



DİSK/GENEL-İŞ
YILLIĞI
2023-2024
YEARBOOK FOR 2023-2024



TOPLUMSAL EŞİTSİZLİKLER VE KRİZ

DİSK/GENEL-İŞ
YILLIĞI

2023-2024

YEARBOOK FOR 2023-2024

İÇİNDEKİLER

Tablolar Listesi

Grafikler Listesi

Giriş

Erol TAYMAZ

Ücretli Emek, Kriz ve Ücretler **1**

Özgür ORHANGAZI

Nebati Programından Şimşek Programına Bazı

Gözlemler ve Değerlendirmeler **11**

BİRİNCİ KISIM EMEĞİN GENEL GÖRÜNÜMÜ

Özet, 27

1. Bölüm / Üretim

- 1.1 Üretim ve İstihdam **39**
- 1.2 Çalışma Süreleri **51**
- 1.3 İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği **55**
- 1.4 İstihdamın Genel Görünümü **62**

2. Bölüm / Kamu İstihdamı

- 2.1 Kamu İstihdamının Durumu **89**
- 2.2 Belediye İstihdamının Durumu **96**

3. Bölüm / Bölüşüm

- 3.1 Ücretler ve Asgari Ücret **103**
- 3.2 Borçluluk ve Gelir Dağılımı **105**
- 3.3 Vergiler **115**
- 3.4 Sosyal Politika Uygulamaları **120**

İKİNCİ KISIM EMEĞİN GÜNDEMİ

Özet, 131

4. Bölüm / Küresel Gündemi

- 4.1 Küresel ve Toplumsal Eşitsizlikler **139**
- 4.2 Ortadoğu'da Gelişmeler: Savaşlar ve Direnişler **146**
- 4.3 Dijital Tekeller, Tehditler, Arayışlar ve İşlerin Geleceği **151**
- 4.4 İklim Krizi, İklim Düzenlemeleri ve Yeşil Kapitalizm **158**
- 4.5 Siyasal Kriz, Otoriterleşme **161**
- 4.6 Sol Arayışlar ve Yeniden Kamuculuk **166**

5. Bölüm / Türkiye Gündemi

- 5.1 Genel Seçimler (2023) ve Yerel Seçimler (2024) **173**
- 5.2 Otoriterleşme ve Yargının Siyasallaşması **177**
- 5.3 Dünyadaki Savaş Politikalarının Türkiye'ye Etkisi **180**
- 5.4 Deprem **187**
- 5.5 Emekliler **188**
- 5.6 Gençlik, Beyin Göçü, Kuşak Çalışmaları **193**
- 5.7 Kayyumlar ve Belediyelere Yönelik Baskılar **197**
- 5.8 Yeni İş Kanunu Tartışmaları **199**
- 5.9 Eğitim ve Yeni Müfredat **201**
- 5.10 Cumhuriyetin 100. Yılı Tartışmaları **205**
- 5.11 Kadına Yönelik Şiddet **207**
- 5.12 Dezenformasyon Yasası ve Etki Ajanlığı **210**
- 5.13 Hayvan Hakları Kanunu **211**
- 5.14 İş Hukuk Mevzuatındaki Değişiklikler (2023-2024) **215**

ÜÇÜNCÜ KISIM

ÖRGÜTLÜLÜK VE MÜCADELENİN GENEL GÖRÜNÜMÜ

Özet, 221

6. Bölüm / Dünyada Sendikal Mücadele

- 6.1 İşçi Haklarının Geliştirilmesi ve Sendikal Gücün Yeniden Kazanılması **231**
- 6.2. Değişen Dünyada Sosyal Adalet, Eşitlik ve İnsana Yakışır Çalışma Koşullarının Sağlanması **249**
- 6.3. Dijitalleşme Mitleri ve Sendikal Yaklaşım **263**
- 6.4 Barış, Demokrasi ve Sendikal Dayanışma **269**
- 6.5. Sendikal Eylemler ve Kampanyalar **276**

7. Bölüm / Türkiye'de Sendikal Örgütlülük ve Toplu İş Sözleşmeleri

- 7.1. Sendikalaşma Göstergeleri Üzerinden Türkiye'de Örgütlenme, Toplu İş Sözleşmesi Hakkı **187**
- 7.2. Kamu Kesimi Toplu İş Sözleşmeleri **299**
- 7.3. Genel İşler İşkolunda Durum **302**

8. Bölüm / Grevler ve Direnişler

- 8.1 2023-2024 Yıllarında Türkiye'de İşçi Eylemleri **207**
- 8.2. DİSK/Genel-İş 2023-2024 Basın Açıklamaları ve Eylemler **320**

CONTENTS

List of Tables

List of Figures

Introduction

Erol TAYMAZ

Ücretli Emek, Kriz ve Ücretler 1

Özgür ORHANGAZI

Nebati Programından Şimşek Programına Bazı
Gözlemler ve Değerlendirmeler 11

PART I AN OVERVIEW OF LABOUR

General Outlook, 27

Chapter 1 / Production

1.1 Production and Emploment 39

1.2 Working Hours 51

1.3 Occupational Health and Safety 55

1.4 General Overview of Employment 62

Chapter 2 / Public Sector Employment

2.1 The State of Public Sector Employment 89

2.2 The State of Employment in Municipalities 96

Chapter 3 / Distribution

3.1 Wages and the Minimum Wage 103

3.2 Indebtedness and Income Distribution 105

3.3 Taxation 115

3.4 Social Policy Measures 120

PART II THE AGENDA OF LABOUR

General Outlook, 131

Chapter 4 / The Global Agenda

4.1 Global and Social Inequalities 139

4.2 Developments in the Middle East: Wars and Resistance 146

4.3 Digital Monopolies, Threats, Challenges, and the Future of Work 151

4.4 The Climate Crisis, Climate Regulations, and Green Capitalism 158

4.5 Political Crisis and Authoritarianism 161

4.6 The Quests of the Left and Remunicipalisation 166

Chapter 5 / The Agenda of Türkiye

- 5.1 The General Elections (2023) and Local Elections (2024) **173**
- 5.2 Authoritarianism and the Politicisation of the Judiciary **177**
- 5.3 The Impact of Global War Policies on Türkiye **180**
- 5.4 The Earthquake **187**
- 5.5 Pensioners **188**
- 5.6 Youth, Brain Drain, and Generational Studies **193**
- 5.7 Appointments of Trustees and Pressure on Municipalities **197**
- 5.8 Debates on the New Labour Law **199**
- 5.9 Education and the New Curriculum **201**
- 5.10 The Republic's Centenary Debates **205**
- 5.11 Violence Against Women **207**
- 5.12 Debates on the Disinformation Law and Agents of Influence **210**
- 5.13 The Animal Rights Law **211**
- 5.14 Amendments to Labour Law Legislation (2023–2024) **215**

PART III

AN OVERVIEW OF TRADE UNION ORGANISING AND STRUGGLE

General Outlook, 221

Chapter 6 / Trade Union Struggles Worldwide

- 6.1 Advancing Workers' Rights and Regaining Union Power **231**
- 6.2. Ensuring Social Justice, Equality, and Decent Work in a Changing World **249**
- 6.3. The Myths of Digitalisation and the Trade Union Approach **263**
- 6.4 Peace, Democracy, and Solidarity **269**
- 6.5. Trade Union Actions and Campaigns **276**

Chapter 7 / Trade Union Organising and Collective Bargaining in Türkiye

- 7.1. The Right to Organise and Collective Bargaining through Unionisation Indicators **187**
- 7.2. Collective Bargaining Agreements in the Public Sector **299**
- 7.3. The State of General Services Sector **302**

Chapter 8 / Strikes and Resistance

- 8.1 Actions in Türkiye in 2023-2024 **207**
- 8.2. Actions of DİSK / GENEL-İŞ in 2023-2024 and Press Statements **320**

Tablolar

- Tablo 1.1. İktisadi Faaliyet Kollarına Göre Sektörlerin Büyüme Oranları (%)
- Tablo 1.2. GSYH İktisadi Faaliyet Kollarına Göre Cari Fiyatlarla Değer Pay Değişim Oranı (%)
- Tablo 1.3. Yıllara Göre Sicilden ve Meslekten Terk Esnaf Sayısı
- Tablo 1.4. Yıllara Göre Açılan ve Kapanan Şirket Sayıları
- Tablo 1.5. İktisadi Faaliyet Kollarına Göre Açılan ve Kapanan Şirket Sayıları
- Tablo 1.6. Yıllara Göre Kredi Kartı Sahipliği
- Tablo 1.7. Yerli Kredi Kartlarının Yurt İçi Ve Yurt Dışı Bireysel/Ticari Kullanımı
- Tablo 1.8. Gelir Yöntemiyle GSYH Bileşenlerinin Gayrisafi Katma Değer İçerisindeki Payları, 2023-2024 Döneminde İşgücü Ödemeleri ve Net İşletme Artığı (%)
- Tablo 1.9. Ülkelere Göre İşgücüne Katılma Oranları (15+) (%)
- Tablo 1.10. Ülkelere Göre İstihdama Katılma Oranları (15+) (%)
- Tablo 1.11. Türkiye’de İşgücüne Katılma ve İstihdam
- Tablo 1.12. İstihdam Edilenlerin İşteki Durumu
- Tablo 1.13. İstihdamın Sektörel Dağılımı
- Tablo 1.14. Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılık
- Tablo 1.15. Ülkelere Göre Haftalık Ortalama Çalışma Süresi
- Tablo 1.16. Çalışılan Haftalık Saate Göre İstihdam Sıklığı (Haftalık 40 Saat ve Üzeri)
- Tablo 1.17. Haftalık Ortalama Çalışma Süreleri ve Sosyal Güvenlik Kuruma Kayıtlılık
- Tablo 1.18. Cinsiyete Göre İşgücüne Katılma, İstihdam Sayı ve Oranları
- Tablo 1.19. İşteki Durumuna Göre Kadın İstihdamı
- Tablo 1.20. Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılıklarına Göre Kadın İstihdamı
- Tablo 1.21. Cinsiyete Göre İşgücüne Dahil Olamama Nedeni, Bin Kişi
- Tablo 1.22. Dar ve Geniş Tanımlı Kadın İşsizliği
- Tablo 1.23. Cinsiyete Göre Sendikalaşma Sayı ve Oranları
- Tablo 1.24. Kadın Örgütlenmesinin En Fazla ve En Az Olduğu İşkolları Sayı ve Oranları
- Tablo 1.25. OECD Ülkelerinin Genç(15-24) İşsizliği Oranları
- Tablo 1.26. OECD Ülkelerinin NEET Oranları (yüzde)
- Tablo 1.27. Gençlerin Sendikal Haklarına İlişkin Yasal Düzenlemeler ve Uygulamadaki Engeller
- Tablo 2.1. Ülkelerin Toplam İstihdam İçinde Kamu İstihdam Oranı (%) 2022
- Tablo 2.2. Kamuda İstihdam (2023-2024)
- Tablo 2.3. Kamu ve Özel Sektör İstihdamı (2014-2024)
- Tablo 2.4. Genel İşler İşkolunda Sektör Dağılımı (2024)
- Tablo 2.5. Belediyelerde İstihdam (2014-2024)
- Tablo 3.1. Yıllara Göre Gelir Gruplarının Milli Gelirden Aldığı Pay
- Tablo 3.2 Türkiye’de Yoksulluk Göstergeleri
- Tablo 3.3 Sağlık Harcamaları (2022-2023)
- Tablo 3.4 Yıllara Göre Sağlık Harcamaları İstatistikleri
- Tablo 3.5 Yıllara Göre Sağlık Hizmeti Sunucularına Ayrılan Pay (2003-2023)

Tablo 3.6 Eğitim Harcamaları Temel Göstergeleri, 2022-2023

Tablo 3.7 Yıllara Göre Eğitim Harcamaları Payları

Tablo 3.8 Ülkelere Göre Kamu Sosyal Harcamaları (GSYH'nin yüzdesi) Tablo 3.9 Türkiye'de Sosyal Yardım Harcamaları

Tablo 4.1 Avrupa Ülkeleri ve Türkiye'de Gelir Dağılımı

Tablo 4.2. Dijital Tekeller ve Sorun Alanları

Tablo 4.3 Geleceğin Meslekleri

Tablo 4.4 Sahip olunması gereken 10 beceri

Tablo 4.5 Latin Amerika'da Pembe-Kızıl Dalgalar (1998-Günümüz)

Tablo. 5.1 CHP'nin 31 Mart Yerel Seçimlerinde Kazandığı Yeni Belediyeler

Tablo 5.2 Türkiye'de En Düşük Emekli Maaşı ve Yıllık Zam Oranları (2023-2024)

Tablo 5.3 Avrupa'da ve Türkiye'de Ortalama Emekli ve Hak Sahibi Aylıkları (2012-2022)

Tablo 5.4 Asgari Ücret ve En Düşük Emekli Aylığı Karşılaştırması (2002-2024)

Tablo 5.5 Emekli Geliri ile Geçinenlerin Hanehalkı Tüketim Harcamaları (2024)

Tablo 5.6 Yıllara göre Belediyelere kayyum atama sayısı

Tablo 6.1. Ülkeler ve İhlale Konu İLO Sözleşmeleri (2023)

Tablo 6.2. Ülkeler ve İhlale Konu İLO Sözleşmeleri (2024)

Tablo 6.3. İşçiler için En Kötü 10 Ülke

Tablo 6.4. İşçiler için En Kötü 10 Ülke (2024)

Tablo 7.1. Sendikalaşma Oranlarının Seyri

Tablo 7.2. Konfederasyonlara Göre Sendikalaşma

Tablo 7.3. İşçi Sayısına Göre İşkolları ve Sendikalılık Oranları

Tablo 7.4. Sendikalaşma Oranları En Yüksek 5 İşkolu

Tablo 7.5. Sendikalaşma Oranları En Düşük 5 İşkolu

Tablo 7.6. Genel İşler İşkolunda Yıllara Göre Üye Sayıları ve Sendikalaşma Oranları

Tablo 8.1. 2023-2024 Eylem ve Eyleme Katılan İşçi Sayısı Tablosu

Tablo 8.2. 2023-2024 İşyeri Temelli Eylem Vakalarında Gözlenen Eylem Türleri Tablosu

Tablo 8.3. 2023 İşyeri Temelli Eylem Vakası Nedenleri

Tablo 8.4. 2024 İşyeri Temelli Eylem Vakası Nedenleri

Tablo 8.5. 2023 İşçi Eylemlerini Örgütleyen Sendikalar Tablosu

Tablo 8.6. 2024 İşçi Eylemlerini Örgütleyen Sendikalar Tablosu

Tablo 8.7. 2023-2024 İşçi Eylemlerini Örgütleyen Konfederasyonlar Tablosu

Tablo 8.8. 2023-2024 Kazanım Durumlarına Göre Eylemler Tablosu

Tablo 8.9. 2023-2024 İşyeri Temelli Eylem Vakalarında Eylem Süreleri Tablosu

Tablo 8.10. 2023 İşyeri Temelli Fiili ve Resmi Grev Süreleri Tablosu

Tablo 8.11. 2024 İşyeri Temelli Fiili ve Resmi Grev Süreleri Tablosu

Tablo 8.12. 2023-2024 İşyeri Temelli Eylem Vakalarının İş / Hizmet Kolları Tablosu (yüzde)

Tablo 8.13. 2023 ve 2024 yılı Grev Uygulamaları

Tablo 8.14. İşkollarına Göre Grev Uygulamaları (2024)

Tablo 8.15. DİSK/Genel-İş Basın Açıklamaları ve Eylemleri (2023-2024)

Grafikler

Grafik 1.1. İş Cinayetlerinin İşkollarına Göre Dağılımı (2023)

Grafik 1.2. İş Cinayetlerinin Nedenlere Göre Dağılımı (2023)

Grafik 1.3. İş Cinayetlerinin İşkollarına Göre Dağılımı (2024)

Grafik 1. 4. Ülkelere Göre Cinsiyet Açığı Oranları (%)

Grafik 1.5. Seçili Ülkelerde Kadın İşsizlik Oranları

Grafik 1. 6. Cinsiyete ve Yıllara Göre İstihdam Oranları (%)

Grafik 1.7. 15-24 Yaş Grubunda Geniş Tanımlı İşsiz Sayısı ve Oranları (bin) (%)

Grafik 1.8. Yaş Gruplarına Göre Sendika Üyeliği Oranları (yüzde)

Grafik 2.1. Belediyelerde İstihdamın Statülere göre Dağılımı (2024)

Grafik 3.1. Harcama Gruplarına Göre Enflasyondaki Yıllık Değişim Oranları (2023-2024)

Grafik 3.2 Avrupa ve Türkiye'de Brüt Asgari Ücret (Euro, Ocak 2024)

Grafik 3.3 Kırılgan Ülkeler ve Yıllar İçindeki Değişim

Grafik 3.4 Ülkelerde Kişi Başına Düşen Milli Gelir (2024)

Grafik 3.5 Ülkelere Göre Satınalma Gücü (2024)

Grafik 3.6 Milli Gelir İçinde İşgücüne Yapılan Ödemeler ve İşletmelerin Fazlaları (2022-2024)

Grafik 3.7. Avrupa Ülkeleri İçinde Gelir Dağılımı Eşitsizliği (2024)

Grafik 3.8. Avrupa Ülkeleri İçinde En Yüksek ve En Düşük Gelir Grupları Arasındaki Eşitsizlik Oranı (2024)

Grafik 3.9 Sürekli Yoksulluk Oranı ve Bir Önceki Yıla Göre Fark

Grafik 3.10. Eğitim Durumlarına Göre Yoksulluk Oranları (2023-2024)

Grafik 3.11. Yıllara Göre Açlık ve Yoksulluk Sınırı (TL)

Grafik 3.12 Hanehalkı Borcu (2020-2024)

Grafik 3.13 Türkiye'de Vergi Gelirlerinin Dağılımı (2014-2023)

Grafik 3.14 Dolaylı ve Dolaysız Vergilerin Toplam Vergiler İçindeki Payı (1990-2000-2024)

Grafik 3.15. Sağlık Harcamaları (2014-2023)

Grafik 3.16 Kişi Başına Sağlık Harcaması (2014-2023)

Grafik 3.17 Toplam Sağlık Hizmeti Sunucuları Harcamalarından Halk Sağlığına Ayrılan Pay

Grafik 3.18 Toplam eğitim harcaması (2011-2023)

Grafik 3.19 GSYH'de Sosyal Korumaya Ayrılan Payların Dağılımı

Grafik 4.1 Doğum Yıllarına Göre Geçici İşlerde Çalışma (2024)

Grafik 4.2 Güvensizlik Hissi ve Yaşam Üzerinde Kontrol Algısı

Grafik 4.3 Gelir Düzeyi ve Eylemlilik Açığı

Grafik 4.4 En çok büyüyen ve azalan meslekler (2025-2030)

Grafik 4.5 AB Yeşil Mutabakatı

Grafik. 4. 6 Hükümetine Hiç Güvenmeyen İnsanların Oranındaki Değişim (1990'ların sonu ile 2020'lerin başı)

Grafik 4.7 Yıllar İçinde İfade Özgürlüğündeki Değişim

Grafik 5.1 Dünya Hukukun Üstünlüğü Endeksi'nde Türkiye

Grafik 5.2 Türkiye'den Göç Edenlerin Yaş Grupları

Grafik 5.3 Yükseköğretim Mezunlarının Eğitim ve Öğretim Alanlarına Göre Beyin Göçü Oranı (2023)

Grafik 5.4 Yükseköğretim Mezunlarının Göç Ettikleri Ülke Dağılımı (2023)

Grafik 7.1 Resmi Sendikalaşma Oranları

Grafik 7.2 Fiili Sendikalaşma Oranları

Grafik 7.3. Konfederasyonlara Göre Yeni Sendika Üyelerinin Dağılımı

Grafik 7.4. Konfederasyonlara Göre Sendikalı İşçi Sayısı

Grafik 7.5 İşçi Sendikaları Sayısı

Grafik 7.6. İşkolu Barajını Aşan Sendikaların Konfederasyonlara Göre Dağılımı

Grafik 7.7. Sendikalaşma Oranları Karşılaştırması

Grafik 7.8. 2023-2025 Sendikalı İşçi Sayısı Karşılaştırması

Grafik 7.9 Genel İşler İşkolundaki Sendikaların Yıllara Göre Üye Sayıları

Grafik 8.1 İşyeri Temelli Eylem Vakalarında Eylemcilerin Cinsiyeti (2023-2024)

List of Tables

Table 1.1. Growth Rates of Sectors by Economic Activity (%)
Table 1.2. Rate of Change in the Value Shares of GDP by Economic Activity at Current Prices (%)
Table 1.3. Number of Tradespersons Deregistered and Leaving the Profession by Year
Table 1.4. Number of Companies Opened and Closed by Year
Table 1.5. Number of Companies Opened and Closed by Economic Activity
Table 1.6. Credit Card Ownership by Year
Table 1.7. Domestic and International Use of Domestic Credit Cards for Personal/Commercial Purposes
Table 1.8. Share of Components in Gross Value Added in the Income Approach Calculation of GDP, Labour Compensation and Net Operating Surplus in 2023-2024 (%)
Table 1.9. Labour Force Participation Rates by Country (15+) (%)
Table 1.10. Employment Rates by Country (15+) (%)
Table 1.11. Labour Force Participation and Employment in Türkiye
Table 1.12. Employment Status of the Employed
Table 1.13. Sectoral Distribution of Employment
Table 1.14. Social Security Coverage
Table 1.15. Average Weekly Working Hours by Country
Table 1.16. Frequency of Employment by Weekly Hours Worked (40 Hours and Above)
Table 1.17. Average Weekly Working Hours and Social Security Coverage
Table 1.18. Labour Force Participation, Employment and Rates by Gender
Table 1.19. Female Employment by Employment Status
Table 1.20. Female Employment by Social Security Coverage
Table 1.21. Reasons for Non-Participation in the Labour Force by Gender ('000 Persons)
Table 1.22. Narrowly and Broadly Defined Female Unemployment
Table 1. 23. Unionisation Numbers and Rates by Gender
Table 1.24. Sectors with the Highest and Lowest Female Unionisation Numbers and Rates
Table 1.25. Youth Unemployment Rates in OECD Countries (15–24)
Table 1.26. NEET Rates in OECD Countries (%)
Table 1.27. Legal Provisions on the Trade Union Rights of Youth and Obstacles in Implementation
Table 2.1. Public Sector Employment as a Share of Total Employment by Country (%) (2022)
Table 2.2. Public Sector Employment (2023–2024)
Table 2.3. Public and Private Sector Employment (2014–2024)
Table 2.4. Sectoral Distribution in the General Services Branch (2024)
Table 2.5. Employment in Municipalities (2014–2024)
Table 3.1. Share of National Income by Income Groups by Year
Table 3.2 Poverty Indicators in Türkiye
Table 3.3 Health Expenditure (2022–2023)
Table 3.4 Health Expenditure Statistics by Year
Table 3.5 Allocation of Health Expenditure by Providers (2003–2023)

Table 3.6 Key Indicators of Education Expenditure (2022–2023)

Table 3.7 Shares of Education Expenditure by Year

Table 3.8 Public Social Welfare Spending by Country (as % of GDP)

Table 3.9 Social Welfare Spending in Turkey

Table 4.1 Income Distribution in Europe and Türkiye

Table 4.2. Digital Monopolies and Areas of Concern

Table 4.3 Future Jobs

Table 4.4 Ten Occupational Skills to Acquire

Table 4.5 Pink–Red Waves in Latin America (1998–Present)

Table. 5.1 Municipalities Won by the CHP in 31 March Elections

Table 5.2 Minimum Pensions and Annual Increase Rates in Türkiye (2023–2024)

Table 5.3 Average Pension and Beneficiary Salaries in Europe and Türkiye (2012–2022)

Table 5.4 Comparison of Minimum Wage and Minimum Pension (2002–2024)

Table 5.5 Household Consumption Expenditures of Pensioner Households (2024)

Table 5.6 Number of Trustees Appointed to Municipalities by Year

Table 6.1 Countries and ILO Conventions Subject to Violation (2023)

Table 6.2 Countries and ILO Conventions Subject to Violation (2024)

Table 6.3 Ten Worst Countries for Workers (2023)

Table 6.4 Ten Worst Countries for Workers (2024)

Table 7.1 Trends in Unionisation Rates

Table 7.2 Trade Union Membership by Confederation

Table 7.3 Sectors and Unionisation Rates by Number of Workers

Table 7.4 Top Five Sectors with the Highest Unionisation Rates

Table 7.5 Top Five Sectors with the Lowest Unionisation Rates

Table 7.6 Membership Numbers and Unionisation Rates in the General Services Sector by Year

Table 8.1. Actions and Number of Workers Participated in 2023-2024

Table 8.2. Types of Workplace Level Actions in 2023-2024

Table 8.3. Reasons of Workplace Level Actions in 2023

Table 8.4. Reasons of Workplace Level Actions in 2024

Table 8.5. Trade Unions Organised Actions in 2023

Table 8.6. Trade Unions Organised Actions in 2024

Table 8.7. Confederations Organised Actions in 2023

Table 8.8. Actions by Outcome in 2023-2024

Table 8.9 Duration of Workplace Level Actions in 2023-2024

Table 8.10 Duration of Official and Wildcat Strikes in 2023

Table 8.11 Duration of Official and Wildcat Strikes in 2024

Table 8.12. Workplace Level Protests by Sector/Industry in 2023-2024 (percent)

Table 8.13 Strikes in 2023–2024

Table 8.14 Strikes by Sector (2024)

Table 8.15. Actions and Press Statements by DİSK / GENEL-İŞ (2023–2024)

List of Figures

Figure 1.1 Distribution of Workplace Fatalities by Sector (2023)

Figure 1.2 Distribution of Workplace Fatalities by Cause (2023)

Figure 1.3 Distribution of Workplace Fatalities by Sector (2024)

Figure 1.4 Gender Gap Ratios by Country (%)

Figure 1.5 Female Unemployment Rates in Selected Countries

Figure 1.6 Employment Rates by Gender and Year (%)

Figure 1.7 Broadly Defined Youth Unemployment (15–24): Number and Rate ('000, %)

Figure 1.8 Union Membership Rates by Age Group (%)

Figure 2.1 Distribution of Municipal Employment by Status (2024)

Figure 3.1 Annual Change Rates in Inflation by Expenditure Groups (2023–2024)

Figure 3.2 Gross Minimum Wages in Europe and Türkiye (Euro, January 2024)

Figure 3.3 Fragile Economies and Trends Over the Years

Figure 3.4 GDP per Capita by Country (2024)

Figure 3.5 Purchasing Power by Country (2024)

Figure 3.6 Labour Compensation and Operating Surplus within GDP (2022–2024)

Figure 3.7 Income Inequality in European Countries (2024)

Figure 3.8 Inequality Ratio Between Highest and Lowest Income Quintiles in Europe (2024)

Figure 3.9 Persistent Poverty Rate and Year-on-Year Change

Figure 3.10 Poverty Rates by Educational Attainment (2023–2024)

Figure 3.11 Hunger and Poverty Thresholds by Year (TRY)

Figure 3.12 Household Debt (2020–2024)

Figure 3.13 Distribution of Tax Revenues in Türkiye (2014–2023)

Figure 3.14 Share of Indirect and Direct Taxes in Total Tax Revenues (1990–2000–2024)

Figure 3.15 Health Expenditures (2014–2023)

Figure 3.16 Per Capita Health Expenditure (2014–2023)

Figure 3.17 Share of Public Health within Total Health Expenditures by Providers

Figure 3.18 Total Education Expenditure (2011–2023)

Figure 3.19 Distribution of Social Protection Expenditure within GDP

Figure 4.1 Temporary Employment by Birth Year (2024)

Figure 4.2 Perceived Insecurity and Perceptions of Control over Life

Figure 4.3 Income Level and Protest Gap

Figure 4.4 Fastest Growing and Declining Occupations (2025–2030)

Figure 4.5 The EU Green Deal

Figure 4.6 Change in the Share of People with No Trust in Government (Late 1990s–Early 2020s)

Figure 4.7 Changes in Freedom of Expression Over the Years

Figure 5.1 Türkiye in the World Rule of Law Index

Figure 5.2 Age Distribution of Emigrants from Türkiye

Figure 5.3 Brain Drain Rates among Higher Education Graduates by Field of Study (2023)

Figure 5.4 Destination Countries of Higher Education Graduates Emigrating from Türkiye (2023)

Figure 7.1 Official Unionisation Rates

Figure 7.2 De Facto Unionisation Rates

Figure 7.3 Distribution of New Union Members by Confederation

Figure 7.4 Number of Unionised Workers by Confederation

Figure 7.5 Number of Trade Unions

Figure 7.6 Distribution of Unions Surpassing the Sectoral Threshold by Confederation

Figure 7.7 Comparative Unionisation Rates

Figure 7.8 Comparison of Union Membership Numbers (2023–2025)

Figure 7.9 Membership Numbers of Unions in the General Services Sector by Year

Figure 8.1 Gender Distribution of Actions in 2023-2024

GİRİŞ

2023 ve 2024 yıllarında derinleşen ekonomik eşitsizlikler, artan silahlanma ve otoriter yönetimler, insanlığın geleceğini ciddi biçimde tehdit etmektedir. Açlık, yoksulluk, savaşlar, ayrımcılık ve iklim krizi, mevcut küresel düzenin yarattığı yapısal sorunların en somut ve yaygın sonuçlarıdır. Neoliberal politikaların son yarım yüzyılda kazandığı hâkimiyet, yalnızca ücretleri baskı altına almakla kalmamış, demokratik hakların ve toplumsal kazanımların gerilemesine de yol açmıştır. Sermaye birikiminin öncelikli hedef hâline geldiği bu süreçte, toplumların refahı ve sürdürülebilir kalkınma geri plana itilmiştir.

Adaletsiz bir düzen, savaşlar ve krizler üzerinden sürdürülmeye çalışılmaktadır. Silahlanmaya ayrılan bütçelerin artışı, eğitime, sağlığa ve sosyal korumaya ayrılan kaynakların azalmasıyla birlikte hem ekonomik hem de siyasal istikrarsızlığı derinleştirmektedir. Bu politikalar, gelir dağılımındaki uçurumu genişletmekte ve toplumdaki kırılgan grupların yaşam koşullarını daha da zorlaştırmaktadır. Küresel düzeyde, sermayenin öncelikleri ile halkların yaşam ihtiyaçları arasındaki makas giderek açılmakta, sosyal adalet ve demokratik haklar bu süreçte geri planda bırakılmaktadır.

Türkiye özelinde, bu küresel eğilimler daha belirgin biçimde gözlenmektedir. Sendikal hakların sistematik olarak sınırlandırılması, grev hakkının fiilen engellenmesi, toplu iş sözleşmelerinin uygulanmasının güçleşmesi ve yargının siyasal baskı altında işlevsizleşmesi, çalışma yaşamının temel sorunları arasında yer almaktadır. Hukukun üstünlüğünün zayıf-

laması, gelir dağılımında adaletsizliği derinleştirmekte; sosyal hakların gerilemesine, kadın cinayetlerinden çocuk işçiliğine ve çevresel tahribata kadar geniş bir yelpazede toplumsal sorunların artmasına yol açmaktadır. Ekonomik istikrarsızlık ile demokratik hak kayıpları arasındaki güçlü ilişki, mevcut krizlerin birbirinden bağımsız olmadığını göstermektedir.

Bu tablonun değiştirilmesi için demokratikleşmenin güçlendirilmesi, hukukun üstünlüğünün sağlanması ve sendikal haklar üzerindeki engellerin kaldırılması gerekmektedir. Kamu politikalarının şeffaf, hesap verebilir ve adil bir şekilde uygulanması, ekonomik göstergelerde güvenilirliğin sağlanması ve sosyal devlet yükümlülüklerinin etkin bir biçimde hayata geçirilmesi, toplumsal barış ve refah için temel koşullardır. Ulusal ve uluslararası dayanışma mekanizmalarının güçlendirilmesi, adalet ve demokrasi temelli bir dönüşüm için zorunlu adımlar arasında yer almaktadır.

Emekçilerin örgütlenme ve mücadele hakkı, yalnızca çalışma yaşamını değil, toplumsal ve siyasal yaşamın demokratikleşmesini de doğrudan etkileyen kritik bir unsurdur. Sendikal hakların korunması, toplu sözleşme ve grev haklarının güvence altına alınması, eşitsizlik ve adaletsizlikle mücadelede merkezi bir rol oynamaktadır. Toplumun en kırılgan kesimlerinin yaşam koşullarını iyileştirmek, demokratik hakları güçlendirmek ve sürdürülebilir bir sosyal refah sağlamak, sadece devlet politikalarıyla değil, aynı zamanda örgütlü toplum dinamikleriyle mümkün olacaktır.



Türkiye’de ve dünyada, eşit, özgür ve adil bir yaşamın temeli, örgütlü mücadele, dayanışma ve sosyal sorumluluk bilinciyle inşa edilecektir. İşçi sınıfının ve emekçilerin örgütlü gücü, yalnızca ekonomik çıkarların değil, demokratik hakların, sosyal adaletin ve insan onurunun korunmasının da teminatıdır. Küresel ve ulusal düzeyde, adalet, demokrasi ve insan hakları mücadelesi, sosyal barış ve sürdürülebilir kalkınma için vazgeçilmez bir koşuldur.

Bu çerçevede emek mücadelesi, yalnızca ücret ve çalışma koşulları üzerinden yürütülemez; politik örgütlenme ve toplumsal dayanışma da elzemdir. İşçilerin ve emekçilerin haklarını savunmak, neoliberal düzenin sınıfsal etkilerini kırmak ve çalışma yaşamında, eğitimde, sağlıkta ve hayatın her alanında eşit ve sömürsüz bir ülke inşa etmek, DİSK/Genel-İş’in temel mücadelesi hattını oluşturmaktadır.

DİSK/Genel-İş, 2023–2024 döneminde ekonomik kriz koşullarında emeğe yönelik saldırılara karşı işçilerin kazanımlarını korumayı ve dayanışmayı güçlendirmeyi hedeflemiştir. Yıllık üç ana bölümden oluşmaktadır: *Emeğin Genel Görünümü*, *Emeğin Gündemi* ve *Örgütlülük ile Mücadelenin Genel Görünümü*. Açılış makaleleri, Erol Taymaz ve Özgür Orhangazi tarafından kaleme alınmış olup toplumsal eşitsizliklerin emekçiler üzerindeki etkilerini değerlendirmektedir.

Emeğin Genel Görünümü başlıklı ilk kısımda 2023–2024 yıllarına ait temel göstergeler sunulmakta; Üretim, Kamu İstihdamı ve Bölüşüm başlıklı üç bölümle Türkiye’nin iktisadi ve toplumsal ilişkilerine kapsamlı bir çerçeve çizilmektedir.

İkinci kısım olan *Emeğin Gündemi*, Küresel Gündem ve Türkiye Gündemi başlıklı iki bölümden oluşmakta; dünyada ve Türkiye’de emeğin gündemine dair gelişmeler ile ekonomik, toplumsal ve hukuksal çerçevede emeği ilgilendiren temel meseleler tartışılmaktadır.

Üçüncü kısım, *Örgütlülük ve Mücadelenin Genel Görünümü*, 2023–2024 döneminde dünyada ve Türkiye’de sendikal mücadelede yaşanan gelişmeler, dönüşümler, zorluklar ve parlama noktalarını ele almaktadır. Bu kısım, *Dünyada Sendikal Mücadele*, *Türkiye’de Sendikal Örgütlülük ve Toplu İş Sözleşmeleri* ile *Grev ve Direnişler* başlıklı üç bölümden oluşmaktadır.

DİSK/Genel-İş 2023–2024 yıllığı, kolektif bir yazma ve üretme deneyimi olarak hazırlanmıştır. Hazırlık sürecine katkı sağlayan Prof. Dr. Gamze Yücesan-Özdemir, Dr. Çağrı Kaderoğlu Bulut, Araştırma Daire Müdürü Dr. Özgün Millioğulları Kaya, müdürlerimiz Engin Sezgin ve Çağdaş Küpeli, uzmanlarımız Gökmen Mumcular, Özgür Doruk, Mehtap Akpınar, Av. Ekin Sarı Akalın, Mine Dilan Kıran, Mahir Bakır, Derya T. Bakırhan, İnan Edge Ekrem, Erkal Tülek ile büro personelimiz Ayla Han Bolat’a teşekkür ederiz. Prof. Dr. Erol Taymaz ve Prof. Dr. Özgür Orhangazi kıymetli yazılarıyla çalışmamıza güç verdiler. Önümüzdeki yıllarda da bu kolektif çabanın sürdürülmesini hedefliyoruz.

DİSK/Genel-İş 2023–2024 yıllığı, toplumsal eşitsizliklere karşı direnen ve her gün mücadeleyi güçlendiren işçi sınıfına saygıyla hazırlanmıştır. Mücadelemiz eşit, sömürsüz ve adil bir gelecek kurulana kadar sürecektir.

**DİSK/GENEL-İŞ
GENEL YÖNETİM KURULU**



INTRODUCTION

In 2023 and 2024, deepening economic inequalities, rising militarisation and authoritarian regimes posed a serious threat to the future of humanity. The most concrete and widespread consequences of the structural problems created by the current global order are hunger, poverty, wars, discrimination and the climate crisis. The dominance of neoliberal policies over the past half-century has suppressed wages and led to the erosion of democratic rights and social achievements. In this system, where the primary objective is capital accumulation, societal welfare and sustainable development are given low priority.

This unjust order is being sustained through wars and crises. Increased budgets for weaponry, coupled with reduced resources for education, healthcare, and social protection, have deepened economic and political instability. These policies have widened income disparities and further worsened the living conditions of vulnerable groups. At a global level, the gap between the priorities of capital and the essential needs of populations continues to grow, with social justice and democratic rights being pushed further and further into the background.

In the case of Türkiye, these global tendencies are observed in a more pronounced form. Systematic restrictions on trade union rights, de facto obstructions to the right to strike, increasing difficulties in implementing collective agreements and a dysfunctional judiciary under political pressure are among the most pressing issues affecting working life. The weakening

of the rule of law has exacerbated income inequality, contributing to social problems such as the erosion of social rights, femicides, child labour and environmental destruction. The strong correlation between economic instability and the erosion of democratic rights shows that current crises are interconnected.

To change this situation, democratisation must be strengthened, the rule of law safeguarded, and restrictions on trade union rights removed. Transparent, accountable and equitable implementation of public policies, reliable economic indicators and effective fulfilment of social state obligations are fundamental to social peace and prosperity. Strengthening national and international solidarity mechanisms is an essential step towards a just and democratic transformation.

The right of workers to organise and struggle is critical, directly affecting not only working life, but also the democratisation of social and political life. Protecting trade union rights and safeguarding collective bargaining and the right to strike play a central role in combatting inequality and injustice. The living conditions of the most vulnerable groups in society can be improved, democratic rights can be strengthened, and sustainable social welfare can be ensured, not only through state policies, but also through the dynamics of an organised society.

In Türkiye and around the world, an equal, free and just life will be established through organised struggle, solidarity and social responsibility. The organised strength of



the working class and employees guarantees not only economic interests, but also the protection of democratic rights, social justice and human dignity. At both the global and national levels, the struggle for justice, democracy and human rights is an essential prerequisite for social peace and sustainable development.

In this context, the workers' struggle cannot be based solely on wages and working conditions; political organisation and social solidarity are also essential. The fundamental line of struggle of DİSK / GENEL-İŞ is to defend the rights of workers and employees, break the class-based effects of the neoliberal order, and build a country free of exploitation and based on equality in working life, education, health, and all spheres of life.

Over the 2023-2024 period, DİSK / GENEL-İŞ has sought to protect workers' rights and foster solidarity in response to attacks on labour amid an economic crisis. The Yearbook is composed of three main parts: *An Overview of Labour*; *The Labour Agenda*; and *An Overview of Trade Union Organising and Struggle*. The opening articles, written by Erol Taymaz and Özgür Orhangazi, analyse the impact of social inequalities on workers.

The first part, *An Overview of Labour*, presents the key indicators for 2023-2024 and outlines a comprehensive framework of Türkiye's economic and social relations across three sections: *Production*, *Public Employment* and *Distribution*.

The second part, *The Labour Agenda*, comprises two sections: *The Global Agenda* and *The Agenda of Türkiye* - the

latter of which discusses developments shaping the labour agenda in Türkiye, as well as core issues affecting labour within economic, social and legal frameworks.

The third part, *An Overview of Trade Union Organising and Struggle*, examines developments, transformations and challenges in trade union struggle globally and in Türkiye over the 2023-2024 period. This section comprises three parts: *Trade Union Struggles Worldwide*; *Trade Union Organising and Collective Bargaining in Türkiye*; and *Strikes and Resistance*.

The DİSK/Genel-İş 2023-2024 Yearbook has been prepared as a collective experience of writing and publication. Contributors to the preparation process include Prof. Dr. Gamze Yücesan-Özdemir, Dr. Çağrı Kaderoğlu Bulut, Research Department Director Dr. Özgün Millioğulları Kaya, our directors Engin Sezgin and Çağdaş Küpeli, our experts Gökmen Mumcular, Özgür Doruk, Mehtap Akpınar, Ekin Sarı Akalın, Mine Dilan Kıran, Mahir Bakır, Derya T. Bakırhan, İnan Edge Ekrem, Erkal Tülek, and our office staff member Ayla Han Bolat. Prof. Dr. Erol Taymaz and Prof. Dr. Özgür Orhangazi strengthened our work with their valuable contributions. We aim to continue this collective endeavour in the coming years.

The DİSK/GENEL-İŞ Yearbook for 2023-2024 has been prepared to pay tribute to the working class, who resists social inequalities and intensifies its struggle with each passing day. Our fight will continue until an equal and fair future free from exploitation is achieved.

**DİSK/GENEL-İŞ
EXECUTIVE BOARD**

ÜCRETLİ EMEK, KRİZ VE ÜCRETLER

Erol Taymaz*

1. Giriş

2. Dünya Savaşı sonrası dünya ekonomisinin “altın çağı” olarak kabul ediliyor. Bu dönemde üretkenlik artışı ile desteklenen yüksek büyüme hızları yakalanmış ve ücretler de üretkenlik artışlarını takip etmişti. Bu altın çağın 1968’de sona erdiği söylenebilir. Vietnam Savaşı’nın yol açtığı enflasyonist baskılar sonucu ABD 1968’de altın standardından vazgeçmek zorunda kaldı. Bunun sonucu olarak 2. Dünya Savaşı sonrası dönemde “istikrar unsuru” olarak kabul edilen Bretton Woods sistemin çöktü ve dünya ekonomisinde belirsizlikler büyük ölçüde arttı. 1968 aynı zamanda kapitalizme karşı toplumsal muhalefetin hızla yükseldiği bir dönemin de başlangıcıydı.

1973 ve 1979 Arap-İsrail savaşlarının sonra yaşanan petrol şokları krizlerin nedeni değildi, fakat krizlerin yoğunlaşmasına yol açtı. Gelişmiş kapitalist ekonomilerin bu krizlere cevabı ABD’de Reagan ve İngiltere’de Thatcher tarafından temsil edilen neo-liberalizm oldu. Fakat ne neo-liberalizm, ne de 1990’lardan sonra “yeni ekonomi” olarak tanımlanan yazılım-tabanlı yeni teknolojiler kapita-

lizmin krizine çözüm olmadı. Bu nedenle 1970-sonrası dönem bir “uzun kriz” dönemi olarak kabul edilebilir. Örneğin ABD GSYİH’sı 1960-1969 döneminde yılda ortalama %4.2 arttı, fakat 1970 sonrası hiçbir 10 yıllık dönemde bu büyüme hızı yakalanamadı (bkz. Brenner, 2010). ABD’nin 1970 sonrası dönemde en hızlı büyüdüğü yıllar, “yeni ekonomi”nin umutla beklendiği 1995-2000 arası oldu (yıllık ortalama %4.1), fakat 2000’den sonraki büyüme oranları bunun çok altında kaldı. İşgücü üretkenliği, (reel) ücret ve yatırım gibi temel değişkenlerdeki değişim de aynı şekilde oldu, ABD ve dünya ekonomisi 1970-öncesi performansına bir daha ulaşamadı.¹

1970-sonrası dönemin son büyük kriz 2008-2009’da yaşandı. Tüm ülkeleri etkileyen bu krizden sonra “küreselleşme” eğiliminde de bir kırılma yaşandı. Örneğin 2. Dünya Savaşı’ndan 2008-2009’a kadar dünya genelinde ihracat/üretim oranı artarken (1970’de %15’den az, 2007’de %30), 2008’den sonra ihracat/üretim oranı hemen hemen sabit kaldı. 2020’deki Covid-19 salgını, Rusya-Ukrayna savaşı,

1 Benzer gelişmeler, daha güçlü bir şekilde Japonya ve Almanya için de geçerlidir (bkz. Brenner, 2010).

* Prof. Dr., Orta Doğu Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi.

Orta Doğu'daki savaşlar ve artan ABD-Çin rekabeti uluslararası üretim zincirlerinin yeniden yapılanmasını hızlandırdı.

Neo-liberal politikaların uygulandığı dönemde krize bir çözüm bulunamadı fakat toplumsal eşitsizlikler hızla arttı. ABD'de belki ilk kez, çalışanların önemli bir kesiminin ücretleri 1970-sonrası 40 yıllık dönemde reel olarak azaldı. Örneğin az-eğitilmiş (0-11) ve tam zamanlı çalışan erkek işçilerin reel ücreti 1963-1972 döneminde yaklaşık %20 arttı fakat daha sonra sürekli azalarak 2008'de 1972'deki düzeyinin %30 altına kadar düştü (bkz. Acemoglu ve Autor, 2011).

Bu çalışmada son 20 yıllık dönemde Türkiye'deki duruma bakacağız. Türkiye'deki gelişmeleri iki temel gösterge kapsamında, işçileşme eğilimi ve işçilerin toplumsal gelir içinden aldıkları pay ile değerlendireceğiz. Yazının bundan sonraki bölümü niçin bu iki göstergiyi tercih ettiğimizi açıklıyor. 3. bölümde işçileşme eğilimi, 4. bölüm de ücretlerdeki gelişmeleri tartışıyor. Yazının son bölümünde temel bulgular özetleniyor.

2. Kapitalizm ve Toplumsal Eşitsizlikler

Kapitalizm, serbest piyasa ekonomisine dayanır, yani farklı birimler birbirinden bağımsız olarak üretim ve yatırım kararlarını alır. Kapitalizmde buna ek olarak, kapitalist ve işçi sınıfları toplumsal iş bölümünü ve üretim ilişkilerini tanımlar, yani bir yanda sermaye sahipleri, diğer yanda iş gücünü satarak geçinenler bulunur.

Serbest piyasa ekonomisi, üretimden elde edilen gelir farklılaştığı ve gelecekteki ge-

lir potansiyeli mevcut gelire bağlı olduğu için sürekli eşitsizlik yaratma eğilimindedir. Örneğin herkesin tek başına çalıştığı, kaynaklar ve yetenekler açısından eşit olduğu bir toplum düşünelim. Bu toplumda, tamamen tesadüfi nedenler bile gelirlerin farklı olmasına yol açabilir: gelirlerdeki en küçük bir farklılık sermaye birikimini farklılaştıracak, sermaye birikimindeki farklılıklar (servet farklılıkları) gelirlerin daha da farklılaşmasına yol açacaktır. Bu süreç sonucu biraz daha büyümüş olanlar, büyümelerini devam ettirebilmek için başka insanların iş gücüne ihtiyaç duyacak, geliri yeterli olmayanlar da kendi iş gücünü satmak, yani işçi olarak başkası adına çalışmak zorunda kalacaktır. Genel olarak sermayenin merkezileşmesi ve yoğunlaşması olarak tanımlanan bu süreç sonucunda iki toplumsal sınıf, kapitalist ve işçi sınıfları ortaya çıkacak, kapitalistler sermaye biriktirir ve bu büyüyen sermaye sayesinde gelirin daha büyük bir kısmına el koyarken, işçi sınıfı da (ancak) sayısal olarak büyüyecektir.

Bu süreç, kapitalizmde toplumsal eşitsizlikleri belirleyen en önemli süreçtir. Buna ek olarak, ücretlerin nasıl belirlendiği de eşitsizlikler üzerine (dönemsel olarak) etkide bulunur. İşçi sınıfı sendikalar ve siyasal olarak örgütlendiği ve güçlendiği ölçüde ücretlerin artmasını sağlayabilir, fakat işçi sınıfının güçsüz olduğu durumda ücretler adeta geçimlik düzeye kadar düşürülecektir. Ücretlerdeki değişim, daha doğrusu ücretlerdeki değişim ile üretkenlik artışı arasındaki farklar, üretimin nasıl paylaşıldığını gösterir. Ücretlerin emek üretkenliği düzeyinde artması durumunda (işçileşme eğiliminin sabit kaldığı du-

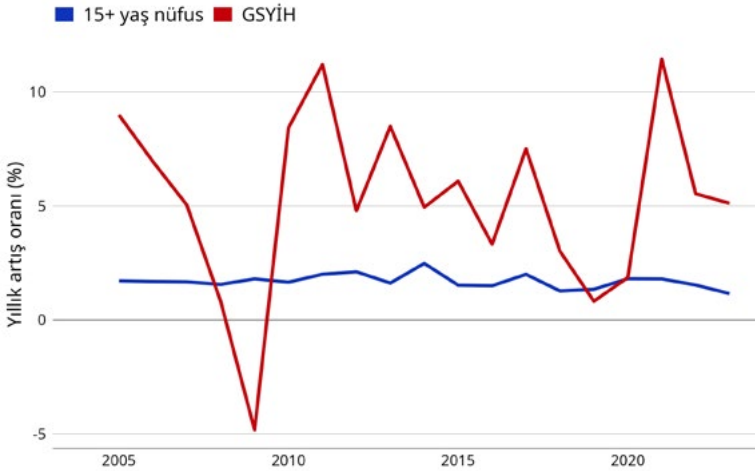
rumda) ücretlerin toplan üretim ve gelir içindeki payı sabit kalacaktır. Ücretlerin emek üretkenliğinden daha az artması durumunda ise ücret payında bir düşüş yaşanır, yani eşitsizlikler artar.

Ücretlerin baskı altında tutulmasını sağlayan en önemli etkenlerden biri yedek işçi ordusunun büyüklüğüdür. Çalışmak isteyen fakat iş bulamayan kitlelerin varlığı işçilerin taleplerinin baskılanmasını ve ücretlerin düşük tutulmasını sağlar.

3. Ücretli Emek

Türkiye’de işçileşme eğilimini incelemekten önce genel ekonomik duruma kısaca bakalım. Türkiye son 20 yıllık dönemde iki önemli ekonomik kriz yaşadı. Birinci kriz 2008-2009 dünya finansal krizinin Türkiye’ye yansımaları olarak kabul edilebilir. 2001 krizinden sonra hızlı bir büyüme temposu yakalayan ekonomi,² 2008’de hemen hemen durdu (%0.8 büyüme), 2009’da ise %4.8 daraldı (bkz Şekil 1).³

Şekil 1. GSYİH ve 15+ yaş nüfus artış oranları, 2005-2023



2001-sonrası dönemde ekonomik büyüme, yurt içi tasarruflar yatırımları finanse etmeye yetmediği için dış kaynağa bağımlıydı. Dış kaynak, yani dış borç, özellikle konut gibi üretken olmayan yatırımların ucuz kredi ile artırılmasını sağladı, bu sayede ekonomi hızlı bir büyüme temposu yakaladı. Fakat bu süreç sürdürülebilir değildi, sınırlarına

2 Burada ekonomik büyüklük göstergesi olarak piyasaya yönelik üretim değerini gösteren gayrisafi yurt içi hasıla (GSYİH) verisi kullanıyor. GSYİH piyasa-dışı üretimi (örneğin ev-içi üretimi) veya üretim sonucu çevrenin zarar görmesi gibi maliyetleri kapsamadığı için "refah" göstergesi olarak sorunlu bir değişkendir. Bu sorunlara karşın ülkeler arası ve zaman içerisinde karşılaştırmalara olanak tanıdığı ve bu kapsamda başka bir değişken olmadığı için tercih edilmiştir.

3 Bu çalışmada GSYİH gibi makro değişkenler TCMB Elektronik Veri Dağıtım Sistemi'nden (EVDS) "CBRT" paketi kullanılarak indirilmiştir. Aksi belirtilmedikçe bu bölümdeki diğer tüm veriler TÜİK tarafından derlenen 2004-2023 yılları Hanehalkı İşgücü Anketi (HİA) verilerinden hesaplanmıştır.

