.344	151.789.270	161.847.219	147.251.032	169.496.293
Gelir Geçici Vergisi	2.569.078	2.606.310	2.751.902	3.538.824	3.113.324	3.151.411
b) Kurumlar Vergisi	78.673.314	65.780.133	78.828.983	74.190.463	105.056.671	89.393.412
Beyana Dayanan Kurumlar Vergisi	4.238.227	1.226.417	3.210.600	2.548.760	-268.289	3.030.695
Kurumlar Vergisi Tevkifatı	259.299	328.798	158.996	271.682	180.318	321.335
Kurumlar Geçici Vergisi	74.175.788	64.224.918	75.459.387	71.370.021	105.144.642	86.041.382
2. Mülkiyet Üzerinden Alınan Vergiler	13.765.622	14.707.093	15.606.727	17.038.974	17.280.815	18.619.197
a) Veraset ve İhtikar Vergisi	921.213	1.147.098	1.103.522	1.008.346	1.298.103	1.215.799
b) Motorlu Taşıtlar Vergisi	12.844.409	13.559.995	14.503.205	16.030.628	15.982.712	17.403.398
3. Dahilde Alınan Mal ve Hizmet Vergileri	213.037.884	232.818.278	230.954.622	257.400.293	314.910.457	263.969.991
a) Dahilde Alınan Katma Değer Vergisi	56.354.426	66.015.000	55.457.564	70.664.796	71.555.070	57.804.672
Beyana Dayanan KDV	51.461.043	61.071.158	50.687.247	64.481.991	66.238.840	52.457.132
Tevkif Suretiyle Kesilen KDV	4.893.383	4.943.842	4.770.317	6.182.805	5.316.230	5.347.540
b) Özel Tüketim Vergisi	133.906.012	146.523.673	147.134.147	162.569.904	207.283.203	175.174.787
Petrol ve Doğalgaz Ürünleri (I)	55.593.473	67.724.940	60.996.638	67.444.279	69.009.462	65.945.507
Motorlu Taşıtlar (II)	17.327.830	23.299.732	13.807.149	23.926.339	46.596.296	18.886.766
Alkollü İçkiler (III-a)	12.401.893	10.549.991	14.714.743	15.288.136	16.464.057	17.173.085
Tütün Mamülleri (III-b)	42.724.573	37.762.453	50.358.402	45.654.731	61.801.432	64.814.451
Kolalı Gazozlar (III-c)	859.208	986.813	1.022.123	936.781	1.341.354	1.148.561
Dayanıklı Tüketim ve Diğer Mallar (IV)	4.998.006	6.199.744	6.234.986	9.319.638	12.069.982	7.206.477
6111 S.K(3-8) Md. Kapsamında Tahsil Olunan ÖTV	2	0	0	0	24	0
6736 S.K(3-8) Md. Kapsamında Tahsil Olunan ÖTV	188	0	106		602	0
7143 S.K Kapsamında Tahsil Olunan ÖTV	839		0		-6	0
c) Banka ve Sigorta Muameleleri Vergisi	18.184.437	15.249.585	22.670.478	19.000.316	27.069.464	24.982.290

Kaynak: Hazine ve Maliye Bakanlığı, 2020

d) Şans Oyunları Vergisi	1.155.080	1.030.020	1.681.137	1.398.329	3.463.727	1.876.194
e) Özel İletişim Vergisi	3.440.421	4.000.000	4.014.077	3.766.948	4.488.226	4.132.048
f) Dahilde Alınan Diğer Mal ve Hizmet Vergileri	-2.492	0	-2.781	0	1.060.932	0
4. Uluslararası Ticaret ve Muamelelerden Alınan Vergiler	138.220.671	122.288.528	142.731.633	187.393.016	-10.165	179.442.692
a) Gümrük Vergileri	15.276.080	13.999.880	16.831.967	20.725.087	185.452.049	20.512.731
b) İthalde Alınan Katma Değer Vergisi	122.261.596	107.774.037	125.271.330	165.771.131	25.636.899	158.062.901
c) Diğer Dış Ticaret Gelirleri	682.995	514.611	628.336	896.798	159.205.919	867.060
5. Damga Vergisi	16.961.385	17.760.062	18.852.587	20.843.076	609.231	21.500.053
6. Harçlar	21.688.568	23.335.635	24.175.740	27.740.528	20.963.504	29.550.219
7. Başka Yerde Sınıflandırılmayan Diğer Vergiler	196.517	1.339	5.408	6.259	30.741.349	5.743
II-Teşebbüs ve Mülkiyet Gelirleri	26.128.462	20.150.216	93.717.969	33.977.562	4.020	64.330.972
1. Mal ve Hizmet Satış Gelirleri	3.754.917	3.929.085	4.962.311	4.517.702	60.216.247	6.066.886
a) Mal Satış Gelirleri	2.932.599	3.150.287	3.736.696	3.688.698	5.530.013	4.705.773
Banka Çekleri Değerli Kağıt Bedelleri	123.468	145.785	134.301	170.680	4.046.446	163.266
Diğer Mal Satış Gelirleri	2.809.131	3.004.502	3.602.395	3.518.018	156.217	4.542.507
b) Hizmet Gelirleri	822.318	778.798	1.225.615	829.004	3.890.229	1.361.113
Yol Köprü ve Tünel Ücret Gelirleri	41.528	0	50.593	0	1.483.567	0
Diğer Hizmet Gelirleri	780.790	778.798	1.175.022	829.004	76.118	1.361.113
2. KİT ve Kamu Bankaları Gelirleri	16.993.022	11.614.857	82.451.979	24.313.121	1.407.449	52.174.101
a) Hazine Portföyü ve İştirak Gelirleri	15.671.355	10.619.026	81.037.751	22.910.334	47.631.006	50.226.028
b) KİT ve İDT'lerden Sağlanan Gelirler	1.321.667	995.831	1.414.228	1.402.787	46.606.417	1.948.073
3. Kurumlar Karları	1.839.982	1.660.000	2.231.336	1.910.000	1.024.589	2.000.000
a) Döner Sermayeler	1.839.649	1.660.000	2.229.607	1.910.000	3.430.183	2.000.000
b) Diğer Kurumlar Karları	333	0	1.729	0	2.658.553	0
4. Kira Gelirleri	3.025.431	2.180.000	3.113.655	2.460.600	771.630	3.570.781
a) Taşınmaz Kiraları	1.324.577	1.430.000	1.549.877	1.459.000	2.694.748	1.839.931
b) Taşınır Kiraları ve Ön İzin, İrtifak Hakkı ve Kullanma İzni Gel.	1.700.854	750.000	1.563.778	1.001.600	1.620.076	1.730.850
5. Diğer Teşebbüs ve Mülkiyet Gelirleri	515.110	766.274	958.688	776.139	1.074.672	519.204
III-Alınan Bağışlar ve Yardımlar İle Özel Gelirler	1.190.266	2.769.201	6.993.442	3.430.610	930.297	11.042.648
1. Yurt Dışından Alınan Bağış ve Yardımlar	129	0	1.330	0	8.346.154	0
2. Özel Gelirler	1.190.137	2.769.201	6.992.112	3.430.610	30	11.042.648
Çıraklık, Mesleki ve Teknik Eğitim Gelirleri	51.647	93.240	107.025	107.604	8.346.124	115.000
Diğer Özel Gelirler	1.138.490	2.675.961	6.885.087	3.323.006	107.503	10.927.648
IV-Faizler, Paylar ve Cezalar	71.847.656	46.471.460	64.488.378	54.584.379	8.238.621	62.152.069
1. Faiz Gelirleri	6.869.380	3.999.610	9.857.577	6.874.894	88.629.733	7.587.323

a) Borç Verme İşlemlerinden Kaynaklanan Faizler	266.959	89.050	560.358	107.078	32.930.680	179.632
b) Borçlanma Senedi Geçmiş Gün Faizleri ve Pirmli Satış Geliri	1.978.686	1.772.382	3.119.001	1.200.000	1.020.886	2.400.000
c) Vergi, Resim ve Harç Gecikme Faizleri	188.593	702.078	365.096	417.816	18.148.442	262.491
d) Diğer Faizler	4.435.142	1.436.100	5.813.122	5.150.000	569.457	4.745.200
2.Kişi ve Kurumlardan Alınan Paylar	19.157.048	16.451.504	22.734.946	20.078.454	13.191.895	24.058.176
a) Devlet Payları	1.407.649	787.131	1.759.448	1.472.914	24.736.891	1.868.750
b) Genel Bütçeli İdarelere Ait Paylar	17.749.399	15.664.373	20.975.498	18.605.540	1.839.075	22.189.426
Özel Bütçeli İdarelerden Alınan Paylar	0	0	312.600	0	22.897.816	0
Düzenleyici ve Denetleyici Kurumlardan Alınan Paylar	0	0	0	0	747.207	0
Eğitim Özel Geliri (4306 S.K.)	10	0	0	0	0	0
Tasfiye Edilen Fon Gelirleri	262.986	269.863	215.371	329.452	0	228.248
RTÜK'den Elde Edilen Eğitime Katkı Payı	9	0	-759	0	912.194	0
GSM İşletmelerinden Alınan Hazine Payları	4.878.940	3.895.920	4.722.161	4.516.678	0	5.032.111
Evransel Hizmet Gelirleri	729.404	900.014	810.683	531.257	5.315.152	1.053.591
İthalatta Kaynak Kullanımı Destekleme Fonu Kesintisi	373.751	241.171	413.459	371.995	0	558.998
Kaynak Kullanımı Destekleme Fonu Kesintisi	8.013.790	7.202.176	9.960.584	9.193.096	492.097	10.496.000
Trafik Sigorta Payları	495.821	624.013	836.629	310.847	9.788.437	733.519
IMKB ve Diğer Kurumlardan Alınan Paylar	0	0	0	0	783.210	0
Elektronik ve Haber. Sekt.İliş.ARGE ve Eğt.Faal	0	0	0	0	0	0
Diğerlerinden Alınan Paylar	2.994.688	2.531.216	3.704.770	3.352.215	0	4.086.959
3.Para Cezaları	10.184.242	11.030.729	14.377.508	10.843.635	4.859.519	11.835.213
a) Yargı Para Cezaları	526.979	962.599	648.231	818.011	15.789.966	556.499
b) İdari Para Cezaları	4.711.771	6.805.486	6.328.921	5.335.557	539.087	5.821.006
c) Vergi Cezaları	4.710.283	2.757.249	7124.363	4.325.236	9.151.149	5.226.384
d) Diğer Para Cezaları	235.209	505.395	275.993	364.831	5.665.715	231.324
4.Diğer Çeşitli Gelirler	35.636.986	14.989.617	17.518.347	16.787.396	434.015	18.671.357
V-Sermaye Gelirleri	7.809.275	12.082.256	7107.366	13.513.460	15.172.196	13.593.677
1.Taşınmaz Satış Gelirleri	2.280.336	2.078.456	2.573.217	3.509.860	7.535.094	3.590.077
2.Taşınır Satış Gelirleri	5.739	3.800	101.988	3.600	3.354.589	3.600
3.Diğer Sermaye Satış Gelirleri	5.523.200	10.000.000	4.432.161	10.000.000	15.505	10.000.000
VI-Alacaklardan Tahsilat	550.705	451.572	1.525.351	758.442	4.165.000	913.863
Özel Bütçeli İdarelerin Gelirleri	23.760.620	10.870.759	20.924.633	11.179.800	1.169.026	12.464.193
Düzenleyici ve Denetleyici Kurumların Gelirleri	5.173.095	4.608.757	6.662.729	6.420.391	21.536.369	7488.375

2000’li yıllarda yüzde 91 civarında olan tahsilat/tahakkuk oranı 2020 yılında yüzde 77’lere kadar düştü. 2020 yılında tahsil edilen 158,8 milyar liralık gelir vergisinin yaklaşık 85 milyar lirası yine maaşını daha görmeden vergisini ödeyen işçi, emekçi, bordroludan kesildi. Tahsil edilen gelir vergisinin sadece yüzde 5’i beyan edilen kazançlardan elde edildi (Bingöl, 2021).

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 ikame edilmektedir. Dolaylı vergiler gelirin kazanılması üzerine değil de harcanması üzerine dayandığı için çok kazananı değil çok harcayana vergilendirmek gibi bir adaletsizliği yol açmaktadır.

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

Vergi Adaletsizliği

Bir ülkede vergi adaletsizliği o ülkede uygulanan ekonomi politikalarının adil ve güvenilir olmadığını bir işaretidir. Yaratılan toplam gelirin toplumun tüm kesimlerince adaletli

olarak paylaşılmamasıdır. Vergi adaletinin görece sağlandığı ülkelerde toplumsal yapı, faaliyetler ve talepler daha demokratik bir ortamda gerçekleşmektedir. Vergi adaletsizliği halinde ise toplumun siyasi yapısında anti-demokratik uygulamalar ortaya çıkmaktadır.

3.4. SOSYAL POLİTİKA: SALGINDA SAĞLIK

Türkiye’nin salgın sürecinde sağlık yönetimi ve politikalarına kimi başlıklar öne çıkmaktadır. Bu başlıklar salgınla mücadeledeki imkan ve imkansızlıkları belirlemektedir. Bu başlıklar sağlıkta piyasalaşma; sağlık harcamalarının durumu; sağlık politikaları; halk sağlığı önlemleri; toplumsal eşitsizlikler ve aşı yönetimi olarak sıralanabilir.

Sağlıkta Piyasalaşma

Türkiye’de son otuz yılda hem sağlık hem de sosyal güvenlik ağı hizmetlerinin sağlıkta dönüşüm/reform adı altında piyasalaştırılmasının/özelleştirilmesinin sonrasına denk gelen COVID-19 salgını bu dönüşümün sarsıcı yanlarını gözler önüne sermiştir. Türkiye’de sektörlere göre hastane ve yatak sayılarına bakıldığında bu durum daha net görülmektedir (Tablo 3.13).



Tablo 3.13. Türkiye’de Sektörlere Göre Hastane Sayısı (2019)

İBBS-1	Sağlık Bakanlığı	Üniversite	Özel	Toplam
İstanbul	54	16	165	235
Batı Marmara	54	4	21	79
Ege	122	7	71	200
Doğu Marmara	80	4	54	138
Batı Anadolu	70	13	52	135
Akdeniz	84	8	91	183
Orta Anadolu	76	4	23	103
Batı Karadeniz	97	3	19	119
Doğu Karadeniz	68	1	11	80
Kuzeydoğu Anadolu	52	2	5	59
Ortadoğu Anadolu	57	3	16	76
Güneydoğu Anadolu	81	3	47	131
Türkiye	895	68	575	1.538

Kaynak: Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü

Tablo 3.14. Türkiye’de Sektörlere Göre Yatak Sayısı (2019)

İBBS-1	Sağlık Bakanlığı	Üniversite	Özel	Toplam
İstanbul	19.806	5.849	15.042	40.697
Batı Marmara	6.786	2.105	1.724	10.615
Ege	19.207	5.656	5.899	30.762
Doğu Marmara	14.145	2.943	4.201	21.289
Batı Anadolu	15.592	7.490	4.439	27.521
Akdeniz	17.259	5.417	7.847	30.523
Orta Anadolu	7.595	3.006	2.033	12.634
Batı Karadeniz	10.962	2.275	1.955	15.192
Doğu Karadeniz	6.860	831	1.149	8.840
Kuzeydoğu Anadolu	4.491	1.693	323	6.507
Ortadoğu Anadolu	7.869	2.770	1.349	11.988
Güneydoğu Anadolu	12.840	2.890	5.206	20.936
Türkiye	143.412	42.925	51.167	237.504

Kaynak: Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü

2018 yılında Sağlık Bakanlığı hastane sayısı 889 iken 2019 yılında 895'e ulaşmıştır. Üniversite hastanesi sayısı 68, Özel hastane sayısı ise 575 olmuştur (Tablo 3.14). Sağlık Bakanlığı, üniversite ve özel hastanelerdeki yatak sayısına baktığımızda da sağlığın piyasalaşma süreci açıkça görülmektedir. 2019

yılında özel hastanelerdeki yatak sayısı, toplam yatak sayısının yüzde 21,5'ine denk gelmektedir. Bu rakama, üniversite hastaneleri içinde yer alan özel hastaneler dahil edildiğinde oran daha da artmaktadır.

Hastane ve yatak sayılarına ek olarak hekimler ve sağlık çalışanlarına dönük veri-

Tablo 3.15. Sağlık Personelinin Sektörlere Ve Ünvanlara Göre Dağılımı (2019)

	Sağlık Bakanlığı	Üniversite	Özel	Toplam
Uzman Hekim	44.698	14.822	25.679	85.199
Pratisyen Hekim	42.300	307	4.236	46.843
Asistan Hekim	10.147	18.621	-	28.768
Toplam Hekim	97.145	33.750	29.915	160.810
Toplam Diş Hekimi	11.387	4.425	17.113	32.925
Eczacı	3.404	840	29.597	33.841
Hemşire	132.333	31.324	34.446	198.103
Ebe	52.076	809	3.087	55.972
Diğer Sağlık Personeli	124.758	17.050	40.648	182.456
Diğer Personel ve Hizmet Alımı	229.335	48.331	91.994	369.660
Toplam Personel	650.438	136.529	246.800	1.033.767

Kaynak: Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü

ler de dikkat çekicidir. Toplam hekim sayısı 2018 yılında 153.128 iken 2019 yılında 160.810 olmuştur. Toplam personel sayısı ise 1.016.401'den 2019 yılında 1.033.767'ye yükselmiştir (Sağlık İstatistikleri Yıllığı, 2019) (Tablo 3.15). 2019 yılı itibariyle Sağlık Bakanlığı hastanelerindeki hekim sayısı 97 bin 145 iken, özel hastanelerde bu rakam 29 bin 915'tir. Salgın sürecine neoliberal politikaların zayıflattığı sağlık sistemiyle yakalanan Türkiye'de tüm toplum olumsuz sonuçlarla karşı karşıya bırakılmıştır.

Sağlık hizmeti sunumunun kamusal olması gerekliliğinin doğası aşındırılmış ve sağlık hizmetlerinin piyasa eliyle verilmesi sağlık

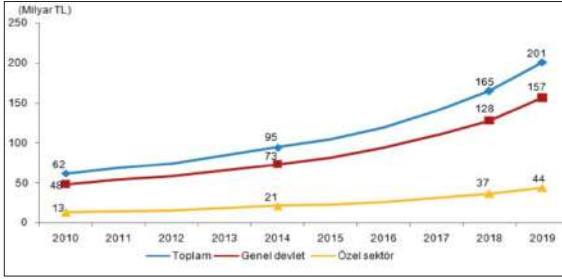
politikalarının temel hedefi olmuştur. İçinden geçtiğimiz salgın süreci piyasalaşmayı önemli ölçüde tartışılır kılmıştır. Bu bağlamda sağlıkta piyasalaşma dinamiklerini tartışmak, önümüzdeki dönemin en önemli mücadele başlıklarından biri olmalıdır.

Sağlık harcamaları

Toplam sağlık harcaması 2019 yılında bir önceki yıla göre yüzde 21,7 artarak 201 milyar 31 milyon TL'ye yükselmiştir. Genel devlet sağlık harcaması yüzde 22,5 artarak 156 milyar 819 milyon TL'ye ulaşmıştır. Özel sektör sağlık harcaması ise yüzde 18,8'lik bir artış oranı ile 44 milyar 212 milyon TL olarak tahmin edilmektedir (Tablo 3.16).



Tablo 3.16. Sağlık Harcamaları (2010-2019)



Kaynak: TÜİK

2019 yılında toplam sağlık harcamalarının yüzde 78'i genel devlet bütçesinden karşılanmıştır. Sağlık harcamalarının yarıdan çoğu (yüzde 51,7) Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından gerçekleştirilmiştir (Tablo 3.17). Merkezi devlet yüzde 25,6, hanehalkları yüzde 16,7, sigorta şirketleri yüzde 2,9, hanehalklarına hizmet eden kar amacı gütmeyen kuruluşlar ile diğer işletmeler yüzde 2,4, mahalli idareler ise yüzde 0,7'lik bir paya sahip olmuştur.

Tablo 3.17. Sağlık Harcamaları (2018-2019)

	2018	Pay (%)	2019	Pay (%)
Toplam sağlık harcaması	165 234	100,0	201 031	100,0
Genel devlet	128 021	77,5	156 819	78,0
Merkezi devlet	40 461	24,5	51 492	25,6
Mahalli idareler	1 439	0,9	1 373	0,7
Sosyal Güvenlik Kurumu	86 121	52,1	103 954	51,7
Özel sektör	37 213	22,5	44 212	22,0
Hanehalkları	28 655	17,3	33 626	16,7
Sigorta şirketleri	4 625	2,8	5 801	2,9
Diğer ⁽¹⁾	3 933	2,4	4 785	2,4

(1) "Diğer" sağlık harcamaları; hanehalklarına hizmet eden kar amacı gütmeyen kuruluşlar ve diğer işletmelerin yaptığı sağlık harcamalarını kapsar.

Kaynak: TÜİK

Toplam sağlık harcamasının yarıya yakını (yüzde 48,2) hastanelerde yapılmıştır. Hastaneleri sırasıyla yüzde 25,8 ile perakende satış ve diğer tıbbi malzeme sunanlar ve yüzde 11,9 ile ayakta bakım sunanlar izlemektedir (Tablo 3.18).

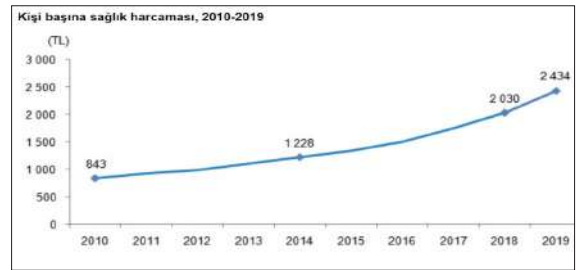
Tablo 3.18. Sağlık Hizmeti Sunucularına Göre Toplam Sağlık Harcamaları (2018-2019)

	2018	Pay (%)	2019	Pay (%)
Toplam sağlık harcaması	165 234	100,0	201 031	100,0
Cari sağlık harcaması	154 998	93,8	187 673	93,4
Hastaneler	80 701	48,8	96 883	48,2
Evde hemşirelik bakımı	1	0,0	1	0,0
Ayakta bakım sunanlar	20 117	12,2	23 971	11,9
Perakende satış ve diğer tıbbi malzeme sunanlar	41 424	25,1	51 922	25,8
Halk sağlığı programlarının sunumu ve yönetimi	7 324	4,4	8 884	4,4
Genel sağlık yönetimi ve sigorta	931	0,6	949	0,5
Sınıflandırılmayan diğer kategori	4 501	2,7	5 065	2,5
Yatırım	10 236	6,2	13 357	6,6

Kaynak: TÜİK

Kişi başına sağlık harcaması 2018 yılında 2 bin 30 TL iken, 2019 yılında yüzde 19,9 artarak 2 bin 434 TL'ye yükselmiştir (Tablo 3.19).

Tablo 3.19. Kişi Başına Sağlık Harcaması (2010-2019)



Kaynak: TÜİK

Toplam sağlık harcamasının GSYH'ye oranı 2018 yılında yüzde 4,4 iken, 2019 yılında yüzde 4,7'ye çıkmıştır (Tablo 3.20). Cari sağlık harcamasının GSYH'ye oranı ise 2018 yılında yüzde 4,1 iken, 2019 yılında yüzde 4,3 olarak gerçekleşmiştir. Hanehalkları tarafından tedavi, ilaç vb. amaçlı yapılan cepten sağlık harcaması ise 2019 yılında bir önceki yıla göre yüzde 17,4 artarak 33 milyar 626 milyon TL'ye ulaşmıştır. Hanehalkı cepten sağlık harcamasının toplam sağlık harcamasına oranı 2019 yılında yüzde 16,7 olmuştur.

Tablo 3.20. Sağlık Harcamalarına İlişkin Temel Göstergeler (2018-2019)

	2018	2019
Toplam sağlık harcaması (Milyon TL)	165 234	201 031
Kişi başına sağlık harcaması (TL)	2 030	2 434
Toplam sağlık harcamasının gayri safi yurtiçi hasılaya oranı (%)	4,4	4,7
Cari sağlık harcamasının gayri safi yurtiçi hasılaya oranı (%)	4,1	4,3
Genel devlet sağlık harcamasının toplam sağlık harcamasına oranı (%)	77,5	78,0
Özel sektör sağlık harcamasının toplam sağlık harcamasına oranı (%)	22,5	22,0
Hanehalkı cepten sağlık harcamasının toplam sağlık harcamasına oranı (%)	17,3	16,7

*Kaynak: TÜİK***Salgın dönemi sağlık politikaları**

Sağlık politikalarının bileşenleri olarak kurumlar, uygulayıcılar, süreçler ve kararlara bir bütün olarak bakıldığında öne çıkan kimi olumsuzluklardan bahsetmek mümkündür. Bunlardan biri siyasetin Sağlık Bakanlığı'na müdahalesidir. Bir diğer olumsuzluk hasta tanımında DSÖ kriterlerinden sapılması, hasta/vaka tanımları arasında bir kargaşa yaratılmasıdır. Sağlık Bakanlığı tarafından halka yapılan açıklamaların doğru olmadığı anlaşılmıştır. Bakanlığa olan güveni tümüyle sarsmıştır. Aşıların yurt dışından satın alınması konusunda geç kalınması ve tek bir aşı üretim kaynağına bağımlı kalınması olumsuz olmuştur. 65 yaş üzerindeki diğer ülkelerde görülmeyen biçimde evde kalmaya zorlanmış ve sosyal yaşantıları sınırlandırılmıştır. Bu uygulamanın uzaması bu grupta bazı ruhsal ve fiziksel sorunların ortaya çıkmasına yol açmıştır. Özellikle salgın mücadelesinin ilk dönemlerinde Hac ziyaretine izin

verilmesi ve yurda dönen hacılara gerektiği gibi karantina uygulanmaması olumsuz bir uygulamadır (HASUDER, 2020).

Halk sağlığı önlemleri

Salgın sürecinde halk sağlığına dönük üç temel boyuttan bahsedilebilir. İlki, halkın geneline sunulacak ihtiyaç temelli sağlık hizmetleridir. İkincisi, toplumun bedensel ve ruhsal sağlığını gözetecek önlem ve uygulamaların hayata geçirilmesidir. Üçüncüsü ise sağlık koşullarının sağlanabilmesi ve sürdürülebilmesi için gerekli olan ekonomik desteklerin hayata geçirilmesidir.

İhtiyaç temelli sağlık hizmetlerinde, COVID-19 hastalarına ihtiyaç duydukları koruyucu, tanı, izolasyon ve tedavi hizmetlerinin sunum sıklığı, diğer hastalıklara yanıt verebilme sıklığı, COVID-19 ve COVID-19 dışı nedenlerle ölümlerin izlenmesi gibi ölçütler öne çıkmaktadır. Toplumun bedensel ve ruhsal sağlığını gözetecek önlemler altında, salgın ve salgın nedeniyle ortaya çıkan kısıtlamaların toplumun bedensel, ruhsal ve davranışsal sağlığına etkileri bulunmaktadır. Sağlık koşulları için ekonomik destekler kapsamında ise salgının hem bireyler hem de haneler üzerindeki yıkıcı etkisinin azaltılması önemlidir. Bu açıdan ekonomik ve sosyal destekler gerekmektedir. Türkiye'de halk sağlığı önlemleri bu noktalarda önemli eksiklikler taşımaktadır.

Toplumsal eşitsizlikler

Türkiye'deki yoksul ve emekçi sınıfların, yani geniş halk kesimlerinin hem durağanlaşan ekonomiden hem istihdamın azalmasından hem de artan eşitsizliklerden kaynaklanan sorunlarla boğuştuğu açıktır. Bu koşullar içerisinde salgın günlerinde sıklıkla "COVID-19 ayrımcılık yapmaz" ifadesi kullanılmıştır.

Ancak toplumsal eşitsizlikler salgından etkilenme oranını oldukça önemli bir biçimde belirlemiştir ve belirlemektedir. Salgından önce var olan toplumsal eşitsizlikler salgınla birlikte daha da artmıştır.

Türkiye’de salgınla ilgili detaylı ve açık verilere ulaşılamamaktadır. Bu nedenle bütüncül ve kapsayıcı analizler yapabilmek oldukça zordur. Yine de verilerine ulaşılabilen kurumlar üzerinden kimi değerlendirmeler yapılabilmektedir. İstanbul Büyükşehir Belediyesi’nin açıkladığı veriler, salgının toplumsal eşitsizliklerle ilişkisini incelemeyi mümkün kılmaktadır. Verilere göre 2020 yılında İstanbul genelinde bulaşıcı hastalık koduyla defnedilenlerin payı tüm ölümler arasında yüzde 26,7 olmuştur. Gelir düzeyi iyileştikçe hem bulaşıcı hastalıkların tüm ölümler arasındaki payının hem de 65 yaş üstü ölümler arasında COVID-19 nedeniyle ölümlerin payının azaldığı saptanmıştır. Aynı tabloya göre fakir ilçede yaşayanlarda zengin ilçede yaşayanlara göre bulaşıcı hastalıktan ölme olasılığı 1.85 kat fazla iken fakir ilçede 65 yaş üzerinde yaşayanlarda zengin ilçede 65 yaş üzerinde yaşayanlara göre bulaşıcı hastalıktan ölme olasılığı 2 kat fazladır (Aykaç ve Etiler, 2021) (Tablo 3.21).

TTB tarafından yapılan araştırmada, salgın sürecindeki sosyo-mekansal eşitsizlikler ortaya konmuştur. Araştırmaya göre, evde kalabilme imkanı olan mahallelerde hastalığa yakalanma ve ölüm oranları çok daha düşüktür (Odman ve Tülek, 2020). DİSK-AR’ın araştırmasına göre ise DİSK üyesi işçilerin yüzde 29,4’ü kendilerinin veya arkadaşlarının COVID-19’a yakalandığını bildirmiştir (DİSK-AR, 2020a). DİSK-AR’ın (2020b) başka bir araştırmasında ise DİSK üyesi işçiler arasında COVID-19 pozitif oranının, Türkiye genelindeki COVID-19 vaka oranının 3,2 katı düzeyinde olduğu bildirilmiştir. Türkiye’deki toplam COVID-19 pozitif vaka sayısının Türkiye nüfusuna oranı binde 1,3, vaka sayısının 15 ve üzeri yaştaki Türkiye nüfusuna oranı binde 1,6 iken DİSK üyesi işçiler arasındaki vaka sayısının araştırma kapsamındaki DİSK üyesi işçilere oranı binde 4,1’dir (Grafik 3.15).

Aşı

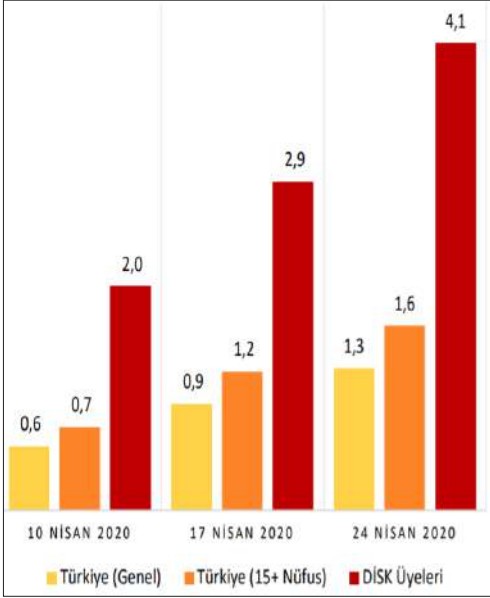
Türkiye’de uzun bir süredir sürdürülen sağlıkta dönüşüm projesi, salgın döneminde aşılar konusunda da büyük problemler yaşanmasına neden olmuştur. Dönüşüm sürecinde koruyucu sağlık hizmetlerinin büyük oranda ortadan kalkmış olması, salgının ilerleyişinde de etkili olmuştur.

Tablo 3.21. İstanbul’da Bulaşıcı Hastalıklar Nedeniyle Gerçekleşen Ölümlerin 2020 Yılında İlçelerin Gelir Durumuna Göre Dağılımı

<i>İlçenin sosyoekonomik durumu</i>	<i>Kaba ölüm hızı (Bin kişiye)</i>	<i>Bulaşıcı hastalıkların tüm ölümler arasındaki payı (%)</i>	<i>65 yaş üzerinde bulaşıcı hastalıkların payı (%)</i>
Çok fakir	4,0	25,2	24,4
Fakir	4,2	23,4	22,1
Orta	5,2	20,2	18,9
İyi	8,0	15,4	13,9
Toplam	4,6	26,7	20,0

Kaynak: Aykaç ve Etiler, 2021

Grafik 3.15. Covid-19 Pozitif Vakalarının Türkiye Nüfusu ve DİSK Üyeleri İçindeki Oranı (Binde)



Kaynak: DİSK-AR

Hıfzısıhha Enstitüsü'nün 2011 yılında tümüyle ortadan kaldırılması, toplumsal aşı politikası ve üretiminin de ortadan kalkması anlamına gelmiştir. Bunun sonucu olarak Türkiye, aşı konusunda tamamen dışa bağımlı bir ülke durumuna düşmüştür.

Koruyucu sağlık hizmetlerine yeterli bütçenin ayrılmadığı sağlık politikalarının yanı sıra, salgın sürecinde de Sağlık Bakanlığı kapsamında aşı ve aşı çalışmalarına özel bir bütçe ayrılmamıştır. Genel bütçeden ise koruyucu sağlık hizmetlerine ayrılan pay geçen yıllarda olduğu gibi yüzde 1,2 civarında kalmıştır (TTB, 2021a).

Tüm bu sorunlar karşısında TTB'nin (2021b) *Refik Saydam Hıfzısıhha Kurumu'nun Yeniden Açılması Çağrısı*'nda vurgulanan şu ifadeler önemlidir: "Bu salgınlardan korun-

Refik Saydam Hıfzısıhha Enstitüsü

Refik Saydam Hıfzısıhha Müessesesi, 27 Mayıs 1928 tarihinde, savaştan yeni çıkan Türkiye Cumhuriyeti'nde yaşayan halkların sağlığının korunması amacıyla temel laboratuvar hizmetlerini yürütmek için kurulmuştur. Kurulduğu tarihte geçerli olan 1267 sayılı yasa tasarısı uyarınca Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı'na bağlanmış, kurumun yetki ve sorumlulukları gelişen ihtiyaçlar karşısında yıllar içinde değiştirilmiştir. Müessesenin ismi 14 Aralık 1983'te "Refik Saydam Hıfzısıhha Merkezi Başkanlığı" olarak değiştirilmiş ve Sağlık Bakanlığı'na bağlı kuruluş haline getirilmiştir.

Enstitü 1930'lu yıllardan itibaren aşı üretme konusunda çok başarılı çalışmalar yapmış ve yıllarca ülkemiz aşı ihtiyacını dış sermayeye bağlı kalmadan sağlamıştır. Kuruluşundan itibaren toplumu kıran bulaşıcı hastalıklarla çok başarılı bir mücadele yürütmüştür. BCG, kuduz, çiçek, Tifüs, Boğmaca, influenza virüsü, Newcastle virüsü aşılı, serum, akrep, yılan sokmalarına ve gazlı kangren anti serumları, Fibrinojen, albumin ve gamma globulin üretmiştir. Enstitüde en son 1987 yılında AIDS Araştırma Merkezi kurulmuştur.

Sağlıkta dönüşüm projesi sürecinde 2011 yılında enstitü tümüyle ortadan kaldırılmıştır.

Tablo 3.22. Eğitim Harcamaları Temel Göstergeleri, 2011-2019

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018 ^(r)	2019
Toplam eğitim harcaması (Milyar TL)	77,3	93,0	106,0	122,7	135,2	160,7	176,5	219,4	259,2
Öğrenci başına eğitim harcaması (TL)	4 008	4 729	5 242	5 941	6 426	7 498	8 111	10 005	11 769
Eğitim harcamasının gayrisafi yurtiçi hasıla içindeki payı (%)	5,5	5,9	5,8	6,0	5,8	6,1	5,6	5,8	6,0
Devlet eğitim harcamasının gayrisafi yurtiçi hasıla içindeki payı (%)	4,2	4,4	4,3	4,4	4,3	4,6	4,2	4,3	4,4
Öğrenci başına eğitim harcaması (\$)	2 389	2 626	2 751	2 710	2 358	2 477	2 220	2 075	2 071
Toplam eğitim harcaması (Milyar \$)	46,0	51,7	55,7	56,0	49,6	53,1	48,2	45,5	45,6

(r) 2018 yılı idari kayıtların güncellenmesi nedeniyle revize edilmiştir

Kaynak: TÜİK

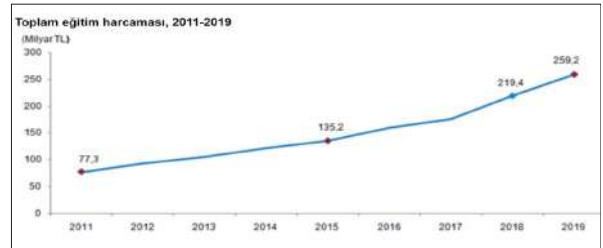
mak için toplumcu, kamusal koruyucu sağlık hizmetlerine öncelik vermek bir zorunluluk halidir. Koruyucu sağlık ve her şeye rağmen sağlıklı bir gelecek için aşı önceliğimiz olmalıdır. Bunun için de somut bir aşı politikamızın olması ve kendi aşımızı üretmemiz birer zorunluluktur. Tüm bu gerekçelerle ülkemizin yıllarca aşı ihtiyacını karşılamış olan Refik Saydam Hıfzısıhha Kurumu gerekli donanım sağlanarak tekrar açılmalıdır.”

Türkiye toplumunun aşı konusundaki tavrı da önemli bir noktadır. Bu konudaki anketler, Türkiye’de toplumun salgın tedbirlerine genel anlamda büyük bir tepki göstermediğini işaret etmektedir. Ipsos Araştırma’nın Kasım 2020 anketine göre her 10 katılımcıdan neredeyse 8’i haftasonu sokağa çıkma yasaklarını desteklemektedir. Ipsos’un Aralık 2020 anketine göre ise katılımcıların yüzde 78’i uzaktan eğitimi desteklediğini bildirmiştir. Aynı araştırmaya göre COVID-19’a karşı “aşı yaptırırım” diyenlerin oranı yüzde 44’e yükselirken, “aşı yaptırmam” diyenlerin oranı yüzde 24’e gerilemiştir. MetroPOLL Araştırma’nın Aralık 2020 anketine göre ise katılımcıların yüzde 51,5’i aşı yaptıracığını belirtmektedir.

3.5. SOSYAL POLİTİKA: SALGINDA EĞİTİM

Salgından toplum sağlığı ve ekonomiden sonra en çok etkilenen alan eğitimidir. Salgın öncesi döneme ilişkin temel verilere bakıldığında, eğitim harcamalarının 2019 yılında 2018 yılına göre yüzde 18,2 artarak 259 milyar 220 milyon TL’ye ulaştığı görülmektedir. 2019 yılında bir önceki yıla göre eğitim harcamalarının en çok yükseldiği eğitim düzeyleri yüzde 31,9 ile ilkökul, yüzde 26,4 ile ortaokul olmuştur (Tablo 3.22).

Grafik 3.16. Toplam Eğitim Harcaması (2011-2019)



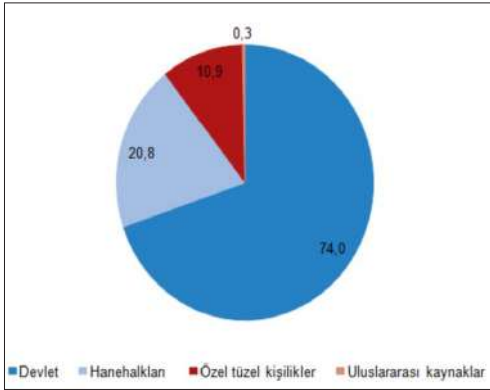
Kaynak: TÜİK

Eğitim harcamalarının GSYİH içindeki payı 2018 yılında yüzde 5,8 iken, 2019 yılında yüzde 6,0 olmuştur. Devlet eğitim harcamasının GSYİH içindeki payı ise 2018 yılında yüzde 4,3 iken, 2019 yılında bu oran yüzde 4,4’e

çıkıştır. Devlet kurumlarınca yapılan eğitim harcamalarının yüzde 30,3'ünü yükseköğretim, yüzde 24,9'unu ortaöğretim oluşturmuştur. Özel kurumlarca yapılan harcamaların ise yüzde 38,4'ü ortaöğretime, yüzde 36,8'i yükseköğretime yapılmıştır (Grafik 3.16).

Türkiye'de 2019 yılında yapılan eğitim harcamalarının yüzde 74'ü devlet tarafından finanse edilirken, hanehalklarının yaptığı harcamaların payı ise yüzde 20,8 olmuştur (Grafik 3.17).

Grafik 3.17. Finans Kaynaklarına Göre Eğitim Harcamalarının Dağılımı (%) (2019)

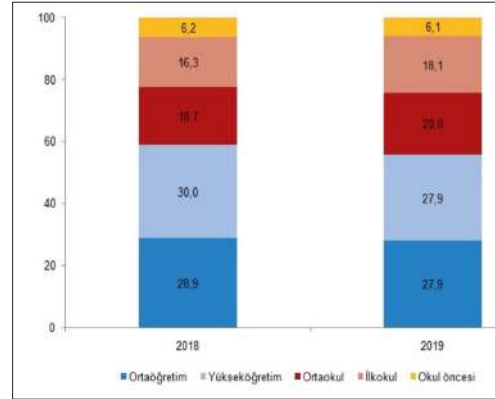


Kaynak: TÜİK

Öğrenci başına yapılan eğitim harcaması 2018 yılında 10 bin 5 TL olurken, 2019 yılında ise 11 bin 769 TL olarak gerçekleşmiştir. Eğitim düzeylerine göre değerlendirildiğinde, 2019 yılında öğrenci başına harcamanın en yüksek olduğu eğitim düzeyi 18 bin 830 TL ile yükseköğretim olmuştur (Grafik 3.18).

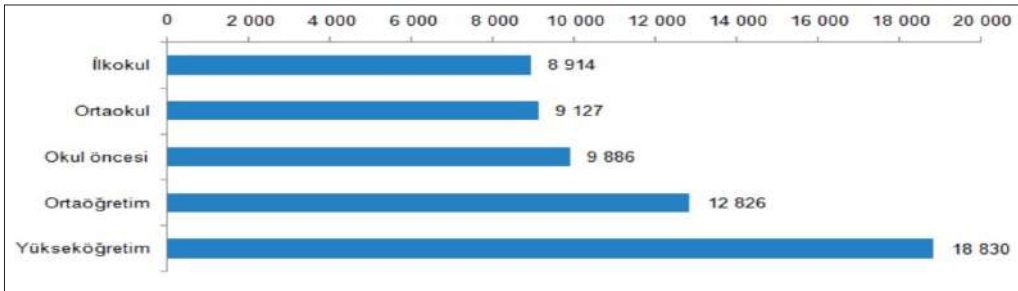
Öğrenci başına toplam eğitim harcaması bir önceki yıla göre yüzde 17,6 artmıştır. Eğitim harcamalarının 2019 yılında 2018 yılına göre en fazla artış gösterdiği eğitim düzeyi ise yüzde 30,1 ile ilkökul olmuş, bunu yüzde 25,1 ile ortaokul takip etmiştir (Grafik 3.19).

Grafik 3.19. Eğitim Düzeylerine Göre Yapılan Eğitim Harcamalarının Toplam Harcama İçerisindeki Oranı (%) (2018-2019)



Kaynak: TÜİK

Grafik 3.18. Eğitim Düzeylerine Göre Öğrenci Başına Yapılan Harcama Tutarı (TL) (2019)



Kaynak: TÜİK

2020 yılında ise, 11 Mart tarihinde COVID-19 salgınının resmi olarak salgın ilan edilmesinin ardından, Nisan 2020 itibariyle dünya genelinde 188 ülkede okullar kapatılmıştır. Birçok ülkede uzaktan eğitim internet, televizyon ve radyo başta olmak üzere çeşitli teknolojiler kullanılarak devam etmiştir. Türkiye’de 16 Mart 2020’den itibaren salgın riskine karşı uzaktan eğitime geçilmesi ile kamusal bir hizmet olan ve her çocuğun eşit bir şekilde faydalanması gereken eğitim hakkına ulaşmak güçleşmiştir. Salgın süreci ile birlikte eğitimde var olan eşitsizlikler daha da derinleşmiştir.

Eşitsizliklerin en görünür olduğu yer düşük gelirli ve yoksul aile çocuklarıdır. Bu çocuklar normal koşullarda bile eğitim olanaklarından yeterince yararlanamazken, uzaktan eğitim ile birlikte her çocuğun ulaşabileceği bilgisayar, internet gibi teknolojik araçlarının olmaması, çocukların eğitim sisteminden dışlanmalarına yol açmıştır. Bu süreçte ciddi bir sorun alanı da mevsimlik tarım işçiliği yapan çocuklardır (Eğitim-Sen, 2020).

Eşitsizlik ayrıca Türkiye’de bölgeler, iller, ilçeler, mahalleler hatta okullarda ve okul içindeki şubeler arasında bile eğitime erişimde hem nitelik hem de nicelik olarak ciddi farklılıklar yaratmaktadır. Ülkedeki bölgesel, sosyo-mekansal eşitsizlikler eğitimde apaçık hale gelmektedir.

Eşitsizlik, eğitim-öğretim kurumlarının fiziksel ve altyapı sorunlarında da görünür

durumdur. Okulların fiziki yapısı salgın koşullarına göre ciddi eksiklikler içermektedir. Öğretmen, yardımcı hizmetler kadrosu ve eğitim bütçesi oldukça yetersizdir.

OECD (2020c) verilerine göre ‘sessiz çalışma yeri olan öğrenciler’ listesinde 77 ülke arasında 49’uncu sırada yer alan Türkiye’de, bilgisayar sahipliği oranı da yüzde 44,1’dir. Türkiye, OECD’nin ‘okul çalışmaları için bilgisayara erişim’ isimli 77 ülkelilik listesinde 64’üncü olarak ortalamanın çok gerisindedir. Bilgisayara erişimi olan öğrencilerin ortalaması Türkiye’de yüzde 70’in biraz altında kalırken ‘avantajlı okullarda’ okuyan öğrencilerde bu oran yüzde 90’a yaklaşmaktadır.

3.6. SOSYAL POLİTİKA: SALGINDA SOSYAL YARDIMLAR

Kovid-19 salgını nedeniyle dünya genelinde olduğu gibi ülkemizde de yurttaşların hayatları sosyal ve ekonomik açıdan olumsuz etkilenmiştir. Uzun süredir yoksulluğun yönetiminde en önemli araçlardan biri olan sosyal yardımlar, salgın sürecinde de gündeme gelmiştir. Bu noktada cevap aranması gereken temel soru, yoksulluğun yönetimi yerine sosyal ve ekonomik sorunların çözümünde sosyal yardımların ne kadar hayata geçirilebildiğidir.



Tablo 3.23. Rakamlarla Türkiye’de Sosyal Yardımlar

	2018	2019	2020
Toplam Sosyal Yardım Harcaması Tutarı (TL)	43 milyar	55 milyar	69 milyar
Sosyal Yardımların GSYİH İçindeki Payı (%)	1,16	1,2	1,42
Sosyal Yardımlardan Yararlanan Hane Sayısı	3.494.932	3.282.975	6.630.682
Düzenli Yardımlardan Yararlanan Hane Sayısı	2.588.969	2.501.106	2.450.080
Geçici (Sürelili) Yardımlardan Yararlanan Hane S.	2.383.492	2.106.961	2.733.721
2022 Yaşlılık ve Engellilik Maaşı Fayda Sahibi S.	1.412.857	1.510.293	1.527.019
GSS Primi Devlet Tarafından Ödenen Kişi Sayısı	6.945.909	7.524.138	7.810.588

Kaynak: Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı

Türkiye’deki ayni ve nakdi desteklerle sosyal yardımların ulaştığı hane sayılarına bakıldığında salgının etkisi görülmektedir. 2018 yılında 43 milyar TL olan sosyal yardımlar 2020 yılında 69 milyara ulaşmıştır. Buna paralel olarak sosyal yardımların GSYİH içindeki payı 2018’de yüzde 1,16; 2019’da yüzde 1,2; 2020’de ise yüzde 1,42 olmuştur. Salgın sürecinde sosyal yardımın GSYİH içindeki payının düşüklüğü dikkat çekmektedir. Salgın yılı olan 2020’deki sosyal yardım verilerine bakıldığında bu durum daha net ortaya çıkmaktadır (Tablo 3.23).

6 milyon 630 bin 682 hane sosyal yardımlardan faydalanmıştır. Bu hanelerden 2 milyon 450 bin 080 hane düzenli yardım, 2 milyon 733 bin 721 hane süreli yardım almıştır. 1 milyon 436 bin 799 hane ise hem düzenli hem de süreli yardımlardan faydalanmıştır.

COVID-19 salgını nedeniyle dönemsel ihtiyaç sahibi olup temel ihtiyaçlarını karşılayamayacak durumda olduğu Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma (SYD) Vakıfları tarafından değerlendirilen ve yardım yapılmasına karar

verilen hanelere, Salgın Sosyal Destek Programı (Faz I, Faz II, Faz III) adı altında 1.000 TL yardım yapılmıştır. Ayrıca Biz Bize Yeteriz Türkiye Milli Dayanışma Kampanyası ile ek destekler sunulmaktadır.

Faz I:

Türk vatandaşlarından 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu veya 2022 sayılı 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Gücsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanun kapsamında düzenli merkezi sosyal yardım alan hanelere 1 Nisan 2020 tarihi itibarıyla hane başı 1.000 TL aktarım gerçekleştirilmiştir. İlk öncelikli kategorinin düzenli yardım alanlar olması tesadüf değildir. Faz I kapsamında 2.122.483 haneye toplam 2.122.483.000 TL nakdi yardım yapılmıştır.

Faz II:

Türk vatandaşlarından; 3294 sayılı Kanun kapsamında olup son bir yıl içinde süreli yardımlardan faydalanmış haneler, 5510 sayılı Kanunun 60/c-1 sayılı maddesi kapsamında (GSS) sağlık primi devlet tarafın-

dan karşılanan haneler ve 2828 sayılı Kanun kapsamında Evde Bakım Aylığı alan hanelere hane başı 1.000 TL olacak şekilde Nisan-Mayıs 2020'de aktarımlar gerçekleştirilmiştir. Bununla birlikte yine Faz II kapsamında; farklı platformlardan alınmış başvurular ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamında İşsizlik Ödeneği sona eren vatandaşlara Diğer Kuruluş Başvurusu (Faz II) kapsamında hane başı 1.000 TL olacak şekilde muhtelif tarihlerde aktarımlar gerçekleştirilmiştir. Faz II kapsamında 2.053.859 haneye toplam 2.053.859.000 TL nakdi yardım verilmiştir.

Faz III:

Her iki fazdan yararlanamayan ve daha çok salgın nedeniyle ihtiyaç sahibi hale gelen hanelerin başvuruları dikkate alınmıştır. 2020 yılında Salgın Sosyal Destek Programının Faz III kapsamında 1.949.785 ihtiyaç sahibi haneye hane başı 1.000 TL olmak üzere toplamda 1.949.785.000 TL nakdi yardım yapılmıştır.

Ülkemizde sosyal yardım ve sosyal hizmet sunan kurumlarla ilgili önemli sorunlar bulunmaktadır. Sosyal yardım ve hizmet sunan farklı kurumlar vardır. Bunlar yardım ve hizmetlerini birbirinden bağımsız ve farklı uygulamalarla yürütmektedir. Dolayısıyla, sistem halen eşgüdüm içinde olmayan çok sayıda aktörden ve farklı hedef kitlelere odaklanan çok sayıda yardım çeşidinden oluşmaktadır.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ve bağlı kurumlar dışında, Vakıflar Genel Müdürlüğü, SODES, GAP İdaresi, İnsani ve Sosyal Gelişme Genel Koordinatörlüğü gibi diğer kamu idareleri tarafından gerçekleştirilen sosyal yardım ve sosyal hizmet har-

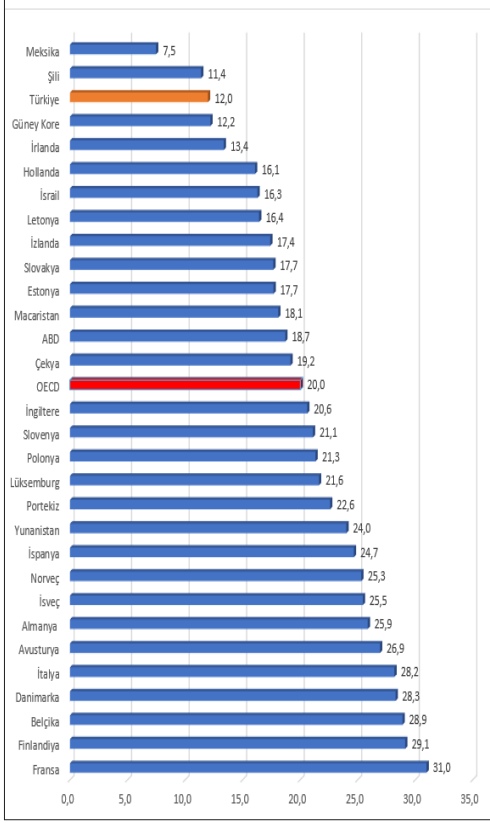
camaları bulunmaktadır. Türkiye'de sosyal yardım sistemi açısından bir diğer önemli aktör belediyelerdir. Merkezi yönetim tarafından verilen sosyal yardımlardaki dağıtıcılık ve ihtiyari olma sorunu, belediyelerin sosyal yardım ve hizmet alanındaki hizmetlerini genişletmeleriyle hepten şiddetlenmiştir.

Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü koordine edici ve denetleyici bir işleve sahip olmasına ve daha önce ayrı kurumlar eliyle dağıtılan farklı yardım kalemleri artık Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları eliyle sunulmasına karşın, ülke genelinde dağıtılan kamusal sosyal yardımlar için halen yararlanıcıların belirlenmesi ve yardım miktarı açısından bir norm, standart birliği ve kurumsal teklik sağlanamamıştır.

Sosyal yardım sisteminin tüm bileşenlerini Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı koordinasyon ve denetimi altında toplama çabası tartışılmaktadır. Diğer yandan ise, yereldeki parçalı yapı devam etmektedir.

Çok parçalı yapısı, düzenli gelir desteklerinin kısıtlı kapsamı ve yardım miktarının düşüklüğü gibi özelliklerine bakıldığında, Türkiye Sosyal Yardım Sisteminin, yoksulları, çok sayıda farklı yardım kurumunun ve bu kurumlarca verilen farklı yardım kategorilerinin geçici yararlanıcıları olarak kurguladığı görülmektedir.

OECD (2020d) verilerine göre Türkiye'de devlet tarafından yapılan sosyal harcamalar 2018 yılında GSYİH'nin yüzde 12,2'sini, 2019'da ise yüzde 12'sini oluşturmuştur. Bu oranlarla Türkiye, OECD ülkeleri içinde sosyal yardımlara en az pay ayıran üçüncü ülke durumundadır. Türkiye'nin altında bulunan ülkeler ise Şili ve Meksika'dır (Grafik 3.20).

Grafik 3.20. OECD Ülkelerinde Sosyal Koruma Harcamalarının GSYİH'ye Oranı (2019)

Kaynak: OECD verilerinden görselleştirilmiştir

Sosyal harcamalar, hastalık/sağlık bakımı, engellilik, yaşlılık, dul/yetim, aile/çocuk, işsizlik, konut ve sosyal dışlanma olmak üzere sekiz başlıkta sınıflandırılmaktadır. Bu kategoriler içinde sosyal yardımlar ise Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın (AÇSHB) verilerine göre 2020 yılında GSYİH'nin yalnızca yüzde 1,42'sini oluşturmaktadır (AÇSHB, 2020). Bu oranların düşüklüğü salgın koşullarında yaşanan yıkımla birlikte düşünüldüğünde, toplumun içinde bulunduğu zorlayıcı durum daha net ortaya çıkmaktadır.







II. KISIM

EMEĞİN GÜNDEMİ



II. KISIM

EMEĞİN GÜNDEMİ

2018-2019-2020 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 2018-2019-2020 yılına ait verilerle ele alınıyor. Yanı sıra dünya emek hareketinin gündemine son yıllarda dahil olan yeni emek biçimleri ve tartışma başlıkları irdeleniyor.

Dünya gündeminin ilk sırasını salgınla mücadele süreçleri oluşturuyor. ILO raporlarına göre dünyadaki salgın önlemleri tüm çalışanların yüzde 77’sini etkilemektedir. Küresel işsizlik 2020’de 33 milyon artarak 220 milyona yükselmiştir. Küresel işgücü gelirin 2020’de ortalama yüzde 8,3 düştüğü tahmin edilmektedir. Ayrıca işgücü gelirindeki azalma işçiler arasında dengesiz dağılmaktadır. Dolayısıyla gelir kaybı sorunu daha büyük eşitsizlik sorunu ile birleşmektedir. 2020’de küresel çalışılan saatlerin yüzde 8,8’lik bölümü kaybedilmiştir. Bu oran 225 milyon tam zamanlı işe eşdeğerdir. 2020’deki çalışma süresi kayıpları, 2008 küresel finans krizi dönemindeki kayıplardan yaklaşık dört kat daha yüksek olmuştur.

Ülkeler ekonomide yaşanan durgunluğu azaltmak ve işsizliğin etkilerini hafifletmek üzere ekonomik ve sosyal destekler ile teşvik ve kurtarma paketleri gibi çeşitli uygulamaları devreye sokmuştur.

Bunlar arasında kamu harcamalarının artırılması, merkez bankalarınca yeni para basılması, borç ve kredi yapılandırması, nakit desteği, hibeler ve vergi indirimleri/ertelemeleri gibi araçlar sayılabilir. OECD verilerine göre dünya çapında açıklanan kredi ve destek paketlerinin toplamı 14 trilyon doları bulmaktadır. Bu paketlerle dünyada özellikle sağlık hizmetleri, KOBİ’ler, serbest meslek sahipleri, korunmasız nüfus kesimleri ve krizden etkilenen bölgeler desteklenmektedir.

Emeğin küresel gündeminde bir diğer sorun alanı salgınla birlikte daha da öne çıkan işçi sağlığı ve iş güvenliğidir. ILO verilerine göre dünyada her 12 saniyede bir işçi iş kazası ya da meslek hastalığı nedeniyle hayatını kaybetmektedir. Her gün en az 7600 işçi iş kazası veya meslek hastalığından hayatını kaybederken yılda 2,78 milyondan fazla işçi iş kazası veya meslek hastalığından hayatını kaybetmektedir.

Salgın ile birlikte işçi sağlığı sorunu daha da derinleşmiştir. Toplumun en zor şartlara sahip ve korunmasız kesimi olan işçi sınıfı dünyada da salgından en çok etkilenen kesim olmuştur. İşçiler salgın koşullarında tüm dünyada “çarkların dönmesi” için çalışmıştır. Zorunlu sektörler olan sağlık, ilaç, perakende, gıda, enerji, belediyeçilik gibi işlerde çalışan işçiler ile güvencesiz ve kayıt dışı çalışan kadınlar, göçmenler ve etnik azınlıklar yeterli önlemler alınmadan çalışmaya devam etmiştir.

Salgın sürecinde en zorlu şartlarda çalışan arasında sağlık çalışanlarının özel bir yeri

vardır. 2020'de dünya çapında her 30 dakikada bir sağlık çalışanı COVID-19 nedeni ile hayatını kaybetmiştir. Uluslararası Af Örgütü verilerine göre dünyada 63 ülke ve bölgenin neredeyse tamamında sağlık çalışanları ciddi kişisel koruyucu ekipman (KKD) kıtlığı yaşamakta ve COVID-19 nedeniyle hastalanmakta ya da ölmektedir.