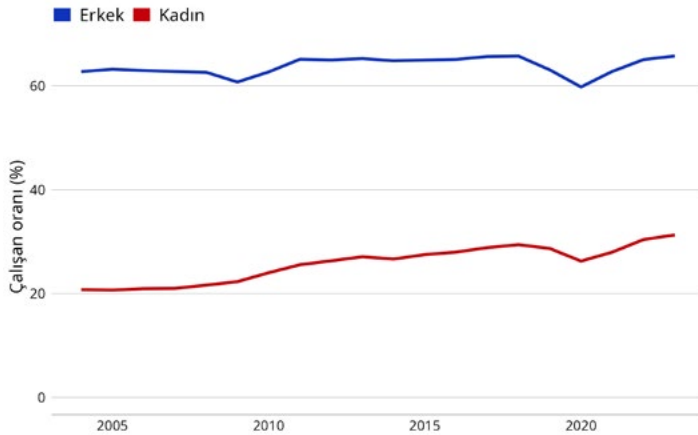
2018'de gelindi ve 2018-2019'da büyüme hızı sert şekilde düştü. Bu düşüş sonucu 15+ kişi başına GSYİH'nin yıllık artış oranı 2008 ve 2009'dan sonra 2019'da yine negatif oldu. 2020'deki Covid-19 salgını ile bu kriz devam etti. 2021'de "Yeni Ekonomi Modeli" diye tanıtılan fakat yine eskisi gibi ucuz kredi genişlemesi yoluyla üretim artırılmaya çalışıldı fakat artık dış kaynak olmadığı için bu politika enflasyonun patlamasına yol açtı.

2004-2023 döneminde, tüm bu iniş çıkışlara karşın, GSYİH'nin ortalama yıllık artışı %5.2 oldu. Aynı dönemde 15+ yaş nüfus yılda %1.7 arttı (2004'de 47.5, 2023'de 65.4 milyon kişi).⁴ Aynı dönemde çalışan sayısı yılda %2.5 ve emek üretkenliği (çalışan başına katma değer, GSYİH) %2.6 arttı.

Çalışan nüfus oranının 15+ yaş nüfustan daha hızlı artmasının nedeni, çalışan oranının artması, yani 15+ yaştaki kişilerin daha büyük bir oranının istihdam edilmesi. İstihdam edilmeyenler de iki ana gruba ayrılıyor: işgücüne katılmayanlar (iş aramayanlar) ve işsizler (iş arayan ama henüz bulamamış olanlar). Şekil 2'de 2004-2023 dönemi kadın ve erkekler için çalışan oranları yer alıyor.

Erkeklerde çalışma oranı 20 yıllık dönemde çok az bir artış gösteriyor. Bazı yıllar (2009 ve 2020) düşmesine karşın, 2004'de olan %62.7 olan çalışma oranı 2023'de %65.7'ye çıktı. Bir başka deyişle bu dönem boyunca 14 yaşından büyük her 3 erkeğin 2'si çalışıyordu. Kadınlarda ise çalışma oranının hızlı bir şekilde arttığı görülüyor. 2004'de %20.8 olan çalışma oranı 2023'de %31.3'e ulaştı.

Şekil 2. Çalışan oranları, 2004-2023



4 2021'den sonra nüfus artış oranında da hızlı bir düşüş yaşandı. Bu düşüşün devam etmesi halinde yaşlı nüfus oranı beklenenden çok daha hızlı artacak.



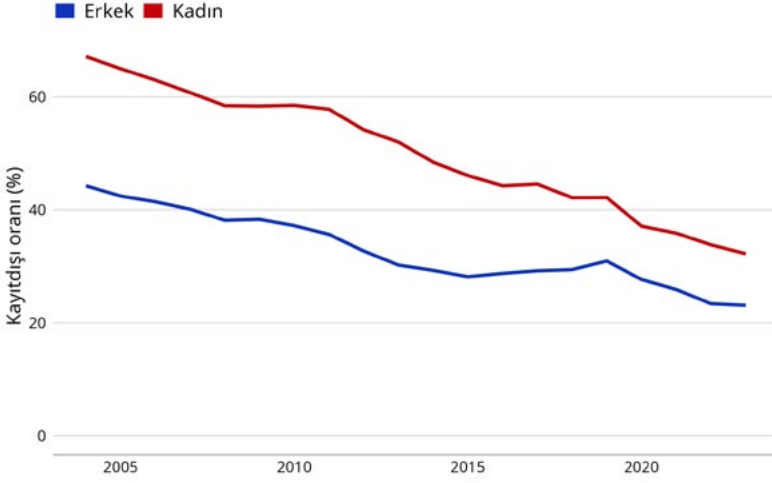
Bu noktada Hanehalkı İşgücü Anketi'ndeki "çalışma" kavramını açmakta yarar var. Ankete göre "ücretli, maaşlı, yevmiyeli, kendi hesabına, işveren ya da ücretsiz aile işçisi olarak referans dönemi içinde en az bir saat bir iktisadi faaliyette bulunan"lar ile işle bağlantısı devam eden ve çeşitli nedenlerle işinin başında olmayanlar "istihdam edilmiş" sayılıyor. Burada kadınlar açısından önemli kategori "ücretsiz aile işçisi olarak" çalışanlar çünkü kırsal kesimdeki kadınların büyük bir kısmı tarla-bağ-bahçe işlerinde çalıştığı için istihdamda sayılırken, kentlerde ev içi işlerde çalışan kadınlar istihdamda sayılmıyor. Bu nedenle genellikle kentleşme sürecinin hızlı olduğu dönemlerde kadınların çalışma oranı da düşüyor. Kırsal nüfus oranı düştükten sonra çalışma oranı, kentlerdeki kadınların çalışma oranı arttığı oranda yükselmeye başlıyor.

Ev içinde yapılan işler "iktisadi faaliyet" sayılmadığı için kadınların ev dışında çalışmaya başlaması GSYİH'nın artmasına katkıda bulunuyor fakat bu sürecin ekonomik refahı artırabilmesi için ev dışındaki işlerin daha üretken olması gerekli. Ev dışındaki işlerde kullanılan teknolojinin farklı olduğu ve bu nedenle bu işlerin üretkenliğinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Ayrıca ev dışı işlerde çalışan kadınların eğitim düzeyleri daha yüksek, bu da üretkenlik açısından önemli bir etken. Son olarak, ekonomik etkenlerin dışında, kadınların ev dışında çalışması toplumsal yaşama katılmalarını da kolaylaştırıyor. Tüm bu nedenlerle, son 20 yılda kadınların çalışma oranının artmasının önemli ekonomik ve toplumsal etkilerinin olduğunu söyleyebiliriz.

Türkiye koşullarında çalışma oranı kadar önemli olan bir başka gösterge de kayıt dışı çalışma oranı, çünkü çalışanların önemli bir kısmının Sosyal Sigortalar Kurumu'na (SGK) kaydı bulunmuyor. Kayıt dışı çalışma, firmaların işgücü ve dolayısıyla üretim maliyetini düşürüyor fakat çalışanların gelecek yıllardaki emeklilik haklarını (ve ücretlerini) olumsuz etkiliyor. Bir anlamda çalışanların gelecekteki gelirleri düşürülerek maliyetler de düşürülmüş oluyor. Bu durum aynı zamanda kayıtlı işçi çalıştıran firmalar açısından da "haksız rekabet" demek.

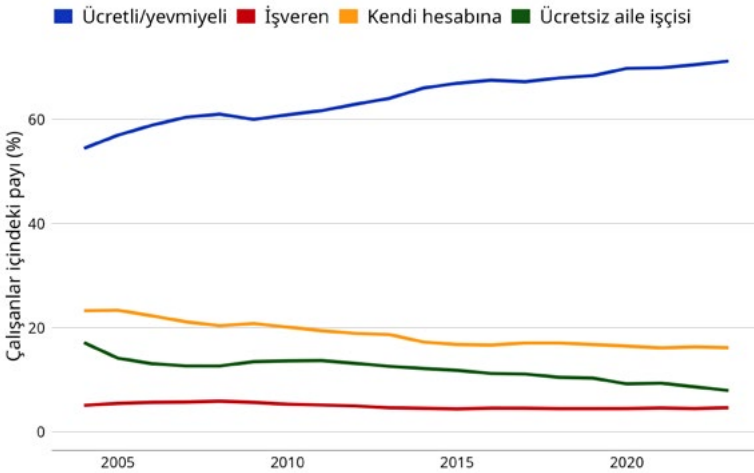
Şekil 3'de görüldüğü gibi Türkiye'de kayıt dışı çalışma oranı son 20 yılda hızlı bir şekilde azaldı. 2000'lerin başlarında kadınlarda kayıt dışılık erkeklere göre daha fazlaydı (%44'e karşılık %67) fakat kadınlardaki kayıt dışılık oranı daha hızla azaldı ve fark 9 puana kadar düştü (2023'de 23%'e karşılık %32). Kadınlarda önceleri kayıt dışılığın fazla olmasının nedeni, 2000'li yılların başlarında kadınlarda kırsal kesimde/tarımsal faaliyetlerde çalışma oranının çok daha yüksek olması. Kentleşme ile birlikte tarım kesiminde çalışan kadın oranı düştükçe, kayıt dışılık oranı da düşüyor. Buna ek olarak, kentssel kesimde kadınların önemli bir kısmı sağlık ve eğitim gibi kamu payının yüksek olduğu, dolayısıyla kayıt içi çalışmanın yaygın olduğu sektörlerde çalışıyor, bu da kayıt dışılık oranının düşmesinde önemli. Kayıt dışı çalışma konusunda kadın ve erkekler arasındaki bir farklılık da, sanayi sektörlerinde kadınların kayıt dışı çalışma oranının çok daha yüksek olması (2023 yılında kadınlarda %18.4, erkeklerde %11.0).

Şekil 3. Kayıt dışılık oranları, 2004-2023



Çalışanlar, işteki konumlarına göre dört ana gruba ayrılıyor. İlk grupta üretim araçlarına sahip olmayanlar ve yaşamak için iş gücünü satanlar, yani ücretli/maaşlı/yevmiyeli çalışanlar bulunuyor. İkinci grup, üretim araçlarına sahip olup bunları işletmek için iş gücünü satın alanlar, işverenler. Bu ikisinin arasında olan, üretim araçlarını kendi emeği ile çalıştıranlar, yani "kendi hesabına" çalışanlar üçüncü grubu oluşturuyor. Son grup ise aile işletmesinde ücretsiz çalışan kişiler ("ücretsiz aile işçisi"). Bu son grubun büyük çoğunluğu kadınlar ve genç erkekler.

Şekil 4. İşyerindeki konumuna göre çalışanların dağılımı, 2004-2023



Kapitalizmin gelişmesi ile eşitsizlerin artması, kendi hesabına çalışanların (buna küçük köylülük de dahil) büyük bir kısmının "ücretli/yevmiyeli", küçük bir kısmının da "işveren"

olarak ayrışmasına yol açıyor. Bu süreçte aile işletmeleri de yok olduğu için “ücretsiz aile işçileri”nin sayısı azalıyor. Ayrıca kapitalistler arası rekabet sonucu küçük işverenler konumlarını kaybederek işçileşiyor. Türkiye’deki süreç bu genel tanım ile uyumlu mu?

Şekil 4’de Türkiye’de ücretli/yevmiyeli, işveren, kendi hesabına ve ücretsiz aile işçisi olarak çalışanların toplam istihdam içindeki oranları görülüyor. Burada da açıkça gözlemlendiği gibi ücretli/yevmiyeli çalışanların oranı sürekli ve düzenli bir şekilde artıyor. Ücretli emeğin toplam istihdam içindeki payı 2004’de %54.5’ten 2023’de %71.2’ye çıkmış durumda ve bu eğilimde son yıllarda bir değişim yok.

Aynı dönemde kendi hesabına çalışanların oranı düzenli olarak %23.3’ten %16.2’ye, ücretsiz aile işçilerinin oranı da %17.2’den %8.0’e düşmüştü. Bu veriler Türkiye’de son 20 yılda işçileşme/proleterleşme eğiliminin hızlı bir şekilde gerçekleştiğini gösteriyor. “İşveren” oranı ise (%5.1’den %4.6’ya) 0.5 puan azalmış durumda.

Özetle söylemek gerekirse, Türkiye son 20 yılda yılda ortalama %5.2’lik bir büyüme hızı yakaladı. Bu büyüme hızı 1960-sonrası 60 yıllık dönemin ortalamasına yakın. Ekonomik büyümenin yarısı çalışan sayısındaki artıştan, kalan yarısı da sermaye birikimi⁵ ve teknolojik gelişme sonucu oldu. Bu gelişmeye karşın, çalışan oranı erkeklerde kısmen, kadınlarda hızlı bir şekilde arttı, fakat bu artışlara karşın çalışan

oranı günümüzde hala çok düşük. Çalışan oranının düşük olması, yeteri kadar iş olanaklarının yaratılamamasının bir sonucu. Bu dönemde işçileşme sürecinin de hızlı bir şekilde devam ettiğini görüyoruz. 2023’e geldiğimizde çalışan 4 kişiden 3’ü iş gücünü satmak zorunda olan ücretli emekten oluşuyor.

4. Ücretler

Bir önceki bölümde, kapitalizmin gelişmesiyle birlikte toplumsal işbölümünde sermaye–emek ilişkisinin başat haline geldiğini gördük. Bu bölümde ise ücretli emeğin toplumsal üretimden aldığı paya bakacağız.

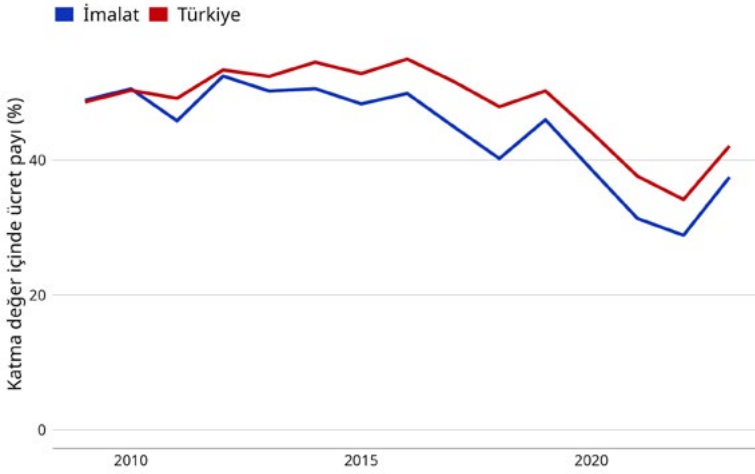
Üretim sürecinde elde edilen gelirden, girdiler için yapılan ödemeler çıkarıldıktan sonra kalan miktar “katma değer” olarak tanımlanıyor. Katma değer temelde üç kategori arasında paylaşıyor, işçiler (ücret), kapitalistler (gayri safi işletme artığı) ve devlet (üretim üzerindeki vergiler). Burada devletin payının, doğrudan üretim üzerinden alınan vergileri kapsadığını, ürün üzerinden alınan katma değer vergisi (KDV) ve özel tüketim vergisini (ÖTV) kapsadığını vurgulayalım. Bu gelirler daha sonra farklı mekanizmalar ile yeniden dağıtılıyor. Örneğin devlet işçilerin ve kapitalistlerin gelirinden gelir ve kurumlar vergisi, tükettiği mal ve hizmetler üzerinden KDV ve ÖTV alıyor. Bu kapsamda işçilerin gelirinden alınan sosyal sigorta primlerinin de önemli olduğunu belirtelim. Sosyal sigorta primleri bir anlamda nesiller arası gelir transferi sağlıyor.

Toplam üretilen katma değer ne kadarını işçiler alıyor? Bu değişimi görmek için

5 Sermaye birikimi ile çalışan başına sermaye miktarının, yani sermaye yoğunluğunun artmasını kastediyoruz.

TÜİK'in derlediği Yıllık Sanayi ve Hizmet İstatistikleri verilerini kullanıyoruz. İdari kayıtlardan hazırlanan bu veride tarım, finans ve sigorta, kamu yönetimi ve savunma faaliyetleri hariç tüm iktisadi faaliyetlere ilişkin bilgi yer alıyor. İdari kayıtlar kullanıldığı için veri seti yasal olarak kurulmuş tüm firmaları ve çalışanlarını kapsıyor (kayıt dışı çalışanları kapsamıyor), bu nedenle bir ölçüde kendi içinde tutarlı, fakat firmaların sunduğu bilanço ve gelir tablolarına dayandığı için temel veri kaynağı muhasebe kayıtları.

Şekil 5. Ücretlerin katma değer içindeki payı, 2009-2023



Şekil 5'de Türkiye geneli ve imalat sanayii için ücretlerin⁶ katma değer payı verileri yer alıyor.⁷ 2009-2010 yıllarında işçiler hem Türkiye genelinde, hem imalat sanayiinde katma değer yaklaşık yarısını ücret olarak alıyorlardı. Bu oran 2016'ya kadar Türkiye genelinde kısmen arttı (%55), imalat sanayiinde hemen hemen aynı kaldı (%50).

Bilindiği gibi 2016'da asgari ücret enflasyon oranının epey üstünde, %30 artırıldı. Türkiye'de asgari ücretle çalışan oranı oldukça yüksek, ayrıca diğer tüm ücretler bir anlamda asgari ücrete bağlı, yaklaşık 6-12 ay içinde aynı oranda artıyor. Bu nedenle 2016'daki artışın çok yüksek olduğu ve olumsuz etkilerinin olacağı söylenmişti. Ücretlerin katma değer içindeki oranına baktığımızda asgari ücretteki artış sonucu ücretlerin katma değer içindeki payının çok fazla değişmediğini görüyoruz. Firmalar ücret artışına karşın katma değerden aldıkları payı büyük ölçüde koruyabiliyorlar.

Ücretlerin payı, 2016'dan sonra sürekli olarak düşme eğiliminde. Türkiye genelinde ücretlerin katma değer payı 2016'da %54.0'dan 2019'da %50.3'e ve 2022'de %34.2'ye düşüyor. 2023'de ise ciddi bir toparlanma var (%42.1) fakat yine de 2016 öncesi dönemin çok altında kalıyor.

6 Tam olarak söylemek gelirse işgücü maliyetinin katma değer içinde payı. İşgücü maliyeti, brüt ücret, işverenin ödediği sosyal sigorta primi ödemeleri içeriyor.

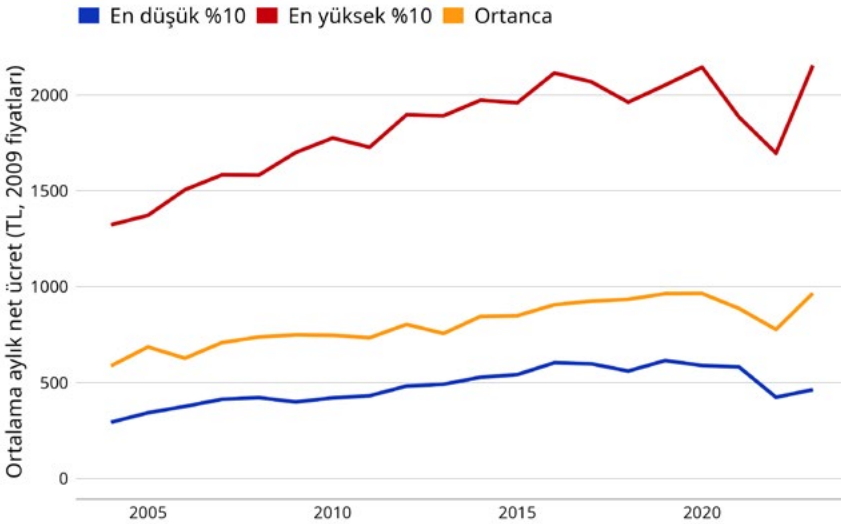
7 Veri derleme yöntemindeki değişimden dolayı bu veri setinde maalesef 2009 öncesi yıllara ait veri bulunmuyor.

Ekonomik büyüme ve teknolojik gelişme açısından önemli bir rol oynayan imalat sanayiinde durum daha olumsuz. İmalat sanayiinde ücretli emeğin katma değerden aldığı pay 2012'den sonra (%52.5) düşmeye başlıyor ve bu düşüş 2016'dan sonra (%49.9) hızlanarak 2019'da %46.0'ya, 2022'de %28.9'a kadar iniyor. 2023'de yine önemli fakat son 10 yıldaki kayıpları telafi edemeyen bir artış var (%37.5).

Görüldüğü gibi ücret payı ekonomik sorunların belirlenliği (2012-sonrası) ve krize girdiği (2018-2019) dönemlerde düşme eğiliminde. 2020 Covid-19 salgınında pek çok sektörün kapatıldığı, kayıtlı çalışanlara kısmi ücret desteği verildiği yıl bu düşüş devam ediyor. 2021'de ekonominin hızla büyümesine karşın ücret payı toparlanamıyor. 2023'de bir artış var fakat bu artışın kalıcı ve sürekli olduğunu görmek için yeni verilere ihtiyacımız bulunuyor.⁸

Son 20 yılda ücretli çalışan sayısı artıyor fakat ücretlerin katma değer içindeki payı azalıyor. Peki ücretlilerin kendi içindeki ücret eşitsizliği nasıl değişiyor? Bu süreci görebilmek için tekrar Hanehalkı İşgücü Anketi verilerine bakıyoruz, çünkü bu veriler, daha önce belirtildiği gibi, kayıt dışı çalışanları da kapsıyor. Bu verileri kullanarak, her yıl için ücret dağılımında en düşük %10, en yüksek %10 ve ortanca (%50) ücretler hesaplandı. Reel ücretlerin bulunması için GSYİH deflatörü kullanıldı.

Şekil 6. Gelir dilimine göre reel ücretler, 2004-2023



8 TÜİK bu çalışmanın ilk versiyonu hazırlandıktan sonra, 27 Ağustos 2025'te European Business Statistics (EBS) 2019/2152 sayılı yönetmeliği çerçevesinde Yıllık Sanayi ve Hizmet İstatistikleri'nde revizyon yapıldığını açıkladı ve bu değişikliklerin yansıtıldığı 2024 referans yılına ilişkin verileri aynı gün yayımladı. 2009-2023 revize edilmiş veri setinin NACE 4-hane düzeyinde 2025 Aralık ayında erişime açılacağı belirtildi. Revize 2024 verilerine göre ücretlerin katma değer payı Türkiye genelinde %50.1, imalat sanayiinde %48.2 oldu. Bu değişimin ne kadarının revizyondan kaynaklandığını görmek için 2009-2023 revize verilerinin incelenmesi gerekiyor.

Şekil 6'de 2004-2023 yılları en düşük %10, en yüksek %10 ve ortanca reel ücret verileri yer alıyor. İlk olarak, 2016 asgari ücret artışının ücret dağılımının tamamını etkilediği bu şekilde açık bir şekilde görülüyor. Asgari ücret artışı, sadece asgari ücret alanları değil, en yüksek %10'uncu ücreti alanları da benzer şekilde etkiliyor. İkinci olarak, ücret dağılımının her noktasında değişim aynı değil. Örneğin en yüksek %10'uncu reel ücretler, bazı dalgalanmalara karşın, 2016'dan artmıyor. Ortanca ve en düşük %10'uncu ücretler ise 2019-2020 yıllarından sonra sonra artmıyor, hatta, en düşük %10'uncu ücretlerde görüldüğü gibi kısmen azalıyor.

Bu süreçte en yüksek %10 ve en düşük %10'uncu ücretler arasında makas 2021'e kadar azalıyor. 2004'de en yüksek %20 'uncu ücret, en düşük %10'uncu ücretin 4.5 katıydı. Bu fark 2009 yılı hariç, hemen hemen sürekli bir şekilde düşerek 2022'de 3.2 oldu. Bir başka deyişle 2004-sonrası dönemde ücretler genel olarak asgari ücrete yaklaşmaya başladığı için daha "eşitlikçi" oldu, fakat 2022 ve 2023'de yüksek ücretlilerin ücretleri daha hızlı arttığı için fark (2023'de) tekrar 4.6'ya kadar çıktı.

5. Sonuçlar

Bu çalışmada incelenen veriler, 2004 sonrası dönemde Türkiye'de işçileşme eğiliminin düzenli ve sürekli bir şekilde devam ettiğini, ücretli emeğin toplam çalışanlar içindeki payının sürekli artmasına karşın ücretlerin katma değer içindeki payının artmadığını, aksine 2016'dan sonra büyük oranda düştüğünü gösteriyor. Ücretli çalışanların kendi içindeki gelir (ücret) eşitsizliği 2021'e kadar bir ölçüde

azaldı fakat bu azalmanın nedeni, tüm ücretlerin asgari ücrete yaklaşmasıydı.

Bu çalışmada sadece ücretli çalışanlara ve ücretlere baktık. Fakat gelir dağılımı açısından önemli bir konu, üretim sürecinden sonra gelirin yeniden dağıtılması. Devletin vergi ve sosyal destek politikaları gelirin yeniden dağıtımında belirleyici konumda. Türkiye'de vergilerin önemli bir kısmının KDV ve ÖTV gibi dolaylı vergiler olması, gelir üzerindeki vergilerin de önemli bir kesiminin kaynağında kesilen ücret üzerindeki vergiler olması, ücretli çalışanlar açısından eşitsizliği daha da artıran etkenler arasında.

Türkiye'de toplumsal eşitsizlikleri inceleyen (bu çalışmada olduğu gibi) genellikle gelir eşitsizlikleri inceleniyor, servet eşitsizlikleri konusunda çok fazla çalışma yok. Bu eksikliğin en önemli nedeni, servet dağılımına ilişkin güvenilir veriler olmaması, fakat servet eşitsizliği incelenmeden toplumsal eşitsizlikler üzerine yapılan her çalışma eksik kalacaktır.

Kaynaklar

Acemoglu, Daron ve David Autor (2011), "Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings", David Card ve Orley Ashenfelter (der.), Handbook of Labor Economics, North Holland, Cilt 4, ss. 1043-1071.

Brenner, Robert (2010), The Long Downturn: The Roots of the Crisis in the Real Economy, New America Foundation Economic Growth Policy Paper.



NEBATİ PROGRAMINDAN ŞİMŞEK PROGRAMINA BAZI GÖZLEMLER VE DEĞERLENDİRMELER

Özgür Orhangazi*

"Enflasyonla büyümeyi tercih ettik. Yoksa enflasyonu düşürmek için çok sert tedbirler alabilirdik. Bu sistemden dar gelirli hâriç, üretici firmalar, ihracatçılar kâr ediyorlar. Çarklar dönüyor"
(T.C. Hazine ve Maliye Bakanı, 6 Haziran 2022)

"Bir sınıf savaşı var, savaşı veren benim sınıfım, zenginler sınıfı ve biz kazanıyoruz."
(ABD'li sermayedar Warren Buffett, 26 Kasım 2006)

1. Giriş

Mayıs 2023 seçimleri sonrasında gö-revlendirilen ve yüksek faiz ve ortodoks iktisat politikaları uygulamaları beklenen Hazine ve Maliye Bakanı ile Merkez Bankası başkanı, iktisatçılar arasında bir sevinç dalgasına yol açtı ve iktidarın "rasyonel" ekonomi politikalarına dönüşü kutlanmaya başlandı. Her ne kadar Merkez Bankası başkanı 6 ay sonra hakkında çıkan haberlerden sonra "görevden affını" istese de bu sefer de yeni atanan Merkez Bankası başkanının akademik başarıları övülmeye başlandı. En yeni başkanın da "rasyonel" politikalara devam edeceği ilan edilirken Türkiye tarihinde benzeri pek olmayan sert bölüşüm şokunun etkileri devam ediyordu. 2021'den itibaren reel ücretler hızla geriledi, ücretli çalışanların büyük bir kısmı asgari ücret

civarında bir ücrete mahkûm edildi, gelir ve servet dağılımındaki eşitsizlikler arttı. Çalışanların toplam sayısı artarken milli gelirden aldıkları pay sert bir biçimde geriledi, buna karşılık sermayenin milli gelirden aldığı pay yükseldi. Ekonomik büyüme devam etse de bu büyüme geniş kesimler için ne gelir artışı ne de yeterli iş olanakları yarattı. Türkiye'nin baş dönürücü bir hızda değişen gündemi içerisinde bu yaşananların da sağlıklı bir değerlendirmesi yapı(l)a(m)adı. Ekonomiye dair tartışmalar çoğunlukla faiz ve para politikası üzerine sığ değerlendirmelerle sınırlı kaldı. Bu değerlendirme yazısında 2021'de devreye sokulan düşük faiz politikalarından 2023'te uygulamaya konan yüksek faiz politikalarına bazı gözlem ve değerlendirmelerde bulunulacaktır.¹

¹ Bu yazıdaki görüş ve değerlendirmelerin önemli bir kısmı, daha önce kişisel blog sayfamda ve bazı başka yayın organlarında farklı parçalar halinde yayınlanmıştır.

2. Sermayenin İki Programı

2021'in ikinci yarısından itibaren uygulamaya konulan düşük faiz politikası ya "irrasyonel" olarak nitelendirildi ya da iktidar ve sermaye çevreleri içerisindeki bazı grupların iç gerilim ve rekabetlerinin bir yansıması olarak değerlendirildi. Halbuki, bir bütün olarak bakıldığında, bu politika çerçevesinin emeğe karşı topyekûn bir saldırıyla sermayenin kârlılığını artırmayı hedeflediği ve başarılı olduğu açıktır. Faizleri aşağı çekip ilk başta kurun yükselmesine izin verilen bu programla tetiklenen yüksek enflasyon, çalışanların reel ücretlerini düşürmekle kalmadı, aynı zamanda, onların kıdem tazminatı ve emekli aylıkları gibi birikmiş kazanımlarını da reel olarak eritti. Çalışanların genel olarak örgütsüz, güçsüz ve dağınık olmalarını fırsat bilerek ve TÜİK'in gerçek enflasyonun çok altında gösterdiği manipüle edilmiş enflasyon oranları baz alınarak büyük çoğunluğun ücret artışları enflasyonun altında tutuldu. Bu esnada ürün ve hizmetlerinin fiyatlarını diledikleri gibi yükseltebilen şirketler kâr marjlarını artırdı, kârlılık rekorları kırdı. Enflasyonun oldukça altında kalan faiz oranları ile de şirketlere bir yandan eski borçlarını eritme bir yandan da negatif reel faizle yeniden borçlanma ve bu yolla bilançolarını temizleme, iyileştirme imkânı sunuldu. Şirketlere ek olarak negatif reel faizlere erişimi olan varlıklı kesim, konut, arsa, otomobil piyasalarında yüksek spekülasyon gelir elde edip varlıklarını artırırken küçük tasarruf sahiplerinin tasarrufları enflasyon ve kur manipülasyonu ile eritilip servet transferi sağlandı. Bu süreçte varlıklı kesimler varlıklarının bir kısmını yurt dışına ve vergi cennetlerine taşımaya devam etti.

Ücretlerin gerilediği, çalışma şartlarının ağırlaştığı, iç cinayetlerinin çoğaldığı, işsiz sayısının artmaya devam ettiği bu koşullar altında Mayıs 2023 seçimlerine gidilirken sosyal yardımlar ve asgari ücrette yapılan (ve kısa sürede enflasyona yenilecek olan) artışlar iktidarın bir lütfuymuş gibi kullanıldı. Emeğe karşı yapılan bu açık saldırı sırasında "rasyonel/irrasyonel" politika tartışmalarıyla zihinler bulandırıldı, geniş kitleler seçimleri muhalefetin kazanıp kötü gidişatı tersine çevireceği vaa-diyle bu saldırıya karşı protesto gösterisi bile düzenlememeye davet edildi; başka bir deyişle pasifize edildi.

Kısacası "liyakat yoksunu" yönetici ve bürokratların uyguladığı "irrasyonel" bir program değil, Türkiye kapitalizminin içinde belendiği yapısal sorun ve kriz eğilimlerinden yükü geniş emekçi kesimlere yarak çıkarmayı deneyen açık bir sermaye programı devreye sokulmuştu.

Ne var ki sermayenin bu programı, Türkiye ekonomisinin yapısal sorunu olan döviz açığı sebebiyle çok uzun bir süre devam ettirilemeyecek bir programdı. Düşük faizle desteklenen ekonomik büyüme, üretimin ithalata bağımlı yapısı nedeniyle dış ticaret açığına yol açmaya devam ediyor, ihracattaki artış bu açığı kapamaya yetmiyordu. Buna ek olarak bankaların ve şirketlerin dış borç yükü, uluslararası finansal sermayeye düzenli faiz ve kâr payı ödemeleri gerektiriyor, bu da döviz ihtiyacının devamına katkı sunuyordu. Dolayısıyla bu programı sürdürebilmek için devreye sınırlı da olsa bazı sermaye kontrolleri ile bankacılık ve döviz düzenlemeleri sokuldu. "Dost" ülkelerden Merkez Bankası'nın ödünç aldığı döviz rezervler,

yabancılar vatandaşlık satışları ve ülkenin uluslararası mafya cenneti olmasına göz yumulması ile bu döviz açığı geçici olarak kontrol altında tutulmaya çalışıldı.

Mayıs 2023 seçimleri sonrasında ise “rasyonel” politikalar dönüş adı altında sermayenin ikinci programı devreye sokuldu. Bu program ise tanıdık bir program ve esasında seçimler öncesinde muhalefetin iktidara gelirse uygulamayı vaat ettikleriyle büyük oranda uyumlu. Yüksek faizler, geniş kesimler üzerindeki vergi yükünün artırılması, sermayeye çeşitli teşvikler ve kamuda tasarruf söylemiyle sosyal harcamaların azaltılmasından müteşekkil bir “kemer sıkma” programı. Programın öncelikli amacı döviz açığını kapatmak üzere yurtdışından para çekmek olarak öne çıkıyor. Bu amaçla uluslararası finansal sermayeye faiz artışları yoluyla yüksek getiri vaat edilirken bir yandan da onlar için “güvenilir” isimler ülkeye para çekmek için kapı kapı dolaşmaya başladı.

Tüm bunlar yapılırken programın önemli bir hedefi de çalışanların yaşadığı reel ücret kaybının telafi edilmemesini sağlamak olarak karşımıza çıkıyor. Yani birinci programın emeğe karşı kazanımlarının korunması. Nitekim programın yürütücüleri ücret artışlarının enflasyona yol açtığı iddiasıyla bu artışların geçmiş enflasyona göre değil beklenen enflasyona göre yapılması gerektiğini savunmaktan geri durmuyor. Bunun anlamı, çalışanların son senelerde yaşadıkları reel ücret kayıplarının kalıcılaştırılması olacaktır. Bu tür programlar aynı zamanda işsizliği artırıcı programlardır ve bazı görece küçük ve fazla kârlı olmayan işletmelerin finansman yükünün

artmasından ötürü tasfiyesini de içerebilir. Ek olarak elde kalan kamu varlıklarının, yer altı ve yer üstü zenginliklerin yerli ve uluslararası sermayeye satılması gündemdedir. Zaten halihazırda kamunun doğru düzgün sağlamadığı eğitim ve sağlık hizmetlerinin daha da aşınması, daha fazla piyasaya bırakılması söz konusudur.

Esasında “rasyonalite”ye değil Türkiye kapitalizminin sınırlarına dönüşmüş durumda. Ancak bu ikinci program da yapısal çelişkiler içeriyor. Hedeflendiği gibi dış sermaye girişleri sağlanması Türk lirasının değer kaybını yavaşlatarak enflasyonun düşmesine katkı sunarken bu sefer de verimsiz ihracatçı şirketler zarar görmekte, ithalat artmakta ve kronik döviz açığı sorunu devam etmektedir. Bu döviz açığı kısa vadede dış sermaye girişleriyle karşılanırsa bile orta vadede uluslararası finansal sermayeye yapılacak faiz ve kâr payı ödemelerini artırıp yeni yapısal sorun ve kırılganlıkların oluşmasına yol açacaktır.

Nihayetinde iktidarın ve sermayenin tercihi, içeride sermayenin yüksek kârlılığını devam ettirip zengin ve varlıklı kesimlere servet aktarırken uluslararası iş bölümüne güvencesiz göçmen emeğiyle desteklenmiş ucuz emek üzerinden eklenilen ve uluslararası finansal sermayeye ayrıcalıklar tanıyan bir ekonomik sistemden yanadır.

3. Şimşek Programı Üzerine

Hazine ve Maliye Bakanı Mehmet Şimşek göreve geldikten sonra yaptığı hemen her konuşmada “uyguladığımız program” ifadesini kullanmış olsa da ortada somut, araçları, hedefleri, mekanizmaları ve yol haritası belli herhangi bir enflasyonla mü-

cadele programı mevcut değil. Şimşek'in "program" olarak bahsettiği, Eylül ayında açıklanan 2024-2026 Orta Vadeli Program ise uzun bir dilek ve temenniler listesi görünümü veriyor sadece.

2023 ortasından itibaren öne çıkan söylem ve uygulamalar ise Şimşek politikalarının iki ana unsuru olduğunu gösteriyor. Bunlardan ilki yüksek faizler ve düşük bütçe açıklarından oluşan ortodoks bir ekonomi politikasıyla mümkün olduğunca dış sermaye çekmek ve böylelikle ekonominin müzmin döviz açığı sorununu ve bir ödemeler dengesi krizi riskini bir süre daha ötelemek. İkincisi ise son yıllarda yaşanan bölüşüm şokunun sonuçlarını, yani ücretler, emekli aylıkları, kıdem tazminatı gibi alanlarda Nebati programı sayesinde yaşanan reel gerilemeyi kalıcı kılmak.

Bu ikinci unsuru aşağıda değerlendirmek üzere ilki üzerine odaklanalım. Yurtdışından kaynak sağlama çabasının ardında Türkiye ekonomisinin kronikleşmiş döviz açığı, döviz açığının arkasında da dört ana neden yatıyor: Bir, Türkiye ekonomisinin ihracattan elde ettiği döviz ithalatını karşılamaya yetmiyor, üretimin ithal girdi bağımlılığı, ekonomi büyüdükçe ithalatın da artmasına yol açıyor. İki, bu açığın uzunca bir süre dış sermaye girişleriyle karşılanmış olmasından doğan dış yükümlülükler yurtdışına düzenli olarak faiz ve temettü ödemeleri yapılmasını gerektiriyor. Üç, yurtdışı yerleşikler özellikle son dönemde yurtdışına önemli miktarda sermaye çıkarıyor ve bu da döviz açığını artırıyor. Dört, yurtdışında TL'ye güven olmadığı için tasarrufları dövizde tutma eğilimi devam ediyor.

2020'den bu yana dış sermaye girişlerinin

döviz açığını karşılamakta yetersiz kalması öncelikle Merkez Bankası'nın döviz rezervleri kullanılarak aşılmaya çalışıldı. Rezervler tükenince başka ülkelerden ödünç alınan rezervler kullanıldı, KKM, yabancıya konut alımı karşılığı vatandaşlık verilmesi gibi icatlarla döviz talebi kontrol altında tutulmaya çalışıldı. Şimşek "programı" ise yüksek faizler ve büyük ihtimalle başka tavizler de vererek ülkeye dış sermaye çekmeye çalışmak üzerine kurulu. Son dönemde uluslararası alanda iktidarın ABD'yle bir yumuşama ve yakınlaşma eğilimine girmesinin de dış sermaye girişini destekleyici olduğu düşünülüyor olsa gerek.

Şimşek "program"ının enflasyon konusundaki akıl yürütmesi ise şu şekilde: Türkiye'ye yeterli dış sermaye girişi olursa döviz arzı artar, bu TL'nin değer kaybını yavaşlatır, TL'nin değer kaybı enflasyon oranının altında kalınca da reel anlamda TL değer kazanmış olur. Böylelikle ithal girdi fiyatlarında TL'nin değer kaybından kaynaklı artış yavaşlar ve enflasyon oranı da aşağıya doğru gelmeye başlar. Aynı zamanda yüksek faizlerle içerideki talep de kısıldığı için ithalat bir süre azalacağı için döviz ihtiyacı da düşer.

Bu bakımdan Şimşek "programı" bir anlamda 2000'lerin başını tekrar etme girişimi olarak da görülebilir. Bu dönemde Türkiye'ye oldukça yüksek miktarlarda dış sermaye girişi olmuş, TL hem nominal hem reel olarak değer kazanmıştı. Bunun sonucu olarak da enflasyon uzun bir süreden sonra düşüşe geçmişti. Dış sermaye girişleri 2008 küresel finansal krizinden sonra 2010'ların ortalarına kadar artarak devam etti.



O dönem dış sermaye girişlerinin bu kadar yüksek oranda gerçekleşmesinin iki nedeni bulunuyordu. Bir, dünyadaki büyük likidite fazlası ve merkez ülkelerdeki düşük faiz oranları uluslararası sermayeyi Türkiye ve benzeri ülkelerde bir miktar riskli ancak yüksek getirili yatırımlara yöneltmişti. İki, 2001 krizi sonrasında Türkiye’de uygulanan yüksek faiz politikası uluslararası sermayeye oldukça yüksek getiriler sunarken krizi sonucunda Türkiye’deki birçok işletme ve varlık dolar cinsinden oldukça ucuz hale gelmiş ve tarihi bir özelleştirme dalgası yaşanmaktaydı. IMF’nin o dönemde Türkiye’ye verdiği açık ve tam destek de Türkiye’yi yatırım yapılabilir ülkeler arasında ön sıralara yerleştiriyordu.

Ancak, 2023 ortalarından itibaren uygulanan Şimşek politikalarına benzer bir küresel likidite bolluğu eşlik etmedi. Aksine Fed daha önce beklenenden çok daha uzun süre ABD’deki faiz oranlarını yüksek tutmaya karar verdi. İçeride de 2000’lere benzer bir ortam yoktu. 2000’lerdeki “başarı hikayesi” yerini çoktan bir “başarısızlık hikayesi”ne bırakmış durumda. Uluslararası kredi derecelendirme kuruluşlarına göre Türkiye’nin notu “yatırım yapılabilir” seviyenin altında. Ve bu kez açık bir IMF desteği de mevcut değil.

Kısacası Şimşek politikalarının iki ana hedefinden ilkinin yüksek faizler ve sermaye yanlısı politikalarla mümkün olduğunca dış sermaye çekerek ekonominin döviz açığı sorununu ve bir ödemeler dengesi krizi riskini ötelemek olduğu tespit edilebilir. Bunu yapmak için de yüksek faizlerin kullanılması ortodoks iktisatçı-

lar tarafından da desteklendi. Aslına bakılırsa ekonomistlerin birçoğu faizlerin üretimi yavaşlatıp ekonomiyi bir resesyona sokacak ve işsizliği daha da artıracak kadar yükseltilmesi taraftarı gözüküyor. Bu da Şimşek “programı”nın ikinci hedefiyle doğrudan ilgili: Son dönemde yaşanan bölüşüm şokunun sonuçlarını, yani Nebati programıyla ücretlerde yaşanan reel gerilemeyi kalıcı kılmak. Halihazırda zaten oldukça yüksek seyreden işsizlik oranlarının, artması çalışanların ücret artışı taleplerini baskılamakta işverenler için oldukça kullanışlıdır. İşsizlikteki artış, çalışanların zaten hemen hemen hiç olmayan pazarlık güçlerini iyice eritmekte ve bugüne dek alabildikleri kadar dahi enflasyon zammı alamayacak hale getirmektedir. Böylelikle sermayenin emeğe karşı geçtiğimiz birkaç senedeki kazanımları korunmaktadır.

Şimşek “programı”ndan sermayenin genel olarak beklentisi de bu yönde. Bu bağlamda programdan sermayenin talep ettiği şey, 2025 içerisinde başka ücret artışı olmamasıydı. Bunu da İTO başkanı Avdagiç geçenlerde şu şekilde ifade etti: “Asgari ücret 1 yıllık olarak açıklandı. Bizim spekülasyonlarla işimiz yok. Biz İstanbul Ticaret Odası’yız. Kamunun belirlediği bir asgari ücret var. Bunu belirlerken ortaya koyduğu bir çerçeve var. Biz ve temsil ettiğimiz şirketler, kamunun ortaya koyduğu bu çerçeveyi ve buradaki takdiri gündeme alarak bütçemizi yaptık. Devletin bununla ilgili gündeme getirdiği bir söylem var, biz bu söylemin bu sene geçerli olduğunu görüyoruz.”²

2 <https://www.dunya.com/is-dunyasi/enflasyon-konforalanina-girilirse-duser-haberi-719803>

Nebati programı, faizleri aşağı çekip kurun yükselmesine izin vererek tetiklediği yüksek enflasyonla hem ücretleri hem de kıdem tazminatı ve emekli aylıkları gibi kazanımları reel olarak eritmekte oldukça başarılı olmuştur. Şimşek ise çeşitli açıklamalarında enflasyonu düşürmek için ücret artışlarını kısıtlamak gerektiğini iddia etti. Halbuki herkesin gayet açık bir biçimde bildiği, farkında olduğu gibi ücret artışları enflasyondan önce gelmiyor; yüksek enflasyonda kayba uğrayan ücretler senede bir ya da en fazla iki defa geçmiş enflasyona göre yükseltiliyor. TÜİK'in şaibeli enflasyon istatistikleri de reel ücretlerin düşürülmesine önemli katkı sağlıyor. Genel olarak şirketler kesimi ise her ücret artışı zamanı, ücretler arttı o yüzden biz de ürünlerimizin fiyatını artırmak zorundayız bahanesine başvuruyor.

Merkez Bankası'nın enflasyon raporu dahi maliyet unsurları içerisinde hesaplanan ücretlerin enflasyondaki artışa katkısının oldukça düşük olduğunu net bir biçimde gösteriyor. Zafer Yükseler'in özetlediği gibi: "2023 Haziran ayında yüzde 38,3 olan yıllık TÜFE enflasyonu, Eylül ayında yüzde 61,5'e, Aralık ayında ise yüzde 64,7'ye yükselmiştir. TCMB Enflasyon Raporundaki tahminlere göre, yıllık enflasyonda 6 ay içinde gerçekleşen 26,4 puanlık artışın, 14,6 puanı maliyet unsurlarındaki artıştan, 8,4 puanı ise dönemsel fiyatlandırma davranışındaki bozulmadan kaynaklanmıştır. Talebin katkısı -1,2 puan iken, diğer unsurların katkısı 4,6 puan olmuştur. Maliyet unsurları içinde sayılan ücretlerin

enflasyondaki 26,4 puanlık artışa katkısı 1,3 puan olarak tahmin edilmiştir. Dönemsel fiyatlandırma davranışındaki bozulmanın da büyük ölçüde kurdaki sıçrama ve dolaylı vergilerde Haziran-Eylül döneminde yaşanan sıçramadan kaynaklandığı tahmin edilmektedir. Nitekim Haziran-Eylül döneminde yıllık enflasyondaki 23,2 puanlık artışın 10 puanı dönemsel fiyatlandırma davranışından kaynaklanmıştır."³

Mesele sadece ücretleri düşük tutmaktan ibaret değildi. Kıdem tazminatı, emeklilik aylığı gibi kazanımlar zaten son dönemde enflasyon aracılığıyla eritilmişti. Buna devam edileceği görünüyor. Kamuda tasarrufun faturasının yine kamu harcamalarından eğitim, sağlık, sosyal yardımlar yoluyla pay alan düşük gelirli kesime çıkarılması ortodoks istikrar programlarının zaten olmazsa olmazı. Buna ek olarak yine "yapısal reform" adı altında "verimliliği ve rekabet gücünü artırmak" bahanesiyle iş güvencesinin ve güvenliğinin daha da aşındırılmasını bekleyebiliriz. Şimşek bunu, yerel seçimler sonrası "verimliliği ve rekabet gücünü artıracak reformlar" uygulamak için uzun bir dönemleri olduğu yönündeki ifadeleriyle açıkça ortaya koyuyor. İSO başkanının "esnek çalışma reformlarına ihtiyacımız var" açıklaması da bunu destekler nitelikte.⁴ Üzerinde çalışıldığı söylenen yeni iş yasasını da bu bağlamda değerlendirmek gerekiyor.⁵

4. Enflasyon Üzerine

Şimşek göreve geldiğinden itibaren iktisatçıların çoğunluğu ortada somut bir dezenflasyon programı varmışçasına yorum

3 <https://zaferyukseler.blogspot.com/2024/02/2023-yl-enflasyon-belirleyicileri.html>

4 <https://www.ekonomim.com/ekonomi/daha-dusuk-bir-buyume-turkiye-icin-daha-hayirli-haberi-734543>

5 <https://www.birgun.net/makale/tek-esnek-is-kanunu-dayatmasi-hukuksuz-504040>



yapmayı tercih ediyor olsa da ortada kısa, orta ve uzun vadedeki hedefleri açıkça ortaya konmuş, bu hedeflere hangi kanallar ve mekanizmalar üzerinden ulaşılabileceğine dair bir yol haritası çıkarılmış bir program yok. Her ne kadar bazıları son açıklanan Orta Vadeli Program'ı esas alsın da bu program sadece bir dilek ve temenniler görünümünü taşıyor.

Karşımızda somut bir program olmadığı gibi elimizde de güvenilir bir enflasyon serisi mevcut değil. TÜİK'in 2021'den itibaren açıkladığı enflasyon verilerinin güvenilir olmadığı ve enflasyonu olduğundan düşük gösterdiği hemen tüm gözlemcilerin ortak görüşü. Her ne kadar Şimşek'i destekleyen iktisatçılar verilerin artık daha doğru olduğuna inanmayı tercih ediyor olsa da bu inancı destekleyecek pek fazla veriye sahip değiliz. TÜİK ne geçmişte açıkladığı enflasyon istatistiklerini düzeltme yoluna gitti ne de madde fiyat listesini (bu konuda alınmış bir mahkeme kararı olmasına rağmen) açıklamaya yanaştı.

Elimizde somut bir program ve güvenilir bir veri seti olmadığı gibi Şimşek ekibi Türkiye'deki enflasyonun yüksek seyretmesinin nedenleri ve belirleyenleri üzerine yapılmış ayrıntılı bir çalışma da sunmadı. Örneğin, fiyatlar hangi sektörlerde ve hangi ürünlerde hızla artmakta? Eğer birçoklarının öne sürdüğü gibi fiyat artışları toplam talebin fazla olmasından kaynaklıysa bu talep fazlası hangi sektör ve ürünlerde yoğunlaşıyor? Bu sektör ve ürünlerde arz neden talebe yetişemiyor? Tabii böylesi bir çalışma ekonominin yapısına ve sektörlerin girdi-çıkışı ilişkilerine dair veriyi gerektiriyor ve TÜİK oldukça uzun bir süredir güncel bir girdi-çıkışı tablosu üretememiş durumda.

Enflasyonu düşürmeyi gerçekten hedefleyen bir ekonomi yönetiminin kamunun kontrolündeki fiyatları, elektrik ve doğalgaz sübvansiyonları ile vergileri bu amaçla uygun bir biçimde kullanması beklenir. Ancak Şimşek yönetimi bunu da yapmaktan oldukça uzak.

Uluslararası literatürde giderek artan bir biçimde tartışılan aşırı yüksek kârlılık, piyasa yoğunluğu ve birçok sektörde firmaların fiyat belirleme güçlerinin olmasının enflasyona etkileri gibi konular Türkiye'deki dezenflasyon programında herhangi bir karşılık bulmuyor. Peki elimizde ne var? Aslına bakılırsa çok bir şey yok. Yüksek faizlerle bir yandan dış sermaye çekerek bir yandan da yurtiçinde ekonomiyi yavaşlatıp ithalatı bir miktar düşürerek döviz dengesini sağlamak ve bunu yaparken de TL'yi reel olarak bir miktar değerlendirmek açıkça ilan edilen tek hedef. TL'nin reel olarak değer kazanması ile döviz kurundaki artıştan kaynaklanan fiyat artışlarının kontrol altına alınması umuluyor. Uygulanan kur politikası, 2000'de IMF yönetimi altında denenilen ve büyük bir krizle sonuçlanan, 2002'de daha kapsamlı bir programın parçası olarak yeniden denenilen ve uluslararası likidite şartlarının da olumlu seyretmesi sayesinde enflasyonu düşürmekte başarılı olan programların içerdiği kur politikalarına benzetilebilir.