Emeğin küresel gündeminde öne çıkan bir diğer başlık dijitalleşme süreçleri ve bu süreçlerin salgınla birlikte yaşadığı sıçramadır. Dijitalleşmenin emek ve yaşam üzerindeki etkileri 21. yüzyılda dijitalleşme ve işçi sınıfı nasıl şekillenmektedir tartışmasını öne çıkarmıştır. Bu dönemde bilisel kapitalizm, dijital kapitalizm, platform kapitalizmi, gig ekonomi gibi tartışmalar küresel düzeyde artmaktadır.

Bu dönüşüm yeni çalışma biçimleri ve ilişkileri doğurmakta, ekonominin ve toplumun yeniden düzenlenmesini ortaya çıkarmaktadır. PWC tarafından yapılan araştırmada gelişmiş kapitalist ülkelerde istihdamın yaklaşık yüzde 40'ının otomasyonla döneceği beklenmektedir. ILO verilerine göre ise dünyada son 10 yılda dijital çalışma platformları beş kat büyümüştür.

Bu dönüşüm sürecinde emekçiler istihdamın dışına daha kolay çıkabilecek ve görece daha uzun dönemler yedek işçi ordusu içerisinde yer alacaklardır. McKinsey Enstitüsü, Türkiye'de özellikle çevresel işlerde ve ofis işlerinde otomasyonun yaklaşık yüzde 30 oranında artacağını ve bu durumda ciddi iş kayıpları olacağını öngörmektedir. Bu koşullarda yapay zeka ve endüstri 4.0 tartışmaları, sıfır saat sözleşmeleri ve uzaktan çalışma emeğin gündeminde öne çıkan başlıklar olmuştur.

Küresel gündemde dikkat çeken bir diğer başlık kamulaştırma tartışmalarının yeniden gündeme gelmesidir. Özellikle salgın sürecinde neoliberal uygulamaların yetersizliği ve toplum açısından yıkıcılığı yeni kamuculuk tartışmalarının yükselmesine yol açmıştır. Bu tartışmalar dünyada esas olarak üç ana hat üzerinden ilerlemektedir. İlki 1990'lardan itibaren yükselen Latin Amerika'daki sol dalgadır. Bu dalga neoliberalizm karşıtı kamu-cu siyaset için önemli deneyimler ortaya çıkarmıştır. İkincisi kapitalizmin gelişmiş merkezleri olan Avrupa ve ABD kaynaklı kamuculuk tartışmalarıdır. Bu tartışmalar özellikle 2008 ekonomik krizi sonrasında yükselmiş ve genişlemiştir. Üçüncüsü ise İlerici Enternasyonal (DİEM25) adı altında yürütülen kamuculuk tartışmalarıdır. Bu tartışmalarda öne çıkan başlıklar kamulaştırma; alternatif mülkiyet biçimleri; bilim ve teknoloji; kamu yönetimi; kamu hizmetleri; yurttaşlık ve sosyal haklar; örgütlü emek, örgütlü toplum; kentleşme ve yerel yönetimler; demokrasi ve özgürlük olarak sıralanabilir.

Türkiye Gündemi başlıklı ikinci bölümde ise öncelikle uzaktan çalışma pratikleri bağlamında salgında çalışma hayatının düzenlenmesi ele alınıyor. Ardından salgında üretimin yeniden örgütlenmesi, emek denetim mekanizmaları kapsamında inceleniyor. Son olarak ise Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemi ve 2018-2020 döneminde gerçekleştirilen yasal değişiklikler serimleniyor.

Salgında çalışma hayatının düzenlenmesinde en öne çıkan başlık uzaktan çalışma olmuştur. Uzaktan çalışma pratikleri çalışma yaşamı içerisinde yeni bir olgu olmamakla birlikte salgının getirdiği zo-

runluluklar çerçevesinde ilk kez bu kadar yaygın, meşru ve kapsamlı hale geldiği söylenebilir. Türkiye’de 2011 yılında yüzde 2,0 olan uzaktan çalışma oranı salgınla birlikte yüzde 3’e ulaşmıştır. Türkiye’de şirketlerin dörtte üçünün salgından önce uzaktan çalışma uygulaması bulunmamaktadır, salgınla birlikte bu çalışma biçimine geçmişlerdir.

Salgında üretimin yeniden örgütlenmesi sürecinde ise emek denetim mekanizmaları öne çıkmaktadır. Türkiye’de uzun süredir despotik biçimlerle sürdürülen emek denetim mekanizmaları salgınla birlikte daha da derinleşmiştir. Salgın koşulları emek üzerindeki denetimi ve sömürüyü arttırmanın bir aracına dönüşmüştür. Bu konuda öne çıkan denetim mekanizmaları olarak izole üretim tesisleri, elektronik pranga, evde denetim ve performans dayalı denetim sayılabilir.

Türkiye’de emeğin gündemlerinden bir diğeri ise Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemidir. Bu sistem 2017 yılındaki referandumun ardından 2018 yılında uygulamaya geçmiştir. Cumhurbaşkanı’nın yürütmenin tek adamı olduğu bir siyasal sistem, yaşam ve yürütme yetki ve görevlerinin belirgin biçimde birbirinden ayrıldığı sü-

reci temel bir sistem değişikliğine uğratarak TBMM’yi işlevsizleştirmiş, yasama erkinin kısmen ve yürütme erkinin tamamen cumhurbaşkanında toplandığı tek başlı bir idari yapıya dönüştürmüştür. Bu sisteme geçişle beraber TBMM’nin cumhurbaşkanı ve bakanlar üzerindeki yetkileri kısıtlanmıştır.

2018-2020 dönemindeki yasal değişiklikler ise özellikle salgın döneminde yoğunlaşmaktadır. Bunların başında kısa çalışma düzenlemesi ve kısa çalışma ödeneği, telafi çalışması, fesih yasağı ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin değişiklikler gelmektedir.

Emeğin küresel gündemi ve Türkiye özelinde yaşanan gelişmeler bir arada düşünüldüğünde, kapitalizmin hem Türkiye’deki hem de dünyanın diğer bölgelerindeki emekçiler açısından yarattığı olumsuz koşulların salgın sürecinde daha da ağırlaştığı görülmektedir. Yeni toplumsal ve teknolojik olanaklar, salgının yarattığı ortamda sermaye tarafından hızla gasp edilerek emekçilere karşı yeni sömürü mekanizmaları haline getirilmektedir. Bu süreçte yeni mücadele gündemleri ve politika önerileri ise emek hareketi için kritik bir ihtiyaç halini almaktadır.



PART II

THE AGENDA OF LABOUR

Discussing the main issues concerning labor in the economic, social and legal framework under two headings, entitled *Global Agenda* and *Turkey's Agenda*, this part presents the developments falling under the agenda of labor in the world and in Turkey during the 2018-2019-2020 period.

Under the heading of the *Global Agenda*, the general view of labor in the world is discussed with the data belonging to the years of 2018-2019-2020. In addition, new forms of labor and discussion topics that have entered the agenda of the world labor movement in recent years are examined.

The fight against the epidemic is at the top the world's agenda. According to the ILO reports, epidemic measures in the world affect 77 percent of all workers. Global unemployment rose by 33 million to 220 million in 2020. Global labor income is estimated to have declined by an average of 8.3 percent in 2020. Furthermore, the decrease in labor income is unevenly distributed among workers. Thus, the problem of loss of income is compounded by the larger problem of inequality. In 2020, 8.8% of worked hours were lost globally. This rate is equivalent to 225 million full-time jobs. Working hour losses in 2020 were nearly four times higher than losses during the 2008 global financial crisis.

Countries have put in place various practices such as economic and social supports, incentive and rescue packages in

order to reduce the stagnation in the economy and alleviate the effects of unemployment. These include tools such as increasing public expenditures, printing new money by central banks, debt and credit restructuring, cash support, grants and tax reductions/postponements. According to OECD data, the total amount of credit and support packages announced worldwide reaches 14 trillion dollars. With these packages, especially health services, SMEs, self-employed people, vulnerable population segments and regions affected by the crisis are supported.

Another problem area on the global agenda of labor is occupational health and safety, which has become more prominent with the epidemic. According to ILO data, a worker dies every 12 seconds due to a work-related accident or occupational disease in the world. Every day, at least 7600 workers die from work-related accidents or occupational diseases, while more than 2.78 million workers die annually from work-related accidents or occupational diseases.

With the epidemic, the occupational health problem has deepened even more. The most vulnerable segment of the society living under the most difficult conditions, the working class has been the most affected segment by the epidemic in the world. Workers have worked to "turn the wheels" all over the world under epidemic conditions. Workers working in compulsory sectors such as health, pharmaceuticals, retail, food, energy, mu-

nicipality, and women, immigrants and ethnic minorities working in precarious and informal sectors continued to work without adequate precautions.

Health workers have a special place among those working in the most difficult conditions during the epidemic. In 2020, a healthcare worker died every 30 minutes worldwide due to COVID-19. According to Amnesty International data, healthcare workers in almost all 63 countries and regions around the world have experienced severe personal protective equipment (PPE) shortages and have become ill or died from COVID-19.

Another topic that stands out in the global agenda of labor is the digitalization processes and the leap that these processes have experienced with the epidemic. The effects of digitalization on labor and life have brought forward the discussion of how digitalization and the working class are shaped in the 21st century. During this period, discussions such as cognitive capitalism, digital capitalism, platform capitalism, gig economy are increasing at the global level.

This transformation creates new ways of working and relationships and brings forth the reorganization of the economy and society. In the research conducted by PWC, it is expected that approximately 40 percent of employment in developed capitalist countries will be transformed by automation. According to the ILO data, digital work platforms have grown five times in the last 10 years in the world.

In this transformation process, workers may be out of employment more easily

and they will be in the reserve army of workers for relatively longer periods. The McKinsey Institute predicts that automation will increase by about 30 percent in Turkey, especially in peripheral and office jobs, and in this case, there will be serious job losses. Under these circumstances, discussions on artificial intelligence and industry 4.0, zero hour contracts and remote working have been prominent topics on the agenda of labor.

Another remarkable topic on the global agenda is the re-emergence of expropriation discussions. Especially during the epidemic process, the inadequacy of neoliberal practices and their destructiveness for the society led to the rise of new expropriation debates. These discussions proceed mainly along three main lines in the world. The first is the left wave in Latin America, which has risen since the 1990s. This wave has put forth important experiences for the anti-neoliberal populist politics. The second is the debates on populism originating from Europe and the USA, which are the developed centers of capitalism. These discussions have increased and expanded especially after the 2008 economic crisis. The third is the populism debates carried out under the name of the Progressive International (DiEM25). The prominent topics in these discussions are expropriation; alternative forms of ownership; science and technology; public administration; Government Policy; citizenship and social rights; organized labor, organized society; urbanization and local governments; democracy and freedom.

In the second part, entitled *Turkey's Agenda*, the regulation of working life

during the epidemic in the context of remote working practices is discussed. Then, the reorganization of production during the epidemic is examined within the scope of labor control mechanisms. Finally, the Presidential government system and the legal changes made in the 2018-2020 period are presented.

During the epidemic, the most prominent topic in the regulation of working life has been remote work. Although remote working practices are not a new phenomenon in working life, it can be said that they have become so widespread, legitimate and comprehensive for the first time within the framework of the obligations brought by the epidemic. The rate of teleworking in Turkey, which was 2.0 percent in 2011, reached 3 percent with the epidemic. Three quarters of the companies in Turkey did not have a remote working practice before the epidemic, and they switched to this way of working with the epidemic.

In the process of reorganizing production during the epidemic, labor control mechanisms come to the fore. Labor control mechanisms, maintained in despotic forms for a long time in Turkey, have deepened with the epidemic. The epidemic conditions have turned into a tool to increase the control and exploitation of labor. The prominent control mechanisms in this regard include isolated production facilities, electronic shackles, home inspection and performance-based inspection.

Another item on the agenda of labor in Turkey is the presidential government system. This system was put into practice in 2018 after the referendum in 2017.

A political system in which the President is the only executive person has made the Turkish Grand National Assembly (TBMM) dysfunctional by causing a fundamental system change in the process, in which legislative and executive powers and duties were distinctly separated from each other, and turning it into a single-headed administrative structure in which the legislative power is partially and the executive power is entirely gathered in the president. With the transition to this system, the powers of the TBMM over the president and ministers have been restricted.

The legal changes in the 2018-2020 period, on the other hand, have intensified especially during the epidemic period. The most important of these are the short-time working arrangement and short-time working allowance, compensatory work, termination ban, and changes concerning occupational health and safety.

When the global agenda of labor and the developments in Turkey are considered together, it is seen that the negative conditions created by capitalism for workers both in Turkey and in other parts of the world have deteriorated more during the epidemic. New social and technological opportunities are rapidly usurped by the capital in the environment created by the epidemic, and they are turned into new exploitation mechanisms against the workers. In this process, new struggle agendas and policy proposals have become a critical need for the labor movement.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM KÜRESEL GÜNDEM

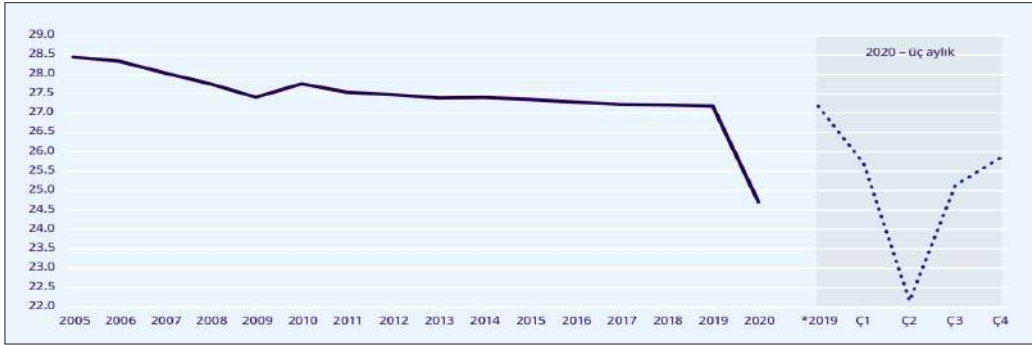
4.1 SALGINLA MÜCADELEDE ÜLKE DENEYİMLERİ

C OVID-19 salgınının ekonomik faaliyetlerde ve işgücü piyasalarında yarattığı yıkım, 1930'larda yaşanan Büyük Buhran'dan sonraki en ağır krizi oluşturmuştur (ILO, 2021b; IMF, 2020). Çoğu ekonomik sektör karantina önlemleri, bozulan küresel tedarik zincirleri, mal ve hizmetlere yönelik zayıf iç ve dış talep, uluslararası turizmin duraksaması gibi nedenlerle oldukça ciddi bir sarsıntı yaşamakta, işsizlik şiddetli biçimde artmaktadır.

ILO'nun (2021b) verilerine göre Ocak 2021 başlarında dünyadaki tüm işçilerin yüzde 93'ü, hala birtakım işyeri kapatma önlemlerinin yürürlükte olduğu

ülkelerde yaşamaktadır. Ülkeler içerisinde, belirli coğrafi bölgeleri hedefleyen ve belirli sektörlerle özgü önlemler tüm çalışanların yüzde 77'sini etkilemektedir. Küresel işsizlik 2020'de 33 milyon artarak 220 milyona yükselmiştir. Küresel işgücü gelirinin 2020'de ortalama yüzde 8,3 düştüğü tahmin edilmektedir. Ayrıca işgücü gelirindeki azalma işçiler arasında dengesiz dağılmaktadır. Dolayısıyla gelir kaybı sorunu daha büyük eşitsizlik sorunu ile birleşmektedir. 2020'de küresel çalışan saatlerin yüzde 8,8'lik bölümü kaybedilmiştir. Bu oran 225 milyon tam zamanlı işe eşdeğerdir. 2020'deki çalışma süresi kayıpları, 2008 küresel finans krizi dönemindeki kayıplardan yaklaşık dört kat daha yüksektir (Grafik 4.1).



Grafik 4.1. Yıllara Göre Dünyada Çalışma Süreleri (15-64 Yaş)

Kaynak: ILO

Bu şartlar altında tüm dünyada ülkeler ekonomik, toplumsal ve politik alanda pek çok önlem almak durumunda kalmıştır. Bu önlemler gerek hacimleri gerekse etkileri itibarıyla oldukça kapsamlıdır. Öyle ki 2008'deki küresel mali kriz sırasında alınan ve o dönem için bir rekor kabul edilen önlemlerin şimdi kine kıyasla çok küçük kaldığı vurgulanmaktadır (OECD, 2021).

Ülkeler ekonomide yaşanan durgunluğu azaltmak ve işsizliğin etkilerini hafifletmek üzere ekonomik ve sosyal destekler ile teşvik ve kurtarma paketleri gibi çeşitli uygulamaları devreye sokmuştur. Bunlar arasında kamu harcamalarının artırılması, merkez bankalarınca yeni para basılması, borç ve kredi yapılandırması, nakit desteği, hibeler ve vergi indirimleri/ertelemeleri gibi araçlar sayılabilir. OECD (2021) verilerine göre dünya çapında açıklanan kredi ve destek paketlerinin toplamı 14 trilyon doları bulmaktadır. Bu paketlerle dünyada özellikle sağlık hizmetleri, KOBİ'ler, serbest meslek sahipleri, korunmasız nüfus kesimleri ve krizden etkilenen bölgeler desteklenmektedir.

Ülkelerde Destekler

IMF (2020, 2021a) ve OECD (2021) verilerinden derlenen bilgilere göre; salgınla mücadelede en büyük destek paketini açıklayan ülkelerin başında Japonya gelmektedir. 2020 yılı itibarıyla ekonomisinin resesyona girdiğini duyuran Japonya toplamda 2,2 trilyon dolar destek paketini uygulamaya koymuştur. Bu rakam ülkenin milli gelirinin yüzde 40'ına denk gelmektedir.

ABD'de açıklanan destek paketi ise 1,9 trilyon dolardır. Bu rakam ABD milli gelirinin yüzde 25,4'ünü oluşturmaktadır. Yardım paketi ile yılda 75 bin dolardan az kazanan Amerikalılara bir sefere mahsus bin 400 dolarlık çek gönderilmesi, işsizlik yardımlarının süresinin uzatılması ve haftalık 300 dolar olan işsizlik yardımının devam etmesi planlanmaktadır. Destek kapsamında konut, gıda ve sağlık yardımının yanında, çocuklu ailelere vergi indirimi de yapılmaktadır. Paket ile eyaletlere ve yerel yönetimlere, COVID-19 aşısı üretim ve dağıtımına, test ve temas takibine fon sağlanmaktadır.

Fransa'da toplamda 115 milyar Euro tutarında teşvik ve destek paketi uygulamaya konulmuştur. Destekler kapsamında sağlık çalışanlarına

vergiden muaf olacak şekilde bin 500 Euro ek ödeme yapılmıştır. Sağlık hizmetlerindeki yardımcı personele ise 500 Euro ödenmiştir. Aynı şekilde 400 bin memura da bin Euro'luk prim desteği, düşük gelirli ailelere ise mevcut yardımların yanında 150 Euro'luk ek destek verilmiştir. Bunun yanı sıra her çocuk için 100 Euro, konut yardımı alan 4 milyon aileye ise ek 100'er Euro verilmiştir. Ayrıca hotel, sanat ve eğlence sektörlerindeki şirketlerin 750 milyon Euro miktarındaki vergi ödemeleri de ertelenmiştir. Ülkede salgında yıllık 10 milyar Euro vergi affı gerçekleştirilmiştir.

Almanya salgın süresince 750 milyar Euro tutarında mali teşvik paketi açıklamıştır. Ülke milli gelirinin yüzde 11'i yardımlara ayrılmıştır. Teşvikler kapsamında gıda ürünlerinde KDV oranı yüzde 7'den yüzde 5'e çekilmiş, katma değer vergisi geçici olarak yüzde 19'dan 16'ya düşürülmüştür. Salgından etkilenen ailelere, işsizlere, yaşlılara ve gençlere ek mali destek verilmekte, aynı zamanda küçük işletme sahipleri ve serbest meslek çalışanları da 50 milyar Euro'luk yardımdan yararlanmaktadır. Ailelere çocuk başına 300 Euro'luk yardıma ek olarak bir seferlik 150 Euro yardım yapılacağı açıklanmıştır. Sanata ve sanatçıya destek için bütçeden 2 milyar Euro ayrılmıştır.

İngiltere'de salgın boyunca yaklaşık 40 milyar sterlin yardım paketi açıklanmıştır. Milli gelirinin yaklaşık yüzde 17'sini yardımlara ayıran İngiltere'de en yaygın destek, salgın nedeniyle çalışamayacak durumda olanların, çalışmadıkları saatlere göre maaşlarının yüzde 80'inin devlet tarafından karşılanmasıdır. Bu kapsamda ayda 2 bin 500 sterline kadar maaş desteği verilmektedir. İngiltere'de serbest meslek sahibi 600 binden fazla kişiye de gelir destek planı sunulmaktadır. Ciroyunun yüzde 30 ya da daha fazlasını kay-

beden işyerlerine karının yüzde 80'ine kadar hibe verilmektedir.

Rusya milli gelirinin yüzde 2,9'unu mali teşviklere ayırmıştır. İşsizlik yardımının 5 ay süreyle asgari ücret düzeyine yükseltilmesi, karantinadakilere hastalık izni ve mali yardım verilmesi, çocuklu ailelere bir defalık nakit yardımlar, en çok etkilenen sektörlerde devlet yardımları ve vergi erteleme uygulamaları hayata geçirilmektedir.

Hindistan ise salgınla mücadelede 300 milyar dolarlık destek paketi açıklamıştır. Destekler, milli gelirin yüzde 3,1'ine denk gelmektedir. Paket kapsamında yeni tesisler için vergi indirimi ve küçük işletmelere kredi desteği gibi önlemler alınmıştır. Göçmenler, çiftçiler ve sokak satıcıları başta olmak üzere dar gelirliilere özel yardımlar belirlenmiş ve 8 milyondan fazla çiftçiye 26,25 dolar yardım verileceği açıklanmıştır. Ülkede yoksullara her ay 5 kilo buğday ya da pirinç yardımı, emekli, engelli ve dullara 13 dolar, kadınlara ise 19,6 dolar doğrudan nakit yardımı yapılmaktadır.

Avrupa Konseyi de AB çerçevesinde kullanılması için 750 milyar Euroluk bir destek programı oluşturmuştur. Bu yardımlar içerisinde salgından en çok etkilenen ülkelere ve alanlara yapılacak yatırım ve kurtarma paketleri ile kırsal kalkınma için ayrılan destekler bulunmaktadır.

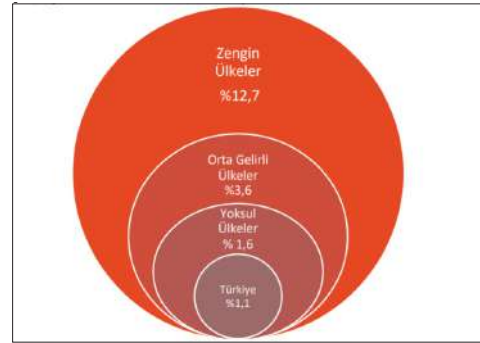
Türkiye'de de Mart 2020'de 100 milyar TL'lik "Ekonomik İstikrar Kalkanı" adlı teşvik paketi açıklanmıştır. Paket kapsamında kısa çalışma ödeneği ile üretime ara veren işyerlerinde çalışanlara geçici gelir desteği, ihtiyaç sahibi ailelere 2 milyar TL'lik bir kaynak aktarımı, ücretsiz izne ayrılan, kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan veya işten çıkarıldığında işsizlik ödeneğine hak kazanamayan işçilere günlük

39,24 TL'lik destek gibi yardımlar belirlenmiştir. Sosyal destekler kapsamında hanelere Ağustos 2020'den itibaren üç faz halinde 1000'er lira destek verilmiş, en düşük emekli aylığı 1500 liraya yükseltilmiştir. Aylık geliri 5 bin liradan az olanlara temel ihtiyaç desteği ve kredi imkanı tanınmıştır. Sokağa çıkma kısıtlamalarından etkilenen toplam 1 milyon 239 bin 438 kişiye 3 ay süreyle ayda bin lira destek ödemesi yapılacağı açıklanmıştır.

IMF'nin (2021b) Ocak ayında yayınladığı rapora göre Türkiye'nin salgın sürecinde yaptığı doğrudan devlet harcamaları ve destekleri, vergilerdeki indirimleri ve vazgeçilen gelirlerine sağlık harcamaları da dahil edildiğinde toplam 7,6 milyar dolar harcadığı ve bu rakamın Türkiye'nin milli gelirinin 1,1'ine denk geldiği açıklanmaktadır (Grafik 4.2). Bu orana çeşitli mali yükümlülükler ve öz sermaye enjeksiyonları da eklendiğinde Türkiye'nin salgın harcamaları milli gelirinin ancak yüzde 2,5'ine tekabül etmektedir. IMF'nin Temmuz 2021'deki raporunda bu oran yüzde 2,7 olarak açıklanmıştır.

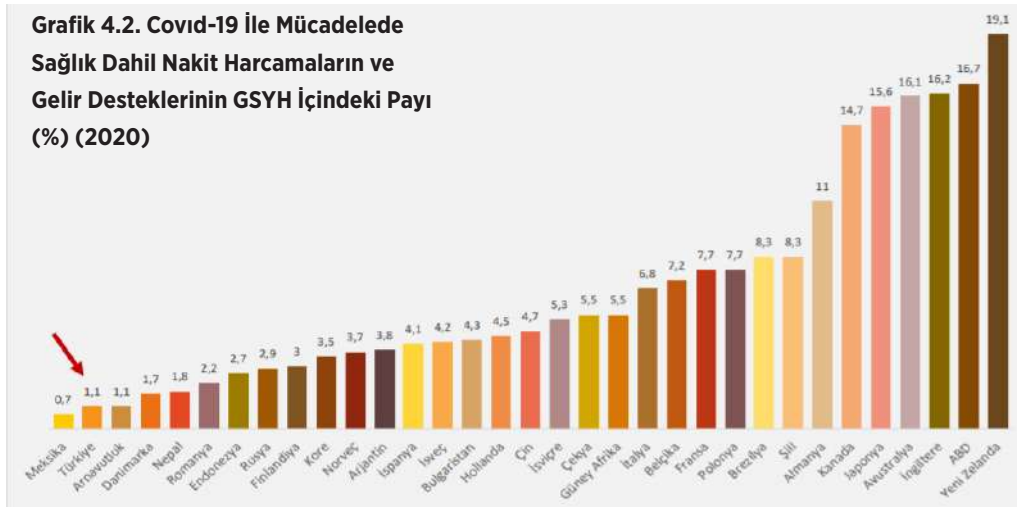
DİSK-AR'ın (2021c) IMF raporlarına dayanarak yaptığı araştırmada da, zengin ülkelerin vatandaşlarına gayri safi yurt içi hasıllarının ortalama yüzde 12,7'si düzeyinde nakit harcama ve gelir desteğinde bulunduğu, orta gelirli ülkelerde bu oranın yüzde 3,6, yoksul ülkelerde ise yüzde 1,6 olduğu vurgulanmakta, Türkiye'de ise bu oranın yüzde 1,1 olduğu hatırlatılmaktadır (Grafik 4.3). Dolayısıyla Türkiye salgın sürecinde vatandaşlarına en az yardım yapan ülkeler kategorisindedir.

Grafik 4.3. Dünyada ve Türkiye'de Covid-19 İle Mücadele Kapsamında Nakit Harcama ve Destekler (Sağlık Harcamaları Dahil) (GSYH



Kaynak: DİSK-AR

Grafik 4.2. Covid-19 İle Mücadelede Sağlık Dahil Nakit Harcamaların ve Gelir Desteklerinin GSYH İçindeki Payı (%) (2020)



Kaynak: DİSK-AR

Ülkelerce açıklanan destek ve teşvik paketlerinin yanı sıra kimi ülkeler salgın döneminde vatandaşlarından bağış toplamaya çalışmıştır. DİSK-AR'ın (2021c) raporuna göre Türkiye Mart 2020'de *Biz Bize Yeteriz Türkiye'm* adı altında bir bağış kampanyası başlatmış, önemli bölümü kamu banka ve kuruluşları ile özel şirketlerden olmak üzere 2 milyar TL civarında sınırlı bir bağış toplayabilmiştir. Salgın ile mücadele kapsamında Türkiye dışında bağış kampanyası başlatan diğer ülkeler Irak, Lübnan, Sri Lanka, Güney Afrika ve Senegal olmuştur.

4.2 SALGINDA DÜNYADA İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ

Her gün birçok işçi yüzde 100 önlenilecek iş kazaları sonucunda hayatını kaybetmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) göre her 12 saniyede bir işçi iş kazası ya da meslek hastalığı nedeniyle hayatını kaybetmektedir. Her gün en az 7600 işçi iş

kazası veya meslek hastalığından hayatını kaybederken yılda 2,78 milyondan fazla işçi iş kazası veya meslek hastalığından hayatını kaybetmektedir (ILO, 2020). Dünya çapında, işle ilgili yedi ölümden yalnızca biri (yüzde 14) iş kazalarından kaynaklanmaktadır.

Eurostat verilerine göre toplam 27 AB ülkesinde meydana gelen iş kazalarında ölen toplam işçi sayısı ise 2018 yılında 3 bin 332 kişiye ulaşmıştır. 2018 verilerine göre en fazla iş kazası Almanya'da görülmüştür. 2018'te 877 bin 501 iş kazasının yaşandığı ülkede kaza nedeniyle hayatını kaybedenlerin sayısı 397 oldu. AB'nin en fakir ülkelerinden Romanya'da ise 2018 yılında meydana gelen toplam 4 bin 623 kazada ölen işçi sayısı 235'dir. Ancak oran olarak düşünüldüğünde Almanya'da her 2210 kazada 1 kişi ölürken, Romanya'da her 20 iş kazasında 1 işçi hayatını kaybetmiştir. AB ülkeleri arasında en fazla ölümcül kazanın yaşandığı ülke ise Fransa olmuştur. Fransa'da 2018 yılında 615 kişi iş kazasında hayatını kaybetmiştir (Tablo 4.1).



Tablo 4.1. Avrupa Ülkelerinde (27 Ülke) İşkazası ve İşkazası Sonucu Hayatını Kaybeden İşçi Sayısı (2018-2019)

Ülkeler	İş Kazası Geçiren İşçi Sayısı		İş Kazası Sonucu Hayatını Kaybeden İşçi Sayısı	
	2018	2019	2018	2019
Belçika	72.059	-	77	-
Bulgaristan	2.255	2.162	87	85
Çekya	44.241	-	123	-
Danimarka	50.185	50.179	37	39
Almanya	877.501	867.533	397	416
Estonya	6.230	-	12	-
İrlanda	18.090	13.252	34	41
Yunanistan	4.493	-	37	-
İspanya	465.227	489.643	323	347
Fransa	771.837	778.820	615	803
Hırvatistan	12.047	10.373	44	43
İtalya	291.503	-	523	-
Kıbrıs	2.147	2.158	9	10
Letonya	2.168	-	30	-
Litvanya	3.834	4.666	37	37
Lüksemburg	7.315	7.270	16	12
Macaristan	23.510	23.802	79	84
Malta	2.001	-	4	-
Hollanda	91.179	92.838	45	37
Avusturya	63.229	60.909	124	106
Polonya	77.949	-	211	-
Portekiz	130.434	-	103	-
Romanya	4.623	-	235	-
Slovenya	13.126	13.065	15	15
Slovakya	10.145	9.666	40	33
Finlandiya	41.038	-	25	-
İsveç	36.457	40.684	50	36
Norveç	10.525	9.943	37	33
İsviçre	92.890	-	51	-
Birleşik Krallık	220.985	-	249	-
Türkiye	430.935	422.463	1541	1147
Avrupa Birliği - 27 ülke toplam	3.124.828		3.332	

Kaynak: Eurostat ve SGK verilerinden DİSK/Genel-İş Araştırma Dairesi tarafından derlenmiştir.

COVID-19 salgını ile işçi sağlığı sorunu daha da derinleşmiştir. Salgın tüm dünyada milyonlarca kişiye bulaşan ve yüz binlerce ölümle sonuçlanan ciddi bir enfeksiyon hastalığıdır. Salgın toplumun her kesimini derinden etkilerken en çok da toplumun en korunmasız kesimini oluşturan işçi sınıfını etkiledi. Ailesinin ve kendisinin hayatını geçindirmek için gelirinden başka güvencesi olmayan işçiler, salgın koşullarında “çarkların dönmesi” için çalıştı. Zorunlu sektörler olan sağlık, ilaç, perakende, gıda, enerji, belediyeçilik gibi işlerde çalışan işçiler ile güvencesiz ve kayıt dışı çalışan kadınlar, göçmenler ve etnik azınlıklar yeterli önlemler alınmadan çalışmaya devam etti.

Salgın nedeni ile işçiler başta enfeksiyon riski olmak üzere doğrudan ya da dolaylı çok çeşitli zorluklarla karşılaştı. Sektörel anlamda etkileri ve boyutları değişmekle beraber, genel anlamda çalışanların sağlığını ve işlerini kaybetme, gelirlerinde azalma, haftalık çalışma saatlerinde düşme sorunlarıyla karşılaştıkları görüldü.

Araştırmalarda COVID-19’a yakalanma riskinin özellikle kapalı ve kalabalık ortamlarda, yakın çalışma ve kişilerle yakın temas gerektiren işlerde çalışanlarda çok daha yüksek olduğu görüldü. Salgının başladığı ilk günden itibaren sağlık çalışanları, kargo çalışanları, belediye işçileri, nakliye çalışanları, market çalışanları sistemin işlemesi için işçi sağlığı açısından yeterli önlemler alınmadan çalışmak zorunda kaldılar.

Sağlık Çalışanları: “Yaşamak ve Yaşatmak İstiyoruz”

En yüksek enfeksiyon riskinin olduğu meslek grubu ise sağlık çalışanlarıdır. Uluslararası Af Örgütü, Uluslararası Kamu Hiz-

metleri Sendikaları (PSI) ve UNI Global Union tarafından Mart 2021’de yapılan bir araştırmaya göre 17 binden fazla sağlık ve bakım çalışanı COVID-19’dan öldü. Dünya çapında her 30 dakikada bir sağlık çalışanı COVID-19 enfeksiyonu nedeni ile hayatını kaybetti (PSI, 2020). UNI Global Union tarafından Şubat 2021’de yayınlanan bir rapor da; birden fazla ortamda, geçici ajans sözleşmeleriyle ve personel-yatak oranlarının daha düşük olduğu tesislerde çalışan sosyal bakım personelinin de yüksek enfeksiyon ve ölüm oranlarına sahip olduğu görüldü (UNI, 2020).

Sağlık çalışanlarındaki bu artışın birçok nedeni vardır. Tüm dünyada insanlar salgının kontrol altına alınabilmesi için mümkün olduğunca evlerinde kalırlarken sağlık çalışanları her zamankinden daha fazla çalışmak zorunda kaldılar. Uzun çalışma saatleri, hastaların her türlü vücut sıvılarıyla artan temas, işin yürütüm koşulları gereği çoğu zaman fiziksel mesafe kuralına uylamaması, yeterli miktar ve nitelikte kişisel koruyucu donanımın olmaması, çalışma koşullarından dolayı immunitenin baskılanması (yeterli ve dengeli beslenememe, uyku süresinin azalması ve uyku kalitesinin bozulması, yoğun fiziksel ve mental stres altında çalışma) gibi nedenler de sağlık çalışanlarında COVID-19 sıklığının artmasına neden oldu. Uluslararası Af Örgütü tarafından Temmuz 2020’de sağlık çalışanları üzerine yapılan araştırmada, dünyada 63 ülke ve bölgenin neredeyse tamamında sağlık çalışanlarının ciddi kişisel koruyucu ekipman (KKD) kıtlığı yaşadığı ve sağlık çalışanlarının COVID-19 nedeniyle hastalandığı görülmüştür.

COVID-19 Bir İşçi Sınıfı Hastalığıdır

Perakende sektöründe çalışanlar da salgın sürecinden en fazla etkilenen kesimlerden biri oldu. Hem çalışma saatlerinin uzaması hem de işçi sağlığına yönelik tedbirlerin yetersiz olması, market çalışanlarının salgından daha çok etkilenmesine neden oldu. *Mandate Trade Union* (2020) (İrlanda) tarafından Nisan 2020'de yapılan araştırmada perakende sektöründe sosyal mesafe kuralına uyulmadığı (yüzde 46) ve bu sektörde çalışanların yüzde 9'unun COVID-19'a yakalandığı ortaya çıkmıştır. Ankete katılan işçilerin yüzde 29'u kişisel koruyucu ekipmanın yetersiz olduğunu, yüzde 23'ü alışveriş sepetlerinin düzenli olarak sterilize edilmediğini, yüzde 21'i ise el dezenfektanlarının yetersiz olduğunu belirtmiştir.

Usdaw Sendikasının (2020) (Mağaza, Dağıtım Ve Nakliyat İşleri Sendikası) yaptığı araştırmada ise, perakende işçilerine yönelik tacizin salgının başlangıcından bu yana iki katına ulaştığı ve ankete katılan 5 bin işçisinin 196'sının fiziksel saldırıya uğradığı tespit edilmiştir. Önemli bir başka sonuç ise sosyal mesafeye dikkat edilmediği için mağaza çalışanlarının yüzde 70'inin kendini risk altında hissetmesidir. Çalışanların yüzde 29'unun ise COVID-19 nedeniyle hastalandığı görülmüştür.

4.3 SALGIN VE DİJİTALLEŞME

Dijitalleşme iktisadi, siyasi ve ideolojik yapılarda ani ve köklü değişimler yaratıyordu, salgın sürecinde ise bu ani ve köklü değişimler hızlandı. Salgının da belirleyici olduğu zamanlarda çalışma hayatı, kent ve toplumsallaşma biçimleri değişip, dönüşmektedir. Dijitalleşmenin emek ve yaşam üzerindeki etkileri şu soruyu öne çıkarmaktadır: 21. yüzyılda dijitalleşme ve işçi sınıfı nasıl şekillenmektedir ve şekillenecektir?

Dijitalleşme ve toplum tartışmalarında burjuva sosyal bilimlerin bakış açısı çok belirleyicidir. Bu yaklaşım teknolojik determinizm ya da teknolojik belirlenimcilik olarak tanımlanmaktadır. Teknolojik determinizme göre teknoloji kendine özgü bir mantık içerisinde doğrusal bir gelişim gösterir. Bilim adamları, toplumsal sistemden bağımsız olarak, teknolojiyi yeniler. Teknoloji, toplumsal dönüşümün baş aktörü olarak, toplumsal dönüşümün diğer unsurlarını (iktisadi, siyasi ve ideolojik) dönüştürür. Bu bakış toplumsal değişimin temeline teknolojik gelişmeleri koyar, teknolojinin değiştirme potansiyelini her şeyin üzerinde görür ve onu "engellenemez bir güç" olarak algılar (Levy, 1998).

Teknolojik determinist bakış açısı, bugünü değerlendirirken, dijitalleşmeyle işçi sınıfının yok olacağına işaret etmektedir. Üretimden tüketime toplumsal yaşamın her alanını robotlar, yapay zeka, insansız fabrikalar ve siborglar (yarı insan yarı makine yaratıklar) kaplayacaktır ve işçi sınıfı yok olacaktır.

Dijitalleşme ve toplum ilişkisine sınıfsal bakış açısının iddiası ise şöyledir: Teknoloji taraflıdır. Teknoloji üretiminden tüketimine kadar olan tüm süreçlerde sınıf ilişkileri tarafından biçimlenen bir mücadele alanıdır. Teknoloji toplumsal yaşamın ve sınıf ilişkilerin içinde şekillenir ve yapılır. Teknolojik gelişme sermayenin iktisadi, siyasal ve ideolojik çıkarlarına göre yönlendirilmekte ve kapitalist teknoloji bu çıkarlara göre biçimlenmektedir.

Teknoloji taraflıdır ve bugün kapitalist toplumlarda yaşanan dijitalleşme sermayenin artı-değer üretme güdüsünden ayrı düşünülemez. Robotları, yapay zekayı, süper otomatları, siborgları yaratan işçilerin emeği, değer üretmektedir. Ne sermaye ne de kapitalizm

bundan vazgeçemez. Dijitalleşme ve toplum ilişkisine sınıfsal bakış açısı süreci emek değer teorisi ve görelî artı nüfus tartışmalarıyla anlama, açıklama ve değıştirme gücüne sahiptir.

Son dönemde, dijitalleşme süreçlerini anlama ve açıklama çabası bazı tartışmalara yol açtı. Yaşanılanları açıklamak üzere üç yaklaşımın ortaya çıktığını söyleyebiliriz: bilişsel kapitalizm, dijital kapitalizm ve platform kapitalizmi.

Bilişsel Kapitalizm

Bilişsel kapitalizm tartışması Michael Hardt ve Antonio Negri'nin *İmparatorluk* (2003) kitabıyla açılan yolda Nick Dyer-Witthoford (2004) ve Carlo Vercellone (2015)'nin çalışmalarıyla ilerlemektedir. Bilişsel kapitalizm kapitalizmin uzun dönemli dinamiklerinde kritik bir dönüşüm yaşandığını ve kapitalizmin bir devrinin kapanıp yenisinin başladığını iddia etmektedir. Dijital teknolojilerle değışen emek, ekonomi ve toplum örgütlenmesine işaret etmektedir. Bilişsel kapitalizmle birlikte kritik iki kavram da dolaşıma giriyor: gayri maddi emek ve genel zeka.

Gayri maddi emek “bilgi, enformasyon, iletişim, ilişkiler veya duygusal ifade gibi maddi olmayan ürünler üreten” emek olarak tanımlanmaktadır. Bu emek dijitalleşmenin ve bilişsel alanın içine gömüldür. Gayri maddi emek derken emeğin ortaya çıkardığı ürünlerin maddi olmamasına atıf yapılmaktadır. Entelektüel olarak tanımlanabilecek, problem çözme, sembolik ve analitik görevler gibi emek türlerini ifade etmektedir. İşçi sınıfının niceliksel olmasa bile niteliksel olarak en ileri parçası olarak görülmektedir. Gayri maddi emek gruplar, geniş kitleler (çağrı merkezleri, vb.) biçiminde olabileceği gibi ileri derecede vasıflı, kendini programlayabilen bireyler olarak da var olabilmektedir. Büyük bir bölümü hep dijital ağın içindedirler.

Bilişsel kapitalizm son dönemde “genel zeka” tartışmasını da gündeme taşımaktadır. Marx ([1857-58], 2018), *Grundrisse*'nin VII. Defterinde kol emeğinin işlevleriyle donanmış makinayı ortaya çıkaran ve bu süreçte bilim ve doğa güçlerinden yardım alan “genel zeka”dan bahsetmektedir. Genel zeka, toplumsal üretimin merkez üssünü oluşturan ve yaşamın tüm alanlarını önceden kuran bilgileri ifade etmektedir. Marx'ın genel zeka tanımı, teknolojinin ve bilimin bir toplumdaki verili bilgi düzeyini yansıttığını ve bunun da sermayenin emrine verilmiş olduğunu belirtmektedir.

Bilişsel kapitalizmde daha önceki dönemlere göre genel zekanın makinaya tabi olmanın ve doğrudan sermayenin denetimine girmeyen daha farklı bir konumda olduğu belirtilmektedir. Diğer bir deyişle, genel zeka sermaye tarafından çitlenemediği için toplumsal muhalefetin örgütlenebileceği bir alan olarak da işaret edilmektedir.

Bilişsel kapitalizmin genel zeka tartışması ve artı-değeri hayatın her alanına yayma eğilimiyle emek değer teorisinden uzaklaştığı açıktır. Emek-sermaye ilişkilerini her yere yayarken kapitalizmin işleyişini açıklayacak teorik zemini kaybettikleri endişesi yüksektir. Bu süreçte özellikle “sınıf” kavramının “çokluk” lehine terki de bu endişeyi artırmaktadır.

Dijital Kapitalizm

Dijital kapitalizm tartışmalarını *Triple C* dergisinden ve Christian Fuchs (2015, 2021)'un çalışmalarından izlemek mümkündür. Dijital kapitalizm dijital teknolojilerin üretim, dağıtım ve tüketim alanlarını tartışmanın merkezine almaktadır. İnternete, sosyal paylaşım sitelerine, telefonlara, bilgisayarlara kazınmış bir emperyalizm ve sömürü ilişkisine

vurgu yapılmaktadır. Dijital kapitalizm tartışmaları, bilişsel alanın emek biçimlerinin, kapitalizmin uluslararası işbölümü içerisindeki yerini ve rolünü görmemize olanak sağlamaktadır.

Dijital ürünler, farklı işçiler tarafından farklı zaman ve farklı mekanlarda üretilmektedir. Diğer bir deyişle dijital emek, içindeki farklılıklarla birlikte dijitalleşme için gerekli olan kolektif emek gücüdür. Bu kolektif emek gücü içinde maden işçileri, donanım-montaj işçileri ve bilgi işçileri yer almaktadır.

Maden işçileri bilişim endüstrisinde gerekli olan madenlerin çıkarılması sürecinde yer almaktadır. Bu madenlerin önemli bir bölümü Afrika coğrafyasında bulunmakta ve bu madenlerin çıkarılması, yüksek derecede sömürülen Afrikalı işçilerin emeğine dayanmaktadır.

Montaj işçileri bilişim ürünlerinin imalatı ve montajında yer almaktadırlar. Bilgisayar imalatı ve montajında Çin önemli bir yer tutmaktadır. Çin'de sektör, yabancı şirketlerin egemenliği altındadır. "Foxconn intiharları" ile gündeme gelen Foxconn şirketi, Apple şirketinin ürünlerinin de montajını da yapan Tayvanlı bir şirkettir. Çin'in bulunan Foxconn fabrikalarında, çoğunluğu kırsal kesimlerden gelen genç göçmen işçiler çalışmaktadır. Ocak ve Ağustos 2010 tarihleri arasında Foxconn'da çalışan işçilerden on yedisi Foxconn binalarından atlayarak intihar ettiler. On yedi ile yirmi beş yaş arasındaydılar. Uzun çalışma saatlerine, fazla mesailere ve tekdüze çalışma ritmine dayanamadılar.

Bilişim endüstrisinde bir başka emek biçimi ise bilgi işçileridir. Bilişim endüstrisinin içeriğini, yazılımını gerçekleştiren bilgi işçilerini ikiye ayırmak mümkün: alt düzey bilgi işçileri ve üst düzey bilgi işçileri. Alt düzey bilgi

işçileri düşük seviyede kod yazma, yazılım tasarlama ve test etme gibi süreçlerde istihdam edilmektedirler. Hindistan'da yüksek eğitim almış, İngilizcesi iyi ve düşük ücretler alan gençler alt düzey bilgi işçileri olarak emek güçlerini satmaktadırlar.

Bilişim endüstrisinde işçi aristokrasisini ise üst düzey bilgi işçileri oluşturmaktadır. Silicon Vadisi ve Google gibi örneklerde gözlemlediğimiz bu kesim, işçi sınıfının esnek çalışan, son dönemin popüler "orta sınıf" kodlarına uyan, iyi ücretler alan ve yaratıcılıklarını kullanabilmeleri için her türlü denetimden azade olan bir bölüme denk düşmektedir.

Dijital kapitalizm tartışmaları dijital alanın üretimini ve tüketimini analizinin merkezine alırken dijital alan dışındaki maddi üretim alanlarını gölgede bırakmaktadır.

Platform Kapitalizmi

Platform kapitalizmi ya da gig ekonomi de son dönemde dijitalleşme tartışmalarının gündemindedir. Bu tartışmalar Nick Srnicek'in *Platform Kapitalizmi*, Nick Srnicek ve Alex Williams'ın *Geleceği İcat Etmek* ve Phil Simon'un *Platform Çağı* gibi çalışmalarında görünür olmaktadır. Platform kapitalizmi belirli bir alandaki işgücü ya da hizmet arz ve talebini bir araya getiren yeni mecralar olarak tanımlanmaktadır. Bu platformlar kendilerinin işveren olduğu yaklaşımını reddederek hizmet sağlayıcılar ve müşterileri bir araya getiren teknoloji şirketleri olduklarını iddia etmektedirler. Dijital platformları kullanarak kargoculuk, taksicilik vb. hizmetler sağlayan ve bu hizmetlerden yararlanan kişilerin sayısı hızla artmaktadır. Tüm dünyada bu biçimde çalışan çok sayıda moto-kurye, taksi sürücüsü, temizlikçi ve sosyal hizmet çalışanı bulunmaktadır.

Dijital platformlar üzerinde yükselen ekono-

mi ya da çalışma düzenine gig ekonomi ya da gig çalışma adı da verilmektedir (Woodcock ve Graham, 2019). Gig müzik sektöründen gelme bir terimdir. “Geçici olarak sahne almak” anlamına gelmektedir. Şimdi ise bağımsız bir şekilde geçici işler yapan herkesi kapsayan dev bir çalışma alanı haline dönüşmüş durumdadır.

Gig çalışmanın bir diğer boyutu da bulut işleri alanıdır. Bulut işleri dendiğinde web tasarımı, yazılım geliştirme gibi vasıf gerektiren işlerin yanında daha az vasıflı işler de olabilmektedir. Bu iş alanları da sahip oldukları vasıf düzeyi ve teknolojik altyapıya rağmen esnekliğin ve güvencesizliğin uygulandığı önemli örneklerdir. Dolayısıyla gig ekonomi yaslandığı dijital teknolojiler nedeniyle sahip olduğu parlak görünümünün ardında esnek çalışmanın tüm kuralsızlığının ve şiddetinin işlediği bir alan olarak görülmelidir.

Dijitalleşme ve İşçi Sınıfı: “Değeri Yaratan Emektir”

Emek değer teorisine göre kapitalist belirli bir miktar emekle harekete geçirdiği üretim araçlarının (ölü emek) üzerinden değer birikimi sağlayan kimsedir. Son dönemde dijitalleşmenin ve dijital buluşların yaptığı şey de emek verimliliğini artırmaktır. Bu anlamda her birim makinanın ihtiyaç duyduğu emekçi sayısı sürekli olarak azalmaktadır. Sonuç sabit sermaye (ölü sermaye) miktarının artması ve kar oranlarındaki düşme eğiliminin tetiklenmesidir. Bu eğilim karşısında üretilen ürünlerin daha hızlı satılması kar oranlarında düşme eğilimi azaltır. Yukarıda bahsettiğimiz formül tüketim toplumunun da anahtarını verir.

Dijitalleşme sürecinde de emeğin kaynağı değerdir. Diğer bir deyişle robotu da, yapay

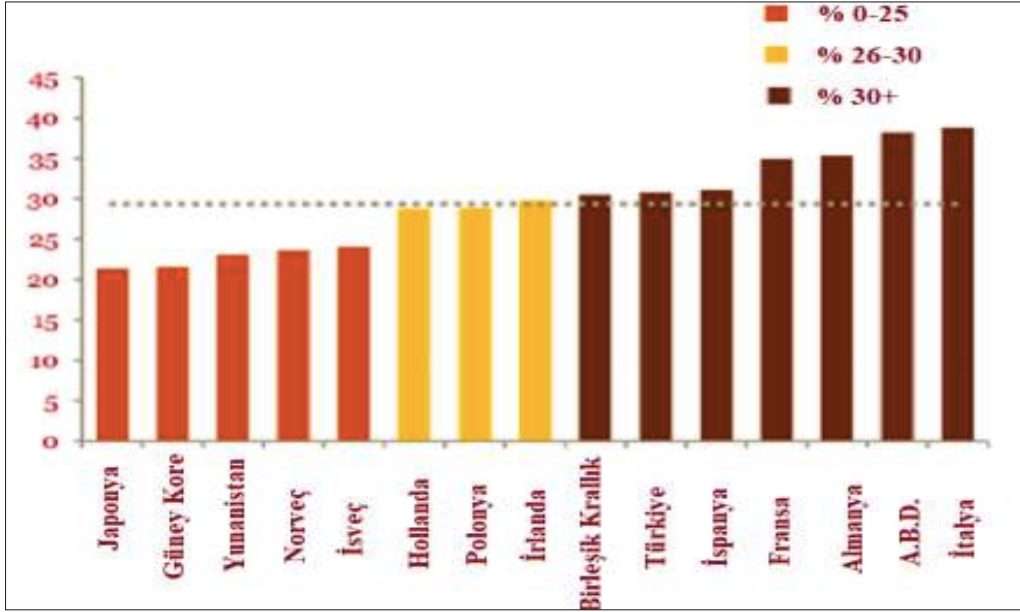
zekayı da süper otomatı da siborgları da yaratanlar işçilerdir (Mosco ve Fuchs, 2014). Ve bu işçilerin emeği değer üretmektedir. Ama bu emeğin ürünleri değer üretmemektedir.

“Dijitalleşmeyle işçi sınıfı kompozisyonunda ne gibi değişiklikler olacak?” tartışması için Marx’ın görelî artı nüfus kavramı oldukça açıklayıcıdır. Görelî artı nüfusu, Marx, kapitalist üretim biçimine özgü bir nüfus yasası olarak tanımlar. Görelî artı nüfus kapitalist birikim sürecinde sermayenin genişlemesi için gerekli olandan daha fazla emekçi nüfus ile kendisini durmadan üretmesidir. Her an sömürölmeye hazır bu artı nüfus kapitalist üretimin kaldırıcıdır. Dijitalleşmeyle emek verimliliğinin artması daha az işçiye ihtiyaç duyulması anlamına geliyor. Bu da görelî artı nüfusun artmasıdır.

Görelî artı nüfusun iki bileşeni vardır: yedek işgücü ordusu ve çalışmayacak durumda olanlar. Kapitalist birikim hızına göre yeni istihdam olanakları yaratmakta ama aynı zamanda büyük bir işsizler ordusu, diğer bir deyişle yedek işgücü ordusu da yaratmaktadır. Dijitalleşme yedek işçi ordusunu da artıracaktır. PWC (2019) tarafından yapılan araştırmada gelişmiş kapitalist ülkelerde istihdamın yaklaşık yüzde 40’ının otomasyonla döneşeeceğı tahmin edilmektedir (Grafik 4.4)

Son dönemde yaşanan dönüşüm düşünöldüğünde işçi sınıfının özellikle vasıflı, nitelikli kesiminin yedek işçi ordusunda daha uzun süreli ve daha artan sayılarda yer alacağı belirtilebilir. Emekçiler istihdamın dışına daha kolay çıkabilecek ve görece daha uzun dönemler yedek işçi ordusu içerisinde yer alacaklardır. McKinsey (2020) Türkiye’de özellikle çevresel işlerde ve ofis işlerinde otomasyonun yaklaşık yüzde 30 oranında

Grafik 4.4. Otomasyonun İstihdam Üzerindeki Etkisi



Kaynak: PWC, 2019

artacağını ve bu durumda ciddi iş kayıpları olacağını öngörmektedir (Tablo 4.2).

Görelî artı nüfus içinde yer alan diğer bileşen ise çalışamayacak durumda olanlardır. Bunlar, üretime çekilemeyecek durumdadırlardır.

Dijitalleşme gerektirdiği yeni vasıflarla, bir çok emekçiyi yedek işçi ordusuna dahi dahil olamayacak duruma getirecektir.

Kapitalizmde dün olduğu gibi bugün de emek değer üretmektedir. Dolayısıyla kapitalizmde

Tablo 4.2. Türkiye’de Meslek Türlerine Göre Otomasyon Oranları ve İş Kayıpları Tahmini (2030)

Meslek Grupları	Otomasyon Oranı (Yüzde)	İşgücü ikamesi (Milyon)
Çevresel İşler	38	3,3
Ofis işleri	34	1,1
Düzensiz Çevre İşleri	14	1
Müşteri İlişkileri	19	0,7
İnşaat İşleri	20	0,5
Uzmanlar	11	0,2
Takım Liderleri ve Üst Düzey Yöneticiler	13	0,2
Bakım Sağlayıcıları	12	0,2
Eğitmenler	7	0,1
Teknoloji Uzmanları	13	<0,1
Kreatifler	11	<0,1

Kaynak: McKinsey, 2020

sömürünün dijital yüzüne son verecek olanlar yine işçi sınıfıdır. Genel olarak insanlığın elindeki bilimsel ve teknolojik birikim, tüm insanların zihinsel üretimini toplumsal çıkarlar için örgütleyebilmesine imkan tanıyor (Witheyford, 2004; Mason, 2019, 2020). Tüm insanları ilgilendiren bilginin açık ve kolay erişilebilir olması, insanların kendi kendilerini yönetmeleri konusunda, geçmişte var olmayan bir imkana da işaret ediyor. Bu ise ancak sınıf mücadelesi perspektifiyle mümkündür.

4.4 YENİ ÇALIŞMA VE İSTİHDAM BİÇİMLERİ

Yeni çalışma ve istihdam biçimleri neoliberal uygulamalar çerçevesinde uzun bir süredir dünya gündeminde bulunmaktadır. İş ve emek piyasalarında esnekleşme ve güvencesizleşme, yeni çalışma alanlarının doğması, bazı alanların giderek yok olması gibi pek çok gelişme bu sürecin yapıtaşlarını oluşturmuştur. Yeni çalışma ve istihdam biçimleri, geleneksel iş ve çalışma pratiklerinin ötesinde yeni işleri, standart dışı çalışma pratiklerini ve çoğunlukla atipik istihdam biçimlerini kapsamaktadır. Dijital teknolojilerin 2000'li yılların başından itibaren hızlı ve kapsamlı gelişmesi, yeni çalışma ve istihdam biçimlerine de önemli etkilerde bulunmuştur. Evden çalışma, evde çalışma, bağımsız çalışma, parça başı çalışma gibi pratikler, dijital teknolojilerin etkisiyle çok daha çeşitli ve kapsamlı bir içerik edinmiştir. Özellikle 2020 yılında patlayan küresel salgın ve onun yol açtığı uzaktan çalışma ve yaşama deneyimleri ise bu süreci hiç olmadığı kadar hızlı, yaygın ve olağan bir hale getirmiştir.

Buna karşın yeni çalışma biçimleri yalnızca teknolojik olanaklarla şekillenmemekte, mevcut ekonomik ve politik yapılanma, tek-

nolojinin sağladığı olanakların nasıl ve kimin lehine düzenleneceğini belirlemektedir. Dolayısıyla günümüz koşullarında yeni çalışma ve istihdam biçimlerini belirleyen iki önemli unsur olarak dijital teknolojilerden ve neoliberal çalışma politikalarından bahsedilebilir.

İşin ve çalışma ilişkilerinin dönüşümü, yaklaşık 20 yıldır yalnızca geç kapitalistleşen ülkelerde değil, merkez kapitalist ülkelerde de ortaya çıkmaktadır. Bu dönüşümün sancıları ve sonuçları 2018-2020 döneminde ekonomik, siyasi ve toplumsal krizlerle kendini göstermiştir. 2020 yılında yaşanan küresel salgın ise mevcut krizleri derinleştirmiş, dünya çapında büyük bir ekonomik ve politik sarsılma yaratmıştır.

Salgınla ortaya çıkan karantina, kapanma, uzaktan çalışma ve sağlıkla ilgili toplumsal zorunluluklar, bir yandan mevcut kapitalist ilişkilerin sorgulanmasına neden olurken diğer yandan toplumsal denetim, bireysellik, dayanışma, toplumsal adalet ve demokrasi gibi konularda yeni tartışmaları beraberinde getirmiştir (ILO, 2020b). Bunların yanı sıra salgın süreci, esnekleşme, güvencesizlik, teknoloji ve denetim bağlamında yeni çalışma ve istihdam biçimlerinin de oluşmasına, var olanların pekişmesine ve tüm bu sürecin sermaye lehine yeniden yapılandırılması girişimlerine yol açmıştır.

Salgınla birlikte derinleşen ve teknoloji yardımıyla uzaktan da yönetilebilen sömürü ve güvencesizlik ortamında, düşük ücretler, hukuksuz-kuralsız çalışma biçimleri, işsizlik, değersizleşme, örgütsüzlük ve yabancılaşma gibi sorunlar da yeniden ve daha yakıcı biçimlerde gündeme gelmektedir. Bu durum küresel kapitalist çalışma rejiminin geleceği ve toplumsal sonuçları hakkında önemli göstergeler sunmaktadır.

Bu genel ortam içerisinde emeğin küresel gündeminin salgın, dijitalleşme, toplumsal cinsiyet ve göçmenlikten oluşan dört temel unsura ve bu unsurların çalışma rejimleri üzerindeki etkilerine odaklandığı söylenebilir. Bu kapsamda küresel tartışmalarda kendine yer bulan başlıklar olarak dijital teknolojiler ve iş, endüstri 4.0, yapay zeka ve üretim, salgın ve çalışma, dijitalleşme ve esneklik, çalışma sürecinde robot teknolojiler, dijital çalışma platformları, toplumsal cinsiyet temelli iş ve çalışma pratikleri, göçmen emeği ve etkileri, teknoloji destekli örgütlenme deneyimleri ve kamudaki çalışma ve istihdam pratiklerinin değişmesi sayılabilir.

Küresel Kapitalizmde Yeni Bir Boyut: Gig Ekonomisi

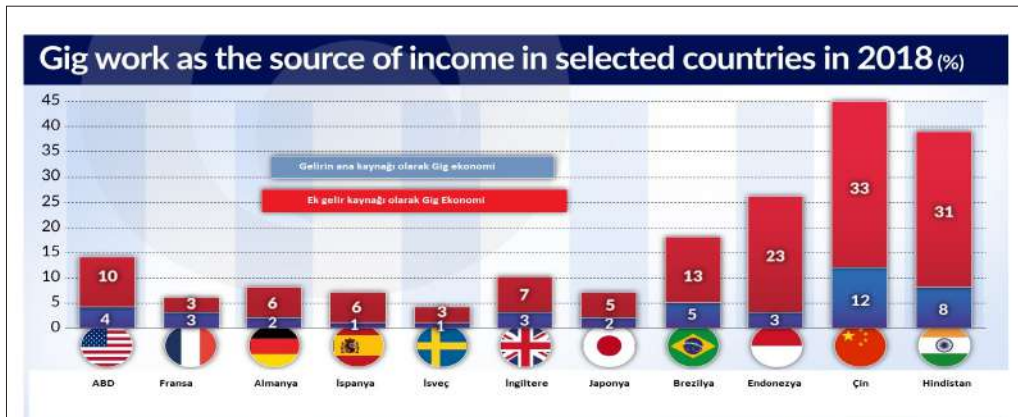
Yeni çalışma ve istihdam biçimlerinin görünür olduğu en önemli alanların başında gig ekonomisi (kısa süreli işler ekonomisi) gelmektedir. Büyük ölçüde dijital platformlara yaslanan bu ekonomik yapı, dünya çapında güvencesizliğin kurumsallaşması bakımından da giderek daha kritik bir rol oynamaktadır.

ILO'nun (2021a) verilerine göre dünyada

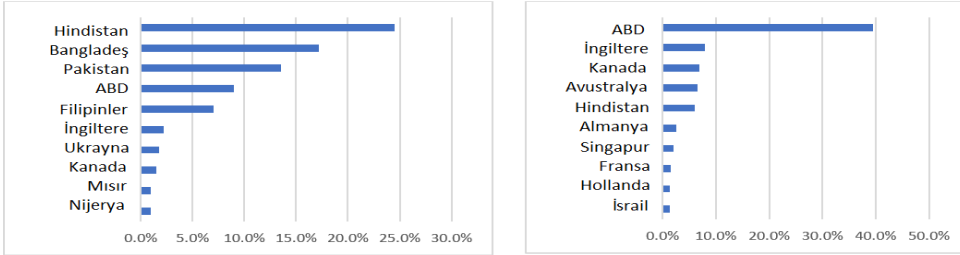
son 10 yılda dijital çalışma platformları beş kat büyümüştür. Bu platformlar, şirketlerin oldukça geniş ve esnek bir işgücüne erişmelerini mümkün kılmaktadır. Morgan Stanley (2018) tarafından yürütülen bir araştırmaya göre, ABD'de çalışan nüfusun yüzde 35'i (55 milyonun üzerinde insan) değişen ölçülerde geçici işlerde çalışabilmektedir ve bu oranın 2027 yılına kadar tüm çalışanların yüzde 50'sine ulaşabileceği öngörülmektedir.

Gig ekonomisinin değerinin ise 2025'te 2,7 trilyon dolara ulaşması beklenmektedir. Buna paralel olarak, kimi çalışmalar 2008 mali krizinden bu yana Amerika Birleşik Devletleri'ndeki en büyük 500 şirket arasındaki tam zamanlı işe alım oranının yüzde 2,7'ye düştüğünü göstermektedir. Yine de gig ekonomisi gelişmiş ülkelerdeki toplam çalışan sayısının yalnızca yüzde 4'ü kadardır. Gelişmekte olan ülkelerde ise çalışanların yüzde 10'dan fazlası tarafından ana gelir kaynağı olarak kabul edilmektedir (Ciesielski, 2019). BCG Henderson Institute'un (2019) yaptığı araştırmaya göre de gig ekonomisine katılım ve bunu ana gelir kaynağı olarak kullanma sürecinde Çin yüzde 12 ile en yüksek orana sahiptir (Grafik 4.5).

Grafik 4.5. Dünyada Gig Ekonomisi 2018



Kaynak: BCG Henderson Institute

Grafik 4.6. Gig Ekonomisinde Çalışanların ve İşverenlerin Bulundukları Ülkeler

Kaynak: Dünya Bankası

Dünya Bankası'nın (2018) verilerine göre ise küresel çapta aktif işgücünün yüzde 0,5'i gig ekonomisine katılmaktadır. Bu işçilerin çoğu Hindistan, Bangladeş, Pakistan, Amerika Birleşik Devletleri, Filipinler ve İngiltere gibi birkaç ülkede yoğunlaşmıştır. Benzer şekilde ILO (2021) da internet temelli çevrimiçi platformda çalışmanın, küresel Kuzey'deki işletmeler tarafından dışarıdan hizmet alımı biçiminde küresel Güney'deki işçilere yaptırıldığını belirtmektedir. Bu işçiler Kuzey'deki muadillerine göre oldukça düşük gelirler elde etmektedir (Grafik 4.6).

Gig ekonomisinin dünya üzerindeki altyapısal gelişimi de oldukça eşitsiz ve dengesizdir. Bu ekonomiyi oluşturan platformlara dönük yatırım, maliyet ve karlılık verileri bu eşitsizliği yansıtmaktadır. Platformlara yapılan yatırımların neredeyse tamamı (yüzde 96) Kuzey Amerika, Avrupa ve Asya'dan gel-

Gig Ekonomi Nedir?

Çoğunlukla serbest (freelance) çalışanlar üzerinden ilerleyen ve kısa süreli işler anlamına gelen gig ekonomi dijital platformlar üzerinden işlemektedir. Bu ekonomi, tam zamanlı istihdam yerine, belirli işler için belirli süreler kapsamında çalıştırılan ve iş ilişkileri platformlar üzerinden kurulmuş olan serbest çalışanlardan oluşmaktadır. Facebook, Amazon, Alphabet, Uber gibi şirketler günümüzün en büyük platformlarına örnek olarak gösterilebilir. ILO (2021) dijital platformları a) işlerin çalışanlar tarafından çevrimiçi ve uzaktan yapıldığı internet temelli çevrimiçi platformlar; b) taksi sürücülerini ve teslimat kuryelerini örneğinde olduğu gibi, işlerin belirli bir fiziksel konumda yapıldığı konum temelli platformlar olarak ikiye ayırmaktadır. Platformlar, dijital teknolojilerle neoliberal uygulamaların birlikteliğinin en iyi görüldüğü alanlar olarak da değerlendirilebilir.

Bu yapı içerisinde tam zamanlı istihdam yerine geçici çalışma söz konusu olduğu için çalışanların maddi gelirleri konusunda belirli bir süreklilik ya da düzenlilik bulunmamaktadır. Aynı zamanda çalışanlar sosyal güvenlik, tatil, tazminat gibi haklardan da yararlanamamaktadır.

Şirketler açısından ise bu sistem, işleri en düşük maliyetle en yüksek fayda sağlayarak gerçekleştirmenin bir yolu olmaktadır. Bunun yanı sıra gig ekonomideki çalışanlar serbest, bireysel ve "geçici" oldukları için örgütlenme ve pazarlık güçlerinin zayıf olduğu, bunun da sermaye açısından yıllardır ulaşmaya çalıştıkları "ideal" emek piyasasını yarattığı söylenebilir.

mektedir. Gelirlerin dörtte üçü (yüzde 72) ise yalnızca iki ülkeye (ABD ve Çin) akmaktadır (ILO, 2021a).

Bu platformlar üzerinden çalışanların karşılaştığı temel zorluklar çalışma koşullarının kötülüğü, çalışma saatlerinin uzun ve belirsiz olması, iş ve gelir düzensizliği, sosyal korumanın yokluğu, örgütlenme ve toplu pazarlık haklarına erişimin olmamasıdır. ILO'nun (2021a) belirttiğine göre çevrimiçi platform çalışanlarının yarısı saatte 2,00 ABD Dolarından az kazanmaktadır ve bazı platformlarda ciddi düzeyde cinsiyete dayalı ücret farkları yaşanmaktadır. Çalışma koşulları büyük ölçüde platformların hizmet anlaşması koşullarıyla düzenlenmekte ve çoğunlukla tek taraflı olarak belirlenmektedir. İş tahsisi, değerlendirme, çalışanları yönetme ve izleme süreçlerinde de insanların yerini artık algoritmalar almaktadır. COVID-19 salgını ise bu sorunları daha da derinleştirmiştir.

Gig ekonomisi, çalışanların yanı sıra küçük ve orta ölçekli işletmeler için de sorunlar taşımaktadır. Bu tarz işletmeler, büyük tekeller karşısında haksız rekabet, açıklık, fiyatlandırma gibi konularda zorluklar yaşamakta, finansman ve dijital altyapıya erişim gibi konularda da oldukça geride kalmaktadır (ILO, 2021a). Bu durum gig ekonomisinin küresel olarak yalnızca güvencesizliğe değil, piyasalardaki tekelleşmeye de etkide bulunduğunu göstermektedir.

Esneklikte Son Sınır: Sıfır Saat Sözleşmesi

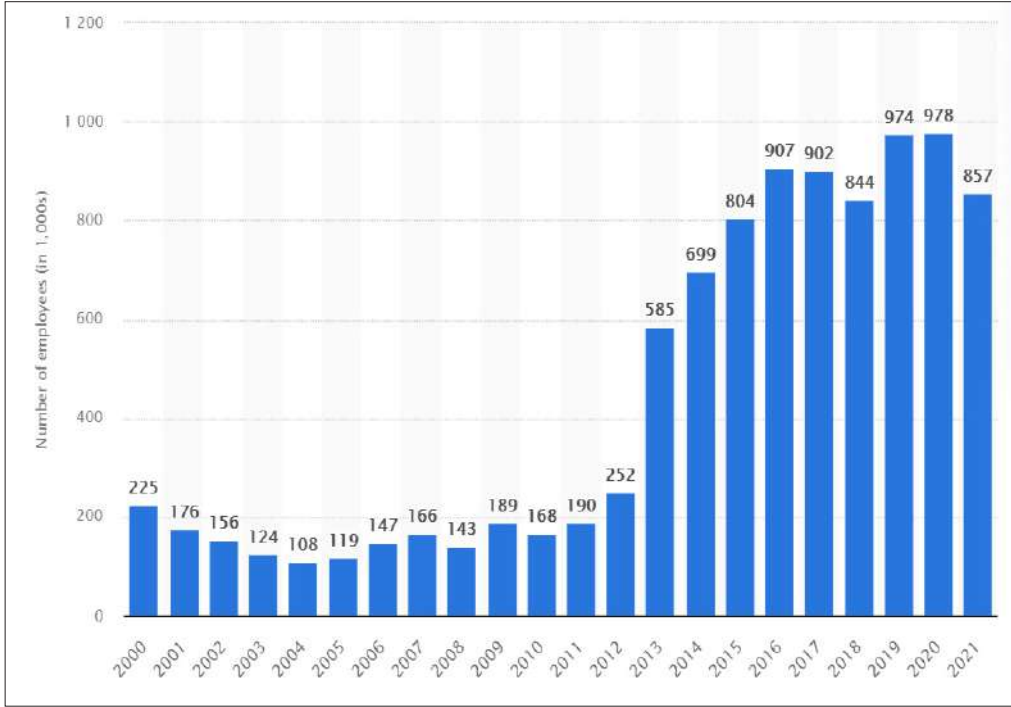
Son yıllarda öne çıkan yeni çalışma ve istihdam pratiklerinden biri "sıfır saat sözleşmesi" olarak nitelendirilen çalışma türüdür. Başta İngiltere olmak üzere birçok Avrupa ülkesinde uygulanmakta olan ve giderek yayılan bu çalışma biçiminde işçi ve işveren arasında sabit saatli bir anlaşma yapılmamakta, çalışana ça-

lıştığı süreler üzerinden ücret ödenmektedir. Bu sözleşmeyle çalışanlar, işveren ne zaman gerek duyarsa o zaman çalışmaya uygun olacağını taahhüt etmektedir. İşveren ne zaman işgücüne gerek duyarsa çalışana haber vermekte, çalışan da işverenin belirlediği program çerçevesinde çalışmaya başlamaktadır.

Sıfır saat sözleşmeleri, çağrı üzerine çalışmaya benzemekte fakat yasalar tarafından tanımlanmış ve düzenlenmiş olan çağrı üzerine çalışma biçiminin tamamen kurlsız ve güvencesiz bir forma büründürülmesiyle ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla çağrı üzerine çalışma gibi güvencesiz bir istihdam biçiminden dahi geri bir uygulamadır.

Çağrı üzerine çalışma biçiminde taraflar hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını, iş başlamadan ne kadar süre önce işçiye haber verileceğini önceden belirlerler. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır. Sıfır saat sözleşmelerinde ise böyle bir durum bulunmamakta, çalışma süreci tamamen işverenin inisiyatifine bırakılmaktadır. İşveren asgari çalışma saatini ya da ücreti belirtmek zorunda değildir; işin başlamasından yalnızca bir saat önce işçiye çağırabileceği gibi, işin başlayacağı anda iptal edilmesi de söz konusu olabilmektedir. Çalışılacak saatlerin ve ücretin yazılı olmadığı bu sözleşmelerde ne zaman iş olacağı, ne kadar çalışılacağı, ne kadar ücret alınacağı belirli değildir ve sözleşmelerde çalışanları koruyan hiçbir madde bulunmamaktadır.

Eurofound'un (2015) verilerine göre sıfır saat sözleşmeleri yalnızca vasıf düzeyi düşük işlerde değil, yazılım, sağlık, sanat ve reklamcılık gibi yüksek vasıflı işleri de içerek şekilde pek çok sektörde uygulanmaya başlanmıştır. Bu sözleş-

Grafik 4.7. İngiltere’de Sıfır Saat Sözleşmeli İşçi Sayısı (2000-2021)

Kaynak: Statista

melerle çalışanlar, diğer sözleşme türleriyle çalışanlara göre oldukça düşük ücretler almaktadır ve iş-yaşam dengesi kötüye gitmektedir.

Sıfır saat sözleşmeleri tüm dünyada hızla yaygınlaşmaktadır. Statista'nın (2021) verilerine göre, İngiltere’de 2000-2013 arasındaki 13 yıllık dönemde yalnızca 27 bin kişi artan sıfır saat sözleşmeleri, 2013 yılında ciddi bir patlama göstererek 585 bin kişiye ulaşmıştır. 2013-2020 arasındaki yedi yıllık sürede ise sayı ikiye katlanmıştır. 2020 yılında yaklaşık 1 milyon (978 bin) kişi sıfır saat sözleşmeleriy-le çalıştırılmaktadır (Grafik 4.7).

Adams ve Prassl'in (2018) belirttiğine göre İngiltere’de sıfır saat sözleşmesiyle çalışanlar, diğer sözleşme biçimleriyle çalışanlara göre saat başına ortalama yüzde 35 daha az

ücret almaktadır. Boyd (2019) da bu oranın yüzde 50’yi bulduğunu vurgulamaktadır. İngiltere’deki ortalama saatlik ücret 11,05 pound iken sıfır saat sözleşmesiyle çalışanlar için bu rakam 7,25 pounda düşmektedir. Çalışanlar açısından oldukça ciddi sorunlara neden olan sıfır saat sözleşmesi, esneklik ve güvencesizliğin doruk noktasını oluşturmaktadır.

Kapitalizmde İşin Geleceği: Yapay Zeka ve Endüstri 4.0

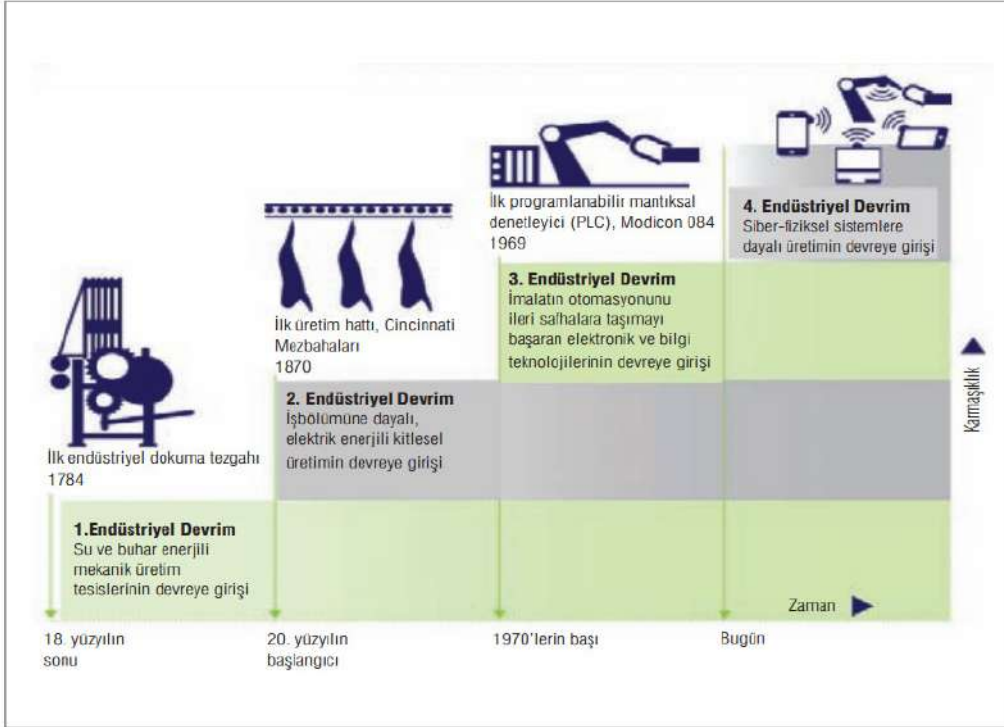
Yeni çalışma ve istihdam biçimlerinin en önemlilerinden biri üretimde yapay zeka teknolojisinin kullanılmaya başlanması ve bu sürecin çıktısı olarak endüstri 4.0 tartışmalarıdır. Bu tartışmalara temel olan yapay zeka, robotik, nanobilim, üç boyutlu yazıcılar gibi gelişmelerin, üretim ve yeniden üretim süreçlerini, işin doğasını, meslekleri, çalışmayı

ve yaşama pratiklerini kökten değiştirmekte olduğu özellikle son yıllarda sıklıkla tartışılmaktadır. Öyle ki, söz konusu dönüşümü ve bu dönüşümün hedeflerini adlandırmak üze-

re kullanılan endüstri 4.0 ifadesi de henüz 10 yıl önce, 2011 yılında Almanya'da ortaya çıkmıştır.

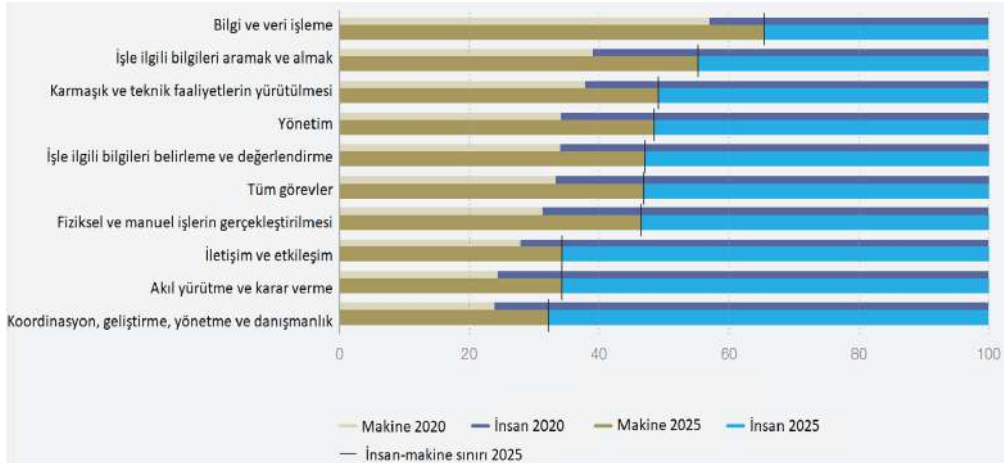
Endüstri 4.0, nesnelerin interneti olarak tarif

Grafik 4.8. Endüstrinin Tarihsel Gelişimi ve Dördüncü Sanayi Devrimi



Kaynak: <https://www.endustri40.com/endustri-tarihine-kisa-bir-yolculuk/>

Grafik 4.9. İnsanlar ve Makineler Tarafından Gerçekleştirilen İşlerin Payı, 2020 ve 2025 (Beklenen)



Kaynak: Dünya Ekonomik Forumu

edilen makine-makine (internet, yapay zeka ve fiziksel sistemler) etkileşiminin üretim alanlarına uygulanmasını ve tasarımdan lojistiğe kadar tüm üretim süreçlerinin, makinelerin ve işçilerin birbirine bu teknolojilerle kesintisiz olarak entegre edilmesini ifade etmektedir. “Akıllı fabrikalar”dan bahsedilen bu süreçte üretimin her alanının verilerinin elde edilmesi, izlenmesi, işlenmesi, denetlenmesi, geliştirilmesi ve dağıtılması söz konusudur (Koşar, 2019; BCG Henderson Institute, 2015). Endüstri 4.0’ın yol açtığı gelişmeler dördüncü sanayi devrimi tartışmalarını doğurmuştur (Grafik 4.8).

Endüstri 4.0’da üretim ve üretimin yönetilmesi süreçleri, yüksek otomasyon, robot teknolojiler ve yapay zeka uygulamaları ile gerçekleştirilmektedir. Bu durum iş ve istihdam süreçleri açısından tüm dünyada önemli bir dönüşümü tetiklemektedir.

ILO’nun (2018a) tahminlerine göre sanayi sektöründe yoğunlaşması beklenen otomasyon ve robot kullanımı, birçok işin ortadan kalkmasına ya da dönüşmesine yol açacak ve sanayide çalışan işçilerin en az yüzde 40’ını olumsuz etkileyecektir. McKinsey Enstitüsü (2018) ise yapay zeka ve robot kullanımının yaygınlaşmasıyla 2030 yılına kadar 400 milyon istihdam kaybının yaşanacağını belirtmektedir. Bu rakam küresel işgücü arzının yüzde 15’ine denk gelmektedir.

İstihdam kayıplarının kol emeğine dayanan işlerde yüzde 14, temel algılamalara dayanan işlerde ise yüzde 15 civarında gerçekleşeceği beklenmektedir. Eğer robotlaşma hızı beklenenin üzerinde giderse istihdam kayıplarının 800 milyon işçiye (işgücünün yüzde 30’una) ulaşabileceği vurgulanmaktadır. Dünya Ekonomik Forumu’nun (2018) raporuna göre de 2025’ten itibaren mevcut işlerin ortalama

olarak yüzde 52’sinin robotlar tarafından gerçekleştirileceği öngörülmektedir (Grafik 4.9). Kuruluşun 2020 yılı raporunda da 2025 yılına kadar çalışanların yaklaşık yüzde 6’sının tamamen yerinden edilmesinin beklendiği ifade edilmektedir.

Mevcut çalışmalar da öngörülerini doğrular niteliktedir. ILO’nun (2018b) yaptığı araştırmaya göre robotların küresel düzeyde istihdam artışı üzerinde olumsuz etkileri bulunmaktadır. Bu etkiler gelişmekte olan ülkelerde, gelişmiş ekonomilere göre on bir kattan daha fazla zararlı etkide bulunmaktadır. 2005-2014 döneminde küresel düzeyde robot sayısındaki yüzde 24’lük artışa bağlı olarak uzun vadede istihdamda yaklaşık yüzde 1,3’lük bir düşüş söz konusudur. Bu düşüş gelişmiş ülkelerde yüzde 0,5’in biraz üzerindeyken, gelişmekte olan ülkelerde yüzde 14’e ulaşmaktadır. Dolayısıyla otomasyonun ve robotların istihdama olumsuz etkilerine dair endişeler öncelikle gelişmekte olan ülkeler için ön planda olmalıdır.

Buna karşın söz konusu sürecin yeni iş ve istihdam alanları yaratabileceği de öngörülmektedir. Dünya Ekonomik Forumu’nun (2020) çalışmasına göre üretimdeki robotlaşma nedeniyle 2025 yılına kadar 85 milyon işin ortadan kalkabileceği, fakat insanlar, makineler ve algoritmalar arasındaki yeni işbölümüne daha fazla uyarlanmış 97 milyon yeni işin ortaya çıkabileceği tahmin edilmektedir. Buna karşın yüksek teknoloji bir çalışma piyasasında bu yeni istihdam alanlarının çoğunlukla teknolojiyi üreten ülkeler için geçerli olacağı, çevre ülkeler içinse ağır işsizlik ve eşitsizlikle sonuçlanacağı vurgulanmaktadır (Yeldan, 2018).

Benzer şekilde yapay zeka ve robot teknolojilerinin istihdam üzerindeki etkisinin sınırlı

olabileceğine, zira robotların işlerin tamamını üstlenmesinin mümkün olmadığına ve kapitalizmde insan işgücüne ihtiyacın her zaman var olacağına ilişkin tartışmalar da oldukça yaygındır. Bu tartışmaların bir kısmı robot teknolojilerinin teknik sınırlarına dikkat çekerken, bir kısmı da insani faaliyetlerin toplumsal boyutlarına vurgu yapmaktadır (Koşar, 2021). Bu tartışmalar içerisinde tartışılmaz olan gerçek ise yapay zeka, robot teknolojiler ve endüstri 4.0 gibi gelişmelerin önümüzdeki süreçte istihdamın yapısını ve oranını, işin doğasını ve işgücünün profilini önemli ölçüde değiştireceğidir.

Salgınla Birlikte Yeniden: Uzaktan Çalışma

Uzaktan çalışma, istihdam ve çalışma biçimleri içerisinde çok yeni bir uygulama olmakla birlikte, COVID-19 salgınının getirdiği zorunluluklar sonucunda ilk kez bu denli kitlesel ve küresel bir olgu haline gelmiştir. Salgının başlamasından çok kısa bir süre sonra pek çok sektörde yüzbinlerce çalışan bir yılı aşkın bir süre boyunca teknoloji yoluyla evden çıkmadan mesailerini ve iş süreçlerini yürütmek zorunda kalmıştır. İşverenler açısından ise bu süreç çalışanların haklarını törpüleyip üretim maliyetlerini azaltarak iş süreçlerini yürütmek için önemli bir yolu olarak değerlendirilmiştir.

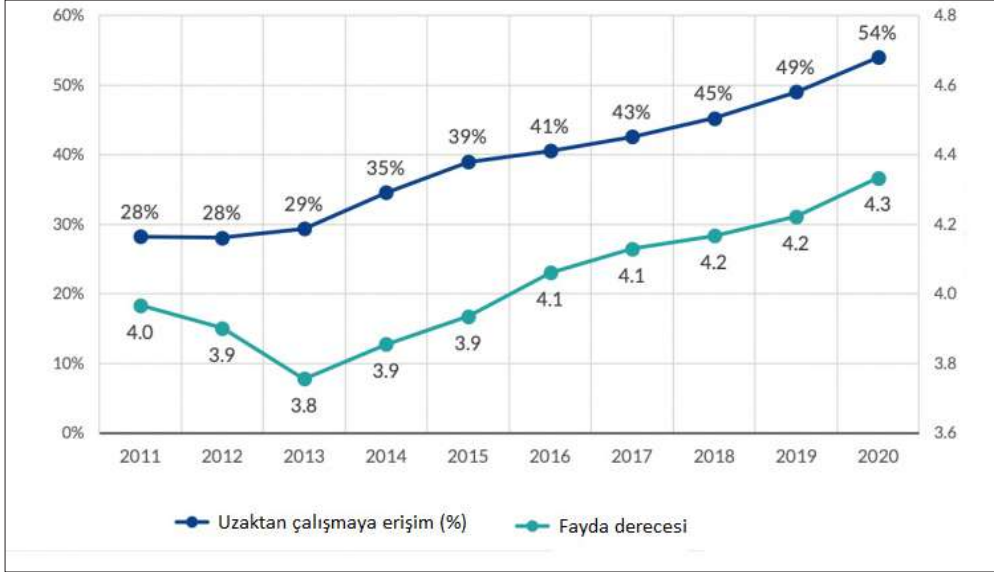
Uzaktan çalışmanın tüm dünyada en çok görüldüğü alanların başında bilgi teknolojileri, bankacılık, sigortacılık, yazılım, mühendislik, Ar-Ge ve avukatlık gibi faaliyetler gelmekle birlikte ofiste icra edilen tüm sektörlerde uzaktan çalışma uygulamalarının hayata geçirildiği söylenebilir. Eurofound'un (2020) verilerine göre, Avrupa'da neredeyse her 10 çalışandan 4'ü uzaktan çalışmaya başlamıştır. Eurostat (2021c) ise 2020 sonu itibariyle uzaktan çalışma oranının Avrupa'da yüzde

12,3'e yükseldiğini bildirmiştir. Bu oran kadınlarda yüzde 13,2, erkeklerde ise yüzde 11,5'tir.

Dünya Ekonomik Forumu'nun (2020) raporuna göre de dünyada ortalama olarak, çalışanların yüzde 44'ü COVID-19 krizi sırasında uzaktan çalışmaktadır. ILO (2020a) uzaktan çalışmada en önemli artışın, virüsten en çok etkilenen ülkelerde ve uzaktan çalışmanın küresel salgının öncesinde de iyice geliştiği yerlerde gerçekleştiğini belirtmektedir. Salgın öncesinde Lüksemburg, Hollanda, Belçika ve Danimarka'da çalışanların yüzde 50'sinden fazlası, İrlanda, Avusturya, İtalya ve İsveç'te ise yaklaşık yüzde 40'ı evden çalışmaktaydı.

Salgınla birlikte Finlandiya'da çalışanların yaklaşık yüzde 60'ı evden çalışmaya geçmiştir. Ortalama olarak, Avrupa'da daha önce hiç evden çalışmamış olanların yüzde 24'ü, daha önce ara sıra evden çalışmış olanların ise yüzde 56'sı uzaktan çalışmaya başlamıştır. Buna rağmen sayılarda görülen bu sıçrama, doğru teknoloji, araçlar (iletişim araçları gibi) ve işlerin yeniden örgütlenmesi ile birlikte, daha önceleri varsayılandan çok daha fazla işin uzaktan yapılabileceğini göstermektedir.

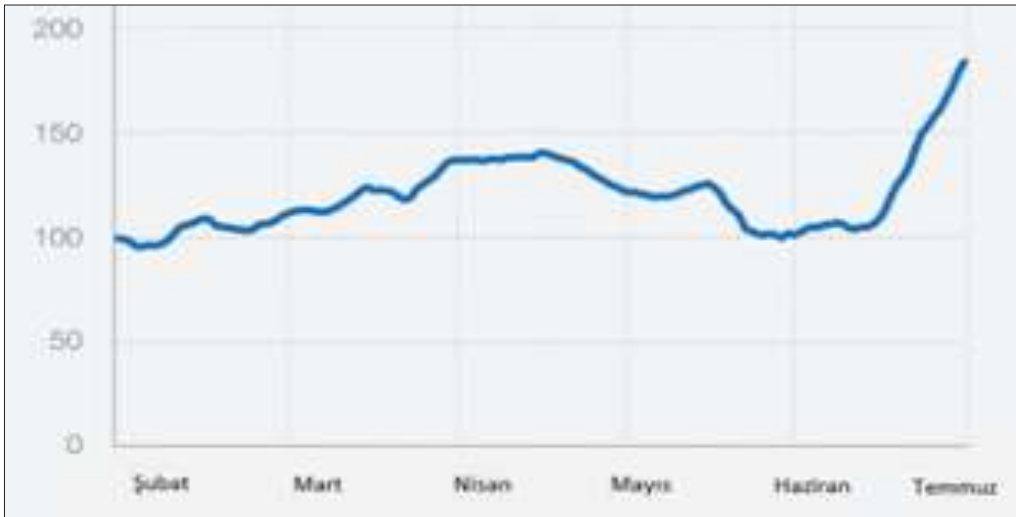
Uzaktan gerçekleştirilebilen işlerin payı yüksek gelirli ülkelerde işlerin yüzde 33,6'sına denk gelirken, üst orta gelirli ülkelerde bu oran yüzde 17,8, alt-orta gelirli ülkelerde yüzde 10, düşük gelirli ülkelerde ise yüzde 4 olmaktadır. Buna karşın işverenlerin uzaktan çalışma talebi ekonomilerde hızla artmaktadır. Bu süreçte dünya çapında işverenlerin yüzde 80'i salgın koşullarında yalnızca uzaktan çalışmayı genişletmekle kalmamış, aynı zamanda iş süreçlerinin otomasyonunu da hızlandırmıştır. Buna paralel olarak işverenlerin yaklaşık dörtte biri işgücünü geçici olarak azaltmayı, beşte biri ise bunu kalıcı olarak

Grafik 4.10. Uzaktan Çalışma ve İşten Elde Edilen Faydalar (2011-2020)

Kaynak: Glassdoor

azaltmayı hedeflemektedir (Dünya Ekonomik Forumu, 2020). ILO (2020b) da salgınla birlikte 195 milyon işçiden fazlasının işlerini kaybedeceğini ve işlerin çok daha hızlı bir şekilde dönüştürüleceğini ifade etmektedir.

Glassdoor platformunun (2020) araştırmasına göre, evden çalışmaya erişim ABD'de 2011 yılından bu yana yüzde 28'den yüzde 54'e çıkarak neredeyse ikiye katlanmıştır. Buna göre uzaktan çalışmaya dönük tale-

Grafik 4.11. İş Arama Davranışlarının Değişimi (2020 Şubat-Temmuz)

Kaynak: Dünya Ekonomik Forumu

bin ve eğilimin bir süredir geçerli olduğu söylenebilir. Buna karşın çalışanların sosyal güvence, tatil ve ücretli izin gibi en belirgin hakları ve bunlara dayanan faydalar, evden çalışma olanağından çok daha düşük oranlardadır (Grafik 4.10).

Salgın koşulları ise bu eğilimi güçlendirmiş ve hızlandırmıştır. Salgının dünya çapında genişlediği 2020 yılında uzaktan çalışabileceği iş arayanların sayısı düzenli olarak artmıştır. 2020'nin Nisan ve Haziran ayları arasında ise bu oran neredeyse iki katına çıkmıştır (Dünya Ekonomik Forumu, 2020) (Grafik 4.11).

ILO (2020c) uzaktan çalışmanın salgını aşan çok daha uzun süreli etkileri olabileceğine dikkat çekmektedir. Dünya çapında tüm mesleklerin altıda birinin, gelişmiş ülkelerde ise mesleklerin dörtte birinin uzaktan yürütülebileceği öngörülmektedir (ILO, 2019). OECD (2021) ise uzaktan gerçekleştirilebilecek mesleklerde kentsel alanların (yüzde 41,6), kırsal alanlardan (yüzde 30,5) 11 puan daha yüksek bir paya sahip olduğunu bildirmektedir.

Uzaktan çalışmayla ilgili önemli bir nokta, uzaktan çalışmanın çalışma sürelerini ve iş yüklerini artırmasıdır. Bu süreçte yapılan kimi araştırmalar çalışanların yüzde 38'inin uzaktan çalışma sürecinde daha uzun saatler çalıştıklarını, iş nedeniyle yapılan anında mesajlaşmanın yüzde bin 900 arttığını göstermektedir (McCulley, 2020). Eurofound'un (2020) verileri de benzer sonuçları ortaya koymaktadır. Küresel salgın nedeniyle evden çalışan her dört kişiden biri (yüzde 27) iş taleplerini yerine getirmek için serbest zamanlarında da çalıştığını belirtmektedir.

Almanya'da yapılan bir araştırma (IFO İnstitüte'dan aktaran DW, 2020) ise 2020 yılı itibarıyla uzaktan çalışanların Almanya'da

35 dakika, Avrupa genelinde ise 50 dakika ücretsiz çalışmakta olduğunu belirtmektedir. İşverenler açısından ise iş kalitesinin yüzde 56 oranında arttığı, lojistik giderlerin ise yüzde 55 azaldığı saptanmıştır. Ayrıca ekiplerin fiziksel olarak ayrı kalmaları nedeniyle çalışanlar birebir görüşmelere veya ekip kontrollerine eskiye nazaran çok daha fazla zaman harcamaktadır (Reisenwitz, 2020). ILO'nun (2020a) belirttiğine göre ise, çocuk sahibi olan veya evde bakmakla yükümlü olduğu kişiler bulunan çalışanlar ya işlerine sabah çok erkenden başlayarak ya da gece geç saate kadar çalışarak aralarda çocuk bakımı, ev işleri, evde öğretim vb. işleri yapmaktadır. Bu işler nedeniyle iş gününü daha küçük bölümlere ayırmaları ve işlerini bitirmek için gün içinde sürekli ek süreler yaratmaları gerekmektedir.

Uzaktan çalışmayla ilgili bir diğer önemli nokta, salgınla birlikte okulların ve diğer bakım tesislerinin kapanmasıdır. Bu durum çalışan ebeveynler ve bakıcılar için evden çalışmayı oldukça zorlaştırmıştır. Eurofound'un (2020) verilerine göre, evden çalışanların yüzde 26'sı 12 yaşından küçük çocukların bulunduğu hanelerde, yüzde 10'u ise 12-17 yaşındaki çocuklarla birlikte yaşamaktadır. Küçük çocuklarla (12 yaşın altındaki) yaşayan yaklaşık her beş kişiden biri (yüzde 22) işlerine odaklanmakta her zaman veya çoğu zaman zorlandığını bildirmiştir. Bu oranlar çocuksuz hanelerde yüzde 5, 12-17 yaşında çocukların olduğu hanelerde ise yüzde 7'dir. Özellikle bekar ebeveynler veya engelli/öğrenme güçlüğü yaşayan çocukların ebeveynleri bu durumun çok stresli olduğunu belirtmektedir. Dolayısıyla uzaktan çalışma pratiği içinde olan çalışanlar, işlerini ve bakım sorumluluklarını dengelemekte ciddi oranda zorlanmaktadır.

Sonuç olarak uzaktan çalışma, işverenler için maliyet ve sosyal yükümlülüklerden kurtulma gibi olanaklar yaratırken, çalışanlar açısından ise güvencesiz çalışma, sosyal haklardan mahrum olma, iş-yaşam dengesinin bozulması ve işverenler tarafından orantısız bir denetime maruz kalma gibi sorunlar ortaya çıkmaktadır. Aynı zamanda uzaktan çalışanlar, çalışma uygulamalarındaki kapsamlı değişikliklerin yanı sıra dijital bağlantıya erişim, çalışma -yaşama saatlerinin iç içe geçmesi, yaşlı, çocuk ve ev bakımı gibi ek yükümlülükler nedeniyle fiziksel ve ruhsal sağlık problemleriyle de karşı karşıya kalmaktadırlar.

4.5 YENİDEN KAMUCULUK

Dünya gündeminin son yıllardaki önemli bir başlığı da yeniden kamuculuk tartışmalarıdır. Salgından önce başlayan fakat salgınla birlikte yükselen bu tartışmalar, dünyada esas olarak üç ana hat üzerinden ilerlemektedir.

İlk olarak 1990'lardan itibaren yükselen Latin Amerika'daki sol dalgası neoliberalizm karşıtı kamucu siyaset için önemli deneyimler ortaya çıkarmıştır (Petras ve Weltmeyer, 2007; Raby, 2017; Lebowitz, 2017). Venezüella'da Chavez, Bolivya'da Morales, Brezilya'da Lula, Uruguay'da Mujica, Ekvador'da Correa gibi liderlerle kamuculuk tartışması yaygınlık kazanmaya başlamıştır. Latin sol dalgada sermayenin ihtiyaçlarına karşı insanın ve toplumun ihtiyaçları; sosyal politikada katılım ve söz hakkı (özyönetim ve kooperatifler); geniş halk yığınlarını kapsayan bölüşüm politikaları; yoksulları gözetken sosyal programlar; telafi edici devlet; bölgesel dayanışma ağları; doğal zenginliklere dayalı kaynakların kullanımı ve antiemperyalizm önemli politika başlıklarını oluşturmıştır.

İkincisi, kapitalizmin gelişmiş merkezleri olan Avrupa ve ABD kaynaklı kamuculuk tartışmalarıdır. Bu tartışmalar özellikle 2008 ekonomik krizi sonrasında yükselmiş ve genişlemiştir. Bu tartışmaların taşıyıcıları İngiltere'de Corbyn, ABD'de Sanders (2021) ve Fransa'da Piketty (2021) olmuştur. Bu tartışmalar, kendi içlerinde farklılık taşımakla birlikte genel olarak su, elektrik, demiryollarının tekrar kamusal mülkiyete geçirilmesi; yeniden beledileştirme (*kamu hizmetlerini yeniden kazanmak*); adaletli vergi politikaları; öğrenci harç ve borçlarını kaldırma; kamusal mal ve hizmetler (müşterekler); alternatif mülkiyet biçimleri; dijital manifesto ve robot vergisi gibi uygulamalar ve yeni Keynesçilik gibi başlıklardan oluşmaktadır.

Üçüncü olarak ise, İlerici Enternasyonal (DiEM25) adı altında yürütülen kamuculuk tartışmalarından bahsedilebilir. Bu tartışmaların en bilinen isimleri Varoufakis (2021) ve Alexandria Ocasio-Cortez'dir. Bu tartışmalarda kamuculuğun devletin kurum ve sorumlulukları ekseninde değil, daha çok piyasanın aşırılıklarının törpülenmesi olarak algılandığı belirtilebilir. Bu kapsamda, kapita-

Yeniden Kamuculuk

- Kamulaştırma
- Alternatif Mülkiyet Biçimleri
- Bilim ve Teknoloji
- Kamu Yönetimi
- Kamu Hizmetleri
- Yurttaşlık ve Sosyal Haklar
- Örgütlü Emek, Örgütlü Toplum
- Kentleşme ve Yerel Yönetimler
- Demokrasi ve Özgürlük

lizmin insan ve çevre yıkımını maliye ve para politikaları eliyle durdurmak ve yeşil anlaşılmayı yürürlüğe koymak önemsenmektedir.

Salgın süreciyle birlikte dünyada esmeye başlayan kamuculuk rüzgarının temel tartışma başlıkları çalışmanın ve yaşamın pek çok alanını kaplamaktadır. Bu başlıklar kamulaştırma; alternatif mülkiyet biçimleri; bilim ve teknoloji; kamu yönetimi; kamu hizmetleri; yurttaşlık ve sosyal haklar; örgütlü emek, örgütlü toplum; kentleşme ve yerel yönetimler; demokrasi ve özgürlük olarak ortaya çıkmaktadır.

Kamulaştırma

Salgının dünyada tetiklediği ekonomik ve toplumsal kriz devletin rolünü ve müdahale araçlarını yeniden gündeme getirdi. Somel'in (2020) belirttiğine göre, "salgının ortaya çıkması sonrası Batı'da alınan bazı önlemlerin İkinci Dünya Savaşı sonundan beri en radikal örnekleri teşkil ettiği söylenmektedir. Mart ayında tüm dünyada çeşitli biçimlerde kamulaştırmalar gerçekleştirildi. İspanya hükümeti özel hastanelerin ve sağlık merkezlerinin kamulaştırıldığını açıkladı (Businessinsider, 17 Mart 2020). İtalya'da özelleştirildiği hâlde alıcı bulunamayan Alitalia yeniden kamulaştırıldı (Businessinsider, 21 Mart 2020). İngiltere'de demiryolları imtiyazları iptal edilerek kamulaştırıldı (Railfreight, 23 Mart 2020). Almanya, Lufthansa gibi şirketlerin gerektiğinde kamulaştırılması için bütçe ayırdı (Płóciennik, 2020). ABD özel sektörün maske ve solunum cihazı üretimini kamulaştırmak zorunda kaldı (New York Times, 31 Mart 2020). Öte yandan Çin'de ilk alınan önlemler arasında otel, fuar yeri, okul gibi mekanların kamulaştırılarak tedavi hizmetlerinin merkezileştirilmesi olduğu belirtilmişti (Liu ve ark., 2020)."

Bunun dışında ekonominin uzun vadeli planlanması, altyapı, sağlık, ulaşım ve eğitim gibi temel hizmetlerin ve hakların özel mülkiyet elinden çıkarılarak toplumsal alanlar haline getirilmesi kamulaştırmanın çerçevesini oluşturmaktadır. Bu noktada belirtmek gerekir ki, kamulaştırmanın kısıtlı, kısa dönemli, teknik ve bürokratik bir işlem yerine bir toplumsal eşitlik ilkesi olarak hayata geçirilmesi elzemdir. Bunun da ancak bütüncül bir halkçı politik perspektif içerisinde anlam kazanabileceği söylenebilir.

Alternatif Mülkiyet Biçimleri

Kamuculuk üzerine tartışmalarda alternatif mülkiyet biçimlerinin formları ve içerikleri de önemli bir başlıktır. Kooperatifler, piyasa dışı ekonomik örgütlenme konusunda en çok öne çıkan formlardır. Kooperatiflerin, üretim ve yönetim süreçlerinde hem yerel-ulusal bağını kurabilecek potansiyele sahip olması hem de istihdamı ve üretkenliği artırabilecek olması vurgulanmaktadır (Aykaç, 2018).

Kooperatiflerin yanı sıra bir diğer önemli başlık müştereklerdir. Bu kavram birlikte kullanılan yerleri, ortak mülkiyetteki alanları ya da tam tersine üzerinde mülkiyet kurulamayan şeyleri ifade eder. Müşterekler temel olarak üç anlam kümesine göndermede bulunmaktadır: Bir yandan, hava, su, toprak, orman, tohum gibi doğal varlıkları, bir yandan yol, sokak, park, meydan, kıyı gibi kentsel alanları, bir yandan da bilim, internet, sanat, dil, gelenek gibi sosyal ve kültürel değerleri içermektedir (Duru, 2018). Dolayısıyla kapitalizmin sermaye birikiminin temellerini oluşturan bu alanların yeniden kolektif birer mülkiyet biçimi olarak savunulması, kamulaştırma tartışmalarının da önemli bir boyutunu teşkil etmektedir.

Alternatif mülkiyet biçimlerini dayanışma ekonomisi tartışmalarında da görmek mümkündür. Katılımcı bütçe, semt mutfakları, dijital bilgi merkezleri ve kütüphaneler, kreşler ve yaşlı bakım evleri gibi uygulamalar da dayanışma ekonomilerinin içeriğini oluşturmaktadır (Kozanoğlu, 2019).

Bilim ve Teknoloji

Kamuculuk tartışmaları, bilim ve teknoloji alanında iki başlık ekseninde ele alınabilir. İlki, bilim ve teknolojinin kamucu ekonomi ve politika süreçlerinde işe koşulmasıdır (Mason, 2019, 2020). Kamucu politikaların oluşturulması ve sürdürülmesinde herkesin katılımı ve denetimi için teknolojik olanaklardan yararlanılması, planlama ve paylaşım gibi süreçlerin yeni teknolojiler yardımıyla ilerletilmesi mümkündür. İkincisi ise, teknolojik bilgi ve kullanım imkanlarının herkesin erişebileceği kamusal bir hak olarak sağlanmasıdır (Corbyn, 2018; Williams ve Srnicek, 2014). Bu süreçte teknolojinin üretiminde, erişiminde ve kullanımında ortaya çıkan toplumsal-sayısal uçurumların giderilmesi hedeflenmelidir.

Ayrıca, dijitalleşme ve otomasyon süreçlerinin geniş kitlelerin işsizliğine ve yaşam koşullarının kötüleşmesine değil, tam tersine çalışma zamanlarının azaltılarak yaşam refahının yükseltilmesine olanak tanınması da kamuculuk tartışmalarında önemli bir başlıktır. Teknolojinin üretim süreçlerinde kullanılması ve yeni iş alanlarının yaratılması ancak kamucu politikalar çerçevesinde geniş toplumsal fayda yaratabilecektir.

Kamu Yönetimi

Kamu yönetimi hem dünyada hem de Türkiye’de neoliberal uygulamalar çerçevesinde ciddi bir dönüşümden geçmiştir. Bu dönüşüm devletin küçültülmesi ve ekonomik

yapıdaki rolünün değiştirilmesine odaklanmıştır. Geldiğimiz noktada kamu yönetimi, gerek yatırım ve istihdam yapısı ve olanakları, gerekse toplumsal koşulları itibarıyla geriletilmiş, sermayenin yönetim aygıtı olarak daha açık bir şekilde konumlandırılmıştır. Salgın süreci bu gerçekliği çıplak bir şekilde gözler önüne sermiş ve kamu yönetiminin yeniden kamuculuk perspektifiyle örgütlenmesi yolunda tartışmalar açmıştır (Liu vd., 2021).

Bu tartışmalar kamu yönetiminin aktörlerinin, örgütsel yapısının ve toplumsal işlevinin yeniden tanımlanmasını içermektedir. Salgınla birlikte devletlerin neoliberal kamu yönetimi anlayışından kimi noktalarda vazgeçtikleri görülmektedir. Geline nokta içinden geçtiğimiz salgının devletin kamu politikaları olmadan çözülemeyeceği yaygın bir kanıdır. Dolayısıyla kamu yönetiminin merkezi ve yerel yönetim ayaklarının yeniden düşünülmesi gerekmektedir.

Kamu Hizmetleri

Salgın süreci eğitim, sağlık, ulaşım, barınma gibi alanlarda ciddi krizler yaratması, tüm dünyada kamu hizmetlerinin yeniden kamusal bir biçimde yeniden sağlanması gerektiğini ortaya koymuştur (ILO, 2020f). Dolayısıyla kamu hizmetinin temel ilkeleri olan süreklilik, eşitlik, tarafsızlık ve bedelsizlik ilkelerinin yeniden tartışılması ve düzenlenmesi gündemdedir.

Dolayısıyla kamu hizmetlerinin gerek ulusal gerekse belediyeler eliyle sermaye egemenliğinden çıkarılıp toplumsal ihtiyaçlar çerçevesinde örgütlenmesi, yeniden kamuculuk tartışmalarının önemli bir boyutunu oluşturmaktadır.

Yurttaşlık ve Sosyal Haklar

Yeniden kamuculuk tartışmalarının temel kolonlarından birini yurttaşlık mekanizmasının yeniden tesisi ve bu bağlamda sosyal hakların yeniden canlandırılması oluşturmaktadır (Batbalet, 1988; Marshall ve Bottomore, 2006; Bürkev ve Özügurlu, 2011). Yaşadığımız dönemin bu açıdan özelliği iktisadi, siyasi ve ideolojik yapılarıyla birlikte kapitalizmin formunun dönüşmesi ve neoliberalizm döneminde yurttaşlığın statüsünün de değişmekte oluşudur.

Neoliberalizm, 20. yüzyıl boyunca toplumsal sınıflar arasında devlet, toplum ve ekonomi üzerinde oluşmuş uzlaşmayı/dengeyi kırıp, bu alanları sermaye lehine yeniden şekillendirirken yurttaşlık da yeniden gündem olmuş ve modern yurttaşlığın aşındırılması önemli bir sorun olarak ortaya çıkmıştır. Bu sürecin siyasal ve ideolojik boyutu ise bölüşüm politikalarına ya da yönetsel süreçlere dönük hemen her talebin kriminalize edilmesi ve emeğin gayri meşru bir aktör olarak toplumsal-siyasal süreçlerden dışlanmasıdır (Hardt ve Negri, 1994; Shafir, 1998; Tuner, 1993). Dolayısıyla klasik temelleri bugün pek çok açıdan sarsılan ve dünyadaki politik, ekonomik ve teknolojik gelişmelerle yeniden tanımlanmakta olan yurttaşlık, günümüzde tekrar tarihsel-politik bir mücadelenin konusu haline gelmiştir.

Bu noktada, temel bir yurttaşlık hakkı olarak sosyal haklardan söz edilmelidir. Sosyal haklar, bir yandan geniş toplum kesimlerinin yüzyıla yayılan mücadelesiyle elde edilmiş haklardır. Diğer yandan ise emeğin yeniden üretiminin toplumsal olarak üstlenildiği, temel insani ihtiyaçların kolektif olarak karşılandığı bir mekanizmayı temsil etmektedir.

Yeniden kamuculuk tartışmaları, neoliberalizmin yıktığı yurttaşlık mekanizmasını ve sosyal hakları eşitlik temelinde yeniden kazanma mücadelesini içermektedir.

Örgütlü Emek, Örgütlü Toplum

Salgın süreci örgütlü emek ve örgütlü toplum gündeminin önemini ortaya çıkarmıştır. Bu süreçte sendikalı işyerleri ve işçiler ile örgütsüz işyerleri ve işçiler arasında kimi önemli farklar yaşanmıştır. Sendikalı işyerlerinde kısmen de olsa tedbirler alınmış, buna karşın sendikasız işyerlerinde tedbirler ya hiç uygulanmamış ya da çok eksik uygulanmıştır (ETUC, 2020; Warlock, 2020). Sendikasız işyerleri her türlü denetim ve kontrolün dışında kalmıştır.

Bunun yanı sıra halk sınıflarının sözünün ve taleplerinin örgütlenebileceği farklı yapı ve kurumların olmaması da halkın geniş kesimini salgın karşısında yalnız ve çaresiz bırakmıştır. Salgın sürecinde bireylerin hem üretim hem de yeniden üretim alanlarında yaşadıkları yalnızlık çarpıcıdır. Yeniden kamuculuk tartışmaları, bu yıkıcı gerçek karşısında emeğin kolektif gücünü yeniden örgütlemeyi gündemine almalıdır. Ayrıca örgütlü toplum, emek lehine siyasetin üretileceği kanalların ve kurumların oluşması için de kritiktir. Bu açıdan yeniden kamuculuk tartışmaları, örgütlü emek ve örgütlü toplumun 21. yüzyıldaki formları üzerine de tartışmaları kapsamaktadır.

Kentleşme ve Yerel Yönetimler

Yeniden kamuculuk tartışmasının önemli bir ayağını kentlerin ve yerel yönetimlerin emekten ve topumdan yana örgütlenmesi oluşturmaktadır. Neoliberalizm tüm kamu yönetimini ve hizmetlerini dönüştürdüğü gibi kentleri ve yerel yönetimleri de sermaye lehine şiddetli bir dönüşüme tabi tutmuştur. Kentler, sermayenin yeniden değerlendirilme

alanları olarak şekillendirilirken yerel yönetimler de ekonomik ve politik olarak sermaye işleyişi içerisinde konumlandırılmıştır (Harvey, 2015a, 2015b). Taşeron istihdam biçimleri ve kentsel hizmetlerin özelleştirilmesi bunların başında gelmektedir. Belediyecilik, salgın sürecine bu yapılanmanın yarattığı çözümsüzlük ve eşitsizlik içerisinde yakalanmıştır. Bu süreç, belediyelerin de toplum lehine yeniden yapılandırılması taleplerini gündeme getirmektedir.

Bu kapsamda toplumcu belediyecilik uygulamalarının yeniden gündeme getirilmesi önemlidir (Bayramoğlu, 2015). Toplumcu belediyecilik, kentte herkesin belediye hizmetlerinden yararlanmasını ve her düzeyde dayanışmayı; toplumsal yaşamı zor şartlarda olan halk kesimlerinin mağduriyetlerini ortadan

kaldırmak için gerekli düzenlemeleri; ulaşım, temiz su, alt yapı, ısınma, çöp vb. gibi hizmetlerin halka doğrudan, sürekli ve nitelikli olarak ulaştırılmasını amaçlamaktadır. Yerelde kamu yararına planlama ve kalkınma, üretici belediyecilik ve demokratik yönetim bu tartışmaların önemli bir boyutunu oluşturmaktadır.

Planlama ve kalkınma doğrultusunda üretimi ve kooperatifçiliği desteklemek, planlama-karar alma-uygulama aşamasında yurttaşların, demokratik kitle örgütlerinin ve belediye çalışanlarının katılımını sağlamak önemlidir. Emekten yana politikalar da belediyecilik tartışmalarında dikkate alınmalıdır. Yerel kamu hizmetlerinde ve tüm kentte istihdam koşullarının iyileştirilmesi, nitelikli hizmet ve nitelikli çalışma koşullarının sağlanması gerekmektedir.



Demokrasi ve Özgürlük

Liberal demokrasi önlenemez biçimde çökerken salgın sürecinde bu pratikler toplum nezdinde tüm meşruiyetini yitirirken halk sınıflarının yönetimi olarak bir demokrasiyi var edecek bir eylem ve söylem birlikteliği gerekmektedir. Geniş halk kesimlerinin kolektif zaman ve mekan örgütlenmesini dağıtan demokratik süreçlerin yeniden örülebileceği kamusal alanlar yaratmak kritiktir (Arditi, 2010; Kluge ve Negt, 2018; Amin, 2016).

Tüm bu başlıklardan hareketle, günümüzde kamuculuk fikrini yeniden canlandırmak ve hem ülke bazında hem de dünya çapında insanlığın geniş kesimlerinin ortak refahı için bunun mekanizmaları üzerine düşünmek ve etkili talepler geliştirmek, salgın sonrası dünyanın geleceği için de belirleyici olacaktır.



BEŞİNCİ BÖLÜM TÜRKİYE GÜNDEMİ

5.1 SALGINDA ÇALIŞMA HAYATININ DÜZENLENMESİ: UZAKTAN ÇALIŞMA

Salgınla birlikte hem dünyada hem de Türkiye’de birçok sektörde uzaktan çalışma uygulamaları hayata geçirilmiştir. Uzaktan çalışma pratikleri çalışma yaşamı içerisinde yeni bir olgu olmamakla birlikte salgının getirdiği zorunluluklar çerçevesinde ilk kez bu kadar yaygın, meşru ve kapsamlı hale geldiği söylenebilir. Kapanma koşullarında uzaktan çalışma neredeyse tamamen evden çalışma olarak gerçekleştirilmiştir.

Salgın öncesi dönemde uzaktan çalışma, “ev eksenli çalışma” ve “evden çalışma (home-office)” olarak adlandırılabilir. İki yaygın biçim altında gerçekleştirilmektedir. Ev eksenli çalışma çoğunlukla mavi yakalı pratikleri ve tekstil, oyuncak vb. gibi sektörlerle parça başı üretim yapmayı kapsar. Evden çalışma ise beyaz yakalı pratikleri içerir ve çoğunlukla bilgi ve iletişim teknolojileri eliyle gerçekleştirilmek-

tedir. Salgın süreci ise ofislerde mesai eksenli yürütülen beyaz yakalı faaliyetleri uzaktan (evde) çalışmaya yönlendirmiştir. Dolayısıyla işveren tarafından sağlanan belirli bir mekan ve zaman örgütlenmesi içerisinde gerçekleştirilen çalışma pratikleri yoğun şekilde evlere taşınmıştır.