Ancak bugünkü politikalar da 2000 ve 2002 sonrası uygulanan politikalar da esas sorun olan Türkiye ekonomisinin kronik döviz açığını sorun etmekten ısrarla kaçınıyor. Hâl böyle olunca da dış sermaye çekerek TL'yi reel olarak değerlendirip enflasyonu kontrol altına alma girişimi başarılı olduğunda kaçınılmaz ola-

rak ithalatı ve aynı zamanda ekonominin dış yükümlülüklerini daha da artırıyor, bir sonraki kur şokunun temellerini hazırlıyor.

Bu tarz politikalar uygulandıkları her yerde aynı zamanda ücretleri baskılama hedefini önüne koyuyor. Ücretlerin baskılanması ile çalışanların yaşam koşulları giderek daha da kötüleşiyor ve milli gelirden aldıkları pay azalıyor. Böylelikle hem yurtiçi sermayenin kârlılığı korunabiliyor hem de uluslararası finansal sermayeye yaptıkları yatırımlar karşılığında faiz ve kâr payı gibi ödemelerle daha fazla kaynak aktarılıyor.

Ücretleri baskılama politikası, ücret artışları beklenen enflasyona göre yapılmazsa enflasyon düşürülemez ve bundan da en çok yine ücretliler zarar görür gibi tuhaf bir argümanla savunuluyor. Çalışanların enflasyon karşısında kaybettikleri satın alma gücünün geçmiş enflasyon kadar bir ücret artışıyla telafi edilmesinin böylelikle önüne geçiliyor.

Türkiye gibi çalışanların neredeyse yarısının asgari ücret civarında bir ücretle geçinmeye çalıştığı bir ekonomide asgari ücret artışlarını kısıtlamanın çalışan yoksulluğunu daha da artıracak ısrarla hesaba katılmıyor. Enflasyonla mücadelenin yükü sadece ücretlilerin üzerine yıkılmalıdır diye yuvarlak cümleler kurulsa da şirketlerin oldukça yüksek kârlılıkları neredeyse hiç sorun edilmiyor. Ancak Cem Oyvata'nın bir yazısında gösterdiği gibi asgari ücrete Temmuz'da ara zam yapılan 2022 ile yapılmayan 2024 kıyaslandığında enflasyonun seyrinde belirgin bir farklılık da

bulunmuyor.⁶ Kısacası, ücretlerde geçmiş enflasyon kadar artış yapılmaması çabası, Şimşek politikalarının da ücretleri bastırma konusunda Nebati politikalarıyla bir süreklilik içerisinde bulunduğunu yeniden gösteriyor. "İrrasyonel" politikalar enflasyonu azdırarak reel ücretleri baskımlarken "rasyonel" politikalar dezenflasyonu bahane ederek reel ücretleri baskılamaya çalışıyor.

Parasal iktisadın öncülerinden M. Friedman'ın "enflasyon her zaman ve her yerde parasal bir olgudur" sözü iktisatçılar tarafından sıklıkla tekrar edilir. Pek tekrar edilmeyen şey ise 1963'te Anna J. Schwartz ile birlikte kaleme aldığı *A Monetary History of the United States 1867-1960* başlıklı kitapta ortaya atılan bu iddiayı Friedman'ın daha sonraları birkaç defa revize etmiş olmasıdır. Örneğin, 1992'de yazdığı *Money Mischief: Episodes of Monetary History*'de para arzı ile enflasyon arasındaki ilişkinin farklı bağlamlarda değişik şekiller alabileceğini öne sürmüştür. Japonya'nın 1990'larda içine yuvarlandığı deflasyon sürecinde ise bugün "miktarsal genişleme" olarak bildiğimiz politikaları önermekten çekinmemiştir. Nihayet 2003'te Financial Times'a verdiği bir mülakatta ise para miktarının önemini kaybettiğini düşündüğünü dile getirmiştir.

Friedman'ın sıkı bir takipçisi olan ve uzun süre ABD Merkez Bankası Fed'i yöneten Alan Greenspan ise anılarını yazdığı *The Age of Turbulence: Adventures in a New World*'de 1990'larda ve 2000'lerde ABD

6 C. Oyvata, "Asgari ücrete ara zam yapılmaması ne getirdi?" <https://www.paraanaliz.com/2024/ekonomi/prof-cem-oyvat-asgari-ucrete-ara-zam-yapilmamasi-ne-getirdi-g-97900/>

ekonomisinin hızla büyüdüğü ve işsizliğin ciddi bir biçimde düştüğü bir ortamda enflasyonun artmamasının sebeplerini sorgulamıştı. O dönemki standart teorilere göre işsizlik oranının düşmesi, işçilerin pazarlık gücünü artırarak ücret artışları elde etmelerine yol açacak, firmaların ise bu ücret artışlarını fiyatlarına yansıtması genel enflasyon seviyesinde bir yükselişe sebep olacaktı. Greenspan, işsizlikteki düşüşe rağmen enflasyonda kayda değer bir artış olmamasını ücretlerin artmamasına; ücretlerin artmamasını ise küreselleşme, teknolojik ilerlemeler ve uygulanan ekonomi politikaları karşısında iş güvencelerini iyiden iyiye yitiren çalışanların travmatize olmasına ve ücret artışı talep edemez hale gelmesine bağlıyordu.

Aslına bakılırsa enflasyon meselesinde iki temel soru bulunmakta: Birincisi, enflasyondaki yükselişi en başta neyin tetiklediği sorusu. İkincisi ise, bir kez enflasyonda yükseliş başladıktan sonra yüksek enflasyonun neden ve nasıl kalıcılaştığı sorusu. Birinci soruyu yanıtlamak görece daha kolay. Örneğin, üretim maliyetlerinde hızlı bir artış ya da toplam talepte verili üretim kapasitesinin kısa vadede karşılayabileceğinden yüksek, hızlı bir artış enflasyonda, yani genel fiyatlar seviyesinde, bir artışa yol açabilir.

Ancak fiyat artışları bir kez başladığında enflasyon artık toplumdaki farklı gruplar ve sınıflar arasında bir paylaşım mücadelesine döner. Sabit gelirlielerin yükselen fiyatlar karşısında satın alma güçleri düşmeye başlarken, fiyat belirleme gücüne

sahip firmalar fiyatlarını yükselterek toplam gelirden daha fazla pay almayı başarabilirler. Çalışanların kendi satın alma güçlerini koruyabilmeleri, en az enflasyon kadar bir ücret artışını elde edebilecekleri güç ve örgütlülüğe sahip olup olmadıklarına bağlıdır. Eğer çalışanlar böylesi bir güce sahipse ücretlerini yükseltebilir, ancak mesele burada sona ermez. Çalışanlar ücretlerini senede bir veya en fazla iki defa yükseltebilirken firmalar fiyatlarını diledikleri gibi değiştirebilirler. Böylelikle enflasyon, hızla, kârlar ve ücretler arasında bir bölüşüm kavgasına dönüşebilir. Greenspan de aslında, ABD’de 1970’lerde bu tarz bir enflasyon ortaya çıktığı halde 1990’larda niye çıkmadı sorusunu yanıtlamaya çalışırken çalışanların düşük işsizliğe rağmen pazarlık güçlerini ciddi bir biçimde yitirmiş olmalarına vurgu yapıyordu.

Türkiye’de enflasyonun 2021’den itibaren hızla yükselişe geçmesinin temel sebebi yaşanan kur şokunun maliyetleri hızla yükseltmesi ve içinde bulundukları piyasalarda fiyatlama gücüne sahip olan firmaların da bu maliyet artışlarını hızlı bir biçimde fiyatlarına yansıtmalarıydı. Dışa açık ve yüksek oranda ithal girdi kullanan bir ekonomide, maliyet esaslı fiyatlama (markup pricing) yapan şirketler, kur artışını kullandıkları ithal girdi oranına ve markup oranına bağlı olarak hızlı ve doğrudan bir biçimde fiyatlarına yansıtır. Markup oranları sabit kalsa bile, bu durum hem fiyatların hem de kârların artmasına neden olur.⁷

Fiyat artışları, çalışanların alım gücünü

7 Bkz. Lavoie, M. 2023. "Some controversies in the causes of the post-pandemic inflation" <https://medium.com/@>

düşürürken, bu kayıp neredeyse doğru-
dan şirketlere kâr olarak geçer. Başka
bir deyişle, reel ücretler düşerken kârlar
yükselir. Ücret artışları genellikle enflas-
yonun gerisinde kaldığı için, çalışanlara
geçmiş enflasyon oranında zam yapılsa
bile, arada kaybedilen alım gücü geri ka-
zanılamaz. Üstelik, enflasyonun yüksek
seyretmeye devam etmesi durumunda,
yapılan ücret artışları reel olarak hızla erir.

Son dönemde sosyal medyada Türki-
ye'de üretilen ve hem yurtiçinde hem de
yurtdışında satışa sunulan bazı ürünlerin
Avrupa'daki fiyatlarının daha düşük oldu-
ğunu gösteren paylaşımlar yer aldı. Tabii
ki bu tür anekdotlarla herhangi kesin bir
sonuca ulaşılamaz. Ancak bu olgunun
firmaların yurtiçinde oldukça yüksek bir
fiyatlama gücüne sahip olduklarını; an-
cak Avrupa'da daha rekabetçi bir ortama
girdiklerinde bu fiyatlama gücüne sahip
olmadıklarından ürünlerini daha düşük fi-
yatlarla ihraç ettiklerini gösteriyor. Başka
bir deyişle, Türkiye'deki yüksek fiyatların
en azından bir kısmının rahatlıkla aşağıya
çekilebileceğini ancak firmaların fiyatla-
ma gücü yüksek olduğu için çekilmediğini
söylemek mümkün.

Şimşek politikalarına destek veren ikti-
satçıların bir kısmı açıktan ücret artışla-
rının sınırlandırılmasının gerekli olduğunu
savunurken bir kısmı da (geniş kesimler
halihazırda bu kadar yoksullaştırılmış-
ken daha fazla yoksullaştırıcı politikaları
savunmaya utandıkları için olsa gerek)
enflasyonla mücadelenin tüm maliyeti
çalışanlara yüklenmemeli dese de firma-
ların geçtiğimiz dönemlerde elde ettikleri

yüksek kârları sorun etmiyorlar.

Enflasyonun arkasında toplam talebin
yüksek seyretmesinin olduğu, yüksek fa-
izler ve kamu harcamalarının kısılması
ile üretim ve tüketim yavaşlatılıp işsizlik
artırılarak bu sorunun çözülebileceği, ikti-
satçılar arasında geniş kabul görüyor.
Bu argümandaki en temel sorunlardan bir
tanesi, toplam talebin yüksek olduğunu
kabul etsek bile, 2021'den bu yana, hem
de reel faiz oranları negatif ve kur kontrol
altında olduğu halde, toplam üretimin ne-
den bu yüksek talebi karşılayacak kadar
artmadığını açıklayamıyor olması. Dahası
bu dönemde kapasite kullanım oranlarına
baktığımızda dahi tarihsel ortalamanın
pek üzerine çıkılmadığını görüyoruz.

Şimşek'in son bir senesinde kurun stabil
olması ve reel ücretlerin düşük kalması-
yla maliyetlerde herhangi bir artış yokken
enflasyonun halen yüksek seyretmeye
devam etmesi, esas sorunun firmaların
fiyatlama gücünün kontrol altına alın-
maması olduğunu gösteriyor. Yani, kur
ve maliyet artışıyla tetiklenen enflasyon
nihayetinde bir bölüşüm meselesi haline
gelmiş durumda ve güçlü olan taraf kendi
payından herhangi bir fedakârlıkta bulun-
maya yanaşmamakta.

Sebebi her ne olursa olsun genel fiyat se-
viyesi yükselmeye başladığında firmalar
kârlarını, çalışanlar ise ücretlerini koru-
mak için bir mücadele içerisine girerken
devlet de vergi ve harcama politikalarını
hangi sınıfın yararına kullandığına bağlı
olarak bu mücadelede taraf olur. Devletin
açık bir biçimde sermayeden yana taraf
olduğu durumda enflasyon, işçilerin gücü
tamamen kırılıp reel ücretlerinde, yani sa-

tın alma güçlerinde kalıcı bir düşüşü kabul ettiklerinde aşağıya gelmeye başlayabilir.

Türkiye’de genel ücret seviyesi de geniş kitlelerin alım gücü de halihazırda hayli düşürülmüş durumda. Şimşek’in dezenflasyon programı ise çalışanlara 2025’te sadece beklenen enflasyon kadar ücret artışı yapılmasını savunarak bir anlamda “reel gelirlerinizde yaşanan düşüşün kalıcı olmasını kabul edin, bu enflasyon meselesi sulh içerisinde çözülsün” demeye getiriyor.

5. Kamuda Tasarruf Üzerine

Şimşek politikalarının ortodoks iktisatçılar tarafından eleştirilen yönü, kamu harcamalarının yeterince kısılmamış olmasıydı. Peki kamuda tasarrufla enflasyonun ilgisi ne? Faiz artışları ve ücretlerin baskılanması gibi kamu harcamalarının azaltılması da yüksek enflasyon oranlarının aşağı çekilmesi için gerekli bir adım olarak sunulur. Standart iktisat teorisine göre, eğer bir ekonomide toplam talep toplam arzın üzerinde seyrediyorsa, bu ekonomide önce girdi fiyatları ardından da mal ve hizmet fiyatları yükselişe geçer. Bu modelin temel varsayımı, ekonominin halihazırda tam istihdamda olduğu ve kapasite kullanım oranının da daha fazla artırılmayacak kadar yüksek olduğudur.

Bu temel varsayım altında kısa vadede üretim artırılmayacağından ötürü, fiyatlardaki artış eğilimini durdurmak için talebin kısılması önerilir. Yüksek faizler, talebi kısmanın bir yöntemidir. Yüksek faizler, krediyi pahalı hale getirerek krediyle yapılan tüketim ve yatırım harcamalarını azaltabilir. Aynı zamanda, bugün tasarruf yapıp yarın daha fazla tüketme imkanı

sunarak gelirlerin bir kısmının harcanmamasını sağlayarak da talebi sınırlayabilir. Ekonomideki toplam talebin toplam arzla uyumlu hale gelmesiyle de fiyatların artış eğilimi kontrol altına alınabilir.

Kamu harcamalarını azaltmanın da benzer bir mantığı vardır. Kamu harcamalarını azaltmak, toplam talebi düşüreceğinden ekonomideki “aşırı talebin” dizginlenmesine yardımcı olur ve dolayısıyla da enflasyonu düşürücü bir etkide bulunabilir. Ekonominin tam istihdamda olmadığı (yani işsizliğin yüksek olduğu) ve şirketlerin üretim kapasitelerinin tamamını kullanmadığı koşullarda “aşırı talep” kaynaklı bir enflasyondan söz etmek mümkün değildir. İthal girdi ve özellikle de ithal enerji kullanımının yüksek olduğu bir ekonomide döviz kurlarının hızla artmasıyla tetiklenen ve yüksek kâr marjlarının sürüklediği bir enflasyondan söz ediyorsak bu basit ilişkinin çalışmayacağı açıktır. Hele ki enflasyon beklentileri kalıcılaştırmış, gelir ve varlık eşitsizlikleri artmışken.

En azından kamu harcamalarının ithalat yaratan kısmı azaltılıyor olsaydı Türkiye ekonomisi için döviz açığını azaltacağı için dolaylı olarak enflasyon üzerinde negatif etkide bulunabileceğini söyleyebiliriz. Ancak bu olmadığı gibi kamunun döviz (ve altın) cinsinden iç ve dış borçlanmasına dair bile herhangi bir unsur görünmüyor tasarruf paketinde. Yüksek faiz, ücretlerin baskılanması ve kamu harcamalarının azaltılması politikalarını enflasyonun düşürülmesi adına savunan iktisatçıların bir düşünce tembelliği içerisinde olduğu söylenebilir. Ancak mesele bununla sınırlı da değil. Çünkü bu politika-

ların hem ideolojik bir yanı hem de değer üretimi ve bölüşümü ilişkilerine doğrudan ve dolaylı müdahale eden yanları mevcut.

Kamunun topladığı vergiler ve yaptığı harcamalar, en basit ifadesiyle, ekonomide üretilen toplam değerın bir kısmını yeniden dağıtma işlevine sahiptir. Bu anlamda da hem vergilerin kimden ve ne kadar toplandığı hem de harcamaların hangi alanlara yapıldığı bir toplumun önceliklerini ve o toplumdaki güç dengelerini doğrudan yansıtır. Dolayısıyla vergilendirme ve harcama kalemlerinde yapılan her değişiklik de aslında öncelikle yeniden bölüşüm ilişkilerine yapılan bir müdahaledir. Ancak, müdahale genellikle sadece yeniden bölüşüm ilişkileriyle kalmaz, doğrudan üretim ve bölüşüm ilişkilerini de etkileyecek ve değiştirecek unsurlar içerebilir. Kamu harcamalarının kısılması, eğitim ve sağlık gibi kamu hizmetlerinin birçoğunun özel sektöre devredilmesi ve kamu varlıklarının özelleştirilmesi 1980'lerden bu yana IMF ve Dünya Bankası programlarının asli bir unsuru olarak karşımıza çıkıyor.

Şimşek politikaları bağlamında içerideki talebi azaltacak her adım dış sermayeye yapılacak ödemeler için ayrılabilir kısmı yükseltmeye yaramaktadır. Çalışanların ve emeklilerin reel gelirlerini düşürmek, onlara yönelik kamu harcamalarını kısmak, onlardan daha fazla vergi almak ve onların borçlanmasını zorlaştırıp daha pahalı hale getirmek bu kesimin elindeki harcanabilir geliri düşürmek suretiyle milli gelirden bu kesime ayrılan payın düşük tutulması, dış sermayeye yapılacak ödemeler için ayrılan kısmı artırır. Kemer sıkma politikalarını uluslararası finans için

önemli kılan nedenlerin başında bu gelir. Dış sermayeye, bize döviz getirirseniz size yüksek faiz ve kâr payı ödemesi yapacağız ve bu ödemeleri yapabilmek için de kendi çalışanlarımızın boğazından kısacağız mesajı verilir.

Çalışanların örgütsüz, güçsüz ve dağınık olduğu koşullarda "kamuda tasarruf" ya da "kemer sıkma" politikalarıyla sermayenin çıkarına adımların önü açılır. Ücretleri ve emekli aylıklarını düşürmek, esnek ve güvencesiz çalışmayı yaymak, kamunun sağlaması gereken temel hizmetleri giderek daha fazla özel sektöre devretmek, sosyal yardımları ve kamu hizmetlerini azaltarak çalışanları daha düşük ücretlerde çalışmaya mecbur etmek, kamuya ait varlıkları ucuza özel sektöre devretmek "kamuda tasarruf" paketinin ilerleyen dönemdeki versiyonlarından bekleyebileceğimiz gelişmelerdir. Bu haliyle de Şimşek ve "programı"nın sermayenin tüm kesimlerinin desteğini alması şaşırtıcı değildir.⁸

Oğuz Oyan'ın Şimşek döneminde açıklanan paket üzerine oldukça yerinde tespitiyle "yoksullaşan halkın en büyük özveriyi yapması beklenirken iktidarın kamu harcamalarında da bir takım sözde tasarrufları zorunlu oldu. Dolayısıyla bu paket, programın psikolojik ve ideolojik zemini hazırlanması, geniş halk kesimlerinin kendi aleyhlerine çalışacak bir programa razı edilebilmesi açısından da farz oldu."⁹ Açıklanan tasarruf paketi de "işte iktidar da üzerine düşeni yapıyor" algısının oluşturulması için şimdiden kullanılmaya başlandı bile.

8 <https://www.gazeteduvar.com.tr/is-dunyasindan-kamuda-tasarruf-paketine-destek-haber-1691071>

9 <https://haber.sol.org.tr/yazar/tasarruf-mu-dediniz-393343>

Esas amaç gerçekten kamuda tasarruf olsaydı yapılacak şeyler belliydi. Örneğin, “Şimşek sadece İstanbul Havalimanı’nın bir yıllık kirasını Cengiz ve Kalyon’dan alabilse, açıkladığı ‘tasarruf paketinin’ hedeflediği rakamın neredeyse yarısı kadar kaynağı bütçeye koyabilirdi.”¹⁰ Ya da şirketlerden toplanmayan, affedilen vergiler, şirketlere tanınan çeşitli muafiyetler ve verilen teşvikler, bütçede artan faiz ödemeleri, kamu-özel işbirliği adı altında sermayenin belli kesimlerine aktarılan kaynaklar, askeri maceralar için harcanan paralar, iktidar sahiplerinin çoklu maaşları, astronomik huzur hakları vs. vs. Ancak, yine Oyan’ın tespitiyle, kamuda gerçek bir tasarrufun ucu “sermayeye ve yolsuzluk ekonomisine dokunacağı için yasak alandır. Her durumda Şimşek’in boyunu ve meşrebini aşar.” (3)

6. Sonuç Yerine

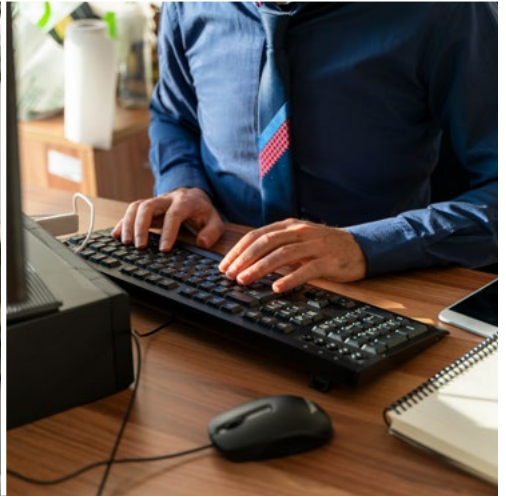
Tüm bu manzara, ABD’li sermayedar Buffett’in yazının girişinde alıntılıdığım sözlerinin bugün Türkiye için geçerli olduğunu düşündürüyor. Sermayenin her iki programının da amaç ve sonuçlarının emeğin aleyhine olduğu açıktır. Türkiye kapitalizminin yapısal sorunlarının bedelini emeğe ödeten bu programlara alternatif olarak yapısal sorunları çözmeye yönelik, emekten yana, eşitlikçi ekonomi politikaları kolaylıkla tasarlanabilir ve uygulanabilir. Ancak bunun gerçekleşebilmesi için bu politikaları talep eden, destekleyen bir toplumsal ve siyasal gücün varlığı gereklidir. Yani mesele “rasyonalite” yahut “liyakat” değil politik güç meselesidir. Öte yandan, ücretlerin baskılanmaya devam ettiği, işsizliğin arttığı, tüm yer altı ve yer üstü zenginliklerinin sermayenin sınırsız kullanımına sunulduğu bu programların devam ettirilebilmesi siyasi olarak baskı ve otoriterleşmenin artırılmasını gerektirecektir.

10 <https://www.gazeteduvar.com.tr/simsek-once-kalyon-ve-cengizden-milyar-euroluk-kirayi-alsin-makale-1691043>



I. KISIM

EMEĞİN GENEL GÖRÜNÜMÜ



I. KISIM

EMEĞİN GENEL GÖRÜNÜMÜ

Emeğin genel görünümünün incelendiği bu kısımda, temel göstergelere ilişkin 2023–2024 yıllarına ait veriler sunulmaktadır. Türkiye'nin iktisadi ve toplumsal ilişkilerine yönelik kapsamlı bir çerçeve oluşturmayı amaçlayan bu bölüm, Üretim, Kamu İstihdamı ve Bölüşüm başlıklı üç alt bölümden oluşmaktadır. Bu çerçeve, ekonomik krizlerle şekillenen Türkiye'nin üretim ve bölüşüm ilişkilerinin işçi sınıfı üzerindeki etkilerini analiz etmek açısından önemlidir.

Birinci bölüm olan Üretim başlığında, üretim ve istihdam; krizde emeğin durumu; çalışma süreleri; işçi sağlığı ve iş güvenliği; işsizliğin genel görünümü; istihdamın demografik dağılımı (kadın, genç, göçmen emeği) ve çocuk işçiliği konuları ele alınmaktadır. 2023–2024 döneminde Türkiye ekonomisinin işgücü ve istihdam göstergeleri, AB ve OECD ortalamalarının gerisinde seyretmiştir. İşgücüne katılım oranı 2023 yılında %53,3 iken 2024 yılında %54,2'ye yükselmiş, istihdama katılım oranı ise %48,3'ten %49,4'e çıkmıştır. Ancak bu artışlara rağmen Türkiye, istihdam ve işgücüne katılımda AB ortalamasının yaklaşık 5, OECD ortalamasının ise 9 puan altında kalmıştır. Bu durum, ekonomik büyümenin istihdam yaratma kapasitesinin sınırlı olduğunu ve yapısal sorunların devam ettiğini göstermektedir.

İstihdam edilenlerin yüzde70'ten fazlası ücretli, maaşlı veya yevmiyeli çalışanlardan oluşmakta olup, bu durum Türkiye'de

işçileşmenin arttığını ortaya koymaktadır. Hizmetler sektörü toplam istihdamın %57,9'unu kapsarken, sanayi %20,7, tarım %14,8 ve inşaat %6,6 oranında pay almıştır. Sosyal güvenlik kayıtlılığı 2024 yılında %73,5 seviyesine gerilemiş ve kayıt dışı çalışan sayısı 8,6 milyona ulaşmıştır. Kayıt dışı istihdam en çok ücretsiz aile işçileri (%85,6) ve kendi hesabına çalışanlar (%59,4) arasında yaygındır. Bu tablo, işgücü piyasasında güvencesizliğin ve sosyal koruma eksikliğinin sürdüğünü göstermektedir.

Çalışma süreleri açısından Türkiye'de uzun çalışma saatleri oldukça yaygındır. 2023–2024 yıllarında her 10 işçiden 4'ü haftada 45 saatin üzerinde çalıştırılmıştır. 2023 yılında 12 milyon 768 bin işçi, 2024 yılında yine 12 milyon 768 bin işçi haftalık 45 saatin üzerinde çalıştırılmış ve bu oran 2023'te %38,4 iken 2024'te %40,4'e yükselmiştir.

2023–2024 döneminde Türkiye'de işçi sağlığı ve güvenliği (İSG) alanındaki sorunlar derinleşmiş ve yapısal bir krize dönüşmüştür. Güvencesiz çalışma biçimlerinin yaygınlaşması, devlet denetimlerinin yetersizliği ve sendikasızlık, iş kazalarını önlenabilir olmaktan çıkararak işçi ölümlerini sistematik bir sorun haline getirmiştir. Birleşmiş Milletler verilerine göre dünyada her yıl yaklaşık 2,78 milyon işçi iş kazaları veya meslek hastalıkları nedeniyle yaşamını yitirirken, Türkiye 100 bin işçide 13. sırada yer almakta ve bu durum

uluslararası ölçekte kritik bir risk düzeyine işaret etmektedir. Denetim yetersizliği çarpıcıdır; her 10 bin işçiye yalnızca 0,3 müfettiş düşmektedir.

2024 ITUC Küresel Haklar Endeksi'nde Türkiye, 151 ülke arasında "en kötü 10 ülke" arasında gösterilmiş ve "sistemik ihlallerin yaşandığı ülkeler" kategorisine alınmıştır. Bu durum, sadece grev, örgütlenme ve toplu sözleşme haklarının değil, aynı zamanda temel işçi sağlığı ve güvenliği standartlarının da ciddi biçimde ihlal edildiğini göstermektedir. Verilere göre 2022 yılında 1.843, 2023 yılında en az 1.929, 2024 yılında ise 1.897 işçi iş kazalarında hayatını kaybetmiştir. Bu, her gün ortalama beş işçinin ölümü anlamına gelmektedir. Ölen işçilerin %98'i sendikasıız olup, sendikal hakların güvenlik ve yaşamla doğrudan bağlantısını ortaya koymaktadır.

Sektörel açıdan bakıldığında, inşaat, tarım ve hizmetler iş kazalarının en yoğun yaşandığı alanlar olmayı sürdürmektedir. 2023 yılında yalnızca inşaat sektöründe 552 işçi, 2024 yılının ilk yarısında ise 227 işçi yaşamını yitirmiştir. Deprem bölgelerinde de durum farklı değildir; 2024 yılında deprem sonrası bölgelerde en az 106 inşaat işçisi hayatını kaybetmiştir. Bu veriler, özellikle afet sonrası yeniden yapılanma süreçlerinde güvenlik önlemlerinin ihmal edildiğini göstermektedir.

2023 ve 2024 yılları, Türkiye'de kadınların işgücüne katılımındaki yapısal eşitsizliklerin sürdüğü ve derinleştiği dönemler olmuştur. Ekonomik krizler, göç dalgaları ve otoriterleşen yönetim biçimleri, kadınların istihdamda daha kırılgan bir konuma itilmesine yol açmıştır. Kadınlar yalnızca

çalışma hakkına değil, eşit işe eşit ücret, işyerinde yükselme, ayrımcılıktan korunma ve sendikal örgütlenme gibi temel haklara erişimde de ciddi engellerle karşılaşmaktadır. TÜİK verilerine göre 2024 yılında kadınların istihdam oranı %32,5 iken, erkeklerde bu oran %66,7'dir. Bu belirgin fark, kadın istihdamını artırmaya yönelik politikaların yetersizliğini ve toplumsal cinsiyet rollerinin yarattığı yapısal sorunları açıkça göstermektedir.

Türkiye'de çocuk işçiliği, resmi istatistiklerin ötesine geçen boyutlara ulaşmış ciddi bir sosyal sorun olarak varlığını sürdürmektedir. TÜİK'in 2019 verilerine göre 720 bin çocuk işçi bulunurken, bu rakama çıraklar ve yabancı uyruklu çocuklar dahil edilmemiştir. Sendikal araştırmalar gerçek sayının 1 milyonu aştığını, 2023 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı verilerine göre en az 1 milyon 39 bin çocuk işçi bulunduğunu göstermektedir. Mülteci çocukların dahil edilmesiyle bu sayının 2 milyona yaklaştığı tahmin edilmektedir. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi (İSiG) verileri, 2013–2024 yılları arasında en az 742 çocuğun çalıştığı işyerlerinde yaşamını yitirdiğini ortaya koymaktadır.

MESEM (Mesleki Eğitim Merkezi) uygulaması, çocuk işçiliğini meşrulaştıran bir sistem haline gelmiştir. 2019'da yapılan yasal düzenlemeyle çıraklık ve ustalık eğitimi kapsamına alınan bu model, çocukları haftada yalnızca bir gün okulda, dört gün ise işyerlerinde çalıştırmaktadır. 2020'de 143 bin olan MESEM öğrencisi sayısı, 2024'te 504 bine yükselmiş; bu durum eğitim hakkının ikinci plana atıldığını ve çocukların ucuz işgücü olarak değer-

lendirildiğini göstermektedir. Sistem, çocukları tehlikeli ve güvencesiz koşullara maruz bırakmakta, verilen derslerin niteliği ise onları çağın gereklerine hazırlamaktan uzak kalmaktadır.

Türkiye’de genç nüfusun istihdama katılımı giderek zorlaşmakta ve bu durum yapısal bir sorun haline gelmektedir. İstihdam olanaklarının yetersizliği, gençleri esnek, geçici ve güvencesiz işlere yönlendirmekte; bu çalışma biçimleri giderek normalleştirilmeye ve hukuki çerçeveye oturtulmaya çalışılmaktadır. Stajyerlik ve çıraklık uygulamaları, gençleri işgücü piyasasına dahil etmenin aracı olarak sunulsa da, bu pozisyonlarda “deneyim kazanma” adı altında düşük ücretlerle çalışma dayatılmaktadır. Ekonomik kriz, kamu istihdamındaki azalma, yetersiz eğitim politikaları, kayıt dışı çalışma, ayrımcı işe alım süreçleri ve teknolojik dönüşüm, gençlerin istihdama katılımındaki temel engeller olarak öne çıkmaktadır.

TÜİK verilerine göre Türkiye’de 15–24 yaş aralığındaki gençlerin yalnızca %39,5’i (4 milyon 609 bin kişi) istihdama katılabilmektedir. Buna karşın %60,5’lik kesim istihdam dışında kalmakta ve üretim sürecine dahil olamamaktadır. 2023’e kıyasla 2024 yılında istihdam oranında yaklaşık 2 puanlık artış görülse de, bu artış büyük ölçüde erkek istihdamından kaynaklanmaktadır. 2024 yılında 15–24 yaş aralığında erkeklerin istihdam oranı yüzde 51,7 iken, kadınların istihdam oranı yüzde 26,4 seviyesinde kalmıştır. Bu fark, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin genç istihdamında da belirleyici bir faktör olduğunu göstermektedir.

Kamu İstihdamı başlıklı ikinci bölümde, kamuda ve yerel yönetimlerde istihdamın dönüşümü verilerle incelenmektedir. 2023–2024 döneminde Türkiye’de kamu istihdamı, derinleşen ekonomik kriz, yüksek enflasyon ve artan işsizlik baskısı altında zayıflamış; kamu hizmetlerinde nitelik kaybı ve istihdam olanaklarında daralma gözlenmiştir. Türk Lirası’nın değer kaybı ve temel tüketim maddelerindeki fiyat artışları, halkın yaşam koşullarını olumsuz etkilemiş, gelir dağılımındaki eşitsizlik daha da artmıştır. Hükümetin uyguladığı sıkı maliye politikaları, kamu hizmetlerinin kısıtlanması ve harcamaların azaltılması yoluyla yürütülmüş; bu durum neoliberal dönüşümün yeni bir halkası olarak değerlendirilmiştir.

Kamu hizmetlerinin özelleştirilmesi ve ticarileştirilmesi eğilimi, devletin sosyal sorumluluk alanından çekildiğini göstermektedir. 13 Mayıs 2024’te açıklanan “Kamuda Tasarruf ve Verimlilik Paketi”, kamu çalışanları üzerinde baskı yaratarak istihdamı korumak yerine esnekleştiren ve kamu hizmetlerini kısıtlayan bir içerikle sunulmuştur. Paket, lüks kamu harcamaları ve sermayeye aktarılan teşvikler gibi gerçek israf alanlarına dokunmamış; bunun yerine kamu yatırımlarını sınırlandıran ve halkın eğitim, sağlık ve sosyal hizmetlere erişimini zorlaştıran bir yaklaşım benimsemiştir. 2023–2024 döneminde kamu istihdamı niceliksel olarak artmış ve toplamda %1,3 yükselmiştir. 2024 Aralık itibarıyla kamu çalışanlarının dağılımı; %66,4 memur, %23,4 sürekli işçi, %7,6 sözleşmeli personel, %1,9 diğer ve %0,7 geçici işçi şeklindedir.

Türkiye’de yerel yönetimlerde neoliberal politikalar, belediyelerde güvenceli istihdamı tasfiye ederek esnek ve taşeronlaştırılmış bir iş rejimi yaratmıştır. 2023–2024 döneminde belediyelerde memur sayısı 134.265’ten 134.296’ya, sözleşmeli personel sayısı 8.508’den 9.366’ya yükselirken, sürekli işçi sayısı 38.717’den 29.662’ye düşmüştür. Belediye şirket işçisi sayısı ise 624.783’ten 640.580’e, geçici işçi sayısı 3.157’den 4.447’ye ulaşmıştır. Bu durum, iş güvencesi ve sosyal haklar bakımından ciddi eşitsizlikler olduğunu göstermektedir. Norm kadro ve personel gideri sınırlamaları, belediyelerin emek politikalarında inisiyatifini kısıtlamaktadır. Bu bağlamda, tüm belediye işçilerine kadrolu ve eşit haklar tanınması, sendikal örgütlenme ve toplu sözleşme haklarının güvence altına alınması, kamucu ve halkçı istihdam politikalarının uygulanması gerekmektedir.

Bölüşüm başlıklı üçüncü ve son bölümde ise ücret; borçluluk ve gelir dağılımı; vergiler ve sosyal politika (sağlık, eğitim, sosyal yardım) uygulamaları ele alınmaktadır. 2023–2024 döneminde Türkiye’de toplumsal eşitsizlikler hızla büyürken, ücretler ve asgari ücret emekçilerin en kritik gündemleri arasında yer almıştır. Ekonomik kriz ve yüksek enflasyon nedeniyle ücretler erirken, toplumun büyük kısmının alım gücü ciddi biçimde düşmüştür. Türkiye’de çalışanların yaklaşık yarısı asgari ücretle çalışmakta ve asgari ücret artık sadece alt sınır değil, ortalama ücret düzeyini de belirleyen bir referans hâline gelmiştir. AB ülkelerinde asgari ücret civarında çalışanların oranı genellikle yüzde3–4 iken, Türkiye’de bu oran yüzde50’dir.

2023’te net 8.506 TL olan asgari ücret,

Temmuz ayında yapılan iyileştirme ile 11.402 TL’ye çıkarılmıştır. 2024 yılında ise yıl boyunca herhangi bir artış yapılmamıştır. Zam oranları 2023’te %107, 2024’te yaklaşık %49 olarak gerçekleşmiştir. Ortalama memur maaşı 2002’de asgari ücretin %214 fazlası iken, 2023’te %96,6’ya, ortalama kamu işçisi ücreti ise %449’dan %119’a düşmüştür.

Enflasyon 2023’te TÜİK’e göre %64,7, ENAG’a göre yüzde1 27; 2024’te TÜİK’e göre %47, ENAG’a göre %83,4 olarak gerçekleşmiştir. Aynı yıllarda gıda enflasyonu resmi rakamlara göre 2023’te %72, 2024’te %43,6 olmuştur. Bu durum, toplumun büyük bölümünün başta sağlıklı gıda olmak üzere temel yaşamsal mal ve hizmetlere erişiminin giderek zorlaştığını göstermektedir.

2023–2024 döneminde Türkiye’de ekonomik kriz ve otoriterleşme toplumsal bunalımı derinleştirmiştir. Yüksek enflasyon, yaygın yoksulluk, kitlesel işsizlik, gelir adaletsizliği ve borçluluk öne çıkan sorunlar olmuştur. Türkiye, 2013’ten beri dünyanın en kırılgan beş ekonomisi arasında yer almakta; 2023’te TL dolar karşısında %57,7, euro karşısında %62,6 değer kaybetmiştir.

TÜİK verilerine göre Türkiye ekonomisi 2023’te %5,1, 2024’te %3,2 oranında büyümüştür. Kişi başına milli gelir 2023’te 311.109 TL (13.243 \$), 2024’te 507.615 TL (15.463 \$) olarak gerçekleşmiş; Avrupa Birliği ortalaması ise sırasıyla 38.093 € ve 40.060 €’dur. Satın alma gücüne göre Türkiye 2024’te Avrupa’da sondan 9. sıradadır.

Gelir dağılımında uçurum büyümeye de-

vam etmiştir. İşgücü ödemelerinin milli gelirdeki payı 2023'te %32,5, 2024'te yüzde3 7,9; işveren payı ise %47'den %42,2'ye gerilemiştir. Gini katsayısı 2023'te 44,2, 2024'te 44,8 olarak ölçülmüş, Avrupa ortalaması ise 29,4 civarındadır. En yüksek yüzde20'lik gelir grubu toplam gelirin %48,1'ini alırken, en düşük yüzde20'lik grup %6,3 ile sınırlı kalmıştır. Zengin-yoksul uçurumu Avrupa'da en yüksek seviyededir (9,3 kat).

Yoksulluk göstergeleri de yüksek seyretmiştir. Medyan gelirin yüzde60'ına göre yoksul sayısı 2023'te 17,87 milyon, 2024'te 17,82 milyon; yoksulluk oranı ise sırasıyla %21,3 ve %21,2'dir. Sürekli yoksulluk oranı 2023'te %13, 2024'te %13,7'ye yükselmiştir. Yoksulluk veya sosyal dışlanma riski altında olanların oranı 2023'te yüzde3 0,7, 2024'te %29,3'tür. Çalışan yoksulluğu oranı ise 2023'te %11,2, 2024'te %10,9 olup, Türkiye Avrupa'da bu alanda dördüncü sıradadır.

Bu veriler, Türkiye'de ekonomik büyüme ve kişi başına gelir artışına rağmen gelir dağılımının giderek eşitsizleştiğini ve toplumsal yoksulluğun derinleştiğini göstermektedir.

Türkiye'de 2023–2024 döneminde yoksulluk ve gelir eşitsizliği ciddi boyutlarda seyretmiştir. Eğitim düzeyi ile yoksulluk arasında belirgin farklar gözlemlenmektedir; okur-yazar olmayanların %24,7'si, lise altı eğitimlilerin %13,6'sı, yükseköğretim mezunlarının ise yalnızca %2,7'si yoksul durumdadır. Maddi ve sosyal yoksunluk oranı ise 2023'te %14,4, 2024'te %13,3 olarak kaydedilmiştir. Açlık ve yoksulluk sınırı hızlı bir şekilde yüksel-

miş, dört kişilik bir ailenin aylık yoksulluk sınırı 2023'te 47 bin TL iken, 2024'te 68 bin TL'ye ulaşmıştır. Bu süreçte hanehalkı borçları da artmış, 2024'te 455 milyar TL artışla GSYH'nin %9,6'sına ulaşmış ve borçların büyük kısmı banka kredilerinden oluşmuştur.

Vergi politikaları açısından Türkiye'de vergi gelirlerinin büyük kısmı dolaylı vergilerden oluşmakta ve bu durum özellikle düşük ve orta gelirli çalışanlar için ağır bir yük yaratmaktadır. Gelir vergisi artan oranlı olmasına rağmen, çalışanlar hem gelir vergisi hem de dolaylı vergiler yoluyla çifte vergilendirmeye maruz kalmaktadır. 2014–2023 dönemi verileri, işçilerin toplam vergi yükünün şirketlere göre daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır.

Sağlık harcamalarında ise 2023'te toplam harcama 1,24 trilyon TL'ye ulaşmış, bunun %77,5'i devlet bütçesinden karşılanmıştır. Kamu hastanelerinin payı azalırken, özel hastanelerin payı artmış; halk sağlığı ve koruyucu sağlık harcamaları düşük kalmıştır. Bu durum, sağlık hizmetlerinin giderek metalaştığını ve parası olanın kaliteli sağlık hizmetine erişiminin kolaylaştığını göstermektedir.

Eğitim harcamaları açısından Türkiye, 2011–2023 döneminde GSYH içindeki payı düşen bir grafik izlemiş; 2023'te toplam eğitim harcaması GSYH'nin %4,3'ünü, devlet payı ise yüzde3,6'sını oluşturmuştur. Kamusal eğitimdeki fiziki yetersizlikler, öğretmen açıkları ve özelleşme nedeniyle fırsat eşitsizliği artmakta, eğitim giderek temel bir hak olmaktan çıkıp ayrıcalığa dönüşme riski taşımaktadır.

Sosyal koruma ve yardımlar da yetersiz kalmaktadır. Türkiye, GSYH'nin yalnızca yüzde10'unu sosyal korumaya ayırmakta; işsizlik, engelli, aile ve çocuklara yönelik harcamalar oldukça düşük seviyede gerçekleşmektedir. 2024'te sosyal yardım harcamaları nominal olarak artsa da GSYH içindeki pay ve yararlanıcı hane sayısı düşmüştür. Genel olarak Türkiye'de yoksulluk, borçluluk ve gelir adaletsizliği yüksek düzeyde sürerken, sağlık, eğitim ve sosyal koruma alanlarında özelleşme ve yetersizlikler öne çıkmakta, sosyal devlet anlayışının gerektirdiği kaynak tahsisi halen yetersiz kalmaktadır.

PART I

AN OVERVIEW OF LABOUR

In this part, which examines the general overview of labour, data on the key indicators for the years 2023-2024 are presented. This chapter seeks to establish a comprehensive framework for Türkiye's economic and social relations and is structured around three subchapters: ***Production, Public Employment, and Distribution***. Such a framework is of particular significance in assessing the impact of production and distribution relations - shaped by recurrent economic crises - on the working class.

The first subchapter, titled ***Production***, addresses issues related to production and employment, the situation of labour during crises, working hours, occupational health and safety, the general overview of unemployment, the demographic distribution of employment (women, youth, and migrant labour), and child labour. During the 2023-2024 period, Türkiye's labour force and employment indicators remained below the European Union (EU) and the Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) averages. The labour force participation rate rose from 53.3% in 2023 to 54.2% in 2024, while the employment rate increased from 48.3% to 49.4%. Despite these improvements, Türkiye continued to lag approximately 5 percentage points behind the EU average and 9 percentage points behind the OECD average in both employment and labour force partici-

pation. This situation demonstrates the limited capacity of economic growth to generate employment and highlights the persistence of structural problems.

More than 70% of those employed are wage earners, salaried employees, or day labourers, indicating a rising trend of proletarianization in Türkiye. The services sector accounted for 57.9% of total employment, while industry represented 20.7%, agriculture 14.8%, and construction 6.6%. Social security coverage declined to 73.5% in 2024, with the number of informally employed workers reaching 8.6 million. Informal employment is most prevalent among unpaid family workers (85.6%) and self-employed workers (59.4%). This picture illustrates the persistence of precariousness and the lack of social protection in the labour market.

In terms of working hours, long working hours are highly prevalent in Türkiye. In 2023-2024, 4 out of every 10 workers were employed for more than 45 hours per week. In 2023, 12 million 768 thousand workers, and again in 2024 the same number of workers, were employed for more than 45 hours per week, with the rate rising from 38.4% in 2023 to 40.4% in 2024.

In 2023-2024, problems in the field of occupational health and safety (OHS) in Türkiye deepened and evolved into a structural crisis. The spread of precarious

forms of employment, the insufficiency of state inspections, and the absence of trade union representation have turned workplace accidents from preventable incidents into a systematic issue of worker fatalities. According to United Nations data, approximately 2.78 million workers worldwide lose their lives each year due to workplace accidents or occupational diseases, while Türkiye ranks 13th among every 100,000 workers, indicating a critical level of risk on an international scale. The inadequacy of inspections is striking, with only 0.3 inspectors per 10,000 workers.

In the International Trade Union Confederation's (ITUC) "Global Rights Index" for 2023-2024, Türkiye was ranked among the "10 worst countries" out of 151 and placed in the category of "countries with systematic violations." This indicates not only severe infringements of the rights to strike, organize and, bargain collectively, but also of fundamental occupational health and safety standards. According to the data, at least 1,843 workers lost their lives in workplace accidents in 2022, 1,929 in 2023 and 1,897 in 2024. This corresponds to an average of five workers dying every day. Of those who lost their lives, 98% were not union members, demonstrating the direct connection between trade union rights and both safety and life itself.

From a sectoral perspective, construction, agriculture, and services continue to be the areas where workplace accidents are most prevalent. In 2023 alone, 552 workers lost their lives in the construc-

tion sector, while in the first half of 2024, 227 workers died. The situation is no different in the earthquake-affected regions; in 2024, at least 106 construction workers lost their lives in the post-earthquake reconstruction areas. These figures demonstrate that safety measures are being neglected, particularly in reconstruction processes following disasters.

The years 2023 and 2024 marked a period in which the structural inequalities in women's labour force participation in Türkiye persisted and deepened. Economic crises, waves of migration and increasingly authoritarian forms of governance have pushed women into a more vulnerable position in employment. Women face significant barriers not only in exercising the right to work but also in accessing fundamental rights such as equal pay for equal work, career advancement, protection against discrimination, and joining trade unions. According to the Turkish Statistical Institute (TÜİK) data, the employment rate for women in 2024 stood at 32.5%, compared to 66.7% for men. This pronounced disparity clearly reveals the inadequacy of policies aimed at increasing women's employment and the structural problems arising from gender roles.

Child labour in Türkiye persists as a serious social problem, reaching dimensions that go beyond official statistics. According to TÜİK data from 2019, there were 720,000 child workers, a figure that excludes apprentices and foreign-national children. Trade union research indicates that the actual number exceeds 1 mil-

lion, while data from the Ministry of Labour and Social Security in 2023 report at least 1,039,000 child workers. With the inclusion of refugee children, this number is estimated to approach 2 million. Data from the Health and Safety Labour Watch (İSiG) reveal that between 2013 and 2024, at least 742 children lost their lives in workplaces where they were employed.

The Vocational Education Centre (MESEM) scheme has become a system that legitimizes child labour. Incorporated into the scope of apprenticeship and craftsmanship training through a legal amendment in 2019, this model places children in the workplace for four days a week, leaving only one day for school. The number of MESEM students, which stood at 143,000 in 2020, rose to 504,000 in 2024. This reflects the relegation of the right to education to a secondary priority and the treatment of children as a source of cheap labour. The system exposes children to hazardous and insecure conditions, while the quality of the lessons provided falls short of preparing them for the demands of the contemporary era.

In Türkiye, the participation of the young population in employment is becoming increasingly difficult, turning into a structural problem. The inadequacy of employment opportunities drives young people toward flexible, temporary and precarious jobs, while such forms of work are increasingly being normalized and embedded within a legal framework. Although internships and apprenticeship schemes are presented as instruments

for integrating young people into the labour market, these positions impose low-wage work under the guise of “gaining experience.” Economic crises, the decline in public employment, inadequate education policies, informal work, discriminatory recruitment processes and technological transformation stand out as the main barriers to youth participation in employment.

According to TÜİK data, only 39.5% (4.609 million) of young people aged 15-24 in Türkiye is able to participate in employment. In contrast, 60.5% remain outside employment and are excluded from the production process. Although the employment rate in 2024 showed an increase of approximately 2 percentage points compared to 2023, this rise was largely driven by male employment. In 2024, the employment rate among men aged 15-24 stood at 51.7%, while the rate for women in the same age group remained at 26.4%. This disparity demonstrates that gender inequality is also a determining factor in youth employment.

The second subchapter, titled *Public Employment*, examines the transformation of employment in the public sector and local administrations through data. During the 2023-2024 period, public sector employment in Türkiye weakened under the pressure of a deepening economic crisis, high inflation and rising unemployment; this was accompanied by a decline in the quality of public services and a contraction in employment opportunities. The depreciation of the Turkish Lira and price increases in basic consumer goods

negatively affected living conditions, further exacerbating income inequality. The government's implementation of strict fiscal policies was carried out through the restriction of public services and reductions in expenditure; this has been regarded as a new stage in the neoliberal transformation.

The trend of privatization and commercialization of public services demonstrates the state's withdrawal from its sphere of social responsibility. The "Public Sector Savings and Efficiency Package", announced on 13 May 2024, exerted pressure on public employees and was presented not as a measure to safeguard employment but rather to promote flexibility and restrict public services. The package left untouched the actual areas of waste, such as extravagant public expenditures and subsidies transferred to capital, while instead adopting an approach that limited public investment and hindered access to education, health and social services. In quantitative terms, public employment increased during the 2023-2024 period, rising by a total of 1.3%. As of December 2024, the distribution of public employees stood at 66.4% civil servants, 23.4% permanent workers, 7.6% contract staff, 1.9% other, and 0.7% temporary workers.

In Türkiye, neoliberal policies in local administrations have dismantled secure employment in municipalities, creating a flexible and subcontracted labour regime. During the 2023-2024 period, the number of civil servants in municipalities increased slightly from 134,265 to 134,296,

while the number of contract staff rose from 8,508 to 9,366. By contrast, the number of permanent workers declined from 38,717 to 29,662. The number of municipal company workers grew from 624,783 to 640,580 and the number of temporary workers rose from 3,157 to 4,447. This situation reveals severe inequalities in terms of job security and social rights. Restrictions on standard staffing levels and personnel expenditures limit municipalities' autonomy in labour policies. In this context, it is necessary to ensure permanent status and equal rights for all municipal workers, to guarantee organizing and collective bargaining rights and to implement public-oriented and people-centred employment policies.

The third and final subchapter, titled *Distribution*, addresses wages, indebtedness, and income distribution, taxation and social policy measures (health, education and social assistance). During the 2023-2024 period, as social inequalities in Türkiye expanded rapidly, wages and the minimum wage became among the most critical issues for workers. With wages eroded by economic crisis and high inflation, the purchasing power of most of the society declined significantly. Approximately half of all employees in Türkiye work for the minimum wage, which has become not only a lower threshold but also a reference point determining the average wage level. While in EU countries the proportion of workers earning around the minimum wage generally stands at 3-4%, in Türkiye this rate is 50%.

In 2023, the net minimum wage of 8,506

TL was increased to 11,402 TL in July through a mid-year adjustment. In 2024, however, no further increase was implemented. The wage adjustment rates were 107% in 2023 and approximately 49% in 2024. While in 2002 the average civil servant salary was 214% higher than the minimum wage, by 2023 this gap had narrowed to 96.6%; the average public worker wage declined from 449% above the minimum wage to 119%.