Bu yeni pratikler işverenler açısından bir yandan işgücü ve işletme maliyetlerini düşürme, diğer yandan ise istihdamı esnekleştirme ve daraltma gibi imkanlar ortaya çıkarmaktadır. Ofislerde kullanılan elektrik, internet, ısınma, yemek, çay-kahve, servis vb. gibi maliyetler işveren açısından büyük ölçüde ortadan kalkmakta ve çalışanların bireysel bütçelerine devredilmektedir. Aynı şekilde evde çalışma pratikleri, çalışanın her zaman erişilebilir olması gerektiği varsayımını güçlendirerek iş yükünün artmasına, mesai saatlerinin önemli ölçüde delinmesine ve uzatılmasına neden olmaktadır.

Çalışanlar açısından ise evde çalışma bir yandan salgın koşullarında sağlığı koruyabilme diğer yanda ise çalışma zamanında ve koşullarında bir nebze daha özerk olma olanağı yaratmaktadır. Ancak mesai saatlerinin bulanıklaşması, sömürünün derinleşmesi, işyeri içi sosyal ilişkilerin yokluğunda yalnızlaşma gibi sonuçlar da doğurmaktadır. Bunlara ek olarak, ev-iş dengesinin bozulması ve özellikle kadınlar için temizlik, yemek, yaşlı-çocuk bakım hizmetlerinin mesai ile iç içe girmesi oldukça zorlayıcı durumlar yaratmaktadır.

Sayılarla Türkiye’de Uzaktan Çalışma

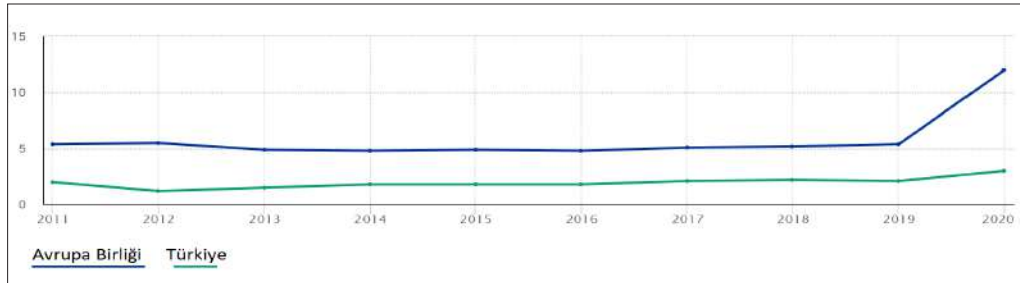
Uzaktan çalışma oranı salgınla birlikte dünyanın tüm bölgelerinde sıçrama yaşamıştır. Eurostat’ın (2021c) verilerine göre Avrupa Birliği’nde 2011 yılında yüzde 5,4 olan bu oran 2020 yılı sonunda yüzde 12,3’e yükselmiştir. Türkiye’de ise 2011 yılında yüzde 2,0 olan uzaktan çalışma oranı salgınla birlikte yüzde 3’e ulaşmıştır (Grafik 5.1). Bu oran kadınlarda yüzde 7,6 iken erkeklerde yüzde 0,9’dur. Kadınlar erkeklerle göre daha yüksek düzeyde uzaktan çalışmaya katılmaktadır.

Türkiye’de uzaktan çalışmaya ilişkin önemli bir nokta, bu çalışma biçiminin sektörel görünümüdür. Deloitte Türkiye (2020) tarafından 17 farklı ilde 334 şirket ile yapılan araştırmanın sonuçlarına göre, şirketlerin



dörtte üçünün (yüzde 75,8) salgından önce uzaktan çalışma uygulaması bulunmamaktadır, salgınla birlikte bu çalışma biçimine geçmişlerdir. Ülke genelinde sektör bazında uzaktan çalışma düzenine tüm çalışanları ile birlikte dahil olabilmiş sektörlerin başında yüzde 87,5 oranı ile medya ve reklam sektörü gelmektedir. Bunu yüzde 80,3 ile hizmet sektörü, yüzde 70,8 ile teknoloji ve yüzde 62,5 ile e-ticaret takip etmektedir. Kısmi geçiş yapabilmiş sektörler arasında en fazla öne çıkanlar ise yüzde 80 oranıyla gıda ve yüzde 75 oranıyla finansal kurumlar olmuştur (Tablo 5.1). Departmanlar bazında ise ilk sırada yüzde 75 ile hukuk gelmektedir. Bunu strateji/iş geliştirme (yüzde 66,7) ve bilgi teknolojileri (yüzde 65,6) birimleri takip etmektedir.

Grafik 5.1. AB’de ve Türkiye’de Uzaktan Çalışma (2011-2020)



Kaynak: Eurostat

Tablo 5.1. Uzaktan Çalışmaya Geçişte Sektörler

Sektörler	Evden	Kısmen Evden	Ağırlıklı Sahada
Medya ve Reklam	%87,5	%12,5	0
Hizmet	%80,3	%16,7	%3,0
Teknoloji	%70,8	%25,0	%4,2
E-Ticaret	%62,5	%37,5	0
Enerji	%61,1	%27,8	%11,1
Eğitim	%50,0	%50,0	0
Holding	%50,0	%50,0	0
İlaç	%50,0	%50,0	0
Turizm	%50,0	%50,0	0
İnşaat	%42,9	%50,0	%7,1
Dayanıklı Tüketim Malları	%37,5	%50,0	%12,5
Hızlı Tüketim ve Perakende	%33,3	%58,3	%8,4
Lojistik	%28,6	%57,1	%14,3
Kamu	%25,0	%50,0	%25,0
Finansal Kurumlar	%22,2	%75,0	%2,8
Üretim/Sanayi	%20,7	%56,9	%22,4
Gıda	%20,0	%80,0	%0,0
Diğer	%37,5	%50,0	%12,5

Kaynak: Deloitte Türkiye

Uzaktan çalışmaya ilişkin bir diğer nokta çalışanların bu çalışma biçimine dönük yaklaşımlarıdır. TES-İŞ sendikasının (2021), üyeleri arasında yaptığı araştırmaya göre evde çalışmak istemeyenlerin oranı yüzde 72'dir. Katılımcıların yüzde 58,8'i evde çalıştıkları sürede ek masraflarının (ilave internet ve telefon faturası, ofis malzemeleri, toner, yeme-içme giderleri) ortaya çıktığını belirtmiştir. Yüzde 69,1'i ise evden çalıştıkları sürede zamanı yönetemediklerini, verimli iş çıktıları ortaya koyamadıklarını, çalışma sürelerinin çok bölündüğünü ve fazla mesai ücreti almadan saatlerce çalışmak zorunda kalabildiklerini

söylemiştir. Çalışanların yüzde 84,9'u evden çalışma yaptıkları dönemde işlerini kaybetme kaygısı yaşadıklarını belirtirken, yüzde 81'i evden çalışmanın kalıcılışmasını istememektedir.

Uzaktan çalışmaya ilişkin bir diğer önemli başlık, bu çalışma biçiminin geleceği ve kalıcılışması tartışmasıdır. Dünyada özellikle dev şirketlerin başını çektiği bu süreç Türkiye'de de karşılığını bulmaktadır. Bu süreçte uzaktan çalışmayı kalıcı hale getireceğini ilk açıklayan kuruluş, Türkiye'nin en büyük grubu olan Koç Holding olmuştur. Şirket, Ocak 2021 tarihinde yaptığı açıklamayla yaklaşık 100 bin çalışanın içerisinde 35 bin ofis çalışanını önümüzdeki dönemde kalıcı olarak uzaktan çalışmaya geçireceğini duyurmuştur. Bunun hemen ardından Şubat 2021'de ise Sabancı Grubu'na bağlı olan Türkiye'nin en büyük 5. özel bankası Akbank da evden çalışmayı kalıcı hale getireceğini açıklamıştır. Sabancı Grubu'nun geneli içinse özellikle ofis çalışanlarının yüzde 75'inin kalıcı uzaktan çalışmaya geçirilmesi planlanmaktadır (Ekonomist, 2021).

Büyük gruplara ek olarak Türkiye'deki şirketlerin çoğu da uzaktan çalışmanın kalıcı hale getirilmesini istemektedir. Mercer araştırma şirketinin Eylül 2020'de gerçekleştirdiği "Ücret Artışı ve Yan Haklar Trendleri Araştırması"na göre, şirketlerin yarısından çoğu (yüzde 54,9) evden/uzaktan çalışmayı kalıcı hale getirmeyi düşündüğünü belirtmiştir (DW, 2020). Deloitte Türkiye'nin (2020) verilerine göre ise şirketlerin yaklaşık dörtte üçü (yüzde 72,9) salgın sonrasında uzaktan çalışmanın devam etmesi gerektiğini bildirmektedir. Bu gelişmeler uzaktan çalışmanın kalıcılışacağına ve önümüzdeki dönemin en önemli olgularından biri olacağına işaret etmektedir.

Uzaktan Çalışmanın Düzenlenmesinde Temel Sorunlar

Bu süreçte çalışanlar açısından kimi önemli sorun alanları ortaya çıkmaktadır. Öncelikle uzaktan çalışma, iş kanununda tanımlanmış ve sınırları belirlenmiş olmasına karşın sanki bu çalışma biçimini düzenleyen bir mevzuat yokmuşçasına uygulamaya geçirilmiştir. Salgın sürecinde yetkililer, bu konuda açık ve kapsamlı bir bilgilendirme yapmadıkları gibi, çalışma alanlarını izlemek, denetlemek ve gerektiğinde müdahale etmek gibi bir girişimde de bulunmamışlardır. Bu süreçte çalışanların durumları ve hakları, salgının puslu havasında tamamen işverenlerin insafına bırakılmıştır.

Bir diğer büyük sorun, çalışma sürelerinin esnekleştirilerek belirsizleştirilmesidir. Sosyal-İş

Sendikası (2021), işkolundan topladıkları bilgilere dayanarak uzaktan çalışmanın işverenler açısından bir fırsata dönüştürüldüğünü vurgulamaktadır. Uzaktan çalışmanın mesaiyi esnekleştirdiği ve işverenlerden gelen talepler sonucunda hem iş yükünün arttığı hem de çalışmanın gece saatlerine taşığı belirtilmektedir. Bu durum fazla mesai uygulamasını ve ödemesini de ortadan kaldırmaktadır. Mesai saatlerinin uygulanmaması ve çalışanların 7/24 ulaşılabilir olmasının beklenmesi giderek doğal bir duruma dönüştürülmeye çalışılmaktadır. İş yaşamı ve özel yaşam ayrımı giderek silikleşmektedir. Yani sıra çalışanların yalnızca çalışma süreleri değil iş tanımları da giderek belirsizleşmektedir. Özveri (2021) bu sürecin önemli bir sonucunun, çalışanların haftalık tatillerinin de fiilen

Yeni Direnç Noktaları: Bağlantıyı Kesme Hakkı

Salgınla birlikte yaygınlaşan ve kalıcılaşma yolunda ilerleyen yeni çalışma düzenine karşı çalışanlar da yeni haklar talep etmeye başlamışlardır. Bunların başında “bağlantıyı kesme hakkı”, “işten kopma hakkı” ya da “erişilmeme hakkı” (*right to disconnect*) gelmektedir.

Bu hak ilk olarak salgından önce, 2016 yılında Fransa’da ortaya çıkmış ve yasayla tanımlanmıştır. İlerleyen dönemde Avrupa ülkeleri içerisinde giderek yayılan bu uygulama, salgınla birlikte uzaktan çalışmanın artması ve iş yaşamı-özel yaşam ayrımının neredeyse ortadan kalkması neticesinde ciddi bir talep olarak gündeme getirilmiştir. Son olarak 2021’in Ocak ayında Avrupa Parlamentosu “işten kopma hakkı”nı tanıyan fakat bağlayıcı olmayan bir tasarıyı kabul etmiştir.

Bağlantıyı kesme hakkı, çalışanların mesai saatleri dışında çalışma zorunluluğu olmadığını vurgulayarak, bu saatler dışında e-posta, mesaj ve aramalara yanıt vermekle yükümlü olmadığını ifade etmektedir. Dolayısıyla, çalışma süreleri dışında elektronik yollarla çalışanlara ulaşılmaması gerektiğini temel almaktadır.

Bu hakla birlikte, teknoloji yoluyla yaşamın her saatine yayılan çalışmanın mesai saatlerine göre yeniden düzenlenmesi ve çalışanların dinlenme zamanlarını ve özel yaşamlarını yeniden kazanmaları hedeflenmektedir. Bu açıdan oldukça düzensiz olan uzaktan çalışma süreçlerini, çalışanlar lehine yeniden düzenleme mücadelesi olarak görülebilir.

Türkiye’de bu hakka yönelik yasal bir düzenleme henüz yapılmamıştır. Yine de özellikle salgınla birlikte emek cephesinde giderek yükselen bir talep haline gelmektedir. Bu açıdan önümüzdeki dönem için önemli bir mücadele başlığını oluşturmaktadır.

ortadan kaldırılması olduğunu vurgulamaktadır. Uzaktan çalışanlarla yaptığı araştırmada bu uygulamanın çalışma süreçlerinde ciddi olarak karşılık bulunduğunu belirtmektedir.

Bir başka sorun alanı, çalışanların uzaktan çalışabilmesi için gereken altyapının ve araç-gereçlerin büyük oranda çalışanın kendi gelirinden karşılanması ve bunun işverenler tarafından oldukça makul ve olması gereken bir süreç gibi işletilmesidir. Aynı şekilde uzaktan çalışma için gerekli dijital programları öğrenmek de çoğunlukla çalışanın kendi maddi imkanlarına ve çabalarına bırakılmaktadır. Böylece işverenin üstlenmesi gereken araç-gereç ve eğitim maliyetleri çalışanlara yüklenmiş olmaktadır. Durmaz (2021) bu yaklaşım neticesinde işverenin uzaktan çalışma süreçlerinde hiçbir sorumluluk almadığını ve uzaktan çalışmanın çalışanın kendi tercihiymiş gibi kabullenildiğini belirtmektedir.

Çalışanlar üzerindeki denetim de uzaktan çalışma sürecinde ciddi bir sorun alanıdır. Mesainin evlere taşınması, işverenin üretimin devamlılığını sağlama ve verimlilik kaybı yaşamama telaşını beraberinde getirmiştir. Bu ortamda çalışanların üzerindeki denetimin artırılması en önemli araç haline gelmiştir. Bir yandan mesai saatlerinin tamamlanmasının sağlanması diğer yandan ise çalışılan sürelerde verimliliğin yüksek tutulması için oldukça tartışmalı denetim biçimleri ortaya konmuştur. Bilgisayarların üzerine evi de gören kameralar yerleştirilmesi, bilgisayar başından saat başı yöneticilere fotoğraf atılması, whatsapp ve telegram gibi dijital uygulamalarla mesai saati ayrımı gözetilmeksizin çalışanın online olup olmadığının denetlenmesi, verimliliğin düştüğü görüldürse evde çalışmanın iptal edileceğine dair uyarılar yapılması ve uzaktan erişim yoluyla çalışanların bilgisayarlarının (açık olan sayfa-

Uzaktan Çalışma Nedir, Yasal Dayanağı Var mıdır?

Uzaktan çalışma Türkiye'de 2016 yılında yapılan düzenlemeyle iş hukukuna girmiştir ve 4857 sayılı iş kanununun 14. maddesinde düzenlenmektedir.

İşçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesini ifade eder.

Uzaktan çalışmada işçiler, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz

İşveren eşit davranma ilkesi uyarınca, işyeri uygulamasına uygun bir şekilde yemek ücretini ve özellikle işçinin zaman zaman işyerine gelmesi zorunluysa yol ücretini karşılamalıdır.

İşveren, yönetim hakkı kapsamında işçilerin çalışıp çalışmadığını, işçiye bu denetimin şekli hakkında bilgi vererek amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü bir şekilde denetleyebilir.

Salgın hastalık gibi zorunlu olarak uzaktan çalışma uygulamasına geçilen hallerde işverenden, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerini uygulayabilir olduğu ölçüde yerine getirmesi beklenir.

Uzaktan çalışma sırasında malzemeler işveren tarafından temin edilir veya işçi tarafından temin edilen malzemelere karşılık ödeme yapılır.

lar, işlemler vb.) izlenmesi bu denetim biçimlerinin başat örneklerini oluşturmaktadır.

Yalnızlaşma da uzaktan çalışmanın getirdiği zorluklardan biridir. İş ortamından, iş vesilesiyle sağlanan sosyalleşme imkanlarından uzak kalan ve eve kapanan çalışanlar, önemli bir yalnızlaşmayı deneyimlemektedir. Buna

ek olarak ev içi sorumluluklar ve süreklilik içeren bakım hizmetleri çalışanların kendilerine vakit ayırmalarını daha da zorlaştırmakta, bozulan iş-yaşam dengesi yıpranmayı ve yalnızlaşmayı arttırmaktadır. Bu süreç tahmin edilebileceği gibi özellikle kadınlarda çok daha yıpratıcı biçimlerde yaşanmaktadır.

Son olarak, uzaktan çalışmayla birlikte mobbing süreçlerinin de arttığı ve dijital teknolojiler yoluyla “mobil mobbing” ya da “dijital mobbing” haline geldiği belirtilebilir. İş sürelerinin belirsizleşmesi, iş yükünün artması ve bir arada olamamanın getirdiği kimi bireysel ve sosyal zorluklar çalışanların mobbing süreçlerine daha fazla maruz kalmasına yol açmaktadır. Mobbing ile Mücadele Derneği'nin verilerine göre salgın döneminde evden çalışan her dört bankacıdan birine mobbing uygulanmaktadır. Aynı şekilde ilaç sektöründe de ilaç satışındaki düşüşe bağlı olarak evden çalışanların mobbing yoluyla işten çıkartılmasında artış bulunmaktadır (Habertürk, 2020).

5.2 SALGINDA ÜRETİMİN YENİDEN ÖRGÜTLENMESİ: EMEK DENETİM MEKANİZMALARI

Türkiye’de uzun süredir despotik biçimlerle sürdürülen emek denetim mekanizmaları salgınla birlikte daha da derinleşmiştir. Salgın koşulları emek üzerindeki denetimi ve sömürüyü arttırmanın bir aracına dönüşmüştür. Salgının yol açtığı işsizlik, yoksulluk ve eşitsizlikler nedeniyle ortaya çıkacak toplumsal talepleri ve tepkileri bastırmak üzere emek denetim mekanizmaları ve emek üzerindeki baskı artmıştır. Salgın sürecinde ortaya çıkan ve derinleşen emek denetim mekanizmaları beş başlık altında toplanabilir: İzole üretim üsleri; elektronik pranga uygulaması; evde denetim; performans dayalı denetim ve müşteri denetimi.

İzole Üretim Tesisleri

AKP’nin uluslararası sermaye için öngördüğü “Türkiye’yi üretim üssü” haline getirme hedefi, salgın günlerinde yeniden gündeme geldi. MÜSİAD “Orta Ölçekli Sanayi Bölgeleri” olarak başladığı projeyi “İzole Üretim Üsleri”ne çevirdiğini 2020 Mayıs’ında kamuoyuna duyurdu. MÜSİAD, 1000 ailenin ve yaklaşık 4 bin 500 kişinin yaşayabileceği şekilde tasarlanan izole üretim üssünü organize sanayi bölgesi (OSB) mantığıyla değil yaşam alanı mantığıyla kurduklarını belirtti.

İzole üretim üslerinin 21. yüzyılın çalışma kampları olarak değerlendirilmesi mümkün. Bu üslerde inşa edilecek sosyal ve kültürel alanın, işçilerin örgütlen-



me olanaklarını ortadan kaldırarak sömürü düzeninin derinleşmesine katkı sağlayacağı söylenebilir. Aynı zamanda burada çalışan sınıf kesimlerinin toplumun geri kalanından izole edilmesi gibi sonuçlar da ortaya çıkabilecektir.

Salgın sürecinde izole üretim tesislerine dönük bir başka örnek Dardanel fabrikasında yaşanmıştır. Temmuz 2020’de koronavirüs vakalarına rastlanan fabrikada herhangi bir test yapılmamasına karşın yönetim tesiste 14 günlük karantina kararı almıştır. Bu kapsamda işçiler 27 Temmuz-9 Ağustos tarihleri arasında 14 gün boyunca geceyi yurttan, gündüzü ise çalışmak üzere fabrikada geçirmekle yükümlü tutulmuşlardır.

Elektronik Pranga

Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) tarafından geliştirilen ve kamuoyuyla Mayıs 2020’de paylaşılan SAFE adlı uygulama, elektronik pranga örneği olarak ele alınabilir. MESS, işçilerin sosyal mesafe kurallarına uyup uymadıklarını tespit etmek gerekçeyle geliştirdiği elektronik pranga ile işçilerin tüm hareketlerini ve sürelerini denetlemeyi hedeflemektedir. Bu uygulamanın salgın süresince kullanımının yanı sıra sermaye salgın sonrasında da bu tür mekanizmaları kalıcılaştırma peşindedir. Salgına karşı benzer yazılımlar dünyanın her tarafında yaygınlaşmaktadır. Bu yazılımlar sıkı toplumsal ve hukuksal kurallara bağlanmadığı süreçte birer elektronik kelepçeye ve emek denetim mekanizmasına dönüşmektedir.

Evde Denetim

Evde çalışma pratikleri de yeni emek denetim mekanizmalarını gündeme getirmiştir. COVID-19 sürecinde evden ve uzaktan çalışmanın artmasıyla birlikte emek denetim

mekanizmaları daha da artmaya başladı. Kimi işverenlerin evde çalışmayı kameralarla izlemesi bunun yeni bir örneğidir.

Mesainin evlere dağıtılması bir yandan sermaye için emek maliyetlerinde azalma sağlıyor: Öğle yemeği, ısıtma, çay-kahve molaları, elektrik, güvenlik, servis... Tüm bunların maliyetinden kurtulmuş gözüküyor. Diğer yandan ise sermaye salgın koşullarında artı-değeri korumak ve artırmak için arayış içindedir.

Öncelikle, sermaye cephesinin mutlak artı-değeri sürdürme endişesi taşıdığını söyleyebiliriz. Mesai altında çalışan hizmet sektörü çalışanları evlere yönlendirilmiştir. Bu koşullarda sermaye, mutlak artı-değeri yani ücret karşılığı belli bir saat çalışmayı korumalıdır. Çalışanları çok uzun saatler çalıştırma eğilimindedir. Fazla mesainin de bu koşullarda oldukça arttığı görünen bir gerçekliktir.

Bir diğer nokta, sermayenin göreceli artı-değeri üretme endişesidir. Diğer bir deyişle, emeğin verimliliği ve üretkenliği sağlanmalıdır. Bunun en kritik yoluysa denetimdir. Evde mesai koşullarında çalışanlar denetlenmelidir. Şimdilik sermayenin en önemli krizinin burada olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Daha önce bazı beyaz yakalıları ve bazı işleri denetleme deneyimleri vardı: Proje bazlı çalışma ya da belli miktarda çıktının belli sürede bitirilmesi gibi. Ama evde mesai koşullarının denetlenmesi soru işaretleri içermektedir.

Bu süreçte sermaye için denetim işlevini üstlenen ara elemanlar yoktur. Kurum kültürünün rıza üreten ideolojik düzenlemeleri de yoktur. Denetimi zayıflatan süreçlerdir bunlar. Uzak mesafede çalışanı denetleyebilmenin belki de tek yolu teknolojik imkanlardır. Sermaye, teknolojik denetimin yeni biçim-

lerine ihtiyaç duymaktadır. Bu anlamda, son dönem işverenler çalışanların çalıştıkları sürece kamerayı açmasını ya da belli saatlerde çalışırken fotoğrafını paylaşmasını istemektedirler. Diğer taraftan, rıza üreten kurumsal mekanizmaların yokluğunda, tehdit ve korkutmaya dayalı teknikler aracılığıyla rızanın negatif bir yönden üretilmeye çalışıldığı da görülmüştür. Salgının şiddetinin arttığı anlarda, sermayenin, verimliliğin düştüğü görülürse evde çalışmanın iptal edileceğine dair uyarıları da emek denetim mekanizması olarak işlev görmüştür.

Performansa Dayalı Denetim

Salgın sürecinde özellikle hizmet sektöründe çalışanlara yönelik derinleşen bir performans dayalı denetimden bahsedilebilir. Bu denetim biçimi, son zamanlarda gig ekonomisi çerçevesinde yükselen moto-kuryelerde somut şekilde görülebilmektedir. Dağıttıkları paket sayısı ile orantılı bir performans ödemesi almaktadırlar. Daha çok paket dağıtımı, daha iyi ücret anlamına gelmektedir. Dolayısıyla çoğu, yemek arası ya da dinlenme süresini kullanmamaktadır. Kendilerini görmeyen sürücülerden oluşan bir trafik akışının içerisinde düşük koruma sağlayan ucuz kıyafetler ve ekipmanlarla, zaman baskısı altında hayatları pahasına dağıtıma devam etmektedirler. Çalıştıkları işyeri ile hukuki bağlantıları ise sürekli inkar edildiğinden olabildiğince güvencesiz koşullarda bulunmaktadır.

Müşteri denetimi. Salgın öncesinde de gözlemlenen müşteri denetimi, salgın sürecinde derinleşmiştir. Denetim, sermaye eliyle müşteriye delege edilmiş durumdadır. Son dönemde birçok hizmet kolunda yaygınlaşan “Müşteri Kraldır” cümlesi, salgın öneminde derinleşerek tüm denetimi müşteriye aktarmıştır. İlkili ilişki sırasında müşteriye şikayet

mekanizması üzerinden verilmiş müthiş bir haklılık alanının olması müşterinin de çalışan üzerinde denetime sahip olduğunu göstermektedir. Artık müşteri “ek bir patron”dur.

5.3 CUMHURBAŞKANLIĞI HÜKÜMET SİSTEMİ

Türkiye, 16 Nisan 2017 tarihinde 6771 sayılı “Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun”un oylandığı halk oylamasına gitti. Yüksek Seçim Kurulu Başkanlığı’nın 27 Nisan 2017 tarih 663 sayılı kararına göre, halk oylamasında geçerli oyların yüzde 51,18’i Anayasa değişikliğine “Evet”, yüzde 48,82’si “Hayır” oyu verdi. 9 Temmuz 2018 tarihinden itibaren Türkiye, Cumhurbaşkanı’nın yürütmenin tek adamı olduğu bir siyasal sisteme geçiş yaptı. Anayasa değişikliği, yetki ve görevlerinin belirgin biçimde birbirinden ayrıldığı yasama ve yürütme erklerini temel bir sistem değişikliğine uğratarak TBMM’yi işlevsizleştirmiş, yasama erkinin kısmen ve yürütme erkinin tamamen cumhurbaşkanında toplandığı tek başlı bir idari yapıya dönüştürmüştür.

Yürütme

Anayasanın ikinci bölümü olan “Yürütme” başlığı altında köklü değişikliklere gidilmiştir. Yürütme yetkisi ve görevi cumhurbaşkanı tarafından yerine getirilir. Bakanların görevleri sembolik bir temsile dönüşmüştür. Bu sisteme geçişle beraber TBMM’nin cumhurbaşkanı ve bakanlar üzerindeki yetkileri kısıtlanmıştır.

TBMM’nin Denetim Mekanizmaları

TBMM’nin bilgi edinme ve denetim işlevi sınırlandırılmıştır, gensoru ve meclis soruşturması mekanizmaları yürürlükten kaldırılmıştır. Bunun yerine 98. maddede TBMM, meclis araştırması, genel görüşme, meclis soruştur-

ması ve yazılı soru yollarıyla bilgi edinme ve denetleme yetkisini kullanarak, belirli bir konuda bilgi edinmek için meclis araştırması yapar, hükmü ile tek bir maddede toplanmıştır. Genel görüşme, toplumu ve devlet faaliyetlerini ilgilendiren belli bir konunun TBMM Genel Kurulu'nda görüşülmesidir.

Meclis soruşturması, cumhurbaşkanı yardımcılarını ve bakanları kapsayan bir soruşturma biçimidir. Cumhurbaşkanı yardımcılarını ve bakanlar, cumhurbaşkanına karşı sorumludur. Cumhurbaşkanı yardımcılarını ve bakanlar hakkında görevleriyle ilgili suç işledikleri iddiasıyla, TBMM üye tamsayısının salt çoğunluğunun vereceği önergeyle soruşturma açılması istenebilir. Meclis, önergeyi en geç bir ay içinde görüşür ve üye tamsayısının beşte üçünün gizli oyuyla soruşturma açılmasına karar verebilir. Soruşturma açılmasına karar verilmesi halinde, meclisteki siyasi partilerin, güçleri oranında komisyona verebilecekleri üye sayısının üç katı olarak gösterecekleri adaylar arasından, her siyasi parti için ayrı ayrı ad çekme suretiyle kurulacak on beş kişilik bir komisyon tarafından soruşturma yapılır.

Komisyon, soruşturma sonucunu belirten raporunu iki ay içinde meclis başkanlığına sunar. Soruşturmanın bu sürede bitirilememesi halinde, komisyona bir aylık yeni ve kesin bir süre verilir. Rapor başkanlığa verildiği tarihten itibaren on gün içinde dağıtılır ve dağıtımından itibaren on gün içinde genel kurulda görüşülür. TBMM, üye tamsayısının üçte ikisinin gizli oyuyla Yüce Divan'a sevk kararı alabilir. Yüce Divan yargılaması üç ay içinde tamamlanır, bu sürede tamamlanamazsa bir defaya mahsus olmak üzere üç aylık ek süre verilir, yargılama bu sürede kesin olarak tamamlanır.

Yazılı soru, yazılı olarak en geç on beş gün içinde cevaplanmak üzere milletvekillerinin, cumhurbaşkanı yardımcılarını ve bakanlara yazılı olarak soru sormalarından ibarettir. Meclis araştırması, genel görüşme ve yazılı soru önergelerinin verilme şekli, içeriği ve kapsamı ile araştırma usulleri meclis içtüzüğü ile düzenlenir.

Yasama Faaliyetine İlişkin Değişiklikler

Anayasanın 88. maddesine göre kanunları teklif etme yetkisi daha önce hem Bakanlar Kurulu'nda hem milletvekillerinde iken, yapılan değişiklikle yalnızca milletvekilleri kanun teklifi sunabilmektedir.

Kanunların cumhurbaşkanınca yayımlanması başlıklı 89. maddede yapılan temel değişiklik ise, Cumhurbaşkanının kısmen veya tamamen uygun bulmadığı kanunları meclise geri göndermesi halinde geri gönderilen kanun, üye tamsayısının salt çoğunluğuyla aynen kabul edilirse cumhurbaşkanınca yayınlanır.



T.C. Anayasası'nın "Milletlerarası Andlaşmaları Uygun Bulma" başlıklı 90. maddesine göre;

"Türkiye Cumhuriyeti adına yabancı devletlerle ve milletlerarası kuruluşlarla yapılacak andlaşmaların onaylanması, Türkiye Büyük Millet Meclisinin onaylamayı bir kanunla uygun bulmasına bağlıdır. Ekonomik, ticari veya teknik ilişkileri düzenleyen ve süresi bir yılı aşmayan andlaşmalar, Devlet Maliyesi bakımından bir yüklenme getirmemek, kişi hallerine ve Türklerin yabancı memleketlerdeki mülkiyet haklarına dokunmamak şartıyla, yayımlanma ile yürürlüğe konabilir. Bu takdirde bu andlaşmalar, yayımlarından başlayarak iki ay içinde Türkiye Büyük Millet Meclisinin bilgisine sunulur. Milletlerarası bir andlaşmaya dayanan uygulama andlaşmaları ile kanunun verdiği yetkiye dayanılarak yapılan ekonomik, ticari, teknik veya idari andlaşmaların Türkiye Büyük Millet Meclisince uygun bulunması zorunluluğu yoktur; ancak, bu fıkraya göre yapılan ekonomik, ticari veya özel kişilerin haklarını ilgilendiren andlaşmalar, yayımlanmadan yürürlüğe konulamaz. Türk kanunlarına değişiklik getiren her türlü andlaşmaların yapılmasında birinci fıkra hükmü uygulanır.

Usulüne göre yürürlüğe konulmuş Milletlerarası andlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır".

90. madde hükmüne göre iç hukukta yürürlüğe konulmuş olan toplumdaki adıyla 'İstanbul Sözleşmesi' olarak bilinen *Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi* ancak yine yürürlüğe konuluş şekliyle yani TBMM tarafından alınacak bir karar ile kanun yoluyla yürürlükten kaldırılabilir.

Anayasanın eski 91. maddesi tamamen yürürlükten kaldırılmış, böylece TBMM tarafından Bakanlar Kurulu'na tanınan kanun hükmünde kararname çıkarma yetkisi de ortadan kalkmıştır. Bunun yerini cumhurbaşkanlığı kararları almıştır.

Cumhurbaşkanının Seçilmesi

Anayasa değişikliğiyle cumhurbaşkanı adaylığı ve seçim yöntemi de değişmiştir. Türk vatandaşları olmak şartıyla kırk yaşını doldurmuş, yükseköğrenim mezunu, milletvekili seçilme yeterliliğine sahip kimseler cumhurbaşkanı olarak halk oylamasıyla seçilir. Cumhurbaşkanının görev süresi beş yıldır ve bir kimse

en fazla iki defa cumhurbaşkanı seçilebilir. En son yapılan genel seçimlerde toplam geçerli oyların tek başına veya birlikte en az yüzde beşini almış olmak şartıyla siyasi partiler veya en az yüz bin seçmen cumhurbaşkanı adayı gösterebilir. Cumhurbaşkanı seçilen milletvekilinin TBMM üyeliği sona erer.

Genel oyla yapılacak seçimde, geçerli oyların salt çoğunluğunu alan aday cumhurbaşkanı seçilir. İlk oylamada bu çoğunluk sağlanamazsa, bu oylamayı izleyen ikinci pazar günü ikinci oylama yapılır. Bu oylamaya ilk oylamada en çok oy almış iki aday katılır ve geçerli oyların çoğunluğunu alan aday cumhurbaşkanı seçilir. İkinci oylamaya katılmaya hak kazanan adaylardan birinin herhangi bir nedenle seçime katılmaması halinde ikinci oylama, boşalan adaylığın birinci oylamadaki sıraya göre ikame edilmesi suretiyle yapılır. İkinci oylamaya tek adayın kalması halinde, bu oylama referandum şeklinde yapılır. Aday, geçerli oyların salt çoğunluğunu aldığı tak-

Cumhurbaşkanının Görev ve Yetkileri

- Cumhurbaşkanı devletin başıdır. Yürütme yetkisi Cumhurbaşkanına aittir. Devlet başkanı sıfatıyla Türkiye Cumhuriyetini ve Türk Milletinin birliğini temsil eder; Anayasanın uygulanmasını, Devlet organlarının düzenli ve uyumlu çalışmasını sağlar.
- Gerekli gördüğü takdirde, yasama yılının ilk günü Türkiye Büyük Millet Meclisinde açılış konuşmasını yapar, bu ifade aslında TBMM'nin yasama erki olarak işlevsizleştirildiği ve değersizleştirildiğini kanun lafzında ifade etmiştir, Cumhurbaşkanının kuvvetler ayrılığı ilkesinde eşit değil üstün bir konumda bulunduğunu vurgulamaktadır.
- Ülkenin iç ve dış siyaseti hakkında Meclise mesaj verir.
- Kanunları yayımlar. Kanunları tekrar görüşülmek üzere Türkiye Büyük Millet Meclisine geri gönderir. Kanunların, Türkiye Büyük Millet Meclisi İçtüzüğü'nün tümünün veya belirli hükümlerinin Anayasaya şekil veya esas bakımından aykırı oldukları gerekçesiyle Anayasa Mahkemesinde iptal davası açar.
- Cumhurbaşkanı yardımcılarını ile bakanları atar ve görevlerine son verir. Cumhurbaşkanı yardımcılarını Cumhurbaşkanlığı içinde faaliyet gösteren kendi içinde bir çeşit gölge kabine sistemiyle çalışan siyaseten sorumsuz bir kadro yapısıdır. Bakanlar ise kendilerine bağlı bakanlıkları temsil ediyor görünseler de CHS bünyesinde oluşturulan siyaseti uygulamakla yükümlü bürokratlar olarak işlev göstermektedir.
- Üst kademe kamu yöneticilerini atar, görevlerine son verir ve bunların atanmalarına ilişkin usul ve esasları Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle düzenler.
- Yabancı devletlere Türkiye Cumhuriyetinin temsilcilerini gönderir, Türkiye Cumhuriyetine gönderilecek yabancı devlet temsilcilerini kabul eder.
- Milletlerarası antlaşmaları onaylar ve yayımlar.
- Anayasa değişikliklerine ilişkin kanunları gerekli gördüğü takdirde halkoyuna sunar.
- Millî güvenlik politikalarını belirler ve gerekli tedbirleri alır. Türkiye Büyük Millet Meclisi adına Türk Silahlı Kuvvetlerinin Başkomutanlığını temsil eder. Türk Silahlı Kuvvetlerinin kullanılmasına karar verir.
- Sürekli hastalık, sakatlık ve kocama sebebiyle kişilerin cezalarını hafifletir veya kaldırır.
- Cumhurbaşkanı, yürütme yetkisine ilişkin konularda Cumhurbaşkanlığı kararnamesi çıkarabilir. Cumhurbaşkanının genel siyasetin yürütülmesinde yürütme yetkisi ile ilgili olarak ihtiyaç duyduğu konularda kararname çıkarabileceği öngörülmektedir.
- Anayasanın ikinci kısmının birinci ve ikinci bölümlerinde yer alan temel haklar, kişi hakları ve ödevleriyle dördüncü bölümde yer alan siyasi haklar ve ödevler Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle düzenlenemez.
- Anayasada münhasıran kanunla düzenlenmesi öngörülen konularda Cumhurbaşkanlığı kararnamesi çıkarılamaz. Kanunda açıkça düzenlenen konularda Cumhurbaşkanlığı kararnamesi çıkarılamaz. Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ile kanunlarda farklı hükümler bulunması halinde, kanun hükümleri uygulanır. Türkiye Büyük Millet Meclisinin aynı konuda kanun çıkarması durumunda, Cumhurbaşkanlığı kararnamesi hükümsüz hale gelir. Cumhurbaşkanı, kanunların uygulanmasını sağlamak üzere ve bunlara aykırı olmamak şartıyla, yönetmelikler çıkarabilir. Kararnameler ve yönetmelikler, yayımdan sonraki bir tarih belirlenmemişse, Resmî Gazetede yayımlandıkları gün yürürlüğe girer.
- Kamu tüzelkişilikleri ancak kanunla veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle kurulur (Madde-123).
- Cumhurbaşkanı, ayrıca Anayasada ve kanunlarda verilen seçme ve atama görevleri ile diğer görevleri yerine getirir ve yetkileri kullanır.

dirde cumhurbaşkanı seçilir. Oylamada, adayın geçerli oyların çoğunluğunu alamaması halinde, sadece Cumhurbaşkanı seçimi yenilenir. Seçimlerin tamamlanamaması halinde, yenisi göreve başlayıncaya kadar mevcut cumhurbaşkanının görevi devam eder. Cumhurbaşkanlığı seçimlerine ilişkin diğer usul ve esaslar kanunla düzenlenir. Anayasanın birleşen 101 ve 102. maddelerinin genel gerekçesinde cumhurbaşkanı seçilmiş olmanın siyasi bir parti ile organik bağının kesilmediği ancak bu durumun cumhurbaşkanının kamu görevi ifa etmesi nedeniyle tarafsızlığını kaybetmeyeceği belirtilmektedir. Ancak sistem değişikliği ile bu süreç iktidar partisi ve devleti özdeş bir duruma getirmiş, devleti oluşturan kurumsal yapı bozulmuştur.



Cumhurbaşkanı'nın Cezai Sorumluluğu

- Cumhurbaşkanı, cezai sorumluluğu bakımından hakkında, bir suç işlediği iddiasıyla Türkiye Büyük Millet Meclisi üye tamsayısının salt çoğunluğunun vereceği önergeyle soruşturma açılması istenebilir.
- Meclis, önergeyi en geç bir ay içinde görüşür ve üye tamsayısının beşte üçünün gizli oyuyla soruşturma açılmasına karar verebilir. Soruşturma açılmasına karar verilmesi halinde,
- Meclisteki siyasi partilerin, güçleri oranında komisyona verebilecekleri üye sayısının üç katı olarak gösterecekleri adaylar arasından her siyasi parti için ayrı ayrı ad çekme suretiyle kurulacak onbeş kişilik bir komisyon tarafından soruşturma yapılır. Komisyon, soruşturma sonucunu belirten raporunu iki ay içinde Meclis Başkanlığına sunar. Soruşturmanın bu sürede bitirilememesi halinde, komisyona bir aylık yeni ve kesin bir süre verilir Rapor Başkanlığa verildiği tarihten itibaren on gün içinde dağıtılır, dağıtımından itibaren on gün içinde Genel Kurulda görüşülür.
- Türkiye Büyük Millet Meclisi, üye tamsayısının üçte ikisinin gizli oyuyla Yüce Divana sevk kararı alabilir. Yüce Divan yargılaması üç ay içinde tamamlanır, bu sürede tamamlanamazsa bir defaya mahsus olmak üzere üç aylık ek süre verilir, yargılama bu sürede kesin olarak tamamlanır.
- Hakkında soruşturma açılmasına karar verilen Cumhurbaşkanı, seçim kararı alamaz. Yüce Divanda seçilmeye engel bir suçtan mahkûm edilen Cumhurbaşkanının görevi sona erer.
- Cumhurbaşkanının görevde bulunduğu sürede işlediği iddia edilen suçlar için görevi bittikten sonra da bu madde hükmü uygulanır.

Cumhurbaşkanı Yardımcıları ve Bakanlar

- Cumhurbaşkanı, seçildikten sonra bir veya daha fazla cumhurbaşkanı yardımcısı atayabilir.
- Cumhurbaşkanlığı makamının herhangi bir nedenle boşalması halinde, kırkbeş gün içinde Cumhurbaşkanı seçimi yapılır. Yenisi seçilene kadar cumhurbaşkanı yardımcısı cumhurbaşkanlığına vekalet eder ve cumhurbaşkanına ait yetkileri kullanır.
- Genel seçime bir yıl veya daha az kalmışsa TBMM seçimi de cumhurbaşkanı seçimi ile birlikte yenilenir. Genel seçime bir yıldan fazla kalmışsa seçilen cumhurbaşkanı TBMM seçim tarihine kadar görevine devam eder. Kalan süreyi tamamlayan cumhurbaşkanı açısından bu süre dönemden sayılmaz. TBMM genel seçimlerinin yapılacağı tarihte her iki seçim birlikte yapılır.
- Cumhurbaşkanının hastalık ve yurt dışına çıkma gibi sebeplerle geçici olarak görevinden ayrılması hallerinde, cumhurbaşkanı yardımcısı cumhurbaşkanına vekalet eder ve cumhurbaşkanına ait yetkileri kullanır. Cumhurbaşkanı yardımcısı ve bakanlar, milletvekili seçilme yeterliliğine sahip olanlar arasından cumhurbaşkanı tarafından atanır ve görevden alınır.
- Cumhurbaşkanı yardımcısı ve bakanlar, TBMM önünde ant içerler. TBMM üyeleri, cumhurbaşkanı yardımcısı veya bakan olarak atanırlarsa üyelikleri sona erer.
- Cumhurbaşkanı yardımcısı ve bakanlar cumhurbaşkanına karşı sorumludur. Cumhurbaşkanı yardımcısı ve bakanlar hakkında görevleriyle ilgili suç işledikleri

iddiasıyla, TBMM üye tamsayısının salt çoğunluğunun vereceği önergeyle soruştur- ma açılması istenebilir. Cumhurbaşkanının soruşturulmasına ilişkin usul aynı şekilde bakanlar için de uygulanır. Cumhurbaşkanı yardımcısı ve bakanlar, görevleriyle ilgili olmayan suçlarda yasama dokunulmazlığına ilişkin hükümlerden yararlanırlar.

- Bakanlıkların kurulması, kaldırılması, görevleri ve yetkileri, teşkilat yapısı ile merkez ve taşra teşkilatlarının kurulması cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle düzenlenir.

Devlet Denetleme Kurulu

İdarenin hukuka uygunluğunun, düzenli ve verimli şekilde yürütülmesinin ve geliştirilmesinin sağlanması amacıyla cumhurbaşkanına bağlı kurulmuştur. Cumhurbaşkanının isteği üzerine, tüm kamu kurum ve kuruluşlarında ve sermayesinin yarısından fazlasına bu kurum ve kuruluşların katıldığı her türlü kuruluşta, kamu kurumu niteliğinde olan meslek kuruluşlarında, her düzeydeki işçi ve işveren meslek kuruluşlarında, kamuya yararlı derneklerle vakıflarda, her türlü idari soruşturma, inceleme, araştırma ve denetlemeleri yapabilir.

İdari soruşturma yapma yetkisi eski madde- de yoktur, ancak bu değişiklik ile herhangi bir yargı faaliyeti olmasa da idari yaptırım içeren bir görev de yüklenmiştir. Kurulun başkan ve üyeleri cumhurbaşkanınca atanır. Kurulun işleyişi, üyelerinin görev süresi ve diğer özlük işleri, cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle düzenlenir.

Olağanüstü Hal Yönetimi

Cumhurbaşkanı; savaş, savaşı gerektirecek bir durumun baş göstermesi, seferberlik, ayaklanma, vatan veya Cumhuriyete karşı kuvvetli ve eylemli bir kalkışma, ülkenin ve milletin bölünmezliğini içten veya dıştan tehlikeye düşüren

şiddet hareketlerinin yaygınlaşması, anayasal düzeni veya temel hak ve hürriyetleri ortadan kaldırmaya yönelik yaygın şiddet hareketlerinin ortaya çıkması, şiddet olayları nedeniyle kamu düzeninin ciddi şekilde bozulması, tabii afet veya tehlikeli salgın hastalık ya da ağır ekonomik bunalımın ortaya çıkması hallerinde yurdun tamamında veya bir bölgesinde, süresi altı ayı geçmemek üzere olağanüstü hal ilan edebilir. Olağanüstü hal ilanı kararı, verildiği gün Resmi Gazete'de yayımlanır ve aynı gün TBMM'nin onayına sunulur.

TBMM tatilde ise derhal toplantıya çağırılır; meclis gerekli gördüğü takdirde olağanüstü halin süresini kısaltabilir, uzatabilir veya olağanüstü hali kaldırabilir. Cumhurbaşkanının talebiyle TBMM her defasında dört ayı geçmemek üzere süreyi uzatabilir. Savaş hallerinde bu dört aylık süre aranmaz.

Olağanüstü hallerde vatandaşlar için getirilecek para, mal ve çalışma yükümlülükleri ile temel hak ve hürriyetlerin nasıl sınırlandıracağı veya geçici olarak durdurulacağı, hangi hükümlerin uygulanacağı ve işlemlerin nasıl yürütüleceği kanunla düzenlenir. Olağanüstü hallerde cumhurbaşkanı, olağanüstü halin gerekli kıldığı konularda, 104. maddenin 17. fıkrasının ikinci cümlesinde belirtilen sınırlamalara tabi olmaksızın cumhurbaşkanlığı kararnamesi çıkarabilir. Kanun hükmündeki bu kararnameler Resmi Gazete'de yayımlanır, aynı gün meclis onayına sunulur.

Savaş ve mücbir sebeplerle TBMM'nin toplanamaması hali hariç olmak üzere; olağanüstü hal sırasında çıkarılan cumhurbaşkanlığı kararnameleri üç ay içinde TBMM'de görüşülür ve karara bağlanır. Aksi halde olağanüstü hallerde çıkarılan cumhurbaşkanlığı kararnamesi kendiliğinden yürürlükten kalkar.

Anayasa Mahkemesine İptal Davası Açılması

Kanunların, cumhurbaşkanlığı kararnamelerinin, TBMM iç tüzüğünün veya bunların belirli madde ve hükümlerinin şekil ve esas bakımından anayasaya aykırılığı iddiasıyla Anayasa Mahkemesi'nde doğrudan doğruya iptal davası açabilme hakkı, cumhurbaşkanı, TBMM'de en fazla üyeye sahip iki siyasi parti grubuna ve üye tamsayısının en az beşte biri tutarındaki üyelere aittir.

5.4 2018-2019-2020 YASAL DEĞİŞİKLİKLERİ

Türkiye'de ilk COVID-19 vakasının görüldüğü 11 Mart 2020 tarihinden itibaren her geçen gün daha da kötüye giden ekonomik durumu perdelemek, güvencesiz esnek çalışmayı pekiştirmek üzere yasal düzenlemelere gidildi. Salgının çalışanlar üzerinde yarattığı ekonomik buhran yasal düzenlemelerle çözümlenmeye çalışılsa da işten çıkarmalar yasağa rağmen arttı ve işsizlik oranları katlanarak devasa bir noktaya geldi. Aşağıda son üç yılda çalışanları etkileyen mevzuat değişikliklerine yer verilmiştir.

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu Ek Madde-2'de ve ayrıntılı haliyle *Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik* ile düzenlenmiştir. Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma yapılabilir. Kısa çalışma ödeneği sürekli bir ödeme olmayıp, hem çalışanların hem de işverenlerin belirli şartları taşıması ile çalışanlara verilen geçici bir mali destektir.

Kısa çalışma ödeneğine başvurmak için gereken şartlar:

- Maddede tanımlanan “Kriz” koşullarının oluşması:
 - » “Genel Ekonomik Kriz”; ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olayların, ülke ekonomisi ve dolayısıyla iş yerini ciddi anlamda etkileyip sarstığı durumları,
 - » “Bölgesel Kriz”; ulusal veya uluslararası olaylardan dolayı belirli bir il veya bölgede faaliyette bulunan iş yerlerinin ekonomik olarak ciddi şekilde etkilenip sarsıldığı durumları,
 - » “Sektörel Kriz”; ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olaylardan doğrudan etkilenen sektörler ve bunlarla bağlantılı diğer sektörlerdeki iş yerlerinin ciddi anlamda sarsıldığı durumları,
 - » “Zorlayıcı Sebepler”; işverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine imkân bulunmayan, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan dışsal etkilere kaynaklanan dönemsel durumları ya da deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumları ifade etmektedir.
- Haftalık Çalışma Sürelerinin Azalması:
 - » Haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azalması veya işyerinde faaliyeti tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması, şartları varsa kısa çalışma yapılmasını talep eden işveren, gerekçelerini de belirterek Türkiye İş Kurumuna ve varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına yazılı bildirimde bulunur.

Kısa çalışma ödeneğinden yararlanmanın koşulları:

- İŞKUR’a kısa çalışma talebini başvurusu yapılması,
- İşçinin kısa çalışmanın başladığı tarihte, 4447 sayılı Kanunun 50. maddesine göre çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanmış olması (Kısa çalışmanın başladığı tarihten önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olanlardan son üç yıl içinde en az 600 gün süreyle işsizlik sigortası primi ödemiş olanlar),
- 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 180 gün,
- 900 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 240 gün,
- 1080 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 300 gün, prim ödemiş olanlar işsizlik ödeneğine hak kazanır,
- Kısa çalışmaya katılacaklar listesinde işçinin bilgilerinin bulunması, gerekmektedir.

Kısa Çalışma Ödeneği Süresi, Miktarı ve Ödenmesi

- Kısa çalışma ödeneğinden faydalananak olan işçilere bu ödeneğin yanı sıra ödenekten faydalanan günlerle ilişkin genel sağlık sigortası primleri de İŞKUR tarafından ödenir.
- İşsizlik ödeneğindeki gibi kısa çalışma ödeneğinde de işçilerin hak ettikleri ödenekler günlük olarak hesaplanır ve aylık olarak işçilere ödenir.

- Günlük kısa çalışma ödeneği; sigortalının son 12 aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının yüzde 60'ıdır. Bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının yüzde 150'sini geçemez.

Kısa Çalışma Ödeneği ve SGK Bildirimleri Hakkında Uygulamalar

- Kısa çalışmanın günlük, haftalık veya aylık çalışma süresi içerisinde yapılacağı zaman aralığı iş yerinin gelenekleri ve işin niteliği dikkate alınarak işverence belirlenir.
- Kısa çalışma ödeneği, iş yerinde uygulanan haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde çalışılmayan süreler için aylık olarak verilir.
- Kısa çalışma yapılan süreler için, kısa çalışmaya tabi tutulan işçiler adına SGK Aylık Prim ve Hizmet Belgesi ile eksik gün gerekçesi "18-Kısa Çalışma Ödeneği" olarak bildirilir.
- Kısa çalışma ödeneğinin süresi üç ayı aşmamak kaydıyla kısa çalışma süresi kadardır ve kısa çalışma ödemeleri, hak edilen işsizlik ödeneğinden mahsup edilmektedir.
- Kısa çalışma ödeneğinin süresini altı aya kadar uzatmaya ve işsizlik ödeneğinden mahsup edilip edilmeyeceğini belirlemeye Cumhurbaşkanı yetkilidir.
- Zorlayıcı sebeplerle iş yerinde kısa çalışma yapılması halinde, ödemeler 4857 sayılı Kanunun 24. maddesinin (III) numaralı bendinde ve 40. maddesinde öngörülen bir haftalık süreden sonra başlar. Bu bir haftalık süre içerisinde ücret ve prim yükümlülükleri işverene aittir.

- Kısa çalışma yapan işçinin çalışılmayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerine ilişkin ücret ve kısa çalışma ödeneği miktarı, kısa çalışma yapılan süreyle orantılı olarak işveren ve Kurum tarafından ödenir.
- İşverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ödemeler, yasal faizi ile birlikte işverenden, işçinin kusuraundan kaynaklanan fazla ödemeler ise yasal faizi ile birlikte işçiden tahsil edilir.

Telafi Çalışması

- 4857 sayılı İş Kanunu'nun "Telafi Çalışması" başlıklı 64/1. maddesi eski haliyle:

» "Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz."

26.03.2020 t. 31080 sayılı (Mükerrer) Resmi Gazete'de yayınlanan değişiklikle, yeni düzenlemede:

» "Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren dört ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz. Cumhurbaşkanı bu süreyi iki katına kadar artırmaya yetkilidir." Şeklinde değiştirilmiştir.

- 16 Nisan 2020 tarihinde kabul edilen 7244 sayılı Yeni Koronavirüs (COVID-19) Salgınının Ekonomik Ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun 2. maddesi ile;
 - » 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kapsamında yetki tespitlerinin verilmesi, toplu iş sözleşmelerinin yapılması, toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü ile grev ve lokavta ilişkin süreler 17 Nisan 2020 tarihinden itibaren üç ay süreyle uzatıldı. Cumhurbaşkanlığı kararıyla bu bentte yer alan üç aylık süreyi bitiminden itibaren üç aya kadar uzatmaya yetkilidir.
 - Aynı kanunun 7. maddesi ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na eklenen geçici 24. maddeye göre, maddenin yürürlüğe girdiği 17/04/2020 tarihinde iş sözleşmesi bulunmakla birlikte;
 - 4857 sayılı İş Kanunu'nun Geçici 10. maddesi uyarınca işveren tarafından ücretsiz izne ayrılan ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan işçiler ile
 - 15/3/2020 tarihinden sonra 51. madde kapsamında iş sözleşmesi feshedilen ve İşsizlik Sigortası kanununun diğer hükümlerine göre işsizlik ödeneğinden yararlanamayan işçilere,
 - Herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı almamak kaydıyla ve
 - 4857 sayılı İş Kanunu Geçici 10. maddesinde yer alan fesih yapılamayacak süreyi geçmemek üzere,
 - Bu süre içinde ücretsiz izinde bulundukları veya işsiz kaldıkları süre kadar, İşsizlik Sigortası fonundan günlük 39,24 Türk lirası nakdi ücret desteği verilir.
 - Birinci fıkra kapsamında ücretsiz izne ayrılarak nakdi ücret desteğinden yararlanan işçinin fiilen çalıştırıldığının tespiti halinde işverene, bu şekilde çalıştırılan her işçi ve çalıştırıldığı her ay için ayrı ayrı olmak üzere fiilin işlendiği tarihteki 4857 sayılı Kanunun 39. maddesince belirlenen aylık brüt asgari ücret tutarında çalışma ve iş kurumu il müdürlüklerince idari para cezası uygulanır ve ödenen nakdi ücret desteği ödeme tarihinden itibaren işleyecek kanuni faizi ile birlikte işverenden tahsil edilir.
 - Bu madde kapsamında nakdi ücret desteğinden yararlananlardan 5510 sayılı kanuna göre genel sağlık sigortalısı veya genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi kapsamına girmeyenler genel sağlık sigortalısı sayılırlar ve genel sağlık sigortasına ilişkin primleri işsizlik sigortası fonundan karşılanır.
 - Kanunun 8. maddesi 4447 sayılı kanuna eklenen geçici 25. maddeye göre, yeni koronavirüs (COVID-19) sebebiyle işverenlerin yaptıkları zorlayıcı sebep gerekçeli kısa çalışma başvuruları için, "uygunluk tespitinin tamamlanması beklenmeksizin, işverenlerin beyanı doğrultusunda kısa çalışma ödemesi gerçekleştirilir. İşverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ve yersiz ödemeler, yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edilir."
- ### Fesih Yasağı
- 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na Eklenen Geçici 23. maddesi;
 - » "30/6/2020 tarihine kadar geçerli olmak üzere, yeni koronavirüs (COVID-19) kaynaklı zorlayıcı sebep gerekçesiyle yapılan kısa çalışma başvuruları için, Ek-2'nci maddenin üçüncü fıkrasında işçinin kısa çalışma ödeneğine hak

kazanabilmesi için öngörülen hizmet akdinin feshi hariç işsizlik sigortası hak etme koşullarını yerine getirmesi hükmü, kısa çalışma başlama tarihinden önceki son 60 gün hizmet akdine tabi olanlardan son üç yıl içinde 450 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödenmiş olması şeklinde uygulanır. Bu koşulu taşımayanlar, kısa çalışma süresini geçmemek üzere son işsizlik ödeneği hak sahipliğinden kalan süre kadar kısa çalışma ödeneğinden yararlanmaya devam eder.

» Bu madde kapsamında kısa çalışma uygulamasından yararlanabilmek için, iş yerinde kısa çalışma uygulanan dönemde 4857 sayılı Kanunun 25. maddesinin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde yer alan sebepler hariç olmak kaydıyla işveren tarafından işçi çıkarılmaması gerekir. Bu madde kapsamında yapılan başvurular, başvuru tarihinden itibaren 60 gün içinde sonuçlandırılır.

» Bu madde kapsamında yapılan başvuru tarihini 31/12/2020 tarihine kadar uzatmaya ve birinci fıkrafta belirlenen günleri farklılaştırmaya cumhurbaşkanı yetkilidir.”

- 7244 sayılı “Yeni Koronavirüs (COVID-19) Salgınının Ekonomik Ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun”un 9. maddesinde 4857 sayılı İş Kanununa eklenen Geçici 10. madde ile; İş Kanunu kapsamında olup olmadığına bakılmaksızın her türlü iş veya hizmet sözleşmesi, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç ay süreyle 25. maddenin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde ve diğer kanunların ilgili hükümlerinde yer alan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler dışında işveren tarafından feshedilemez.

» Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç aylık süreyi geçmemek üzere işveren işçiyi tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayırabilir. Bu madde kapsamında ücretsiz izne ayrılmak, işçiye haklı nedene dayanarak sözleşmeyi fesih hakkı vermez. Bu madde hükümlerine aykırı olarak iş sözleşmesini fesheden işveren veya işveren vekiline, sözleşmesi feshedilen her işçi için fiilin işlendiği tarihteki aylık brüt asgari ücret tutarında idari para cezası verilir. Cumhurbaşkanı birinci ve ikinci fıkrafta yer alan üç aylık süreleri altı aya kadar uzatmaya yetkilidir.”

İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Değişiklikler

30.06.2012 tarih ve 28339 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği kanunu kapsamında iş yerleri 3 basamaklı bir tehlike sınıfı kriterinde değerlendirilir. Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta 50’den fazla işçi çalışan işyerleri için yükümlülükler daha önceden başlamıştı, az tehlikeli ve 50’den az çalışanı olan işyerlerinde bu zorunluluk 01.07.2017 tarihinden 01.07.2020 tarihine ertelenmişti.

Bu tarihten itibaren 50’den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin de işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı hizmeti almaları zorunlu hale getirildi. Ondan az çalışanı bulunan az tehlikeli iş yerleri zorunlu tutulan eğitimleri tamamlayarak sertifika almaları halinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini kendileri yürütebileceklerdir. Bunun dışındaki bütün iş yerlerinde işverenin risk değerlendirmesini işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı ile birlikte yapması, birden fazla çalışanı varsa işçi temsilcisini de bulundurması zorunlu olduğu gibi, iş yerinin durumuna göre yukarıda belirtilen diğer kişileri de risk değerlendirmesi ekibine dahil etmesi gerekir.



III. KISIM

ÖRGÜTLÜLÜK VE MÜCADELENİN GENEL GÖRÜNÜMÜ



III. KISIM

ÖRGÜTLÜLÜK VE MÜCADELENİN GENEL GÖRÜNÜMÜ

2018-2019-2020 döneminde emek cephesinde örgütlenme ve mücadele süreçlerinin aktarıldığı bu kısım üç başlıktan oluşuyor: *Dünyada Sendikal Mücadele*, Türkiye’de *Sendikal Örgütlülük ve Toplu İş Sözleşmeleri*, *Grevler ve Direnişler*.

Dünyada Sendikal Mücadele başlıklı ilk bölüm, örgütlü emek cephesinin 2018-2020 döneminde dünyadaki genel durumunu serimliyor. Bu bölümde bir yandan salgın döneminde emeğin durumu ve talepleri hakkında genel bir manzara sunuluyor. Diğer yandan ise Türkiye’deki sendikaların da önemli bir kısmının dahil olduğu küresel emek örgütlerinin tartışma ve mücadele gündemlerini, salgın sürecindeki faaliyetlerini ve eylemlerini göz önüne getiriyor.

Salgın sürecinde dünyada demek cephesine ilişkin öne çıkan kurumlar arasında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC), Avrupa Sendikalar Federasyonu (ETUC), Avrupa Kamu Hizmetleri Sendikaları Federasyonu (EPSU) ve Kamu Hizmetleri Enternasyonal (PSI) sayılabilir.

Bu yapılarda emeğin salgın sürecindeki durumu ve salgın sonrası yeniden yapılanmaya ilişkin tartışma ve talepler öne çıkmaktadır. İnsan onuruna yakışır hastalık ödeneği, COVID-19’a karşı Avrupa sosyal tarafları ortak bildirisi, salgın tahvilleri ve salgından güvenli çıkış için sendikaların güçlendirilmesi bu taleplerin başlıcalarıdır. Bunun yanı sıra iklim değişimi ve eko-

nomik kriz, yeni istihdam politikaları, işçi haklarına dönük yeni bir sosyal sözleşme ve güçlü demokrasi konuları da 2018-2020 döneminde gündeme getirilmiştir.

Özellikle salgın döneminde Asya, Kuzey Afrika ve Ortadoğu başta olmak üzere tüm dünyada işçilerin temel hakları aşınmaya devam etmiş ve dünya çapında milyonlarca işçi salgın koşullarında çalışmak zorunda kalmıştır. Aynı zamanda göçmen işçilerin kurlsız ve insanlık dışı koşullarda çalıştırılması salgın sürecinde katlanarak artmıştır.

Küresel Haklar Endeksi’nde Türkiye 2018-2019 ve 2020 yıllarında işçi haklarının en kötü olduğu 10 ülke arasında yer almıştır. Bu dönemde işçi haklarını kötüleşmiş, ifade özgürlüğünü engelleyen ülke sayısı artmış, işçilerin adalete erişimi zorlaşmış ve çeşitli yollarla sendikalara baskı artmıştır. Dünyadaki olumsuz eğilime karşın, bu dönemde işçi eylemleri tüm kıtalarda, pek çok ülkede ve farklı işkollarında kendini göstermeye devam etmiştir. Özellikle salgın sürecinde emeğin taleplerinin gündeme gelmesinde ve salgın politikalarında bu taleplerin karşılık bulmasında söz konusu eylemler ve kampanyalar önemli rol oynamıştır.

Türkiye’de Sendikal Örgütlülük ve Toplu İş Sözleşmeleri başlıklı ikinci bölümde ise 2018-2020 döneminde sendikalaşmaya ilişkin temel eğilimler ve gelişmeler ele alınıyor. Resmi verilere göre Türkiye’de sigortalı işçi sayısı 14 milyondan fazla iken

sendikalı işçi sayısı 2 milyon civarındadır. Sigortalı işçiler arasındaki sendikalaşma oranı yüzde 14,40 olmuştur. Buna karşın işçilerin yalnızca yüzde 10'u toplu iş sözleşmesi kapsamındadır. Dolayısıyla Türkiye'de gerçek sendikal örgütlenme oranının yüzde 10'un altında olduğu belirtilmelidir. Bu rakama yaklaşık 3 milyon bulan kayıt dışı çalışan işçiler de dahil edildiğinde oranlar daha da düşmektedir.

Örgütlü işçilerin konfederasyonlara dağılımı da önemli bir veridir. 2018-2020 döneminde Hak-İş'in yeni üye kazanma hızında bir yavaşlama, Türk-İş'in ise yeni üye kazanma hızında bir artış görülmektedir. Bu sonucun ortaya çıkmasındaki ana sebep taşerondan kamuya geçiş düzenlemesi ve beraberinde işçilerin asıl işverenin işkollarına geçmesidir. Bu üç yıllık dönem içinde Türk-İş sendikalı işçi sayısını 206 binden fazla arttırarak yüzde 7,88'lik, Hak-İş yaklaşık 96 bin yeni üye kazanarak yüzde 4,95'lik ve DISK yaklaşık 45 bin yeni üye kazanarak yüzde 1,35'lik örgütlülük oranına ulaşmıştır.

Sendikal örgütlenme süreçlerinde işkolu barajı en önemli engellerden biri olmaya devam etmektedir. Türkiye'deki işçi sendikası sayısı 200'dür. Bunlardan 53'ü sendika işkolu barajını aşmaktadır. Türk-İş'e bağlı 31 sendika, Hak-İş'e bağlı 16 Sendika, DISK'e bağlı 3 sendika, Ülkem-İş'e bağlı 1 sendika yüzde 1 barajını aşabilmiştir. Bağımsız sendikalar içindeyse 2 sendika işkolu barajını aşmıştır.

İşkollarındaki işçi sayısına göre Türkiye'de en büyük işkolu ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar; sendikalaşma oranları açısından ise en örgütlü işkolu genel işler

işkoludur. En örgütsüz işkolları ise inşaat, konaklama ve eğlence işleri, ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar, basın, yayın ve gazetecilik ve ağaç ve kağıt işkollarıdır.

Buna karşın 2018-2020 döneminde sendikalı işçi sayısındaki artış eğilimi devam etmiştir. Sendika üyeliğindeki artışın ana kitlesi 696 sayılı KHK ile kamuya ve belediye şirketlerine geçiş yapan taşeron işçilerdir. 2018-2020 döneminde toplu iş sözleşmesi sayısı azalmakla birlikte toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayısı artmıştır. 2018 yılında imzalanan toplu iş sözleşmesi sayısı 3 bin 512, bu sözleşmelerden yararlanan işçi sayısı ise 618 bin 580 olmuştur. 2020 yılında imzalanan toplu iş sözleşmesi sayısı bin 826'ya düşmüş, bu sözleşmelerden yararlanan işçi sayısı ise 666 bin 439'a yükselmiştir.

Bu kısmın son başlığını oluşturan *Grevler ve Direnişler* bölümü ise emek cephesinde 2018-2019-2020 döneminde gerçekleşen eylemler ile bunların analizini sunuyor. Türkiye'de 2018 ve 2019 yıllarında ikisi kamu, 22'si özel sektör olmak üzere toplam 24 grev gerçekleşmiş, bu grevlere 2 bin 61 işçi katılmıştır. Aynı dönemlerde özel sektörde 1 lokavt gerçekleşmiş ve 220 işçi etkilenmiştir. Bu dönemlerde ortalama grev süreleri 2018 yılı için 46 gün, 2019 yılı için 66 gün olmuştur. 2019 yılında gerçekleşen grev/eylemlerde 2018 yılına göre bir azalma söz konusudur. 2020 yılında ise salgın nedeniyle çalışma hayatında durgunluk devam etmiştir.

2018 ve 2019 yıllarında en çok eylem yapan kesimin, yüzde 46'dan fazla bir oranla özel sektörde kadrolu çalışan işçiler olduğu görülmektedir. Özel sektör kadrolu

işçilerini yüzde 19 ile memur eylemleri, yüzde 13 ile kamu kurumlarının taşeronlarında çalışan işçilerin eylemleri ve yüzde 9 ile özel sektör firmalarının taşeronlarında çalışan işçilerin eylemleri izlemiştir.

2019'da gerçekleşen eylemlerin yüzde 56'sı bir işçi sendikası, yüzde 15'i ise bir memur sendikası tarafından örgütlenmiştir. Aynı yıl iş yeri temelli eylemlerin yüzde 34'ü Türk-İş'e, yüzde 32'si DİSK'e, yüzde 20'si ise KESK'e bağlı sendikalar tarafından gerçekleştirilmiştir.

2018 ve 2019 yıllarında gerçekleşen eylem biçimleri ağırlıklı olarak işverene yönelik basın açıklamaları, fiili grev ve işyeri önünde gerçekleştirilen kalıcı direnişler şeklinde olmuştur. 2019'da gerçekleşen eylemlerin yarısından fazlası işverene yönelik yürüyüş ve/veya basın açıklaması şeklinde gerçekleştirilmiştir. Bu eylem türü uygulanan en yaygın eylem türüdür. İkinci sırada gelen fiili grev oranı yüzde 17'dir. Üçüncü sırada ise yüzde 10 ile işyeri önünde gerçekleştirilen kalıcı direnişler gelmektedir.

Grev yasakları da bu dönemin önemli başlıkları arasındadır. 2018-2020 döneminde ikisi OHAL, ikisi ise Cumhurbaşkanı kararnamesi ile olmak üzere toplam 4 grev erteleme/yasaklama kararı alınmıştır. Metal, kimya ve taşımacılık sektörlerinde alınan grev erteleme/yasaklama kararları ile 131 bin 789 işçinin grev hakkı ellerinden alınmıştır. 2018'de MESS Grup ve Soda Kromsan'da alınan grev kararları "milli güvenlik" gerekçesiyle; 2019'da İzban'da alınan grev kararı "şehir içi toplu taşıma hizmetlerini bozucu" gerekçesiyle; 2020 yılında ise Soda Sanayii A.Ş'de alınan grev

kararı "genel sağlığı bozucu nitelikte olması ve milli güvenlik" gerekçeleriyle yasaklanmıştır.

2018-2020 döneminde Flormar, üçüncü havalimanı inşaatı, TARIŞ, İZENERJİ başta olmak üzere birçok fabrika ve işyerindeki işlerinin direnişleri, kıdem tazminatının fona devredilmesi girişimlerine karşı eylemler ve salgın sürecindeki işçi kısımlarına karşı eylemler öne çıkmıştır.

Bu veriler hem dünyada hem de Türkiye'de işçilerin toplumsal-hukuki haklarının ve meşruiyet alanlarının daralmaya devam ettiğini göstermektedir. Bu durum salgın sürecinde daha da derinleşmiş, salgının yarattığı olağanüstü koşullar bir yandan işçi kısımlarının gerçekleştirilmesinin diğer yandan ise buna karşı itirazların bastırılmasının bir yolu haline gelmiştir. Bu süreç emek cephesinin bir bütün olarak toplumsal gündemlere müdahale etmesi ihtiyacını ortaya sermiş, bu müdahalenin yalnız işçiler açısından değil tüm bir toplumsal yapı için ne kadar kritik olabileceğini bir kez daha göstermiştir.



PART III

AN OVERVIEW OF UNIONISATION AND STRUGGLE

Presenting the processes of organization and struggle on the labor front during the 2018-2019-2020 period, this part consists of three headings: *Trade Union Struggle in the World*, *Trade Union Organization and Collective Bargaining Agreements in Turkey*, *Strikes and Resistances*.

Entitled *Trade Union Struggle in the World*, the first section presents the general situation of the organized labor front in the world during the period 2018-2020. In this section, on the one hand, a general view of the situation and demands of labor during the epidemic period is presented. On the other hand, it also exposes the discussion and struggle agendas of global labor organizations, including a significant part of the unions in Turkey, their activities and actions during the epidemic process.

The International Labor Organization (ILO), the International Trade Union Confederation (ITUC), the European Trade Union Federation (ETUC), the European Public Service Union Federation (EPSU) and the Public Services International (PSI) are among the prominent institutions of the labor front that have come to the fore during the epidemic process.

Within these structures, discussions and demands regarding the situation of labor in the epidemic process and post-epidemic restructuring take precedence. Major demands include a decent sick pay,

European social partners' joint statement against COVID-19, pandemic bonds and the strengthening of unions for a safe exit from the epidemic. In addition, the issues of climate change and economic crisis, new employment policies, a new social contract for workers' rights and strong democracy were brought to the agenda during the 2018-2020 period.

Especially during the epidemic, the fundamental rights of workers have continued to erode all over the world, particularly in Asia, North Africa and the Middle East, and millions of workers around the world have had to work under epidemic conditions. At the same time, the employment of migrant workers under irregular and inhuman conditions has increased exponentially during the epidemic.

In the Global Rights Index, Turkey was among the 10 countries with the worst workers' rights in the years 2018, 2019 and 2020. During this period, workers' rights deteriorated, the number of countries that obstructed the freedom of expression increased, workers' access to justice became more difficult, and pressure on unions increased in various ways. Despite the negative trend in the world, workers' actions in this period continued to show themselves in all continents, in many countries and in different sectors. These actions and campaigns have played an important role especially in bringing the

demands of labor to the agenda during the epidemic process and ensuring that these demands be responded to by the epidemic policies.

In the second section, entitled *Trade Union Organization and Collective Bargaining Agreements in Turkey*, the main trends and developments regarding unionization during the period of 2018-2020 are discussed. According to the official data, while the number of insured workers in Turkey is more than 14 million, the number of unionized workers is around 2 million. The unionization rate among insured workers has been 14.40 percent. However, only 10 percent of workers are covered by collective bargaining agreements. Therefore, it should be noted that the real unionization rate in Turkey is below 10 percent. When the unregistered workers, who are about 3 million, are included in this figure, the rates drop even more.

The distribution of organized workers to confederations is also an important parameter. During the 2018-2020 period, a slowdown in Hak-İş's new member acquisition rate and an increase in Türk-İş's new member acquisition rate were observed. The main reason for the emergence of this result is the regulation concerning the transition from subcontractor to the public sector and the resulting transition of workers to the sectors of the main employer. During this three-year period, Türk-İş increased the number of unionized workers by more than 206 thousand and reached at a level of organization of 7.88 percent, whereas these figures for

Hak-İş are approximately 96 thousand new members and 4.95 percent, and for DİSK approximately 45 thousand new members and 1.35 percent.

The sectorial threshold continues to be one of the most important obstacles in union organizing processes. The number of labor unions in Turkey is 200. Of these 200, 53 exceed the trade union threshold. 31 unions affiliated with Türk-İş, 16 unions affiliated with Hak-İş, 3 unions affiliated with DİSK, and 1 union affiliated with Ülkem-İş have been able to exceed the 1 percent threshold. Among the independent unions, 2 unions have exceeded the industry threshold.

According to the number of workers in the business lines, the biggest business line in Turkey is commerce, office, education and fine arts; and the most organized branch of business is general labor in terms of unionization rates. The most unorganized industries are construction, accommodation and entertainment, trade, office, education and fine arts, press, broadcasting and journalism, and wood and paper industries.

However, the upward trend in the number of unionized workers continued in the 2018-2020 period. The main mass of the increase in union membership consists of the subcontracted workers who have transferred to the public and municipal companies with the Decree No. 696. While the number of collective bargaining agreements decreased in the 2018-2020 period, the number of workers covered by the collective bargaining

agreement increased. The number of collective bargaining agreements signed in 2018 was 3,512, and the number of workers benefiting from these agreements was 618,580. The number of collective bargaining agreements signed in 2020 dropped to 1,826, and the number of workers benefiting from these agreements increased to 666,439.

The Strikes and Resistances section, which is the last heading of this section, presents the actions that took place on the labor front in the 2018-2019-2020 period and their analysis. In 2018 and 2019, a total of 24 strikes, two of which were in the public sector and 22 in the private sector, took place in Turkey, and 2,061 workers participated in these strikes. In the same period, 1 lockout occurred in the private sector and 220 workers were affected by that. During these periods, the average strike duration was 46 days for 2018 and 66 days for 2019. There is a decrease in the strikes/actions that took place in 2019 compared to 2018. In 2020, the stagnation in working life continued due to the epidemic.

It is observed that the segment that took the most action in 2018 and 2019 was permanent workers in the private sector with a ratio of more than 46 percent. Private sector permanent workers were followed by civil servants' actions with 19 percent, actions of workers working under the subcontractors of the public institutions with 13 percent, and the actions of workers working under subcontractors of private sector companies with 9 percent.

56 percent of the protests that took place in 2019 were organized by a labor union and 15 percent by a civil servants union. In the same year, 34 percent of workplace-based actions were carried out by unions affiliated with Türk-İş, 32 percent by DİSK, and 20 percent by KESK.

The types of action that took place in 2018 and 2019 were predominantly press statements made against the employer, actual strikes and permanent display of resistance in front of the workplaces. More than half of the actions that took place in 2019 were carried out in the form of marches and/or press releases aimed at the employer. This action type is the most common action type taken. The actual strike rate, which comes in second place, is 17 percent. Permanent resistance in front of the workplace comes in the third place with 10 percent.

Strike bans are also among the important topics of this period. During the 2018-2020 period, a total of 4 strikes were postponed/banned, two of which were by state of emergency and two by presidential decree. With the strike postponement/ban decisions taken in the metal, chemistry and transportation sectors, 131,789 workers were deprived of their right to strike. The strike decisions taken at MESS Group and Soda Kromsan in 2018 was banned on the grounds of "national security"; the strike decision taken in İzban in 2019 was banned on the grounds of "disrupting public transportation services in the city"; the strike decision taken at Soda Sanayii A.Ş. In 2020

was banned on the grounds of “disrupting public health and national security.”

During the 2018-2020 period, the protests against Flormar, the third airport construction, TARİŞ, İZENERJİ, and in many factories and workplaces, the actions against the attempts to transfer the severance pay to the fund, and the actions against the mistreatment of workers during the epidemic process came to the fore.

These data show that the room for the social-legal rights and legitimacy of workers continue to shrink both in the world and in Turkey. This situation have deepened even more during the epidemic process, and the extraordinary conditions created by the epidemic have become a way of carrying out the mistreatment of workers on the one hand, and suppressing objections to it on the other. This process has revealed the need for the labor front to intervene in social agendas as a whole and showed once again how critical this intervention can be not only for the workers but also for the entire social structure.



ALTINCI BÖLÜM

DÜNYADA SENDİKAL MÜCADELE

6.1 SALGIN SÜRECİNDE SENDİKAL POLİTİKALAR

Koronavirüs işçi sınıfını dünya genelinde yıkıcı şekilde etkiledi. İmalat iş kollarında izin hakkı, iş güvencesi ve sağlıklı beslenmeye yetecek parası olmayan işçiler hasta halde işe gitmek zorunda kaldı (DISK, 2020a). Hizmet sektöründe çalışanlar gerekli koruma önlemleri olmadan farklı mekanlarla ve müşterilerle temas etti. Bu durum virüsün yayılma hızını artırdı. Taşımacılık işkolunda çalışanlar ve hastalıkla mücadele eden sağlık işçileri en etkilenen kesimdi. Özellikle taşeron ve güvencesiz koşullarda çalışanlar da ya hastalanarak ya da işsiz kalarak salgından etkilendiler.

Koronavirüsten ilk etkilenenler Asya ülkelerinde çokuluslu şirketler için çalışan işçiler oldu. Filipinler, Myanmar, Bangladeş ve Sri Lanka'da onlarca fabrika kapandı. Salgının ardından yurt dışındaki işini kaybeden Çinli işçiler memleketlerine döndüler: Sayıları 80 milyona yaklaştı. Asya ülkelerinde sendikalarla anlaşmazlık yaşa-

yan şirketlerin virüs bahanesiyle tazminatları ödemekten kaçındı. Asya'nın ardından Avrupa ve ABD'deki fabrikalar da hastalanan işçiler, hastalık korkusu ve tedarik sorunları nedeniyle üretime ara verdi.

ILO: Krizle Mücadelede Uluslararası ve Etkili Bir Politikaya İhtiyaç Var

ILO 18 Mart 2020'de COVID-19'un çalışma yaşamına olası etkilerini ele alan ve bu etkilerle baş edilmesi ve kısa sürede aşılabilmesi için çeşitli politika seçenekleri öneren bir rapor yayınladı (ILO, 2020b). Bu raporda ILO, salgının küresel işsizliği en az 5,3 milyon kişi



en fazla ise 24,7 milyon kişi artıracığını tahmin etmektedir. Bu tahmin 2019 yılında 188 milyon olan işsiz sayısına göre yapılmıştır. ILO, istihdamdaki düşüşün işçilerin gelirini de olumsuz etkileyeceğini, bunun tüketimi düşüreceğini ve böylece işletmelerin ve ekonominin de etkileneceğini belirtmektedir.

Raporda aynı zamanda çalışan yoksulluğunun artması öngörülmektedir. ILO bundan etkilenerek çalışanların sayısının 8,8 milyon ile 35 milyon aralığında olacağını tahmin etmektedir.

Bu öngörüler doğrultusunda ILO salgınla mücadelenin üç ayağını şöyle tespit etmiştir: Çalışanların işyerlerinde korunması, ekonominin ve istihdamın canlandırılması ve işlerin ve gelirlerin desteklenmesi. Bu üç önlemin sosyal korumanın artırılması, istihdamın

korunması ve işletmeler için vergi yükünün azaltılması ile desteklenmesi önerilmektedir.

ILO belirli grupların bu süreçten daha fazla etkileneceği ve bunun da eşitsizliği derinleştirceği yönünde uyarılmaktadır. Güvencesiz ve düşük ücretli işlerde çalışanların, gençler ve yaşlıların daha fazla etkileneceği söylenmektedir. Kadınlar ve göçmenler de hem istihdam içindeki halihazırdaki güvencesiz konumları hem de güvensiz işlerde ve sektörlerde yoğunlukla yer almaları nedeniyle daha ağır sonuçlarla karşı karşıya kalacaklar arasında değerlendirilmektedir.

ILO'nun raporunda bu salgının artık sadece küresel bir sağlık krizi değil, aynı zamanda çok büyük bir iş piyasası ve ekonomi krizi olduğunu ifade edilmektedir. Bu süreçte işçi, işveren ve temsilcileriyle sosyal diyalogun önemine ve uluslararası çalışma standartlarının bu tür krizlerle baş etme konusunda güvenilir politika örnekleri oluşturduğuna dikkat çekilmektedir.

Avrupa Sendikalar Federasyonu - 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 bulunmaktadır. Bu federasyonların her biri, gazetecilikten eğlenceye, kimyadan metal sanayine kadar değişen tekil sektörlerden işçileri temsil etmektedir.

Kaynak: www.etuc.org

Avrupa Sendikalar Konfederasyonu'nun (ETUC) Koronavirüs Politikaları: Bildiriler, Açıklamalar ve Mektuplar

Merkezi Çin olarak başlayan salgın özellikle İtalya'da kontrolsüz bir şekilde yayılmaya başlamış, İtalya ile birlikte İspanya, Almanya ve Fransa salgının Avrupa'da en yoğun görüldüğü ülkeler arasında yer almıştır.¹ Bu süreç içerisinde Koronavirüs'ün yeni merkez üssü Avrupa haline gelmiştir. Virüs, Avrupa'da yüz binlerce insanı enfekte ederken, on binlerce kişinin ölümüne neden olmuş, virüsten yoğun etkilenen ülkelerin sağlık

¹ Bu yazı kapsamında ele alınan tüm bildiri, açıklama ve mektuplara <https://www.etuc.org/en/trade-unions-and-coronavirus> aracılığıyla ulaşabilirsiniz.

sistemlerinin çöktüğü görülmüştür. Böylece Avrupa ciddi bir halk sağlığı krizi ile karşı karşıya kalmıştır. Koronavirüs'ün halk sağlığı üzerindeki etkileriyle birlikte sosyo-ekonomik alanda oluşturduğu tahribat da Avrupa'da tartışılan önemli gündem maddeleri arasında yer almaktadır.

Salgının yarattığı sosyal, ekonomik ve politik kriz ortamında emekçi kitlelerin bu krizin yükünden korunabilmesi için talepler, öneriler ve önlemler emek örgütlerinin gündeminde yer almaktadır. Bu doğrultuda küresel bir salgının yaşandığı bu dönemde ortaya çıkan sorunlarla mücadelede her ne kadar ulusal tedbir ve kaygılar ön plana çıkıyor olsa da süreç karşısında özellikle işçi sınıfı açısından küresel bir refleks gösterilmesi gündeme gelmiştir. Belirtilen refleksin ortaya konması için uluslararası emek örgütlerinin bu dönemdeki tutumları, talepleri ve önerileri, hükümetler, çokuluslu şirketler ve uluslararası finans kurumları üzerinde oluşturacakları baskı ve uygulayacakları sendikal stratejiler tartışmanın merkezine oturmıştır.

Salgının yeni merkez üssünün Avrupa olması nedeniyle sürece işçi sınıfı adına verilecek bölgesel tepkiler de benzer şekilde önemli hale gelmiştir. Bu kapsamda Avrupa'da üye sayısı anlamında en çok işçiyi temsil eden Avrupa Sendikalar Konfederasyonu'nun (*European Trade Union Confederation-ETUC*) sürece ilişkin tutumu önemli olmuştur. ETUC tarafından oluşturulan bildiriler, öneriler, açıklamalar ve tartışmalar önemli bir yere sahiptir.

Avrupa'daki Tüm İşçiler İçin İnsan Onuruna Yakışır Hastalık Ödeneği

ETUC 12 Mart 2020 tarihli açıklamasında Avrupa'daki tüm işçiler için ücretli hastalık izni ve hastalık ödeneği ile ilgili taleplerini duyurmuştur. AB üyesi devletlerde hastalık ödeneği kapsamında yapılan kesintilerin bir halk sağlığı tehlikesi ortaya çıkardığına dikkat çekilmiştir. 2008 finansal krizinden beri hükümetlerin hastalık ödeneği harcamalarını azalttıklarına değinilirken AB üyelerinin büyük çoğunluğunda kişi başına düşen hastalık ödeneği harcamalarının ciddi şekilde düştü-



ğü belirtilmiştir. En fazla kesintinin ise kemer sıkma politikalarından en büyük darbeyi alan ülkelerde gerçekleştiği vurgulanmıştır. Yunanistan, İspanya, Kıbrıs, İrlanda, İtalya kesintilerin en yüksek olduğu ülkeler arasında sıralanmıştır.

Bahsedilen kesintiler sağlık hakkından yararlanma koşullarını daraltmış, hastalık ödeneklerinin sürelerinin kısalmasına neden olmuştur. Sağlık sistemindeki sorunlar nedeniyle içi sınıfının önemli bir kesimi enfekte olmalarına ya da hastalık riskine rağmen işlerini kaybetmemek veya gelir kaybına uğramamak için çalışmaya devam etmişlerdir. Bu durumun Koronavirüs döneminde halk sağlığı açısından ciddi bir risk oluşturduğu ifade edilmiştir.

Dolayısıyla ETUC, AB Komisyonu başta olmak üzere ulusal hükümetleri konuyla ilgili tedbirler almaya çağırmıştır:

- Kendi adına çalışanlar ve güvencesiz istihdam edilenler dâhil olmak üzere tüm çalışanların, işlerini veya gelirlerini kaybetme korkusu duymadan izin talebinde bulunabilmelerinin sağlanması;
- Karantina nedeniyle sözleşmelerinin askıya alınması ve sonlandırılması sonucunda gelir kaybına uğrayan işçilere finansal destek verilmesi;
- Evrensel sağlık hizmetlerini ve sağlık çalışanlarını destekleyen kamu yatırımlarının artırılması;
- Mali kuralların gevşetilmesi ve AB fonlarının serbest bırakılmasıyla İtalya dahil zor durumda olan ülkelere yardım edilmesi.

ETUC açıklamaları dikkate alındığında, ETUC'un AB sınırlarını aşan ve AB üyesi olmayan ülkelere yönelik taleplerini de içeren tek açıklaması zor durumda olan ülkelere yardım edilmesi konusunda olmuştur. ETUC'un, AB üyesi olmadan ETUC'a üye olan sendikalara yönelik öneri ve taleplerinin eksikliği vurgulanmalıdır.

Avrupa Sosyal Tarafları Ortak COVID-19 Bildirisi

ETUC'un süreç içerisinde ortaya koyduğu önemli belgelerden biri de 16 Mart 2020 tarihinde Avrupa İş Dünyası Konfederasyonu (*BusinessEurope*), Avrupa Kamu Teşebbüsleri Merkezi (*European Centre of Employers and Enterprises- CEEP*) ve Avrupa El Sanatları, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Birliği (*Craft & Small and Medium-Sized Enterprises United- SMEunited*) ile yayınladığı acil durum bildirisi. Hayatını kaybedenlere ve hayatın akışını sağlamak adına acil alanlarda çalışmaya devam etmek zorunda olanlara saygı ile başlayan bildiride ortaya konulan ortak tutum sosyal diyalog sürecinin gerekliliğine dikkat çekmiştir. Bildiride emek ve sermaye cephesinin uyumlu politikalar üretmesi vurgulanmıştır. Bu kapsamda şu talepler dile getirilmiştir:

- İhracat kısıtlamaları ve yasakları da dahil olmak üzere tek pazarın sorunlarından kaçınılması,
- Tıbbi malzemeler ve ilaçların ihracatı önündeki engellerin kaldırılması,
- Yük taşımacılığında koordinasyonun sağlanması,
- Üye devletlerin harcamalarını ulusal sağlık hizmetleri ve sosyal koruma sistemlerinin güçlendirilmesi yönünde yoğunlaştırmaları,

- Salgın nedeniyle işten atılan veya işsiz kalan işçilere verilecek olan desteğin istihdam ilişkilerine bakılmaksızın tüm işçiler için sağlanması,
- Destekler için AB fonlarının seferber edilmesi,
- İşletmelerin ve özellikle küçük-orta büyüklükteki kuruluşların kredilere erişiminin kolaylaştırılması ve mali açıdan desteklenmesi,
- Mali desteklerin Avrupa Merkez Bankası ve Avrupa Yatırım Bankası aracılığıyla gerçekleştirilmesi,
- Sosyal tarafların krizin yönetim sürecine dahil edilmesi, kriz sonrasında kimi genel tedbirlerin alınması.

Özetlemek gerekirse Koronavirüs nedeniyle oluşan krizin hem işveren hem de işçi tarafında oluşturduğu olumsuz etkinin telafi edilmesi, özellikle her iki tarafın da uygun araçlarla finansal anlamda desteklenmesi, bu finansal desteklerin AB fonları ile sağlanması bildiride dikkat çeken noktalar arasındadır. Dile getirilen bu öneriler kapsamında Komisyon başta olmakla birlikte AB kurumlarının alması beklenen sorumlulukların altı çizilmiştir.

Bildiriye dair önemli bir eleştiri konusu ise, işveren örgütleriyle birlikte gerçekleştirilen bu ortak bildiride işsiz kalan veya işten atılan işçilerin gelir kayıplarının telafi edilmesi adına AB kurumlarına yönelik beklentiler dile getirilmesine rağmen, işten çıkarmaların önlenmesine dair herhangi bir talebin dile getirilmemiş olmasıdır.

AB Salgın Tahvilleri

ETUC 24 Mart 2020 tarihli açıklamasında ise Eurogroup'u korona tahvillerini desteklemeye çağırdı. ETUC, AB salgın tahville-

rinin oluşturulmasının gerekliliğine, 2008 krizinde dahi bu denli kötü bir durumla karşılaşmadığına, dolayısıyla işlerin ve ekonominin korunması için gerekli yatırımların yapılması gerektiğine dikkat çekti. ETUC, Eurogroup'u Avrupa borçlanma senetleri ihraç ederek salgının sosyal ve ekonomik etkileriyle mücadelede rol almaya davet etti. Bu tahvillerin sıfıra yakın faiz oranıyla ihraç edilmesi önerildi.

Avrupa düzeyinde bir işsizlik sigortası planının desteklenebilmesi için salgın tahvilleri gibi bir Avrupa ortak borçlanma aracının çıkarılması fikri ETUC tarafından desteklenmiştir. Ancak Eurogroup'un 24 Mart 2020 tarihinde gerçekleştirilen toplantısında bu konu gündemine alınmamıştır. ETUC AB tahvilleri konusunda önceki açıklamaları ve bildirilerine oranla taleplerini daha net ve daha sert bir şekilde dile getirmiştir.

Avrupa Ülkelerindeki Mevcut Durum ve Uygulamaların Derlenmesi

ETUC'un sürece dair önemli katkılarından biri de üye sendikalarının bulunduğu ülkelerdeki sendikal talepleri ve bu ülkelerdeki salgın dönemi politikaları ile bu politikaları gerçekleştirmek adına kullanılan araçları derlemesi olmuştur. ETUC kendi internet sitesi aracılığıyla bu düzenlemelere ülkeler bazında veya toplu olarak ulaşabilmeyi sağlamıştır.

Bu kapsamda ETUC internet sitesine *COVID Watch Briefing Notes* isimli bir banner eklemiştir. Bu banner aracılığıyla üyesi sendikaların bulunduğu ülkelerdeki kısa çalışma, vergi indirimleri, işten çıkarmaların önlenmesi gibi konularda yapılan düzenlemeler hızlı ve güncel bir şekilde paylaşılmıştır.

Sendikalar Salgından Güvenli Çıkışın Anahtarıdır

ETUC Genel Sekreteri Luca Visentini Haziran 2020'de salgınla ilgili yaptığı açıklamada şunlara yer verdi (Visentini, 2020):

- **Krizden sonra 'eski tas eski hamma' dönüş mümkün değil:** 'Yeni normal' kapsamlı bir siyasi ve toplumsal dönüşümü zorunlu kılmaktadır. Koronavirüs Avrupa'da benzeri görülmemiş ve Avrupa bütünlüğünün temellerini tehdit eden bir sağlık krizi yarattı. Hayat kurtarmak haklı olarak öncelik olmak durumunda ancak aynı zamanda bir ekonomik buhran da ufukta görünmektedir.

Sendikalar Avrupa Birliği genelinde harekete geçerek işçileri ve ailelerini korumak için büyük çaba gösterdi. AB hükümetleri ekonomilerini tekrar faaliyete geçirmeye başlarken işçiler de işyerlerinde güvende olacaklarından emin olmak zorundadır. Ekonomik iyileşme zaruri olmakla birlikte işe geri dönüş, işçilerin ve yakınlarının yaşamlarını tehlikeye atarak dik-katsiz bir biçimde gerçekleşmemelidir, elbette bu durum dönecek bir işi olanlar için geçerlidir.

- **Milyonlarca işsiz:** Salgından sonra, sınırları sosyal mesafe ve uzun dönem koruyucu önlemler ile çizilecek bir 'yeni normalden' sıkça söz ediliyor. Ancak bu yeni normal, toplumsal ve siyasi önceliklerin temelden dönüşmesini içermelidir. Milyonlarca işçinin işsiz kaldığı bir Avrupa'da artık eskiye geri dönüş olamaz.

Europe Foundation tarafından Yaşam ve Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi

için yapılan araştırma, krizin başlangıcından bu yana Avrupalıların yüzde 28'inin işini kaybettiğini veya geçici süreyle işsiz kaldığını, neredeyse yüzde 50'sinin çalışma sürelerinin azaldığını ve yüzde 15'inin üç ay içinde işlerini kaybetme riski olduğunu düşündüklerini ortaya koymaktadır. Avrupalıların yüzde 20'den fazlası geçinmekte zorluk çekmekte ve yüzde 27'si geçimlerini sağlamaya destek olacak birikimlerinin olmadığını ifade etmektedir.

Eğer yakın zamanda işlere dönüş mümkün olmazsa, işsizlik 2008 mali krizinin bile ötesinde düzeylere ulaşacak ve 1930'lardaki krizden daha derin bir krize neden olacaktır. Yeni normal, hükümetlerin sosyal refaha öncelik verdiği ve gezegenimizin karşı karşıya olduğu tehlikeyi ciddiye aldığı – sera gazı emisyonunu azalttığı, çevre dostu teknolojilere yatırım yaptığı, yeni ve daha az kirliliğe yol açan ulaşım biçimleri bulduğu ve temiz hava sağladığı bir süreç olmalıdır.

- **İyileşme planı:** İkinci Dünya Savaşı'ndan bu yana ilk kez bu kadar büyük bir iyileştirme planına ihtiyaç duymaktayız. Bu, tüm çalışanlar için adil bir plan olmak zorundadır. Aynı zamanda, kamu hizmetlerine ve kamu hizmetleri işçilerine kaynak sağlanabilmesi için çok uluslu şirketlerin ve zengin bireylerin kendi paylarına düşen adil düzeyde vergileri ödemelerini sağlamalıdır. Plan, Birleşmiş Milletler Paris Anlaşması ve Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerini uygulamaya katkı sağlamalıdır.

İyileşme planı, sanayi üretiminin yenilenmesine ve çevresel ve toplumsal açıdan sürdürülebilir ekonomik faaliyetlere büyük ölçüde yatırım yapılmasını; refah ve sosyal koruma sistemlerinin güçlendirilmesini içermelidir. Bu, yükü yeniden ulusal kamu bütçelerine yükleyerek ve üzerine sert koşulları olan kredi borçları ekleyerek değil, aksine, AB için gelecekte kimseyi geride bırakmayacak gerçek bir ekonomik ve mali kapasite oluşturmaya yatırım yapılarak uygulanmalıdır.

COVID-19, çok uzun zamandır hakkı verilmeyen ve düşük ücretlerle çalışan hemşirelerin, bakım, ulaşım ve temizlik hizmetleri çalışanlarının, öğretmenlerin, tarım emekçilerinin ve diğer pek çok işçinin toplumsal yaşamdaki kritik rolünü ortaya koydu. Bu krizin sonuçlarından biri salgın boyunca yaşamlarını tehlikeye atarak söz konusu zorunlu işlerde çalışan işçilerin hak ettikleri itibar ve kazanımlar – daha iyi ücretler ve daha iyi çalışma koşullarına – erişmesi olmalıdır.

- **Güvencesiz işgücü:** Virüs, Avrupa'nın giderek büyüyen güvencesiz işgücünü (geçici işçiler, serbest çalışanlar ve kendi hesabına çalışanlar) daha da görünür kıldı: Söz konusu işçilerin diğer işçilerle aynı güvencelere sahip olması gerektiğini kabul etmek için bir küresel virüs salgını gerekmemelidir. Şoförler, kurye sürücüler de dahil dijital emek platformlarında çalışan işçiler için kişisel karantina gerçekçi olmayan bir taleptir. Bu işçiler, gelirlerini kaybetme korkusundan ötürü hastalık izni kullanamamaktadır.

Hükümetler ve işverenler salgından dersler çıkarırken bu işçilerin gelecekte sosyal koruma ve hastalık durumunda

destek alabilmeleri sağlanmalıdır. AB ve üye devletler, standart dışı istihdam biçimlerinde çalışanların işlerini, gelirlerini ve haklarını kaybetmemesini güvence altına almalıdır. Biz bu krizi, standart dışı işçilerin çalışma koşullarını iyileştirmek için bir fırsat olarak görmekteyiz.

Avrupa, salgın sırasında yeterli yanıt oluşturamayan tedarik zincirlerini yeniden düzenlemek zorundadır. Tedarik zincirlerimizin ekonomik, çevresel ve toplumsal olarak daha sürdürülebilir hale getirilmesi, temel üretim alanlarının AB ortak pazarına nasıl yeniden yerleştirileceğine odaklanılması ve vergi ve sosyal adalete daha fazla faaliyet alanı sağlanması, gelecek için bir öncelik olmalıdır. COVID-19, bazı üye devletlerin yaptığı gibi, insan haklarına ve sosyal haklara saldırmak için bahane olmamalıdır.

- **Artan çabalar:** Avrupa çapında, yerel, ulusal ve AB düzeylerinde sendikalar, çalışan veya işsiz, işten çıkarılmış, kendi hesabına çalışan, göçmen veya güvencesiz olmak üzere tüm işçiler için mücadeleyi hızlandırdı. İşini kaybedenler, işten geçici olarak çıkarılanlar ve salgından önce de işsiz olanlar dahil herkes işine güvenli şekilde gidebilmelidir.

Hiç kimse, riskli ortamda çalışmayı reddettiği için yaptırımla karşı karşıya kalmamalıdır. İşçilerin, güvenli olmayan bir işten uzaklaşma ve o işe geri dönmeyi reddetme hakkı vardır. Bu hak, işten çıkarma veya diğer yaptırımlara karşı yasalar tarafından korunmaktadır.

Ulusal hükümetler, işçilerin ve ailelerinin geçiminin ve istihdamının korunma-

sını desteklemeyi amaçlayan acil önlem paketlerine çok az para aktardığı için halihazırda çalışanlar mağdur durumda bulunuyor. Örneğin İtalya'da işsizlik ödeneği hakkı olan 10 milyon işçinin yalnızca 1 buçuk milyonu bu haktan yararlanabildi. Bankaların sistemleri Avrupa Merkez Bankası tarafından harekete geçirilen desteği engelleyerek şirketler ve hane halkı ihtiyaçları için kredi sağlamayı reddediyor.

İnsanlar gıdasız kalıyor, şirketler iflas ediyor ve milyonlarca iş kaybı yaşanıyor. Avrupa derin ve uzun bir ekonomik gerilemeye girerse durum daha da kötüye gidecektir. Bu yüzden acil önlemler hiç zaman kaybetmeden sosyal taraflarla işbirliği içinde uygulanmalı ve AB ve üye devletler tarafından iddialı iyileşme stratejileri hayata geçirmelidir. On milyonlarca işçinin, "acil durumda işsizlik riskini azalmaya destek (SURE)" planı kapsamında kısa süreli çalışma desteğine ihtiyacı vardır. Yardım, şu anda gereklidir ama iyileşme sürecinde istihdamın korunması acil durum atlatıldıktan sonra da sürdürülmelidir.

- **Kalıcı araçlar:** AB bütçesinin Avrupa gayri safi yurt içi hasılasının yüzde 2 oranında üzerine çekilmesi hedefi doğru yönde ilerlemektedir. Ancak 2022'nin sonrasında Avrupa desteği isteniyorsa güvenli bir şekilde fonlanan AB araçları gerekmektedir. Siyasi liderler ulusal çıkarlarını bir kenara bırakarak AB'nin kapasitesini, vatandaşlarını işsizlikten, yoksulluktan ve sosyal dışlanmadan korumak ve yatırım yapmak için istikrarlı hale getirmeyi amaçlayan kalıcı araçlar oluşturmalıdır.

Avrupa, on yıl süren kemer sıkma politikalarının ve kesintilerin acı sonuçlarını yaşadı. Sermayenin çıkarları ve karlılığı insanların ve çevrenin korunmasından, sosyal adaletten önce geldi. Şimdi, bu bir adım ilersini görmekten yoksun yaklaşımı terk etmenin ve herkes için refah ve dayanışma temelinde bir gelecek inşa etmenin tam zamanıdır.

Avrupa demokrasisi finansal kriz ve kemer sıkma nedeniyle riske atıldı ve eğer AB salgına karşı farklı bir yanıt oluştursun



mazsa bu demokrasi tamamen yok olabilir. Mücadele henüz kazanılmadı ve önümüzdeki yıllarda nasıl bir Avrupa'da yaşayacağımızı bugün alınacak kararlar belirleyecektir.

ETUC'un Koronavirüs Politikalarına Dair Kısa Bir Değerlendirme

Salgın sürecinde ETUC'un tutumuna ilişkin ilk dikkat çeken nokta AB'ye kilitli yaklaşımıdır. ETUC'a üye sendikaların büyük çoğunluğu AB üyesi ülkelerdendir. Bu nedenle AB merkezli bir politika anlayışını benimsiyor olması kaçınılmazdır. Bu noktada gündeme gelen soru ETUC'un bir Avrupa bölgesel örgütü mü yoksa bir AB örgütü mü olduğudur. ETUC bu süreçte Türkiye, KKTC, Kuzey Makedonya, Sırbistan, İsviçre, İzlanda ve Norveç gibi AB üyesi olmayan üyelerinin bulunduğu ülkelerdeki işçilere dair önlem ve talepleri göz ardı etmiştir.

ETUC sürecin işçiler lehine yönetilmesi ve gerekli tedbirlerin alınması adına Komisyon başta olmak üzere AB kurumlarını görevle çağırarak, taleplerini hükümetler ve AB üzerinden şekillendirmiştir. Ancak ETUC'un

süreç içerisinde işverenlerin üstlenmesi gereken roller ve alması gereken tedbirlere dair net bir tutumu söz konusu olmamıştır. ETUC işverenlerle benzer bir söylem ve beklenti içerisinde hareket etmiştir.

Belirtmek gerekir ki ETUC'un işverenleri karşısına almaktan uzak tutumu ve işletmelerin kendilerini kriz sonuna kadar koruyabilmesinin iş garantisi olarak görülmesi, sosyal diyalog süreçlerinde işçiler adına net taleplerin dile getirilmesini engellemiştir. Dolayısıyla mevcut süreçte işçi sınıfı ile işverenlerin aynı gemide yer almadığı, işçi takalarının her geçen gün daha çok suyla dolduğu açıktır. Sadece işini kaybeden veya işsiz kalanlara gelir desteği söylemine sıkıştırılan talepler, işten çıkarmaların durdurulması ve engellenmesi adına taleplere dönüştürülemediği.

ETUC tarafından işçilere yönelik dile getirilen birçok talepte güvencesiz ve standart dışı çalışanların da korunması yönünde çağrılar önemlidir. Ancak bu çalışanların hakları ve onlara dair alınması gereken önlemler detaylandırılmamış ve bir yol haritası çıkarılmamıştır. Ayrıca hali hazırda işsiz ve gelir





güvencesi olmayan dolayısıyla sağlık güvencesinden de yoksun kesime dair önlemler de detaylı şekilde oluşturulmamıştır.

Çoğu ETUC bildirisinde mevcut yeni ekonomik yönetim sisteminin katı işleyişine dair düzenlemelerin esnekleştirilmesine dair çağrılar/mesajlar bulunmaktadır. 2017 yılında kabul edilen Avrupa Sosyal Haklar Sütunu'nun (*European Pillar of Social Rights*) işlerliği, hızlandırılması, ilgili sütunun mevcut şartlar ve salgının yol açtığı kriz de dikkate alınarak yeniden yorumlanması gölgede kalmıştır.

Sağlık çalışanlarının yeterli sayıda istihdamı ve ortaya koydukları özveriye duyulan minnet sadece ETUC değil tüm uluslararası örgütlerin bildiri ve açıklamalarında yer almaktadır. Ancak bu alandaki işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirleri, sağlık çalışanlarının hak ve çıkarlarının net bir şekilde müdafaası sektörel anlamda faaliyet gösteren bazı örgütler haricinde dile getirilmemiştir. Dolayısıyla ETUC da bu dönemde sağlık çalışanlarıyla birlikte temel acil alanlarda çalışan işçilerin haklarına dair bir talep listesi oluşturmakta ger kalmıştır. Ayrıca içinden geçtiğimiz süreçte her ne kadar ulusal önlemler ve gelişmeler dikkat çekmekteyse de ETUC, üye

sendikaları arasında ilk etapta bölgesel olarak Avrupa çapında ve genel anlamda ITUC ile birlikte küresel anlamda bir dayanışma ve koordinasyon ağını hayata geçirme konusunda acil adımları atmamıştır.

ITUC COVID-19 Raporu: Küresel İstihdam Krizi

Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu'nun (ITUC) 24-28 Mayıs 2020 tarihleri arasında 100 ülkede yürüttüğü araştırmaların ardından hazırladığı 4. Küresel COVID-19 raporu salgının ekonomi ve istihdam üzerine yıkıcı etkilerini ortaya koydu (ITUC, 2020). Rapor da şunlara yer verildi:

Küresel istihdam krizi dünyanın her yerinde etkisini göstermektedir. Araştırmaya katılan ülkelerin yüzde 87'sinde şirketler, salgının yarattığı ekonomik kriz sonucunda işçi çıkarmaya gittiklerini açıklamıştır.

Amerika ve Avrupa kıtaları krizden en fazla etkilenen yerler olmuştur: Amerika kıtasındaki ülkelerin tamamı, Avrupa'da ise yüzde 90'ı, şirketlerin işten çıkarmalara başladığını belirtmiştir. Afrika'daki ülkelerin yüzde 80'inde ve Asya-Pasifik'teki ülkelerin yüzde 76'sında işçi çıkaran şirketler bulunmaktadır.

Ülkelerin yüzde 63'ünde hükümetler işçilerin ihtiyaçlarına yanıt verebilirken ülkelerin 10 tanesinde hükümetin salgın politikalarına dair görüşlerin olumsuz yönde değiştiği görülmüştür.

Ülkelerin yarısından fazlasında (yüzde 58) işverenlerin virüsten etkilenen işçilerin ihtiyaçlarına kötü biçimde yanıt vermekte ve bu durum ülkeler arasında giderek yaygınlaşmaktadır.

Küresel sendikal hareket hükümetlere iyileştirme planları ortaya koymaları için şu taleplerle çağrıda bulundu:

- İş güvencesi ve istihdam yaratma
- Gelir koruması ve asgari geçim ücreti
- Küresel standartları ve güvenli işyerleri için hükümler içeren İSG uygulaması
- Evrensel Sosyal Koruma
- Tedarik zincirlerinde sorumlu işletme düzeni
- Sosyal diyalog ve kişisel hakların korunmasında hükümetlerin hesap verebilirliği

ITUC

ITUC 2006 yılında, Uluslararası Hür/Özgür Sendikalar Konfederasyonu (ICFTU) ve Dünya Emek Konfederasyonu'nun (WCL) ve çeşitli bağımsız sendikaların birleşmesiyle kuruldu. Böylece uluslararası sendikal hareket içindeki farklı eğilimler ve Çin hariç tüm dünyadan sendikalar büyük ölçüde aynı çatı altında buluşmuş oldu.

Yeni uluslararası konfederasyon, küresel ekonomide ve siyasette işçileri temsil eder hale geldi. ITUC, uluslararası eylem/dayanışma ve temsil gibi araçlarla işçilerin haklarını korumak ve geliştirmek için mücadele ediyor. Türkiye'de Türk-İş, DİSK, Hak-İş ve KESK, ITUC'un kurucu üyesidir. Kamu-Sen, 2017 yılında gözlemci üyeliğe kabul edilmiştir (Eliacık, 2020).

Kaynak: www.etuc.org

DÜNYA SENDİKALARINDAN SALGIN HABERLERİ

Koronavirüs ile beraber kapanmanın başladığı ilk günlerde 2020 Mart ayı başlarında bazı ülkelerin çalışma hayatıyla ilgili aldığı önlemler şunlar oldu (DİSK, 2020b):

- **Asya**'da üretim yapan ve küresel sendika federasyonlarıyla sözleşme imzalayan şirketler, çalışanlarına kendilerini korumaları için imkanlar sağladı. Ücretli hastalık izni, hizmet ve mal talebi azalmış olsa da ücretlerin tam ödenmesi gibi uygulamalar hastalığın yayılmasını ve ani yoksullaşmayı engelledi. Kamboçya hükümeti, Kamboçya Sendikalar Konfederasyonu'nun talebi üzerine iflaslara ve kitlesel işten çıkarmalara çare olmak için virüs nedeniyle sıkıntı yaşayan şirketlere vergi muafiyeti getireceğini açıkladı.
- **İngiltere**'de sendikalar; şoförler, vatmanlar, hostesler, havalimanı ve belediye işçileri için özel önlemler alınması gerektiğini vurguladı. Okulların kapanmasıyla birlik-

te ebeveynlere de izin verilmezse çocuk bakımının ciddi bir sorun haline geleceği vurgulandı. Özel temizlik şirketleriyle ücretli hastalık iznini kapsayan yeni anlaşmalar yapıldı.

- **İtalya**'da özellikle metal sektöründeki fiili grevlerin ardından sağlık izni, uzaktan çalışma, işyerlerinin ilaçlanması, yeni İSG koşulları gibi maddeleri içeren bir "acil durum sözleşmesi" imzalandı. İtalya'da sendikaların talebi üzerine Zara, H&M ve Carrefour'da ücretli hastalık izni, ebeveyn izni ve el yıkama molası gibi düzenlemeler yapıldı. Brescia ve Montova kentlerinde kitlesel grevler oldu. 3 metal sendikası (FIOM, UILM, FIM) ortak bir açıklamayla fabrikaların kapatılarak 22 Mart 2020'ye kadar işyerlerinin dezenfekte edilmesini, sağlık önlemlerinin alınmasını ve çalışma koşullarının bunlara göre yeniden düzenlenmesini talep ettiler. En sonunda sosyal taraflar kendi aralarında bir protokol imzaladılar. Hükümet ise yeni bir yasa çıkardı ve bu nedenle yaşanacak işten çıkarmaları engellemek için bir tür kısa çalışma uygulaması hayata geçirdi. Sendikalar ve işverenler arasında imzalanan protokolde ise;

- » *Evden veya uzaktan yapılabilecek işlerin maksimum düzeyde bu şekilde düzenlenmesi;*
- » *İşçiler için ücretli izin ve ücretli tatillerin kullanılması ayrıca toplu sözleşmelerde yazan diğer araçların kullanılmasının da teşvik edilmesi;*
- » *Şirketlerin üretim için hayati olmayan birimlerinin işlerinin askıya alınması;*
- » *İşyerlerinde güvenlik protokollerinin hayat geçirilmesi ve işyerinde 1 metreden*



daha az kişisel mesafe olan kişiler için virüsün yayılmasını engelleyici özel koruyucu ekipmanların kullanılması;

- » *İşyerlerinde dezenfektasyon işlemlerinin yapılması;*
- » *Sadece üretim faaliyetleri için, işyerlerinde hareketin sınırlandırılması ve ortak alanlara erişimin kısıtlanması;*
- » *Sadece üretim faaliyetleri için; işveren ve işçi örgütleri arasında yapılacak anlaşmaların teşvik edilmesi;*
- » *İşyerlerine girişte ateş ölçümleri yapılacak ve 37,5 derecenin üzerinde ateşi olanların tesislere girişine izin verilmemesi;*
- **Avustralya**'da sendikalar ihtiyaç duyan işçilere 14 günlük ek hastalık izni verilmesini talep etti. Ayrıca taşeron işçilerin ücretli izin kullanabilmesi ve sağlık sektörünün tam kapasite çalışabilmesi için ek bütçe çıkartılmasını istediler.
- **Yeni Zelanda**'da hükümet sendikaların taleplerini kabul etti. Ek ücretli izinler verildi ve işçilere sağlık harcamaları için ikramiyeler ödendi.
- **Kanada** sendikaları çalışma kurallarının ve toplu sözleşmelerin salgınlara karşı yeniden düzenlenmesini istedi. Koruyucu sağlık hizmetlerine daha çok yatırım yapılmasını talep etti.
- **Güney Afrika**'da sendikalar yevmiyeli çalışanların durumuna dikkat çekti. İzin hakkı ve sağlık sigortası olmayan işçilerin hastalığın yayılmasını kolaylaştırdığını belirtti. Sendikalar 11 farklı dilde temizlik eğitimi verdi ve koruyucu malzeme dağıttı.
- **Güney Kore**'de işyerlerinde sağlık taraması yapılmasını talep etti. Ticaret, taşı-

macılık ve haberleşme işkollarında özel önlemlerin gerekli olduğu vurgulandı.

- **Almanya**'da hükümet kısa çalışma uygulamasını genişletti ve tutarını artırdı. Hükümet toplamda 12 milyar Euroluk bir finansal yardım paketi hazırladı. Kısa çalışma desteğinin genişletilmesinin yanı sıra tedarik zincirinde sıkıntılar olmasını engellemek için, pazar çalışma yasağı da geçici olarak kaldırıldı.
- **Avusturya**'da sosyal taraflar arasında bir kısa çalışma düzenlemesi konusunda protokol yapıldı. İflasları ve işsizliği engellemek için, 4 milyar Euroluk bir paket hazırlandı. Bütçenin sıfır açık politikası iptal edildi. Çocuk bakımı için üç haftaya kadar izin alan ebeveynlerin çocuk bakım harcırahının üçte birini devletin ödemesi kararlaştırıldı. Korona kriz fonunun bir parçası olarak 400 milyon Euro kısa çalışma ödemeleri için ayrıldı. Çalışma süresinin sıfır saate indirilebileceği yani şirketler çalışanlarını işten çıkarmadan eve gönderebileceği kararlaştırıldı.
- **Belçika**'da hastalık nedeniyle işyerlerinin tatil edilmesi durumunda, ücretlerin yüzde 65 ile yüzde 70'i arasında bir miktarın ödenmesine dönük düzenleme yapıldı. İşverenler elektronik bir platform üzerinden "geçici işsizlik ödemesi" adı altındaki ödemeye başvurabildi. Özellikle sanayi işkollarındaki sendikalar sağlığın öncelik olması ve tüm işçiler için geçici işsizlik başvurusuna imkân sağlanmasını talep etti.
- **Danimarka**'da hükümet bir işçinin maaşının yüzde 75'ini (aylık 23 000 DKK – 3400 ABD Dolarına kadar) ödeme kararı aldı. Kalan yüzde 25'i ise şirketlerin öde-

mesi sağlandı. Saat ile çalışan işçiler için, ücretlerinin yüzde 90'ı karşılandı. Şirketler bu süreçte tam ücreti ödemekle yükümlü sayıldı ve kimseyi işten çıkaramayacakları kararı alındı.

- **İspanya**'da esnek çalışmaya destek sağlandı. Çalışanların çalışma saatleri düzenlendi ve gerekirse yüzde 0'a indirilebileceği kararlaştırıldı. Uzaktan çalışma kısmi işsizliğe başvurmada önce ilk başvurulacak yöntem oldu. Kısmi işsizlik için daha fazla esneklik mekanizması sağlandı. Geçici istihdam düzenleme planları hayata geçirildi. Çalışma süresinin azaltılması durumunda, şirketler çalışan süreye denk düşen ücreti ödemekle, geriye kalan kısmını ise kamu ödemekle yükümlü kılındı. Sosyal güvenlik katkısı muafiyetleri sağlandı. Kısmi işsizliğe dair, sosyal güvenlik katkılarında işverenler muaf tutuldu. KOBİ'ler ve kendi hesabına çalışanlar için bu muafiyet oranı yüzde 100 olurken, kısmi işsizlik prosedüründen faydalanan ve işçi çıkarmamayı taahhüt eden diğer işyerleri için (50 ve üstü kişi çalıştıranlar) yüzde 75 oldu.
- **İsveç**'te işverenlerin ücret maliyetleri yarıya indirilerek önemli bir kısmı hükümet tarafından üstlenildi. İşçiler ücretlerinin yüzde 90'ından fazlasını alabildiler. Nisan ve Mayıs 2020 tarihlerindeki tüm hastalık nedeniyle devamsızlık ödemeleri merkezi hükümet tarafından yapıldı. Kendi hesabına çalışan kişilere de hastalanmaları durumunda 1-14 gün arasında ödeme sağlandı.
- **İngiltere**'de kendini karantinaya almak zorunda kalan çalışanlar (herhangi bir semptom göstermeseler bile) hastalık ra-

poru ödemesinden faydalandı. Gündelik işlerde ve gig ekonomisi denen internet üzerinden yapılan işlerde çalışan kişiler hastalık ödemelerinden faydalanamıyor, sendikalar milyonlarca işçiyi güvenceden mahrum bırakan bu düzenlemeye karşı sert tepkilerini dile getirdiler.