Inflation in 2023 was recorded at 64.7% according to TÜİK and 127% according to the Inflation Research Group (ENAG), in 2024, the respective figures stood at 47% and 83.4%. In the same years, food inflation reached 72% in 2023 and 43.6% in 2024 based on official figures. These developments indicate that access to essential goods and services, particularly nutritious food, became increasingly difficult for large segments of society.

During the 2023–2024 period, economic crisis and growing authoritarianism deepened Türkiye's social malaise. High inflation, widespread poverty, mass unemployment, income inequality and indebtedness emerged as major challenges. Since 2013, Türkiye has been among the world's five most fragile economies; in 2023, the Turkish Lira depreciated by 57.7% against the US Dollar and by 62.6% against the Euro.

According to TÜİK data, Türkiye's economy grew by 5.1% in 2023 and 3.2% in 2024. Per capita income amounted to 311,109 TL (13,243 USD) in 2023 and 507,615 TL (15,463 USD) in 2024, while the EU averages for the same years were

38,093 Euro, and 40,060 Euro, respectively. In terms of purchasing power, Türkiye ranked ninth from the bottom in Europe in 2024.

Income disparities continued to widen. The share of labour compensation in national income rose from 32.5% in 2023 to 37.9% in 2024, while the employers' share declined from 47% to 42.2%. The Gini coefficient was measured at 44.2 in 2023 and 44.8 in 2024, compared to a European average of around 29.4. The top 20% of income earners received 48.1% of total income, while the bottom 20% received only 6.3%. The income gap between the richest and poorest quintiles stood at 9.3 times, the highest level in Europe.

Poverty indicators also remained high. Based on the 60% of median income threshold, the number of people living in poverty was 17.87 million in 2023 and 17.82 million in 2024, with poverty rates of 21.3% and 21.2%, respectively. The persistent poverty rate rose from 13% in 2023 to 13.7% in 2024. The proportion of people at risk of poverty or social exclusion stood at 30.7% in 2023 and 29.3% in 2024. In-work poverty was 11.2% in 2023 and 10.9% in 2024, placing Türkiye fourth in Europe in this regard. These data demonstrate that despite economic growth and increases in per capita income, income distribution has become increasingly unequal and social poverty has deepened.

In 2023–2024, poverty and income inequality in Türkiye reached severe levels. Marked differences were observed between poverty rates by education level:

24.7% among the illiterate, 13.6% among those with less than a high school education, and only 2.7% among higher education graduates. Material and social deprivation was recorded at 14.4% in 2023 and 13.3% in 2024. Hunger and poverty thresholds rose rapidly, with the monthly poverty line for a family of four increasing from 47,000 TL in 2023 to 68,000 TL in 2024. During this period, household debt also increased, rising by 455 billion TL in 2024 to reach 9.6% of GDP, with the majority consisting of bank loans.

In terms of tax policies, most tax revenues in Türkiye derive from indirect taxes, imposing a heavy burden particularly on low- and middle-income workers. Although income tax is progressive, workers are subjected to double taxation through both income taxes and indirect taxes. Data from the 2014-2023 period reveal that the overall tax burden on workers is higher than that on corporations.

Health expenditures reached 1.24 trillion TL in 2023, with 77.5% covered by the state budget. While the share of public hospitals declined, the share of private hospitals increased, and spending on public health and preventive care remained low. This trend indicates that health services are increasingly commodified, with quality care becoming more accessible only to those who can afford it.

In education expenditures, Türkiye followed a downward trajectory in the share of GDP allocated between 2011 and 2023. In 2023, total education spending amounted to 4.3% of GDP, with the state's

share at 3.6%. Physical shortcomings in public education, shortages of teachers, and growing privatization have increased inequalities of opportunity, placing education at risk of shifting from a fundamental right to a privilege.

Social protection and assistance also remained insufficient. Türkiye allocates only 10% of GDP to social protection, with expenditures on unemployment, disability, family, and child support remaining at very low levels. Although social assistance spending increased nominally in 2024, both its share in GDP and the number of beneficiary households declined. Overall, poverty, indebtedness, and income inequality have persisted at high levels in Türkiye, while privatization and inadequacies in health, education, and social protection stand out, leaving the allocation of resources required by the principle of the social state insufficient.



BİRİNCİ BÖLÜM

ÜRETİM

1.1. ÜRETİM VE İSTİHDAM

Büyüme oranları incelendiğinde 2023 yılında diğer hizmet faaliyetleri, hizmet ve toptan ve perakende ticaret sektörlerinin önemli ölçüde büyüdüğü, buna karşılık madencilik, inşaat ve su temini kanalizasyonla ilgili sektörlerin daraldığı görülmektedir. Bu tablo büyümenin hizmet ağırlıklı sektörlerde devam ettiği, buna karşın üretime dayalı sektörlerde ise küçülmenin olduğunu ortaya koymaktadır (Tablo 1.1). 2023 yılında en fazla büyüyen sektörler, sırasıyla diğer hizmet faaliyetleri (yüzde 12,7), toplu ve perakende ticaret sektörü (yüzde 11,5) ve finans ve sigorta sektörü (yüzde 8,5) olmuştur. Ancak finans ve sigorta sektörü bir önceki yıllara karşılaştırıldığında 12 puan azalmıştır. Öte yandan madencilik ve taş ocaklığı sektörü yüzde 14,7'lik küçülmeye en fazla daralan sektör olmuştur. Su temini ve atık yönetimi sektörü yüzde 8,5'lik küçülmeye ikinci sırada yer alırken inşaat sektörü ise yüzde 7,2'lik küçülmeye üçüncü sırada yer almıştır.

Tablo 1.1. İktisadi Faaliyet Kollarına Göre Sektörlerin Büyüme Oranları (yüzde)

İKTİSADİ FAALİYET KOLLARI	2022	2023
Tarım, ormancılık ve balıkçılık	1,3	0,2
Madencilik ve taş ocakçılığı	-5,5	-14,7
İmalat sanayi	4,3	2,5
Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı	-24,6	6,6
Su temini; kanalizasyon, atık yönetimi ve iyileştirme faal.	-5,3	-8,5
İnşaat	-7,1	-7,2
Top. ve per. ticaret; mot. kara taş. ve mot. onarımı	9,4	11,5
Ulaştırma ve depolama	11,7	3,1
Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	32,1	4,1
Bilgi ve iletişim	8,2	2,6
Finans ve sigorta faaliyetleri	20,7	8,5
Gayrimenkul faaliyetleri	6,3	3,9
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	11,6	-2,5
İdari ve destek hizmet faaliyetleri	10,7	5,6
Kamu yönetimi ve savunma; zorunlu sosyal güvenlik	1,3	5,4
Eğitim	3,1	2,3
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	6,7	3,1
Kültür, sanat, eğlence, dinlence ve spor	12	2,7
Diğer hizmet faaliyetleri	7,4	12,7
Hanehalklarına işverenler ortak faaliyetleri	20,6	7,2

Kaynak: TÜİK. 28 Mart 2025 tarihli veri setinden elde edilen veridir.

2023 yılı GSYH verilerine baktığımızda (Tablo 1.2) en fazla payın sırasıyla imalat sanayi (yüzde 19,5), toptan ve perakende (yüzde 13,9) ve ulaşım depolama (yüzde 9,5) sektörlerinde olduğunu görmekteyiz. Bu sektörlerin büyüme oranlarının akside GSYH'da paylarının yükseldiği üretimin bu sektörler ağırlığında devam ettiğinin bir göstergesidir. 2023'te bir önceki yıla göre GSYH'deki payı artan sektörler arasında idari ve destek hizmet faaliyetleri (+0,5 puan), kamu yönetimi ve savunma (+0,4 puan) ile konaklama ve yiyecek hizmetleri (+0,3 puan) yer almaktadır. Diğer yandan imalat sanayi (-2,6 puan), elektrik ve gaz üretimi (-0,6 puan) ile madencilik (-0,4 puan) sektörlerinde belirgin düşüşler yaşanmıştır. Bunun nedeni olarak son yıllarda uygulanan ekonomik politikaların hizmet sektörü ağırlıklı olmasının etkileri olabilir. İmalat sanayindeki düşüş, kamu kuruluşlarının özelleştirilmesi, sanayide ithalata bağımlılığın artması ve üretim maliyetlerindeki yükseliş gibi faktörlerle açıklanabilir.

Tablo 1.2. GSYH İktisadi Faaliyet Kollarına Göre Cari Fiyatlarla Değer Pay Değişim Oranı (yüzde)

İKTİSADİ FAALİYET KOLLARI	2022	2023
Tarım, ormancılık ve balıkçılık	6,5	6,2
Madencilik ve taş ocakçılığı	1,4	1
İmalat sanayi	22,1	19,5
Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı	2,2	1,6
Su temini; kanalizasyon, atık yönetimi ve iyileştirme faal.	0,8	0,7
İnşaat	4,9	5,5
Top. ve per. Ticaret; mot. kara taş. ve mot. onarımı	13,5	13,9
Ulaştırma ve depolama	10	9,5
Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	3,2	3,5
Bilgi ve iletişim	2,4	2,5
Finans ve sigorta faaliyetleri	3,3	3,3
Gayrimenkul faaliyetleri	3,7	3,9
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	2	2,2
İdari ve destek hizmet faaliyetleri	2,5	3
Kamu yönetimi ve savunma; zorunlu sosyal güvenlik	3,9	4,3
Eğitim	2,9	3,2
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	2,3	2,7
Kültür, sanat, eğlence, dinlence ve spor	1,3	1,4
Diğer hizmet faaliyetleri	0,7	0,8
Hanehalklarına işverenler ortak faaliyetleri	0	0

Kaynak: TÜİK. 28 Mart 2025 tarihli veri setinden elde edilen veridir

2023 yılında (Tablo 1.3) sicilden ve meslekten terk eden esnaf sayısı 139.067 iken 2024 yılında bu sayı 119.978'e düşerek yüzde 13,7'lik bir azalma olmuştur. Bu değer 2021 yılından gelen seyrine bakıldığında sicilden ve meslekten terk sayısı 101.750 iken süregelen ekonomik dalgalanmaların etkisiyle hala COVID öncesi döneme dönülemediği görülmektedir.

Tablo 1.3. Yıllara Göre Sicilden ve Meslekten Terk Esnaf Sayısı

Yıllar	Sicilden ve Meslekten Terk Toplam Sayısı
2023	139.067
2024	119.978

Kaynak: Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Sicil Gazetesi İstatistikleri

2023-2024 yılları arasında kurulan şirket, kooperatif ve gerçek kişi ticari işletmelerinin sayısında genel bir düşüş gözlemlenmiştir (Tablo 1.4). Kurulan şirket sayısında yüzde 10, kooperatif sayısında yüzde 16, gerçek kişi ticaret işletmelerinde ise yüzde 18'lik azalma gerçekleşmiştir. Diğer yandan tasfiye edilen şirket ve kooperatiflerin sayısında önemli bir artış yaşanmıştır. Tasfiye olan şirket sayısı yüzde 12, kooperatif sayısı yüzde 27 artmıştır. Kapanan işletmelerin toplam sayısındaki yüzde 15,9'luk düşüş ise önemli bir detaydır. Ancak bu düşüşün temel nedeni, gerçek kişi ticari işletmelerindeki yüzde 46,2'lik keskin azalmadır. Buna karşılık şirket ve kooperatiflerin kapanma oranlarında sırasıyla yüzde 21,4 ve yüzde 12,2'lik artışlar görülmektedir.

Tablo 1.4. Yıllara Göre Açılan ve Kapanan Şirket Sayıları

İLAN TÜRÜ	ŞİRKET TÜRÜ	2023	2024	2023-2024 Değişim (yüzde)
Kurulan	Şirket	128.528	115.463	-10,2
	Kooperatif	3.202	2.674	-16,5
	Ger.Kişi Tic.İşl.	19.880	16.216	-18,4
	Toplam	151.610	134.353	-11,4
Tasfiye	Şirket	28.691	32.166	12,1
	Kooperatif	905	1.152	27,3
	Toplam	29.596	33.318	12,6
Kapanan	Şirket	25.883	31.416	21,4
	Kooperatif	1.069	1.199	12,2
	Ger.Kişi Tic.İşl.	32.933	17.727	-46,2
	Toplam	59.885	50.342	-15,9

Kaynak: TOBB

Türkiye'de yönetilemeyen ekonominin sonuçları işyerlerine de yansımış ve 2023-2024 yıllarında 110 binden fazla işyeri kapanmıştır (Tablo 1.5). Buna göre krizin etkisiyle ekonomide genel bir daralma eğilimi olduğunda söz edilebilir. 2024 yılında kurulan şirket sayısı bir önceki yıla göre yüzde 11,4 azalırken kapanan şirket sayısı yüzde 16,1 artış göstermiştir. 2023 ve 2024 yıllarında en fazla toptan ve perakende (94.168),

inşaat (47.851) ve imalat (37.975) faaliyet kollarında şirket kurulmuşken en az kamu yönetimi (221), su temini ve kanalizasyon (656) ve madencilik (1.190), faaliyet kollarında şirket kurulmuştur. Kapanan şirketleri incelediğimizde de en fazla şirket kurulan sektörlerde olduğunu görmekteyiz.

Tablo 1.5. İktisadi Faaliyet Kollarına Göre Açılan ve Kapanan Şirket Sayıları

İktisadi Faaliyetler	2023		2024		Değişim Oranı (%)	
	Kurulan	Kapanan	Kurulan	Kapanan	Kurulan	Kapanan
A-TARIM, ORMANCILIK VE BALIKÇILIK	1729	774	1570	747	-9,2	-3,5
B-MADENCİLİK VE TAŞ OCAKÇILIĞI	608	256	582	202	-4,3	-21,1
C-İMALAT	20349	7390	17626	6441	-13,4	-12,8
D-ELEKTRİK, GAZ, BUHAR VE İKLİMLENDİRME ÜRETİMİ VE DAĞITIMI	1150	436	843	432	-26,7	-0,9
E-SU TEMİNİ; KANALİZASYON, ATIK YÖNETİMİ VE İYİLEŞTİRME FAALİYETLERİ	354	155	302	111	-14,7	-28,4
F-İNŞAAT	25523	8478	22328	6773	-12,5	-20,1
G-TOPTAN VE PERAKENDE TİCARET; MOTORLU KARA TAŞITLARININ VE MOTOSİKLETLERİN ONARIMI	50024	24009	44144	18614	-11,8	-22,5
H-ULAŞTIRMA VE DEPOLAMA	6424	2867	5135	2609	-20,1	-9,0
I-KONAKLAMA VE YİYECEK HİZMETİ FAALİYETLERİ	8125	3028	9200	2616	13,2	-13,6
J-BİLGİ VE İLETİŞİM	6262	1768	5782	1944	-7,7	10,0
K-FİNANS VE SİGORTA FAALİYETLERİ	1610	570	1507	410	-6,4	-28,1
L-GAYRİMENKUL FAALİYETLERİ	4575	1567	3253	1544	-28,9	-1,5
M-MESLEKİ, BİLİMSSEL VE TEKNİK FAALİYETLER	11063	3187	9395	3158	-15,1	-0,9
N-İDARI VE DESTEK HİZMET FAALİYETLERİ	5622	2020	4803	1537	-14,6	-23,9
O-KAMU YÖNETİMİ VE SAVUNMA; ZORUNLU SOSYAL GÜVENLİK	118	41	103	48	-12,7	17,1
P-EĞİTİM	1955	876	2114	817	8,1	-6,7
Q-İNSAN SAĞLIĞI VE SOSYAL HİZMET FAALİYETLERİ	3576	1259	3288	1224	-8,1	-2,8

R-KÜLTÜR, SANAT, EĞLENCE, DİNLENCE VE SPOR	921	439	956	321	3,8	-26,9
S-DİĞER HİZMET FAALİYETLERİ	1621	749	1419	681	-12,5	-9,1
T-HANEHALKLARININ İŞVERENLER OLARAK FAALİYETLERİ; HANEHALKLARI TARAFINDAN KENDİ KULLANIMLARINA YÖNELİK OLARAK AYRIM YAPILMAMIŞ MAL VE ÜRETİM FAALİYETLERİ	0	2	0	1	-	-
U-ULUSLARARASI ÖRGÜTLER VE TEMSİLCİLİKLERİNİN FAALİYETLERİ	1	13	1	9	0,0	-
Toplam	151610	59884	134351	50239	-11,4	-16,1

Kaynak: TOBB. T ve U değişim oranı hesaplamasına dahil edilmemiştir. 09.07.2025 tarihli veri setinden hesaplanmıştır.

2023-2024 döneminde Türkiye'de kredi kartı sahipliği yüzde 9,91 oranında artarak 117,7 milyondan 129,4 milyona yükselmiştir (Tablo 1.6). Bu artışın temel nedeni olarak yüksek enflasyon karşısında azalan satın alma gücünün hanehalklarını kredi kartı kullanımına yönlendirmesi gösterilebilir. Kart sayısındaki bu hızlı artış emekçi-ücretli kesimler için borçlanma riskini ortaya çıkarır ve borçlanmaya bağlı tüketim alışkanlıkları yüksek enflasyon veya işsizlik gibi krizler karşısında hanehalklarını daha savunmasız hale getirir.



Tablo 1.6. Yıllara Göre Kredi Kartı Sahipliği

Dönem	Kredi Kartı Sahipliği
2023	117.713.320
2024	129.387.942
Değişim Oranı	9,91

Kaynak: Bankalararası Kart Merkezi Verilerine dayanarak hesaplanmıştır.

2023-2024 döneminde yerli kredi kartlarının kullanımında alışveriş işlemlerinin adedi 8,4 milyardan 10,1 milyara yükselerek yüzde 20,4'lük bir artış kaydetmiştir (Tablo 1.7). Buna karşılık, nakit çekme işlem adedi yüzde 14,8 azalarak 240 milyondan 204 milyona düşmüş, toplam işlem adedi ise yüzde 19,4 artışla 8,6 milyardan 10,3 milyara çıkmıştır. Buna göre alışveriş ve nakitte kredi kartı kullanımı iki yılda ciddi biçimde artmıştır. Alışveriş harcamalarında yüzde 98,6 (6,4 trilyon TL'den 12,9 trilyon TL'ye), nakit çekimde ise yüzde 6 (819 milyar TL'den 867 milyar TL'ye) artış gerçekleşmiştir. Toplam işlem tutarı yüzde 88,2'lik bir artışla 7,3 trilyon TL'den 13,7 trilyon TL'ye yükselmiştir. Bu veriye göre 2023-2024 yılları arasında kredi kartı kullanımının ekonomideki ağırlığı ve hanehalklarının borçluluğu artmıştır.

Tablo 1.7. Yerli Kredi Kartlarının Yurt İçi Ve Yurt Dışı Bireysel/Ticari Kullanımı

Dönem		2023	2024	Değişim Oranı (yüzde)
İşlem Adedi	Alışveriş	8.410.726.839	10.127.329.405	20,4
	Nakit Çekme	240.410.443	204.886.807	-14,8
	Toplam	8.651.137.282	10.332.216.212	19,4
İşlem Tutarı (Milyon TL)	Alışveriş	6.490.044,33	12.892.160,34	98,6
	Nakit Çekme	819.430,29	867.868,61	5,9
	Toplam	7.309.474,62	13.760.028,95	88,2

Kaynak: Bankalararası Kart Merkezi Verilerine dayanarak hesaplanmıştır.

İşçilerin ve sermayenin büyümeden aldıkları pay aynı zamanda toplumsal eşitsizliklerin de bir göstergesidir (Tablo 1.8). Sermaye büyümeden yüzde 50'ye yakın bir pay alarak karlarını artırırken emekçiler büyümeden yalnızca yüzde 30'larda pay almaktadır. 2023 yılında işgücü ödemeleri yüzde 32,5 iken sermayenin karı (net işletme artığı) yüzde 47 olmuştur. 2024 yılında ise işgücü ödemeleri yüzde 37,9 iken sermaye karı (net işletme artığı) yüzde 42,2 olmuştur.

Tablo 1.8. Gelir Yöntemiyle GSYH Bileşenlerinin Gayrisafi Katma Değer İçerisindeki Payları, 2023-2024 Döneminde İşgücü Ödemeleri Ve Net İşletme Artışı (yüzde)

	2023	2024
İşgücü Ödemeleri	32,5	37,9
Net İşletme Artışı	47,0	42,2

Kaynak: TÜİK

İşgücü ve İstihdam

Çalışma hayatında işgücüne katılımın yüksek olması genellikle ekonomik büyümenin istihdam yaratma kapasitesiyle doğrudan ilişkilidir. Ekonomik kriz dönemlerinde bu dengenin bozulması çalışma hayatını ciddi aksamalara yol açmaktadır. Dalgalı ekonomik yapıya sahip ülkelerde ve ekonomik kriz dönemlerinde işgücüne katılım karşılaştırmalı ülkelere göre daha düşüktür.

Türkiye'nin işgücüne katılma oranı 2023 yılında yüzde 53,3,ortalamasının yaklaşık 7 puan gerisindedir 2024 yılında ise yüzde 54,2 olmuştur (Tablo 1.9). Türkiye'de işgücüne katılma oranı AB ortalamasının yaklaşık 7 puan gerisindedir.



2024 yılı için AB ülkeleri arasında İtalya (yüzde 49,8) ve Yunanistan (yüzde 52,8) gibi ülkelerin önünde yer alsa da, Birleşik Krallık (yüzde 63,1), Almanya (yüzde 61,7) ve Çek Cumhuriyeti (yüzde 60,6) gibi ülkelerin gerisinde kalmaktadır. OECD genelinde ise

Şili (yüzde 62,0), Macaristan (yüzde 61,6) ve Meksika (yüzde 60,1) gibi ülkeleri geride bırakamamıştır. Bu durum Türkiye'nin işgücüne katılım konusunda AB ve OECD standartlarının altında kaldığını göstermektedir.

Tablo 1.9. Ülkelere Göre İşgücüne Katılma Oranları (15+) (yüzde)

İŞGÜCÜNE KATILMA - yüzde	2023	2024
Belçika	55,0	55,1
Şili	61,2	62,0
Çekya	60,0	60,6
Fransa	56,3	56,6
Almanya	61,5	61,7
Yunanistan	52,2	52,8
Macaristan	61,3	61,6
İtalya	49,9	49,8
Meksika	60,4	60,1
Polonya	58,1	57,9
Portekiz	58,7	58,7
İspanya	58,1	58,0
Türkiye	53,3	54,2
Birleşik Krallık	63,1	63,1
AB Ortalaması	57,9	58,1
OECD Ortalaması	60,9	61,0

Kaynak: OECD. AB 27 ülkedir.

Türkiye'nin istihdama katılma oranının işgücüne katılma oranlarında olduğu gibi AB ve OECD üye ülke ortalamasının oldukça altında olduğunu görüyoruz (Tablo 1.10). Kontrol altına alınamayan ekonomi ve sürekli kriz dönemleri istihdam politikalarının geçiciliği Türkiye'de istihdamın başta OECD ve AB üye ülke ortalamaları olmak üzere birçok ülkenin çok gerisinde kalmasına neden olmuştur.

Tablo 1.10. Ükelere Göre İstihdama Katılma Oranları (15+) (yüzde)

İSTİHDAMA KATILMA - yüzde	2023	2024
Belçika	52,0	52,0
Şili	55,9	56,7
Çek Cumh.	58,4	59,0
Fransa	52,2	52,4
Almanya	59,6	59,6
Yunanistan	46,4	47,4
Macaristan	58,7	58,8
İtalya	46,1	46,6
Meksika	58,7	58,5
Polonya	56,5	56,3
Portekiz	54,9	54,9
İspanya	51,0	51,4
Türkiye	48,3	49,4
Birleşik Krallık	60,6	60,4
AB	54,4	54,7
OECD	58,0	58,0

Kaynak: OECD. 2024

Türkiye'nin istihdama katılma oranı 2024 yılında yüzde 49,4 olarak gerçekleşmiştir. Bu oran, AB ülkeleri ortalaması olan yüzde 54,7'nin ve OECD ortalaması olan yüzde 58,0'ın oldukça altında kalmaktadır. AB ülkeleri arasında Yunanistan ve İtalya gibi ülkeleri geride bıraksa da, Birleşik Krallık, Almanya ve Çek Cumhuriyeti gibi ülkelerin gerisinde yer almaktadır. OECD ülkeleri içinde ise Şili, Macaristan ve Meksika gibi ülkelerin istihdam katılım oranlarının altında kalmaktadır. (Tablo 1.11)

Tablo 1.11. Türkiye'de İşgücüne Katılma ve İstihdam

Bin kişi- yüzde	2023		2024	
	Sayı	Oran	Sayı	Oran
İşgücüne katılma	34.896	53,3	35.733	54,2
İstihdam	31,632	48,3	32.620	49,5

Kaynak: TÜİK

Türkiye’de 2023 ve 2024 yıllarına ait işgücüne katılım ve istihdam verilerine göre 2023 yılında işgücüne katılım, 34.896 kişi (yüzde 53,3) olarak gerçekleşirken 2024 yılında 35.733 kişiye (yüzde 54,2) yükselerek 0,9 puan artmıştır. İstihdam verilerine bakıldığında, 2023 yılında 31.632 kişi (yüzde 48,3) istihdam edilirken 2024 yılında bu sayı 32.620 kişiye (yüzde 49,5) ulaşarak 1,2 puanlık artmıştır (Tablo 1.12).

Türkiye’de istihdam edilenlerin işteki durumunu gösteren 2023-2024 verilerine göre, 2023 yılında istihdam edilenlerin yüzde 71,2’sini oluşturan ücretli, maaşlı veya yevmiyeli çalışanların sayısı 2024’te 22 milyon 532 binden 23 milyon 137 bine yükselmiştir. İstihdamdaki her 10 kişiden 7’si maaşlı çalışmaktadır. Bu durum Türkiye’nin işçileştiğinin göstergesidir. İşverenlerin sayısı 1 milyon 469 binden 1 milyon 510 bine çıkarken toplam istihdamdaki payı yüzde 4,6’da sabit kalmıştır. Kendi hesabına çalışanlarda da benzer bir eğilim gözlenmiş, sayıları 5 milyon 117 binden 5 milyon 297 bine yükselirken payları yüzde 16,2’de değişmemiştir. Ücretsiz aile işçilerinin sayısı, 2 milyon 514 binden 2 milyon 677 bine yükselerek toplam istihdam içindeki payı yüzde 8’den yüzde 8,2’ye artmıştır.

Tablo 1.12. İstihdam Edilenlerin İşteki Durumu

	2023		2024	
	Sayı (Bin kişi)	Oran (yüzde)	Sayı (Bin kişi)	Oran (yüzde)
Ücretli, Maaşlı veya Yevmiyeli	22.532	71,2	23.137	70,9
İşveren	1.469	4,6	1.510	4,6
Kendi Hesabına	5.117	16,2	5.297	16,2
Ücretsiz Aile İşçisi	2.514	8	2.677	8,2

Kaynak: TÜİK

Türkiye’de 2023-2024 yıllarındaki istihdamın hizmetler sektörünün ağırlıklı olarak yoğunlaştığı görülmektedir (Tablo 1.13). 2023 yılında 18 milyon 230 bin kişi (yüzde 57,6) olan hizmetler sektörü istihdamı, 2024 yılında 18 milyon 886 bin kişiye (yüzde 57,9) yükselerek bu hakimiyetini sürdürmüştür. Sanayi sektörü ise 2023’te 6 milyon 711 bin kişiden (yüzde 21,2) 2024’te sayısal olarak 6 milyon 746 bin kişiye çıkmasına rağmen oransal olarak yüzde 20,7’ye düşmüştür. Bu durum sanayide istihdamın az da olsa arttığını, ancak diğer sektörlerin daha hızlı büyümesi nedeniyle payının azaldığını göstermektedir.

Tablo 1.13. İstihdamın Sektörel Dağılımı

Bin kişi- yüzde	2023		2024	
	Sayı	Oran	Sayı	Oran
Tarım	4,695	14,8	4.827	14,8
Sanayi	6,711	21,2	6.746	20,7
İnşaat	1,997	6,3	2.162	6,6
Hizmet	18,230	57,6	18.886	57,9

Kaynak: TÜİK

Tarım sektöründe ise 2023'te 4 milyon 695 bin kişi (yüzde 14,8) olan istihdam 2024'te 4 milyon 827 bin kişiye çıkmıştır. İnşaat sektöründe 2023'te 1 milyon 997 bin kişi (yüzde 6,3) ile en küçük paya sahipken 2024'te 2 milyon 162 bin kişi (yüzde 6,6) ile hafif bir artış göstermiştir (Tablo 1.14).

Tablo 1.14. Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılık

Bin kişi- yüzde Sayı		2023		2024	
		Oran	Sayı	Oran	
Ücretli, Maaşlı veya Yevmiyeli	Kayıtlı	19.558	86,8	20.165	87,2
	Kayıt Dışı	2.974	13,2	2.972	12,8
İşveren	Kayıtlı	1.266	86,2	1.268	84
	Kayıt Dışı	203	13,8	242	16
Kendi Hesabına	Kayıtlı	2.170	42,4	2.148	40,6
	Kayıt Dışı	2.947	57,6	3.149	59,4
Ücretsiz Aile İşçisi	Kayıtlı	386	17,9	386	14,4
	Kayıt Dışı	2.127	82,1	2.290	85,6
Toplam	Kayıtlı	23.380	73,9	23.967	73,5
	Kayıt Dışı	8.251	26,1	8.653	26,5

Kaynak: TÜİK

Türkiye’de 2023 ve 2024 yıllarında istihdam edilenlerin sosyal güvenlik kurumu kayıtlılıklarını incelediğimizde 8,5 milyon kişinin kayıt dışı çalıştırıldığını görmekteyiz. Bu kişiler emeklilik, sağlık, sosyal koruma gibi tüm sosyal güvenlik haklarından yoksun çalıştırılmaktadır. Genel olarak, toplam kayıtlılık oranı, 2023’te yüzde 73,9 iken 2024’te yüzde 73,5’e düşmüştür. Ücretli, maaşlı veya yevmiyeli çalışanlarda kayıtlılık oranı yüzde 86,8’den yüzde 87,2’ye yükselirken kayıt dışılık, yüzde 13,2’den yüzde 12,8’e gerilemiştir. İşverenlerde ise kayıtlılık oranı yüzde 86,2’den yüzde 84’e düşmüş, kayıt dışılık yüzde 13,8’den yüzde 16’ya çıkmıştır. Kendi hesabına çalışanlarda kayıtlılık oranı, yüzde 42,4’ten yüzde 40,6’ya düşerken kayıt dışılık yüzde 57,6’dan yüzde 59,4’e yükselmiştir. Ücretsiz aile işçilerinde kayıtlılık oranı yüzde 17,9’dan yüzde 14,4’e gerilemiş kayıt dışılık ise yüzde 82,1’den yüzde 85,6’ya çıkmıştır

Kayıt dışı çalıştırılmada en fazla oran ücretsiz aile işçilerde görülürken sırası ile kendi hesabına çalışanlar, işverenler ve ücretli maaşlı çalışanlar gelmektedir. Her 10 ücretsiz işçisinden 8’i (yüzde 85) kayıt dışı çalıştırılırken bu oran kendi hesabına çalışanlarda yüzde 59, işverenlerde yüzde 16 ve ücretli maaşlılarda ise yüzde 12,8’dir.

1.2. ÇALIŞMA SÜRELERİ

İnsan için değerli unsurlardan biri zamandır. Çalışma zamanı ve çalışma dışı zaman ayrımı insan onuruna yaraşır bir çalışma hayatının temel dayanaklarını oluşturur. Çalışma, tarih öncesi dönemlerden beri insanın hayatında yer alsada

Sanayi Devrimiyle birlikte çalışma sürelerinin düzenlenmesi çalışma hayatının temel unsurlarından ve iş hukukunun en eski sorunlarından birisi olmuştur. 1 Mayıs’ın kökeninde uzun çalışma saatlerine karşı sürdürülen sekiz saatlik iş günü mücadelesi vardır. Dolayısıyla, çalışma süreleri konusu sadece hukuki bir mesele değildir. Çalışma ve dinlenme hakları temel insan hakları arasında yer alır.

ILO’nun kuruluşundan hemen sonra kabul edilen ilk uluslararası çalışma standardı çalışma saatleri ile ilgili olmuştur. Bu tarihten itibaren çalışma saatleri, ILO’nun en çok önem verdiği konulardan biri haline gelmiştir. Uluslararası standartlar, sadece çalışılan sürelerin sınırlandırılmasını değil, aynı zamanda haftalık dinlenme süreleri, yıllık ücretli izin, gece çalışanların korunması ve kısmi süreli çalışanlar için eşit muamele gibi konuları da kapsamaktadır. Çalışma sürelerine ilişkin sözleşme ve tavsiye kararları da haftalık çalışma sürelerine standart getirmek üzere düzenlemiştir.

Sanayi kuruluşlarında günlük maksimum 8 saat, haftalık maksimum 48 saat çalışma süresi standardını belirleyen 1 No’lu Çalışma Saatleri (Sanayi) Sözleşmesi (1919), tarım sektörü hariç diğer sektörlerde de günlük maksimum 8 saat, haftalık maksimum 48 saat standardını genişleten 30 No’lu Çalışma Saatleri (Ticari İşletmeler ve Ofisler) Sözleşmesi (1930) haftalık çalışma süresinin 40 saate indirilmesini öngören 47 No’lu Haftalık 40 Saat Sözleşmesi (1935). 47 No’lu Sözleşme’deki haftalık 40 saat prensibini sosyal bir standart olarak tanımlayan 116 No’lu Çalışma Saatlerinin Azaltılmasına İlişkin Tavsiye Kararı

(1962). Cam şişe fabrikalarında çalışma saatlerinin azaltılmasını öngören 49 No'lu Sözleşmeler (1935) çalışma sürelerini düzenlemeye yönelik sözleşmelerdir.

Bu standartlar, çalışma saatlerine ilişkin genel kurallar oluşturarak çalışanların insan onuruna yakışır koşullarda çalışmasını, dinlenme ve izin haklarını kullanmasını sağlamayı amaçlamaktadır. Ancak Türki-

ILO Çalışma Saatleri ile İlgili Sözleşmeler

Sanayi kuruluşlarında günlük maksimum 8 saat, haftalık maksimum 48 saat çalışma süresi standardını belirleyen 1 No'lu Çalışma Saatleri (Sanayi) Sözleşmesi (1919). Tarım sektörü hariç diğer sektörlerde de günlük maksimum 8 saat, haftalık maksimum 48 saat standardını genişleten 30 No'lu Çalışma Saatleri (Ticari İşletmeler ve Ofisler) Sözleşmesi (1930), haftalık çalışma süresinin 40 saate indirilmesini öngören 47 No'lu Haftalık 40 Saat Sözleşmesi (1935), 47 No'lu Sözleşme'deki haftalık 40 saat prensibini sosyal bir standart olarak tanımlayan 116 No'lu Çalışma Saatlerinin Azaltılmasına İlişkin Tavsiye Kararı (1962), cam şişe fabrikalarında çalışma saatlerinin azaltılmasını öngören 49 No'lu Sözleşmeler (1935) çalışma sürelerini düzenlemeye yönelik sözleşmelerdir.

ye bu sözleşmeleri imzalamamıştır.¹ Türkiye'de yasal haftalık çalışma süresi 45 saattir ve bu birçok ülkenin ortalamasının üzerindedir. Bununla birlikte fazla çalışma süresi üst sınırı da 4857 Sayılı İş Kanunu'na göre 270 saat olarak belirlenmiştir. Bu birçok ülke ortalamasının üzerindedir. Ülkelerin haftalık ortalama çalışma sürelerini karşılaştırıldığında çalışma sürelerinin ülkeden ülkeye önemli ölçüde değişiklik gösterdiği görülmektedir. Avrupa'da haftalık çalışma süreleri diğer ülkelere göre daha kısa süreli ve genelde 40 saatten azdır. Hollanda haftada ortalama 37,7 saatle en düşük çalışma süresine sahip ülke konumundadır. Onu 38,6 saatle Belçika ve 38,7 saatle Fransa takip etmektedir. Almanya'da haftalık çalışma süresi 39,2 saattir. AB ortalamasında haftalık ortalama çalışma süresi 39,4 saat, OECD ülkelerinin ortalaması ise 40,3 saattir.

Türkiye'nin durumuna bakıldığında ise tablo oldukça çarpıcıdır (Tablo 1. 15). Türkiye, haftada ortalama 47 saatlik çalışma süresiyle AB ortalamasından 8 saat, OECD ortalamasından ise 7 saat fazla çalışma süresine sahiptir. Resmi olarak haftada 45 saat olarak belirlenen çalışma süresi fazla mesai ve kayıt dışı çalışma nedeniyle daha da artmaktadır. Türkiye'deki uzun çalışma saatleri işçi sağlığı ve güvenliği açısından ciddi riskler taşımakta, aşırı yorgunluk kaynaklı iş kazalarını artırmaktadır. Özellikle inşaat, metal ve tekstil gibi ağır işkollarında bu durum daha vahim sonuçlar doğurmaktadır.

1 Çalışma süreleri sözleşmelerinden yalnızca 14 No'lu Haftalık Dinlenme (Sanayi) Sözleşmesi'ni onaylamıştır.

Tablo 1.15. Ülkelere Göre Haftalık Ortalama Çalışma Süresi (saat)

Ülke	2023
Hollanda	37,7
Belçika	38,6
Fransa	38,7
Almanya	39,2
İspanya	39,3
AB	39,4
İtalya	39,5
Macaristan	40,1
Bulgaristan	40,1
OECD	40,3
Portekiz	40,6
Yunanistan	40,7
Birleşik Krallık	40,9
Brezilya	42,3
Güney Afrika	44,6
Şili	44,8
Türkiye	47,0
Meksika	48,1

Kaynak: OECD. AB 27 Ülke. Tam zamanlı istihdam içinde. 06.05.2025 tarihli veri

2023 verilerine göre hazırlanan haftalık 40 saat ve üzeri çalışanların istihdam sıklığı oranları Türkiye'nin çalışma sürelerine ilişkin sorununu daha net ortaya koymaktadır. Türkiye'de çalışan nüfusun yüzde 88,8'i haftada 40 saat ve üzeri mesai yapmaktadır. Bunda haftalık çalışma süresinin 45 saat olmasının etkisi olmakla birlikte ülkelerin haftalık ortalama çalışma sürelerini birlikte değerlendirdiğimizde bu oranın fazlalığı da ortaya çıkmaktadır. Bu oran Hollanda (yüzde 28,9), Fransa (yüzde 28,9) gibi Avrupa ülkelerinin neredeyse üç katıdır ve OECD ortalamasını (yüzde 65,4) büyük ölçüde aşmaktadır. Türkiye'nin bu alanda Bulgaristan (yüzde 98,4) ve Macaristan (yüzde 94,1) gibi ülkelere sonra en yüksek oranlardan birine sahip olması dikkat çekicidir. Meksika (yüzde 79,3) ve Brezilya (yüzde 79,5) gibi Latin Amerika ülkelerini bile geride bırakan bu durum çalışma hayatımızdaki ciddi sorunların göstergesidir (Tablo 1.16).

**Tablo 1.16. Çalışılan Haftalık Saate Göre İstihdam Sıklığı (yüzde)
(Haftalık 40 Saat ve Üzeri)**

Ülke	2023
Belçika	27,1
Hollanda	28,9
Fransa	28,9
Birleşik Krallık	42,5
Almanya	44,4
AB	55,1
İtalya	56,6
İspanya	60,9
OECD	65,4
Portekiz	76,0
Meksika	79,3
Brezilya	79,5
Yunanistan	85,1
Güney Afrika	85,2
Şili	87,7
Türkiye	88,8
Macaristan	94,1
Bulgaristan	98,4

Kaynak: OECD. AB 27 Ülke. Tam zamanlı istihdam içinde. 07.05.2025 tarihli seri. Birleşik ölçü birimi: aynı yaş, cinsiyet ve istihdam durumundaki işçilerin yüzdesi

Bu yüksek oranın arkasında yatan temel nedenler incelendiğinde öncelikle düşük ücret politikaları öne çıkmaktadır. Bu da çalışanları fazla mesai yapmaya zorlamaktadır. Diğer yandan kayıtdışı ekonominin yaygınlığı ve sendikalaşma oranının düşüklüğü bu sorunu daha da derinleştirmektedir. İşverenlerin uzun çalışma saatlerini dayatması karşısında çalışanların korunmasız kalması bu yüksek oranların ortaya çıkmasında etkili olmaktadır.

Türkiye'yi daha ayrıntılı incelediğimizde uzun çalışma sürelerinin oldukça yaygın olduğunu görmekteyiz. 2023-2024 yıllarında her 10 işçiden 4'ü haftada 45 saatin üzerinde çalıştırılmıştır. 2023 yılında 12 milyon 768 bin işçi, 2024 yılında 12 milyon 768 bin işçi haftalık 45 saatin üzerinde çalıştırılmış ve ortalama 45 saatin üzerinde çalışanların oranı 2023 yılında yüzde 38,4 iken 2024 yılında yüzde 40,4'e yükselmiştir.²

² İşbaşında olmayanlar hariç tutulmuştur.

Çalışma sürelerinde kayıtlı ve kayıt dışı çalışanlar arasındaki farklar oldukça çarpıcıdır. Yaklaşık 3 milyon işçi hem kayıt dışı hem de haftalık 45 saatten fazla çalıştırılmıştır (Tablo 1.17). Kayıtlı çalışanların yüzde 36,3'ü (2023) ve yüzde 34,3'ü (2024) 46-65 saat arası çalışırken, kayıt dışı çalışanlarda bu oran yüzde 26,0 (2023) ve yüzde 22,9 (2024) olarak ölçülmüştür. Ancak kayıt dışı çalışanlarda 66 saat ve üzeri çalışanların oranı kayıtlı çalışanlara göre neredeyse iki kat daha fazladır. Bu veriler, kayıt dışı çalışanların çok daha ağır çalışma koşullarına maruz kaldığını açıkça göstermektedir.

Tablo 1.17. Haftalık Ortalama Çalışma Süreleri ve Sosyal Güvenlik Kuruma Kayıtlılık.

Dönem / Çalışma Saatleri		15+ yaş İstihdam	1-16	17-35	36-39	40	41-45	46-65	66+	İşbaşında olmayanlar
Toplam	2023	31 632	5,2	15,3	1,5	14,9	17,0	33,6	6,8	5,7
	2024	32 620	6,8	16,6	2,1	14,0	15,1	31,3	7,1	6,9
Kayıtlı	2023	23 381	2,4	10,7	1,7	17,5	20,0	36,3	5,6	5,8
	2024	23 967	3,1	12,7	2,5	16,5	17,9	34,3	5,9	7,1
Kayıt Dışı	2023	8 252	13,3	28,5	0,9	7,6	8,4	26,0	10,1	5,1
	2024	8 653	17,3	27,7	1,1	7,0	7,1	22,9	10,5	6,5

Kaynak: TÜİK bilgi talebinden elde edilen verilerle hazırlanmıştır.

1.3. İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ

Türkiye’de işçi sağlığı ve güvenliği (İSG) konusu, her geçen yıl daha da derinleşen yapısal sorunlar, güvencesiz çalışma biçimlerinin yaygınlaşması ve devlet denetimlerinin zayıflığıyla birlikte ciddi bir krize dönüşmüştür. 2023-2024 dönemine ait veriler, bu krizin yalnızca iş kazalarıyla sınırlı kalmadığını, aynı zamanda temel işçi haklarının sistematik şekilde ihlal edildiğini ortaya koymaktadır. Sendikasızlık, denetimsizlik ve işverenlerin maliyet odaklı yaklaşımları; işçi ölümlerini “kaçınılmaz” değil, açıkça “önlenbilir cinayetler” haline getirmiştir.

Birleşmiş Milletler’e göre, her yıl dünyada yaklaşık 2,78 milyon işçi iş kazaları veya meslek hastalıkları nedeniyle hayatını kaybetmektedir. Bu tablo, küresel bir sağlık ve güvenlik krizine işaret ederken, Türkiye, bu krizin en ağır yaşandığı ülkelerden biri olarak öne çıkmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) verilerine göre Türkiye, her 100 bin

işçide ölüm oranı açısından dünyada 13. sıradadır. Bu vahim tabloya karşın denetim kapasitesi son derece yetersizdir: her 10 bin işçiye yalnızca 0,3 müfettiş düşmektedir.

2025 ITUC Küresel Haklar Endeksi'nde Türkiye, 151 ülke arasında "en kötü 10 ülke" arasında yer almış ve "sistemik ihlallerin" yaşandığı ülkeler sınıfına alınmıştır. Bu yalnızca grev, örgütlenme ve toplu sözleşme haklarının değil, aynı zamanda işçi güvenliği ve sağlığına dair hakların da fiilen ortadan kaldırıldığını göstermektedir.

Sayılarla İş Cinayetleri

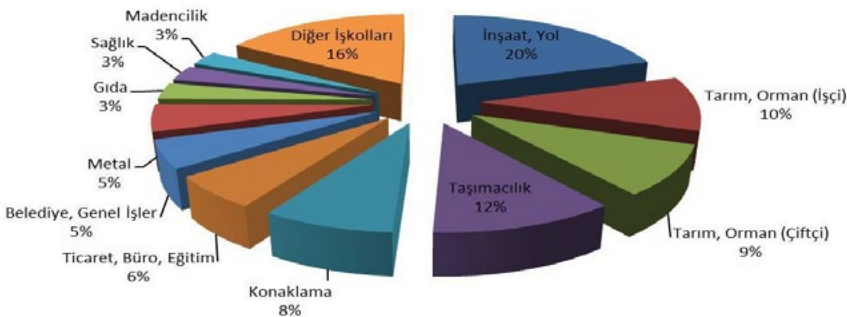
2022 yılında 1.843, 2023'te en az 1.929, 2024'te ise 1.897 işçi yaşamını yitirmiştir. Bu da her gün ortalama 5 işçinin hayatını kaybettiği anlamına gelir. İSiG'in 2024 verilerine göre yılın ilk dokuz ayında en az 1.371 işçi iş kazalarında hayatını kaybetmiştir. Bu ölümlerin neredeyse tamamı önlenabilir kazalar sonucu meydana gelmiştir. Ayrıca dikkat çekici bir veri, hayatını kaybeden işçilerin yüzde 98'inin sendikasıdır. 2024 yılında iş kazalarında ölenlerin yalnızca yüzde 1,48'i sendikalıydı. Bu oran, işyerlerinde sendikal hakların doğrudan yaşamla ilişkili olduğunu net biçimde ortaya koymaktadır.

Sektörel Yoğunluk: İnşaat, Tarım ve Hizmetler

İnşaat, tarım ve hizmetler gibi düşük ücretli ve güvencesiz çalışma biçimlerinin yaygın olduğu sektörler, en fazla işçi ölümünün yaşandığı alanlar olmaya devam etmektedir. 2023 yılında inşaat sektöründe 552 işçi, 2024 yılının ilk yarısında ise 227 işçi hayatını kaybetmiştir. Deprem bölgelerinde de tablo farklı değildir: 2024 yılında deprem sonrası bölgelerde en az 106 inşaat işçisi yaşamını yitirmiştir (Grafik 1.1).

Sektörlerdeki yüksek ölüm oranları, güvenlik ekipmanlarının maliyet bahanesiyle ikinci plana atıldığını göstermektedir. Baret ve emniyet kemeri gibi temel ekipmanların dahi kullanılmasına izin verilmediği vakalar, hız ve maliyet arasında işçilere tehlikeli bir tercih dayatıldığını göstermektedir.

Grafik 1.1. İş Cinayetlerinin İşkollarına Göre Dağılımı (2023)



Bununla birlikte mevzuatlar çoğunlukla kağıt üzerinde kalmakta; etkin ve bağımsız denetim mekanizmaları ise neredeyse işlevsiz durumdadır. 2023 yılında işyerlerinin yalnızca yüzde 2,2'si, bazı raporlara göre ise yüzde 0,4'ü denetlenmiştir. 2024 yılında Çalışma Bakanlığı hedeflediği denetimlerin sadece 336'sını gerçekleştirebilmiştir. Bu durum, mevcut sistemin işçi ölümlerine karşı duyarsız ve işverenleri koruyan bir yapı olduğunu kanıtlamaktadır.

Sendikalaşma düzeyinin düşük olması, işçilerin yalnızca hak taleplerinde değil, hayatta kalma mücadelelerinde de savunmasız kalmasına neden olmaktadır. İnşaat sektöründe sendikalı işçilerin oranı yüzde 5'in altındadır. Öte yandan, sendikal örgütlenmeye yönelik baskılar da yoğunlaşmaktadır. Uluslararası Af Örgütü raporlarına göre, işçiler sendikalı oldukları için işten çıkarılmakta, sendikacılar ise terör suçlamalarıyla karşı karşıya kalmaktadır.

Türkiye'de işçi sağlığı ve güvenliğine dair yaşanan bu trajik tablo bir kader değildir; aksine, mevcut sistemin ve tercihlerinin bir sonucudur. İş kazalarına bağlı ölümleri azaltmak yalnızca yeni yasalarla değil, uygulamada ciddi reformlarla mümkündür. Çözüm önerileri şu şekilde özetlenebilir:

- Sendikal örgütlenmenin teşviki ve sendikalaşmanın önündeki engellerin kaldırılması.
- İSG denetimlerinin artırılması ve bağımsızlaştırılması.
- Güvenlik düzenlemelerine uymayan işverenlere ağır yaptırımlar uygulanması.
- Güvencesiz çalışmaya karşı kapsamlı yasal düzenlemelerin yapılması.

"Sendikalaşma hayatı kurtarır" ilkesi yalnızca bir slogan değil, aynı zamanda Türkiye'de işçi ölümlerinin önüne geçilecek temel stratejilerden biridir. İş cinayetlerinin sona ermesi, yalnızca yasal düzenlemelerle değil, toplumsal ve siyasal bir iradeyle mümkündür.



2023-2024 Döneminde Yasal Gelişmeler, İhlaller ve İş Cinayetleri

Türkiye'de işçi sağlığı ve güvenliği (İSG) alanında son yıllarda yapılan yasal düzenlemelere rağmen, iş kazaları ve iş cinayetlerinde anlamlı bir düşüş yaşanmadığı gibi, bazı dönemlerde dramatik artışlar gözlemlenmektedir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun kapsamının genişletilmesi gibi olumlu adımlara rağmen uygulamadaki zafiyetler, denetim eksiklikleri ve güvencesiz çalışmanın yaygınlaşması nedeniyle işçilerin yaşamını korumakta yetersiz kalmaktadır. 2023-2024 dönemi, hem yapısal eksikliklerin hem de ihmalin etkisiyle binlerce işçinin hayatını kaybettiği bir süreç olarak kayıtlara geçmiştir.

2024 yılı itibarıyla 6331 sayılı Kanun'un kapsama alanı genişletilerek, kamu kurumları ve 50'den az çalışanı olan "az tehlikeli" sınıftaki işyerleri için de iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi bulundurma zo-

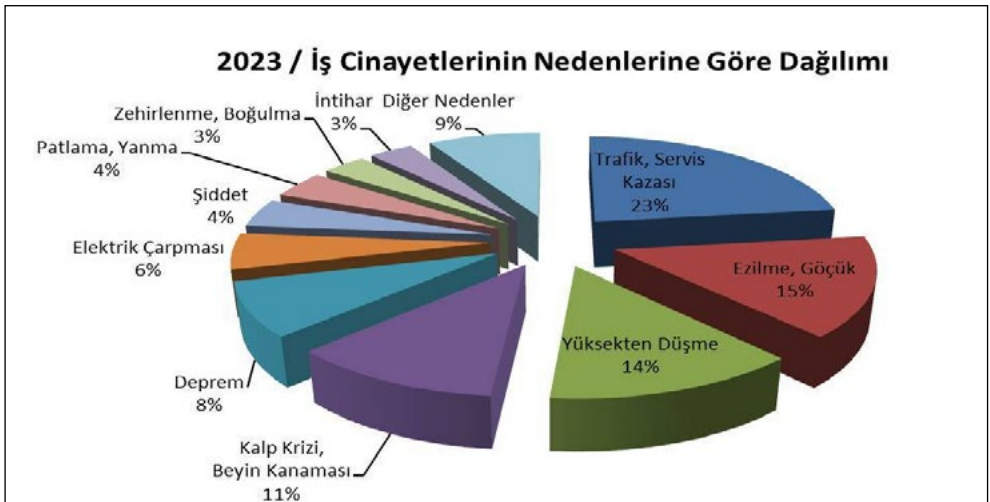
runluluğu getirilmiştir. Ayrıca, İSG uzmanlarının tehlike sınıflarına göre görev alabilmesini kolaylaştıran sertifika düzenlemeleri yürürlüğe girmiş; bir defaya mahsus olmak üzere sınavsız terfi uygulaması başlatılmıştır. Bununla birlikte, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin idari para cezaları yüzde 43,9 oranında artırılmış, yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverenlere aylık 88.663 TL'ye varan yaptırımlar uygulanmaya başlanmıştır.

Ancak bu düzenlemelere karşın, denetim oranları son derece düşüktür. 2023 yılında işyerlerinin yalnızca yüzde 0,4'ü denetlenmiştir. Bu durum, kanunların uygulanabilirliğinin sınırlı kaldığını ve işyerlerinin çoğunluğunda fiili kontrol sağlanamadığını göstermektedir.

2023 yılında en az 1.932, 2024 yılında en az 1897 işçi iş cinayetlerinde yaşamını yitirdi. Bu ölümlerin önemli bir bölümü inşaat, tarım ve taşımacılık gibi güvencesizliğin yoğun olduğu sektörlerde gerçekleşmiştir. Bu sektörlerde uzun çalışma saatleri, güvenlik önlemlerinin yetersizliği, mevsimlik ve kayıt dışı çalışma gibi yapısal sorunlar ölümlere zemin hazırlamaktadır.

İş cinayetlerinin nedenlerine bakıldığında, trafik ve servis kazaları (444 ölüm), ezilme/göçük (291), yüksekten düşme (259), kalp krizi ve beyin kanaması (218), elektrik çarpması (105), patlama ve yanma (80), zehirlenme (64) gibi nedenlerin öne çıktığı görülmektedir. Yetersiz ekipman, denetimsizlik ve işyerlerinde ilk yardım müdahalelerinin eksikliği bu ölümlerde belirleyici rol oynamaktadır (Grafik 1.2)

Grafik 1.2. İş Cinayetlerinin Nedenlere Göre Dağılımı (2023)



Pandemi dönemi (2020–2022), OHAL süreci (2016–2018) ve son olarak 2023 Kahramanmaraş merkezli depremler de iş cinayetlerinde dikkat çekici artışlara neden olmuştur. 6 Şubat 2023'te meydana gelen depremler sırasında ve sonrasında, işyerinde olan ya da işverenin yönlendirmesiyle bölgede bulunan en az 158 işçi hayatını kaybetmiştir. Yine, yardım faaliyetleri kapsamında görev yapan birçok işçinin ölümüne dair kayıtlar da iş cinayeti kapsamına alınmaktadır.

Sıcak hava dalgaları ve fırtınalı hava koşullarında gerekli önlemlerin alınmaması da yeni bir ölüm nedeni olarak öne çıkmaktadır. 2023 yazında aşırı sıcak nedeniyle PTT dağıtıcısı bir kadın işçi ve enerji sektöründe çalışan bir erkek işçi hayatını kaybetmiş; fırtınalı havalarda ise inşaat ve belediye işçileri ile motokuryeler can vermiştir.

2023 yılında hayatını kaybedenlerin yüzde 85'i ücretli, yüzde 15'i ise kendi hesabına çalışanlardan (çiftçi, esnaf) oluşmaktadır. Ancak kayıt eksiklikleri nedeniyle istihdam biçimi net şekilde tespit edilemeyen birçok ölüm de mevcuttur.

En dikkat çekici nokta, işçilerin sendikasız oluşudur. 2024 yılında iş kazalarında ölenlerin yalnızca yüzde 1,48'i sendikalıydı. Bu durum, sendikal örgütlenmenin hem hak mücadelesi hem de hayatta kalma açısından ne kadar hayati olduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle taşeronluk sisteminde, mevsimlik tarımda ve taşımacılık sektöründe sendikal varlığın neredeyse sıfıra yakın olması, işçileri tamamen savunmasız bırakmaktadır.

Kadın işçilerin durumu da ayrı bir önem taşımaktadır. Özellikle ev içi görünmeyen emeği görünür kılma mücadelesi sonucunda, 2023 yılında cam silerken düşme gibi nedenlerle ölen 15 kadın işçinin ölümü "genel işler" işkoluna kaydedilmiştir. Bu veri, kadın emeğinin de işçi sağlığı bağlamında ciddi şekilde ele alınması gerektiğine işaret etmektedir.

İşyeri şiddeti, cinsel taciz ve psikolojik baskı da kadın emekçilerin sağlığını tehdit eden bir diğer unsurdur. Özellikle hizmet, sağlık, eğitim ve perakende sektörlerinde kadınlar cinsiyet temelli şiddete uğramakta, bu vakalar çoğu zaman görünmez kılınmaktadır. Kadınların çalışma yaşamında karşı karşıya kaldığı toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık, hem fiziksel hem de ruhsal sağlıklarını olumsuz etkilemektedir.

2023 yılında en az 1.932, 2024 yılında en az 1897 işçi iş cinayetlerinde yaşamını yitirdi. Bu ölümlerin yaklaşık yarısı, inşaat, tarım ve taşımacılık gibi sendikasız, güvencesiz ve kural dışı çalışmanın yaygın olduğu işkollarında meydana gelmiştir. İnşaat sektöründe ölümlerin başlıca nedenleri yüksekten düşme, göçük altında kalma ve elektrik çarpmaları iken, tarım işkolunda yetersiz barınma ve ulaşım koşulları, traktör kazaları ve kene ısırılmaları öne çıkmaktadır. Taşımacılık işkolundaki ölümlerin yüzde 75'i trafik kazalarına, geri kalanı ise kalp krizi gibi ani ölümlere dayanmaktadır.

Mevsimsel olarak yaz aylarında iş cinayetleri artarken, sonbahar ve kış aylarında da fırtına, yoğun yağış ve olumsuz hava koşulları nedeniyle işçiler korunmasız

şekilde çalışmaya devam etmiştir. Meteorolojik uyarılara rağmen özellikle açık alanda çalışan inşaat, yol, kargo ve kurye işçileri için herhangi bir özel önlem alınmamış; bu durum can kayıplarına yol açmıştır. Ayrıca, fırtınalı havada sefere çıkarılan Kafkametler gemisinin batmasıyla 12 deniz işçisinin hayatını kaybetmesi toplu iş cinayetlerinin dramatik bir örneği olmuştur.

6 Şubat 2023 tarihinde meydana gelen Kahramanmaraş merkezli depremlerde, resmi verilere göre 158 işçi işyeri ya da görevlendirme kaynaklı olarak yaşamını yitirmiştir. Deprem bölgesindeki işyerlerinde gece vardiyasında çalışanlar, otel ve hastane görevlileri bu kapsamda değerlendirilmektedir. Ancak işçilerin ölümü yalnızca deprem anı ile sınırlı kalmamış; hasarlı binalardan mal kurtarmaya çalışan işçilerden, kurtarma faaliyetlerine katılanlara kadar birçok ölüm de bu süreçte yaşanmıştır. Deprem sonrası üretimin durdurulmadığı, işe gelmeyen işçilerin işten çıkarıldığı, bölgedeki iş güvenliği önlemlerinin yok sayıldığı da raporlarla belgelenmiştir.

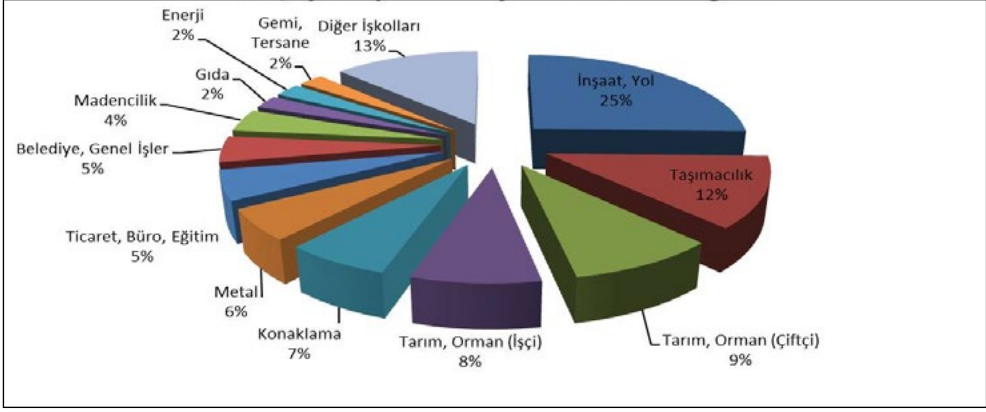
Depremle birlikte asbest maruziyeti de halk sağlığı ve işçi sağlığı açısından ciddi bir tehdit olarak öne çıkmıştır. Yıkılan binalardan çıkan asbestli malzemelerin uygun olmayan koşullarda taşınması, maskelessiz çalışma ve denetimsizlik, binlerce kişinin ileride karşı karşıya kalacağı sağlık sorunlarının habercisidir. Asbest sorunu, yalnızca deprem bölgesini değil, yıllardır kentsel dönüşüm, gemi söküm ve bina yıkımı süreçlerinde işçilerin ve halkın maruz kaldığı bir gerçekliktir.

2023 yılında 147 kadın ve 1.785 erkek işçi iş cinayetlerinde yaşamını yitirmiştir. Kadın işçi ölümleri esas olarak tarım, gıda, sağlık, tekstil ve hizmet sektörlerinde yoğunlaşmıştır. SGK verilerinde kadın işçi ölümleri yeterince yansıtılmamakta; kayıtdışı çalışmanın yaygınlığı nedeniyle pek çok kadın işçinin ölümü istatistiklere dahil edilmemektedir. Kadın işçiler, aynı işi yaptıkları erkeklere göre daha düşük ücret almakta, daha fazla ayrımcılığa uğramakta ve güvencesiz çalışmaya daha çok maruz kalmaktadır.

2023 yılı verileri, Türkiye’de işçi sağlığı ve güvenliği alanında yasal düzenlemelerin artırılmasına rağmen koruyucu önlemlerin yeterince hayata geçirilmediğini ve denetim mekanizmalarının zayıf kaldığını göstermektedir. İş cinayetleri, yalnızca bireysel kazalar değil, yapısal sorunların sonucu olarak görülmelidir. Özellikle güvencesiz, kayıtdışı ve sendikasız çalışma biçimlerinin yaygınlığı; kadın emeğinin görünmezliği; mevsimsel risklere karşı alınmayan önlemler; deprem, sıcak hava ve fırtına gibi doğal afetlerde alınmayan tedbirler bu ölümlerin zeminini oluşturmaktadır.

2024 yılında da yine iş cinayetlerinin yoğunlaştığı (toplam yüzde 53 ve 468 işçi ölümü ile) üç işkolu bulunuyor: Güvencesiz çalışmanın hakim olduğu inşaat, tarım ve taşımacılık. Uzun çalışma saatleri, yoğun çalışma, sigortasız çalışma ve her türlü kuralsızlığın olduğu bu işkollarında sendikal örgütlenme yok gibi ya da zayıf ve belli mesleklerde öbekleniyor (Grafik 1.3).

Grafik 1.3. İş Cinayetlerinin İşkollarına Göre Dağılımı (2024)



İşçi ölümlerinde ilk sırada inşaat işkolu geliyor. Bu noktada bir hususa dikkat çekmek gerekiyor. Yılbaşıyla birlikte 11 deprem şehrimizde inşa faaliyetleri hızlandı ve bölgede en az 49 inşaat işçisi hayatını kaybetti.

2024 yılı için dikkat çekilmesi gereken bir işkolu da madencilik. İliç Anagold maden işçisi katliamının da yaşandığı bu dönemde ülke genelinde madenlerden iş cinayetleri artmıştır. 31 Mart yerel yönetim seçimlerinin de yapıldığı bu dönemde belediyelerdeki iş cinayetleri ise gündem olmamıştır. Oysa en az 27 belediye (iştirak şirketleri ve belediyenin taşeron iş verdiği firmalarda) işçisi hayatını kaybetmiştir.

2023-2024 döneminde Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği konusunda yapılan yasal düzenlemeler, mevcut sorunları çözmekten uzaktır. Ölümlerden büyük bölümü önlenemez nitelikteyken, denetimlerin yetersizliği, sendikasızlık, güvencesiz çalışma biçimleri ve işverenlerin maliyet odaklı tutumu, iş cinayetlerinin sürekliliğini sağlamaktadır.

İSG alanındaki ilerleme, yalnızca yasa çıkarmakla değil, uygulamaların sahaya etkili biçimde yayılması, sendikal hakların korunması ve işçilerin bilinçlendirilmesiyle mümkün olabilir. Başta inşaat, tarım ve taşımacılık olmak üzere yüksek riskli sektörlerde denetimlerin artırılması, can kaybını önleyebilecek en temel adımlardan biridir.

İşçi sağlığı ve güvenliği politikalarının kağıt üzerinde kalmaması, kadın işçilerin özgün ihtiyaçlarının dikkate alındığı, tüm işçilerin katılımıyla şekillenen ve denetlenen demokratik bir çalışma rejiminin inşası elzemdir. Aksi takdirde, her yeni yıl bir önceki yıldan daha fazla iş cinayetiyle anılmaya devam edecektir. Bu tabloyu tersine çevirmek, ancak işçiyi merkeze alan bir çalışma rejimiyle mümkündür. Aksi halde Türkiye, işçi sağlığı ve güvenliği alanında “en kötüler” listesinden çıkamayacaktır.

1.4. İSTİHDAMIN GENEL GÖRÜNÜMÜ

Kadın Emeği

Kadın emeği, kapitalist üretim ilişkilerinin ve ataerkil toplumsal yapının kesişiminde tarihsel olarak ikincil kılınmış, görünmezleştirilmiş ve sistematik biçimde sömürülmüştür. Sermaye birikiminin sürekliliği, kadınların ücretsiz ev içi emeği ile sağlanırken, ücretli emek piyasalarında ise kadınlar düşük ücretli, güvencesiz, esnek ve sendikasıız işlerde yoğunlaşmaktadır. Dünya genelinde neoliberal politikalar, sosyal devletin tasfiyesi ve esnek üretim modelleriyle kadın emeğinin değersizleştirilmesini derinleştirmiş; bakım emeği, ücretsiz olarak kadınlara yüklenmiş; kreş, yaşlı bakımı ve sosyal hizmetler gibi kamu destekleri ticarileştirilmiştir. Kadın emeği, bu bağlamda hem sermayenin hem de patriyarkanın yeniden üretiminde temel bir rol oynamaktadır.

Kadın emeğinin ucuz, esnek ve güvencesiz biçimlerde sermaye tarafından yeniden üretim aracı olarak kullanılması, toplumsal cinsiyet eşitsizliğini sistemsel bir mesele haline getirmiştir. Kadınların işgücüne katılımı, modern kapitalist ekonomilerde artış gösterse de bu artış çoğunlukla esnekleşmiş, güvencesiz ve düşük ücretli iş alanlarında gerçekleşmektedir. Dolayısıyla mesele yalnızca kadınların çalışma hayatına katılması değil, nasıl ve hangi koşullarda çalıştıklarıdır.

ILO'nun raporunda 2023 dünya genelinde kadınların işgücüne katılım oranı yaklaşık yüzde 47 iken, erkeklerde bu oran yüzde

72'dir. Bu fark, kadınların hem yapısal toplumsal cinsiyet rolleriyle sınırlandırılmalarından hem de kapitalizmin cinsiyetçi işbölümünü derinleştiren doğasından kaynaklanmaktadır. Kadınlar, özellikle hizmet sektörü, bakım emeği ve ev eksenli üretim gibi düşük ücretli ve görünmeyen işlerde yoğunlaşmaktadır. Bu sektörlerdeki işler, çoğunlukla sosyal güvenlikten yoksun, kayıt dışı ve güvencesiz koşullarda yürütülmektedir. Özellikle küresel Güney ülkelerinde kadın emeği, neoliberal politikaların ve serbest piyasa reformlarının bir sonucu olarak, daha da kırılgan hale gelmiştir.



Kapitalist patriyarkanın en görünür sonuçlarından biri de kadınların ücretsiz emek yükünün sistematik biçimde sömürülmesidir. Ev içi bakım hizmetleri, çocuk yetiştirme, yaşlı bakımı ve ev işleri gibi faaliyetler hala büyük ölçüde kadınlar tarafından üstlenilmekte; bu durum kadınların kamusal alanda var olma ve istihdamda ilerleme imkanlarını sınırlamaktadır. **UN Women**'in 2022 verilerine göre kadınlar dünya genelinde erkeklerden en az üç kat fazla ücretsiz ev içi emek harcamaktadır. Kapitalist sistem, bu ücretsiz emeği do-

ğal ve görünmez sayarak kadınları üretim sürecinin dışında değil, aksine temeli olarak kullanmaktadır.

Ücretli emek alanında ise kadınlar sistematik olarak eşit işe eşit ücret ilkesine aykırı biçimde çalıştırılmaktadır. Dünya Ekonomik Forumu'nun 2023 *Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu*'na göre, kadınlar dünya genelinde erkeklere kıyasla ortalama yüzde 20 daha düşük ücret almaktadır. Bu durum yalnızca bireysel değil, yapısal ve sınıfsal bir sorundur. Kadınların çoğu zaman sendikalı olmayan işlerde çalışması, örgütlü emek mücadelesine katılımını da zorlaştırmakta; böylece sömürü koşulları daha da derinleşmektedir.

Kapitalist sistem, kadın emeğini bir yandan "kalkınma" adına destekler görünürken, öte yandan kadınları "mikrogirişimci" ya da "ev eksenli üretici" kılarak piyasanın taşeron işgücü haline getirmektedir. Bu, kadının kamusal emek mücadelesinden uzaklaştırılması ve neoliberal bireycilik içinde yeniden yapılandırılması anlamına gelir. Kadın istihdamının artırılmasına yönelik projeler sıklıkla kadınları düşük maliyetli üreticiler haline getirerek sermaye lehine bir dönüşüm sağlar. Dolayısıyla, kadının emeğini özgürleştiren değil, yenden sömüren bir sistem ortaya çıkar.

Son yıllarda özellikle pandemi süreciyle birlikte bu eşitsizlikler daha da derinleşmiştir. COVID-19 salgını sırasında kadınlar, hem işlerinden en çok olan gruplar arasında yer almış hem de artan ev içi bakım yükünü üstlenmiştir. *UN Women'in 2021 raporu*, pandeminin kadınlar için ekonomik ve sosyal olarak "tersine bir

devrim" niteliğinde olduğunu ifade etmiştir. Özellikle düşük gelirli kadınlar, iş güvencesinden tamamen yoksun şekilde ya işlerini kaybetmiş ya da salgın koşullarında sağlıksız ortamlarda çalışmak zorunda kalmıştır.

Tüm bu veriler, kadın emeğinin mevcut kapitalist düzende özgürleşemeyeceğini, aksine sistemin sürekliliği için işlevselleştirildiğini ortaya koymaktadır. Kadınların eşit, güvenceli ve onurlu bir çalışma yaşamına erişebilmesi için yalnızca cinsiyet temelli politikalar yeterli değildir; bu eşitsizlikleri üreten ekonomik sistemin dönüşümü de gereklidir. Gerçek anlamda toplumsal cinsiyet eşitliği, ancak emek sömürüsüne dayalı ilişkilerin ortadan kaldırılmasıyla, yani hem sınıfsal hem de cinsiyetçi eşitsizliklerle mücadele eden radikal bir toplumsal dönüşümle mümkün olabilir.

2023 ve 2024 yılları da, bu yapısal eşitsizliklerin sürdüğü, hatta derinleştiği yıllar olmuştur. Ekonomik krizler, savaşlar, göç dalgaları ve otoriterleşen yönetim biçimleri, kadınların istihdamdaki konumunu daha da kırılgan hale getirmiştir. Türkiye özelinde ise kadınlar yaşamın her alanında eşitsizlikle mücadele etmek zorunda bırakılmış, 2023 ve 2024 yıllarında da çalışma hayatına yeterince katılamamıştır.

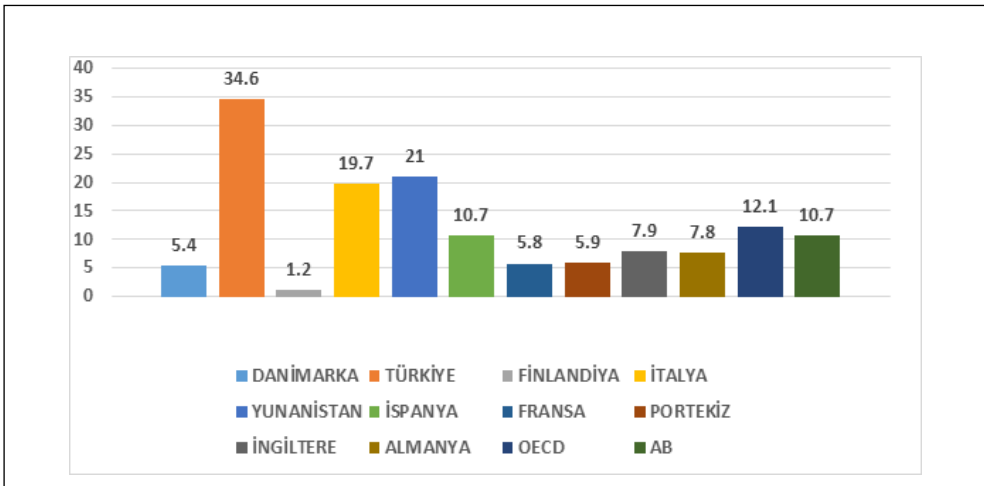
Kadınlar sadece çalışma hakkına değil, çalışma hayatı içerisinde eşit değerde işe eşit ücret alamama, işte yükselme, işyerinde ayrımcı politikalara maruz kalma, eğitim olanaklarından yararlanamama ve sendikalı olamama gibi birçok hakka ulaşamamakta; bu eşitsizlikler gi-

derek derinleşmektedir. Bunun en önemli sebepleri; siyasi iktidarın kadın istihdamını artırıcı politikalarının yetersiz olması, ataerkil aile yapısına dayanan toplumsal ilişkiler, muhafazakar politikalar, çocuk, yaşlı ve engelli bakımının ücretsiz kadın emeği üzerinden gerçekleşmesi, kadınların eğitim olanaklarından yeterince yararlanamaması, tarımda istihdamın azalmasıyla birlikte köyden kente göç ve kentlerde kadınların daha çok esnek, güvencesiz ve kayıt dışı işlerde çalıştırılmasıdır.

Toplumsal cinsiyet eşitliği, yalnızca temel bir insan hakkı değil, aynı zamanda sosyal adaletin sağlanması ve sürdürülebilir kalkınmanın gerçekleştirilmesi açısından da vazgeçilmez bir hedeftir. Kadınların ekonomik hayata etkin bir biçimde katılımı, ülkelerin refah düzeyini doğrudan etkilemekte ve kalkınma göstergeleri arasında önemli bir yer tutmaktadır. Bu bağlamda, kadın ve erkeklerin istihdam oranları arasındaki fark, yani "istihdamda toplumsal cinsiyet açığı", ülkelerin toplumsal cinsiyet politikalarının etkinliğini değerlendirmede önemli bir ölçüttür.

OECD ve Avrupa Birliği (AB) ülkelerinde bu fark genellikle düşük seviyelerde seyretmekteyken, Türkiye'de istihdamda toplumsal cinsiyet açığı dikkat çekici biçimde yüksektir. OECD ülkeleri ortalamasında bu oran yüzde 12,1 iken, AB ülkeleri ortalaması yüzde 10,7'dir. Türkiye ise yüzde 34,6 ile incelenen ülkeler arasında en yüksek orana sahip ülke konumundadır. Grafik 1'de de görülebileceği üzere, Danimarka, Yunanistan, Finlandiya gibi ülkelerde bu fark oldukça düşük seviyelerde gerçekleşmektedir. Bu durum, Türkiye'nin toplumsal cinsiyet temelli istihdam politikalarında yeniden değerlendirme ihtiyacını ortaya koymaktadır (Grafik 1.4).

Grafik 1. 4. Ülkelere Göre Cinsiyet Açığı Oranları (yüzde)



Kaynak: OECD ve Eurostat Aralık 2024 verileridir.

2023 ve 2024 yıllarına ait veriler karşılaştırıldığında, kadın istihdamında yalnızca 1,2 puanlık sınırlı bir artış olduğu görülmektedir. TÜİK'in 2024 yılı Aralık ayı verilerine göre, kadın istihdamı 12,3 milyon kişi ile yüzde 32,5 seviyesindedir. Buna karşılık, erkek istihdamı 21,8 milyon kişi ile yüzde 66,7 oranındadır. Bu veriler, erkeklerin işgücüne katılım oranının kadınların iki katından fazla olduğunu ortaya koymaktadır (Tablo 1.18).

Kadın istihdamındaki bu sınırlı artış, kadınların işgücü piyasasına katılımı konusunda karşılaştıkları yapısal engellerin hala devam ettiğine işaret etmektedir. Eğitim olanaklarına erişimdeki eşitsizlikler, bakım hizmetlerinin kamusal sorumluluk haline getirilmesi, toplumsal cinsiyet rolleri ve kadınlara yönelik istihdam politikalarının yetersizliği gibi faktörler, bu durumun başlıca nedenleri arasında yer almaktadır.

Tablo 1.18.Cinsiyete Göre İşgücüne Katılma, İstihdam Sayı ve Oranları

Yıl /Bin kişi	Cinsiyet	İşgücüne Katılma		İstihdam	
		Sayı	Oran	Sayı	Oran
2023	Kadın	10.851	35.8	10.346	31.3
	Erkek	21.286	71.2	21.286	65.7
2024-IV. Dönem	Kadın	12.300	36,8	10.855	32.5
	Erkek	23.401	71,6	21.803	66.7

Kaynak: TÜİK

2023 yılında 7.758 bin olan ücretli, maaşlı veya yevmiyeli kadın çalışan sayısı 2024'te yalnızca 21 bin kişi artarak 7.779 bine ulaşmıştır. Ancak bu küçük artışa rağmen oran olarak yüzde 73,5'ten yüzde 72,0'ye gerileme söz konusudur. Bu durum, kadınlar arasında diğer istihdam türlerinin görece daha hızlı arttığını göstermektedir. En çarpıcı değişim ise ücretsiz aile işçisi kadınlarda gözlemlenmektedir. 2023 yılında 1.618 bin olan bu gruptaki kadın sayısı, 2024'te 1.792 bine çıkmış ve oran olarak da yüzde 15,3'ten yüzde 16,6'ya yükselmiştir. Bu artış, özellikle kırsalda ya da kayıt dışı aile işletmelerinde kadınların ücretsiz çalıştırılmasının yaygınlaştığını göstermektedir (Tablo 1. 19).

Tablo 1.19. İşteki Durumuna Göre Kadın İstihdamı

Yıl / Bin kişi	Ücretli, Maaşlı veya Yevmiyeli		İşveren		Kendi Hesabına		Ücretsiz Aile İşçisi	
	Sayı	Oran	Sayı	Oran	Sayı	Oran	Sayı	Oran
2023	7.758	73,5	187	1,8	983	9,3	1.618	15,3
2024	7.779	72	186	1,7	1054	9,7	1.792	16,6

Kaynak: TÜİK

Kadın emeğinin güvencesizliği kadın istihdamını da etkilemektedir. 2023 yılında Sosyal Güvenlik Kurumu'na (SGK) kayıtlı çalışan kadın sayısı 7.013 bin iken, 2024'te bu sayı 7.258 bine yükselmiştir. Sayısal olarak 245 binlik bir artış olsa da, bu artış kadın istihdamının genelindeki büyümeye kıyasla daha düşük kaldığı için oran olarak yüzde 67,8'den yüzde 67,1'e gerilemiştir. Bu durum, kayıt dışı istihdamın daha hızlı arttığını göstermektedir (Tablo 1.20).

2023'te kayıt dışı çalışan kadın sayısı 3.333 bin iken, bu rakam 2024'te 3.553 bine yükselmiş; oran olarak ise yüzde 32,2'den yüzde 32,9'a çıkmıştır. Bu artış, hem mutlak hem de oransal olarak kadın istihdamının kayıt dışı alana kaymakta olduğunu göstermektedir.

Tablo 1.20. Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılıklarına Göre Kadın İstihdamı

Yıllar	Kayıtlı		Kayıt Dışı	
	Sayı	Oran	Sayı	Oran
2023	7.013	67,8	3.333	32,2
2024	7.258	67,1	3.553	32,9

Kaynak: TÜİK

Kadınların kayıt dışı çalıştırılması; sosyal güvenlik, emeklilik haklarından ve iş güvencesinden mahrum kalmaları anlamına gelmektedir. Bu durum, kadın emeğinin düşük maliyetli, güvencesiz ve denetimsiz biçimlerde kullanılmasının yaygınlaştığını ortaya koymaktadır. Özellikle ev hizmetleri, tarım, bakım hizmetleri ve küçük ölçekli işletmeler gibi alanlarda bu eğilim daha belirgin hale gelmektedir.

Verili toplumsal cinsiyet rolleri dolayısıyla kadınlara atfedilen ev işleri, temizlik, çocuk, yaşlı ve hasta bakımı gibi işler kadınların büyük bir kısmının çalışma hayatına katılma-

sına engel olmaktadır. 2024 yılı 4. çeyrek verilerine göre 6 milyon 657 bin kadın ev işleri nedeniyle çalışma hayatına dahil olamadığını belirtirken ev işleri nedeniyle çalışma hayatında yer alamadığını belirten erkek verisi ise sadece 6 kişidir. Benzer bir şekilde ailevi ve kişisel nedenlerle çalışma hayatına dahil olamadığını belirten kadın sayısı 3 milyon 442 bin kişi iken erkek sayısı sadece 466 bin kişidir (Tablo 1.21).

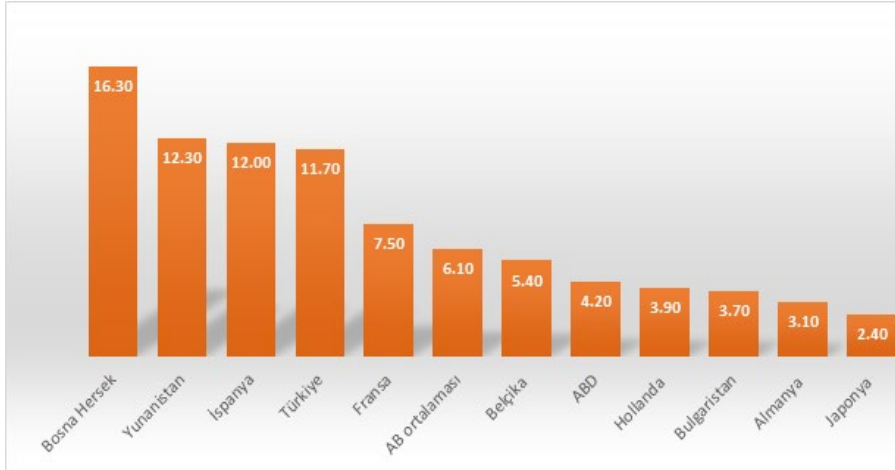
Tablo 1.21. Cinsiyete Göre İşgücüne Dahil Olamama Nedeni (Bin Kişi)

Dönem	Ev İşleri İle Meşgul		Ailevi ve Kişisel Nedenler	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
2024/ 4. çeyrek	6.657	6	3.442	662

Kaynak: TÜİK.

Kadın işsizliği oranlarına bakıldığında Türkiye'nin Avrupa Birliği (AB) ortalamasının oldukça üstünde olduğu görülmektedir. Eurostat'ın Kasım 2024 verilerine göre, Avrupa Birliği'ne üye ülkelerin resmi kadın işsizliği oranı yüzde 6,10 iken, Türkiye için bu oran yüzde 11,7 oldu. Avrupa ülkeleri arasında Türkiye; Bosna Hersek, Yunanistan ve İspanya'nın ardından kadın işsizliği oranında 4'üncü sırada bulunuyor (Grafik 1.5).

Grafik 1.5. Seçili Ülkelerde Kadın İşsizlik Oranları



Kaynak: Eurostat Kasım 2024 verileri.

Kadınların işsizlik oranları yıllar itibariyle erkeklerin işsizlik oranlarından yüksek seyretmektedir. 2024'te işsizlik oranı erkeklerde yüzde 9,0 kadınlarda yüzde 11,9'dur; 2024 yılında dar tanımlı/resmi kadın işsiz sayısı 1.444 milyon ile yüzde 11,8 iken geniş tanımlı kadın işsiz sayısı 5 milyon 687 bine yükselerek yüzde 37,3 olmuştur (Tablo 1.22).

Tablo 1.22. Dar ve Geniş Tanımlı Kadın İşsizliği

	2024	
	Sayı	Oran
İşsizlik	1.444	11,8
Geniş Tanımlı İşsizlik	5.687	37,3

Kaynak: TÜİK 2024 4. Çeyrek verisi, DİSK-AR.

Kadınların işgücü piyasasında taşıdıkları işsizlik riski açısından önemli olan bir husus da söz konusu riskin süresidir. İşsizlik sürelerinin uzaması ve daha fazla sayıda işgücünü kapsamaması, doğrudan iş bulmada yaşanan zorlukları yansıtmaktadır. Bu bakımdan, çok sayıda kadın uzun sürelerle iş aradıktan sonra ümidini kaybedebilmekte ve işgücü piyasasının dışına çıkabilmektedir. TÜİK verilerine (2024) göre, 2024 yılı itibarıyla iş arayan kadınların yüzde 57,1'i 6 aydan daha kısa süreli, yüzde 15,1'i 6 aydan fazla 1 yıldan az, yüzde 18,8'i 1 ila 2 yıldır, yüzde 5,7'si 2 ila 3 yıldır ve yüzde 3,3'ü de 3 yıl ve daha fazla süreyle iş aramaktadır.

Kadınların sendikalara katılımı da düşüktür. 2024 Temmuz ayı verilerine göre; Türkiye'de kadınların sendikalaşma oranı yüzde 11,4 iken erkeklerin sendikalaşma oranı yüzde 16,3'dür. Bu veriye, kayıt dışı istihdam dahil edildiğinde gerçek kadın işçi sendikalaşma oranı 4,6 puan azalarak yüzde 6,8'e gerilerken; erkek işçilerde de bu oran 4,9 puan azalarak 11,4 düşmektedir (Tablo 1.23).

Türkiye'de kadınların sendikalara katılımı, toplumsal cinsiyet temelli yapısal eşitsizlikler, güvencesiz çalışma koşulları ve sendikal hareketin erkek egemen karakteri nedeniyle ciddi biçimde sınırlandırılmaktadır. Kadınların emek sürecine katılımı sadece ekonomik değil, aynı zamanda politik ve ideolojik bir mesele olarak ele alınmalıdır. Ataerkil toplum yapısının dayattığı toplumsal cinsiyet rolleri, kadınların kamusal alana ve dolaşısıyla sendikal örgütlenmelere aktif katılımını zorlaştırmaktadır. Ev içi ücretsiz emek yükünün büyük kısmını omuzlayan kadınlar, hem zaman hem de var olan sorumluluklar açısından örgütlü mücadeleye katılmakta dezavantajlı konumda bulunmaktadır. Öte yandan, kadınlar işgücü piyasasında çoğunlukla kayıt dışı, geçici, düşük ücretli ve sendikaların ulaşmakta zorlandığı sektörlerde istihdam edilmektedir. Bu durum, kadınların sendikalara erişimini doğrudan kısıtlamaktadır. Sendikal yapılar ise büyük ölçüde erkek egemen bir dil ve pratik üzerine kuruludur. Karar alma mekanizmalarında kadın temsili de düşüktür. Ayrıca devletin kadın istihdamı ve sendikal haklar konusundaki politikaları da yetersiz ve cinsiyet eşitliğinden uzak bir zemin üzerindedir. Tüm bu etkenler, kadınların sendikalara katılımını hem bireysel düzeyde hem de kolektif düzeyde engellemektedir.

Tablo 1.23. Cinsiyete Göre Sendikalaşma Sayı ve Oranları

Tüm İşkolları İçin	İşçi Sayısı	Kayıt Dışı İstihdam (bin kişi)	İşçi + Kayıt Dışı	Sendika Üye Sayısı	Resmi sendikalaşma oranı	Kayıt dışı istihdam dahil edilerek hesaplanan sendikalaşma oranı
Kadın	5.272.223	3.521.000	8.793.223	599.219	11,4	6,8
Erkek	11.695.583	5.059.000	16.757.583	1.908.764	16,3	11,4
Toplam	16.973.613	8.580.000	25.553.613	2.507.983	14,8	9,8

Kaynak: ÇSGB ve TÜİK bilgi talebinden elde edilen verilere dayanarak Araştırma Dairesi tarafından hesaplanmıştır. Sendikalaşma Temmuz 2024, Kayıt dışı istihdam 2024/4. çeyrek verisidir. Cinsiyet oran hesabında bilinmeyen hesaplamaya dahil edilmemiştir. Toplam sayısında bilinmeyen dahildir.

Türkiye’de işkollarına ve cinsiyete göre sendikalaşma oranlarını incelediğimizdeyse; kadın üye sayısının en fazla olduğu işkollarının aynı zamanda kadına özgü işler olarak görülen işkolları olduğunu görmekteyiz. Kadın örgütlenmesinin en fazla olduğu işkolları; yüzde 40,3 ile genel olarak belediyelerde örgütlü olan genel işler işkolu; yüzde 31,0 ile banka finans ve sigorta işkolu ve yüzde 27,3 ile bakım hizmetlerinde ağırlıklı olan sağlık ve sosyal hizmetler işkoludur. Bu işkollarında kadın işçi sayısı da fazladır. Kadın sendika üye sayısının en az olduğu işkolları ise “erkek işi” olarak görülen işlerdedir: Yüzde 2,0 ile inşaat işkolu, yüzde 2,6 ile ağaç ve kağıt işkolu, yüzde 2,5 ile de gemi yapımı ve deniz taşımacılığı işkoludur (Tablo 1.24).

Tablo 1.24. Kadın Örgütlenmesinin En Fazla ve En Az Olduğu İşkolları Sayı ve Oranları

Kadın işçi sayısına göre sendika üyesi en fazla olan ilk 3 işkolu				Kadın işçi sayısına göre sendika üyesi en az olan ilk 3 işkolu			
İşkolu	İşçi sayısı	Sendika üye sayısı	Oran	İşkolu	İşçi sayısı	Sendika üye sayısı	Oran
Genel İşler	263.789	106.325	40,3	İnşaat	191.651	3.834	2,0
Banka, finans ve sigorta	163.447	50.812	31,0	Ağaç ve kağıt	53.632	1.419	2,6
Sağlık ve sosyal hizmetler	446.006	122.009	27,3	Gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk	40.281	1.017	2,5

Kaynak: ÇSGB bilgi talebinden elde edilen verilere dayanarak Araştırma Dairesi tarafından hesaplanmıştır. Ocak 2024 verileridir.

Kadın istihdamının düşük düzeyde kalmasının ardında çok boyutlu yapısal nedenler bulunmaktadır. Öncelikle, kadın istihdamını teşvik etmeye yönelik kamu politikalarının sınırlı ve yetersiz kalması, bu eşitsizliği pekiştiren önemli bir faktördür. Ayrıca ataerkil aile yapısına dayalı toplumsal normlar ve muhafazakar politikalar, kadınların kamusal alandaki varlığını sınırlandırmaktadır. Özellikle çocuk, yaşlı ve engelli bireylerin bakım sorumluluklarının büyük ölçüde kadınlar tarafından ve ücretsiz biçimde üstlenilmesi, kadınların ücretli emek piyasasına katılımını önemli ölçüde engellemektedir.

Eğitim olanaklarına erişimdeki cinsiyet temelli farklar da kadınların istihdamdaki konumunu belirleyen temel etkenler arasındadır. Bunun yanında, kırsalda tarımsal istihdamın azalmasıyla birlikte kadınların kentlere göç etmesi, ancak kentsel bölgelerde yeterli nitelikte istihdam alanı bulamaması sonucu kadınlar, daha çok güvencesiz, esnek ve kayıt dışı sektörlerde istihdam edilmektedir. Bu durum hem gelir güvencesizliğini hem de sosyal koruma mekanizmalarına erişimdeki sorunları artırmaktadır.

Sonuç olarak, 2023–2024 dönemi, kadın istihdamı açısından önemli yapısal sorunların sürdüğü, cinsiyet temelli eşitsizliklerin çalışma yaşamında çok boyutlu biçimde hissedildiği bir zaman dilimi olmuştur. Kadınların istihdama eşit ve adil katılımını sağlamak için yalnızca ekonomik değil, aynı zamanda sosyal ve kültürel politikaların da bütüncül biçimde ele alınması gerekmektedir.

Çocuk İşçiliği ve Göçmen Emeği

UÇURTMA

Birinci sınıftaymış

“Okuma-yazma öğreneceksin” dediniz

“Öğrendim. Okula gitmeyeceğim” diyor

Annesi ter içinde bir şeyler anlatıyor

Oğlan al yeşil mavi bir hayal topu

Bir gözü ipi kopmuş bir uçurtma

Bir gözü babanın bulanık suları

Bağlara doğru koşmaya başlıyor

Anne, kirpiklerinden yanan

Bir gaz lambası pencerenin önünde

Akşamın tanrısına

Yoksulluğun bütün dualarını okuyor

Şükrü Erbaş, 2022

Çocuk İşçiliği Nedir? Tanımı ve Kapsamı

Çocuk işçiliği, çocukların çocukluklarını yaşamalarını engelleyen, fiziksel ve zihinsel, sosyal gelişimlerine zarar veren, eğitim haklarını kısıtlayan ya da ortadan kaldıran her türlü ekonomik faaliyeti ifade eder.

Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (ILO) göre çocuk işçiliği, çocuğun potansiyelini ve saygınlığını zedeleyen, gelişimini engelleyen ve onu çocukluk haklarından yoksun bırakan işlerdir. Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu (UNICEF) ise çocuk işçiliğini, çocuğun yaşı ve yaptığı işe göre belirlenmiş asgari süreleri aşan ve çocuğa zarar veren çalışma biçimi olarak tanımlar.



Çocuk İşçiliğinin Temel Nedenleri

Çocuk işçiliği, tek bir nedene indirgenemeyecek kadar çok yönlü bir sorundur. Hem yapısal hem de toplumsal nedenlerle ortaya çıkar ve bu nedenler birbirini besler. Çocukların çalışmak zorunda kalmasına yol açan başlıca faktörler şunlardır:

Yoksulluk ve Gelir Eşitsizliği: Çocuk işçiliğinin en temel nedeni yoksulluktur. Aile gelirinin temel ihtiyaçları karşılamaya yetmemesi, çocukların da çalışarak aile bütçesine katkıda bulunmasını "zorunlu" hale getirir. Özellikle mevsimlik tarım işçiliği gibi düşük ücretli, güvencesiz işlerde bu durum daha yaygın görülmektedir.

Sendikal Örgütlenmenin Zayıflığı ve Güvencesiz Çalışma Biçimleri: Çocuk işçiliğinin yaygınlaşmasında yalnızca ekonomik kriz, yoksulluk ve eşitsizlikler değil; aynı zamanda çalışma yaşamında sendikal örgütlenmenin zayıf olması, güvenceli istihdamın azalması ve esnek çalışmanın yaygınlaşması da belirleyici bir rol oynamaktadır. Bu yapısal zayıflıklar, çocuk emeğinin ucuz işgücü olarak kullanılmasının önünü açmakta; çocuk işçiliğini sistemsel bir sömürü biçimine dönüştürmektedir. Unutulmamalıdır ki; sendikasız-

lık aynı zamanda denetimsizliktir. Bu nedenle çocuk işçiliği en çok buralarda kök salmaktadır. Sendikaların olduğu yerde çocuk işçiliği olmaz.

Esnek ve Kayıt Dışı Çalışma Modelleri Çocukları da Kapsıyor: Taşeronlaştırma, parça başı çalışma, mevsimlik geçici istihdam, gündelikçilik, ev içi üretim ve kayıt dışı işçilik gibi modeller, yalnızca yetişkin emekçileri güvencesizleştirmekle kalmamakta; aynı zamanda çocuk emeğini daha kolay sömürülebilir hale getirmektedir.

Kayıt dışı çalışmanın yaygın olduğu bu sektörlerde çocuklar düşük ücretle, uzun saatler boyunca, tehlikeli koşullarda çalıştırılmakta; bu durum ne sosyal güvenlik sistemlerine ne de resmi istatistiklere tam olarak yansımaktadır.

Göç, Mültecilik ve Kayıtdışılık: Suriye krizinden sonra Türkiye'ye gelen mülteci çocukların büyük bir kısmı, kayıt dışı sektörlerde çalışmak zorunda kalmıştır. 2011–2024 yılları arasında yaklaşık 2 milyon çocuk olmak üzere 4 milyona yakın sığınmacının ülkeye göç etmesiyle birlikte, çocuk işçiliğinde kırılganlık ve denetimsizlik daha da artmıştır. Göçmen çocuklar, dil engeli, eğitime erişim zorlukları ve kayıt dışı yaşam koşulları nedeniyle daha erken yaşta çalışmaya başlamaktadır.

Eğitime Erişimde Eşitsizlik ve Okul Terkleri: Okula erişemeyen ya da okuldan kopan çocuklar, en korunmasız kesimdir. Özellikle kırsal bölgelerde veya göçle gelen ailelerin çocukları için nitelikli eğitime ulaşmak zorlaştıkça, çocuklar çalışmaya yönelmektedir.

Mevsimlik Göç ve Aile İşçiliği: Mevsimlik tarım işçiliği yapan ailelerin çocukları, aileleriyle birlikte göç ederek okuldan uzaklaşmakta ve erken yaşta çalışmaya başlamaktadır. Bu çocuklar, uzun saatler boyunca, ağır koşullarda ve düşük ücretlerle çalıştırılmaktadır.

Devletin Sosyal Politikadaki Yetersizliği: Sosyal yardımların yetersizliği, ücretsiz ve kapsayıcı eğitimin sunulamaması ve yeterli denetimlerin yapılmaması, çocuk işçiliğini artıran faktörlerdir. Zayıf sosyal koruma sistemleri, ailelerin çocuklarını koruma kapasitesini azaltmaktadır.

Toplumsal Algı ve Hak Bilincinin Eksikliği: Bazı toplum kesimlerinde çocukların erken yaşta çalışması “çalışkanlık” ya da “iş öğrenme” olarak değerlendirilmektedir. Bu bakış açısı, çocuk işçiliğini normalleştirmekte ve çocuk hakları bilincinin yaygınlaşmasını engellemektedir.

İklim Krizinin Etkileri: UNICEF’in 2024 yılı analizine göre, 85 ülkede 242 milyondan fazla öğrencinin eğitimi; sıcak hava dalgaları, tropik kasırgalar, seller, fırtınalar ve kuraklıklar gibi aşırı iklim olayları nedeniyle kesintiye uğramıştır. Eğitim sistemlerinin zaten yetersiz olduğu bu ülkelerde iklim kaynaklı afetler, krizi daha da derinleştirmektedir.

2024 Eylül ayında İtalya’da, Ekim ayında ise İspanya’da yaşanan sellerin etkisiyle 900 binden fazla öğrencinin eğitimi kesintiye uğramış, 13 bin çocuk derslere ara vermek zorunda kalmıştır. Daha az gelişmiş ülkelerdeki öğrencilerin durumu ise çok daha ağırdır.

Bu nedenler, çocuk işçiliğinin yalnızca ekonomik değil; aynı zamanda toplumsal, kültürel ve yapısal bir sorun olduğunu göstermektedir. Bu çok katmanlı yapı, çocuk işçiliğiyle mücadelenin ancak kamusal sosyal politikalar, sendikal denetim, sivil toplum iş birliği ve hak temelli eğitim politikalarıyla mümkün olabileceğini ortaya koymaktadır.

Dünyada Çocuk İşçiliği: ILO-UNICEF Çocuk İşçiliği Raporu 2024

2024 yılında dünyada yaklaşık 138 milyon çocuk işçi bulunmaktadır. Bu çocukların yaklaşık 54 milyonu, sağlıklarını, güvenliklerini veya gelişimlerini tehlikeye atabilecek tehlikeli işlerde çalışmaktadır.

En son veriler, 2020’den bu yana 22 milyondan fazla çocuğun çocuk işçiliğinden el çekirildiğini göstermektedir. Bu durum, 2016–2020 yılları arasında yaşanan endişe verici artışın tersine döndüğünü ortaya koymaktadır. Ancak bu olumlu eğilime rağmen, çocuk işçiliğini ortadan kaldırma konusunda beklenen hedeflere ulaşılamamıştır.

Verilere göre, tarım sektörü çocuk işçiliğinde hala en büyük paya sahiptir ve toplam çocuk işçiliğinin yüzde 61’ini oluşturmaktadır. Bu sektörü hizmet sektörü (yüzde 27) – ev içi işler ve pazarda satış gibi – ve sanayi sektörü (yüzde 13) – maden ve imalat dahil – takip etmektedir.

Asya ve Pasifik, 2020’den bu yana çocuk işçiliği oranında en büyük düşüşü gerçekleştiren bölge olmuştur: 49 milyondan 28 milyona düşerek yüzde 5,6’dan yüzde

3,1'e gerilemiştir. Latin Amerika ve Karayipler ise çocuk işçiliği oranında yüzde 8'lik görece bir azalma ve toplam sayılarda yüzde 11'lik bir düşüş sağlamıştır.

Sahra Altı Afrika hala çocuk işçiliğinin en yoğun olduğu bölgedir. Bölgede yaklaşık 87 milyon çocuk bulunmakta; bu da tüm çocuk işçiliği vakalarının üçte ikisine yakını oluşturmaktadır. Oran yüzde 23,9'dan yüzde 21,5'e gerilese de nüfus artışı nedeniyle toplam sayı sabit kalmıştır.

Erkek çocuklar, her yaş grubunda kız çocuklara kıyasla daha fazla oranda çocuk işçiliğinde yer almaktadır. Ancak haftada 21 saatten fazla süreyle yapılan ücretsiz ev içi işler de dikkate alındığında, bu fark tersine dönmekte; kız çocuklar daha fazla yük üstlenmektedir.

2000 yılından bu yana çocuk işçiliği neredeyse yarı yarıya azalmış, 246 milyondan 138 milyona düşmüştür. Ancak mevcut ilerleme hızı oldukça yavaştır ve bu nedenle küresel çapta çocuk işçiliğini ortadan kaldırma hedefinin gerisinde kalmaktadır. Söz konusu hedefe önümüzdeki beş yıl içinde ulaşabilmek için ilerleme hızının 11 kat artması gerekmektedir.

Türkiye'de Çocuk İşçiliği

Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) 2019 yılında yayımladığı rapora göre, ülkede 720 bin çocuk işçi bulunmaktadır. Bu sayıya çıraklar ve yabancı uyruklu tüm çocuklar dahil edilmemiştir. Okul çağındaki 300 binden fazla geçici koruma altındaki Suriyeli çocuğun eğitime erişemediği düşünüldüğünde çocuk işçi sayısının 720

binden daha fazla olduğu düşünülebilir. Sendikamızın yaptığı araştırmalara göre ise Türkiye'de en az 1 milyondan fazla çocuk işçi olduğu tahmin edilmektedir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2023 verilerine göre Türkiye'deki çocuk işçi sayısının en az 1 milyon 39 bin olduğu görülmektedir. Mülteci çocukların da hesaba katılmasıyla bu sayının 2 milyona yaklaştığı tahmin edilmektedir.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi (İSiG) verilerine göre, 2013-2024 yılları arasında en az 742 çocuk, çalıştırıldıkları işyerlerinde yaşamını yitirdi.

MESEM Uygulaması ve Çocuk İşçiliği Riski

Türkiye'de mesleki eğitim sisteminin bir parçası olarak kurgulanan çıraklık uygulamaları, özellikle denetim mekanizmalarının zayıflığı nedeniyle, yaygın ve gizli bir çocuk işçiliği biçimine dönüşmektedir. Çıraklık; çocukların okulda eğitim alırken haftanın belirli günlerinde işletmelerde meslek öğrenmelerini amaçlarken, pratikte bu sistem çocukların düşük ücretle, uzun saatler çalıştırıldığı, kayıt dışı ve güvencesiz bir istihdam biçimine evrilmiştir.

5 Temmuz 2019'da Resmî Gazete'de yayımlanan 7180 sayılı yasa ile 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nda değişiklik yapıldı. Bu değişiklik, mesleki eğitim merkezleri (MESEM), "çıraklık, kalıfalık ve ustalık eğitimi ile mesleki ve teknik kurs programlarının uygulandığı özel öğretim kurumu" olarak tanımlandı.