- **Polonya**'da uzaktan çalışma kolaylaştırıldı, işverenlerin virüsün yayılmasını önlemek için çalışanların uzaktan çalışmasını istemesinin önü açıldı. Okullar tatil olduğunda, ebeveynlere çocuk bakımı için özel izinler tanımlandı.
- **Portekiz**'de işçilerin çalıştırılmamaları durumunda ücretlerinin yüzde 66'sını alabilmeleri sağlandı. Bu düşürülmüş ücretin yüzde 70'i sosyal güvenlik tarafından, kalan yüzde 30'u ise işveren tarafından karşılandı. Kriz süresince işverenlerin sosyal güvenlik katkıları askıya alındı. Okulların kapanması nedeniyle 12 yaşın altında çocuğu olan ebeveynlerin evde kalmasına izin verildi. Bu kişiler de kısa çalışmadaymış gibi brüt ücretlerinin yüzde 66'sını alabildi.
- **Romanya**'da turizm, taşımacılık ve eğlence alanlarında faaliyet sürdüren şirketler için sosyal ve sağlık katkı paylarının ödenmesine 3 aylık muafiyet getirildi. Karantinadaki kişilerin fatura ve banka borç ödemeleri 3 ay askıya alındı. Merkezi hükümet, yerel yönetim bütçelerine evlerinde karantinada olanlara gıda sepeti desteği sağlanması için kaynak aktardı. Koronavirüs krizinden ağır bir şekilde etkilenen sektörlerdeki KOBİ'lerin çalışanları, gelir vergisi ve sosyal güvenlik katkısından muaf tutuldu.
- **Japonya**'da okulların kapanmasından dolayı ebeveynlerden birisine evde ço-

cuklara bakmak için ücretli izin alma hakkı tanındı. Bu düzenli veya düzensiz çalışan bütün işçileri kapsadı. 26 Şubat 2020'de Japonya hükümeti sendikalar- dan ve işverenlerden koronavirüse karşı mücadelede kendilerine yardımcı olma- larını talep etti. Japonya Sendikalar Kon- federasyonu RENZO dört başlıkta öneri- de bulundu:

- » *Düzensiz çalışan işçiler de dahil olmak üzere hükümetin koronavirüse karşı alacağı önlemlerin hiçbiri ücretler ve çalışma koşulları üzerinde olumsuz etki yaratmamalıdır.*
- » *Evden çalışma veya telefonla çalışma ko- nusunda işverenler çalışma saatlerine ve işçi haklarına riayet etmelidir.*
- » *İşveren koronavirüse karşı işçilerin ko- runması ile ilgili önlemleri alacaktır. Bu çerçevede maske takarak çalışan veya diğer önlemleri alarak çalışan işçilerin aldığı önlemler sonuna kadar uygulan- malıdır.*
- » *Hükümet, işçi sendikalarına ve işverenlere virüsle mücadele ile ilgili alınan önlemler- i doğrudan bildirmelidir.*

6.2 ULUSLARARASI SENDİKAL ÖRGÜTLERDE MÜCADELE GÜNDEMLERİ

ITUC Küresel Haklar Endeksi 2018-2019-2020: Türkiye İşçi Hakları Açısından En Kötü 10 Ülke Arasında

ITUC tarafından her yıl açıklanan ve dünya genelinde işçi haklarının değerlendirildiği Kü- resel Haklar Endeksi'nde Türkiye 2018-2019 ve 2020 yıllarında işçi haklarının en kötü oldu-

ğu 10 ülke arasında yer aldı (Tablo 6.1). ITUC tarafından hazırlanan Küresel Haklar Endeksi 2020 raporu, endeksin hazırlanmasından iti- baren en kötü sonuçlarını verdi. Rapora göre, hükümetlerin ve işverenlerin eğilimleri işçi haklarını kötüleştirdi. İfade özgürlüğünü en- gelleyen ülke sayısı arttı. İşçilerin adalete eri- şimi zorlaştı. Denetim ve soruşturmalarla ba-ğımsız sendikalara gözdağı verilmek istendi.

2018'de işçi hakları ihlalleri konusunda en kötü 10 ülke; Cezayir, Bangladeş, Kamboçya, Kolombiya, Mısır, Guatemala, Kazakistan, Fi- lipinler, Suudi Arabistan ve Türkiye,

2019 yılında işçi hakları ihlalleri konusunda en kötü 10 ülke; Cezayir, Bangladeş, Brezilya, Kamboçya, Guatemala, Kazakistan, Filipin- ler, Suudi Arabistan, Türkiye ve Zimbabve,

2020 yılı için ise işçi hakları ihlalleri konu- sunda en kötü 10 ülke; Bangladeş, Brezilya, Filipinler, Hindistan, Honduras, Kazakistan, Kolombiya, Mısır, Türkiye ve Zimbabve ola- rak açıklandı.

2018 raporunda Türkiye'de yaşanan işçi hak- ları ihlallerine de geniş yer verildi. Rapora göre Türkiye'de ifade özgürlüğü ve gösteri özgürlüğü üzerindeki kısıtlamalar, işçi hakları savunucularına yönelik kitlesel tutuklamalar ve gözaltıların önünü açtı. Keyfi gözaltı ve tutuklamaların olduğu ülkelerin sayısı, 59'a ulaştı, ifade özgürlüğünün kısıtlandığı ülke sayısı ise 54 oldu. Raporda, Türkiye, Kazakis- tan ve Belarus, bağımsız sendikalara yönelik devlet baskısının en fazla olduğu ülkeler ola- rak listelendi ve Türkiye'de ki grev yasakla- maları da yer aldı.

2019 raporunda Türkiye'de Lastik-İş Sendi- kası Başkanı Abdullah Karacan'ın 13 Kasım 2018'de vurularak öldürülmesi, İstanbul

Tablo 6.1. ITUC Küresel Haklar Endeksi'nde Ülkeler (2018, 2019, 2020)

2018	2019	2020
Ülkelerin yüzde 65'i bazı işçi gruplarını iş kanununun dışında tuttu.	Ülkelerin yüzde 65'i bazı işçi gruplarını iş kanununun dışında tuttu. Ülkelerin yüzde 85'i grev hakkını ihlal etti.	Ülkelerin yüzde 85'i grev hakkını ihlal etti.
Ülkelerin yüzde 87'si grev hakkını ihlal etti.	Ülkelerin yüzde 80'i işçilerin bir kısmını veya tamamını toplu pazarlığı reddetti.	Ülkelerin yüzde 80'i toplu pazarlık hakkını ihlal etti. Sendikaların kaydını engelleyen ülke sayısı arttı.
Ülkelerin yüzde 81'i işçilerin bir kısmını veya tamamını toplu pazarlığı reddetti.	Çalışanları sendika kurma veya sendikaya üye olma hakkından mahrum bırakan ülke sayısı 2018'de 92'den 2019'da 107'ye yükseldi.	İşçiler için en kötü on ülke listesine üç yeni ülke girdi (Mısır, Honduras, Hindistan).
Ankete katılan 142 ülkeden 54'ü ifade ve toplanma özgürlüğünü reddetti veya kısıtladı.	Ankete katılan 145 ülkeden 54'ü ifade ve toplanma özgürlüğünü reddetti veya kısıtladı.	Ankete katılan 144 ülkeden ifade özgürlüğünü reddeden veya kısıtlayan ülke sayısı yükseldi ve 56 oldu.
Bahreyn, Honduras, İtalya ve Pakistan'ı içeren işçilerin fiziksel şiddet ve tehditlere maruz kaldığı ülke sayısı yüzde 10 arttı (59'dan 65'e yükseldi).	Ülkelerin yüzde 72'sinde işçilerin adalete erişimi yoktu ya da kısıtlıydı. 52 ülkede işçiler şiddet gördü.	Ülkelerin yüzde 72'sinde işçilerin adalete erişimi yoktu ya da kısıtlıydı.
İşçilerin tutuklanıp gözüaltına alındığı ülkeler 59'a yükseldi (2017'de 44).	İşçilerin tutuklandığı ve gözüaltına alındığı ülke sayısı 2018'de 59'dan 2019'da 64'e yükseldi.	61 ülkede işçiler keyfi tutuklamalar ve gözüaltı yaşadı.

Kaynak: ITUC

havalimanında çalışan işçilerinin tutuklanması, sendika seçme haklarını savunan OYAK Renault işçilerine verilen hapis cezası, Devlet Denetleme Kurulu'nun yetkilerinin genişletilmesini düzenleyen Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi yer aldı. Türkiye, Çin, Hin-

distan ve Vietnam ile birlikte en çok işçinin tutuklandığı ve gözüaltına alındığı 4 ülkeden biri oldu. Raporda, darbe girişimi ve hükümet tarafından sivil özgürlüklere getirilen katı kısıtlamalar, işçilerin özgürlükleri ve hakları, protestolara yönelik polis baskısı ve

2020 ITUC GLOBAL RIGHTS INDEX

Ten worst countries in the world for working people

 Bangladesh » Violence » Mass dismissal » Regressive laws	 Honduras NEW » Murders and extreme violence » Union busting and dismissals	 The Philippines » Violence and murder » Arbitrary arrests » Union busting practices
 Brazil » Murder » Threats and intimidation » Brutal repression of strikes	 India NEW » Brutal repression of strike » Mass dismissals » Regressive laws	 Turkey » Dismissals and discrimination » Arrests and prosecution of union leaders
 Colombia » Murders and extreme violence » Union busting and dismissals	 Kazakhstan » State repression » Severe obstacles to union registration » Prosecution of union leaders	 Zimbabwe » Prosecution of union leaders » Violence and threats
 Egypt NEW » Severe obstacles to union registration » Arrests during strikes » State repression		

örgütlenmek isteyen işçilerin sistematik şekilde işten atılması da eleştirildi.

2020 raporuna göre, Türkiye ve Hong Kong'ta ifade özgürlüğü engellendi. Türkiye, Endonezya ve Güney Kore'de sendikacılar tutuklandı. Türkiye'de işçi haklarının güvence altında olmadığı, sendika üyelerinin işten çıkartıldığı vurgulandı. Rapora göre Türkiye'de hükümet, sendikalara yönelik baskıcı tutumunu sürdürdü. Bağımsız sendikalara yönelik baskılar, yurttaş haklarının ihlal edilmesi bir korku iklimi yarattı. İşverenler de ayrımcılık ve işten atmalar yoluyla sendika faaliyetlerini engellemeye çalıştı.



Kampanyalar

24-25 Kasım 2020'de toplanan ITUC genel konseyinde üç küresel kampanya oluşturulmasına karar verildi: *İnsan İçin Demokrasi*, *İyileştirme ve Dayanıklılık İçin Yeni Bir Sosyal Sözleşme*, *İklim ve İstihdam*. Bu kampanyalar dört sütun üzerinde şekillendirildi. Bunlar barış, demokrasi ve haklar; iktisadi gücün düzenlenmesi; küresel dönüşümler ve adil geçiş; eşitlik olarak belirlendi.

İnsan İçin Demokrasi

İnsan İçin Demokrasi (*Democracies for People*) kampanyasında demokrasiye güvenin sarsıldığı vurgulandı. Kampanyaya göre dünyadaki insanların sadece yüzde 30'u seslerinin önemli olduğuna inanıyor. İnsanlar, büyümeyi ve paylaşılan refahı teşvik etmek için hükümetlerinin ekonomik kuralları yeniden yazmasını istiyor. Hükümetlerin insanların çıkarları doğrultusunda hareket etmesini istiyorlar.

Demokrasiyi inşa etmek, hükümetlerin planlama ve raporlama yaklaşımlarını hesap verebilirlik ve şeffaflık sağlayacak ve

hukukun üstünlüğüne dayalı olacak şekilde yeniden çerçevelemelerini gerektirecektir. Kampanya, hükümetlerden, ilerlemeyi basitçe GSYİH'den daha geniş bir çerçevede ölçmek için neleri kamuya açık olarak raporlamaları gerektiğine dair bir dizi talebi içeriyor.

İyileştirme ve Dayanıklılık İçin Yeni Bir Sosyal Sözleşme

İyileştirme ve Dayanıklılık İçin Yeni Bir Sosyal Sözleşme (*A New Social Contract for Recovery And Resilience*) adıyla başlatılan kampanyada 2020 yılında küresel ekonomik modelin çalışan insanları başarısızlığa uğrattığı belirtildi. Kampanya raporuna göre devasa küresel şirketlerin gücü ve açgözlülüğü, kendi çalışanlarının haklarına ve güvenliklerine aykırı hareket eden hükümetleri ele geçirdi.

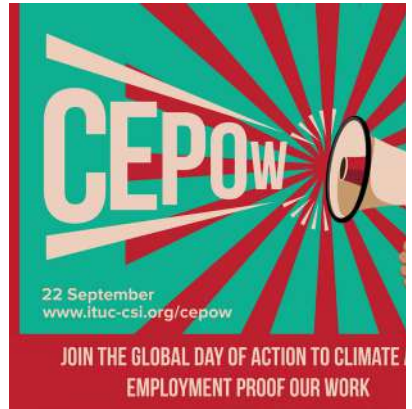
Küresel tedarik zincirlerinde, küresel iş gücünün yüzde 94'ü iş sözleşmelerinin belirsizliğinin sömürü ve baskıyı kolaylaştırdığı gizli bir işgücüdür. Dünya yirmi yıl öncesine göre üç kat daha zengin, ancak insanların yüzde yetmişi evrensel sosyal korumadan mahrum bulunuyor. Rapora göre insanların yüzde 84'ü asgari ücretin yaşamak için yeterli olmadığını söylüyor.

Ülkelerin yüzde 81'inde ise toplu pazarlık hakkı ihlal ediliyor.

Kampanyada işçiler, hükümet ve iş dünyası arasında, tüm işçiler için evrensel bir emek garantisi zemini içermesi gereken yeni bir sosyal sözleşmenin zamanının geldiği vurgulanıyor. Kampanya ile yeni bir sosyal sözleşmenin uygulanması, haklara saygı gösterilmesini, asgari geçim ücreti ve toplu pazarlıkla insana yakışır işlerin olmasını, sosyal korumanın evrensel olmasını, ticari faaliyetlerin durum tespiti ve hesap verebilirlikle yürütülmesini ve sosyal diyalogun adil iklim ve teknoloji geçiş önlemlerinin alınması amaçlanıyor.

İklim ve İstihdam

İklim ve İstihdam (*Climate and Employment- Proof Our Work With Just Transition*) kampanyasında kontrolsüz bırakılan iklim değişikliğinin herkesi tehdit ettiği ve tüm bölgeleri yaşanmaz hale getirdiği öne çıkarılmıştır. Kampanya raporunda kalıcı tahribatta sahip aşırı hava olaylarının işleri ve geçim kaynaklarını tahrip ettiği vurgulanmıştır. Rapora göre gezegeni 1.5°C sıcaklık artışında stabilize etmek için on bir yılımız var, ancak hükümetler hedeflerini gerçekleştirmek için sorumluluk almıyorlar. Her hükümet hedefi-



ni yükseltmeli ve işçileri, ailelerini ve topluluklarını korumak ulusal kalkınma planlarını belirlemelidir. Her işverenin, operasyonlarını iklim koşullarına dayanıklı hale getirmek için bir planı olmalı ve Adil Geçiş (*Just Transition*) önlemleri bu tür planların merkezinde olmalıdır.

Kampanya, sendikaların Adil Geçiş önlemlerinin yeterli olmasını sağlamak ve ortak hedefleri gerçekleştirecek bir süreçte insanların güvenini oluşturmak için her düzeyde diyaloga girmeye hazır olduğunu ifade etmiştir.

6.3 DÜNYADA İŞÇİ EYLEMLERİ

Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu –ITUC

ITUC'un yer aldığı veya desteklediği geniş kapsamlı eylem, grev ve direnişler yıllara göre şöyledir:

2018

Küresel İklim Eylemi Zirvesi'nde Sendikalar – Adil Geçiş

Zirve, 13-14 Eylül 2018 tarihlerinde San Francisco, California'da şehirlerin, eyalet ve illerin, sendikaların, şirketlerin, yatırımcıların ve sivil toplum kuruluşlarının siyasi liderlerini bir araya getirdi. Bu zirvede, Adil Geçiş önlemleri

Adil Geçiş (*Just Transition*)

Adil Geçiş kavramı 1990'larda sendikalar tarafından geliştirilmiş ve çevre koruma politikaları nedeniyle işini kaybeden işçiler için bir destek programı olarak ortaya atılmıştır.

Yıllar içerisinde bu kavram Avrupa ve ABD'de iklim değişikliği ile mücadelenin bir parçası olarak kullanılmaya başlanmıştır.

ITUC'un tanımına göre adil geçiş, yeşil ve onurlu bir istihdamı içeren, emisyonların sıfır olduğu, yoksulluğun ortadan kaldırıldığı ve toplumların sağlam ve dayanıklı halde olduğu bir geleceğin önünü açan planları, politikaları ve yatırımları üreten ekonomi çapında geniş bir süreçtir. İklim değişikliği ile mücadele sürecinde karbon yoğun endüstrilerde çalışanlara verilen zarar en aza indirmek temel hedeftir.



ri öneren ITUC, AFL-CIO ve Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu (ITF) iş ve çevre yararına temiz enerji toplu taşımalarını teşvik etmek için C40 şehirler grubu ve Adil Geçiş Merkezi ile birlikte yer aldı.

Türkiye: ITUC, Grevdeki İşçilerin Toplu Tutuklanmasını Kınadı

Ekim 2018'de ITUC, üçüncü İstanbul havalimanı şantiyesindeki güvensiz ve insanlık dışı çalışma koşullarını protesto etmek için greve giden işçilerin toplu olarak tutuklanmasını kınadı.

Nepal gibi ülkelerden gelen göçmen işçilerin binlerce Türk işçiyle birlikte çalıştığı şantiyede şimdiden 42 kişi hayatını kaybetti. İşçilerin barındığı çalışma kampları, yetersiz yiyecekler ve uyku alanlarındaki tahtakuruları ile standartların altında. Bazı işçilere altı aydan fazla bir süredir ödeme yapılmadı. Jandarma, işçilerin acil ve meşru taleplerini ele almak yerine inşaat şirketlerini destekledi ve 400'den fazla işçiye müdahale ederek protestoyu bastırdı.

Küresel Göç Sözleşmesi: Çalışma Standartlarının ve Sendikaların Tanınması

Aralık 2018'de ITUC, Küresel Göç Sözleşmesi'nde göçmen işçilere iyi iş sağlanmasında sendikaların önemli rolünün tanınmasını memnuniyetle karşılamış, ancak milyonlarca işçinin ILO standartlarının dışında kalma potansiyelini kınamıştır. Görüşmelerde, Sendikalar rollerinin tanınmasını ve göçle ilgili kapsamlı bir gündemi ele alma çabalarını memnuniyetle karşılarken, müzakerelerin sonucu yetersiz kalmıştır. Sözleşme mevcut uluslararası hukuka göre daha düşük standartlar belirlediğinden, artık iki kademeli işgücü piyasalarının yanında iki kademeli bir göç politikası çerçevesinin mevcut olması konusunda ciddi bir risk bulunmaktadır.



2019**BM İklim Eylemi Zirvesi: İklim Eylemi, İşler ve Adil Geçiş Mümkün**

Eylül 2019'da 60 hükümet, iklim eylem planlarını küresel ve ulusal girişimlere katkılarıyla zirvede sergiledi. Yeşil iklim fonu için sağlanan finansman vaatlerinden, ulusal yeniden ağaçlandırma programlarına kadar, karbon emisyonlarını azaltma veya azaltma amaçlı eylemlere söz verildi.

Güvenli işler ve insana yakışır işlerle düşük karbonlu bir ekonomiye geçiş olup olmadığı pek çok işçi için endişe kaynağıdır. Dünyanın en büyük yenilenebilir enerji geliştiricileri de dahil olmak üzere enerji ve sanayi sektörlerinden dokuz büyük şirket, Adil Geçiş ve İnsana Yakışır İşler Taahhüdü ile iş modelini değiştirmek, insan haklarını ve sürdürülebilirliği iş planlamasının merkezine koymak için imza attı.

ITUC ayrıca tüm karar vericileri iklim krizinin aciliyetini kabul etmeye çağırdı ve #UniteBehindTheScience bildirisine ortak imza attı. Sendikalar, küresel eylem haftasında sendikal hareketin desteğini göstermek için sosyal medyada #ClimateAmbition için #JustTransition başlığı altında eylemlerini birleştirdi.

ITUC, Hong Kong'daki protestoların acımasızca bastırılmasını kınadı

ITUC, 12 Haziran 2019'da önerilen iade yasasına karşı protestoların acımasızca bastırılmasına yönelik öfkesini dile getirdi. Binden fazla genç 9 Haziran'da bir milyondan fazla protestocunun önerilen yasayı rafa kaldırma taleplerini tekrarlamak için Yasama Konseyi'nin önünde toplandı. Barışçıl toplantıları, polis tarafından plastik mermi, göz yaşartıcı gaz ve cop kullanılarak vahşice saldırıya uğradı. İki ağır olmak üzere 72 kişi yaralandı ve 11 kişi tutuklandı.

Hong Kong: ITUC, HKCTU ile Dayanışmada

ITUC, 5 Ağustos 2019'da gerçekleşen ve son derece etkili olan genel grevin ardından, bağlı kuruluşu Hong Kong Sendikalar Konfederasyonu (HKCTU) ile tam dayanışma içinde olduğunu ifade etti. Grev, binlerce gencin Çin ile önerilen yeni iade yasasına karşı çıkmak için sokaklara çıkmasından sonra, son haftalarda kitlesel mitinglere katılan insanlara yönelik yüzlerce tutuklamayı ve polisin şiddetli baskısını protesto etmek için başladı. Hükümet tarafından eylemden vazgeçirmekle tehdit edilen kamu hizmeti çalışanları da dahil olmak üzere 300.000'den fazla işçi greve katıldı.

2020**180'den Fazla Örgüt, Giyim Markalarının Sincan Uygur Özerk Bölgesi'nde Zorla Çalıştırmada Suç Ortaklığına Son Vermeye Çağırıyor**

Dünyanın dört bir yanından gelen 100'ü aşkın sivil toplum kuruluşu ve işçi sendikası 72 Uygur hak grubuna katılarak hazır giyim markalarını ve perakendecilerini Sincan Uygur Özerk Bölgesi'nde ("Uygur Bölgesi") zorla çalıştırmayı bırakmaya ve Çin hükümetinin insan hakları ihlallerine son vermeye çağırdı.

ITUC Global Anket 2020, Sosyal Sözleşmenin Acil Olarak Onarılması Gerektiğini Gösterdi

200 milyon üyeli ITUC tarafından yaptırılan yıllık küresel anket, salgından önce çalışan insanların ve ailelerinin sınırlarda yaşadığını gösteriyor. Anket, çalışan insanların küresel bir ücret düşüşüyle mücadele ettiğini gösterdi. Ankette, insanların dörtte üçü (yüzde 75) gelirlerinin durakladığını veya geriye gittiğini belirtti.

Belarus'ta Grev Hakkına Yönelik Baskı

Belarus'ta 9 Ağustos 2020'de yapılan Cumhurbaşkanlığı seçimlerinin ardından, "seçim hırsızlığı" iddialarıyla rejime karşı kitlesel protestolar yaşandı. Belarus'taki yetkililer protestolara halkın yoğun katılımı sonrasında işçileri ve sendika temsilcilerini grev düzenlemelerini durdurmak için tehdit etmeye ve bastırmaya devam ettiler. Sadece Minsk'te 100 bin kişi protesto yürüyüşüne katıldı. Baskılara rağmen fabrikalarda ve diğer işyerlerinde iş kesintileri yaşandı ve birçok küçük işletme dayanışma içinde kapandı. Sendika temsilcileri işyeri eylemleri düzenlemelerini durdurmak amacıyla gözaltına alındı ve hapse atıldı.

ITUC Kampanya Bülteni 9: Aralık 2020

Dünyanın dört bir yanındaki sendikalar, Kasım 2020'de tüm hükümetleri ILO Sözleşmesi 190'ı onaylamaya ve ILO'nun 206 sayılı tavsiyesi doğrultusunda etkin bir şekilde uygulanmasını sağlamaya çağırarak Kadına Yönelik Şiddetin Ortadan Kaldırılması Uluslararası Günü'nü kutladı.

AVRUPA SENDİKALAR KONFEDERASYONU –ETUC

ETUC'un yer aldığı veya desteklediği geniş kapsamlı eylem, grev ve direnişler yıllara göre şöyledir:

2018

ETUC: Üçüncü Havalimanı İşçilerini Serbest Bırakın!

ITUC ve ETUC Ekim 2018'de bir açıklama yayınlayarak, Türkiye'de tutuklanan üçüncü havalimanı işçilerinin serbest bırakılmasını istedi.

2020

Küresel Sendikal Hareketten Torba Yasa Uyarısı

ITUC ve ETUC Kasım 2020'de Türkiye'deki sendikalara mektup yazarak torba yasaya karşı yürütülen mücadelede desteklerini açıkladılar.

Küresel sendikalar, iş güvencesini yok eden torba yasanın "uluslararası temel çalışma standartlarının ihlali, ülkenin tüm çalışma ilişkileri sistemine vurulan ciddi bir darbe ve sendikalara yönelik bir saldırı anlamına geldiğini" vurguladı. ITUC ve ETUC, hükümeti sendikalarla işiştare yapmaya ve işçi haklarını geliştiren yeni bir koruma paketi hazırlamaya çağırdı.



ETUC AB'nin Göç ve İltica Paktı'nı Eleştirdi

ETUC Eylül 2020'de AB'nin Göç ve İltica Paktı'nı eleştirdi: "Güçlendirilmiş sınırlar ve geri gönderme dayanışma değildir." AB'nin sorumluluğu göçmenlerle dayanışmayı tesis etmektir. Güçlendirilmiş sınırlar ve daha fazla geri göndermeyi kimse bize dayanışma diye pazarlayamaz. Anlaşmada yer alan hedefler hak temelli olmayan sadece beyin göçüne yönelik yaklaşımlar içeriyor. Avrupa işçi sınıfının gerçek ihtiyacı, haksız rekabet yaratan utanmaz işverenlerin göçmenleri sömürmesini engelleyen yasal düzenlemelerdir.

KAMU HİZMETLERİ ENTERNASYONALİ- PSI

PSI'nın yer aldığı veya desteklediği geniş kapsamlı eylem, grev ve direnişler şöyledir:

2018

'Son Yılların En İyi Anlaşması': Alman PSI Üyesi Ver.Di Liderliğindeki Haftalarca Süren Grevlerin Ardından 2,3 Milyon Kamu Çalışanı Maaş Zammı Aldı

Almanya'daki 2,3 milyon kamu çalışanından 220 binden fazlası daha iyi ücret almak için Mart-Nisan 2018 tarihlerinde greve gitti. Kamu hizmetlerindeki grevler ülkenin her yerindeki toplu taşıma, hastaneler, çocuk bakım tesisleri

ve idari ofislerde devam etti. 2,3 milyon kamu çalışanı, Ver.di liderliğindeki haftalarca süren grevlerin ardından ve yeni bir ücret anlaşması sunmasıyla başarıyla sonuçlandı.

Yeni Zelanda'da 30 Bin Hemşire Grevde

Yeni Zelanda'daki 30 bin hemşire, yıllarca ihmal edilmeleri, aşırı çalıştırılma, düşük ücretler ve güvencesiz çalışma koşulları nedeniyle kaliteli kamu hizmetleri için 30 yıl aradan sonra ilk kez çalışma koşullarının tükenmişliğe ve bitkinliğe yol açtığı gerekçesi ile Temmuz 2018'de greve çıktı. 30 yıldır ilk kez yapılan ülke çapındaki hemşire grevinin ardından kimi ameliyatlar iptal edilirken, acil durumda olmayan hastalar da taburcu edildi.

Kerala'da Hemşireler Greve Çıktı

Hindistan'ın güneyindeki Kerala eyaletindeki K Velayudhan Memorial (KVM) Hastanesinde Ağustos 2018'de yüzden fazla hemşire Birleşmiş Hemşireler Derneği (UNA) bayrağı altında grevdeydi. Yüksek Mahkeme'nin özel tesislerde çalışan hemşirelerin maaşını devlet kurumlarında çalışan hemşirelerin maaşına eşit hale getirmek için verdiği kararın uygulanması için devlet çapında bir mücadele başladı. Sendikanın kararlılığına ve eyalet hükümetinin yaptığı çok sayıda uzlaştırma toplantısına rağmen KVM Hastane

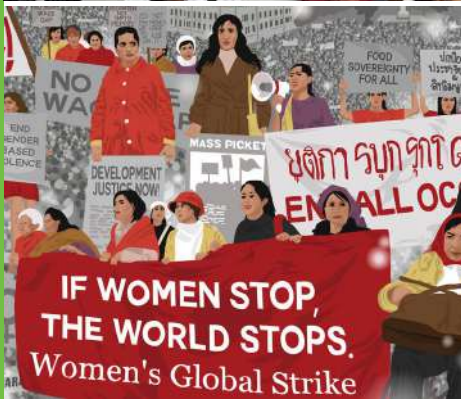




Tunus



Arjantin



İskoçya

yönetimi, işçilerin taleplerine yanıt vermeyi reddetti. Şubat 2019'a gelindiğinde yüzden fazla hemşire haksız yere işten çıkarıldı. Grev 200 günü aştı.

Çad'ın Kamu Hizmeti Çalışanları Kemer Sıkmaya Karşı Genel Grev Başlattı

Öğretmenler, hemşireler ve kamu yöneticileri, Çad hükümetinin kemer sıkma önlemlerini protesto etmek için Şubat 2018'de genel grev başlattı. Grevde yüzden fazla kişi gözaltına alınırken, öğrencilerin de katıldığı protesto gösterilerine polis müdahalesi oldu.

Fransa'da Grev: Kaliteli Yaşlı Bakımının Savunulması

Fransa genelinde, Bağımlı Yaşlılar İçin Konut Tesisleri (EHPAD) dahil olmak üzere evde bakım hizmeti veren sosyal hizmet uzmanları 30 Ocak 2018'de yetkililerin ele almakta başarısız olduğuna ve yaşlı bakımıyla ilgili bazı acil sorunlara dikkat çekmek için bir günlük grev yaptı.

Eşit Ücret – Ücret Adaleti

8 Mart 2018'de Dünya Kadınlar Günü'nü kutlamak için çevrimiçi bir kampanyada "EŞİT ÜCRET – ÜCRET ADALETİ" teması etrafında bileşildi. İşyerinde cinsiyete dayalı ayrımcılığın sona ermesini talep eden ve iş bölümünün dönüştürülmesi çağrısında bulunan dünyanın dört bir yanındaki kadınların yanında PSI' a bağlı sendikalar yer almış ve ücret adaleti için küresel çaplı bir hareket inşa edilmesi için çağrılar yapıldı.

SEIU "Yoksul Halkın Kampanyası"na Katılıyor

ABD'deki Uluslararası Hizmet Çalışanları Sendikası (SEIU) Mayıs 2018'de çalışan yoksullar için daha iyi ücretler ve sendikal haklar için mücadele eden "Yoksul Halkın

Kampanyası"na katıldı. Kampanya ortak yarar adına ahlaki bir gündem talep etmek için tüm ırklar, inançlar, dinler, sınıflar gibi farklılıkları olan Amerikalıları birleştirmeyi amaçladı.

Cenevre Hastanelerinde Çalışma Koşulları ve Azalan Emekli Maaşlarını Durdurmak İçin 2000'den Fazla İmza

Aralık 2018'de Cenevre Üniversite Hastanelerindeki (HUG) 2000'den fazla çalışan iş yükü artarken personel sayısının azalması, aşırı çalışma, stres, baskı, tükenmişlik, refah seviyesindeki kayıp, kötü yönetim gibi nedenleri protesto etti. Çalışanlar daha güçlü haklar talep eden bir dilekçe ile çalışma koşullarını kınadılar.

PSİ Sendikaları, Ukrayna'da İnsana Yakışır İş ve Sendikal Haklar İçin Mücadele Etti

17 Ekim Uluslararası Yoksulluğu Ortadan Kaldırma Günü'nde, Kiev Üniversitesi'nde bir araya gelen yaklaşık 20 bin sendika üyesi, şehir merkezinde yürüyerek "İşler, Ücretler, İnsana Yakışır Yaşam!" sloganı ile Bakanlar Kurulu önünde büyük bir miting düzenledi.

Delhi'de Grevdeki Hemşireler Kazandı

Hindistan, Delhi'deki Maharaja Agrasen Hastanesi'ndeki hemşireler Nisan 2018'de gerçekleştirdikleri 9 günlük grevden sonra başarılı bir şekilde daha iyi ücret, koşullar ve hemşire-hasta oranları kazandı. Birleşik Hemşireler Derneği üyesi olan 370 hemşire, anlaşmaya varılana kadar şehirde bir araya gelerek güçlerini ve daha iyi sağlık hizmetlerine olan bağlılıklarını göstermiş oldular. Anlaşmada, en düşük ücretli hemşireler için yüzde 20'den fazla ücret artışı, hemşire/

hasta oranına uygunluk, ek gece çalışması ve diğer ödenekler için ödemeler, belirlenmiş maaş bordroları, bekleyen taleplerin gözden geçirilmesi, sendika liderlerinin ve grevci üyelerin mağduriyetinin olmaması sağlandı.

TOGO: Sağlık Çalışanları, Sağlık Hükümlerini İyileştirme Gayesinde, Hükümete Baskı Uygulamak İçin Oturma Eyleminde

Ocak 2018'de Togo'daki sağlık merkezleri ve devlet hastanelerinin doktorları ve hastane pratisyenleri hükümetin sağlık sektöründe yaşam ve çalışma koşullarını iyileştirilmesi ve ev talepleri için oturma eylemine başladı.

2019

Arjantin: 30.000 Sağlık Çalışanı Grevde

Arjantin Sağlık Çalışanları Sendikası Federasyonu 6-7 Mart 2019'da "uyum ve işten çıkarmalara karşı" iki günlük bir grev düzenledi. Sağlık çalışanlarının grevi, halk sağlığı sistemine ve genel olarak kamu sektörüne yönelik saldırılara karşı direnişi temsil ediyordu.

Tunus'ta 2000 Belediye Temizlik İşçisi, Güvenli Çalışma Koşulları İçin Yasal Tanınma Talep Etti

Tunus'un tüm illerinden iki bin belediye atık yönetimi işçisi, Tunus Genel İşçi Sendikası'nın (*Union Générale des Travailleurs de Tunisie - UGTT*) çağrısına yanıt verdi ve 28 Nisan 2019'da Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Günü'nde yürüyüş yaptı. İşçiler, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, herkes için yeterli koruyucu donanım ve mesleki statülerinin ulusal düzeyde tanınması talebiyle bir araya geldi.



Brezilya



İran



İsviçre

PSI, Hindistan'da Ülke Çapındaki Greve Tam Destek Verdi

8-9 Ocak 2019'da Hintli işçiler ve sendikaları, Modi hükümetinin “emek karşıtı, halk karşıtı ve ulusal karşıtı politikalarını” protesto etmek için ülke çapında iki günlük bir genel grev düzenledi. Potansiyel olarak şimdiye kadar yapılmış en büyük kitle eylemlerinden biri olan eylemde tüm işçilerin koşullarını iyileştirme, dış kaynak kullanımını ve güvencesizliği durdurma, kamu hizmetlerinin devam eden şirketleşmesine karşı çıkma ve servetin birkaç eşitsiz dağılımı ve tekelleştirilmesine meydan okundu.

AVRUPA KAMU HİZMETİ SENDİKALARI FEDERASYONU – EPSU

EPSU'nun yer aldığı veya desteklediği geniş kapsamlı eylem, grev ve direnişler yıllara göre şöyledir:

2018

Bakım Çalışanları Saygı ve Adil Ücret İçin Eylemde

Fransa genelinde binlerce bakım işçisi 15 Mart 2018'de yaşlı bakımı sektörü için greve çıktı. İşçiler, güvencesiz istihdam ve kötü çalışma koşullarını protesto ederek, daha fazla personel, sektör için daha fazla finansman ve daha iyi tazminat ve kariyer fırsatları, kadın işgücü için daha iyi ücret, düşük haftalık çalışma saatleri ve bölünmüş vardiyalar talep ettiler. EPSU'ya bağlı kuruluşlar, Avrupa'daki milyonlarca kadın bakıcı için daha iyi tazminat ve çalışma koşulları için harekete geçti.

Bakım Çalışanları, Finansman ve Ödeme Talebiyle Grev Planladı

İrlanda'da kar amacı gütmeyen bakım sektöründeki işçiler, 14 Şubat'ta finansman ve ödeme konusunda eylem planladılar. Bakımevleri, hastaneler ve rehabilitasyon te-

Kamu Hizmetleri Enternasyonal- PSI

PSI kamu hizmetlerinde çalışanların küresel sendikasıdır. Sağlık ve sosyal hizmet emekçileri, belediye işçileri, hükümete bağlı kuruluşlarda ve kamu hizmeti üreten kurumlarda çalışan işçileri ve kamu emekçilerini temsil eden sendikalar PSI üyesidir.

PSI için, kamu hizmetlerinde çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve kamu hizmetlerinin iyileştirilmesi ayrılmaz bir bütündür. İşçi ücretlerinin yükseltilmesiyle kamu hizmetlerinin ücretsiz ve nitelikli olması aynı talebin parçasıdır (Eliacık, 2020).



sislerinde çeşitli bakım hizmetleri sağlayan yaklaşık 10.000 işçi, operasyonları için devlet fonuna bağımlı olan kuruluşlar tarafından istihdam edilmektedir. 2010 yılında, kamu sektörü çalışanları maaşlarında kesintiye uğrarken, bakım çalışanlarının fonu da kesintiye uğradı ve bunun sonucunda işçilerin maaşları düşürüldü. Geçen yıl kamu sektöründeki müzakereler, daha düşük ücretli işçilerin çoğunun 2020 yılına kadar maaşlarının iade edilmesini sağlayacak üç yıllık yeni bir anlaşmaya yol açtı.

Romanya'da Sağlık Çalışanlarının Eylemi Ücret, İkramiye ve Toplu Pazarlık Konularında İlerlemeye Yol Açtı

Sağlık ve sosyal bakım hizmetlerinde çalışanların 7 Mayıs 2018 Pazartesi günü yaptıkları eylem, hükümetle bir dizi sendikanın ücret ve ikramiye talepleri konusunda bir anlaşmaya varılmasına yardımcı oldu. Sağlık sendikası Sanitas, Mart ayında bakanlıkların önünde bir dizi protesto düzenledi, ancak 26 Nisan'da Bükreş'te düzenlediği ulusal bir miting ve uyarı grevi ile eylemi hızlandırdı.

İspanya'da Cezaevi İşçileri Grevde

24 Ekim 2018, İspanyol cezaevi işçileri adil ücret ve daha iyi çalışma koşulları talebiyle grevdeydi. Sendikalar adil ücret, cezaevlerinde hem mahkumlar hem de personel için sağlanan güvenlik eksikliği ve devam eden saldırıganlık konusunda bir anlaşmaya varamadı.

Avrupa Kamu Hizmeti Sendikaları Federasyonu –EPSU

1978 yılında kurulan EPSU iş kolları itibarıyla 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 amaçları ulusal, bölgesel, yerel yönetimlerde çalışanlar, elektrik, su ve gaz üretim, dağıtım, temin işlerinde çalışanlar, sağlık, çevre, rekreasyon işlerinde çalışanlar ve görevleri kamuya hizmet sağlamak olan diğer organlar da çalışanların sorunları ile ilgilenmek, hak ve menfaatlerini korumaktır. Üyesi olduğu ETUC içerisinde en büyük işkolu federasyonudur.

Ukraynalı Enerji İşçileri Maaş, Fiyat ve Yatırımı Protesto Etti

25 Nisan 2018'de EPSU, Ukrayna'daki nükleer enerji işçileri sendikasına, hükümetten sektördeki büyük sorunları çözme taleplerini destekleyen bir dayanışma mesajı gönderdi. Sendika, hükümeti, sektörü finanse etmeyi ve borçlarını nasıl ele alıp iptal etmeyi ön-gördüğünü gösteren bir ulusal devlet planı aracılığıyla nükleer endüstrinin gelecekteki beklentilerine açıklık getirmeye çağırdı.

Kamu Hizmeti Çalışanları Daha İyi Ücret İçin Eylemde: Fransa, Yunanistan, Hollanda, Birleşik Krallık

Fransa'da 22 Mayıs 2018'de çeşitli şehirlerde kamu görevlilerinin maaşlarının dondurulmasına son verilmesi talebiyle on binlerce kişi yürüdü. İşçiler ve sendikaları ilan edilen 120 bin işten çıkarmanın durdurulmasını istedi. Aynı gün kamu hizmetinde 150.000 işçiyi temsil eden Birleşik Krallık Kamu Hizmeti Sendikası üyeleri grev için oylamaya karar verdi. Hollanda sendikası FNV'de vergi dairelerinde iş bırakmalarla ilk faaliyetlerine başladı. Yunan konfederasyonları 30 Mayıs 2018'de genel greve katıldı. Tüm bu ülkelerde ve diğer birçok ülkede yıllarca süren bütçe kesintileri ve maaşların dondurulması, sunulan hizmetlerin kalitesini tehlikeye atarak çok sayıda hizmet için personel sıkıntısına neden oldu.

İskoçya'da Kadınlar Eşit Ücreti Desteklemek İçin Greve Gitti

23 ve 24 Ekim 2018'de İskoçya/Glasgow'da binlerce kadın belediye işçisi, 2006'da uygulamaya konulan yeni bir ücret ve derecelendirme planının cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğini sona erdirilmesi talebiyle eşit ücret için greve katıldı.

EPSU Türkiye'de Tutuklanan Havalimanı İşçileriyle Dayanışma Gösterdi

EPSU Ekim 2018'de Türkiye'de hükümetten protestolara katılan grevci işçileri serbest bırakmasını ve İstanbul'un yeni havalimanı inşaatında şirketlerin sağlık ve güvenlik kayıtlarını tutmasını istedi.

2019

EPSU, İsviçre'deki Kadın Grevini Destekledi

İsviçre genelinde kadınlar ülke çapında bir kadın grevi için 14 Haziran 2019'da sokaklara çıktı. İsviçre'de kadınların ulusal eşit ücret talepleri, bakım sektörüne yatırım, evde ve toplumda kadınların çalışmalarının gerçek değerinin tanınması, şiddete karşı ücretsiz ve cinsiyete dayalı sıfır tolerans ve bunun yanı sıra, hem psikolojik hem de fiziksel istismarı önlemek ve dünya çapında kadın hakları için savaşı bir hareketin parçası olduklarını, dünya çapında kadın hakları için savaşı bir hareketin parçası olduklarını duyurdular.

Letonya: Sendika Daha Yüksek Sağlık Harcaması Protestosunu Koordine Etti

7 Kasım 2019'da, Letonya Sağlık ve Sosyal Hizmet Sendikası (LVSADA) liderliğindeki yüzlerce sağlık çalışanı Riga'daki Letonya parlamentosu önünde protesto gösterileri yaparak sağlık harcamalarının artırılmasını istedi. Hükümetin sağlık harcamalarını artırmaya yönelik yasal bir taahhütten geri adım atmasına öfkeli sendikalar, meslek odaları ve sivil toplum kuruluşları güçlerini birleştirdi.

EPSU Letonya'da Sağlık Çalışanlarını Destekledi

Avrupa'da sağlık ve bakım çalışanları, finansman eksikliği ve işlerine saygı duyulmaması nedeniyle yıllardır haksız muamele görüyordu. Düşük ücretler, hemşireler ve doktorlar da dahil olmak üzere işçileri ülke dışına sürüklüyordu. Bu nedenle Letonyalı sağlık ve bakım çalışanları, hükümetin daha fazla fon sağlama taahhütlerini yerine getirmemesi nedeniyle 28 Kasım 2019'da Brüksel parlamentosu önünde bir protesto düzenledi.

İrlanda: EPSU Sağlık Çalışanlarının İş ve Maaşların Yeniden Düzenlenmesi Konusundaki Grevi İle Dayanışma İçinde

26 Haziran 2019'da 10.000 sağlık çalışanı, hükümetin vaatlerini yerine getirmemesi ve yeniden yapılanma tatbikatı için ödeme yapmaması üzerine yaklaşık 24 saat boyunca greve gitti.

Kuzey İrlanda'da Büyük Sağlık Grevi

Kuzey İrlanda'da sağlık görevlileri ve hemşireler 18 Aralık 2019'da 24 saat grev yaptı. Sendikalar, Kuzey İrlanda'daki sağlık çalışanlarının ücret oranlarının Birleşik Krallık'ın geri kalanından daha düşük ve kritik derecede düşük personel seviyelerindeki adaletsizliğin üstesinden gelmek için acil eylem planı talep etti.

Ukrayna'daki Sendikalar İş Kanunu İle İlgili Endişelerini Duyurdu

Ukrayna sendikaları 17 Aralık'ta işçi kanunu reformunun işçi aleyhine düzenlenmesine karşı protestolar gerçekleştirdi. EPSU, Ukrayna hükümetine hükümetin sendikalarla görüşmesini ve müzakere etmesini talep eden mektuplar gönderdi.

Fransa'da Emeklilik Reformlarını Protesto Etmek İçin Kitlesel Eylemler, Gösteriler ve Grevler

Fransa'da emeklilik sistemindeki değişiklik önerilerine karşı EPSU üyeleri de dahil olmak üzere birçok işçi ve sendika 6 Aralık 2019'da protestolara katıldı. Gösterilerde sağlık, eğitim ve diğer kamu hizmetlerinde çalışanlar çok öne çıktı.

Fransa'da Sendikalar Sağlık ve Sosyal Hizmet Finansmanı Konusunda Acil Eylem Talep Etti

8 Ekim 2019'da sendikalar, sağlık ve sosyal hizmetler için fon sağlanması konusunda acil eylem talep etmek için kampanya gruplarıyla bir araya geldi. Sendikaların talepleri, personel yetersizliği, yatak eksikliği, düşük ücret ve çalışma koşullarıyla mücadele ihtiyacına odaklandı.

Fransa'da Kamu Hizmetleri Sendikalarının Grevine Yüz Binlerce Kişi Katıldı

10 Mayıs 2019'da Fransız kamu hizmeti çalışanları, kamu hizmetlerinde reform önerilerini geri çekmesi veya değiştirmesi için hükümet üzerindeki baskıyı sürdürdü. Fransa genelinde gerçekleşen grevlere çeyrek milyona yakın işçi katıldı ve çeşitli hizmetler etkilenmiş oldu.

EPSU İtalya'daki Kamu Hizmeti Sendikalarının Eylemleriyle Dayanışma İçinde

İtalya'daki kamu hizmeti sendikaları 16 Aralık 2019'da İtalyan hükümetine ve işverenlere baskı yapmak için bir dizi eylem düzenledi. İşçiler ve sendikaları, yıllarca süren eylemsizlikten sonra yeni bir toplu sözleşme, daha yüksek ücretler ve daha iyi çalışma koşulları talep ederek İtalya genelinde çeşitli eylemler gerçekleştirdiler.

2020**EPSU Polonya'da Kürtaj Karşıtı Yasa Tasarılarının Reddedilmesini İstedi**

EPSU Polonya'da 2020 Nisan ayında kürtajı yasaklayan yasa tasarılarının reddedilmesi çağrısında bulundu.

Hava Trafik Kontrol Kuruluşunu Özelleştirme Planları İtalya'da Büyük Grevlere Neden Oldu

16 Eylül 2020'de İtalya sendikaları hava trafik kontrol organizasyonunu yeniden yapılandırma ve özelleştirme planlarını protesto etmek için grevler düzenledi. Altyapı ve ulaştırma bakanı sendikaların görüşlerini dinlemeyi reddetti. Özelleştirmeyi önlemek ve hükümeti uygun bir istişare sürecine zorlamak için gerçekleştirilen eylemler ve diğer etkinliklerle sendikalar ön planda oldu.

EPSU'dan İtalya Kamu Hizmetleri Sendikalarının Grevine Destek

EPSU 9 Aralık 2020'de salgın sırasındaki rollerinin ve çalışmalarının tanınmasını talep etmek için grev yapan İtalya kamu hizmetleri sendikalarına destek verdi. EPSU kamu idarelerinde güvencesiz çalışmayı sona erdirmek ve güvenliği artırmak gibi unsurlarda sendikalara desteklerini ifade etti.

Macar Kültürü Ulusal Günü'nde Kültür Sektöründeki İşçiler Daha İyi Ücret Talep Etti.

Macar Kültürü Ulusal Günü'nde sendikalar kültür sektöründeki kabul edilemez düşük ücret seviyesini ve 10 yılı aşkın bir süredir üyeleri için herhangi bir ücret artışının olmamasını protesto etmek için bir gösteri düzenledi.

DÜNYADA İŞÇİLER HAKLARI İÇİN AYAKTA**Brezilya İşçileri Metro Özelleştirmesine Karşı Greve Çıktı**

18 Ocak 2018'de Brezilya'nın Sao Paulo kentinde metro çalışanları metro işçileri sendikasının çağrısıyla bir kısmı özelleştirilmiş olan metro hattının bir kısmının daha özelleştirilmesine karşı 24 saatlik greve çıktı. Metro özelleştirmesi mahkeme kararıyla askıya alındı.

Venezuela Halkının Haklarına Saygı Duyun

Amerika Kıtası Sendikalar Konfederasyonu (CSA), Ocak 2019'da Venezuela'nın egemenlik ve kendi kaderini tayin hakkına saygı duyma çağrısı yaptı. Kuzey ve Güney Amerika'da kıta genelinde 55 milyondan fazla işçiyi temsil eden CSA, Venezuela'daki tehdit ve çatışma sürecinin yarattığı durum



karşısında bir açıklama yaptı. Başkan Madero'yu gayri-meşru ilan eden ve resmi makamları tanımayarak kendini başkan ilan eden Juan Guaido'nun başkan olarak tanınmasını kınadı.

Hindistan'da Tarihin En Büyük Grevi

Hindistan'da 150 milyon işçi çalışma koşullarındaki kötüleşmeye karşı sokaklara çıktı. On sendika merkezi ve çok sayıda bağımsız sendika federasyonu bir araya gelerek 8-9 Ocak 2019 tarihlerinde genel grev gerçekleştirdi. Greve imalat, inşaat, enerji, ulaşım, bankacılık, kamu hizmetleri gibi pek çok sektörden işçiler katıldı. Ayrıca tarım işçileri ve çiftçiler de greve katılarak Hindistan'ın kırsal kesiminde ilk kez üretimin durmasına neden oldular. Sendikaların ana talebi çalışma yasası reformları konusunda muhatap alınmak ve söz sahibi olmaktı.

Brezilya'da Büyük Grev

Brezilya'da 14 Haziran 2019'da 45 milyona yakın işçi haklarına yönelik hükümet saldırılarına karşı greve çıktı. Grevin amacı, haklarda kayba yol açacak sosyal güvenlik reformuna karşı çıkmaktı. Ayrıca kamusal eğitim bütçesinde gidilen kesintiler ve Petrobras'ın özelleştirilmesi de protesto edildi.

Güney Afrika'da Belediye İşçilerinden Grev

28 Kasım 2019'da Güney Afrika Belediye İşçileri Sendikası'nda (SAMWU) örgütlü belediye işçileri belediye içindeki haksız ücret artışlarına karşı iş bıraktı.

Hindistan'da İşçiler Hükümetin İşçi Karşısı Politikalarına Karşı Grev Yaptı

8 Ocak 2020'de Hindistan'da ekonomik gelişmenin gerilemesi ve gittikçe kötüleşen işsizlik nedeniyle ülke çapında bir grev gerçekleşti. Greve Hindistan genelinde 250 milyondan fazla işçi katıldı.

İran Enerji Sektöründe Büyük Grev Dalgası

Ağustos 2020'de İran'da ücretlerin geç ödenmesini ve kötü çalışma koşullarını protesto eden binlerce işçi greve çıktı. İran'ın güney eyaletlerindeki 10 bin işçiyi kapsayan grev dalgası güneydeki gaz sahalarındaki büyük rafinerileri ve endüstriyel projeleri vurdu. 1 Ağustos 2020'de 10 bin işçi greve çıktı. İşçiler ücretlerinin geç ödenmesini, sefalet ücretlerini, güvencesiz istihdamı ve kötü çalışma koşullarını protesto ettiler.





YEDİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE SENDİKAL ÖRGÜTLÜLÜK VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ

7.1 SENDİKALAŞMA GÖSTERGELERİ ÜZERİNDEN TÜRKİYE'DE ÖRGÜTLENME VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ HAKKI

ÇSGB 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu gereğince işçi sendikalarının üye sayılarına ilişkin istatistikler her yıl Ocak ve Temmuz aylarında yayımlanmaktadır. Bu istatistiğin yayımlanmasının esas amacı sendikaların toplu iş sözleşmesi yapmaları için gerekli olan yüzde 1'lik işkolu barajını aşmış olmalarını ilan etmektir. Türkiye'de sendikalaşmanın genel durumu için bu veriler temel gösterge niteliğindedir.

2012 yılında yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'yla iki alanda değişiklik getirildi: Sendika üyelik işlemlerinin e-devlet üzerinden yapılması, işkolu işçi sayılarının ve yetki işlemlerinin tespitinde işverenlerin SGK bildirimlerinin esas alınması. Bu iki

değişikliğin sendikal istatistikler bakımından 2012 öncesine göre daha sağlıklı bir zemin oluşturduğu söylenebilir.

E-Devlet Üzerinden Sendika Üyeliği

Sendika üyeliklerinin noter yerine e-devlet üzerinden yapılıyor olması olumlu bir düzenleme olarak hayata geçmiştir. Ancak uygulamada birçok işyerinde işverenlerin işçiler üzerinde denetimlerini ve sendikal hak ihlallerini artırmasına da yol açmıştır. Yasanın çıkmasının ardından işverenler, işçilerin e-devlet şifrelerini zorla temin etme yoluyla sendikal örgütlenme hakkını ortadan kaldırmak ve sendikaların toplu iş sözleşmesi yetkisi alabilmesini engellemek için teşebbüste bulunmuşlar, bunların bir kısmında da başarılı olmuşlardır. Buna yönelik hak ihlalleri ise ispatı neredeyse imkansız olması nedeniyle adliye koridorlarında sonuçsuz kalmıştır.

İşverenin Tek Taraflı İşkolu Bildirimi

Diğer bir husus ise işverenlerin tek taraflı SGK bildirimlerinin esas alınmasıdır. İşverenler SGK bildirimlerini yaparken aynı zamanda sendikal örgütlenmenin ana unsuru olan işkollarını da belirleyebilmektedir. Örneğin bir işveren esasında sürdürmüş olduğu faaliyete bağlı kalmaksızın SGK'ya hangi faaliyet kolunda çalıştığını bildirirse işkolu ona göre belirlenmektedir. Bildirime bağlı olarak ilgili işkolunda bir sendika o işyerinde örgütlenmeye başlamışsa bu sefer işveren SGK'ya yine tek taraflı olarak farklı bir işkolu bildirimi yapmakta, bu durumda ilgili sendikanın üyelikleri sistemden otomatik olarak düşmektedir. Bu durum son dönemde işverenlerin başvurduğu en sık uygulamalardan biri haline dönüşmüştür. Yetki alımı aşamasına gelmeden işverenler tek taraflı bir işlemle sendikal örgütlenmenin önüne geçmeye başlamıştır.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun temel gerekçelerinden birisi sendikal örgütlenme özgürlüğünün önündeki engellerin kaldırılması olarak sunulmakta ve her ne kadar istatistiki veriler bunu desteklese de son 10 yıllık süreç bize bunun aksini ispatlamıştır.

Sendika üye istatistiklerine baktığımızda 2013 yılından itibaren sendika üyeliklerinde düzenli olarak bir artış söz konusudur. Bu artışın içsel dinamikleri göz önünde bulundurulmadan değerlendirme yapıldığında, Türkiye'de sendikal özgürlükler konusunda bir ilerleme sağlandığı sonucuna varılabilir.

Oysa özellikle 2015 yılından itibaren hızla artan sendikalaşma sayıları, genel bir sendikal örgütlenme özgürlüğünden öte kamuda taşeron çalışma sisteminin artık sürdürülemez

bir noktaya gelmesinin ardından çeşitli yasal düzenlemeler ile sendikalaşma sürecinin önünün açılmasıdır. Bu düzenlemelerden doğrudan etkilenen kesim, kamuda taşeron işçiler ve ilgili işkollarında faaliyet sürdüren sendikalar olmuştur. Başka bir ifadeyle sendika üyeliklerindeki artış kamu ağırlıklı (merkezi ve yerel idareler) bir artıştır.

Genel bir sendikal örgütlenme özgürlüğünden bahsedebilmemiz için kamu işkollarında faaliyet sürdüren sendikalardaki üye hareketliliğinin özel sektörde örneğin metal, çimento, tekstil vb. doğrudan imalat sanayiinde faaliyet sürdüren sendikalarda da görmemiz gerekirdi. İşkolu istatistiklerine bu açıdan bakıldığında özel sektörde faaliyet sürdüren sendikalarda örgütlenme düzeylerinde göze görülür bir artış olmadığı aksine kimi işkollarında sendikal örgütlülük oranlarında düşüşler yaşandığı da görülmektedir.

Türkiye'deki sendikal örgütlenmenin yakın gelecekteki karakteri açısından 2015-2020 dönemi incelenmeye değerdir.

Alt İşveren Yönetmeliği

Alt işveren yönetmeliği olarak ifade edilen kamuda personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım ihalelerinde çalışan işçilerin toplu iş sözleşmesi fiyat farklarının ödenmesine ilişkin yönetmelik 2015 yılında yayımlanmıştır. Bu düzenlemenin esas amacı kadro beklentisinde olan yüzbinlerce taşeron işçinin kadro talebini öteleyerek, bunun yerine sendika ve toplu iş sözleşmesi hakkı vermişçesine işçilerin ücret ve sosyal haklarında iyileştirmeler yapmaktır.

Ancak düzenleme ile getirilen modelde gerçek anlamda sendika ve toplu sözleşme hakkı yoktur. İşçilerin ücret ve sosyal hakları zorunlu YHK (Yüksek Hakem Kurulu)

modeliyle işçilerin taleplerinin çok uzağında sınırlı bir düzeyde kalmıştır.

Üç yıla yakın bir zaman içinde bu model kamuda taşeron işçi olarak çalışan işçilerin sendika ve toplu iş sözleşmesi sistemi olarak uygulanmıştır. Bu düzenlemenin en önemli katkısı hiç şüphesiz kamuda taşeron olarak çalışan ve hiçbir güvenceye sahip olmayan yüzbinlerce işçinin ilgili işkollarındaki sendikalara üye olmaya başlamasıdır. Yüzde 5'ler seviyesine gerileyen sendikal örgütlenme bu düzenleme ile bir anlamda toparlanmıştır. Özellikle kamuda örgütlü olan sendikaların yıllar içerisinde gerek özelleştirmeler yoluyla gerekse kadrolu işçi istihdamının yapılmaması nedeniyle can çekişmesi bir anlamda son bulmuş, sendikalar zahmetsiz ve sorunsuz bir biçimde sendika üyeliklerine girişmiştir.

Elbette bu dönemde siyasal iktidarla bağları nedeniyle Hak-İş bu süreçte en karlı çıkan konfederasyon olmuştur. İşçilere sınırlı da olsa yasal anlamda bir hak verilmiş ancak işçiler örgütlenme tercihlerinde özgür bırakılmamış, yerel ve merkezi idareler eliyle zorunlu olarak Hak-İş'e yönlendirilmiştir. Sendika üye istatistikleri de bu durumu açıkça göstermektedir. Kamuda faaliyet sürdüren birçok sendika örgütlenme konusunda bu süreçten az ya da çok faydalanmıştır.

Kamuda çalışan taşeron düzenini ortadan kaldırmayan bu sistem işçiler içinde tepkiye dönüşmüş, gerçek anlamda bir kadro talebini daha yüksek dile getirilmiştir. Bu talep Türkiye siyasetinin içsel dinamikleriyle birleştiğinde siyasal iktidar yeni bir düzenleme yapmak durumunda kalmıştır.