2020 yılında MESEM'e (Mesleki Eğitim Merkezi) kayıtlı çocuk işçi sayısı 143.237 iken, 2024'te bu sayı 504.000'e ulaştı.

MESEM ile işverenler için düşük ücretle çalıştırılan ve sigorta primleri devlet tarafından karşılanan yeni bir "çocuk işgücü" kaynağı oluşmuştur. Ekonomik baskı altındaki aileler ise çocuklarını bu sisteme göndermek zorunda kalmaktadır.

MESEM ile çocuklar, nitelikli eğitim yerine doğrudan üretim sürecine sokuluyor. İl milli eğitim müdürlüklerinin tanıtımlarında, bu sistem işletmelerin çirak ihtiyacını karşılamak ve çocuklara meslek kazandırmak gibi olumlu bir çerçeveye sunuluyor. Ancak pratikte durum çok farklıdır. 14-17 yaş arası çocuklar, yasal çerçevede görünse de, gerçekte yetersiz denetim nedeniyle çoğu zaman tehlikeli koşullarda ve uzun saatler boyunca çalıştırılmaktadır. MESEM kapsamında çocuklar haftada yalnızca bir gün okula gitmekte, kalan dört gün ise iş yerlerinde çalışmaktadır. Bu model, eğitimden çok üretime dayalı bir sisteme dönüşmekte; çocuklar eğitim adı altında işverenlerin inisiyatifine bırakılmaktadır.

Zorunlu eğitimin bir parçası olarak sunulan bu sistemde verilen dersler (Türkçe, Matematik, Din Kültürü gibi, haftada yalnızca ikişer saatlik) çocukları hayata ve çağın gereklerine hazırlamakta yetersiz kalmaktadır. Bu derslerin yanı sıra seçmeli dersler de çoğu zaman yüzeysel biçimde yürütülmektedir.

MESEM, ne gerçek anlamda bir eğitim modeli ne de çocukların gelişimini önceleyen bir sistemdir. Çocuklar öğrenci değil, ucuz işgücü olarak görülmekte; yaşam

hakları ve çocuklukları ellerinden alınmaktadır. Bu uygulama, eğitim değil; çocukları sistemin çarkına sıkıştıran, onları geleceksizleştiren bir istismar biçimidir. Sonuç olarak, birçok çocuk ağır çalışma koşullarına maruz kalmakta; eğitim hakkı ve çocuklukları ellerinden alınmaktadır.

Mevsimlik Tarım İşçiliği ve Çocukların İşçileşmesi

Türkiye'de çocuk işçiliğinin en ağır ve yaygın biçimlerinden biri, mevsimlik gezici tarım işçiliğidir. Bu alan, yalnızca çocukların çalışma koşulları açısından değil; aynı zamanda eğitim, sağlık ve güvenlik gibi birçok temel hakka erişimin engellendiği bir alandır.

Tarım sektörü, Türkiye'de çocuk işçiliğinin en yaygın görüldüğü ve sayıca en yüksek olduğu sektörlerin başında gelmektedir. Mevsimlik tarımsal üretimde çalışan hanelere ve bu üretimin dinamiklerine dair son yıllarda yapılan araştırmalar, çalışma biçimlerine, koşullara ve bu işte çalışan gruplara ilişkin detaylı bilgiler sunmaktadır. Ancak bu araştırmaların çoğu, hem grupları betimlemeye hem de çalışma koşullarına odaklanmaktadır.

Mevsimlik tarım işçiliği, çocuk emeği sömürsünün en yoğun görüldüğü alanlardan biridir. Hem ILO sözleşmelerinde hem de ulusal mevzuatta en kötü biçimdeki çocuk işçiliği olarak tanımlanmasına rağmen, Türkiye'de bu tür işçiliğin sadece bir mevsim ve bir ürünün hasat süreciyle sınırlı olmadığı; farklı ürünlerin ekim, bakım ve hasat dönemlerini kapsayan, adeta bir "gezici-sürekli tarım işçiliği" biçiminde sürdüğü bilinmektedir.

Çukurova ve Karadeniz gibi bölgelerde yaklaşık 35 yıldır, aynı sağlıksız koşullarda yaşayan gezici tarım işçisi ailelerin, bu alanlara çocuklarıyla birlikte geldikleri; bu çocukların da aynı alanlarda doğup büyüyerek yine o alanlarda çalışmaya devam ettiği; yani bu zor yaşam biçiminin kuşaklar boyu aktarıldığı çeşitli araştırmalarla belgelenmiştir.

Özellikle çocuk işçiliğinin en ağır biçimlerinden biri olan gezici mevsimlik tarım işçiliği, zamanla kültürleşerek derinleşmiş ve birçok toplumsal sorunu da beraberinde getirmiştir. Yılın yaklaşık altı ayını göç yolunda geçiren aileler, güvensiz ulaşım koşullarına ve ağır iş yüküne maruz kalmaktadır. Çalışmayan çocuklar ise günün 12 saati boyunca ebeveysiz şekilde çadırlarda kalmakta; eğitimden, sağlık hizmetlerinden, güvenlikten, sosyal hayattan ve insanca yaşam standartlarından uzak bir hayat sürmektedir.

Genellikle eğitimden kopan bu çocuklar, yetişkinliğe geçtiklerinde bildikleri tek iş olan mevsimlik tarım işçiliğine devam etmektedir. Evlenince eşlerini, çocuk sahibi olduklarında da çocuklarını bu döngünün içine çekmektedirler. Bu durum, nöbetleşe

yoksulluk döngüsünü oluşturmakta; yoksulluk, aileden çocuğa, kuşaktan kuşağa devam eden bir kader haline gelmektedir.

6 Şubat Depremi'nden Sonra: Çadır Alanlarında Yaşam Koşulları ve Çocuklar Üzerindeki Etkiler

Deprem sonrası, daha önce tarımla uğraşmamış ancak işini kaybetmiş birçok kişi, çadır yerleşim alanlarına gelerek mevsimlik gezici tarım işçiliği yapmaya başlamıştır. Bu durum, çeşitli raporlarla da ortaya konmuştur. Depremin ardından hanelerin son derece kırılgan ve ekonomik olarak savunmasız hale gelmesi, istihdam kaybı ve gelirlerdeki büyük düşüş, aileleri tarımsal işlere yönelmeye zorlamıştır. Bu süreçte, ailelerin çocukları da tarım işçiliğine itilmiş; bu durum, çocukların eğitimden kopması riskini doğurmuştur.

Mevsimlik tarım işçilerinin barındığı çadır alanları, çoğunlukla köy merkezlerinden izole edilmiş, temel altyapı hizmetlerinden yoksun bölgelerde kurulmaktadır. Bu alanlarda yaşayan aileler, yılın yaklaşık 4 ila 6 ayını göç yolunda geçirmekte; elektrik ve içme suyu gibi temel ihtiyaçlara sınırlı erişim sağlamaktadır.



Kamp alanlarının pek çoğu, kanalizasyon sularının karıştığı dere yataklarına yakın yerlerde kurulmakta; bu durum ciddi bir sağlık riski yaratmaktadır. Elektrik hatları genellikle açıktadır ve temas riski taşımaktadır. İçme suyu çoğu zaman camilerden hortumla çekilerek sağlanmakta, ancak bu kaynaklar sık sık kesilmekte ve ihtiyacı karşılamamaktadır. Kanalizasyon altyapısı bulunmadığı için, kazılan çukurların etrafına gerilen örtülerle oluşturulan açık tuvaletler, bulaşıcı hastalıkların yayılması açısından ciddi tehdit oluşturmaktadır. Ayrıca çevrede biriken evsel atıklar, sinek ve haşere yoğunluğunu artırmakta; genel hijyen koşullarını daha da kötüleştirmektedir.

Ortalama her çadırda 6–7 kişi yaşamakta, bazı çadırlarda bu sayı 10'un üzerine çıkmaktadır. Bu yaşam koşulları, çocukların günlük düzenini doğrudan etkilemektedir. Genellikle 10 yaş ve üzeri çocuklar günün yaklaşık 12 saatini tarlada geçirirken, 10 yaş altındaki çocuklar çadır alanlarında yaşlılar veya doğum yapmış kadınlarla birlikte kalmakta; “çadır bekçiliği” olarak adlandırılan işleri üstlenmektedir.

Bu çocuklar, çoğu zaman kardeşlerinin bakımını üstlenmekte; çamaşır, bulaşık ve yemek gibi ev içi işleri yapmaktadır. Özellikle 8–11 yaş aralığındaki kız çocukları, bu işleri ağır bir sorumlulukla yerine getirmekte; tarlada çalışmasalar bile, fiilen çocuk işçiliğinin başka bir biçimini yaşamaktadırlar. Bu koşullar altında yaşayan çocuklar yalnızca fiziksel olarak değil; zihinsel, duygusal ve sosyal gelişimleri açısından da ciddi risk altındadır.

Uluslararası Sözleşmelerde Çocuk İşçiliği

Çocuk işçiliği, yalnızca ekonomik bir sömürü biçimi değil; aynı zamanda çocukların gelişim hakkı, eğitim hakkı ve insanca yaşam hakkına yönelik ciddi bir ihlaldir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Birleşmiş Milletler (BM) organları tarafından kabul edilen çeşitli sözleşmeler, çocuk işçiliğini sınırlandırmayı ve ortadan kaldırmayı amaçlamaktadır.

Türkiye, bu sözleşmeleri 1998 yılında onaylamış ve çocukların en kötü biçimlerde çalıştırılmasının ortadan kaldırılmasını taahhüt etmiştir. Ancak günümüzde sokaklarda, atölyelerde, tarlalarda, sanayide çıraklık adı altında ve geri dönüşüm tesislerinde çalışan yüz binlerce çocuk, bu taahhütlerin uygulamada karşılık bulmadığını açıkça göstermektedir.

ILO 138 Sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi (1973)

Türkiye’de 21 Haziran 1998 tarihinde yürürlüğe giren bu sözleşme, çocuk işçiliğinin önlenmesi amacıyla taraf devletlere önemli yükümlülükler getirmektedir. Sözleşmeye göre; çocukların fiziksel ve zihinsel gelişimlerini koruyacak şekilde asgari çalışma yaşının, gerekirse yükseltilerek belirlenmesi gerekmektedir.

Ayrıca, çalışma yaşı; çocuğun zorunlu temel eğitimi tamamladığı yaş ile ilişkilendirilmiş ve hiçbir çocuğun 15 yaşından önce çalıştırılmayacağı hükme bağlanmıştır. Bunun yanı sıra, sağlığı ve güvenliği tehdit eden işlerde çalıştırılacak çocuklar için asgari yaş sınırı 18 olarak belirlenmiştir.

ILO 182 Sayılı En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması Sözleşmesi (1999)

Türkiye tarafından 2001 yılında onaylanan bu sözleşme, çocuk işçiliğinin en ağır ve insanlık dışı biçimlerine karşı acil ve etkili müdahale yükümlülüğü getirmektedir. Sözleşme, 18 yaş altındaki herkesin “çocuk” sayıldığını kabul eder ve bu kapsamdaki çocukların en kötü biçimlerdeki işlerde çalıştırılmasını yasaklar.

Sözleşme kapsamında yasaklanan çocuk işçiliği biçimleri şunlardır:

- Zorla çalıştırma ve kölelik (insan ticareti, borç karşılığı çalıştırma vb.),
- Çocuk fuhuşu ve çocuk pornografisi,
- Suça yönlendirme (uyuşturucu taşıma, hırsızlık vb.),
- Sağlığa, güvenliğe veya ahlaka zarar veren ağır ve tehlikeli işler.
- Taraf devletler, bu kapsamdaki çocukların;
- Bu işlerden uzaklaştırılmasını,
- Fiziksel ve psikososyal rehabilitasyonunu,
- Sosyal uyumunun sağlanmasını,
- Ücretsiz temel eğitime ve gerekirse mesleki eğitime erişimini güvence altına almakla yükümlüdür.

Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme

Birleşmiş Milletler tarafından 3 Ocak 1976 tarihinde yürürlüğe konulan sözleşme, Türkiye tarafından 2000 yılında imzalanmıştır. Sözleşme, taraf devletleri hukuken bağlayıcı yükümlülükler altına sokmaktadır.

Sözleşmede, çocukların ve gençlerin toplumsal ve ekonomik istismara karşı korunması, onların sağlığını, gelişimini ve eğitimini tehdit eden işlerde çalıştırılmaları gerektiği vurgulanmaktadır. Bu tür ihlallere karşı işverenlerin kanun yoluyla yaptırıma tabi tutulması gerektiği açıkça belirtilmektedir.

Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Konseyi tarafından 18 Ekim 1961'de imzalanan bu şart, Türkiye tarafından 16 Haziran 1989'da onaylanmış ve 7 Ağustos 1989 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

"Çocukların ve Gençlerin Korunma Hakkı" başlığı altında yer alan maddeler, taraf devletlere şu yükümlülükleri getirmektedir:

- 15 yaşın altındaki çocukların istihdam edilmemesi,
- Zorunlu eğitim çağındaki çocukların eğitimlerini aksatacak işlerde çalıştırılmaması,
- Ağır işlerde asgari çalışma yaşının daha yüksek olması,
- Gençlerin gece çalışmalarının sınırlandırılması,
- Çalışan gençlerin düzenli sağlık kontrollerine tabi tutulması,
- Genç işçilerin, fiziksel ve zihinsel gelişimlerini tehdit eden tehlikelerden korunması.

UNICEF ve Birleşmiş Milletler Çocuk Haklarına Dair Sözleşme (1989)

Türkiye, bu sözleşmeyi 14 Eylül 1990 tarihinde imzalamış, 9 Aralık 1994 tarihinde ise bazı çekincelerle onaylamıştır. Sözleşme, 2 Eylül 1990 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Çocuk Haklarına Dair Sözleşme, 196 taraf ülke ile en geniş onay görmüş uluslararası insan hakları belgesidir.

Sözleşmeye göre, "çocuk", kanunen daha erken yaşta reşit olma durumu dışında, 18 yaşının altındaki her birey olarak tanımlanır. Sözleşme, çocukların ekonomik sömürüye karşı korunmasını ve yaşlarına uygun olmayan işlerde çalıştırılmalarının engellenmesini öngörür. Çocuğun çalışması, onun eğitimine ve gelişimine engel olmamalı; fiziksel, zihinsel ve duygusal sağlığını tehdit etmemelidir.

Sözleşmenin dört temel ilkesi şunlardır:

- Ayrım gözetmeme (Madde 2)
- Çocuğun yüksek yararı (Madde 3)
- Yaşama ve gelişme hakkı (Madde 6)
- Katılım hakkı (Madde 12)

Türkiye’de Çocuk İşçiliğine İlişkin Yasal Düzenlemeler

Türkiye, çocuk işçiliğini önlemeye yönelik olarak uluslararası sözleşmelerle uyumlu çeşitli yasal düzenlemeleri yürürlüğe koymuştur. Anayasa’nın 41. maddesi, devletin çocukları her türlü istismar ve şiddete karşı koruma yükümlülüğünü açıkça ifade eder. 50. madde ise kimsenin yaşına, cinsiyetine ve fiziksel gücüne uygun olmayan işlerde çalıştırılmayacağını vurgular. Bu maddede özellikle çocuklar, kadınlar ve engelliler için özel koruma önlemleri öngörülmektedir.

Türkiye, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) 138 sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi’ne taraf olduktan sonra, çocukların çalıştırılabileceği yaş sınırlarını 4857 sayılı İş Kanunu’nun 71. maddesi ve ilgili yönetmeliklerle düzenlemiştir:

- 15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır.
- Ancak 14 yaşını doldurmuş ve ilköğretimini tamamlamış çocuklar, gelişimlerine ve eğitimlerine zarar vermeyecek hafif işlerde çalıştırılabilir.
- 14 yaşından küçük çocuklar ise yalnızca sanat, kültür ve reklam gibi özel alanlarda, yazılı sözleşmeyle ve her faaliyet için ayrı izin alınarak çalıştırılabilir.
- Ayrıca, çocuk ve genç işçilerin hangi işlerde çalıştırılabileceği, 6 Nisan 2004 tarihli “Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” ile detaylı şekilde belirlenmiştir:
- Çocuk işçi, 14 yaşını bitirmiş ancak 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış kişidir.

- Genç işçi, 15 yaşını doldurmuş ancak 18 yaşını doldurmamış kişidir.

Yönetmelikte, bu yaş gruplarına göre hangi işlerde çalıştırılabilecekleri detaylandırılmış, özellikle 16–18 yaş aralığındaki genç işçilerin bazı ağır işlerde çalışma koşulları ayrıca düzenlenmiştir.

Türkiye’de çocuk işçiliğinin en yaygın ve en kötü biçimleri şunlardır:

- Sokakta çalıştırılma,
- Küçük ve orta ölçekli işletmelerde ağır ve tehlikeli işlerde istihdam,
- Ücret karşılığı gezici ve geçici tarım işlerinde çalışma.

Bu çalışma biçimleri, çocukların hem fiziksel hem de ruhsal sağlığı açısından ciddi riskler barındırmakta ve onların eğitimden kopmalarına neden olmaktadır.

Sözleşmeler ve Yasalar ile Hayat Arasındaki Uçurum: Türkiye, çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinin yasaklanması ve ortadan kaldırılması amacıyla çok sayıda uluslararası sözleşmeye taraf olmuş ve önemli taahhütlerde bulunmuştur. Ancak aradan geçen yıllara rağmen, bu taahhütlerin önemli bir bölümü yalnızca kağıt üzerinde kalmış; sahadaki gerçeklik, sözleşmelerde vaat edilen koruma düzeyinin oldukça gerisinde kalmıştır.

Yasa Var, Denetim Yok: Türkiye’de çocuk işçiliği yasal olarak yasaklanmış olsa da etkin bir denetim ve yaptırım mekanizması bulunmamaktadır. Sokakta çalışan çocuklar, küçük atölyelerde ya da tarım alanlarında ağır işlerde istihdam edilen binlerce çocuk için gerçek anlamda bir

koruma sistemi işletilmemektedir. Özellikle çıraklık uygulamaları ve “mesleki eğitim” adı altında yürütülen programlar, çocuk emeğinin yasal görünümlü biçimlerde sömürülmesine zemin hazırlamaktadır. Tarım sektöründe çocuk işçiliği ise neredeyse meşrulaşmış bir uygulama haline gelmiştir.

Rehabilitasyon Yok, Suçlulaştırma Var:

Uluslararası sözleşmelerde açıkça belirtilen; çocukların bu işlerden uzaklaştırılması, eğitime yönlendirilmesi ve rehabilite edilmesi gibi önlemler çoğu zaman hayata geçirilmemektedir. Aksine, sokakta çalışan çocuklar sıklıkla cezai uygulamalara maruz bırakılmakta; çocuk işçiliği, yapısal bir sorun olarak değil, bireysel bir “suç” olarak değerlendirilmektedir.

Ücretsiz Eğitim Hakkı İhlal Ediliyor: Nitelikli, bilimsel ve erişilebilir eğitimden uzaklaşmakta; kamusal eğitim zayıflarken paralı eğitim alanı genişlemektedir. Eğitime erişimin zorlaşması, çocukların çalışma hayatına daha erken yaşta dahil olmalarına neden olmaktadır.

Yoksullukla Mücadele Edilmeden Çocuk

İşçiliği Önlenemez: Derinleşen ekonomik kriz, çocuk yoksulluğunu artırmakta ve aileleri çocuklarını çalıştırmaya zorlamaktadır. Yoksulluğa karşı etkili sosyal politikalar geliştirilmedikçe, çocuk işçiliğiyle mücadelede başarı sağlanması mümkün değildir.

Mevzuat Var Ama Uygulama Keyfi:

4857 sayılı İş Kanunu’nda çocuk işçiliğini sınırlayan hükümler bulunsa da, kayıt dışı istihdamın yaygınlığı ve denetimlerin yetersizliği bu düzenlemeleri işlevsiz hale

getirmektedir. “Çıraklık” ya da “mesleki eğitim” gibi başlıklarla yürütülen programlar, çoğu zaman çocuk işçiliğinin örtülü biçimlerine dönüşmektedir.

Ne Yapılmalı?

- Denetim mekanizmalarını güçlendirmek: Çocukların çalıştırıldığı alanlarda (sokak, tarla, atölye, sanayi, geri dönüşüm gibi) etkin denetimler yapılarak çocuk işçiliğinin önüne geçilmelidir.
- Kayıt dışı çalışmanın önlenmesi: Tarım, sanayi ve hizmet sektörlerinde yaygın olan kayıt dışı istihdamla mücadele, çocuk işçiliğinin önlenmesi açısından kritik önemdedir.
- Sendikalaşma: Sendikal örgütlülüğün önündeki engellerin kaldırılması ve esnek ve güvencesiz çalışma biçimlerine son verilmesi gerekmektedir. Sendikalar, denetim mekanizmalarında yer almalı, çocuk işçiliğiyle ilgili kamu politikalarının oluşturulmasında söz ve karar sahibi olmalıdır.
- Aynı zamanda, çıraklık sisteminin kötüye kullanımına, sanayi bölgelerinde kayıt dışı çalıştırmaya ve mevsimlik işçiliğe karşı daha güçlü bir mücadele hattı örülmelidir.
- Aile destek politikaları: Ailelerin çocuklarını işe göndermeye mecbur kalmalarını engellemek için gelir destekleri, sosyal yardımlar ve ücretsiz eğitim hizmetleri yaygınlaştırılmalıdır.
- Eğitimde süreklilik sağlanmalı: Özellikle mevsimlik tarım işçiliği gibi hareketli gruplar için mobil okul, taşınabilir eğitim, ek öğretmen desteği

gibi çözümler geliştirilmelidir.

- Çocuk koruma sistemleri güçlendirilmeli: Risk altındaki çocukların erken tespiti, rehberlik hizmetleri ve psikososyal destek mekanizmalarıyla sağlanmalıdır. Mevsimlik tarım işçiliği içinde yer alan çocukların korunması için yalnızca yoksullukla mücadele yeterli değildir. Aynı zamanda aşağıdaki önlemlerin hızla alınması gerekmektedir:
- Eğitime kesintisiz erişim sağlanmalı,
- Mobil okul ve öğretmen destek programları yaygınlaştırılmalı,
- Çadır alanlarında altyapı hizmetleri (temiz su, hijyen, kanalizasyon, elektrik) iyileştirilmelidir,
- Ailelere yönelik farkındalık ve rehberlik programları hayata geçirilmelidir,
- Çocuk işçiliğinin önlenmesi için yerel yönetimler, okul idareleri, sağlık ve sosyal hizmet kurumları arasında etkin bir koordinasyon ağı kurulmalıdır.

Genç İstihdamı ve Genç İşsizliği

Kamuda istihdamın daraltılması, sosyal devlet ilkelerinin terk edilmesi ve güvencesiz, sendikasız çalışmanın normalleştirilmesi, genç işsizliğini sistematik bir sorun haline getirmiştir. Özellikle üniversite mezunları arasında görülen işsizlik, beyin göçünü hızlandırarak ülkenin nitelikli gençlerini, geleceğini kaybetmesine yol açmaktadır. Bu durum, ekonomik durgunluğu derinleştirmekte ve toplumsal refahı olumsuz etkilemektedir.

Türkiye’de teknik işlerde yetkinliğini kazanmış gençler daha yüksek oranda işgücüne dahil olmaktadır. Fakat iktidarın

eğitim politikası daha fazla üniversite açarak, üniversite mezunu sayısının artırılmasını yöneliktir. Çoğu vasıfsız işlerde çalışan gençlerin, yaptıkları işle ilgisi olmayan ve daha yüksek eğitim birikimini sağlayan üniversitelerden mezun olarak işgücüne katılması ILO raporlarında “Beceri uyumsuzluğu” [*Skills mismatch*] olarak belirtilmiştir. Her geçen yıl üniversite sayısının artmasına karşı üniversite mezunu istihdamın düşmesi sistematik eğitim sorunun nedenidir.

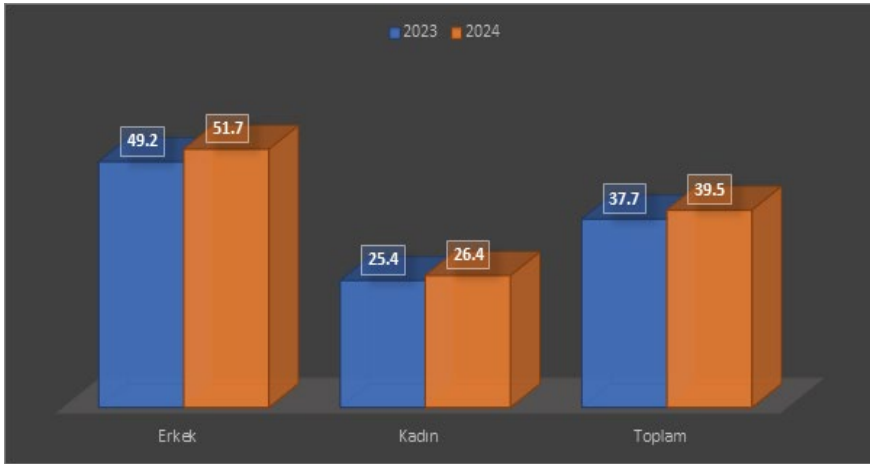
Sendikasızlaşma ve asgari ücretin altında kayıt dışı istihdamın normalleştirilmesi, gençlerin çalışma koşullarını daha da ağırlaştırmakta ve gelecek kaygılarını arttırmaktadır. Genç emeğine ilişkin siyasi-ekonomik krizi çözmenin yegane yolu kamuda istihdamı arttıracak politikaların üretilmesi ve kamucu reformlar yapılmasıdır.

Ülkedeki çalışabilme durumunda olan nüfusun [işgücü] ne kadarının çalışabildiğini gösteren istihdam kavramı, ülkenin emek politikalarına ilişkin analiz sunar. Türkiye’deki gençlerin istihdamda yer almaları her geçen gün daha da zorlaşmaktadır. İstihdamın yetersizliği gençleri; esnek çalışma, geçici çalışma gibi güvencesiz işlere yöneltmektedir. Güvencesiz çalışma normalleştirilmeye ve yasallaştırılmaya çalışılmaktadır. Bununla birlikte gençlerin istihdama dahil olması stajyerlik ve çıraklık ile başlatılmaya çalışılmıştır. Fakat bu iş tanımlarında “deneyim kazanma” adı altında, gençler harçlık bile sayılamayacak ücretlerde ucuz işgücü olarak çalışmaktadır. Türkiye’deki gençlerin istihdama katılımı önündeki en büyük engellerin başında ekonomik kriz gelmektedir. Kamu

istihdamının azalması, eğitim politikaları, kayıt dışı çalışmanın yaygınlaşması, işe alım süreçlerindeki ayrımcı politikalar, güvencesiz çalışma modelleri, yeni teknolojik gelişmeler, göç gibi nedenler gençlerin istihdama katılımının düşük olmasının temel nedenleri olarak sıralanabilir.

TÜİK verilerine göre Türkiye’de 15-24 yaş aralığındaki genç nüfusun yalnızca yüzde 39,5’i (4 milyon 609 bin kişi) istihdama katılabilmekte; geriye kalan yüzde 60,5’lik kesim ise istihdama dahil olamamaktadır. 2023’e göre 2024 yılında istihdam oranlarında 2 puana yakın bir artış görülmektedir. Fakat bu artışın erkek istihdamında kadına göre daha fazla olduğu ve cinsiyet farkının büyüdüğü göz ardı edilmemelidir. 2024 yılında 15-24 yaş erkeklerin istihdam oranı yüzde 51,7’iken kadınlarda bu oran yüzde 26,4 olarak görülmüştür (Grafik 1.6).

Grafik 1. 6. Cinsiyete ve Yıllara Göre İstihdam Oranları (%)



Kaynak: TÜİK. İşgücü İstatistikleri, 2023-2024.

İş hayatında, güvencesizlik, uzun çalışma saatleri ve düşük ücretlerle karşılaşan gençlerin sıkıntıları istihdam edilmeden önce başlamaktadır. Pandemi sürecinde artan işsizlik etkisini hala sürdürmektedir. Gençlerin ucuz işgücü olarak görülmesi genç işsizliği sorununun devam etmesine neden olmaktadır.

Genç nüfusta, Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Merkezi’nin (DISK-AR) açıkladığı geniş tanımlı işsizlik oranı 2024 yılı için yüzde 35,8’dir. TÜİK ise 2024 yılı işsizlik oranını yüzde 16,3 olarak açıklamıştır. Yani aynı dönemde, geniş tanımlı genç işsizliği, dar tanımlı genç işsizliğin 14,2 puan üzerindedir. 2023’te ise geniş tanımlı işsizlik yüzde 38,80, dar tanımlı işsizlik ise yüzde 17,40 olarak belirlenmiştir.

Dar ve Geniş Tanımlı İşsizlik Farkı

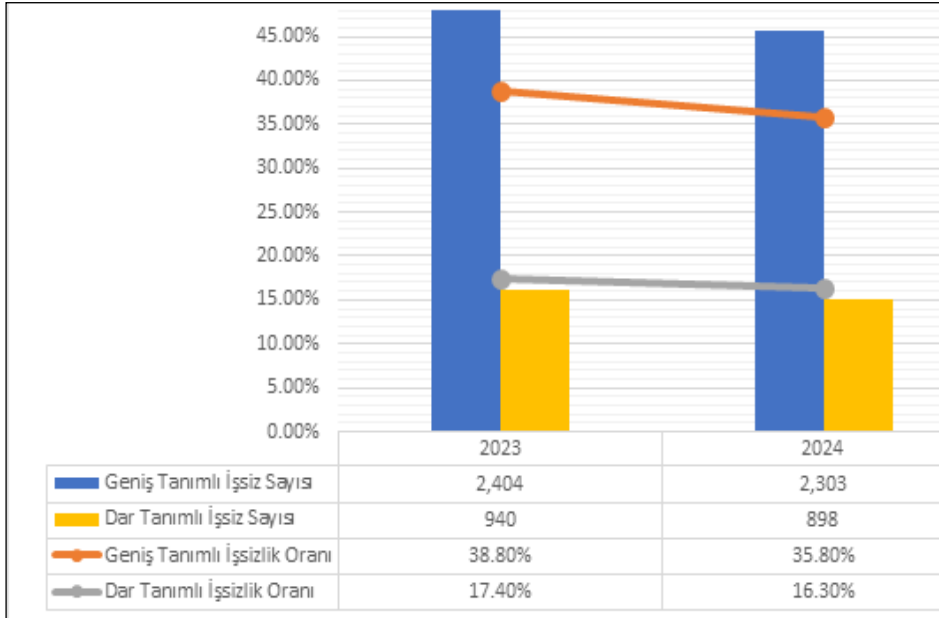
DİSK-AR ve TÜİK arasındaki bu farkın temel nedeni işsizlik hesaplamasındaki "atıl işgücü (Geniş tanımlı işgücü)"dür. TÜİK'in işsizlik verisi yalnızca aktif olarak iş arayanları kapsamaktadır. Atıl işgücü (1- aramayıp çalışmaya hazır olanlar. 2- Mevsimlik çalışanlar. 3- Eksik istihdamdakiler ve bununla birlikte sigortası yatsa dahi sigorta günü başlamayan stajyer ve çıraklar DİSK-AR'ın işsizlik verisine dahil edilmektedir.

İşsizlik Nedir?

İşsizlik, çalışma çağındaki olan, çalışmaya engeli bulunmayan ve çalışma arzusu-na sahip kişilerin iş bulamaması durumudur. İsteğe bağlı (gönüllü) değil istek dışı (gayri iradi) işsizlik tanımı söz konusudur.

Türkiye'nin 2024 yılında yüzde 16,3 olarak belirlenen genç işsizlik oranı hem Avrupa Birliği ortalaması olan yüzde 14,9'un, hem de OECD ortalaması olan yüzde 11,0'ın üzerindedir. 2024 yılında diğer ülkelerin ortalama genç işsizliği oranı yükselirken Türkiye'de 1,1 puanlık bir düşüş söz konusudur (Grafik 1.7).

Grafik 1.7. 15-24 Yaş Grubunda Geniş Tanımlı İşsiz Sayısı ve Oranları (bin) (%)



Kaynak: TÜİK. DİSK-AR. İşgücü İstatistikleri, 2024.

Türkiye'nin işsizlik oranı, Almanya (yüzde 6,6), Çekya (yüzde 9,2), Macaristan (yüzde 15,2) gibi ülkelerden belirgin biçimde yüksektir. Sanayileşme seviyesi daha düşük olan bazı AB ülkeleri bile Türkiye'ye kıyasla daha düşük genç işsizlik oranlarına sahiptir (Tablo 1.25).

Tablo 1.25. OECD Ülkelerinin Genç (15-24) İşsizliği Oranları

Ülkeler	2023	2024
Kanada	10,7	13,1
Çekya	8,3	9,2
Fransa	17,2	18,7
Almanya	5,9	6,6
Yunanistan	26,7	22,5
Macaristan	12,8	15,2
İtalya	22,7	20,3
Kore	5,8	6,4
Meksika	5,9	5,8
Polonya	11,4	10,8
Portekiz	20,5	21,6
İspanya	28,7	26,5
Türkiye	17,4	16,3
Birleşik Krallık	10,4	12,1
AB Ortalaması	14,5	14,9
OECD Ortalaması	10,5	11,0

Kaynak: OECD. 2024.

Ne Eğitimde Ne İstihdamdaki Gençler

Genç işsizliğinin önemli göstergelerinden biri de ne eğitimde ne istihdamda (NEET) olan gençlerin sayısıdır. Genç nüfusta eğitim programlarını sürdürmemekle birlikte, hala istihdama dahil olamayan oranındaki artış devam etmektedir.

Türkiye'de 15 ile 29 yaş arasında, ne eğitimde ne de istihdamda olan gençlerin sayısı (NEET) 4 milyon 676 bine (yüzde 25,9) ulaşmıştır. Yani her 4 gençten biri, ne eğitimine devam etmekte ne de işgücüne katılmaktadır. NEET'in bu derece yüksek olması kayıt dışı çalışmanın da artması sonucunu doğurmaktadır. NEET, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) "Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm" raporunda detaylıca incelenmiştir. Genç işsizliği çalışmalarında NEET verileri üzerine pek çok analiz ve akademik makale bulunmaktadır.

Cinsiyet farkı, NEET verilerinde de net bir şekilde görülmektedir. Ne eğitimde ne de istihdamda olan kadın sayısı, erkek sayısının iki katından fazla olup bu durum toplumsal eşitsizliği bir kez daha vurgulamaktadır. 15-29 yaş arası erkeklerin 1 milyon 448 bini (yüzde 15,7) NEET statüsünde bulunurken, kadınlarda bu sayı 3 milyon 228 bine (yüzde 36,5) yükselmektedir.

Eğitimi tamamlayan veya bir şekilde devam etmeyen ve bununla birlikte istihdam edilmeyen gençleri kapsayan "NEET" OECD verisinde Türkiye yüzde 22,5 oranla Avrupa birincisi. Avrupa ve diğer dünya ülkelerinde bu oran 20'nin altındadır.

NEET nedir?

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

Tablo 1.26. Avrupa Ülkelerinin NEET Oranları (yüzde)

ÜLKELER	2023	2024
AB Ortalaması	11,2	11,1
Belçika	9,6	9,9
Çekya	10,1	8,6
Almanya	8,8	8,7
Yunanistan	15,9	14,2
İspanya	12,3	12,0
Macaristan	10,9	10,9
Avusturya	9,4	9,2
Romanya	19,3	19,4
İsveç	5,7	6,3
Sırbistan	15,2	14,9
Türkiye	25,8	25,9

Kaynak: Eurostat.

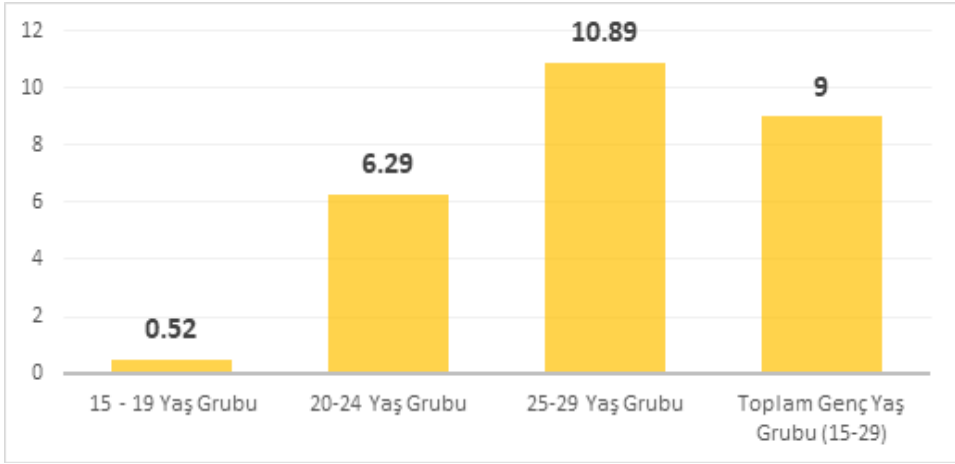
Sendikasıız Gençler

Düşük istihdam oranlarında dikkat edilmesi gereken bir diğer konu işgücüne dahil olabilen gençlerin örgütlenme haklarıyla tanışamamasıdır. Genç işçiler için sendikal örgütlenme, bu kırılganlıkları azaltmada ve daha güvenceli bir çalışma yaşamı inşa etmede kritik bir rol oynayabilir. Ne var ki, Türkiye'deki genel sendikalaşma oranları düşük bir seyir izlemekte, özellikle genç işçiler arasındaki sendika üyeliği ise oldukça sınırlı kalmaktadır. Genel sendikalaşma oranı Temmuz 2024 itibarıyla yüzde 14,8 iken, 15-29 yaş grubundaki gençler için bu oran yüzde 9'dur. Bu durum, her 10 genç işçiden sadece 1'inin sendikalı olduğunu göstermektedir (Grafik 1.8).

Genç işgücünün Türkiye'deki işgücü piyasasında karşılaştığı yüksek işsizlik, güvencesiz istihdam ve düşük ücret gibi temel sorunlar, mantıksal olarak sendikal koruma ve desteğe olan ihtiyaçlarını artırmaktadır. Sendikalar, bu tür sorunlara karşı kolektif bir güç sunar ve bireysel işçinin pazarlık gücünü yükseltir. Ancak mevcut veriler, gençlerin sendikalaşma oranlarının genel işgücüne kıyasla çok daha düşük olduğunu ve hatta

düşüş eğiliminde olduğunu göstermektedir. Bu durum, sendikal hareketin gençlere ulaşma ve onları mobilize etme konusunda ciddi bir uyumsuzluk yaşadığına işaret etmektedir. Bu durum, sadece gençlerin sendikalara ilgisiz olduğu şeklinde basit bir yorumla açıklanamaz. Daha ziyade, sendikalaşmanın önündeki yapısal, ekonomik, yasal, sosyal ve kültürel engellerin gençleri orantısız bir şekilde etkilediğini ve sendikaların mevcut stratejilerinin gençlerin ihtiyaç ve beklentileriyle tam olarak örtüşmediğini görülmektedir.

Grafik 1.8. Yaş Gruplarına Göre Sendika Üyeliği Oranları (yüzde)



Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı verilerinden hesaplanmıştır.

Sendikal örgütlenmenin önündeki önemli yasal engellerden biri baraj sistemidir. Özellikle 6356 sayılı Kanun'a göre uygulanan yüzde 1 işkolu barajı, sendikaların yetki almasını zorlaştıran bir ön koşuldur. Bu baraj, küçük ve orta ölçekli işletmelerde sendikal örgütlenmeyi neredeyse imkansız hale getirmektedir. Ayrıca, işverenlerin yetki tespit süreçlerine haksız ve yersiz itirazlarla davaları ortalama 3 yıla kadar uzatılması, sendikal örgütlenme önünde engel olarak işlemektedir. Bu uzun hukuki süreçler boyunca işçilerin önemli bir bölümü işten çıkarılmakta, sendika üyelikleri düşmekte ve işçiler toplu iş sözleşmesi hakkına ulaşmaktan mahrum kalmaktadır. Bu durum, yasal sürecin sendika karşıtı bir araca dönüştüğünü açıkça göstermekle birlikte örgütlenmenin önündeki engellerin normalleşmesi genç işçilerin sendikal hareketinin önünü kesmektedir.

İşverenin sendika üyeliği nedeniyle baskı yapması, ayrımcılık uygulaması veya işten çıkarma gibi yaptırımlara yönelmesi yasaktır. Sendikal nedenle iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde işçiye 1 yıllık ücret tutarına kadar sendikal tazminat ödenebileceği 6356 sayılı Kanun'un 25. maddesinde belirtilmiştir. Ancak, sendikal hakları ihlal eden

işverenlerin cezalandırılmaması veya cezaların açıklanmasının geri bırakılması, yargının bu noktada zayıf kaldığını göstermektedir. Bu durum, işverenlerin sendika karşıtı uygulamalara başvurusunu kolaylaştırmaktadır.

Grev hakkı, işçilerin pazarlık gücünü artıran ve toplu sözleşme sürecine katkı sağlayan önemli bir araçtır. Ancak Türkiye’de grev erteleme mekanizması fiilen bir grev yasağı mekanizmasına dönüşmüştür ve Anayasa Mahkemesi’nin dahi bu konudaki kararları uygulanmamaktadır. Grev hakkının kısıtlanması, sendikaların pazarlık gücünü azaltmakta ve genç işçilerin sendikal mücadeleye olan inancını zayıflatabilmektedir.



Türkiye’de gençlerin sendikalaşma hakkı yasal olarak güvence altına alınmış olsa da, baraj sistemi, yetki tespit süreçlerinin uzaması, sendikal hak ihlallerine karşı yaptırımların yetersizliği gibi fiili ve diğer engeller, bu hakların kullanılmasını neredeyse imkansız hale getirmektedir. Bu durum, yasal çerçevenin sendikal örgütlenmeyi desteklemek yerine, dolaylı yoldan engelleme aracı olarak işlev gördüğü bir süreç yaratmaktadır.

Genç işçiler, zaten güvencesiz pozisyonlarda oldukları için, bu tür uzun ve maliyetli hukuki süreçlere girme veya işten çıkarılma riskini alma konusunda daha isteksiz olabilirler. Yasal çerçeve, sendikal örgütlenmeyi desteklemek yerine, işverenler için bir engelleme aracı olarak kullanılabilmekte, bu da sendikal hareketin tabanını genişletmesini zorlaştırmaktadır.

Tablo 1.27. Gençlerin Sendikal Haklarına İlişkin Yasal Düzenlemeler ve Uygulamadaki Engeller

Yasal Hak	İlgili Yasal Düzenleme	Uygulamadaki Temel Engel	Genç İşçiler Üzerindeki Etkisi
Sendika Kurma ve Üye Olma Hakkı	Anayasa Md. 51 6356 sayılı kanun Md. 17İ	İşkolu barajı, işveren baskısı	Örgütlenme önünde engellemeler
Sendikal Ayrımcılık Yasağı	6356 sayılı kanun Md. 25, İş Kanunu Md. 18	TCK 118'in bazı durumlarda fiilen uygulanmaması, yaptırım eksikliği	İşten çıkarılma korkusu (Mobbing)
Toplu İş Sözleşmesi Hakkı	6356 sayılı kanun	Yetki tespit süreçlerinin uzaması	TİS'in imzalanamaması ve hak kaybı
Grev Hakkı	Anayasa Md. 54 ILO Sözleşmeleri	Grev erteleme kararı	TİS görüşmelerinde pazarlık gücünün zayıflaması

İKİNCİ BÖLÜM KAMU İSTİHDAMI

2.1. KAMU İSTİHDAMININ DURUMU

2023-2024 yılları arasında Türkiye’de etkisini daha da derinleştiren ekonomik kriz, yüksek enflasyon, artan işsizlik, Türk Lirası’nın ciddi biçimde değer kaybetmesi ve temel tüketim maddelerindeki fiyat artışlarıyla birlikte geniş halk kesimlerinin yaşam koşullarını ağırlaştırmıştır. Bu süreçte gelir dağılımındaki eşitsizlik daha da belirginleşmiş, ekonomik daralma geniş toplum kesimlerinin refahını tehdit eden yapısal bir nitelik kazanmıştır. Krize karşı hükümetin başvurduğu sıkı maliye politikaları, aslında kamu hizmetlerinin ve kamusal alanın tasfiyesine yönelik uzun süredir sürdürülen neoliberal dönüşümün güncel bir halkasını oluşturmaktadır. Bütçe açığını kapatma ve kamu borçlarını kontrol altına alma iddiasıyla hayata geçirilen

bu politikalar, kamu harcamalarının kısılması ve vergi gelirlerinin artırılması yoluyla toplumsal yükü emekçi sınıfların sırtına yüklemektedir.

Bu süreç, 1990’lı yıllardan itibaren başlayan ve kamuya ait işletmelerin özelleştirilmesiyle hız kazanan neoliberal dönüşümün, bugün eğitimden sağlığa, ulaşımdan haberleşmeye, belediye hizmetlerinden kültürel etkinliklere kadar kamusal tüm alanların ticarileştirilmesiyle devam ettiğini göstermektedir. Kamu hizmetlerinin özelleştirilmesi, devletin sosyal sorumluluk alanından geri çekilmesine ve bu hizmetlerin piyasa mantığına göre sunulmasına neden olmuştur. Bu dönüşümün sonucu olarak, sosyal yardım ve hizmetlerin kapsamı daralmış, kamusal kaynaklar halkın temel ihtiyaçlarını karşılamak yerine sermaye gruplarının çıkarlarına göre yönlendirilmiştir.

13 Mayıs 2024 tarihinde açıklanan “Kamuda Tasarruf ve Verimlilik Paketi”, bu sürecin en güncel adımı olmuştur. Kamuyunda “kadife eldivende demir yumruk” olarak nitelendirilen bu paket, kamu çalışanlarına ve kamu hizmetlerine yönelik açık bir baskı aracı işlevi görmektedir. Paket kapsamında kamu harcamaları kısırlırken, altyapı yatırımlarının durdurulması ve yerel yönetimlere yönelik kaynak baskısının artırılması gibi uygulamalar, kentsel hizmetlerin kısıtlanmasına neden olmuş; bu durum doğrudan halkın yaşam koşullarını olumsuz etkilemiştir.

Tasarruf adı altında sunulan bu paket, kamu kaynaklarının gerçek anlamda israf edildiği alanlara – örneğin lüks kamu harcamaları, itibardan tasarruf etmeme politikaları ve sermayeye aktarılan teşvikler – hiçbir şekilde dokunmamaktadır. Bu bağlamda, söz konusu paket esasen sermaye lehine yapılan tercihin açık bir ifadesidir. Hedef kamu çalışanları ve kamu hizmetleri olarak belirlenmiş; işsizliğe çözüm sunulmadığı gibi, yeni kamu yatırımlarının da önü kesilmiştir. Kamuda istihdam yaratılması yerine, mevcut istihdamın baskılanması ve çalışma koşullarının esnekleştirilmesi tercih edilmiştir.

Türkiye’de kamu harcamaları halihazırda OECD ülkeleri ortalamasının oldukça gerisindedir. 2022 yılı verilerine göre Türkiye’de kamu harcamalarının GSYH’ye oranı yüzde 35,8 iken, OECD ortalaması yüzde 46,3 ve Avrupa Birliği ortalaması yüzde 50 düzeyindedir. Bu fark, Türkiye’de halkın ihtiyaçlarına yönelik sosyal harcamaların yetersizliğini gözler önüne sermektedir. Kamu hizmetleri üzerinden

yapılan tasarruf, halkın eğitim, sağlık ve sosyal güvenlik gibi temel haklara erişimini zora sokarken, bu alanlarda çalışan emekçilerin güvencesizliğini derinleştirmektedir.

Nitekim, kamu harcamaları içindeki sosyal harcamaların oranında son on yılda kayda değer bir artış sağlanamamıştır. 2014 yılında GSYH’nin yüzde 15,6’sı sosyal harcamalara ayrılırken, 2024 Eylül ayında bu oran sadece 0,1 puan artarak yüzde 15,7 olmuştur. Bu oran, OECD ortalaması olan yüzde 21’in oldukça gerisindedir. Eğitim, sağlık, sosyal güvenlik, çocuk ve engelli bakımı, işsizlik yardımları ve emeklilik gibi temel sosyal alanlar bu sınırlı bütçe içerisinde yetersiz kaynaklarla sürdürülmeye çalışılmaktadır.

Dünyada Kamu İstihdamı

Kamu istihdamı, bir devletin sosyal, ekonomik ve politik hedeflerine ulaşabilmesi için gereken kamu sektöründeki iş gücünü temsil eder. Bu istihdam, devletin ekonomik müdahale biçiminden, sosyal hizmetlere ve kamu harcamalarına kadar geniş bir yelpazede devletin toplum üzerindeki etkisini belirler. Sol bir perspektiften bakıldığında, kamu istihdamı yalnızca ekonomik bir zorunluluk değil, aynı zamanda toplumsal eşitlik, sosyal refah ve demokratik değerlerin korunması adına bir gereklilik olarak değerlendirilmektedir. Kamu istihdamının yapısı ve oranı, bir ülkenin refah devleti anlayışı, iş gücü politikaları ve gelir dağılımındaki eşitsizlikle yakından ilişkilidir.

Küresel ölçekte, kamu istihdamı oranları büyük ölçüde ekonomik sistemlere ve

devletin toplumun refahına verdiği öneme göre değişiklik göstermektedir. İskandinav ülkeleri, devletin aktif bir refah sağlayıcı olarak toplumun her kesimine eşit hizmet sunduğu modelleriyle dikkat çekmektedir. Bu ülkelerde kamu istihdamı oranı yüzde 25-30 civarındayken, sosyal hizmetlerin yaygınlığı ve kalitesi oldukça yüksektir. Diğer yandan, ABD gibi kapitalist bir ekonomiye sahip ülkelerde kamu sektörü istihdamı genellikle yüzde 10-15 gibi düşük seviyelerde kalmaktadır. Bu fark, devletin sosyal eşitsizlikleri azaltmaya yönelik politikalarının ve kamu hizmetleri alanındaki sınırlı müdahalelerinin bir yansımasıdır. Sol bir perspektiften bakıldığında, bu tür düşük kamu istihdamı oranları, sosyal adaletin ve eşitliğin sağlanmasında devletin daha aktif bir rol oynaması gerektiğini vurgulamaktadır.

Avrupa'da ise Fransa, Almanya gibi ülkelerde kamu istihdamı yüzde 15-20 arasında değişmektedir. Bu ülkelerde, kamu sektörünün büyüklüğü sosyal refah devleti modelinin bir sonucudur. Ancak bu oran, kamu hizmetlerinin daha verimli ve genişletilmiş bir şekilde sunulabilmesi adına hâlâ yetersiz olabilir. Türkiye örneğine bakıldığında ise kamu sektöründeki istihdam oranı, OECD ülkeleri ortalamasının altında olup yüzde 16,3 seviyesindedir. Bu durum, Türkiye'de kamu sektörünün yeterli düzeyde hizmet üretme kapasitesine ulaşamadığını ve devletin sosyal politikalarına dair eksiklikler olduğunu ortaya koymaktadır. Kamu sektöründeki istihdam oranının düşük olması, sosyal hizmetlerin kalitesini doğrudan etkileyen bir faktördür ve toplumun en kırılgan gruplarının bu hizmetlere erişimini

sınırlamaktadır. Sol bir bakış açısıyla, bu durum devletin eşitlikçi bir yaklaşım benimsemesi gerektiğini ve kamu istihdamını artırarak sosyal hizmetlere erişimi genişletmesi gerektiğini savunmaktadır (Tablo 2.1).

Tablo 2.1. Ülkelerin Toplam İstihdam İçinde Kamu İstihdam Oranı 2022 (yüzde)

Avusturya	16,67
Belçika	18,25
Kanada	20,43
Çekya	17,21
Danimarka	27,31
Fransa	20,45
Almanya	11,19
Yunanistan	16,35
Macaristan	19,02
İtalya	13,56
Hollanda	11,9
Norveç	30,03
İspanya	15,9
İsveç	28,91
Türkiye	16,3
OECD Ülke Ortalaması	18,38

Kaynak: OECD

Dünya çapında kamu istihdamı, dijitalleşme, otomasyon ve küresel ekonomik değişimlerle büyük bir dönüşüm geçirmektedir. Dijitalleşme ve teknoloji odaklı gelişmeler, kamu sektöründeki iş gücünün niteliğini yeniden şekillendirmektedir. Eski bürokratik yapılar yerini daha esnek

ve teknoloji tabanlı hizmet sunumuna bırakırken, kamu çalışanlarından dijital beceriler ve yeni teknolojilere uyum sağlama yetkinliği beklenmektedir. Bu değişim, özellikle sol bir perspektiften bakıldığında, kamu sektörünün yalnızca verimliliği artırmakla kalmayıp, aynı zamanda kamu hizmetlerinin evrensel erişimini sağlamada yeni bir paradigma geliştirmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

Örneğin, Estonya gibi ülkelerde devlet hizmetlerinin dijitalleşmesi, bürokrasiyi azaltmış ve devletle vatandaş arasındaki etkileşimi daha hızlı ve şeffaf bir hale getirmiştir. Ancak bu dönüşüm, bazı geleneksel kamu mesleklerini yok etme riski taşımaktadır. Otomasyon ve yapay zeka uygulamaları, rutin işler ve hizmetler için insan gücüne olan ihtiyacı azalttığı gibi, veri analitiği, siber güvenlik ve yazılım geliştirme gibi alanlarda yeni istihdam fırsatları yaratmaktadır. Bu noktada, özellikle ABD ve Almanya gibi ülkelerde, kamu sektörü yeni nesil becerilere sahip çalışanlara olan talebin arttığını görmektedir. Ancak bu durum, eşitlikçi bir kamu sektörü için eşitsiz bir dönüşüm riski taşımaktadır. Yalnızca teknolojiye hâkim olan, eğitilmiş sınıfların istihdam edilmesi, düşük gelirli ve eğitim seviyesi düşük grupların kamu sektöründen dışlanmasına neden olabilir.

Küresel ekonomik krizler, birçok ülkeyi kamu harcamalarını kısma zorlamış ve bu durum kamu sektöründeki istihdamı olumsuz etkilemiştir. Yunanistan ve İspanya gibi ülkeler, ekonomik daralma dönemlerinde kamu istihdamını ciddi şekilde kısıtlamış ve bu süreçte sosyal hizmetlerin kalitesinde büyük düşüşler

yaşanmıştır. Sol bir perspektiften bakıldığında, bu tür önlemler, toplumun en savunmasız kesimlerinin zarar görmesine yol açmakta ve sosyal eşitsizliği artırmaktadır. Devletlerin, ekonomik krizlere rağmen, kamu istihdamını kısıtlamak yerine, vatandaşlarının temel haklarına erişimini güvence altına alacak politikalar geliştirmeleri gerektiği savunulmaktadır.

Ayrıca, yaşlanan nüfus ve azalan genç iş gücü, özellikle sağlık ve sosyal hizmetlerdeki kamu istihdamını artırmayı gerektirmektedir. Japonya ve İtalya gibi ülkelerde, yaşlanan nüfus nedeniyle sağlık ve bakım hizmetlerine olan talep artmışken, genç iş gücünün azalması, yeni nesil kamu çalışanlarının temininde zorluklar yaratmaktadır. Bu durum, kamu istihdamı politikalarının toplumsal ihtiyaçlara göre şekillendirilmesi gerektiğini bir kez daha gözler önüne sermektedir. Bu tür demografik değişimlere adapte olmak için devletin yalnızca kamu hizmetlerine yönelik yatırımlarını artırması değil, aynı zamanda genç nesillerin kamu sektörüne olan ilgisini artıracak eğitim, teşvik ve güvenceli istihdam olanaklarını sunması gerekmektedir.

Türkiye’de Kamu İstihdamı

Türkiye’de kamu istihdamı, Cumhuriyetin kuruluşundan itibaren ekonomik gelişim ve toplumsal dönüşüm politikalarının temel bir aracı olmuştur. 20. yüzyılın başlarında kalkınmacı devlet anlayışı doğrultusunda kamu sektörü genişletilmiş; sanayileşme, altyapı ve sosyal hizmetlerin inşasında kamunun doğrudan öncülüğü esas alınmıştır. Bu dönemde kamu istihdamı, yalnızca ekonomik bir araç değil, aynı zamanda yurttaşların temel

ihtiyaçlarının karşılanmasında sosyal bir sorumluluk olarak görülmüştür. Ancak 1980 sonrası dönemde uygulamaya konulan neoliberal politikalar, kamu istihdamını hedef alarak devletin sosyal işlevini zayıflatmış, özelleştirme uygulamalarıyla birlikte istihdam güvencesi aşındırılmıştır.

1980'lerle birlikte hız kazanan bu dönüşüm, kamu hizmetlerinin piyasalaştırılmasını, çalışanların güvencesizleştirilmesini ve toplumsal ihtiyaçların piyasa mantığına terk edilmesini beraberinde getirmiştir. 2000'li yıllardan itibaren bu süreç daha da derinleşmiş, kamu hizmetlerinde dijitalleşme adı altında istihdam azaltılmış; ancak bu durum, nitelikli hizmet üretiminden ziyade maliyet düşürmeyi hedeflemiştir. e-Devlet uygulamaları kimi hizmetlerde erişimi kolaylaştırırsa da, istihdam ihtiyacını azaltarak mevcut iş gücünü daraltmış, teknolojik araçlar, emek süreçlerinin yerini alırken yeni güvencesizlik biçimlerini doğurmuştur.

Bugün Türkiye'de kamu istihdamı yapısal ve yönetsel birçok sorunla karşı karşıyadır. En başta, personel alım süreçlerinde liyakat ilkesinin ihlali, kamu hizmetinin tarafsızlık ve eşitlik ilkelerine zarar vermektedir. Mülakat süreçlerinde objektiflikten uzak, siyasi sadakati önceleyen bir yaklaşım, hem çalışanların haklarına hem de toplumun nitelikli hizmet alma hakkına zarar vermektedir. Bu sorun, kamu istihdamının bir hak olmaktan çıkarılarak, sadakat temelli bir ayrıcalık sistemine dönüştürüldüğünü göstermektedir.

Öte yandan, kamu çalışanları arasında kadrolu, sözleşmeli, geçici gibi çeşitli sta-

tüler altında yaratılan ayrımlar, eşitsizliğin kurumsallaşmasına neden olmaktadır. Sözleşmeli personel, aynı işi yapmasına rağmen kadrolu meslektaşlarıyla aynı haklara sahip değildir. Güvencesizlik, düşük motivasyon, kariyer planlamasındaki belirsizlik ve sosyal haklara erişim sorunu, sözleşmeli çalışanları sistemin dışı çeperine itmektedir. Bu durum, yalnızca bireysel düzeyde bir mağduriyet değil; kamu hizmetlerinin sürekliliğini ve niteliğini de tehdit eden yapısal bir krizdir.



Kamu harcamalarının bütçeye yük olduğu yönündeki egemen görüş, kamu istihdamının artırılmasının önünde bir engel olarak kullanılmaktadır. Oysa kamu istihdamı, toplumun refahı, eşitlik ve sosyal adaletin sağlanması açısından vazgeçilmez bir araçtır. Bu bağlamda dikkat çekici bir başka sorun, istihdamın sektörel dağılımındaki dengesizliktir. Örneğin; sağlık ve eğitim gibi temel kamu hizmetlerinde nitelikli personel eksikliği sürerken, bürokratik birimlerde aşırı istihdam söz konusudur. Bu dengesizlik, kamu kaynaklarının verimsiz kullanıldığını değil, kaynakların toplumsal ihtiyaçlar doğrultusunda planlanmadığını göstermektedir.

Ücret politikaları da kamu çalışanlarının temel hakları açısından ciddi sorunlar içermektedir. Kamuda çalışanların maaş ve sosyal hakları, statülerine ve kurumlarına göre farklılık göstermektedir. Kadrolu memurlar, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi olup maaşlarını merkezi bütçeden almakta, derece-kademe sistemi ile yıllık hizmet süresine göre ücretlendirilmektedirler. Ancak, özellikle yüksek enflasyonun yaşandığı 2023–2024 döneminde yapılan maaş artışları, reel gelir kayıplarını telafi etmekten uzaktır. 2023 Temmuz ayında hizmetli bir memurun maaşı 20.377 lira olarak belirlenmiş, 2024 Ocak ayında ise memur maaşlarına yüzde 19,31 oranında zam yapılmıştır. Ancak bu artış, temel tüketim mallarındaki fiyat artışları karşısında anlamını yitirmiştir.



Sözleşmeli personel ise belirli süreli sözleşmelerle çalışmakta, iş güvenceleri sı-

nırlı olduğu gibi maaş ve sosyal hakları da kadrolulara kıyasla daha kırılgandır. İşçiler ise 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olup toplu iş sözleşmeleri ile ücret belirlemektedirler. Buna karşın toplu pazarlık süreçleri çoğu zaman etkisizdir ve kamu işçilerinin yaşam standartları, enflasyon karşısında sürekli olarak erimektedir.

Sosyal haklar kapsamında kamu çalışanları; emeklilik, sağlık hizmetlerine erişim, doğum ve ölüm yardımları, yıllık izin gibi çeşitli haklara sahiptir. Ancak emeklilik yaşının yükseltilmesi, emekli maaşlarının düşük düzeyde kalması ve ek gelir elde etme imkânlarının kısıtlı olması gibi nedenlerle, kamu çalışanları geleceğe dair kaygılar taşımaktadır. Özellikle öğretmenler ve sağlık çalışanları gibi topluma doğrudan hizmet eden gruplarda ek ödemelerin yetersizliği ve ağır iş yükü, kamu emeğinin değersizleştirilmesine yol açmaktadır.

2023–2024 yılları arasında kamu istihdamında meydana gelen değişim, niteliksel değil daha çok niceliksel bir artışı yansıtmaktadır. Bu süreçte kamu istihdamında yüzde 1,3 puanlık bir artış yaşanmıştır. 2024 Aralık ayı itibarıyla kamu istihdamının dağılımı şu şekildedir: yüzde 66,4 memur, yüzde 23,4 sürekli işçi, yüzde 7,6 sözleşmeli personel, yüzde 1,9 “diğer” ve yüzde 0,7 geçici işçi (Tablo 2.2).

Statü bazında istihdam verileri ise aşağıdaki gibidir:

- Memur: En güvenceli istihdam biçimidir. 2023–2024 arasında 236.100 kişi artarak toplam 3.479.620 kişiye ulaşmıştır.

- Sözleşmeli Personel: 2023 yılında başlatılan kadroya geçiş uygulamaları sayesinde 68.653 kişilik bir artışla 399.426'ya yükselmiştir.
- Sürekli İşçi: 2017 yılında çıkarılan 696 sayılı KHK ile taşeron işçilerin kadroya alınmasının ardından artış göstermiştir. Ancak 2023–2024 döneminde 85 bin işçi işten çıkarılmış, sayı 1.224.967'den 1.224.882'ye düşmüştür.
- Geçici İşçi: Kamuda mevsimlik veya dönemsel çalışan sayısı 38.066'dır.
- Diğer: Statüsü belirsiz ve güvencesiz koşullarda çalıştırılan bu grupta 99.739 kişi bulunmaktadır.

Tablo 2.2. Kamuda İstihdam (2023-2024)

Yıllar	Memur	Sözleşmeli Personel	İşçi		Geçici Personel	Diğer	Toplam
			Sürekli İşçi	Geçici İşçi			
2023	3.477.259	330.863	1.224.967	38.848	-	103.834	5.175.771
2024	3.479.620	399.426	1.224.882	38.066	-	99.739	5.241.753

Kaynak: SBB ve TÜİK verileridir.

Toplam istihdam içinde kamu sektörünün oranı, 2024 itibarıyla yüzde 16'da kalırken, özel sektörün oranı yüzde 84'e yükselmiştir. Özel sektörde çalışan sayısı 27,5 milyona yaklaşırken, kamu sektöründeki çalışan sayısı 5 milyon 250 bine ulaşmıştır. 2023 yılına göre kamunun istihdam içindeki oranı yüzde 0,9 puan azalmıştır. Bu durum, neoliberal emek rejiminin etkisiyle kamunun istihdam yaratma kapasitesinin sınırlandığını ve istihdamın piyasaya terk edildiğini göstermektedir (Tablo 2.3).

Sonuç olarak, kamu istihdamı yalnızca ekonomik bir faaliyet değil, aynı zamanda eşitlikçi bir toplumsal düzenin taşıyıcısıdır. Kamunun daralması, yalnızca çalışanların hak kaybına değil; halkın kamusal hizmetlere erişiminin de kısıtlanmasına yol açmaktadır. Bu nedenle kamu istihdamı, piyasa mantığından arındırılmalı; liyakat, güvenceli çalışma ve eşit ücret ilkeleri temelinde yeniden yapılandırılmalıdır. Emek odaklı bir kamu politikası, toplumun tüm kesimleri için adil ve sürdürülebilir bir geleceğin teminatıdır.

Tablo 2.3. Kamu ve Özel Sektör İstihdamı (2014-2024)

Yıllar	Toplam İstihdam	Özel Sektörde İstihdam		Kamu Sektöründe İstihdam	
		Sayı	Oran (yüzde)	Sayı	Oran (yüzde)
2023	30.632.000	25.456.229	83,1	5.175.77	16,9
2024	32.726.000	27.484.247	84	5.241.753	16

Kaynak: SBB ve TÜİK verileridir.

2.2. BELEDİYE İSTİHDAMININ DURUMU

Dünyada belediyelerdeki istihdam biçimi ve kapsamı, yerel yönetimlerin sunduğu hizmetlerin niteliğine, kentlerin büyüklüğüne ve ülkelerin ekonomik-siyasal yapısına bağlı olarak ciddi farklılıklar göstermektedir. Ancak bu farklılıkların ötesinde, yerel yönetimlerin emek politikaları ve istihdam stratejileri, doğrudan doğruya egemen sınıf ilişkilerinden ve iktisadi yapının sınıfsal karakterinden beslenmektedir. Belediyeler; altyapı, ulaşım, temizlik, sağlık, eğitim, sosyal hizmetler ve güvenlik gibi temel hizmetleri sağlamakla yükümlü kamusal kurumlar olarak tanımlansa da, bu yükümlülüklerin nasıl yerine getirildiği, sermaye birikim rejiminin taleplerine ne ölçüde tabi olduklarıyla yakından ilişkilidir.

Sosyal refah devleti modelini büyük ölçüde koruyan İskandinav ülkelerinde, belediyeler kamusal hizmetin asli üreticisi konumundadır. Örneğin, OECD 2023 verisine göre, İsveç'te belediyelerde istihdam oranı yüzde 29,3 düzeyindedir. Bu, kamu hizmetinin kolektif bir sorumluluk olarak görüldüğü, piyasaya devredilmediği bir anlayışın ürünüdür. Norveç ve Danimarka da benzer şekilde, geniş çaplı ve güvenceli kamu istihdamını yerel yönetimler düzeyinde sürdürmektedir. Bu durum, emeğin haklarının tanındığı, sosyal adaletin kurumsallaştırıldığı bir modelin göstergesidir.

Statistics Canada 2023 verisine göre, Avustralya'da da yerel yönetimlerde yaklaşık 200 bin kişi çalışmakta olup, bu is-

tihdam yapısı kamusal hizmetlerin özelleştirilmesine karşı belli bir direnci ifade etmektedir. Buna karşın ABD, neoliberalizmin öncüsü olarak, belediyelere sınırlı kaynak ayırmakta ve istihdamı piyasaya endeksli bir biçimde düzenlemektedir. U.S. Bureau of Labor Statistics 2023 verisine göre, her ne kadar 2 milyon kişi ABD'de belediyelerde çalışıyor görünse de, bu istihdam biçimlerinin büyük bölümü güvencesiz, düşük ücretli ve sendikal örgütlenmeden yoksundur. Birleşik Krallık resmi istatistiklerine göre 2023'te ise yerel yönetimler, özelleştirme dalgasına rağmen hâlâ eğitim ve sağlık gibi alanlarda ciddi sayıda personel çalıştırmaktadır; belediye çalışanlarının sayısı 2 milyon civarındadır.



Türkiye'de ise durum çok daha çelişkili ve sancılıdır. Belediyelerdeki istihdam, 1980 sonrasında uygulanan neoliberal politikalarla, kamu hizmetlerinin piyasaya açılması, taşeronlaştırılması ve güvencesizleştirilmesi süreciyle birlikte dönüşmüştür. Yasal olarak belediye çalışanları memur, işçi, sözleşmeli ve geçici personel gibi statülerde sınıflandırılrsa da, fiili-

yatta en yaygın istihdam biçimi işçiliktir. Bu durum, yalnızca teknik bir tercihin değil, sınıfsal bir yönelimin ürünüdür: emek sürecinin parçalanması, istihdamın esnekleştirilmesi ve iş güvencesinin tasfiyesi, kapitalist yeniden yapılanmanın yerel ölçekteki izdüşümüdür.

Özellikle 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamı dışında kalan işçiler, 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olmakla birlikte, bu durum kamu hizmetlerinde bir ayrışma yaratmakta, aynı işi yapan farklı statüdeki çalışanlar arasında büyük hak eşitsizliklerine yol açmaktadır. Belediyelerde memur kadrosunun yetersizliği ve kadrolu atama süreçlerinin siyasal nedenlerle sınırlandırılması, asli ve sürekli işlerin bile işçilere yaptırılmasına neden olmaktadır. Bununla birlikte, belediyelerde istihdamın siyasal bir araç olarak kullanılması, kamu hizmetinin nesnel ihtiyaçlardan çok siyasal kadrolaşma, yandaş kayırmacılığı ve seçim odaklı popülist politikalarla şekillenmesine neden olmaktadır. Siyasi tercihlere dayalı işe alımlar ve terfiler, liyakati yok saymakta; kayyum atamaları gibi antidemokratik müdahaleler ise yalnızca yerel halkın iradesini değil, belediye emekçilerinin geleceğini de ipotek altına almaktadır.

İş güvencesinin yokluğu, düşük ücretler, ağır ve düzensiz çalışma koşulları, belediye işçileri açısından yapısal hale gelmiş sorunlardır. Fiziksel emek yoğun işlerde çalışan emekçiler, yeterli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinden yoksun bırakılmakta; iş kazaları ve meslek hastalıkları sıradanlaşmaktadır. Öte yandan, sendikal örgütlenmeye dönük baskılar, belediye iş-

çilerinin kolektif haklarını savunmalarını da zorlaştırmaktadır.

2024 yılı itibarıyla Türkiye'deki belediye işgücü dağılımı bu sömürü düzenini tüm çıplaklığıyla ortaya koymaktadır:

- Genel işler işkolundaki istihdamın yüzde 68'i yani 674.689 kişi, belediyelerde çalışmaktadır.
- Aynı işkolundaki işçilerin yüzde 29,2'si yani 284.002 kişi, özel sektör veya konut hizmetlerinde istihdam edilmektedir.



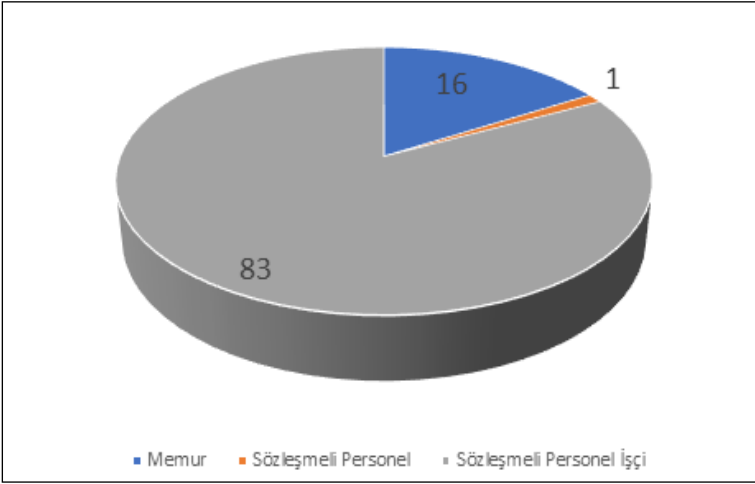
Bu tablo, belediyelerin artık yalnızca hizmet sunan kurumlar değil; sermaye birikimi için ucuz ve güvencesiz işgücünün istihdam edildiği, kamu kaynaklarının özel şirketlere aktarıldığı birer taşeron merkezi haline geldiğini göstermektedir. Dolayısıyla belediyelerdeki istihdam rejiminin dönüşümü, emeğin kolektif haklarının yeniden inşasını gerektiren sınıfsal bir mücadeleye alanıdır (Tablo 2.4).

Tablo 2.4. Genel İşler İşkolunda Sektör Dağılımı (2024)

2024	Sayı	Oran
Belediyelerde çalışan işçiler (kadrolu, belediye şirket işçisi, geçici)	674.689	Yüzde 68
Şirketler ve konut hizmetlerinde çalışan işçiler	317.287	Yüzde 32
Genel işler işkolundaki toplam işçi sayısı	991.976	100

Kaynak: SBB 2024 Aralık ve ÇSGB 2025 Ocak verilerine dayanarak Araştırma Dairesi tarafından hesaplanmıştır.

2024 Aralık ayı verilerine göre de; belediyelerdeki istihdamın yüzde 83'ü işçilik (kadrolu, belediye şirket ve geçici işçi), yüzde 16'sı memurluk ve yüzde 1'i sözleşmeli personel-dir. Görüldüğü gibi, belediyelerde çalışan her 10 kişiden 8'i işçidir (Grafik 2.1).

Grafik 2.1. Belediyelerde İstihdamın Statülere göre Dağılımı (2024)

Belediye Şirket İşçiliği

Türkiye'de yerel yönetimlerdeki istihdam rejimi, 1980'lerden bu yana uygulanan neoliberal politikaların en çarpıcı yansımalarından biri olmuştur. Belediyelerde şirketleşme süreci, yalnızca maliyet düşürme amacıyla değil; aynı zamanda merkezi denetimden kaçmak, siyasi kadrolaşmayı kolaylaştırmak ve kamu hizmetlerini ticarileştirmek üzere kurgulanmıştır. Bu süreç, belediyelerde güvenceli istihdamın tasfiyesine ve esnek, taşeronlaştırılmış emek rejiminin kurumsallaşmasına yol açmıştır.



Belediye şirket işçiliği, özellikle ulaşım, temizlik ve bakım gibi temel kamusal hizmetlerde yoğunlaşmakta; ancak bu hizmetleri yürüten işçiler, kadrolu kamu işçileriyle aynı haklara sahip olamamaktadır. 2017’de çıkarılan 696 sayılı KHK ile taşeron işçilerin belediye şirketlerine geçirilmesi, taşeron sistemini sonlandırmak bir yana, daha kalıcı ve sistematik hale getirmiştir. Bugün belediye şirketlerinde çalışan yüz binlerce işçi, kadrolu çalışma hakkı, ilave tediye, iş güvencesi ve sendikal haklar bakımından ciddi bir eşitsizlikle karşı karşıyadır.

Tablo 2.5. Belediyelerde İstihdam (2014-2024)

Yıllar	Memur	Sözleşmeli Personel	İşçi			Toplam
			Sürekli İşçi	BİT İşçi	Geçici İşçi	
2023	134.265	8.508	38.717	624.783	3.157	809.430
2024	134.296	9.366	29.662	640.580	4.447	818.351

Kaynak: SBB.



Bu durum rakamlarda da açıkça görülmektedir:

- **İşçilik:** Son on yılda belediyelerde işçi sayısı yüzde 426 oranında artmıştır. Ancak bu artış kadrolu işçiler lehine değil, belediye şirket işçiliği üzerinden gerçekleşmiştir. 2023 yılında yaklaşık 625 bin olan belediye şirket işçisi sayısı, 2024'te 640 bini geçmiştir. Buna karşılık sürekli işçi kadrosunda çalışanların sayısı 2023'te 38 bin iken, 2024'te 29 bine düşmüştür.
- **Memur:** Belediye memuru sayısı 2023-2024 döneminde 134 binin üzerindedir.
- **Sözleşmeli personel:** 9.300 civarındadır.

- **Geçici işçi:** Bu statüde çalışan sayısı giderek azalmış, yaklaşık 4.500 kişiyle sınırlı kalmıştır (Tablo 2.5).

Bu rakamlar, güvenceli istihdamın tasfiye edildiğini, kamu emek gücünün büyük ölçüde esnek, düşük ücretli ve güvencesiz şirket işçiliği biçimine dönüştürüldüğünü göstermektedir. Belediyelerde istihdam edilen bu devasa işçi kitlesi, kamusal hizmet üretmekte fakat kamu çalışanı statüsüne erişememektedir. Bu, yalnızca işçilere yönelik değil, kamu hizmeti alan yurttaşlara yönelik de bir eşitsizlik ve adaletsizliktir.

Norm kadro uygulaması ve personel gideri sınırlamaları, merkezi idarenin belediyeler üzerindeki vesayetini güçlendirirken, belediyelerin emek politikalarında inisiyatif almasının önünü tıkamaktadır. Bu me-

kanizmalar, sermayeye kaynak aktarma ve emeği disiplin altına alma stratejisinin bir parçası olarak işlemektedir.

Dolayısıyla, yerel yönetimlerde emek rejiminin dönüştürülmesi yalnızca teknik bir yönetim meselesi değil, sınıfsal bir mücadeleye alanıdır. Bu bağlamda aşağıdaki politik hedefler aciliyet arz etmektedir:

- Belediye şirket işçilerine kadrolu ve güvenceli istihdam hakkı tanınmalıdır.
- İlave tediye dahil olmak üzere tüm işçilere eşit haklar sağlanmalıdır.
- Norm kadro sınırlamaları kaldırılmalı, personel gideri kısıtlamaları yeniden düzenlenmelidir.
- Sendikal örgütlenme özgürlüğü güvence altına alınmalı, toplu sözleşme süreçlerine müdahalelere son verilmelidir.
- Belediyelerde kamucu, halkçı, eşitlikçi bir istihdam politikası inşa edilmelidir.

Bu mücadele, yalnızca belediye işçilerinin değil, halkın eşit, nitelikli ve erişilebilir hizmet alma hakkının da güvencesidir. Emekçilerin haklarını ve halkın çıkarlarını esas alan bir yerel yönetim anlayışı için, belediyelerdeki istihdam rejimi köklü biçimde yeniden yapılandırılmalıdır.

Belediyelerde istihdam yapısı, neoliberal politikaların etkisiyle uzun süredir güvencesizleştirme, taşeronlaştırma ve esnek çalışma biçimleri üzerinden şekillenmektedir. Ancak artan kentleşme, yaşlanan nüfus ve derinleşen sosyal ihtiyaçlar karşısında bu politikaların sürdürülemez ol-

duğu açıkça görülmektedir. Yaşlı bakımı, engelli hizmetleri, sağlık destekleri gibi alanlarda artan ihtiyaç, belediyelerde toplumsal yararı esas alan kamucu istihdam politikalarının zorunluluğunu ortaya koymaktadır.

Diğer yandan teknolojik gelişmeler, üretim süreçlerinde emeği dışlayan değil, emekçilerin niteliklerini geliştiren ve çalışma koşullarını iyileştiren bir yaklaşımla ele alınmalıdır. Akıllı şehir uygulamaları, veri yönetimi ve dijitalleşme gibi alanlarda yeni istihdam alanları doğarken, bu alanlara yönlendirilecek emek gücünün haklarının korunması ve güvenceli istihdamla desteklenmesi elzemdir.

Kamu hizmetlerinde taşeron sisteminin yaygınlaştırılması, sözleşmeli ve geçici çalışma biçimlerinin norm haline getirilmesi, işçi sınıfının kazanılmış haklarını aşındırmakta; iş güvencesini ortadan kaldırmaktadır. Tüm belediye işçilerine, şirket personeli de dahil olmak üzere, eşit haklar sağlanmalı; kadro, ilave tediye ve sosyal haklar ayırım gözetilmeksizin tanınmalıdır. Liyakatsiz atamalar, torpil ve kayırmacılığı engelleyecek yasal düzenlemeler acilen hayata geçirilmeli; norm kadro sınırlamaları kaldırılarak kamusal istihdamın önü açılmalıdır.

Sendikal örgütlenme hakkı, işçilerin tarihsel mücadelesiyle kazanılmış temel bir haktır ve hiçbir şekilde baskı altına alınmaz. Toplu sözleşme süreçlerinin askıya alınması, hak gaspları ve sendikal ayrımcılık gibi uygulamalar son bulmalı; sendikaların belediye işçileri adına yürüttüğü toplu mücadele desteklenmelidir.

Ayrıca, iklim krizinin derinleştiği bu dönemde çevresel sürdürülebilirlik ve afet yönetimi alanlarında yeni istihdam alanları açılmalı, bu hizmetlerin piyasalaştırılması yerine kamu eliyle yürütülmesi sağlanmalıdır. Doğa ile uyumlu, halkın ihtiyaçlarını önceleyen bir belediyecilik ancak kamusal bir istihdam modeliyle mümkündür.

Sonuç olarak, belediyelerde istihdam politikaları; sermayenin çıkarlarını değil, halkın ve emekçilerin haklarını esas almalı, güvenceli, kadrolu, eşitlikçi ve demokratik bir çalışma rejimi acilen kurulmalıdır. Kamusal hizmetlerde çalışan tüm emekçiler, üretim sürecinin asli unsurlarıdır ve bu emeğin karşılığı hak kayıplarına değil, adil yaşam koşullarına dönüşmelidir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM BÖLÜŞÜM

3.1. ÜCRETLER VE ASGARİ ÜCRET

Toplumsal eşitsizliklerin hızla büyüdüğü 2023-2024 döneminde ücretler ve asgari ücret, emekçilerin en önemli gündemlerinden olmaya devam etti. Ekonomik krizin derinleştiği bu dönemde ücretler enflasyon karşısında erimeyi sürdürdü, toplumun büyük bölümünün alım gücü radikal biçimde düştü.

Türkiye’de asgari ücretin ekonomik ve toplumsal anlamı değişti. İşçinin kendisinin ve ailesinin geçimi için gerekli en az ücreti ifade etmesi gereken asgari ücret Türkiye’de artık ortalama ücreti ifade eder hale geldi. Emekçilerin büyük bölümü asgari ücret civarında ücretle çalışıyor ve diğer emek gelirlerinin asgari ücretten daha az artırılması tüm ücretleri ve emek ge-

lirlerini asgari ücrete yaklaştırıyor. Bunun sonucu olarak genel ücretler düzeyi de oldukça düşük seyrediyor ve asgari ücret tüm ücret politikasını baskılayan en önemli unsur haline geliyor.

DİSK-AR’ın 2024 *Asgari Ücret Raporu*’na göre AB ülkelerinin çoğunda asgari ücretin yüzde 10 altı ve yüzde 10 üzeri düzeyinde bir ücretle çalışanların oranı genellikle yüzde 3-4 civarındadır. Türkiye’de ise bu oran yüzde 50 düzeyindedir. Çalışanların yarısı en alt ücret olan asgari ücretle çalışıyor. Türkiye toplumu bir asgari ücretliler toplumu haline geldi.

Asgari ücretli çalışan oranının bu denli yüksek olması nedeniyle asgari ücret Avrupa ülkelerine göre Türkiye’de çok daha yaşamsal bir konudur. Türkiye’de çalışanların yarısı asgari ücretli iken geçinmek

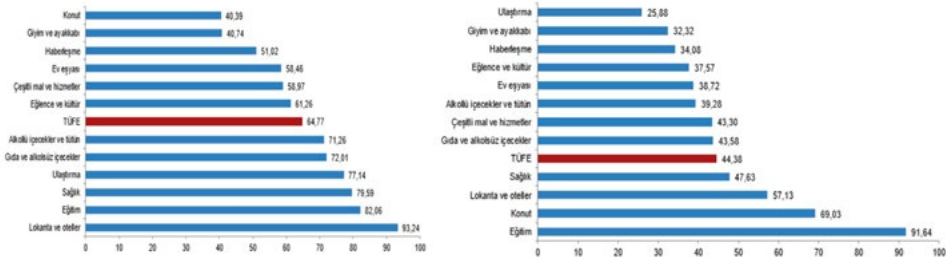
için alt limit olan asgari ücret düzeyi de oldukça düşüktür. Özellikle yüksek enflasyon, adaletsiz vergilendirme ve kesintiler ile asgari ücret hızla eriyor.

2023-2024 yıllarındaki ekonomik kriz ortamı ve enflasyonu talebi kısarak kontrol altına alma girişimleri ücret politikalarının en önemli belirleyicisi oldu. Yüksek enflasyon ücretlerde ve asgari ücrette ciddi bir erimeyi beraberinde getirdi. Bu süreçte 2023 yılında net 8 bin 506 TL olarak belirlenen asgari ücrette aynı yılın Temmuz ayında bir "iyileştirme" yapıldı ve net 11 bin 402 TL'ye çıkarıldı. 2024 yılında ise asgari ücret yine yıllık olarak belirlendi, sendikaların ve toplumun ısrarlı taleplerine rağmen yıl boyunca herhangi bir artış gerçekleştirilmedi. Asgari ücretin ortalama ücret ve referans değeri haline geldiği durumda bu konuda herhangi bir zam gerçekleştirilmemesi yıkıcı sonuçlar doğurdu.

Asgari ücrete yapılan zam oranları 2023'te yüzde 107, 2024'te ise yaklaşık yüzde 49 olarak gerçekleşti. DISK-AR'ın 2024 *Asgari Ücret Raporu*'na göre, ortalama memur maaşı 2002'de asgari ücretin yüzde 214 fazlası iken 2023'e yüzde 96,6 fazlasına geriledi. Ortalama kamu işçisi ücreti ise 2002'de asgari ücretin yüzde 449 fazlası iken 2023'te yüzde 119'una düştü. Bu durum, ülkedeki genel ücretler seviyesinin giderek düştüğünü göstermesi bakımından çarpıcıdır.

Bu koşullarda enflasyon da giderek yükseldi. 2023'te enflasyon TÜİK'e göre yüzde 64,7, ENAG'a¹ göre ise yüzde 127'dir. Bu oran 2024'te yine TÜİK'e göre yüzde 47, ENAG'a göre ise yüzde 83,4 olmuştur. Aynı yıllarda, emekçilerin en temel harcama kalemlerinden olan gıda enflasyonu ise resmi rakamlara göre yüzde 72 ve yüzde 43,6'dır (Grafik 3.1). Dolayısıyla toplumun büyük bölümü için başta sağlıklı gıda olmak üzere temel yaşamsal mal ve hizmetlere ulaşmak giderek daha zor hale gelmiştir.

Grafik 3.1. Harcama Gruplarına Göre Enflasyondaki Yıllık Değişim Oranları (2023-2024)



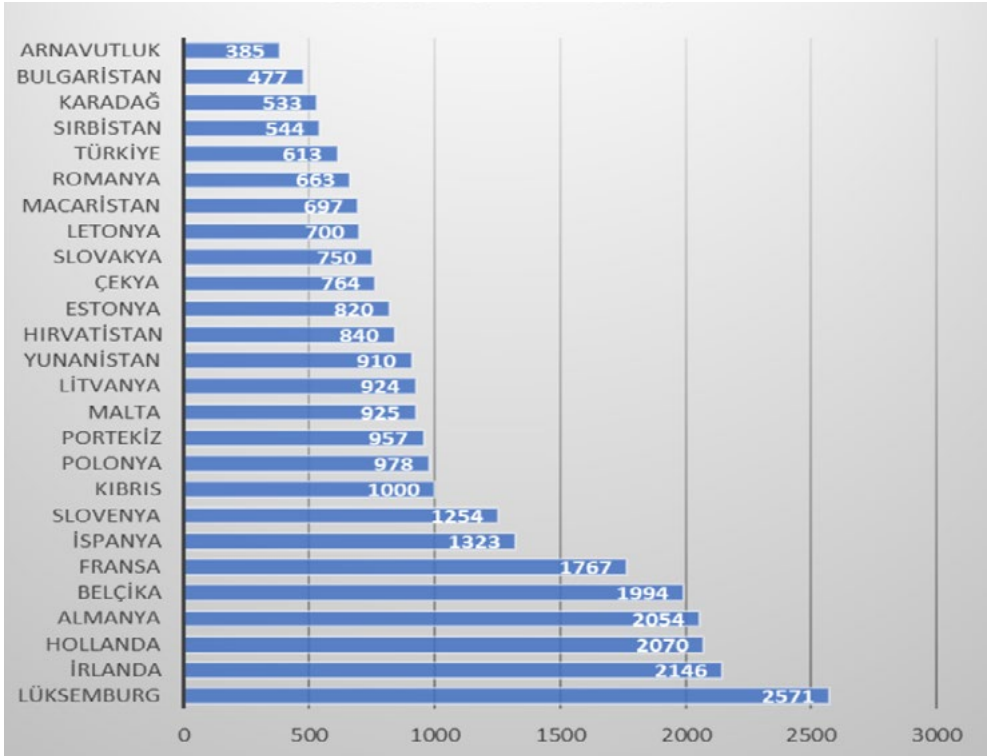
Kaynak: TÜİK

¹ Tam adı Enflasyon Araştırma Grubu olan ENAG bağımsız araştırmacılar tarafından oluşturulan ve enflasyon hesaplamaları gerçekleştiren bir çalışma kolektifidir. Bkz. <https://enagrup.org/>

DİSK-AR'ın raporuna göre ise emekçilerin gerçek gıda enflasyonu resmi rakamların oldukça üzerinde, yüzde 86,2 oranındadır. Resmi verilere göre 2003'ten bu yana ortalama fiyatlar 21 kat, gıda fiyatları ise 32 kat artmıştır. Dolayısıyla yüksek enflasyon, adaletsiz vergilendirme ve kesintiler ile ücretler henüz işçinin cebine girmeden eridi.

Bu ortamda 2024 yılı sonu itibarıyla Türkiye'deki asgari ücret 613 Euro seviyesindedir. Bu rakamlarla Türkiye, AB ülkeleri arasında en düşük asgari ücrete sahip beşinci ülkedir (Grafik 3.2). DİSK-AR'ın **Asgari Ücret Raporu'na** göre, asgari ücret açlık sınırının altında kalmaktadır. 2023 ve 2024 yıllarında asgari ücretin açlık sınırını geçtiği ay sayısı sadece 4'tür.

Grafik 3.2. Avrupa ve Türkiye'de Brüt Asgari Ücret (Euro, Ocak 2024)



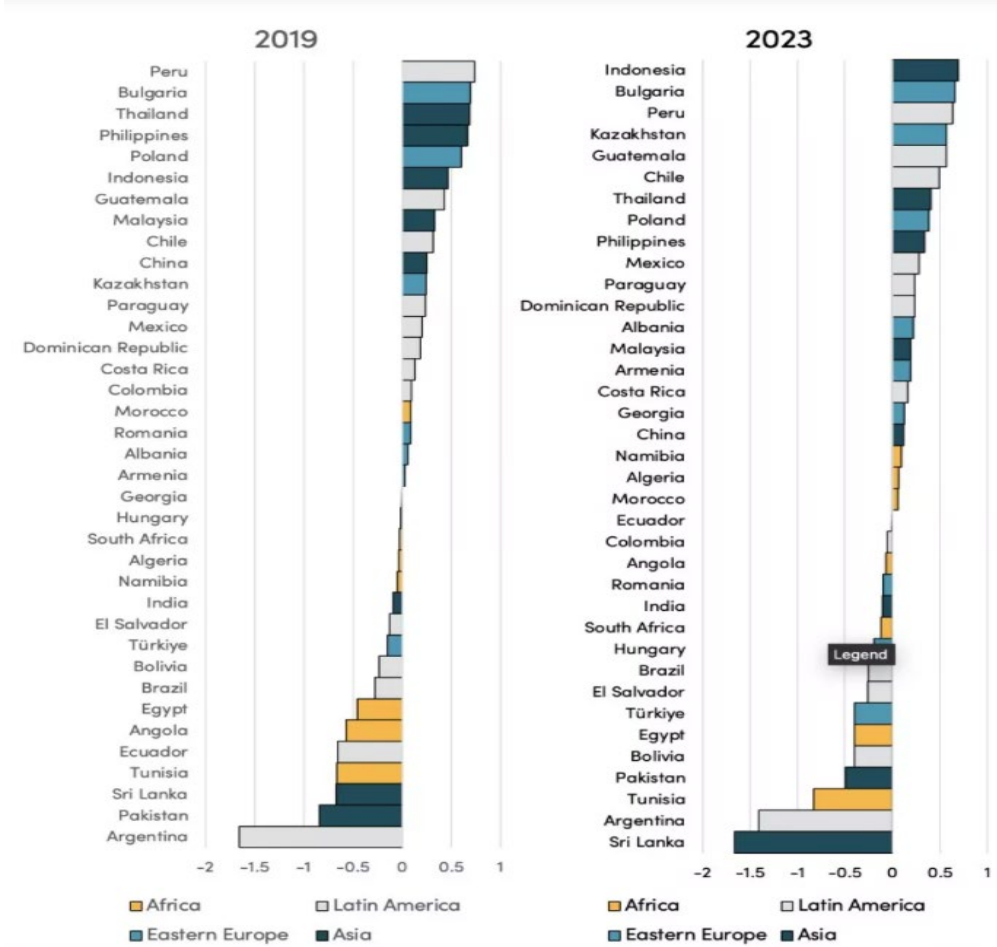
Kaynak: Eurostat

3.2. BORÇLULUK VE GELİR DAĞILIMI

Ekonomik kriz ve otoriterleşme ile artan toplumsal bunalım 2023-2024 döneminde de sürdü. Bu durum yüksek enflasyon, toplumun geniş kesimlerine yayılan derin yoksulluk, kitleselleşmiş işsizlik ve güvencesizlik, büyük gelir adaletsizliği, artan borçluluk ve toplumsal yaşamın erozyonu gibi sorunlarla kendini göstermeye devam etti.

Türkiye, 2013 yılından bu yana dünyadaki en kırılgan beş ülke listesinde yer alıyor. 2023-2024 döneminde de bu durum değişmedi. Küresel Kalkınma Merkezi tarafından 2023 yılında yayınlanan Dünyanın En Kırılgan Beş Ekonomisi listesinde Türkiye kırılganlığı giderek artan ülke olarak Mısır, Endonezya, Katar ve Tunus'la birlikte yer aldı (Grafik 3.3)

Grafik 3.3. Kırılgan Ülkeler ve Yıllar İçindeki Değişim



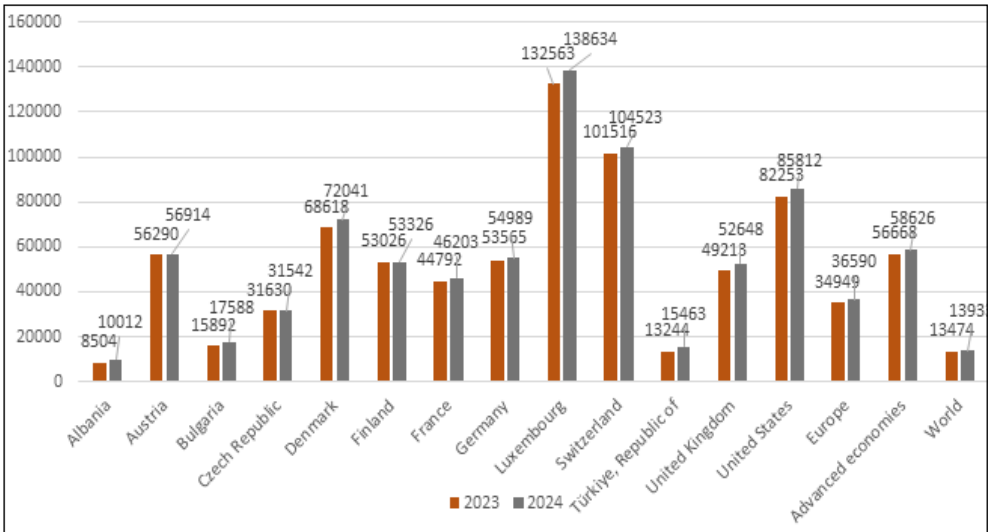
Kaynak: Küresel Kalkınma Merkezi

Türkiye her iki yılda da dünyanın en kırılgan beş ekonomisi içinde yer aldı. Kırılgan ekonomiye sahip olmak yüksek enflasyon, zayıf büyüme, yüksek dış açık, ülke borçlarının yüksekliği ve sıcak paraya olan yüksek bağımlılık anlamına geliyor. 2023 ve 2024 döneminde ekonomide öne çıkan en kritik eğilimler yüksek enflasyon, TL'deki değer kaybına bağlı olarak döviz kurlarının şiddetli yükselişi ve ücretlerdeki erimelerdir.

Türk lirası 2023 yılında dünyada en çok değer kaybeden beş para biriminden biri oldu ve yıl boyunca yalnızca ABD dolarına karşı değil neredeyse tüm para birimlerine karşı değer kaybetti. Değer kaybı dolar karşısında yüzde 57,7; euro karşısında ise yüzde 62,6 oldu. Türk lirasından daha kötü performans gösteren para birimleri ise Arjantin peso-su, Suriye lirası, Zimbabve doları ve Lübnan lirasıydı. TL'nin değer kaybı 2024 yılında da sürdü.

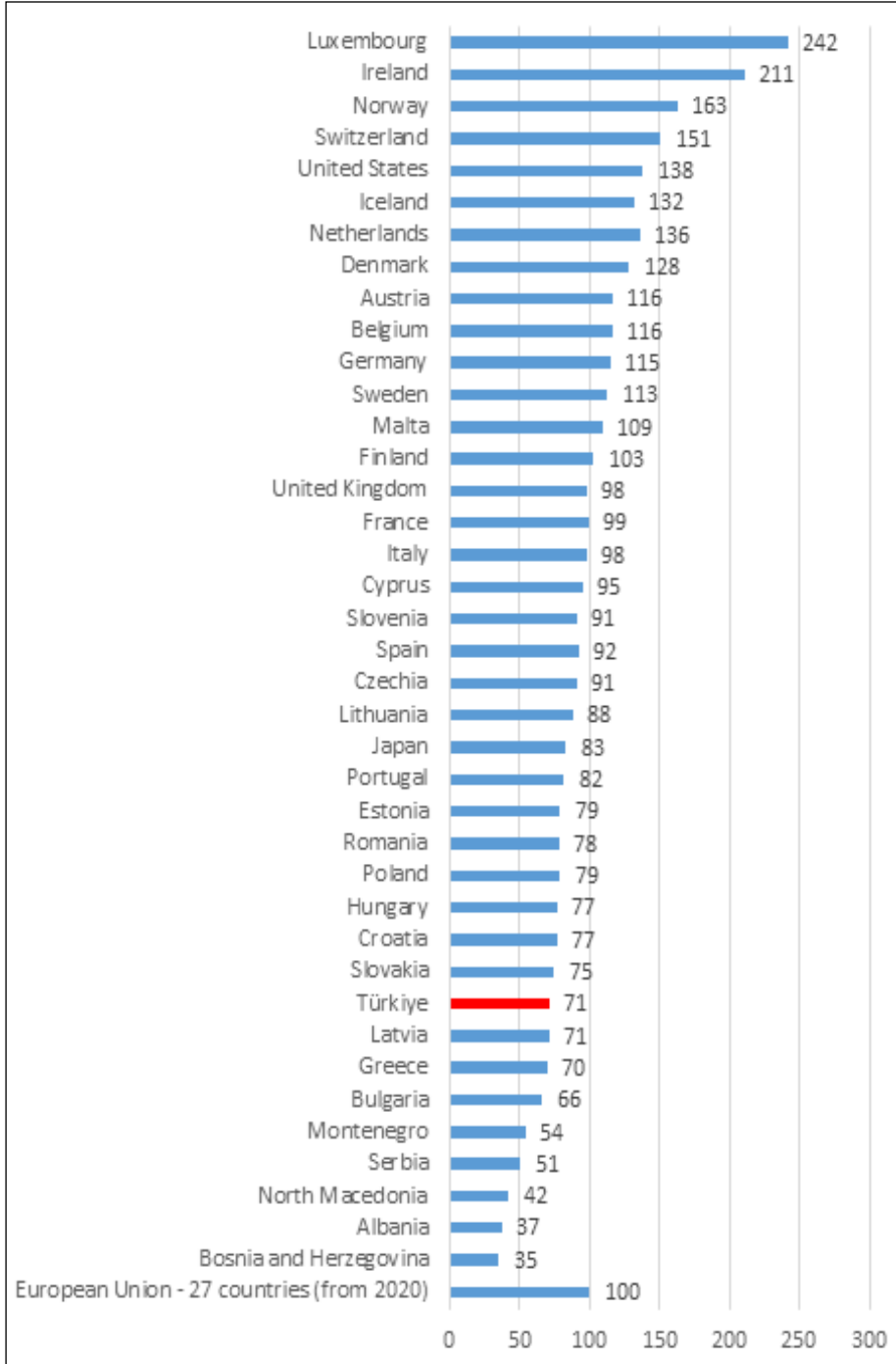
Buna karşın TÜİK'in verilerine göre Türkiye ekonomisi 2023 yılında yüzde 5,1 oranında büyürken, 2024 yılında bu oran yüzde 3,2'ye düştü. Kişi başına milli gelir ise 2023'te 311 bin 109 TL (13 bin 243 dolar) olurken, 2024 yılında bu rakam 507 bin 615 TL'ye (15 bin 463 dolar) ulaştı. IMF'nin 2025 yılında yayınladığı *Dünya Ekonomik Görünüm Raporu*'na göre Avrupa Birliği'nde ortalama kişi başına gelir 2023 yılında 38.093 euro, 2024 yılında ise 40.060 euro oldu (Grafik 3.4). Türkiye'nin kişi başına milli gelirinin bu oranın üçte birinden daha az olduğu görülüyor. Kişi başına milli gelirden ABD ortalaması ise 80.023 euro olarak gerçekleşmektedir. Verilere göre Türkiye'de kişi başına düşen milli gelir ABD'nin en yoksul eyaletinden dört kat daha azdır.

Grafik 3.4. Ülkelerde Kişi Başına Düşen Milli Gelir (2024)



Kaynak: IMF Dünya Ekonomik Görünüm Raporu'ndan görselleştirilmiştir

Kişi başına milli gelir satın alma gücüne göre değerlendirildiğinde ise Türkiye daha da olumsuz bir tablo sergiliyor. Eurostat verilerine göre 2024 yılında Avrupa bölgesinde Türkiye satın alma gücüne göre sondan 9. ülke konumundadır (Grafik 3.5).

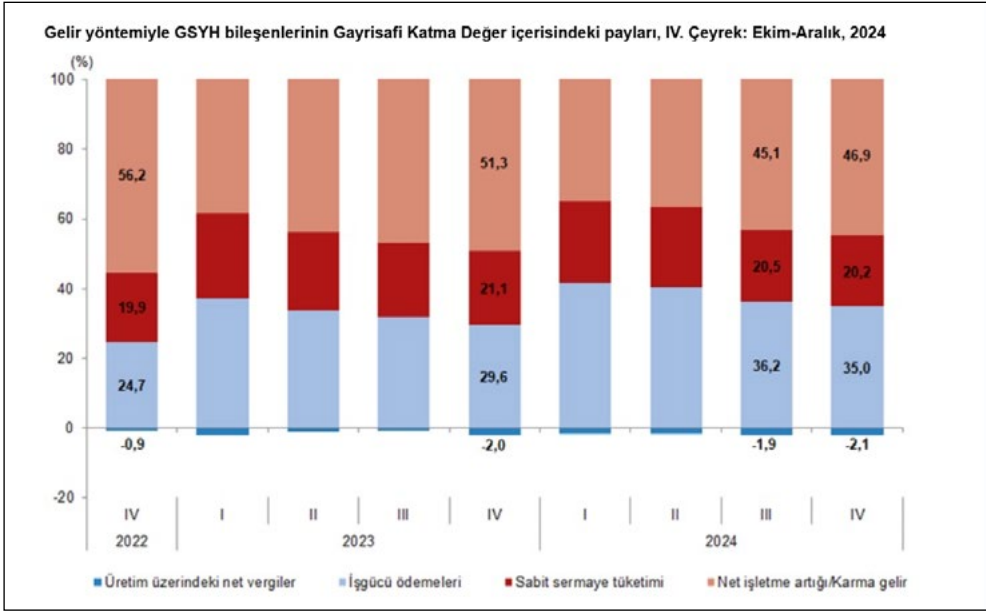
Grafik 3.5. Ülkelere Göre Satınalma Gücü (2024)

Kaynak: Eurostat verilerinden görselleştirilmiştir

Gelir Dağılımında Uçurum Büyüyor

Büyüme rakamları kadar bu rakamlardan hangi toplum kesimlerinin ne kadar pay aldığı da önemlidir. TÜİK verilerine göre işgücü ödemelerinin milli gelir içerisindeki payı 2023 yılında yüzde 32,5 iken bu oran 2024'te yüzde 37,9 oldu. Buna karşın "işverenlerin/patronların" milli gelirden aldığı payı gösteren net işletme artışı/karma gelir payı ise 2023'te yüzde 47, 2024'te ise yüzde 42,2 şeklinde gerçekleşti (Grafik 3.6).