Taşeron İşçilerin Kadroya Geçişleri

2017 yılının sonunda çıkarılan 696 sayılı KHK ile kamudaki taşeron işçilerin merkezi idare-

lerde kadroya geçişleri düzenlenirken yerel yönetimlerde çalışanlar ise yerel idarelere bağlı şirketlere sürekli işçi pozisyonu ile geçirilmişlerdir.

1 Nisan 2018 tarihinden itibaren bu kapsamda çalışan yaklaşık 750 bin işçi taşeron işçilikten kamu kurumlarına ve belediye şirketlerine geçiş yapmıştır. Getirilen bu düzenleme de yeni bir sınırlamaya sahiptir. İşçiler kadroya ve belediye şirketlerine geçmiş olsa da toplu iş sözleşmesi hakları 2 yıldan fazla bir süre yasa eliyle sınırlandırılmıştır. Yerel yönetimler için 30 Haziran 2020'ye, merkezi idareler için ise 31 Ekim 2020 tarihine kadar geçiş yapan işçilerin YHK tarafından belirlenen ve geçiş dönemindeki haklarıyla çalışacakları kanun eliyle düzenlenmiştir. İmzalanacak toplu iş sözleşmelerinde de bu ücret ve sosyal hakların üzerinde herhangi bir düzenleme yapılmayacağı açıkça belirtilmiştir. Uluslararası sözleşmelere, anayasa ve yasalara aykırı bir düzenleme olarak işçilerin toplu iş sözleşmesi hakları belirli bir süre ortadan kaldırılmıştır. Bu tarihten sonra daha önce alt işverenlerde iken sendikalara üye olmamış işçiler de sendikalara üye olmaya başlamış, sendikalar açısından yenden bir üye hareketliliği yaşanmıştır.

696 sayılı KHK ile getirilen bir diğer önemli düzenleme ise 1 Nisan 2018 tarihinden önce taşeron işçiler hangi işkolundalarsa yerel yönetimler için 30 Haziran 2020, merkezi idareler içinse 31 Ekim 2020 tarihine kadar aynı işkolunda gözükmeye devam edecek olmalarıdır. Bu tarihlerden sonra ise geçiş yaptıkları kurum ya da şirketin asıl işkolu ne ise tüm işçiler asıl işverenin işkoluna geçecektir. Nitekim kanunun bu düzenlemesine uygun olarak daha önce yardımcı işler olarak görülüp farklı işkollarında bulunan işçi-

lerin işkolları ilgili tarihlerde asıl işverenlerin işkollarına aktarılmıştır.

Yerel yönetimlerde Temmuz 2020 tarihinden itibaren, merkezi idarelerde ise Kasım 2020 tarihinden itibaren yüzbinlerce işçinin işkolları değişmiş ve eski sendika üyelikleri sistemden otomatik olarak düşmüştür. Bu dönemde sendikaların üye sayılarında artış ya da azalış anlamında önemli değişimler olmuştur. Bunun en dramatik örneği savunma ve güvenlik işkolunda yaşanmıştır. Tüm kurumlar ve belediye şirketlerinde güvenlik görevlisi olarak çalışan işçilerin işkolunun değişmesi sonucu eski güvenlik sendikalarındaki üyelikleri düşmüştür. Çalıştıkları kurum örneğin hastane ise sağlık işkoluna, belediye ise genel işler işkoluna geçmiş ve bu işçiler ilgili işkolundaki çoğunlukla da yetkili sendikalara üye olmaya başlamıştır. Savunma ve güvenlik işkolunda son üç yılda sendikalı üye sayısı bu nedenle yaklaşık 50 bin azalmıştır. Sağlık ve sosyal hizmetler işkolunda ise tersine olumlu bir süreç yaşanmış ve son üç yılda 185 bin üye artışı gerçekleşmiştir.

6356 sayılı Kanun'da bulunan "asıl işe yardımcı işler de asıl işin işkolundan sayılır" hükmü doğrultusunda yapılan bu işlemin doğru bir işlem olduğu söylenebilir. İşkolu ve işyeri düzeyinde toplu iş sözleşme sisteminin esas olduğu mevzuatta yapılan bu işlem tutarlı gözükmemektedir. Diğer yandan serbest örgütlenme, çoklu düzeylerde toplu iş sözleşmesi hakkı bakımından ele alındığında tartışmalı bir konu olduğu da söylenebilir. Ancak bu tartışma sistemsel bir tartışma olup sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık hakkını evrensel özgürlükler bağlamında daha geniş tartışmayı gerektirir.

7.2 SENDİKALAŞMA VE ÖRGÜTLENME İSTATİSTİKLERİ

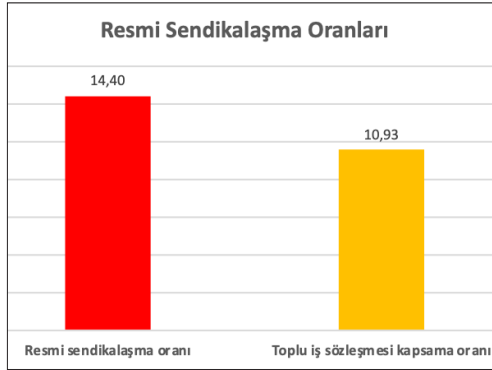
2018-2020 dönemini daha iyi analiz edebilmek için 2013 ve sonrası önemi ele almak gerekmektedir. ÇSGB Ocak 2021 istatistiklerine göre sigortalı işçi sayısı ise 14.371.096'dır. Sendikalı işçi sayısı ise 2.069.476'dır. Böylece sigortalı işçiler arasındaki sendikalaşma oranı yüzde 14,40 olmaktadır. Bu oranı biz resmi sendikalaşma oranı olarak tanımlamaktayız.

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. Toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi sayısı ile sendika üye sayıları arasında her zaman bir farkın olması doğaldır. Bunun 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.

Türkiye'de ise mevzuattan kaynaklı olarak sendikalı işçi sayısı ile TİS kapsamındaki işçi sayısı arasında farklılık bunun tam tersidir. Başka bir ifadeyle sendikalı olan her işçi toplu iş sözleşmesi güvencesine sahip değildir. Nitekim ÇSGB kayıtlarına göre 31 Aralık 2020 itibarıyla toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayısı 1 milyon 534 bin 433'dir. Yüzde 14,40'lik resmi sendikalaşma oranını esas alındığında, işçilerin sadece yüzde 10,93'ü toplu iş sözleşmesi kapsamındadır.

Diğer bir deyişle resmi olarak açıklanan sendikalı her dört işçiden yalnızca 3 tanesi toplu iş sözleşmesi hakkını kullanabilmektedir (Grafik 7.1).

Grafik 7.1. Resmi Sendikalaşma Oranları

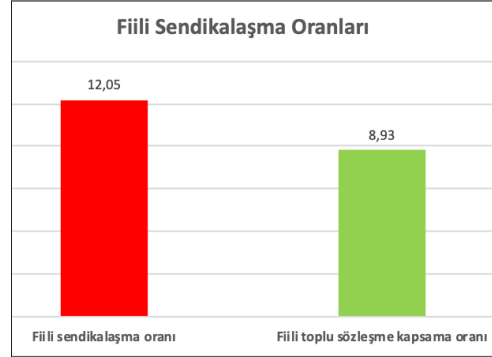


Kaynak: ÇSGB Sendikalaşma İstatistikleri Ocak 2021, ÇSGB toplu sözleşme istatistikleri ise 31 Aralık 2020 tarihli.

İkincisi, resmi sendikalaşma oranlarında esas alınan toplam işçi sayısında kayıt dışı işçiler hesaba katılmamaktadır. Bu durum sendikalaşma oranını olduğundan daha yüksek çıkartmaktadır. Nitekim 2020 yılında TÜİK'in Hanehalkı İşgücü istatistiklerine göre “ücretli, maaşlı ve yevmiyeli” sınıflandırmasında yaklaşık 2 milyon 800 bin kayıt dışı işçinin var olduğu tespiti yapılmıştır.

ÇSGB Ocak 2021 istatistiklerindeki işçi sayısına yaklaşık 2 milyon 800 bin kayıt dışı işçiyi de dahil ettiğimizde fiili sendikalaşma oranı yüzde 12,05 seviyesine gerilemektedir. Benzer bir durum toplu sözleşme kapsamındaki işçi oranları açısından da yaşanmakta, fiili toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi oranı ise yüzde 8,93 seviyesinde olmaktadır (Grafik 7.2).

Grafik 7.2. Fiili Sendikalaşma Oranları



Kaynak: ÇSGB Sendikalaşma İstatistikleri Ocak 2021, ÇSGB toplu sözleşme istatistikleri ise 31 Aralık 2020 tarihli.



Tablo 7.1 2018 Ocak-2021 Ocak Döneminde Sendikalaşma Oranları

Dönem	Sigortalı İşçi Sayısı	Sendika Üyesi İşçi Sayısı	Dönemsel Üye Artışı	Resmi Sendikalaşma Oranı
2018 Ocak	13.844.019	1.714.397	90.771	12,38
2018 Temmuz	14.121.664	1.802.155	87.758	12,76
2019 Ocak	13.411.983	1.859.038	56.883	13,86
2019 Temmuz	13.764.063	1.894.170	35.132	13,76
2020 Ocak	13.856.801	1.917.893	23.723	13,84
2020 Temmuz	14.251.655	1.946.165	28.272	13,66
2021 Ocak	14.371.096	2.069.476	123.311	14,40
Artış Toplamı	527.077	355.079	355.079	
Artış Oranı (%)	38	20,7	20,7	2,02

Kaynak: ÇSGB

Son üç yılda da sendikalı işçi sayısında ki artış devam etmektedir. Bu dönemde toplam sendikalı işçi sayısı yaklaşık 355 bin kişi artmıştır. Aktif sigortalı işçi sayısı ise aynı dönemde yaklaşık 527 bin artmıştır. Sendikalaşma oranları bakımından da artış eğilimi devam etmekte, 2018 yılı Ocak ayına göre 2021 Ocak ayında sendikalaşma oranı yüzde 2 oranında artarak yüzde 14,40'a ulaşmıştır (Tablo 7.1).

Konfederasyonlara Göre Sendikalaşma

2018-2020 döneminde sendika üyeliklerindeki artış eğilimi halen devam etmektedir. Bu artış eğiliminde geçtiğimiz beş yıllık dönemden farklı olan yan ise Hak-İş'in yeni üye kazanma hızında bir yavaşlamanın olduğu, Türk-İş'in ise hızını arttırdığıdır. Bu sonucun ortaya çıkmasındaki ana sebep taşerondan kamuya geçiş düzenlemesi ve beraberinde işçilerin asıl işverenin işkollarına geçmesidir. Kamuda çok uzun ve yaygın bir örgütlülüğe sahip olan Türk-İş'in bu son yasal düzenlemeden büyük oranda kazançlı çıktığı söylenebilir.

Bununla beraber kamuda örgütlenme mücadeleleri ya da siyasal iktidarın müdahalelerinin de buna bağlı olarak arttığı belirtilebilir. Örneğin sağlık işkolunda köklü bir geçmişe sahip olan Türk-İş'in Sağlık Bakanlığı'ndaki yetkiyi Hak-İş'e kaptırmasının ardından bu kapsamdaki işyerlerinde çalışan yaklaşık 190 bin işçi de Hak-İş'e bağlı sendikaya üye olmuştur. Ancak TÜRK-İş'in diğer kamu kurumlarında yetkili sendika olmasının avantajını büyük oranda kullandığı söylenebilir.

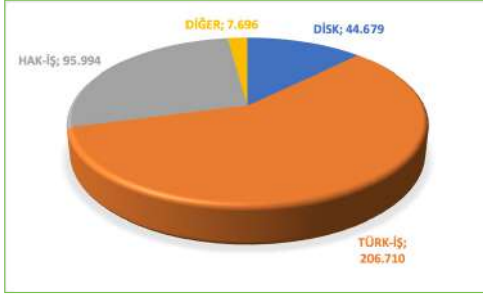
DİSK'in üye artışının ana belirleyeni de yine kamuda örgütlenme geleneği olan Genel-İş olmuştur. Bu üç yıllık dönem içinde Türk-İş sendikalı işçi sayısını 206 binden fazla arttırarak yüzde 7,88'lik, Hak-İş yaklaşık 96 bin yeni üye kazanarak yüzde 4,95'lik ve DİSK yaklaşık 45 bin yeni üye kazanarak yüzde 1,35'lik örgütlülük oranına ulaşmıştır (Tablo 7.2, Grafik 7.3). Bu manzara aynı zamanda Türkiye'de siyasal iktidarla sendikalar arasındaki ilişkiyi de göstermektedir.

Tablo 7.2. Konfederasyonların Yıllara Göre Üye Sayıları

KONFEDE-RASYON	2018 OCAK ÜYE SAYISI	2018 OCAK ÖRGÜTLÜLÜK ORANI (%)	2021 OCAK ÜYE SAYISI	2021 OCAK ÖRGÜTLÜLÜK ORANI (%)	FARK ÜYE SAYISI
DİSK	149.187	1,08	193.866	1,35	44.679
TÜRK-İŞ	925.039	6,68	1.131.749	7,88	206.710
HAK-İŞ	615.301	4,44	711.295	4,95	95.994
DiĞER	24.870	0,18	32.566	0,23	7.696
TOPLAM	1.714.397	12,38	2.069.476	14,41	355.079

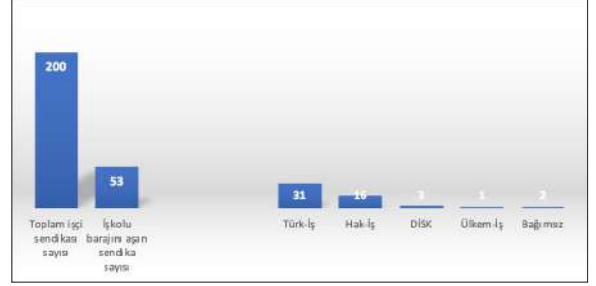
Kaynak: ÇSGB

Grafik 7.3. Konfederasyonların üye sayısındaki artış (2018-2020)



Kaynak: ÇSGB

Grafik 7.4. TİS Hakkına Sahip Sendikalar



Kaynak: ÇSGB

İşkolu barajı sendikal örgütlenmenin önünde önemli bir engel

2021 Ocak işkolu istatistiklerine göre Türkiye'deki işçi sendikası sayısı 200'dür (Grafik 7.4). 200 sendikadan 53'ü sendika işkolu barajını aşmaktadır. Konfederasyonlara göre ise dağılıma baktığımızda ise Türk-İş'e bağlı 31 sendika, Hak-İş'e bağlı 16 Sendika, DİSK'e bağlı 3 sendika, Ülkem-İş'e bağlı 1 sendika yüzde 1 barajını aşabilmiştir. Bağımsız sendikalardan 2 sendika işkolu barajını aşmıştır.

6356 sayılı Sendikalar Kanunu'na eklenen geçici maddeyle Türk-İş'e bağlı 1 sendika ve DİSK'e bağlı 4 sendika (yüzde 1 işkolu barajı muafiyet süresinin sona ermesi nedeniyle) yüzde 1 işkolu barajını aşamamışlar ve toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini kaybetmiştir.

İşkolu Barajı

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.

Tablo 7.3. İşçi Sayısına Göre İşkolu Üye Sayısı (Ocak 2021)

	İŞKOLU ADI	İşkolu İşçi Sayısı	İşkolu Sendikalı İşçi Sayısı	İşkolu Sendikalılık Oranı (%)
10	TİCARET, BÜRO, EĞİTİM VE GÜZEL SANATLAR	3.809.188	262.213	6,88
12	METAL	1.719.214	283.678	16,50
13	İNŞAAT	1.319.158	52.063	3,95
05	DOKUMA, HAZIR GİYİM VE DERİ	1.219.957	103.990	8,52
20	GENEL İŞLER	851.747	453.124	53,20

Kaynak: ÇSGB

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 2021 Ocak istatistiğine göre 3 milyon 809 bin 188 sigortalı işçi bulunmaktadır (Tablo 7.3). Bu sayının işkolu barajındaki (yüzde 1) karşılığı yaklaşık 38 bindir. Yani bu işkolunda bir sendikanın bir işyerinde toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için öncelikle ülke genelinde yaklaşık 38 bin kişiyi üye yapması gerekmektedir. İşkolundaki işçi sayısı bakımından 10 no'lu işkolunu sırasıyla metal, inşaat, dokuma hazır giyim ve genel işler işkolları takip etmektedir.

Sendikalaşma Oranına Göre En Örgütlü 5 İşkolu

Sendikalaşma oranları açısından en örgütlü işkolu genel işler işkoludur (Tablo 7.4). Genel

işler işkolunun ana kitlesi belediyelerdir. Bu oranın yüksek olmasının en önemli nedeni belediyelerde sendikal örgütlenme düzeylerinin yüksek olması ve taşerondan sonra belediye şirketlerine geçiş yapan işçilerin büyük oranda sendikal örgütlenmeye dahil olmalarıdır. Genel işler işkolunu sırasıyla sağlık ve sosyal hizmetler, banka, finans ve sigorta, savunma ve güvenlik, iletişim işkolları takip etmektedir.

İşkolu örgütlülük oranlarına göre ilk beş sıralamasında son üç yılda bazı değişiklikler yaşanmıştır. Bunun en belirgin yansıması sağlık ve sosyal hizmetler işkolu olmuştur. Kamuya geçişler ve ardından hastanelerde çalışan işçilerin tamamının sağlık işkoluna aktarılması ile beraber bu işkolunda sendikal örgütlenme oranı yüksek bir noktaya ulaşmıştır.



Tablo 7.4. Sendikalaşma Oranına Göre En Örgütlü 5 İşkolu (Ocak 2021)

	İşkolu	İşkolu İşçi Sayısı	Sendikalı İşçi Sayısı	Örgütlenme Oranı (%)
20	GENEL İŞLER	851.747	453.124	53,20
17	SAĞLIK VE SOSYAL HİZMETLER	653.513	231.811	35,47
09	BANKA, FİNANS VE SİGORTA	302.952	101.979	33,66
19	SAVUNMA VE GÜVENLİK	221.145	69.797	31,56
07	İLETİŞİM	83.054	25.414	30,60

Kaynak: ÇSGB

Sendikalaşma Oranına Göre En Örgütsüz 5 İşkolu

En örgütsüz işkolları arasında inşaat yine başı çekmektedir. SGK'ya kayıtlı işçi sayısı bakımından en büyük üçüncü işkolu olan inşaat kayıt dışı istihdamın en yoğun yaşandığı işkollarındandır. Bu nedenle bu işkolundaki örgütlenme oranları daha da düşmektedir.

İnşaat işkolunu sırasıyla konaklama ve eğlence işleri, ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar, basın, yayın ve gazetecilik ve ağaç ve kağıt işkolları takip etmektedir (Tablo 7.5). Örgütlenme oranları bakımından geçmiş yıllarla paralel bir durumun devam ettiği görülmektedir.

7.3 SENDİKALAŞMA ORANLARININ KARŞILAŞTIRILMASI (2018-2020)

2018 Ocak ayında sigortalı işçi sayısı 13 milyon 844 bin 196 iken 2021 Ocak ayında bu sayı 14 milyon 371 bin 96 olmuştur. Bu üç yıl içinde sigortalı işçi sayısı 526 bin 900 kişi, sendikalı işçi sayısı ise 355 bin 79 kişi artmıştır. Sendikalı işçi sayısındaki artış eğiliminin bu üç yılda da devam ettiği görülmektedir. Sendika üyeliğindeki artışın ana kitlesi yine 696 sayılı KHK sonrası kamuya ve belediye şirketlerine geçiş yapan işçilerdir.

Tablo 7.5. Sendikalaşma Oranına Göre En Örgütsüz 5 İşkolu (Ocak 2021)

	İşkolu	İşkolu İşçi sayısı	Sendikalı İşçi sayısı	Örgütlenme Oranı (%)
13	İNŞAAT	1.319.158	52.063	3,95
18	KONAKLAMA VE EĞLENCE İŞLERİ	851.203	50.405	5,92
10	TİCARET, BÜRO, EĞİTİM VE GÜZEL SANATLAR	3.809.188	262.213	6,88
08	BASIN, YAYIN VE GAZETECİLİK	92.350	6.688	7,24
06	AĞAÇ VE KÂĞIT	262.924	20.317	7,73

Kaynak: ÇSGB

Sigortalı işçi sayıları göz önünde bulundurulduğunda son üç yılda 14 işkolunda işçi sayılarında artış gözlemlenirken 6 işkolunda

ise azalma yaşanmıştır. İstihdamdaki en büyük artış 331 bin 440 kişi ile yine büro, ticaret, eğitim, güzel sanatlar işkolunda olurken işçi sayılarında en fazla düşüş ise 428 bin 70 kişi ile inşaat işkolunda yaşanmıştır. Bu değişimin sebebi ise 696 sayılı KHK ile taşerondan geçiş yapan işçilerin

asıl işverenin işkollarına geçmesidir.

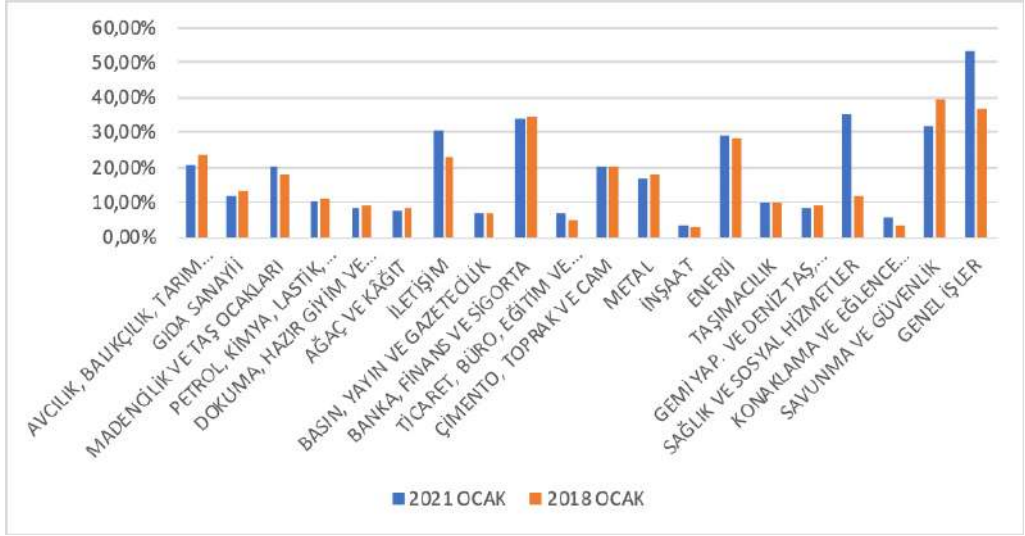
Son üç yıllık süre içerisinde işkollarına göre sendikalaşma göstergelerinde üye sayısı bakımından en fazla artış sağlık ve sosyal hizmetler işkolunda olmuştur. Bu işkolunda 185 bin 269 yeni üye artışı yaşanmıştır. Üye sayısı bakımından en fazla azalış ise 47 bin 295 kişi ile savunma ve güvenlik işkolunda yaşanmıştır (Tablo 7.6, Grafik 7.5).



Tablo 7.6. İşkollarında Örgütlenme Oranlarının Karşılaştırılması (2018-2020)

İki Dönem Arası İşkollarındaki Örgütlenme Oranları Karşılaştırması											
İŞKOLU ADI		2018 OCAK			2021 Ocak			İki Dönemin Karşılaştırması			
		İşkolu İşçi Sayısı	İşkolu Sendikalı İşçi Sayısı	İşkolu Örgüt- lenme Oranı (%)	İşkolu İşçi Sayısı	İşkolu Sendikalı İşçi Sayısı	İşkolu Örgüt- lenme Oranı (%)	İşçi Sayısı Fark	Sendikalı İşçi Sayısı Fark	İşkolları Sendika- lılık Oranları Fark	Sendikalı İşçi Sayı Oransal Fark (%)
01	AVCILIK, BALIKÇILIK, TARIM VE ORMANCILIK	151.358	35.252	23,29	151.123	31.170	20,63	-235	-4.082	-2,66	-11,58
02	GIDA SANAYİİ	571.080	76.215	13,35	659.202	77.599	11,77	88.122	1.384	-1,57	1,82
03	MADENCİLİK VE TAŞ OCAKLARI	191.538	35.169	18,36	196.656	39.482	20,08	5.118	4.313	1,72	12,26
04	PETROL, KİMYA, LASTİK, PLASTİK VE İLAÇ	482.142	52.645	10,92	548.076	58.357	10,65	65.934	5.712	-0,27	10,85
05	DOKUMA, HAZIR GİYİM VE DERİ	1.040.213	94.338	9,07	1.219.957	103.990	8,52	179.744	9.652	-0,55	10,23
06	AĞAÇ VE KÂĞIT	241.878	20.240	8,37	262.924	20.317	7,73	21.046	77	-0,64	0,38
07	İLETİŞİM	61.660	14.153	22,95	83.054	25.414	30,60	21.394	11.261	7,65	79,57
08	BASIN, YAYIN VE GAZETECİLİK	92.159	6.246	6,78	92.350	6.688	7,24	191	442	0,46	7,08
09	BANKA, FİNANS VE SİGORTA	291.426	101.342	34,77	302.952	101.979	33,66	11.526	637	-1,11	0,63
10	TİCARET, BÜRO, EĞİTİM VE GÜZEL SANATLAR	3.477.748	171.505	4,93	3.809.188	262.213	6,88	331.440	90.708	1,95	52,89
11	ÇİMENTO, TOPRAK VE CAM	173.550	34.970	20,15	170.764	34.648	20,29	-2.786	-322	0,14	-0,92
12	METAL	1.553.106	280.167	18,04	1.719.214	283.678	16,50	166.108	3.511	-1,54	1,25
13	İNŞAAT	1.747.228	55.167	3,16	1.319.158	52.063	3,95	-428.070	-3.104	0,79	-5,63
14	ENERJİ	235.841	66.210	28,07	241.648	71.078	29,41	5.807	4.868	1,34	7,35
15	TAŞIMACILIK	777.741	75.658	9,73	811.642	78.154	9,63	33.901	2.496	-0,10	3,30
16	GEMİ YAP. VE DENİZ TAŞ, ARDIYE VE ANTREP.	168.839	14.939	8,85	205.580	17.509	8,52	36.741	2.570	-0,33	17,20
17	SAĞLIK VE SOSYAL HİZMETLER	382.685	46.542	12,16	653.513	231.811	35,47	270.828	185.269	23,31	398,07
18	KONAKLAMA VE EĞLENCE İŞLERİ	861.471	34.214	3,97	851.203	50.405	5,92	-10.268	16.191	1,95	47,32
19	SAVUNMA VE GÜVENLİK	295.701	117.092	39,60	221.145	69.797	31,56	-74.556	-47.295	-8,04	-40,39
20	GENEL İŞLER	1.046.832	382.333	36,52	851.747	453.124	53,20	-195.085	70.791	16,68	18,52
	TOPLAM İŞÇİ	13.844.196	1.714.397	12,38	14.371.096	2.069.476	14,40	526.900	355.079	2,02	20,71

Kaynak: ÇSGB

Grafik 7.5. İşkolu Sendikalılık Oranlarına Göre Üye Sayıları

Kaynak: ÇSGB

Üye Artışının En Fazla Yaşandığı 5 İşkolu

2018 Ocak-2021 Ocak dönemi arasında toplam 16 işkolunda sendikalı işçi sayısında artış gerçekleşmiştir. En fazla üye artışının yaşandığı işkolu sağlık ve sosyal hizmetler işkoludur. Bu işkolunda 185 binden fazla yeni sendika üyesi artışı yaşanmıştır. Bu işkolunu sırasıyla 90 bin 708 kişi ile büro, ticaret ve güzel sanatlar, 70 bin 791 kişi ile genel işler işkolları takip etmektedir (Tablo 7.7).

Sendikal örgütlenme bakımından yeni üye-lerin çok büyük bir bölümü kamu işyerlerine dayanmaktadır. Sadece bu üç işkolunda 350 binin üzerinde sendika üyelik artışı gerçekleşmiştir. Örneğin tamamına yakınının özel sektörden oluştuğu metal işkolunda sendika üye sayısı bu üç yıl içinde yalnızca 3 bin 511 kişi artmıştır. Aynı işkolunda çalışan sigortalı işçi sayısındaki artışla beraber metal işkolunda sendikal örgütlülük oranı yüzde 18'den yüzde 16,5'e düşmüştür.



Tablo 7.7. Üye Artışının En Fazla Yaşandığı 5 İşkolu

	NO	İşkolu Adı	İstatistik Adı	Üye Sayısı	Örgütlülük Oranı (%)	Üye Artışı Azalışı	Üye Oransal Artışı (%)
1	17	SAĞLIK VE SOSYAL HİZMETLER	2018 Ocak	46.542	12,16	185.269	398,07
			2021 Ocak	231.811	35,47		
2	10	BÜRO TİCARET GÜZEL SANATLAR	2018 Ocak	171.505	4,93	90.708	52,89
			2021 Ocak	262.213	6,88		
3	20	GENEL İŞLER	2018 Ocak	382.333	36,52	70.791	18,52
			2021 Ocak	453.124	53,2		
4	1	KONAKLAMA VE EĞLENCE İŞLERİ	2018 Ocak	34.214	3,97	16.191	47,32
			2021 Ocak	50.405	5,92		
5	7	İLETİŞİM	2018 Ocak	14.153	22,95	11.261	79,57
			2021 Ocak	25.414	30,6		
		TOPLAM				374.220	

*Kaynak: ÇSGB***Üye Azalışının En Fazla Yaşandığı 5 İşkolu**

Üç yıllık dönem içerisinde sendika üye hareketliliğinde 4 işkolunda toplamda 54 bin 803 kişilik düşüş tespit edilmiştir. İşkolları bazında en fazla üye azalışı 47 bin 295 kişi ile savunma ve güvenlikte gerçekleşirken bunu sırasıyla avcılık, balıkçılık, tarım ve ormancılık, inşaat, çimento, toprak ve cam iş kolları takip etmektedir (Tablo 7.8).

2018-2020 Yıllarında İmzalanan Toplu İş Sözleşmeleri

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 alt işveren toplu sözleşmeleridir. Yıllar içerisinde imzalanan toplu iş sözleşmeleri 2015 yılından itibaren artmaya başlamış, 2016 ve 2017 yıllarında ise önceki yıllara göre birkaç katına çıkmıştır.

Tablo 7.8. Üye Azalışının En Fazla Yaşandığı 5 İşkolu

	NO	İşkolu Adı	İstatistik Adı	Üye Sayısı	Örgütlülük Oranı (%)	Üye Artışı Azalışı	Üye Oransal Azalışı (%)
1	1	SAVUNMA VE GÜVENLİK	2018 Ocak	117.092	39,6	-47.295	-40,39
			2021 Ocak	69.797	31,56		
2	11	AVCILIK, BALIKÇILIK, TARIM VE ORMANCILIK	2018 Ocak	35.252	23,29	-4.082	-11,58
			2021 Ocak	31.170	20,63		
3	13	İNŞAAT	2018 Ocak	55.167	3,16	-3.104	-5,63
			2021 Ocak	52.063	3,95		
4	19	ÇİMENTO, TOPRAK VE CAM	2018 Ocak	34.970	20,15	-322	-0,92
			2021 Ocak	34.648	20,29		

Kaynak: ÇSGB

ÇSGB kayıtlarına göre 2016 yılında 2 bin 726, 2017 yılında ise 4 bin 473 toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır. 2016 yılında imzalanan toplu iş sözleşmeleri kapsamında 482 bin 488 işçi çalışırken 2017 yılı için bu sayı 800 bin 907'dir.

1 Nisan 2018 tarihinden itibaren kamuda alt işverenlik ilişkisinde personel çalıştırılmasına yönelik ihalenin ortadan kaldırılması ve bu kapsamda çalışan taşeron işçilerin kamuya ve belediye şirketlerine geçiş yapması ile beraber alt işverenlik toplu iş sözleşmeleri ise çok büyük oranda azalmıştır. 696 sayılı KHK kapsamı dışında tutulan KİT'lerde personel çalıştırılmasına dayalı ihale sistemi devam etmekte, bu kapsamda bulunan taşeron şirketlerle ilgili sendikaların toplu iş sözleşmeleri YHK tarafından karara bağlanmaya devam etmektedir.

2018-2020 döneminde toplu iş sözleşmesi sayılarına bakıldığında bu durum açıkça görülmektedir (Tablo 7.9).

Toplu iş sözleşmesi sayısı azalmakla birlikte toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayısı artmaktadır. Bunun da ana sebebi KHK sonrası geçişlerle birlikte kamu kurumları ve belediye şirketleri işyeri/işletme ölçeğinde tek bir sözleşme yapılmasıdır.

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 imzalanabilmektedir. 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.

Bir yıldan az süreli toplu iş sözleşmesi uygulaması ise kamudaki alt işveren toplu sözleşme düzeni başlayana kadar neredeyse karşılaşılan bir olgu değildir. Bunun başlıca sebebi 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 olarak sonuçlandırılmıştır.



Tablo 7.9. Sektörlere Göre İmzalanan Toplu İş Sözleşmeleri (2018-2020)

YIL	SEKTÖR	TİS SAYISI	İŞYERİ SAYISI	İŞÇİ SAYISI
	Kamu	845	4.879	75.310
2018	Özel	2.667	6.633	543.270
	Toplam	3.512	11.512	618.580
	Kamu	1.033	10.772	270.976
2019	Özel	1.265	7.392	463.180
	Toplam	2.298	18.164	734.156
	Kamu	905	6.143	149.513
2020	Özel	921	8.872	516.926
	Toplam	1.826	15.015	666.439

Kaynak: ÇSGB

7.4 KAMU KESİMİ TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ

Kamu kesimi toplu iş sözleşmeleri ÇSGB ve konfederasyonlar düzeyinde her iki yılda bir imzalanmaktadır. Toplu iş sözleşmeleri ÇSGB ve Türk-İş arasında 12 Ağustos 2019 tarihinde, Hak-İş'le ise 22 Ağustos 2019'da imzalanmıştır.

Kamu işçilerine yönelik 2019-2020 yıllarını kapsayan TİS'e ilişkin olarak çerçeve sözleşmeye bakıldığında aylık 3 bin 500 liranın altında olan çıplak brüt ücretlere, bu tutarı aşmamak üzere aylık 150 lira ilaveyle iyileştirme yapılmıştır. İyileştirmeler sonrası birinci yılın ilk 6 ayı için yüzde 8, ikinci 6 ay için yüzde 4, ikinci yılın ilk 6 ayı için yüzde 3, ikinci 6 ayı için ise yüzde 3 ücret zammı uygulanmıştır. Ayrıca ilk 6 ay hariç daha sonraki dönemlerde gerçekleşen enflasyonun,

ücret zamlarının üzerinde olması halinde aradaki fark enflasyon farkı olarak ücretlere yansıtılmıştır.

Toplu iş sözleşmelerinde yer alan maktu ödemeler ve sosyal yardımlar, ücret zammı oranında ve ücret zammının uygulandığı dönemlerde artırılmıştır. Toplu iş sözleşmelerinde ilave tediye artı (+) ikramiye gün sayısı 112 günden az olan iş yerlerinde, 2020 yılında uygulanmak üzere, 112 günü geçmeyecek şekilde 5 gün ilave ikramiye ödemesi yapılmıştır.

Daimi İşçi Kadrosuna Alınan Alt İşveren İşçileri başlıklı madde ile 696 sayılı KHK kapsamında daimi işçi kadrolarına geçirilen alt işveren işçilerle ilgili çalışmaların 2020 yılından itibaren yapılması kararlaştırılmıştır.

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 yürütmüştür.

KAMU-İŞ 2019 yılında (2020 itibarıyla) TÜHİS'e katılma kararı almış ve karar TÜHİS tarafından 2019'da kabul edilmiştir. Böylelikle TÜHİS tek kamu işveren sendikası olmuştur.

2018-2020 Kamu Kesimi Toplu İş Sözleşmelerini Etkileyen Düzenleme

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.

Çerçeve sözleşmeler, bağlayıcılığı olmayan nitelikte sözleşmeler olduğundan, Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü'nün imzalanmasını müteakip, işçi sendikalarıyla kamu işveren sendikaları arasında iş yeri veya işletme düzeyinde toplu iş sözleşmeleri imzalanmaktadır.

Ancak, 2017 yılında çıkartılan 696 sayılı KHK'nın 112. maddesi ile 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na getirilen Ek 2. madde ile kamu kesimi toplu iş sözleşmesi çerçeve anlaşma protokollerinin niteliği değişmiştir. Centilmenlik anlaşması niteliği taşıyan anlaşma protokolleri, bu düzenlemeyle birlikte bağlayıcı nitelik kazanmıştır. Ek 2. madde uyarınca;

"Hükümet, kamu işveren sendikaları ile işçi sendikaları konfederasyonları arasında;

a) 10/12/2003 tarihli ve 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununa ekli (I), (II), (III) ve (IV) sayılı cetvellerde yer alan kamu idareleri ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlar, kanunla kurulan fonlar ve kefalet sandıkları, özel kanunlarla kurulan diğer kamu kurum ve kuruluşları, hizmetlerini genel bütçenin transfer tertiplerinden yardım olarak yürüten kamu kurum ve kuruluşlarında,

b) Kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıkları (iştirakler hariç), birlikte ya da ayrı ayrı sermayesinin yüzde 50'sinden fazlası kamu kurum ve kuruluşlarına ait olan her türlü işletme ve şirketler, 24.11.1994 tarihli ve 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun çerçevesinde özelleştirme kapsamında veya programında bulunanlardan sermayesinin yüzde 50'sinden fazlası kamuya ait kuruluşlarda,

c) İl özel idareleri, belediyeler ve bunların üyesi olduğu mahalli idare birlikleri, belediyelerin bağlı kuruluşları, müessese ve işletmeleri ile bunların birlikte ya da ayrı ayrı sermayesinin yüzde 50'sinden fazlasına sahip oldukları şirketlerde, çalıştırılan işçilerin mali ve sosyal haklarını belirlemek üzere kamu toplu iş sözleşmeleri çerçeve anlaşma protokolü imzalanabilir. Bu protokol hükümleri geçerlilik süresi içinde bu madde kapsamındaki idareler ile taraf konfederasyona üye olan sendikalar için bağlayıcıdır."

Bu düzenleme ile çerçeve anlaşma protokolleri, yasal bir zemine oturtmakla beraber tarafları bağlayıcı bir niteliğe de sahip olmuştur. Söz konusu yasal düzenleme hükümet, kamu işveren sendikaları ve işçi konfederasyonları arasında çerçeve anlaşma protokollerini zorunlu tutmamaktadır. Bununla birlikte tarafların imzalaması halinde, protokoller Ek 2. maddede yer alan idareler ile taraf konfederasyonlara üye olan sendikalar için bağlayıcı olacaktır.

Kamu işverenleri sendikası 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 yetkilendirilerek, toplu iş sözleşmesini imzalamaya yetkilendirilmiştir. Kamuda çalışan taşeron işçilerinin büyük bir bölümünün 696 sayılı KHK ile taşeron şirketlerden merkezi ve yerel idarelerin kadrolarına geçirilmesi sebebiyle kamu işveren sendikalarının alt işverenler adına yetkilendirme işlemleri yükü büyük ölçüde azalmıştır. Kamu iktisadi teşekküllerinde çalışan taşeron işçilerin kapsama alınmaması sebebiyle burada alt işverenler adına yetkilendirilme işlemleri yürütmektedir.



SEKİZİNCİ BÖLÜM

GREVLER VE DİRENİŞLER

8.1 GENEL GÖRÜNÜM

Türkiye’de grev ve direniş bilgilerine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) verileri ve Emek Çalışmaları Topluluğu (EÇT) çalışmalarından ulaşılabilmektedir. İki farklı kaynaktan farklı verilere ulaşılmasının nedeni Türkiye’de grev hakkına ilişkin kısıtlayıcı yasal düzenlemelerdir. Türkiye’de yalnızca toplu sözleşme görüşmeleri sonucunda kanunda yer alan şekli ile gerçekleşen grevler Bakanlık verilerin-

de yer almaktadır. Bunun dışında gerçekleşen fiili grev/direnışler için ise EÇT kaynakları kullanılmıştır.

ÇSGB verilerine göre Türkiye’de 2018 ve 2019 yıllarında ikisi kamu, 22’si özel sektör olmak üzere toplamda 24 grev gerçekleşmiş, 2 bin 61 işçi katılmıştır. Aynı dönemlerde özel sektörde 1 lokavt gerçekleşmiş 220 işçi etkilenmiştir. Bu dönemlerde ortalama grev süreleri 2018 yılı için 46 gün, 2019 yılı için 66 gün olmuştur.

Yasal Grev ve Fiili Grev

Yalnızca toplu sözleşme görüşmeleri sonucunda kanunda yer alan şekli ile gerçekleşen grevler yasal grev şeklinde tanımlanmaktadır.

Kanunen belirlenen şeklin dışında gerçekleşen grevler ise fiili grev olarak adlandırılmaktadır.



Tablo 8.1. Yıllara göre grev ve lokavt verileri

Yıllar	Sektör	Grev				
		Sayı	İşyeri Sayısı	Toplam İşçi Sayısı	Greve Katılan İşçi Sayısı	Grevde Geçen İşgünü Sayısı
2018	Kamu	1	56	13.848	0	0
	Özel	12	25	2.649	1.296	60.042
	Toplam	13	81	16.497	1.296	60.042
2019	Kamu	1	56	13.848	0	0
	Özel	10	47	9.104	765	50.516
	Toplam	11	103	22.952	765	50.516

Yıllar	Sektör	Lokavt				
		Sayı	İşyeri Sayısı	Toplam İşçi Sayısı	Lokavta Uğrayan İşçi Sayısı	Lokavtta Geçen İşgünü Sayısı
2018	Kamu	0	0	0	0	0
	Özel	1	1	220	220	1.980
	Toplam	1	1	220	220	1.980
2019	Kamu	0	0	0	0	0
	Özel	0	0	0	0	0
	Toplam	0	0	0	0	0

Kaynak: ÇSGB.

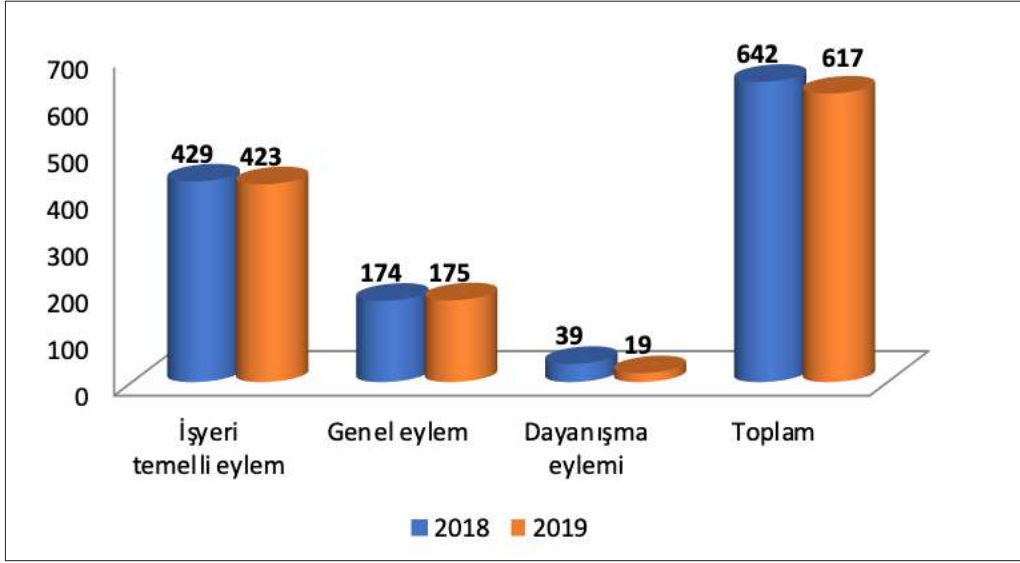
EÇT tarafından yapılan araştırmaya göre ise 2018-2019 yıllarında yasal ve fiili grev olarak yapılan grevler 2018 yılı için 32 (29'u fiili grev, 3'ü yasal grev) ve 2019 yılı için 96 (89'u fiili, 7'si yasal) olmak üzere toplamda 128 olmuştur. Grevlerle birlikte bu dönemde gerçekleşen tüm eylemleri değerlendirdiğimizde ise tekil işçi ve memur eylemleri de olmak üzere 2018 ve 2019'da günde ortalama 3 eylemin gerçekleştiğini görmekteyiz.

EÇT'nin (2019) *İşçi Sınıfı Eylemleri Raporu*'na göre 2018 yılında basına yansıyan 1.197 tekil işçi ve memur eylemi tespit edilmiş ve 642'si eylem vakası kapsamında değerlendirilmiş, 2019 yılında ise 1.061 tekil işçi ve memur eylemi tespit edilmiş, 617'si eylem vakası kap-

samında değerlendirilmiştir. Hem bakanlık verileri hem de bu kapsamda yapılan çalışmalar göstermektedir ki 2019 yılında gerçekleşen grev/eylemlerde 2018 yılına göre bir azalma söz konusudur (Tablo 8.1).

Eylemler ayrıntılı değerlendirildiğinde işyeri temelli eylemlerin ağırlıkta olduğu görülmektedir. 2018 ve 2019 yıllarında gerçekleşen eylemlerin yüzde 67'den fazlası işyeri temelli eylemlerdir. Ardından genel eylemler ve dayanışma eylemleri gelmektedir (Grafik 8.1). Genel eylemlerin ağırlığını illerde gerçekleşen 1 Mayıs eylemleri oluşturmaktadır.

Grafik 8.1.Yıllara göre eylem biçimleri



Kaynak: EÇT

8.2 İŞYERİ TEMELLİ EYLEMLERİN ANALİZİ

İstihdam Türlerine Göre

İstihdam türlerine göre eyleme katılanları değerlendirdiğimizde eylemlere katılmada en ciddi artışın kamu işçilerinde gerçekleşmiştir. Kamu işçilerinde 2018 yılında yüzde 5 olan eylemlilik oranı 2019 yılında 6 puan artarak yüzde 11'e yükselmiştir. Bununla birlikte 2018 ve 2019 yıllarında en çok eylem yapan kesimin yüzde 46'dan fazla bir oranla özel sektörde kadrolu çalışan işçiler olduğu görülmektedir. Özel sektör kadrolu işçilerini yüzde 19 ile memur eylemleri, yüzde 13 ile kamu kurumlarının taşeronlarında çalışan işçilerin eylemleri ve yüzde 9 ile özel sektör firmalarının taşeronlarında çalışan işçilerin eylemleri izlemiştir (Grafik 8.2).

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. Genel eylemler en çok 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. 2018 ve 2019 yıllarında gerçekleşen eylemlerin yüzde 67'den fazlası işyeri temelli eylemlerdir.

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

Grafik 8.2. Eylemlerin istihdam biçimlerine göre dağılımı



Kaynak: EÇT

Eylem Nedenleri ve Talepler

2018'de ve 2019 yıllarında gerçekleşen eylem nedenlerinde ilk sıralarda toplu iş sözleşmesi, isteyken ücret gaspı, işten atılma, sendikalaşma ve KHK ile işten atılma gelmektedir.

İstihdam biçimlerine göre eylem nedenleri ise değişmektedir. Özel sektörde kadrolu çalışanların en fazla eylem yapma nedenleri, toplu sözleşme, sendikalaşma ve işten atılmadır.

Özel sektörde kadrolu çalışanlar tarafından yapılan eylemlerin yüzde 31'i toplu iş sözleşmesi, yüzde 26'sı işten atılma yüzde 27'si ise sendikalaşma nedeniyle gerçekleşmiştir. Taşeron çalıştırılanların en fazla eylem yapma nedeni yüzde 36 ile isteyken ücret gaspı iken memurların en fazla eylem yapma nedeni yüzde 28 ile KHK ile işten atılmadır (Tablo 8.2).



Tablo 8.2. İstihdam türlerine göre eylem nedenleri

Eylem Nedeni-%	2018 İstihdam Türü-%				2019 İstihdam Türü-%			
	Memur	Özel Kadrolu	Taşeron	Toplam	Memur	Özel Kadrolu	Taşeron	Toplam
TİS	10	37	2	21	10	31	21	23
İşteyken Ücret Gaspı	0	8	38	16	4	19	36	22
İşten Atma	2	34	21	24	4	27	20	20
Sendikalaşma	0	26	3	14	0	26	3	13
İşçi Sağlığı, İş Cinayeti	10	2	2	3	2	2	4	7
Çalışma Şartları	8	3	4	4	12	6	4	6
KHK ile İşten Atma	32	0	0	5	28	0	1	6
İşten Çıkarma Sonrası Ücret/Tazminat Gaspı	0	11	12	9	0	10	4	6
Yıldırma, Keyfi Ceza ve İş yükü, fazla mesai yükü	10	3	3	4	10	3	1	3

Kaynak: EÇT

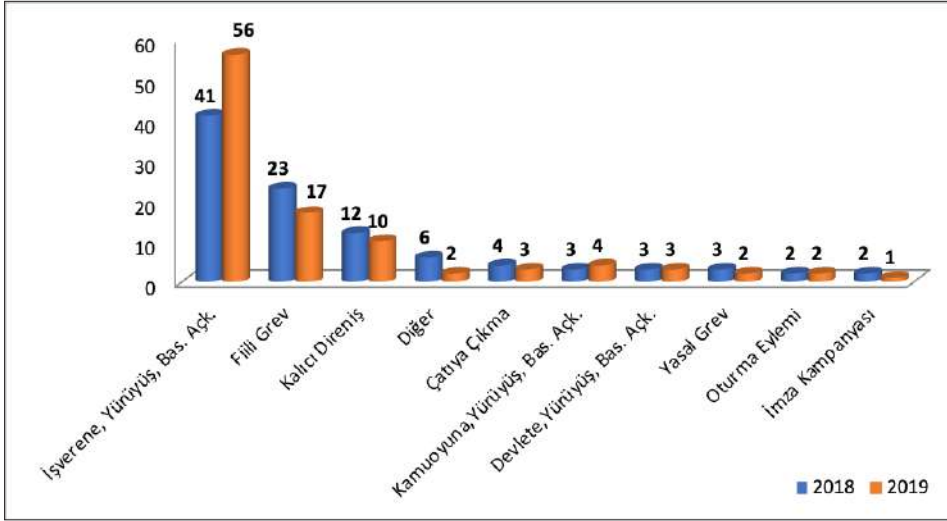
Eylem Biçimlerine Göre

2018 ve 2019 yıllarında gerçekleşen eylem biçimleri ağırlıklı olarak işverene yönelik basın açıklamaları, fiili grev ve işyeri önünde gerçekleştirilen kalıcı direnişler şeklindedir. Bu eylem biçimleri ve eylem nedenlerini (tablo.2.) birlikte değerlendirdiğimizde özel sektörde kadrolu çalışanların eylem nedenlerinin sendikalaşma ve sendikalaşmaktan doğan haklarını kullanma nedenleriyle işverene yönelik yapılan eylemler olduğu görülmektedir.

2019'da gerçekleşen eylemlerin yarısından fazlası (yüzde 56'sı) işverene yönelik yürüyüş ve/veya basın açıklaması şeklinde gerçekleştirilmiştir. Bu eylem türü uygulanan en yaygın eylem türüdür. İkinci sırada gelen fiili grev oranı yüzde17'dir. Üçüncü sırada ise yüzde 10 ile işyeri önünde gerçekleştirilen kalıcı direniş gelmektedir (Grafik 8.3).



Grafik 8.3. Yıllara göre eylem biçimleri



Kaynak: EÇT

2018'de işyeri temelli eylemlerin yüzde 38'inde en az bir (resmi ya da fiili) grev gerçekleşmiş, 2019'da ise bu oran yüzde 22'ye düşmüştür. 2018'de gerçekleşmiş olan 161 grevin yüzde 91'i (134'ü) fiili grev, yüzde 9'u (13'ü) ise yasal grevdir. 2019'da gerçekleştirilmiş olan 95 grevin ortalama süresi 4,5 gündür. Önceki yıla göre 2019'da hem grev yapılan vaka oranı hem de ortalama grev sayısı düşmüştür (Tablo 8.3).

Tablo 8.3. Resmi ve fiili grev süreleri

Gün	2018			2019		
	Fiili Grev Sayısı	Yasal Grev Sayısı	Toplam	Fiili Grev Sayısı	Yasal Grev Sayısı	Toplam
1'den az	134	-	134	20	1	21
1-7	8	3	11	63	-	63
8-14	4	4	8	5	2	7
15-30	-	5	5	-	2	2
30 +	2	1	3	-	2	2
Toplam	148	13	161	88	7	95

Kaynak: EÇT

1 Bir vakada hem fiili grev hem de yasal grev gerçekleştiyse fiili grev kolonunda gösterilmiştir. Üretimi yavaşlatmaya niteliği olan vince çıkma gibi eylemler de fiili grevin içine alınmıştır (EÇT,2019:23).

İşkollarına Göre

2018 ve 2019 yıllarında eylemlerin gerçekleştiği işkollarına baktığımızda metal sektörü birinci sırada gelmiştir. 2018 yılına göre oranı 9 puan düşmekle birlikte ikinci sırada gelen inşaat sektörünün 6 puan üzerindendir. Bununla birlikte EÇT, 2019 İşçi Sınıfı Eylemleri Raporu'na farklı istihdam türlerindeki eylemlerde iş/hizmet kolu sıralamaları doğal olarak farklılık göstermektedir. Özel sektörde kadrolu/düzenli (asıl işverene) çalışan işçiler arasında metal sektörü birinci, dokuma/hazır giyim ikinci, petro-kimya üçüncü sıradadır. Tüm taşeron işçiler arasında genel işler birinci, inşaat ise ikincidir. Memurlar arasında ise eğitim hizmet kolu birinci, sağlık hizmet kolu ikincidir (Tablo 8.4).

Tablo 8.4. İşyeri temelli eylemlerin gerçekleştiği işkolları

İşkolları	2018	2019
Metal	26	17
İnşaat	14	11
Dokuma, Hazır Giyim ve Deri	4	10
Genel İşler	10	10
Memur*	9	19
Petro-Kimya	4	4
Madencilik	2	3
Ticaret, Büro, Eğitim	2	3
Gıda Sanayi	6	3
Taşımacılık	4	3

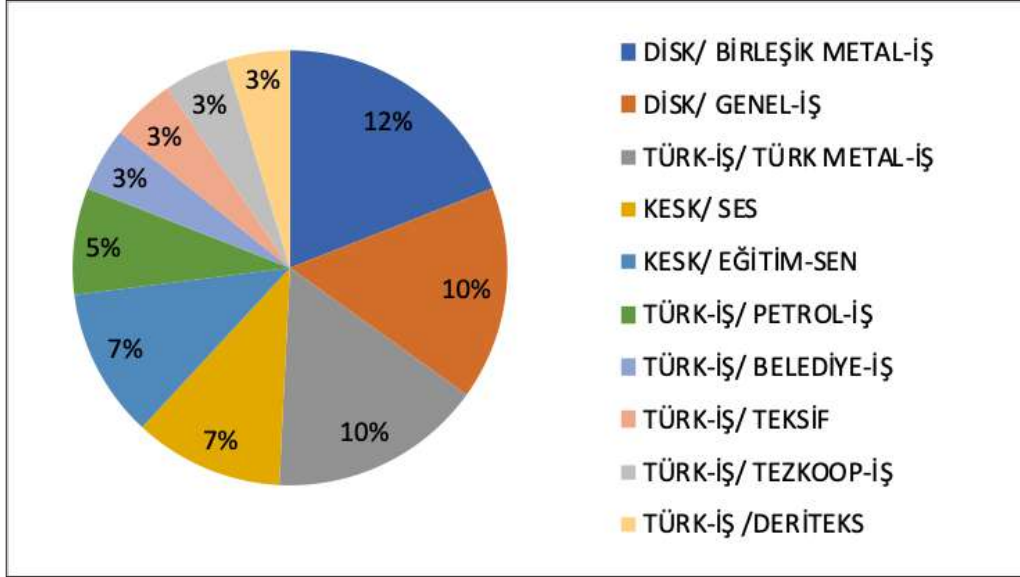
*Kaynak: EÇT. *Eğitim, Öğretim Hizmetleri, Sağlık ve Sosyal Hizmetler, Yerel Yönetim Hizmetleri ve Büro, Bankacılık ve Sigortacılık Hizmetleri.*

Sendikalara Göre

2019'da gerçekleşen eylemlerin yüzde 56'sı bir işçi sendikası, yüzde 15'i ise bir memur sendikası tarafından örgütlenmiştir. Eylemlerin yüzde 26'sında ise hiçbir kurumun dahil olmamıştır. 2018'de ise yüzde 51 işçi sendikası yüzde 11 memur sendikası yüzde 33'ü ise kurumsuzdur. 2019'da gerçekleştirilen iş yeri temelli eylemlerin yüzde 34'ü Türk-İş'e, yüzde 32'si DİSK'e, yüzde 20'si ise KESK'e bağlı sendikalar tarafından gerçekleştirilmiştir. Bununla birlikte, işyeri temelli eylemleri örgütleyen sendikalara baktığımızda ilk sıralarda yüzde 12 ile DİSK/Birleşik Metal-İş, yüzde 10 ile DİSK/Genel-İş ve Türk-İş/ Türk Metal-İş Sendikaları yer almıştır. (Grafik 8.4).

Grev Yasakları

Türkiye'de grev ertelemeleri fiili olarak grev yasaklamasıdır. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 63. maddesine göre karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt; genel sağlığı veya millî güvenliği, bozucu nitelikte olduğu gerekçesi ile Cumhurbaşkanı tarafından grev ve lokavt altmış gün süre ile ertelenebilir. Erteleme süresinin sonunda anlaşma sağlanamazsa, altı iş günü içinde taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulu'nca çözülür. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer. Bu düzenleme aslında grevlerin yasaklanmasını ifade eder.

Grafik 8.4. Eylem örgütlenme yoğunluğuna göre sendikalar (%)

Kaynak: EÇT. Grafikte yüzde 3 ve üzeri orana sahip sendikalara yer verilmiştir.

2018-2020 döneminde ikisi OHAL, ikisi ise Cumhurbaşkanı kararnamesi ile olmak üzere toplam 4 grev erteleme/yasaklama kararı alındı. Metal, kimya ve taşımacılık sektörlerinde alınan grev erteleme/yasaklama kararları ile 131 bin 789 işçinin grev hakkı ellerinden alındı.

2018'de MESS Grup ve Soda Kromsan'da alınan grev kararları "milli güvenlik" gerekçesiyle yasaklandı. 2019'da İzban'da alınan grev kararı "şehir içi toplu taşıma hizmetlerini bozucu"² gerekçesiyle yasaklandı. 2020 yılında ise Soda Sanayii A.Ş.'de alınan grev kararı ise "genel sağlığı bozucu nitelikte olması ve milli güvenlik" gerekçeleriyle yasaklandı (Tablo 8.5).

² 6356 sayılı Kanun 63. Madde 1. Fıkrasında yer alan "... büyükşehir belediyelerinin şehir içi toplu taşıma hizmetlerini, bankacılık hizmetlerinde ekonomik veya finansal istikrarı..." bölümü Anayasa Mahkemesi'nin 14/11/2019 tarihli ve E.: 2018/90, K.: 2019/85 sayılı Kararı ile iptal edilmiştir.



Tablo 8.5. Grev yasakları

Yıl /Dönem	İşyeri/İşletme	Gerekçe	İşçi Sayısı	Sendika	İşkolu
2018	MESS Grup TİS	MG	130.000	Türk Metal, Birleşik Metal, Çelik-İş	Metal
2018	Soda Kromsan- Şişecam	MG	890	Petrol-İş	Kimya
2019	İzban	ŞTTHB	342	Demiryol-İş	Taşımacılık
2020	Soda Sanayii A.Ş	GS+MG	557	Petrol-İş	Kimya

Kaynak: DİSK-AR

8.3 2018-2019-2020 İŞÇİ EYLEMLERİNDEN ÖRNEKLER

2018 Yılı İşçi Eylemlerinde Öne Çıkanlar

Çanakkale Seramik'te İşçi Kıyımı

Yaklaşık 3 bin kişinin çalıştığı Çanakkale Seramik fabrikasında işçiler, ağır çalışma koşullarına karşı anayasal haklarını kullanarak Çimse-İş Sendikasına üye oldular. Sendika yetki alma aşamasına geldiğinde ise işçi kıyımı başladı. 28 Mart'ta Çimse-İş tarafından yapılan açıklamada 220 işçi işten atıldı. İşten atılmalarına ise “işçiler birbirlerine maaş bordrolarını gösterdi” gerekçesi ileri sürüldü. Çimse-İş sendikası tarafından yapılan açıklamada, işten atmaların ardından skandal bir uygulamanın hayata geçirildiğini dile getirildi ve şunlar söylendi: “Biz Çimse-İş Sendikası olarak söylüyoruz, görüşmeler yapıyoruz. Arkadaşlarımızın günü doluyor, işe alınanlar varmış. Alınan işçiler de, mezarlıkta İbrahim Bodur'un (Kale Grubu Kurucusu) mezarında özür dileyip öyle işe alınıyormuş. Böyle bir şey olabilir mi?

Ölmüş bir insanın ruhuna dua edilir! Ne kadar özür dilersen dile, eğer kalben hakkımı helal etmiyorsam o geçerlidir. Bunu bilmiyorlar mı?”

Güvenlik Soruşturması ve Eski Hükümlülük Uygulaması İşçi Kıymına Dönüştü

2 Nisan 2018'de yürürlüğe giren şirket işçiliğinden kadroya geçişleri düzenleyen KHK ile yapılan düzenleme sonucu başta belediyelerde çalışan taşeron işçiler olmak üzere yüzbinlerce işçinin kadro haklarının gasp edilmesi ve binlerce işçinin işinden edilmesine yol açacak düzenlemeye karşı DİSK/Genel-İş sendikası başta olmak üzere sendikaların çağrısıyla işçiler meydanlarda düzenlemenin geri çekilmesini talep etti.

DİSK/Genel-İş'in talepleri şöyle sıralandı:

- Güvenlik soruşturmaları ve sınavlar gerekçe gösterilerek yapılan hukuksuz ve keyfi işçi kıymına son verilmelidir.
- OHAL'in ilan edildiği ilk günden bugüne KHK'lar ya da KHK'lar gerekçe gösterilerek adaletsiz hukuksuz bir şekilde ihraç edilen ve mağdur edilen üyelerimiz işlerine dönmeyi beklemektedir. Aileleriyle açlığa mahkum edilen 3000 üyemiz bir an önce işlerine iade edilmelidir.

- Taşeron şirketlerden geçişlerde eski hükümlülerin işçi olarak alınmasıyla ilgili hakkaniyetli bir düzenleme bir an önce yapılmalıdır.
- İşçilerin kazanılmış haklarının yok edilmesine yönelik uygulamalar son bulmalı kamu işçilerine eşit, ayrımsız kadro hakkı tanınmalıdır.

Sendikalı Oldukları İçin İşten Atılan Flormar İşçilerinin Direnişi

Flormar'da çalışan işçiler daha iyi koşullarda çalışmak için Ocak 2018'de Petrol-İş Sendikası'na üye olmaya başladı. Sendika işyerinde çoğunluğu sağlayarak yetki belgesini alınca sendikalı işçiler işten atıldı. İşten atılan çoğunluğu kadın 115 işçinin fabrika önündeki eylemine alkışla destek veren işçilerin işten çıkarılması ile işçi sayısı 132'ye çıktı. Flormar yetkilileri eylemdekilerin içeridekilerle iletişimini engellemek için fabrika önüne branda ve tel örgü çekti. İşçiler ise "Flormar değil direniş güzelleştirir" başlıklı kampanya başlattı. Flormar ürünlerinin boykot edilmesi çağrısı yaparak 15 Mayıs 2018'de direnişe geçti. 297 gün süren direniş sonucu Flormar işvereni işçilerin, kıdem ve ihbar tazminatlarının ödenmesini ve 4+12 maaş bekleme ve sendikal tazminat ödemeyi kabul etti.

Üçüncü Havalimanı İnşaatı İşçilerinin Kötü Çalışma Koşullarına ve İş Cinayetlerine İsyanı

İstanbul'da yapımı devam eden üçüncü havalimanı inşaatında işçiler kötü çalışma koşulları ve üst üste gelen iş kazaları nedeniyle 14 Eylül 2018'de iş bıraktı. Üçüncü havalimanı için kurulan üç yerleşkeden biri olan Akpınar yerleşkesinde başlayan direniş, işçiler içerisinde yaygınlaşarak kitlesel eyleme dönüştü. Eylemin giderek büyümesinin ardından şirket yetkilileri kolluk kuvvetlerini çağırdı. Olay yerine jandarmanın gelmesinin ardından sabah saatlerinde işçi koşullarına biber gazıyla müdahale sonrası yüzlerce işçi gözaltına alındı.

Resmi açıklamaya göre 401 kişinin gözaltına alındığı ve bu kişilerden 275'inin serbest bırakıldığını söylendi. Dev Yapı-İş tarafından yapılan açıklamada şunlar belirtildi: "Onlarca kardeşimiz iş cinayetinde canını verdi. Kurtlu yemekler yiyor, balık istifi servislerle çalışma sahalarına gidiyorlardı. Baskıya maruz kalıyordu. Havalimanı şantiyesinde kartopu gibi büyüdü direniş. Yetkililer servise çözüm bulmak yerine kaçtılar. Öfke yağmurun şiddetiyle büyüdü. 15 bin işçinin 10 bini direnişe geçti. İşçilerin eylemi yankı buldu. Talepler kanunlarda var. Bunlar, devletin sağlamak zorunda olduğu şeyler. Ama sermayenin kölesi olmuş



durumdalar. Demokratik kitle örgütleri bir arada olmuş. Çalışma Bakanlığında bir tek söz bile çıkmadı. Çalışma Bakanlığının müfettişleri gelmeliydi. Koçbaşlarıyla kapılarımız kırıldı. 600 gözaltı yapıldı. Arkadaşlarımız bırakılana kadar devam edeceğiz.”

Sendikalaşma Faaliyetleri Gasp Edilerek İşten Atılan TARİŞ İşçileri Direnişi

TARİŞ Zeytin ve Zeytinyağı Fabrikası'nda işçilerin, Gıda-İş'e üye olması sonrası sendikalaşmak için örgütlenme faaliyetlerine geçmesi TARİŞ yönetimini rahatsız etti. Sendikal örgütlenmeyi engellemek için 7 Kasım Çarşamba günü, yedi işçi işten çıkarıldı. İşçiler işten çıkartmalara karşı fabrikadan çıkamamaya eyleme başladı. İşçilere polis saldırdı. Onlarca işçi gözaltına alınarak saatlerce alıkonuldu. Gözaltına alınan işçiler ve sendikacılar bırakıldıktan sonra işten çıkarılan yedi işçi fabrika önünde direnişe başladı.

İşten atmalara karşı işçiler fabrika içerisinde bekleyişe geçerken birçok sendika yöneticisi ise işçilere destek vermek için fabrika önüne geldi. TARİŞ yönetiminin ihbarı üzerine fabrikaya gelen işçi ve sendikacı toplam 65 kişi gözaltına alındı. Duruşmada işçilere ve sendikacılara 2911 sayılı toplantı ve yürüyüş

kanununun ilgili maddesine dayanarak hürriyetten mahrum bırakma gerekçesiyle 1 yıl 3 ay hapis cezası verildi.

2019 Yılı İşçi Eylemlerinde Öne Çıkanlar

DİSK/Genel-İş Sendikasına Üye İZENERJİ İşçileri Direnerek Kazandı

İzmir Büyükşehir Belediyesi tarafından KHK ile belediye şirketi olan İZENERJİ'ye geçişi yapılan DİSK/Genel-İş sendikasına üye işçiler toplu iş sözleşmesi taleplerinin karşılanması için İzmir Büyükşehir Belediyesi önünde 11 Ocak 2019'da eylem yaptı. 9 işçi gözaltına alındı. DİSK/Genel-İş sendikası tarafından yapılan açıklamada, “Güvenlik güçlerinin bu tavrı kabul edilemez, barışçı toplanma ve gösteri yapma hakkı ihlal edilmiştir.

En önemlisi ülkenin en önemli sendikalarından birisinin şube yöneticileri ve üyeleri barışçı uyarı hakkını, temel sendikal hakkını kullanırken güvenlik güçlerinin baskısıyla karşılaşmıştır. Bu durumu protesto ediyoruz. Gözaltılar alınanlar derhal serbest bırakılma-



lı. Tüm emek ve demokrasi güçlerini saldırıyı protesto etmek ve toplu sözleşme hakkında direktmek için yarım gün iş bırakacak olan işçilerle dayanışma” çağrısında bulunuldu.

DİSK/Genel-İş üyesi işçiler tarafından Konak Meydanı'na çıkan yollar, otobüsler ve çöp kamyonları tarafından kapatılmaya başlanarak şoförler kontak kapattı. Yapılan görüşmeler sonrası gözaltına alınan işçiler serbest bırakıldı ve ilerleyen günlerde belediyenin itirazının geri çekilmesi ile birlikte DİSK/Genel-İş sendikası ile belediye toplu iş sözleşmesi imzaladı ve İZENERJİ işçilerinin direnişi kazanımla sonuçlandı.

Şişli Belediyesi İşçileri İşverenin 2 Ayrık Ücretlerini Ödememesi Üzerine 2 Gün İşe Çıkmadılar

Şişli Belediyesi'nde üyelerimiz 2 aydır ücret alamadıkları için işverene karşı iş görme yükümlülüğünden kaçınarak 2 gün işe çıkmadılar. DİSK/Genel-İş'in yaptığı açıklamada “şubemizden gelen eylem talebini geri çevirdik ve işverenden “22 Şubat'ta ücretler ödenecek” sözünü aldık. Ancak 22 Şubat günü ücret ödemesi yapılmayınca üyelerimiz haklı olarak İş Kanunu'nun “ücretin gününde ödenmemesi” başlıklı 34. Maddesindeki, “Ücreti ödeme gününden itibaren

yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir.” düzenlemesine dayanarak işe çıkmadılar.

Bu eylem sonucunda Şişli Belediyesi'nin sorumluluk alanında çöp toplama ve temizlik hizmetlerinde aksamalar yaşandı. Şişli Belediyesi işçisinin haklı talebi meşru bir eylemle ve tamamen barışçı yollarla ifade edildi; kamuoyu talebimiz konusunda bilgilendirildi, duyarlılık sağlandı” denildi.

Sendikalaştıkları İçin İşten Atılan 77 SİBAŞ İşçisi Direnişi

Tek Gıda-İş Sendikası'na üye oldukları gerekçesi ile işten çıkarılan 77 işçi, 28 Aralık Aydın'ın Söke ilçesindeki fabrika önünde direnişe geçti. Fabrika önüne kurulan direniş çadırı jandarma tarafından söküldü. Bir hafta boyunca kış şartlarında çadırları olmadan beklemeye devam eden işçiler bu süre zarfında desteğe gelen sivil toplum örgütlerinin de yardımıyla çadırlarını yeniden kurdular. İşçiler sendikaya üye oldukları için işten çıkarıldıkları gerekçesiyle fabrika önünde kurdukları çadırdaki eylem yaparken, fabrika yönetimi işten çıkarılmaların sendikal faaliyetler nedeniyle değil, ‘makineleşme’ nedeniyle olduğunu açıkladı.



2020 Yılı İşçi Eylemlerinde Öne Çıkanlar

Kıdem Tazminatı İşçilerin Kırmızı Çizgisi

AKP iktidarının kıdem tazminatını fona devretme ve “Tamamlayıcı Emeklilik Sistemi” (TES) adı altında haklarını budamak istemesine karşı DİSK ve Türk-İş’e bağlı sendikalara üye işçiler, 29 Haziran 2020’de yurdun dört bir yanında protesto eylemleri gerçekleştirdi. İşçiler fabrikalarda ve işyerlerinde sabah vardiyasından başlayarak basın açıklamaları gerçekleştirirken kent meydanlarında yapılan kitlesel eylemlerle de hükümeti kıdem tazminatı konusunda uyardı.

Kıdem tazminatının TES adı altında fona devredilmesine karşı DİSK’in İzmir ve İstanbul’da yaptığı açıklamada “kıdem tazminatımıza dokunma” pankartı açıldı ve “kıdem tazminatı bir müzakerenin değil ancak bir mücadele konusu olabilir” dövizleri taşındı. Açıklamada, kıdem tazminatının emekçilerin 13’üncü ay ücreti olduğu ifade edilerek, “DİSK olarak 81 ilde örgütlü olduğumuz binlerce iş yerinde onbinlerce DİSK’li olarak ses-

leniyoruz, kıdem tazminatımıza dokunmayı aklınızdan bile geçirmeyin” denildi.

İzmir’deki eylemde DİSK Genel Başkan Yardımcısı ve DİSK/Genel-İş Genel Başkanı Remzi Çalışkan “kıdem tazminatımızı gasp ettirmeyeceğiz. Kıdem tazminatına dokunmayı aklınızdan bile geçirmeyin” dedi. Yeni Ekonomik Program’la 25 yaş altı ve 50 yaş üstü çalışanların başta olmak üzere esnek-güvencesiz çalıştırmayı yaygınlaştırarak kıdem tazminatı hakkının yok edilmek istendiğini söyledi. İşçilerin salgın koşullarında bile çalıştığını hatırlatan Çalışkan, işçilere yok sayarak kapalı kapılar arkasında alınan kararları kabul etmediklerini ifade etti.

Türk-İş genel merkez binası önünde sendika yöneticilerinin ve işçilerin katılımıyla yapılan açıklamada “dünya salgın ile uğraşırken Türkiye’de işçilerin haklarına göz dikiliyor” dendi, genel grev uyarısı yapıldı. Türk-İş Başkanlar Kurulu’nun aldığı karar sonrası 81 ilde düzenlenen eylemlerde kıdem tazminatının gasp edilmek istenmesine tepki gösterildi.

Kıdem Tazminatı ve Emeklilik Hakkıma Dokunma! Torba Yasa Geri Çekilsin!

TBMM Plan ve Bütçe Komisyonu’ndan geçen “İşsizlik Sigortası Kanunu ile Bazı Kanunlarda



Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Teklifi" ile 25 yaş altı ve 50 yaş üstü işçilerin kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve emeklilik hakkının gasp edilmesine yönelik düzenlemelere karşı 3 Kasım'da Ankara'da gerçekleştirilen eylemde DISK Genel Başkan Yardımcısı ve DISK/Genel-İş Genel Başkanı Remzi Çalışkan şunları belirtti: "İşçi sınıfını bölmeye çalışıyorsunuz. İşçi sınıfının kazanılmış haklarını bu şekilde gasp edeceğinizi düşünüyorsunuz. Kıdem tazminatımızı bu şekilde gasp edeceğinizi düşünüyorsunuz. Ama bizler çocuklarımızın geleceğini, kazanımlarımızı ve temel haklarımızı sizlere vermeyeceğiz. Ucuz işgücü yaratma hayallerinizi yok edeceğiz. Emeğimizin, alınterimizin hakkını alacağız. Yürüttüğümüz mücadeleden bir an olsun geri adım atmayacağız. Bugüne kadar gasp edilen haklarımızı da bir bir geri alacağız! Bu tasarıyla; 15-24 yaş arası istihdam edilen 3 milyon 559 bin genç işçiyi etkileyecek ve onları güvencesiz hale getirilecektir. Emeklilikte yaşa takılanlar (EYT) olarak bilinen işçilere bir mağduriyet daha yaşatılacaktır. Çalışma yılı ve pirim gün sayısını doldurup yaş koşulu nedeniyle bekleyen işçiler genellikle 50 yaş üzeri işçilerden oluşuyor. Bu teklif yasalarsa emeklilikte yaşa takılanlar belirli süreli sözleşmeyle çalışmaya zorlanacak ve daha güvencesiz koşullarda çalışmış

olacaklar. Ayda 10 günün altında çalışan 25 yaş altı gençlerin emeklilik primi bile yatırılmayacak. Yani bu çalışma süresi emekliliklerine sayılmayacak. Üç ayrı işverende, üç ayrı sözleşme ile ayda 30 gün çalışan bir gencin emeklilik hakkı da gasp edilmiş olacak. Torba yasa adaletsizlikle dolu. Neler yok ki bu torba yasa da; işverenlere bol bol teşvik var. Adı üstünde olan işsizler için oluşturulan işsizlik fonunun işverenler tarafından yağmalanması var. Kayıt dışı işçi çalıştıranlara ceza değil ödül bir de üstüne prim teşviki var. Kayıt dışı işçi çalıştıran işveren mevcut yasalarımıza göre suç işlemektedir. Ancak tasarıya göre işverenin suçunu kabul etmesi durumunda af getirilmekte ve prim teşviki verilmektedir. Salgın koşullarında hayatı yaratan işçiler, her türlü zorluğa rağmen yaşam ve geçim savaşı veren işçiler; iktidar tarafından daha fazla açlığa, daha fazla zorluğa, daha fazla adaletsizliğe, daha fazla vicdansızlığa uğratılmaktadır. İktidarı bir kez daha uyarıyoruz: Adaletsizliğinize, vicdansızlığınıza karşı duracağız!"

Ekmekeçioğulları Metal Fabrikasında İşçi Kiyımı

Çorum'daki Ekmekeçioğulları Metal Fabrikası'nda işten atılan 90 işçi kent meydanında eylem yaptı. İşçilere Birleşik Metal-İş sendika-



sı da destek verdi. Sendika işçilerin haklarına kavuşuncaya dek eylemlerini sürdüreceklerini söyledi. İşçiler fabrika önünde bulunan boş arazide direnişi sürdürürken fabrika sahipleri işçilerin eylem yaptığı alanın önüne iki kamyon çekerek işçi direnişini engellemek istedi.

Fiziki Mesafe Uyarısı Yetmeyince Valilik Kararı ile İşçi Yürüyüşüne Engel!

DİSK'e bağlı Birleşik Metal-İş sendikasına üye oldukları için patron tarafından tazminatsız şekilde işten atılan ve ücretsiz izne çıkarılan Systemair HSK, Özer Elektrik ve Baldur fabrikaları işçilerinin Kasım 2020'de Ankara'ya doğru yürüyüşleri Kocaeli Valiliği'nin kararıyla engellendi.

Birleşik Metal-İş sendikasının Gebze 1 No'lu Şube binasının önünde buluşan işçiler "sendikalaşma hakkı istiyoruz" pankartı açtı. Çok sayıda polis de işçilerin toplandığı alanın yakınında konuşlandı. Çıkan arbedede polis kalkanlarla ve coplarla işçilere zor kullandı. Aralarında sendika yöneticilerinin ve işçilerin olduğu 8 kişi gözaltına alındı.

Vestel'de İşten Çıkarılan Kadın İşçiler: Bizimle Değil, Salgınla Mücadele Edin!

Manisa'daki Vestel Fabrikası'nda birkaç ay önce rekor düzeye ulaşan COVID-19 vaka-

larını gündeme getiren ve fabrika önünde eylem yaparak yönetimi önlem almaya zorlayan kadın işçiler Kasım 2020'de işten atıldı. Kadın işçiler "bizimle değil, salgınla mücadele edin! İşimizi geri istiyoruz" dediler.



8.4 DİSK/GENEL-İŞ 2018-2019-2020 BASIN AÇIKLAMALARI VE EYLEMLERİ

Tablo. 8.6.DİSK/Genel-İş basın açıklamaları ve eylemleri (2018-2020)

Tarih	Konu	Yer
2 Şubat 2018	“Farklı Fikirleri Yok Etmeye Çalışırsan Aldanırsın” başlığı ile Türk Tabipleri Birliği Başkanı ve Merkez Konseyi üyelerinin gözaltına alınmalarına ilişkin basın açıklaması	Ankara
21 Şubat 2018	“Belediye Şirketlerine Geçişlerde Güvenlik Soruşturması Şartı Kaldırılsın” başlığı ile güvenlik soruşturması sonucu belediye şirketlerine geçiş başvuruları kabul edilmeyen işçilerin durumuna ilişkin basın açıklaması	Ankara
5 Mart 2018	“Güvenlik Soruşturması Engeline Hayır! İşsiz Kalmak İstemiyoruz!” başlığı ile 696 sayılı KHK’nın eşitlik ilkesini göz ardı eden düzenlemeyle ilgili basın açıklaması	Ankara
13 Ağustos 2018	“Toplu Sözleşme Zammı ve Asgari Ücret Güncellensin!” başlığı ile kadroya ve belediye şirketlerine geçiş yapan işçiler adına Yüksek Hakem Kurulu tarafından bağıtlanan toplu iş sözleşmesinin güncellenmesi ve yaşanan ekonomik krize ilişkin basın açıklaması	Ankara
11 Eylül 2018	“Ekonomik Krizin Yükünü Çekmeyeceğiz, Belediye Şirket İşçilerine Kadro İstiyoruz!” başlığı ile ücretler arttırılsın, belediye şirket işçilerine kadro ve özgür toplu sözleşme hakkı ile haksız yere işten çıkarılan işçilerin işlerine dönmeleriyle ilgili basın açıklaması	Ankara Ulus Atatürk Heykeli önü

3 Ekim 2018	“Özgür Toplu Sözleşme Hakkı İstiyoruz” başlığı ile kadroya geçişle birlikte kaybettiğimiz toplu sözleşme hakkı ve YHK tarafından verilen yüzde 4’lük zam oranlarının güncellenmesiyle ilgili basın açıklaması	Ankara ODTÜ Rektörlük önü
3 Ekim 2018	“Özgür Toplu Sözleşme Hakkı İstiyoruz” başlığı ile kadro ve özgür toplu sözleşme hakkı ile yaşanan ekonomik krizle birlikte enflasyon karşısında eriyen işçi ücretlerine zam yapılmasına ilişkin basın açıklaması	İzmir Büyükşehir Belediyesi önü
9 Ekim 2018	“Siyasi İktidara İstanbul’dan da Seslendik” başlığı ile krizin faturasını emekçiler ödemeyecek, ücretler derhal artırılmalı, vergi adaleti sağlansın, elektriğe, doğalgaza, ulaşım, suya zam yapılmasını talebiyle ilgili basın açıklaması	İstanbul Kadıköy İskelesi önü
11 Ocak 2019	“İzmir’de Belediye İşçisi Haklıdır” başlığı ile üyelerimizin toplu sözleşme süreci ile ilgili bir basın açıklaması yapmak üzere toplanmalarına güvenlik güçlerinin baskısına ilişkin basın açıklaması	Ankara
28 Şubat 2019	“Şişli Belediyesi’ndeki Eylem ile İlgili Açıklama” başlığı ile Şişli Belediyesi’nde üyelerimizin 2 aydır ücret alamadıkları için işverene karşı iş görme yükümlülüğünden kaçınmaları ve 2 gün işe çıkmamalarıyla ilgili basın açıklaması	Ankara
13 Nisan 2019	“İşçinin Sendika Seçme Özgürlüğüne Saygı Gösterin!” başlığı ile İstanbul Büyükşehir Belediyesi’ne bağlı işyerleri ve şirketlerde çalışan işçilerin, belediye yönetiminin el değiştirme ihtimalinin ortaya çıkması üzerine el çabukluğu ile ve işveren talimatıyla örgütlenmeyi engelleyenlerce kendi sendikalarına üye olmaya zorlanmalarına ilişkin basın açıklaması	Ankara

19 Ağustos 2019	“Belediye Başkanları Derhal Göreve İade Edilsin!” başlığı ile Diyarbakır, Van ve Mardin Büyükşehir Belediye Başkanlarının görevden alınması ve sendikal hak ihlalleriyle ilgili basın açıklaması	Ankara
24 Eylül 2019	“Ağrı Belediye Meclisi Toplu Sözleşme Haklarımızın İhlalini İstiyor” başlığı ile son günlerde gerek yerel gerekse ulusal basında işyerinde devam eden toplu sözleşme süreci üzerinden belediye başkanı ve belediye meclis üyelerinin sendikamız Ağrı Şube Başkanı Ersin Erincik şahsında Sendikamızı ve Konfederasyonumuzu hedef alan kimi açıklamalarına ilişkin basın açıklaması	Ankara
25 Ocak 2020	“İzmir Urla’daki Arazimiz Özelleştirilmek İçin Kamulaştırıldı” başlığı ile İzmir Urla Zeytineli köyü Böğürtlen mevkiindeki 61 dönüm büyüklüğündeki taşınmazımıza iktidar tarafından hukuk dışı el koyma girişimine ilişkin basın açıklaması	Ankara
31 Ocak 2020	“Urla’daki Arazimizin Kamulaştırılmasıyla İlgili 12 Eylül Darbecilerinin El Koyduğu Binamız Önünde” başlığı ile iktidar tarafından hukuk dışı el koyma girişimine karşı yapılan basın açıklaması	Ankara
18 Şubat 2020	“El Konulan Arazimiz İçin Danıştay’a Başvurduk” başlığı ile Urla’da acele kamulaştırma yoluyla el konulan arazimiz için Danıştay’a yaptığımız başvuruyla ilgili basın açıklaması	Ankara
26 Mart 2020	“Kısa Çalışma Sana Düşmez!” başlığı ile bazı belediyelerin belediye şirket işçileri için kısa çalışma başvurusu hazırlığı yapmasına ilişkin basın açıklaması	Ankara

11 Mayıs 2020	“COVID-19’den Daha Tehlikeli Bir Belediye Yönetimi” başlığı ile Ağrı Belediye Yönetiminin işçilerin Hizmet-İş sendikasına geçmesi için yürüttüğü baskı, şantaj ve tehditlere ilişkin basın açıklaması	Ankara
13 Mayıs 2020	“Urla’daki Taşınmazımıza Yönelik Acele Kamulaştırma Kararı Kaldırıldı, Yanlıştan Dönüldü” başlığı ile Urla’daki taşınmazımıza yönelik acele kamulaştırma kararının kaldırılmasına ilişkin basın açıklaması	Ankara
9 Haziran 2020	“Diyarbakır 2 No’lu Şube Başkanımız Tutuksuz Yargılsın” başlığı ile Diyarbakır 2 No’lu Şube Başkanımız Hasan Eroğlu’nun tutuklanma kararı’na ilişkin basın açıklaması	Ankara
18 Haziran 2020	“Belediye Şirketlerinde KHK Dönemi Bitiyor” başlığı ile KHK ile belediye şirketlerine geçişi yapılan işçilerin toplu Sözleşme düzeniyle ilgili basın açıklaması	Ankara
1 Ekim 2021	“Bakanlık Toplu Sözleşme Düzenini Dinamitlemiştir” başlığı ile Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nın İstanbul Büyükşehir Belediyesi işyerleri için verdiği hukuk dışı toplu sözleşme yetkisine ilişkin basın açıklaması	Ankara
23 Ekim 2020	“Artık Yeter! İşten Çıkarılmak İstemiyoruz!” başlığı ile Mardin ve Diyarbakır Büyükşehir Belediyeleri’nden sonra İzmir Büyükşehir Belediyesi’nden de güvenlik gerekçesiyle üyelerimizin işten çıkarılmalarına ilişkin basın açıklaması	Ankara

3 Kasım 2020	“Kıdem Tazminatıma ve Emeklilik Hakkıma Dokunma! Torba Yasa Geri Çekilsin!” başlığı ile TBMM Plan ve Bütçe Komisyonu’ndan geçen “İşsizlik Sigortası Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Teklifi’ne ilişkin basın açıklaması.	Ankara
16 Aralık 2020	“Asgari Ücret Açıklaması” başlığı ile DİSK’in 2021 asgari ücretine dair taleplerine ilişkin basın açıklaması	Van

KAYNAKÇA

- AÇSŞB (2020). 2020 yılı faaliyet raporu, <https://ailevecalisma.gov.tr/media/73621/2020-faaliyet-raporu.pdf>
- Adams, A.; Prassl, J. (2018). Zero-hours work in the United Kingdom, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_624965.pdf
- Adar, A. (2018). "Türkiye'de Yeni Prekary Suriyeli İşgücü mü?" Çalışma ve Toplum Dergisi, 56, 13-36.
- Amin, S. (2016). Liberal Virüs (çev. F. Başkaya), İstanbul: Yordam.
- Arditi, B. (2010). Liberalizmin Kiyılarında Siyaset (çev. E. Ayhan), İstanbul: Metis.
- Aykaç, A. (2018). Paylaşım Ekonomileri: Üretime ve Bölüşüme Alternatif Yaklaşımlar, İstanbul: Metis.
- Aykaç, N, Etiler, N. (2021) COVID-19 pandemisinin son bir yılı ve İstanbul. Hekim Sözü, İstanbul Tabip Odası yayını, Mart-Nisan, 10-13.
- Bankalararası Kart Merkezi (2020). Basın Bültenleri, <https://bkm.com.tr/kurumsal-iletisim/basin-bultenleri/basin-bultenleri-2020/>
- Barbalet, J.M. (1988). Citizenship: Rights, Struggle and Class Inequality. Milton Keynes: Open University Press.
- Bayar, A.; Günçavdı, Ö.; Levent, H. (2020). "COVID-19 Salgınının Türkiye'de Gelir Dağılımına Etkisi ve Mevcut Politika Seçenekler" İstanbul Politik Araştırmalar Enstitüsü-Politika Raporu
- Bayramoğlu, S. (2015). Toplumcu Belediyecilik, İstanbul: NotaBene.
- BCG Henderson Institute (2015). Industry 4.0: The Future of Productivity and Growth in Manufacturing Industries, https://www.bcg.com/publications/2015/engineered_products_project_business_industry_4_future_productivity_growth_manufacturing_industries
- BCG Henderson Institute (2019). The New Freelancers: Tapping Talent in the Gig Economy, <https://www.bcg.com/publications/2019/new-freelancers-tapping-talent-gig-economy>
- Bingöl, O. (2021), "2020'de neye ne kadar vergi ödedik?" <https://www.sozcu.com.tr/2021/ekonomi/2020de-ne-ye-ne-kadar-vergi-odedik-ozan-bingol-15-soruda-anlatti-6213681/>
- Birleşik Metal-İş Araştırma Merkezi (2020). Aralık 2020 açlık ve yoksulluk sınırı araştırması, <https://www.birlesikmetal.org/index.php/tr/guncel/basin-aciklamasi/1655-bisam-12-20>
- BM(2020). Politika Özeti: COVID 19'un Kadınlar Üzerindeki Etkisi, <https://turkey.un.org/sites/default/files/2020-06/policy-brief-the-impact-of-covid-19-on-women-tr.pdf>
- Boyd, C. (2019). More than 30,000 NHS workers are trapped on controversial zero-hour contracts, trade union warns, <https://www.dailymail.co.uk/health/article-7701483/More-30-000-NHS-workers-trapped-controversial-zero-hour-contracts.html>
- Bürkev, Y.; Özügürlü, M. (2011). 21. Yüzyılda Toplumsal Hak Mücadelelerinin Sınıf İçeriği. Y. Bürkev vd. (Der.), Kuramsal ve Tarihsel Boyutlarıyla Hak Mücadeleleri I (s. 15-50) içinde. Ankara: NotaBene.
- Ciesielski, M. (2019). The gig economy is becoming increasingly global, <https://www.obserwatorfinansowy.pl/in-english/new-trends/the-gig-economy-is-becoming-increasingly-global/>
- Corbyn, J. (2018). Digital Democracy Manifesto, https://d3n8a8pro7vnm.cloudfront.net/corbynstays/pages/329/attachments/original/1472552058/Digital_Democracy.pdf?1472552058
- ÇAŞGEM (2013). Meslek Hastalıkları. <https://ailevecalisma.gov.tr/media/1340/meslekhastaliklari.pdf>
- Çelik, A. (2020a). "İş ve Gelir Kaybı Devasa, Gelir Desteği Devede Kulak" BirGün Gazetesi, 25 Mayıs 2020
- Çelik, A. (2020b). "Salgınla Mücadelede Öncü Bir Kanun: 90 Yıllık Umumi Hıfzısıhha Kanunu" BirGün Gazetesi, 4 Mayıs 2020
- Çelik, A. (2020c). "COVID19'un Çalışma Hayatına Etkileri: Ücretsiz İzin Değil Gerçek Bir İşten Çıkarma Yasağı Gerek" BirGün Gazetesi, 13 Nisan 2020

- Çelik, A. (2020d). Asgari ücret gerçeği3-, <https://www.cumhuriyet.com.tr/haber/asgari-ucret-gercegi-3-asgari-ucret-kisi-basi-milli-gelire-gore-yuzde-42-eridi-asgari-ucretli-akp-iktidari-doneminde1799215->
- ÇSGB, (2020). Asgari Ücretin Net Hesabı Ve İşverene Maliyeti, <https://www.csgeb.gov.tr/asgari-ucret/>
- ÇSGB (2021). Bakan Bilgin: "Kısa Çalışma Ödeneği, Nakdi Ücret Desteği ve İşsizlik Ödeneği Kapsamında 8 Milyon Kişiye 57 Milyar TL Ödeme Yapıldı" <https://www.csgeb.gov.tr/haberler/bakan-bilgin-kisa-calisma-odenegi-nakdi-ucret-destegi-ve-issizlik-odenegi-kapsaminda-8-milyon-kisiye-57-milyar-tl-odeme-yapildi/>
- Deloitte Türkiye (2020). İşin Geleceği: Uzaktan çalışma sisteminde organizasyonel dayanıklılığı korumak, <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/tr/Documents/human-capital/isin-gelecegi-uzaktan-calisma-sis-teminde-organizasyonel-dayanikligi-korumak.pdf>
- DISK (2020). "İşten Çıkarmalar Yasaklansın! Ücretsiz İzne Ve Sefalet Ödeneğine Hayır" <http://disk.org.tr/2020/04/is-ten-cikarmalar-yasaklansin-uccretsiz-izne-ve-sefalet-odenegine-hayir/>
- DISK (2020a). Corona Virüsü ve Dünya İşçileri, <http://disk.org.tr/2020/03/corona-virusu-ve-dunya-iscileri/>
- DISK (2020b). "Korona ve Çalışma Hayatı" <http://disk.org.tr/2020/04/dunyadan-haberler-korona-ve-calisma-hayati/>
- DISK (2021). "COVID-19 salgınının birinci yılında DISK'in değerlendirmeleri ve yol haritası" <http://disk.org.tr/2021/03/COVID-19-salgininin-birinci-yilinda-disk-in-degerlendirmeleri-ve-yol-haritasi/>
- DISK-AR (2019). İşsizlik Zincirlerinden Boşandı!, <http://arastirma.disk.org.tr/?p=3106>
- DISK-AR (2020a). COVID-19 Raporu, 8 Temmuz, <http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2020/07/DISK-COVID-19-A-lan-Arast%C4%B1rmas%C4%B1-Rapor-8-7-2020.pdf>
- DISK-AR (2020b). COVID-19 Raporu, 20 Nisan, <http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2020/04/Covid-19-DISK-Du-rum-Raporu-3-27-Nisan-2020.pdf>
- DISK-AR(2020c). Salgının çalışma yaşamına etkileri: COVID-19 İşçileri Nasıl Etkiledi Araştırması, <http://arastirma.disk.org.tr/?p=515>
- DISK-AR (2020d). Geniş Tanımlı İşsiz Sayısı 8 Milyona Dayandı!, <http://arastirma.disk.org.tr/?p=1769>
- DISK-AR (2021a). Covid-19 etkisiyle yaşanan toplam iş kaybı ve işsizlik 12 milyon 115 bin, <http://arastirma.disk.org.tr/?p=5228>
- DISK-AR (2021b). KOD-29 Kısıımı, <http://arastirma.disk.org.tr/?p=5458>
- DISK-AR (2021d). Dünyada ve Türkiye'de COVID- 19'un Sosyal ve Ekonomik Etkileri ile Mücadeleye Ayrılan Kaynaklar, <http://arastirma.disk.org.tr/wp-content/uploads/2021/02/COVID-19-Harcamalar%C4%B1-Raporu-OCAK-2021.pdf>
- DISK-AR (2021e). COVID-19 Döneminde Türkiye'de Dolar Milyarderlerinin Serveti 15 Milyar Dolar Arttı, <http://arastirma.disk.org.tr/?p=5496>
- DISK-AR (2021f). Türkiye gelir eşitsizliğinde Avrupa birincisi!, <http://arastirma.disk.org.tr/?p=6970>
- DISK/Genel-İş Araştırma Dairesi (2020a). COVID-19 Salgını ve Sosyal Koruma Raporu, <https://www.genel-is.org.tr/covid-19-salginini-ve-sosyal-koruma-raporu,2,41051#.YYkvOWBBw2w>
- DISK/Genel-İş Araştırma Dairesi (2020b). Covid-19 Salgınının DISK/Genel-İş Üyeleri Üzerindeki Etkileri Araştırması, <https://www.genel-is.org.tr/covid-19-salgininin-disk-genel-is-uyeleri-uzerindeki-etkileri-arastirmasi,2,43478#.YYkxbmBBw2w>
- DISK/Genel-İş Araştırma Dairesi (2020c). COVID-19 Salgını ve İşyerlerimizde Durum-1 ve Durum-2 Araştırma Anketi Sonuçları, <http://cloudsdomain.com/uploads/dosya/40848.pdf>
- DISK/Genel-İş Araştırma Dairesi (2020d). COVID-19 Döneminde Kısa Çalışma Ödeneği ve Ücretsiz İzne Ödeneği, <http://cloudsdomain.com/uploads/dosya/43965.pdf>
- DISK/Genel-İş Araştırma Dairesi (2020e). Türkiye'de Kadın Emeği, <http://cloudsdomain.com/uploads/dosya/21031.pdf>

- DISK/Genel-İş Araştırma Dairesi (2021). Türkiye’de Genç İstihdam Raporu, <https://www.cloudsdomain.com/uploads/dosya/46648.pdf>
- DISK/Genel-İş Araştırma Dairesi (2021a). Covid-19 Salgınının Disk /Genel-İş Kadın İşçileri Üzerindeki Etkileri Araştırması, <https://www.genel-is.org.tr/covid-19-salgininin-disk-genel-is-kadin-iscileri-uzerindeki-etkileri-arastirmasi,2,45717#.YYkYP2BBw2w>
- DISK/Genel-İş Araştırma Dairesi (2021b). COVID-19 döneminde gelir eşitsizliği ve yoksulluk raporu, <http://cloudsdomain.com/uploads/dosya/45380.pdf>
- DISK/Genel-İş. (2021). COVID-19 Salgınının DISK/Genel-İş Üyeleri Üzerindeki Etkileri Araştırması
- Durmaz, O. S. (2021). Uzaktan çalışma yönetmeliği ve işten kopma hakkı üzerine bir değerlendirme, Genç Emek, sayı 10, Haziran, s. 24-31.
- Duru, B. (2018). Müşterekler Nedir? Doğal, Kentsel, Sosyal Müşterekler ve Kentsel Toplumsal Hareketlere Etkileri Üzerine, https://musterekler.sehak.org/2018/12/10/musterekler-nedir-dogal-kentsel-sosyal-musterekler-ve-kentsel-toplumsal-hareketlere-etkileri-uzerine-bulent-duru/?elementor-preview=404&ver=1544459689#_ftnref2
- Dünya Bankası (2018). Gig economy growth pains, <https://blogs.worldbank.org/developmenttalk/gig-economy-growth-pains>
- Dünya Ekonomik Forumu (2018). The Future of Jobs Report 2018, http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf
- Dünya Ekonomik Forumu (2020). The Future of Jobs Report 2020, http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf
- DW (2020). <https://www.dw.com/tr/evden-%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fma-%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fan%C4%B1-s%C3%B6m%C3%BCr%C3%BCyor-mu/a-56581034>
- Eğitim-Sen (2020). Pandeminin birinci yılında eğitimin durumu, <https://egitimsen.org.tr/pandeminin-birinci-yilinda-egitimin-durumu/>
- Ekonomist (2021). <https://www.ekonomist.com.tr/arastirmalar/devler-kalici-uzaktan-calismaya-hazirlaniyor.html>
- Eliaçık, K. (2020). Küresel Sendikalar Kılavuzu-Uluslararası Sendikal Hareket ve Küresel Sendikalar, NotaBene Yayınları: İstanbul
- Endüstri40 (2020). Endüstri Tarihine Kısa Bir Yolculuk, <https://www.endustri40.com/endustri-tarihine-kisa-bir-yolculuk/>
- Erdoğan, S. (2020). “COVID 19 Krizi ve Kadın İstihdamı ve İşsizliği”, KEİG Bilgi Notları, <http://www.keig.org/covid-19-krizi-ve-kadin-istihdami-ve-issizligi/>
- Ersöz, A.G. (2020). “Bir Salgını Kadın Olarak Deneyimlemek”, Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences, 6,31, 1510-1522.
- ETUC (2020). Trade unions and coronavirus, <https://www.etuc.org/en/trade-unions-and-coronavirus>
- Eurofound (2015). New forms of employment, https://www.Eurofound.Europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en_3.pdf
- Eurofound (2020). Living, working and COVID-19, <https://www.Eurofound.Europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-COVID-19>
- Eurostat (2021a). Gini coefficient of equivalised disposable income, <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tessi190/default/table?lang=en>
- Eurostat (2021b). Inequality of income distribution, <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tespm151/default/table?lang=en>
- Eurostat (2021c). How usual is it to work from home?, <https://ec.europa.eu/Eurostat/web/products-Eurostat>

tat-news/-/edn-20210517-2

Fidan, F. (2004). Çalışan Çocuk Olgusuna Sosyo- Psikolojik Bakış. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt. 4. Sayı:1. s. 30-49.

Fişek, G. (1989). "Türkiye'de Çocuk Emegi Çalışmalarına Genel Bakış". <http://www.fisek.org.tr/calismalar/cocuk-emegi/cocuk-emegi-uzerine-yazilar/turkiyede-cocuk-emegi-calismalarina-genel-bakis/>

Fuchs, C. (2015). Dijital Emek ve Karl Marx (çev. S. Oğuz), İstanbul: NotaBene.

Fuchs, C. (2020). Communication and Capitalism: A Critical Theory. London: University of Westminster Press.

Fuchs, C. (2021) Dijital Kapitalizm Çağında Marx'ı Yeniden Okumak (çev. D. Saraçoğlu), İstanbul: NotaBene.

Glassdoor Economic Research (2020). Work From Home: Has The Future of Work Arrived?, <https://www.glassdoor.com/research/working-from-home/>

Habertürk (2020). <https://www.haberturk.com/antalya-haberleri/85286455-evden-calismada-dijital-mobbing>

HAK-İŞ. (2020). Hak-İş Konfederasyonumuzun Torba Kanun Taslağında Yer Alan Çalışma Hayatı İle İlgili Değişiklik Tekliflerine İlişkin Görüşlerimiz

Hardt, M.; Negri, A. (1994). Labor of dionysus: A critique of the state-form. Minneapolis and London: University of Minnesota Press.

Hardt, M; Negri, A (2015). İmparatorluk (çev. A Yılmaz), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Harvey, D. (2015a). Sermayenin Mekanları (çev. Kolektif), İstanbul: Sel Yayıncılık.

Harvey, D. (2015b). Umut Mekanları (çev. Kolektif), İstanbul: Sel Yayıncılık.

HASUDER (2020). Sağlık Politikaları ve İstihdam Çalışma Grubu Raporu, <https://hasuder.org.tr/wp-content/uploads/Saglik-Politikaları-ve-Istihdam-Calisma-Grubu.pdf>

Hazine ve Maliye Bakanlığı (2020), Merkezi Bütçe İstatistikleri, <https://muhasabat.hmb.gov.tr/merkezi-yonetim-butce-istatistikleri>

https://www.hakis.org.tr/uploads/haberler/3184/haber_3184_dosya_1.pdf

ILO (2018a). The Future of Work: A Literature Review, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_625866.pdf

ILO (2018b). Robots worldwide: The impact of automation on employment and trade, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_648063.pdf

ILO (2019). Working from home, https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS_743755/lang--en/index.htm

ILO (2020). Safety and health at work. <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm>

ILO (2020a). COVID-19 Ortamında ve Sonrasında Uzaktan Çalışma, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---Europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_759299.pdf

ILO (2020b). ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Second edition, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_740877.pdf

ILO (2020c). Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_747075.pdf

ILO (2020d). Çocuk İşçiliği: 2020 Küresel Tahminler, Eğilimler ve Önümüzdeki Yol, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/genericdocument/wcms_800655.pdf

ILO (2020e). Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm, https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_734873/lang--tr/index.htm

ILO (2020f). COVID-19 and the Public Service, https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_748213/

- lang--en/index.htm
- ILO (2021a). Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm, https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang--tr/index.htm
- ILO (2021b). ILO Gözlem: COVID-19 ve çalışma yaşamı 7. baskı, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---Europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/briefingnote/wcms_769693.pdf
- ILO (2021c). Global Wage Report, 2020-2021, <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2020/lang--en/index.htm>
- ILO (2021d). İşsizliğin ötesinde: Küresel salgının Türkiye’de çalışma saatlerine etkisi https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_766573.pdf Erişim.06.08.2021
- ILO (2021e).” ILO ve DSÖ’ye göre, uzun çalışma saatleri, kalp hastalığı ve inme nedeniyle ölümleri artırabiliyor” https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/COVID-19/WCMS_793082/lang--tr/index.htm (Erişim:04.08.2021).
- IMF (2020). World Economic Outlook, April 2020: The Great Lockdown, <https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2020/04/14/weo-april-2020>
- IMF (2021a). Policy responses to COVID-19, <https://www.imf.org/en/Topics/imf-and-COVID19/Policy-Responses-to-COVID-19>
- IMF (2021b). Fiscal Monitor Database of Country Fiscal Measures in Response to the COVID-19 Pandemic, <https://archive.is/NGTyO>
- Işık, E. (2020). “Covid(19) Salgını ve Kadın Emeği: Türkiye’den Kadın Deneyimleri”, Politik Ekonomik Kuram, 4,4,219.241.
- ITUC (2020). Covid-19 Survey, <https://www.ituc-csi.org/ituc-global-covid-19-survey-25may?lang=en>
- İSiG Meclisi (2020).2020 Yılı İş Cinayetleri Raporu. <http://isigmeclisi.org/-2020-20607yilinda-en-az-2427-isci-sinayetlerinde-hayatini-kaybetti>
- İSiG Meclisi (2021). İşçi Sınıfına Yönelik Saldırlara ve Kod29-a Karşı Örgütlenme ve Direnişi Büyütelim!, <http://www.isigmeclisi.org/-20649isci-sinifina-yonelik-saldirilara-ve-kod-29-a-karsi-orgutlenme-ve>
- Kluge, A.; Negt, O. (2018). Kamusalılık ve Tecrübe (çev. M. Atala), İstanbul: NotaBene.
- Koşar, A. (2019). Endüstri 4.0: Gerçeklik, strateji ve ütopya, Teori ve Eylem, 31, s. 23-42, https://teoriveeylem.net/tr/2019/06/endustri-4-0-gerceklik-strateji-ve-utopya/#_ftn6
- Koşar, A. (2021). Otomasyon ve İşin Geleceği Tartışmaları, Çalışma Ortamı Dergisi, sayı 168, Nisan-Mayıs-Haziran, s.29-30.
- Kozanoğlu, H. (2019). Yerel yönetimler ve dayanışma ekonomisi, <http://www.odtumistbaraka.org/icerik/yerel-yonetimler-ve-dayanisma-ekonomisi/1102>
- Lebowitz, M. (2017). 21. Yüzyıl İçin Sosyalizm (çev. P. Üçer), İstanbul: Yordam.
- Levy, P. (1998). Becoming virtual. New York: Plenum Trade.
- Liu, T. A.X.; Wightman, G. B.; Hunter, J. (2021). Revisiting ‘big questions’ of public administration after COVID-19: a systematic review, Asia Pacific Journal Of Public Administration, 43,3, 131-168.
- Mandate Trade Union (2020). <https://retailsurvey.org/>
- Marshall, T.H.; Bottomore, T.B. (2006). Yurttaşlık ve Toplumsal Sınıflar (A. Kaya, Çev.). İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Mason, P. (2019). Kapitalizm Sonrası (çev. Ş. Alpogut), İstanbul: Yordam.
- Mason, P. (2020). Apaydınlık Bir Gelecek (çev. Ş. Alpogut), İstanbul: Yordam.
- McCulley, L. (2020). Lockdown: Homeworkers putting in extra hours - instant messaging up 1900%. <https://www.>

- thehrdirector.com/business-news/the-workplace/new-data-over-a-third-38-admit-to-working-longer-hours-when-working-from-home/
- McKinsey Global Institute (2018). AI, automation, and the future of work: Ten things to solve for", <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/ai-automation-and-the-future-of-work-ten-things-to-solve-for#>
- McKinsey Global Institute (2020). İşimizin Geleceği: Dijital Çağda Türkiye'nin Yetenek Dönüşümü, <https://www.mckinsey.com/tr/our-insights/future-of-work-turkey>
- Memiş, E.; Özay, Ö. (2011). "Eviçi Uğraşlardan İktisatta Karşılıksız Emeğe: Türkiye Üzerine Yapılan Çalışmalara İlişkin Bir Değerlendirme", Birkaç Arpa Boyu...21. Yüzyıla Girerken Türkiye'de Feminist Çalışmalar (der. S. Sancar), İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.
- Merkez Bankası (2020). Finansal istikrar raporu-Kasım 2020, https://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/832a5718-f26c-4869-8480-ab366e1b1eae/FC4B0R31_TC3BCmMetin.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROO-TWORKSPACE-832a5718-f26c-4869-8480-ab366e1b1eae-nqFxO1W
- Merkez Bankası (2021). Enflasyon hedefleri, <https://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/TR/TCMB+TR/Main+Menu/Temel+Faaliyetler/Para+Politikası/Fiyat+Istikrarı+ve+Enflasyon/Enflasyonun+Hedefleri>
- Millioğulları Kaya, Sezgin, E. ve Kıran MD. (2018). "Belediye İşçilerinin Ücret Düzeyleri: Pilot Bir Araştırma" Emek Araştırma Dergisi (GEAD) , Cilt 9, Sayı 14, 103-118.
- Morgan Stanley (2018). The gig economy goes global, <https://www.morganstanley.com/ideas/freelance-economy>
- Mosco, V.; Fuchs, C. (2014). Marx Geri Döndü (çev. Kolektif), İstanbul: NotaBene.
- Odman, A., Tülek, M. (2020). COVID-19 ve Sınıfsal Eşitsizlik. O. Elbek (Ed.), TTB COVID-19 pandemisi 6. Ay değerlendirme raporu. Erişim tarihi: 22.02.2021 https://www.ttb.org.tr/kutuphane/covid19-rapor_6/covid19-rapor_6_Part60.pdf İstanbul, TTB yayınları.
- OECD (2020a). Education at Glance, <https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/>
- OECD (2020b). States of Fragility, <https://www.oecd.org/dac/states-of-fragility-fa5a6770-en.htm>
- OECD (2020c). School education during COVID-19: Turkey, <https://www.oecd.org/education/Turkey-coronavirus-education-country-note.pdf>
- OECD (2020d). Social expenditure - aggregated data, https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=SOCX_AGG#
- OECD (2021). The territorial impact of COVID-19: Managing the crisis and recovery across levels of government, <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/the-territorial-impact-of-COVID-19-managing-the-crisis-and-recovery-across-levels-of-government-a2c6abaf/>
- Özveri, M. (2020). "İşçiler Soruyor, Dr. Murat Özveri Yanıtıyor", Evrensel Gazetesi, 17 Nisan 2020.
- Özveri, M. (2021). Uzaktan çalışma (evden çalışma) nasıl uygulandı? Yasal çerçevesi ne olmalıydı, ne oldu?, Genç Emek, sayı 10, Haziran, s. 23-16.
- Petras, J.; Weltmeyer, H. (2007). Latin Amerika'da Devlet İktidarı ve Toplumsal Hareketler (çev. Kolektif), İstanbul: Kalkedon.
- Piketty, T. (2021). 21. Yüzyılda Kapital (çev. H. Cimitoğlu), İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- PSI (2020). <https://publicservices.international/resources/news/over-17000-health-workers-have-died-from-covid-19-showing-urgent-need-for-rapid-vaccine-rollout-?id=11626&lang=en>
- PWC (2019). How will automation impact jobs?, <https://www.pwc.com.tr/how-will-automation-impact-jobs>
- Raby, D.L. (2017). Günümüzde Latin Amerika ve Sosyalizm (çev. E. Günçiner), İstanbul: Yordam.
- Reisenwitz, C. (2020). How COVID-19 is impacting workers' calendars. <https://www.getclockwise.com/blog/how-COVID-19-is-impacting-workers-calendars>

- Sağlık İstatistikleri Yıllığı 2019 Haber Bülteni, <https://sbsgm.saglik.gov.tr/Eklenti/39024/0/haber-bulteni-2019pdf.pdf>
- Sanders, B. (2021). Ne Yapmalı? Direnişte İki Yıl (çev. M.K. Coşkun), Ankara: İmge.
- SGK (2021). KOD-29 ile İlgili Basın Duyurusu, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/merkez-teskilati/danisma_birimleri/basin_ve_halkla_iliskiler_musavirligi/anasayfa_duyurular/basin_aciklamasi_20210408_51
- Shafir, G. (1998). The Citizenship Debates: A Reader. Minneapolis and London: University of Minnesota Press.
- Simon, P. (2011). The Age of the Platform, Nevada: Motion Publishing.
- Somel, A. (2020). Salgın döneminde kamulaştırmanın geçerliliği, <http://bilimveaydinlanma.org/salgın-doneminde-kamulastirmanin-gecerliliği/>
- Sosyal-İş (2021). Uzaktan Çalışmayı İşverenler Fırsata Çevirdi, https://www.sosyal-is.org.tr/uzaktan_calismayi_isverenler_firsata_cevirdi.html
- Srnicek, N. (2017). Platform Kapitalizmi, London: Polity Press.
- Srnicek, N.; Williams A. (2018). Geleceği İcat Etmek (çev. A. Sabancı), İstanbul: Deli Dolu Yayınları.
- Statista (2021). Number of employees on zero-hours contracts UK 2000-2021, <https://www.statista.com/statistics/414896/employees-with-zero-hours-contracts-number/>
- Süzek, S. (2015). İş Hukuku. Beta Yayınları:İstanbul.
- TES-İŞ (2021). Sendikali işçilerin evden çalışmaya bakışı, TES-İŞ Dergisi, Mart, s. 32-33.
- TMMOB (2017). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Raporu, <http://www.tmmob.org.tr/sites/default/files/isigson.pdf>
- TTB (2020). Gerçekleri Çarpıtırıyorsunuz Sayın Bakan! Bu Ülkede Kangrenleşmiş Çok Ciddi Bir "Meslek Hastalıkları Sorunu" Vardır!, https://ttb.org.tr/haber_goster.php?Guid=52944d42-3e18-11eb-8e42-c2bb61b361c8
- TTB (2021a). Türkiye'de Sağlık Çalışanı Ölümünün Anlattığı, https://www.ttb.org.tr/userfiles/files/son_son_saglik_emekcileri_olumleri_rapor.pdf
- TTB (2021b). TTB'den Refik Saydam Hıfzıssıhha Kurumu'nun Yeniden Açılması Çağrısı, https://www.ttb.org.tr/kollar/_asi/haber_goster.php?Guid=59600184-5010-11eb-b1e9-666ef27369b5
- Turner, B. S. (Der.), (1993). Citizenship and Social Theory. London: Sage.
- TÜİK (2020). İşgücü İstatistikleri 2019, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=İsgucu-Istatistikleri-2019-33784>
- TÜİK (2020a). Yıllık Gayrisafi Yurt İçi Hasıla, 2019, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Yıllik-Gayrisafi-Yurt-Ici-Hasila-2019-33671>
- TÜİK (2020b). Hanehalkı tüketim harcaması, 2019, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Hanehalki-Tuketim-Harcamasi-2019-33593>
- TÜİK (2021a). İşgücü İstatistikleri 2020, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=İsgucu-Istatistikleri-2020-37484>
- TÜİK (2021b). İşgücüne dahil olmayanların yıllar ve cinsiyete göre işgücüne dahil olmama nedenleri, <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=İstihdam,-İssizlik-ve-Ucret-108>
- TÜİK (2021c). İstatistiklerle Gençlik, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=İstatistiklerle-Genclik-2020-37242>
- TÜİK (2021d). Gelir ve yaşam koşulları araştırması, 2020, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Gelir-ve-Yasam-Kosullari-Arastirmasi-2020-37404>
- TÜRK-İŞ (2020b). Açlık ve Yoksulluk Sınırı Araştırması, <http://www.turkis.org.tr/ARALIK-2020-ACLİK-VE-YOKSULLUK-SINIRI-d478752>
- TÜRK-İŞ, (2020a). "Yeni Torba Kanun Taslağında Türk-İş'in Görüş ve Önerileri" <http://www.turkis.org.tr/YENI-TORBA-KANUN-TASLAGINDA-TURK-ISIN-GORUS-VE-ONERILERI-d396750>
- UNDP (2020). COVID-19 Küresel Salgın Sürecinde Türkiye'de Bakım Ekonomisi ve Toplumsal Cinsiyet Temelli Eşit-

- sizlikler, <https://www.tr.undp.org/content/turkey/tr/home/library/corporatereports/COVID-gender-survey-report.html>
- UNI (2020). The Impact of COVID-19 on Long-Term Care Workers in the US, UK, Canada, Ireland, and Australia, https://www.uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/the_impact_of_COVID-19_fin.pdf
- Usdaw (2020). <https://www.usdaw.org.uk/Campaigns/Freedom-From-Fear/Survey-of-violence-and-abuse-against-retail-st-1>
- Varoufakis, Y. (2021). Another Now, Vintage Press.
- Vercellone, C. (2015). Bilişsel Kapitalizm (çev. D. Kundakçı), İstanbul: Otonom Yayınları.
- Visentini, L. (2020). Trade unions are key to a safe exit from the pandemic, <https://socialeurope.eu/trade-unions-are-key-to-a-safe-exit-from-the-pandemic>
- Warlock, T. (2020). Unions show organising strength during global pandemic, <https://www.tuc.org.uk/blogs/unions-show-organising-strength-during-global-pandemic>
- Williams, A.; Srnicek, N. (2014). Manifesto for an Accelerationist Politics, *Multitudes*, 56, 1, 23-35.
- Witheford, N. D. (2004). *Siber Marx*, İstanbul: Aykırı Yayınları.
- Woodcock, C.; Graham, M. (2019). *The Gig Economy: A Critical Introduction*, London: Polity Press.
- Yaşar Dinçer, F.C.; Yirmibeşoğlu, G. (2020). COVID-19'un Ekonomik Etkilerinin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Bağlamında Değerlendirilmesi, *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19, 780-792.
- Yeldan, E. (2018). Küresel kapitalist sistemin çözümsüzlüğü, <https://www.cumhuriyet.com.tr/yazarlar/erinc-yeldan/kuresel-kapitalist-sistemin-cozumsuzlugu-1094071>
- Yolvermez, B. (2020). "Türkiye'de Asgari Ücret Sorunlarına İlişkin Bir Değerlendirme". *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı.67. ss. 2441-2462
- Yücesan-Özdemir, G. (2008). *İletişim, Emek ve Kalkınma: Ekonomi Politik Yaklaşım*. Ankara: Gazi Üniversitesi İletişim Fakültesi Yayınları.



A series of horizontal dotted lines for writing, starting from the first line below the pencil icon and continuing down to the bottom of the page.





DiSK/GENEL-İŞ
TÜRKİYE GENEL HİZMETLER İŞÇİLERİ SENDİKASI



DiSK / Genel-iş
@DiSK_Genel_Is



DiSK / Genel-iş
@DiSKGenelis



DiSK / Genel-iş
Genel-iş

www.genel-is.org.tr ● Çankırı Cd. No: 28 Ulus/Altındağ/Ankara ● 0 312 309 15 47 ● 0 312 309 10 46