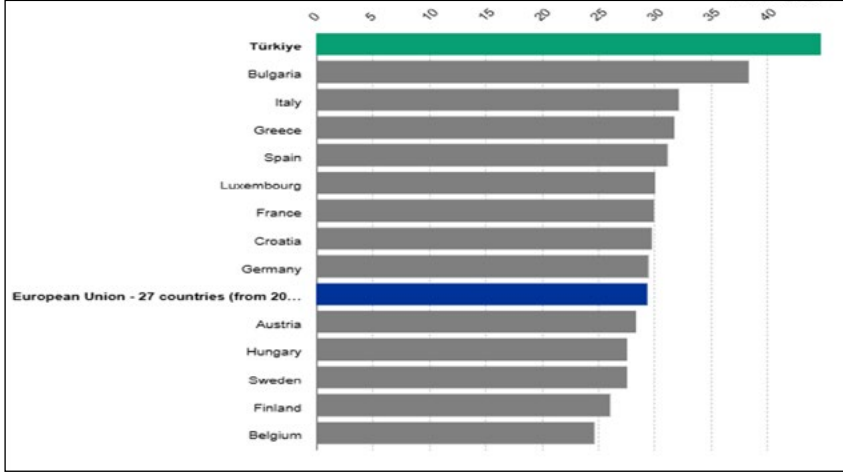
Grafik 3.6. Millî Gelir İçinde İşgücüne Yapılan Ödemeler ve İşletmelerin Fazlaları (2022-2024)



Kaynak: TÜİK

Bu kapsamda Türkiye, bir önceki dönem olduğu gibi bu dönemde de gelir dağılımı eşitliğinde Avrupa'da yine son sırada yer alıyor. Eurostat verilerine göre 2023 yılında Avrupa ülkelerinin gini katsayısı ortalaması 29,6 iken, Türkiye'de bu rakam 44,2'dir. 2024'te ise Avrupa ülkelerinin ortalaması 29,4, Türkiye'nin ise 44,8'dir. Bu sonuçlara göre Türkiye hem Avrupa'da gelirin en adaletsiz dağıldığı ülkedir, hem de gelir adaletsizliği giderek büyümektedir (Grafik 3.7).

Grafik 3.7. Avrupa Ülkeleri İçinde Gelir Dağılımı Eşitsizliği (2024)



Kaynak: Eurostat

Gelir dağılımı eşitsizliği toplumda en zenginler ve en yoksullar arasındaki uçurumu daha da derinleştirdi. TÜİK verilerine göre, en yüksek yüzde 20'lik gelir grubunun toplam gelirden aldığı pay 2023'ye yüzde 48,7 iken 2024'te yüzde 48,1 oldu. En düşük gelire sahip yüzde 20'lik grubun aldığı pay ise 2023'te yüzde 6,1, 2024'te ise yüzde 6,3 düzeyinde gerçekleşti (Tablo 3.1).

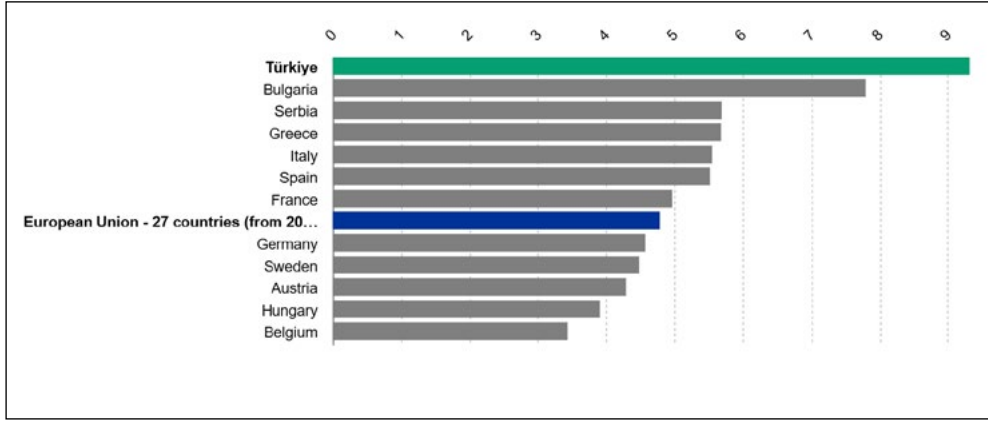
Tablo 3.1. Yıllara Göre Gelir Gruplarının Milli Gelirden Aldığı Pay

Sıralı %20'lik gruplar itibarıyla yıllık eşdeğer hanehalkı kullanılabilir fert gelirinin dağılımı (%), 2015-2024										
Anket yılı	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Gelir referans yılı	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
İlk %20 (En düşük)	6,1	6,2	6,3	6,1	6,2	5,9	6,1	6,0	6,1	6,3
İkinci %20	10,7	10,6	10,7	10,6	10,9	10,6	10,8	10,4	10,2	10,4
Üçüncü %20	15,2	15,0	14,8	14,8	15,2	14,9	15,1	14,7	14,3	14,6
Dördüncü %20	21,5	21,1	20,9	20,9	21,4	21,1	21,3	20,9	20,6	20,7
Son %20 (En yüksek)	46,5	47,2	47,4	47,6	46,3	47,5	46,7	48,0	48,7	48,1
Tablodaki rakamlar, yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.										

Kaynak: TÜİK

Eurostat verilerine göre ise 2023 yılı itibarıyla Türkiye'de en zengin ve en yoksul yüzde 20'lik gruplar arasındaki gelir eşitsizliği 9 kattır. Bu oran 2024'te 9,3'e yükseldi. Fransa'da 2024'te en zengin yüzde 20'lik kesim en yoksul yüzde 20'lik kesimden 4,9 kat fazla kazanırken, Almanya'da 4,5; İspanya'da 5,5; Yunanistan'da ise 5,6 kat fazla kazanmaktadır. Bu oran AB ortalamasında 4,7'dir. Türkiye zengin ve yoksul arasındaki uçurumda da bir önceki döneme benzer şekilde Avrupa'da en kötü durumda olan ülkedir (Grafik 3.8.).

Grafik 3.8. Avrupa Ülkeleri İçinde En Yüksek ve En Düşük Gelir Grupları Arasındaki Eşitsizlik Oranı (2024)



Kaynak: Eurostat

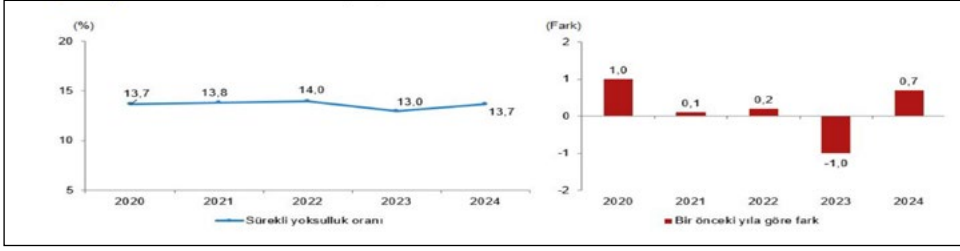
Yüksek enflasyon ve düşük ücretler sarmalında 2023-2024 döneminde de yoksulluk derinleşmeyi sürdürdü. TÜİK verilerine göre medya gelirin yüzde 60'ına göre yoksul sayısı 2023 yılında 17 milyon 873 bin 2024 yılında ise 17 milyon 821 bin kişi oldu. Yoksulluk oranı ise 2023'te yüzde 21,3, 2024'te ise yüzde 21,2 olarak gerçekleşti (Tablo 3.2).

Tablo 3.2. Türkiye'de Yoksulluk Göstergeleri

Eşdeğer hanehalkı kullanılabilir fert gelirine göre göreceli yoksul sayısı, yoksulluk oranı ve yoksulluk açığı, 2023, 2024								
Number of the relatively poor, poverty rate and poverty gap by equivalised household disposable income, 2023, 2024								
	Yoksulluk sınırı (TL) Poverty threshold (TL)		Yoksul sayısı (Bin kişi) Number of the poor (Thousand person)		Yoksulluk oranı (%) Poverty rate (%)		Yoksulluk açığı ⁽¹⁾ Poverty gap ⁽¹⁾	
Yoksulluk riski Risk of poverty	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Medyan gelirin %40'ına göre 40% of the median income	25 687	54 495	5 857	5 821	7,0	6,9	17,6	18,8
Medyan gelirin %50'sine göre 50% of the median income	32 109	68 119	11 303	11 457	13,5	13,6	20,9	20,2
Medyan gelirin %60'ına göre 60% of the median income	38 531	81 742	17 873	17 821	21,3	21,2	23,4	24,0
Medyan gelirin %70'ine göre 70% of the median income	44 952	95 366	24 365	24 318	29,0	28,9	26,8	27,0

Kaynak: TÜİK

Son yılda ve aynı zamanda önceki üç yıldan en az ikisinde yoksul olan fertleri ifade eden sürekli yoksulluk oranı da 2023-2024 döneminde arttı. Sürekli yoksulluk oranı 2023 yılında yüzde 13, 2024'te ise yüzde 13,7 oldu (Grafik 3.9).

Grafik 3.9. Sürekli Yoksulluk Oranı ve Bir Önceki Yıla Göre Fark

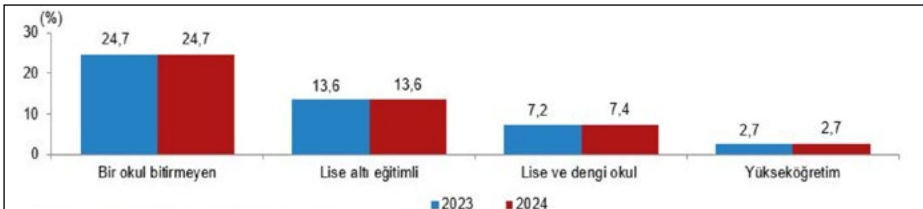
Kaynak: TÜİK

TÜİK verilerinde ilk kez 2022 yılında hesaplanmaya başlanan ve 2023 yılında yayınlanan "yoksulluk veya sosyal dışlanma riski altında olanlar"ın oranı ise 2023 yılı için yüzde 30,7, 2024 yılı içinse yüzde 29,3 olarak açıklandı. Göreli yoksulluk, maddi ve sosyal yoksulluk ve düşük iş yoğunluğu göstergelerinin en az birinden yoksun olma durumu olarak açıklanan bu kategoriye göre Türkiye toplumunda yaklaşık her üç kişiden biri yoksulluk veya sosyal dışlanma riski altında yaşıyor.

Bu tablo içerisinde bir diğer sorun alanı çalışan yoksulluğudur. Çalışan yoksulluğu, gelir getirici bir işte çalışılıyor olmasına karşın yine de yoksulluk içerisinde olma durumudur. İnsanların çalışarak daha iyi bir yaşam kurma imkanlarının giderek azalmasına işaret eder. Eurostat verilerine göre AB'de çalışan yoksulluğu oranı 2023'te yüzde 8,3, 2024'te yüzde 8,2'dir. Türkiye'de ise bu oran 2023'te yüzde 11,2, 2024'te ise yüzde 10,9'dur. Bu oranla Türkiye, Avrupa'da çalışan yoksulluğunun en yüksek olduğu dördüncü ülkedir.

Eğitime Göre

Eğitim durumuna göre yoksulluk verileri de çarpıcıdır. TÜİK verilerine göre 2023 yılında okur-yazar olmayanların yüzde 24,7'si yoksul iken, bu oran 2024'te değişmedi. Lise altı eğitimlilerde de yoksulluk 2023 ve 2024 için yüzde 13,6 oranında seyrederek aynı kaldı. Yükseköğretim mezunlarında ise 2023 ve 2024 yılları için yine aynı kalarak 2,7 düzeyinde gerçekleşti (Grafik 3.10).

Grafik 3.10. Eğitim Durumlarına Göre Yoksulluk Oranları (2023-2024)

Kaynak: TÜİK

Maddi ve Sosyal Yoksunluk

2023-2024 döneminde maddi ve sosyal yoksunluk olarak adlandırılan ve derin finansal sıkıntıyı işaret eden yoksulluk türü de giderek arttı. Maddi ve sosyal yoksunluk oranı 2023 yılında yüzde 14,4 iken 2024'te yüzde 13,3 olarak hesaplanmıştır.

MADDİ VE SOSYAL YOKSUNLUK ORANI

TÜİK hesaplamalarında daha önceki yıllarda "maddi yoksunluk" olarak tarif edilen kategori Eurostat verileriyle uyumlulaştırılmak için revize edilerek "maddi ve sosyal yoksunluk" biçimine dönüştürülmüştür.

Maddi ve sosyal yoksunluk; otomobil sahipliği, ekonomik olarak beklenmedik harcamaları yapabilme, evden uzakta bir haftalık tatil masrafını karşılayabilme, kira, konut kredisi ve faizli borçları ödeyebilme, iki günde bir et, tavuk, balık içeren yemek yiyebilme, evin ısınma ihtiyacını karşılayabilme ve yeni eklenen mobilyaları eskidiğinde değiştirebilme durumudur. Geçen yıllarda maddi yoksunluk tanımına dahil olan çamaşır makinesi, renkli televizyon ve telefon sahipliği yeni tanımdan çıkarılmıştır.

Bu kategoriye fert düzeyinde yeni eklenen değişkenler ise; eskimiş giysileri yerine yenisini alabilme, düzgün iki çift ayakkabıya sahip olabilme, ayda en az bir kez tanıdıkları ile toplanabilme, ücretli boş zaman faaliyetlerine katılabilme, kendini iyi hissetmek için bir miktar para harcayabilme ve kişisel amaçlı kullanım için internet sahipliği olarak belirlenmiştir.

Bu 13 maddenin 7'sini karşılayamayanlar maddi ve sosyal yoksunluk içinde kabul edilmektedir.

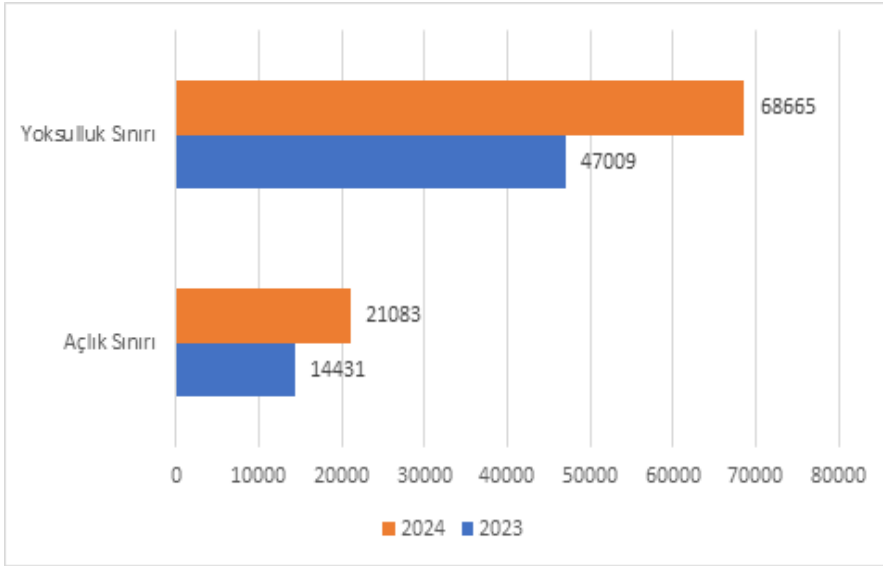
Açlık ve Yoksulluk Sınırı

Açlık ve yoksulluk sınırı hesaplamaları da yoksulluğa ilişkin önemli veriler sunuyor. TÜRK-İŞ'in Aralık 2023'te yayınladığı **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) 2023'te 14 bin 431 TL iken bu rakam Aralık 2024'de 21 bin 83 TL'ye yükseldi. Aynı şekilde gıda harcaması ile birlikte giyim, konut (kira, elektrik, su, yakıt), ulaşım, eğitim, sağlık ve benzeri ihtiyaçlar için yapılması zorunlu diğer aylık harcamalarının toplam tutarı ise (yoksulluk sınırı) 2023'te 47 bin 9 TL iken, 2024'te 68 bin 665 bin TL'ye ulaştı (Grafik 3.11). Bekar bir çalışanın "yaşama maliyeti" ise 2023'te aylık 12 bin 796 TL iken bir yıl sonra bu rakam 27 bin 365 TL oldu.

AÇLIK VE YOKSULLUK SINIRI NEDİR?

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 kaloringin ne kadar olduğu Dünya Sağlık Örgütü tarafından belirlenmiştir. Açlık sınırı, bir ailenin hayatta kalabileceğı 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.

Grafik 3.11. Yıllara Göre Açlık ve Yoksulluk Sınırı (TL)

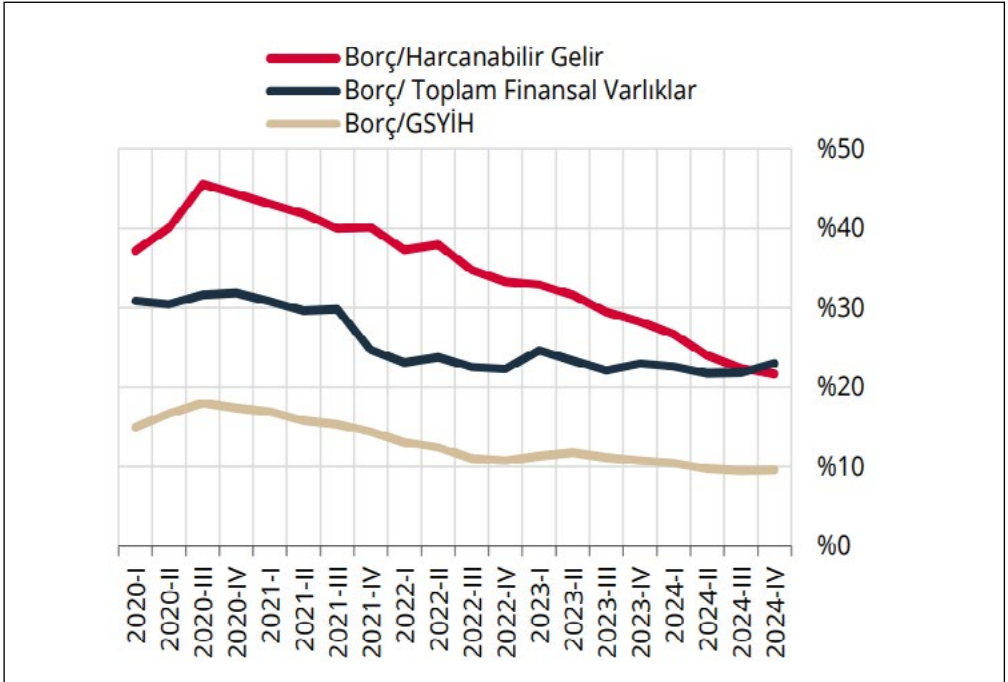
Kaynak: TÜRK-İŞ verilerinden görselleştirilmiştir

Birleşik Metal-İş Araştırma Merkezi'nin yayınladığı *Açlık ve Yoksulluk Sınırı Araştırması*'na göre ise açlık sınırı 2023 yılında 12 bin 928 iken 2024 yılında neredeyse iki katına, 21 bin 553 TL'ye yükseldi. Yoksulluk sınırı da 2023'te 44 bin 718'den 2024'te 74 bin 552 TL'ye sıçradı.

Borçlanma

Bu tablo içerisinde borçlanma da önemli bir sorun olarak beliriyor. Merkez Bankası'nın *Finansal Hesaplar Raporu*'na göre hanehalkı borcunun GSYH'ye oranı 2023 yılında yüzde iken, 2024 yılında ise borçlar bir önceki döneme göre 455 milyar TL artış gösterdi, GSYH'ye oranı ise yüzde 9,6 oldu (Grafik 3.12).

Grafik 3.12. Hanehalkı Borcu (2020-2024)



Kaynak: TCMB

Bu artışın tamamına yakını banka kredilerinden oluşuyor. Borcun harcanabilir gelire oranı ise 2023'te yüzde 28, 2024'te ise yüzde 22 olarak hesaplanıyor. Dolayısıyla bu dönemde toplumun büyük çoğunluğu ihtiyaçlarını giderebilmek için borçlanmak zorunda kalmıştır.

3.3. VERGİLER

Ekonomik açıdan vergi; devletin kamu hizmetlerini finanse etmek amacıyla, gerçek ve tüzel kişilerden karşılıksız ve zorunlu olarak aldığı para niteliğindeki kaynaklardır. Vergiler yalnızca kamu harcamalarının finansmanı için değil, aynı zamanda gelir dağılımının düzenlenmesi, ekonomik dalgalanmaların dengelenmesi ve üretim-tüketim faaliyetlerinin yönlendirilmesi gibi makroekonomik işlevler de üstlenir.

TÜRKİYE'DE VERGİNİN HUKUKİ DAYANAĞI

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 73. maddesi verginin hukuki temelini şöyle tanımlar: "Herkes, kamu giderlerini karşılamak üzere, mali gücüne göre, vergi ödemekle yükümlüdür. Vergi yükünün adaletli ve dengeli dağılımı, maliye politikasının sosyal amacıdır. Vergi, resim, harç ve benzeri mali yükümlülükler kanunla konulur, değiştirilir veya kaldırılır."

Vergilendirme sistemi ise 213 sayılı Vergi Usul Kanunu (VUK) ile düzenlenmiştir. Bu kanun; verginin doğuşu, tahakkuku, tahsili ve mükellef hakları ile yükümlülüklerine dair usul ve esasları belirler.

Vergiye diğer kamu gelirlerinden ayıran iki temel unsur vardır: Zorunlu (cebiri) olması ve karşılıksız olması. Devlet vergiyi siyasi cebir altında, kanunla koyar ve vatandaşın rızası aranmaksızın tahsil eder. Mükellefin vergilendirme sürecine katılımı, devlete yardımcı olma niteliğindedir; herhangi bir yetki paylaşımı anlamı taşımaz. Vergi ödememek, hukuki yaptırımlarla karşılaşmayı doğurur.

Türkiye'de Vergi Türleri

Türk vergi mevzuatı üç ana kategoriye ayrılır: Gelir vergileri, Harcama vergileri, Varlık (Servet) vergileri.

Gelir Vergileri

Gelir vergileri, kişilerin ve kurumların elde ettikleri kazançlar üzerinden alınır. Şahsi Gelir Vergisi, gerçek kişilerin bir takvim yılı içinde elde ettiği gelirler üzerinden alınan vergidir. Gelir unsurları şunlardır: Ücretler,

Serbest meslek kazançları, Ticari kazançlar, Gayrimenkul sermaye iratları (kira), Menkul sermaye iratları. Zirai kazançlar, diğer kazanç ve iratlar. Bu vergiler artan oranlıdır ve yüzde 15 ila yüzde 40 arasında değişir. Dolaysız ve artan oranlı olması nedeniyle gelir dağılımında dengeleyici etkisi vardır.

Kurumlar Vergisi

Kurumlar Vergisi, tüzel kişilerin gelirleri üzerinden alınır. Mükellefleri: Sermaye şirketleri, Kooperatifler, Kamu iktisadi teşebbüsleri, Dernek ve vakıf iktisadi işletmeleri, İş ortaklıklarıdır. 2024 yılı itibarıyla Türkiye'de şirketler yüzde 25 oranında standart kurumlar vergisine (CIT) tabidir. Finans sektöründeki şirketler için bu oran yüzde 30'dur.

Harcama Vergileri

Mal ve hizmet tüketimi üzerinden alınan dolaylı vergilerdir. *Katma Değer Vergisi* (KDV), harcamalar üzerinden alınan en yaygın vergi çeşididir. Bir mal ya da hizmetin üretiminden tüketiciye ulaşmasına kadar olan süreç katma değer vergisine dahildir. KDV, 3065 sayılı Kanun ile düzenlenmiştir. Oranlar genellikle yüzde 1, yüzde 10 ve yüzde 20 şeklindedir.

Özel Tüketim Vergisi (ÖTV), belirli mal veya ürünler üzerinden maktu veya oransal olarak alınır. ÖTV'nin sabit bir oranı bulunmamaktadır. Ürün çeşidine göre her yıl belirlenen oranlar çerçevesinde vergilendirilir. 4 temel grupta uygulanır: Petrol ve doğalgaz ürünleri, taşıtlar (otomobil, uçak, yat), alkollü içecekler ve tütün ürünleri, lüks tüketim ürünleri (cep telefonu, konsol, beyaz eşya).

Banka ve Sigorta Muameleleri Vergisi

Banka ve Sigorta Muameleleri Vergisi (BSMV), bankalar ve sigorta şirketlerinin gerçekleştirdiği işlemler üzerinden alınır. Oran genellikle yüzde 5'tir, bazı işlemlerde yüzde 1'dir.

Damga Vergisi

Damga Vergisi, sözleşmeler, makbuzlar, resmî belgeler gibi evraklar üzerinden alınır. (KDV beyannameleri, geçici gelir beyannamesi, yıllık gelir beyannamesi gibi.)

Varlık (Servet) Vergileri

Emlak Vergisi, tapu kayıtlarında geçen konut, arsa, arazi ve bina gibi taşınmazlar için ödenmesi gereken vergidir. Oranları her yıl Resmî Gazete'de yayımlanır. *Motorlu Taşıtlar Vergisi (MTV)*, araçların yaşı, motor hacmi ve türüne göre alınır. Tüm kara ve hava taşıtları kapsam altındadır. *Veraset ve İntikal Vergisi*, miras yoluyla ya da bağış gibi yollarla edinilen servet üzerinden alınır.

Dolaylı ve Dolaysız Vergiler

Dolaylı vergiler, gelir veya servet yerine harcama üzerinden alınan, mal ve hizmetlerin tüketimi sırasında ödendiği için mükellefin vergi yükünü doğrudan hissetmediği vergilerdir. Bu vergiler genellikle mal ve hizmet fiyatlarına eklenerek tahsil edilir. Örnekler, Katma Değer Vergisi (KDV), Özel Tüketim Vergisi (ÖTV), Gümrük Vergileri, Damga Vergisi, Banka ve Sigorta Muameleleri Vergisi (BSMV). Vergiyi fiilen tüketici öder, ancak satıcı veya üretici aracılığıyla devlete aktarılır. Harcamaya dayalıdır: Ne kadar çok tüketim, o kadar çok vergi. Regresif (gerileyici) etki gösterir: Düşük gelirli bireyler için oransal

olarak daha yüksektir. Devlet açısından tahsili kolay ve hızlıdır.

Dolaysız vergiler, bireylerin gelir veya servet düzeylerine göre doğrudan alınan vergilerdir. Mükellef, vergi yükünü doğrudan hisseder. Örnekler, Gelir Vergisi, Kurumlar Vergisi, Motorlu Taşıtlar Vergisi, Emlak Vergisi, Veraset ve İntikal Vergisi. Vergi yükü doğrudan gelir veya servet sahibi tarafından taşınır ve devlete ödenir. Artan oranlı yapılabilir (yüksek gelirliye daha fazla vergi). Gelir adaleti sağlar, yeniden dağıtım işlevi vardır. Beyan ve denetim süreçleri gerektirir, tahsilatı zaman alabilir.

DİSK-AR 2023 Raporu: Adaletsiz Vergi ve Kesintiler Ücretleri Nasıl Kemiriyor?

Gelir vergisi tarife dilimleri ve bu dilimlere uygulanan kesinti oranları çalışanlar açısından büyük önem taşıyor. Vergi dilimleri ve oranları çalışanların hangi gelir düzeyinde ne kadar vergi ödeyeceğini belirliyor. Ülkemizde halen ücretliler açısından bir ayırım yapılmaksızın tek bir gelir vergisi tarifesi uygulanıyor.

Gelir vergisi tarife dilimleri ve oranları adil biçimde düzenlenmediğinden çalışanların üzerindeki vergi yükü artıyor. Çalışanların yıl içinde aldığı ücret zammının önemli bir bölümü vergiye gidiyor. Alınan zamdan birkaç ay sonra artan vergiler nedeniyle net ücret düşüyor. Özellikle günümüzde yüksek enflasyon karşısında eriyen ücretlere bir darbe de vergi tarife dilimleri ve oranları vuruyor. Yüksek enflasyon nedeniyle çalışanlar çok daha hızlı biçimde ikinci ve üçüncü vergi dilimlerine giriyor. Çalışanlar Nisan ve Mayıs ayların-

da ikinci vergi tarife dilimine (yüzde 20), Ağustos ve Eylül ayında ise üçüncü tarife dilimine (yüzde 27) giriyor ve ciddi kayıplara uğruyor.

2023 yılında yüksek enflasyon nedeniyle büyük alım gücü kaybı yaşayan çalışanların eline geçen net ücretleri de yılın ikinci yarısında artan vergi ve kesinti yükü nedeniyle giderek düştü. İşçiler ağustos ve eylül aylarında temmuza göre daha düşük ücret aldı. Bir yandan pahalılık bir yandan vergi ve kesintiler ücretleri kemirdi.

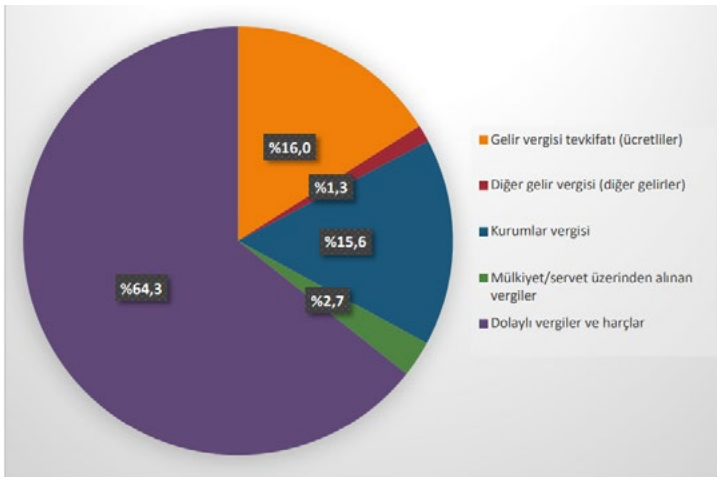
Temmuz ayında alınan ücret zamları gelir vergisine gitti. 2023 Ocak ayında yaklaşık 1.300 TL gelir vergisi ödeyen bir çalışan 2023 Ekim'den itibaren 3.500 TL gelir vergisi ödedi. Ocak 2023'te yaklaşık yüzde 22 olan ücretliler üzerindeki vergi ve kesinti yükü 2023 Ağustos'tan itibaren yaklaşık yüzde 30 oldu. 2023 Ocak'ta 4.350 TL olan vergi ve kesinti toplamı 2023 Mayıs'ta 5.100 TL'ye, 2023 Temmuz'da 6.378 TL'ye ve 2023 Ekim'den itibaren ise 7.295 TL'ye yükseldi.

DİSK-AR 2024: Ücrette de Vergide de Adalet Yok

Türkiye'de vergi gelirleri içinde dolaylı vergilerin payı giderek arttı. 2014-2023 yılları arasında Türkiye'de toplam vergi geliri 12,1 trilyon oldu. Bunların 7,8 trilyonu (yüzde 64,3'ü) dolaylı vergi ve harçlardan oluştu. Vergi gelirlerindeki ikinci en büyük paya sahip kategori ise ücretlilerden alınan gelir vergisidir.

Türkiye'de vergi yükünün büyük çoğunluğu ücretlilerin üzerinde yıkılmış durumdadır. Türkiye'de işçiler, şirketlerden fazla vergi veriyor. 2014-2023 arasında toplam vergi gelirlerinin yüzde 16'sı işçilerin ücretlerinden kesilirken şirket vergilerinin (kurumlar) payı yüzde 15,6 düzeyinde kaldı (Grafik 3.13).

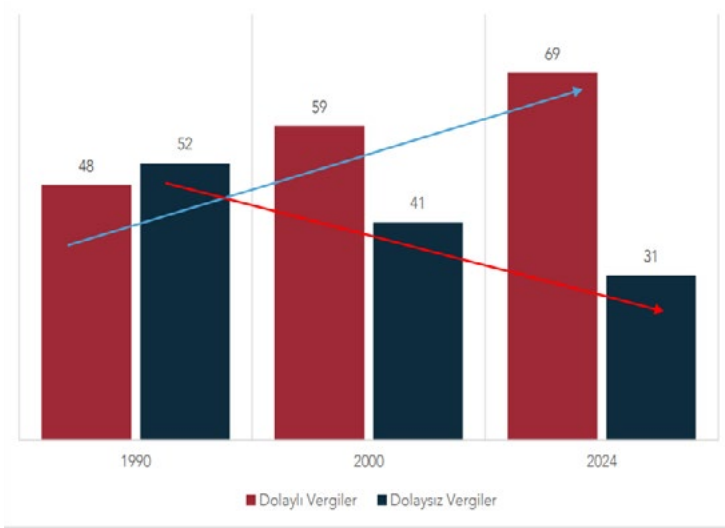
Grafik 3.13. Türkiye'de Vergi Gelirlerinin Dağılımı (2014-2023)



Türkiye’de servet sahipliğinde ciddi bir dengesizlik olmasına rağmen, büyük servetlere vergi uygulaması bulunmuyor. 2014 yılında mülkiyet üzerinden alınan vergilerin tüm vergi gelirleri içindeki payı yüzde 3,7 iken bu oran 2023’te yüzde 2,3’e geriledi. 2024’te ise toplam vergi gelirleri içinde ücret dışı gelirlerden kesilen gelir vergisinin payı yüzde 1,3 ve mülkiyet üzerinden alınan vergilerin payı ise yüzde 2,7 düzeyindedir. 2010 yılından bu yana işverenlere yapılan SGK prim desteği toplam 58,7 milyar dolara ulaştı. Bu miktar Türkiye’nin AKP döneminde yapılan özelleştirme gelirleriyle neredeyse aynıdır.

Dolaylı vergilerin tüm vergiler içindeki oranı 1990’da yüzde 48 iken 2000’de yüzde 59’a ve 2024’te yüzde 69’a ulaştı. Türkiye’de en zengin yüzde 10 toplam servetin yüzde 70’ine, en zengin yüzde 1 ise yüzde 39,5’ine sahiptir (Grafik 3.14). Dolaylı vergiler geliri ne olursa olsun bütün yurttaşlar tarafından aynı oranda ödenir ve vergilerin geniş bir tüketici grubu tarafından ödenmesi anlamına gelir. İşçiler bir yandan gelir vergisi tevkifatı yoluyla vergilerini daha ücretlerini almadan peşin ödüyorlar, öte yandan tüketim sırasında da ikinci kez vergi veriyorlar. Böylece çifte vergilendirmeye maruz kalıyorlar.

Grafik 3.14. Dolaylı ve Dolaysız Vergilerin Toplam Vergiler İçindeki Payı (1990-2000-2024)



Kaynak: DİSK-AR Asgari Ücret ve Vergi Raporu

Dolaylı vergilerin yüksekliği verginin tüketici, ücretliler ve dar gelirliye yüklenmesi anlamı taşıyor. Katma Değer Vergisi (KDV), Özel Tüketim Vergisi (ÖTV), banka ve sigorta ile gümrük vergileri dolaylı vergilerdir. Avrupa ülkelerinde genellikle dolaylı vergiler düşük, dolaysız (doğrudan) vergiler yüksektir. Türkiye’de ise dünyadaki eğilimin tersi olarak

doğrudan vergiler düşük dolaylı vergiler yüksektir. Vergi adaletsizliği 2023-2024 döneminde de emekçilerin en önemli sorun alanlarından olmayı sürdürdü.

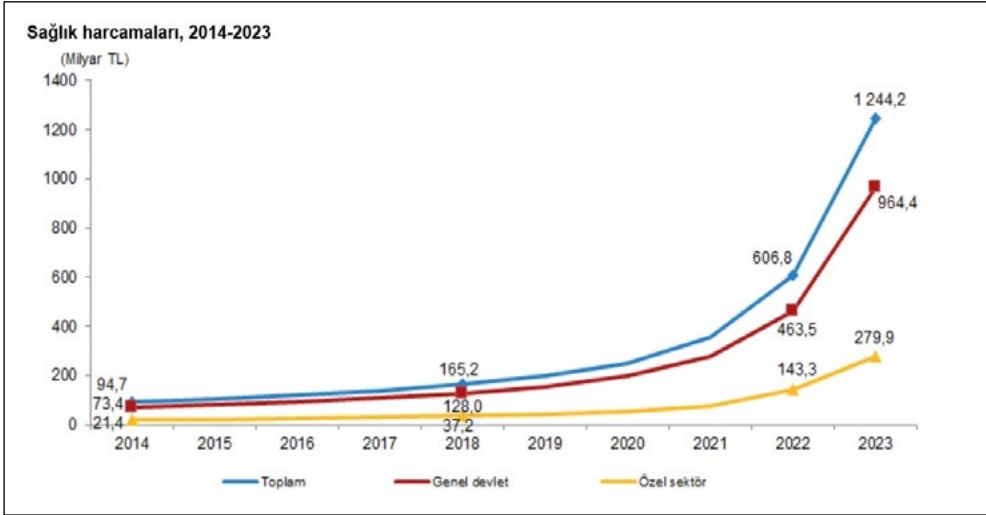
3.4. SOSYAL POLİTİKA UYGULAMALARI

Türkiye’de sosyal politika alanında öne çıkan üç başlık bulunmaktadır: Sağlık, eğitim ve sosyal yardımlar. Sosyal politika alanlarında gerçekleşen harcamalar durumu gözler önüne serer.

Sağlık Harcamaları ve Göstergeleri

Toplam sağlık harcaması 2023 yılında bir önceki yıla göre yüzde 105 artarak 1 trilyon 244 milyar 237 milyon TL’ye yükseldi. Genel devlet sağlık harcaması yüzde 108,1 artarak 964 milyar 355 milyon TL’ye ulaştı. Özel sektör sağlık harcaması ise yüzde 95,3’lük artış oranıyla 279 milyar 883 milyon TL oldu (Grafik 3.15).

Grafik 3.15. Sağlık Harcamaları (2014-2023)



Kaynak: TÜİK

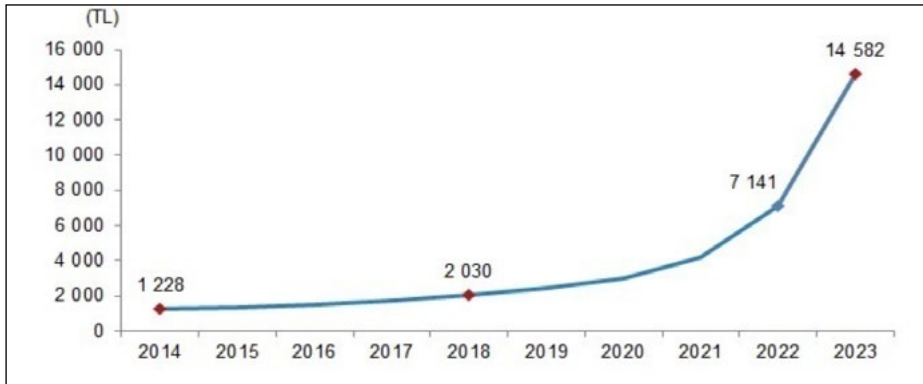
2023 yılında toplam sağlık harcamalarının yaklaşık yüzde 77,5'i devlet bütçesinden karşılandı. 2023'te sağlık harcamalarının yüzde 42,1'i Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından gerçekleştirildi (Tablo 3.3). 2023 yılında sağlık harcamalarında merkezi devlet yüzde 34,8, hanehalkları yüzde 17,8 ve sigorta şirketleri yüzde 2,5'lik bir paya sahip oldu.

Tablo 3.3. Sağlık Harcamaları (2022-2023)(Milyon TL)

	2022	Pay (%)	2023	Pay (%)
Toplam sağlık harcaması	606 835	100,0	1 244 237	100,0
Genel devlet	463 516	76,4	964 355	77,5
Merkezi devlet	191 862	31,6	432 550	34,8
Mahalli idareler	3 668	0,6	7 589	0,6
Sosyal Güvenlik Kurumu	267 986	44,2	524 216	42,1
Özel sektör	143 319	23,6	279 883	22,5
Hanehalkları	112 018	18,5	220 914	17,8
Sigorta şirketleri	16 562	2,7	31 398	2,5
Diğer ⁽¹⁾	14 738	2,4	27 570	2,2

Kaynak: TÜİK

Kişi başına sağlık harcaması ise 2023 yılında yüzde 104,2 artarak 14 bin 582 TL'ye yükseldi (Grafik 3.16). Son yıllarda kişi başına sağlık harcamalarında görülen yükseliş varlığını korumayı sürdürdü.

Grafik 3.16. Kişi Başına Sağlık Harcaması (2014-2023)

Kaynak: TÜİK

Türkiye’de sağlık harcamalarının GSYH’ye oranı 2003-2023 yılları arasında ortalama yüzde 4,5-yüzde 5,8 aralığında seyretmiş olsa da veriler yıldan yıla azalan bir eğilimde olduğunu gösteriyor. AKP’nin iktidara geldiği dönemde hali hazırda yüzde 5’in üzerinde olan sağlık harcamalarına ayrılan pay 2023 yılında yüzde 4,7’ye kadar geriledi. Bu veri Türkiye’nin sağlığa ayırdığı kaynağın yetersiz olduğunu açıkça gösteriyor. Sağlık hakkı temel ve kamusal olması gereken bir insan hakkı olmasına rağmen kamu yatırımlarının yetersiz kalması, nitelikli hizmete erişimi zorlaştırıyor ve özel sektöre bağımlılığı artırıyor.

Özellikle 2009 da yüzde 81'e yükselen devlet sağlık harcamalarının oranı, 2023'te yüzde 77,5'e düşmüş, buna karşılık özel sektör payı yüzde 19'dan yüzde 22,5'e çıkmıştır. Bu durum sağlık hizmetlerinin giderek metalaştığını ve parası olanın sağlıklı olabildiği bir sistemin oluşturulduğunun göstergesidir. Türkiye'de kamusal sağlık hizmetlerine yönelik devam eden sorunlar vatandaşları özel sektöre yönelmekle birlikte sağlıkta özelleştirmenin yaygınlaşmasına da neden olmaktadır. Oysa sosyal devlet anlayışı herkesin eşit ve nitelikli sağlık hizmetine ücretsiz erişimini garanti altına almayı gerektirir. Bununla birlikte kriz dönemlerinde sağlık hizmetlerinde devlet harcamalarının geçici olarak artması (örneğin 2008 krizinde yüzde 81, pandemide yüzde 79,2) kalıcı bir politikadan ziyade tepkisel önlemler alındığını ortaya koymaktadır (Tablo 3.4)

Tablo 3.4. Yıllara Göre Sağlık Harcamaları İstatistikleri

Yıllar	Toplam sağlık harcamasının gayri safi yurtiçi hasılaya oranı (yüzde)	Genel devlet sağlık harcamasının toplam sağlık harcamasına oranı (yüzde)	Özel sektör sağlık harcamasının toplam sağlık harcamasına oranı (yüzde)
2003	5,1	71,9	28,1
2004	5,2	71,2	28,8
2005	5,2	67,8	32,2
2006	5,5	68,3	31,7
2007	5,7	67,8	32,2
2008	5,8	73,0	27,0
2009	5,8	81,0	19,0
2010	5,3	78,6	21,4
2011	4,9	79,6	20,4
2012	4,7	79,2	20,8
2013	4,6	78,5	21,5
2014	4,6	77,4	22,6
2015	4,4	78,5	21,5
2016	4,6	78,5	21,5
2017	4,5	78,0	22,0
2018	4,4	77,5	22,5
2019	4,7	78,0	22,0
2020	5,0	79,2	20,8
2021	4,9	79,2	20,8
2022	4,0	76,4	23,6
2023	4,7	77,5	22,5

Kaynak: TÜİK

AKP döneminde toplam sağlık harcamaları içinde hastanelere ayrılan payın yüzde 35,3'ten yüzde 52,5'e yükselmesi sistemin giderek daha hastane merkezli hale geldiğinin açık bir göstergesidir. Ancak bu artışın ardındaki asıl çarpıcı değişim kamu ve özel hastaneler arasındaki kaynak dağılımında yaşanıyor. 2000'li yılların başında kamu hastaneleri neredeyse yüzde 90'lık bir paya sahipken bu oran son yıllarda yüzde 80'lere gerilemiş durumdadır. Özel hastanelerin payı ise istikrarlı bir şekilde artarak yüzde 20 seviyelerine ulaşmıştır. Özellikle 2012 sonrasında belirginleşen bu eğilim, sağlık sisteminde özelleştirme politikalarının hız kazandığının da göstergesidir (Tablo 3.5).

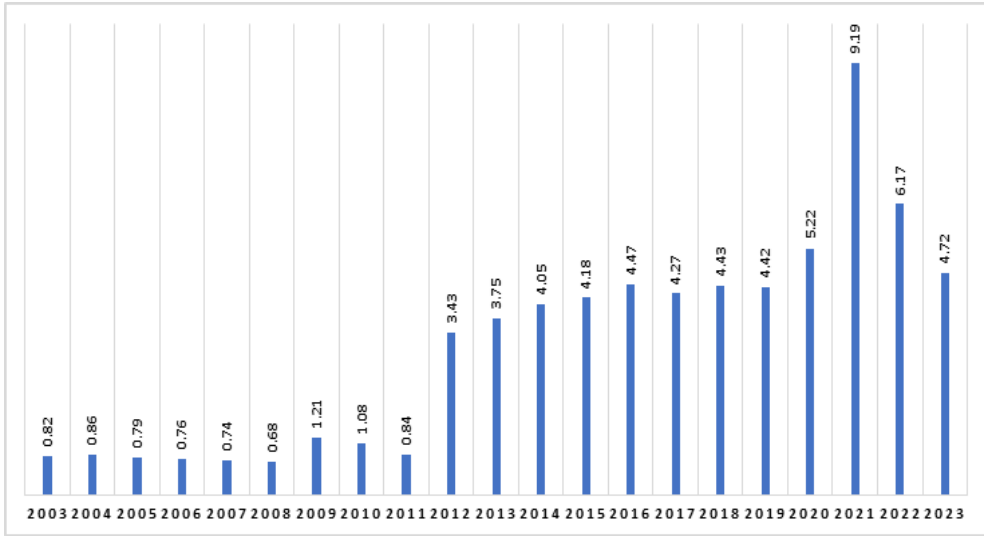
Tablo 3.5. Yıllara Göre Sağlık Hizmeti Sunucularına Ayrılan Pay (2003-2023)

Yıllar	Toplam sağlık hizmeti sunucuları harcamalarından hastanelere ayrılan pay	Toplam hastane harcamaları içinde kamu hastanelerinin payı	Toplam hastane harcamalarının içinde özel sektör hastaneleri harcamalarının payı
2003	35,3	88,1	11,9
2004	38,1	90,9	9,1
2005	35,8	88,3	11,7
2006	36,7	90,9	9,1
2007	37,4	88,5	11,5
2008	39,8	91,0	9,0
2009	40,1	92,3	7,7
2010	40,4	90,2	9,8
2011	41,6	91,6	8,4
2012	48,6	82,0	18,0
2013	49,5	81,6	18,4
2014	49,0	81,0	19,0
2015	48,9	81,3	18,7
2016	50,2	81,6	18,4
2017	49,5	81,6	18,4
2018	48,8	81,0	19,0
2019	48,5	80,6	19,4
2020	49,4	82,0	18,0
2021	49,5	81,9	18,1
2022	50,3	79,3	20,7
2023	52,5	80,3	19,7

Kaynak: TÜİK verilerine dayanarak hesaplanmıştır

Sağlık politikalarının odağı tedavi edici hizmetlerden önce koruyucu hizmetlerde olmalıdır. Oysa toplam sağlık hizmeti harcamaları içinde halk sağlığına ayrılan pay oldukça düşüktür. Türkiye’de halk sağlığı harcamaları son yirmi yılda önemli dalgalanmalar yaşadı. 2003 yılında sağlık bütçesinin sadece yüzde 0,82’si halk sağlığına ayrılırken bu oran 2021’de yüzde 9,19’a yükselmiş ancak 2023’te yüzde 4,72’ye gerileyerek istikrarsız bir seyir izledi. Pandemi dönemindeki ani artışa rağmen 2023’teki düşüş bu artışın geçici olduğunu ortaya koyuyor (Grafik 3.17).

Grafik 3.17. Toplam Sağlık Hizmeti Sunucuları Harcamalarından Halk Sağlığına Ayrılan Pay



Kaynak: TÜİK verilerine dayanarak hesaplanmıştır

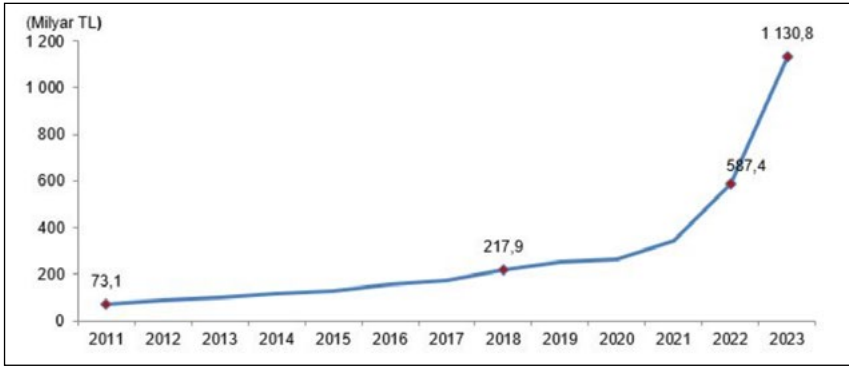
Halk sağlığı harcamalarındaki bu dalgalanma, Türkiye’de sağlık sistemi içinde koruyucu hekimlik ve halk sağlığı önlemlerinin daha az önemsendiğini ortaya koyuyor. Unutmamak gerekir ki koruyucu sağlık hizmetleri ve halk sağlığı uzun vadede hem sağlık maliyetlerini düşüren hem de toplumun genel sağlık düzeyini yükselten en etkili yöntemlerdir. Ancak veriler kaynak tahsisinde bu alanın halen hak ettiği önceliği görmediğini gösteriyor. Özellikle aşılama programları, sağlık taramaları ve toplum sağlığı eğitimleri gibi temel halk sağlığı hizmetlerinin yeterince desteklenmediği anlaşıyor.

Eğitim Harcamaları ve Göstergeleri

Sosyal politika uygulamalarında eğitim de bir ülkenin kalkınma düzeyini ve sosyal refahını belirleyen en kritik göstergelerden biridir. 2011-2023 dönemini kapsayan veriler Türkiye’de eğitim harcamalarının GSYH içindeki payının yıldan yıla azaldığını ve kamusal eğitimin niteliğinin giderek zayıfladığını ortaya koyarken aynı zamanda kamusal

niteliğinin de zayıfladığını gösterir. 2011'de yüzde 5,5 olan toplam eğitim harcamalarının payı 2022'de yüzde 3,9'a kadar düşmüş, 2023'te ise hafif bir artışla yüzde 4,3 olarak gerçekleşmiştir. Devletin eğitime ayırdığı kaynaklar da benzer şekilde azalmış, 2011'de yüzde 4,2 olan oran 2022'de yüzde 3,1'e gerilemiştir. 2023 yılında ise eğitim harcamaları bir önceki yıla göre yüzde 92,5 artarak 1 trilyon 130 milyar 844 milyon TL'ye ulaştı. Eğitim harcamalarının GSYH içindeki payı 2023 yılında yüzde 4,3 oldu. Devlet eğitim harcamasının GSYH içindeki payı ise yüzde 3,6 düzeyinde gerçekleşti (Grafik 3.18, Tablo 3.6).

Grafik 3.18. Toplam Eğitim Harcaması (2011-2023)



Kaynak: TÜİK

Tablo 3.6 Eğitim Harcamaları Temel Göstergeleri, 2022-2023

	2022	2023
Toplam eğitim harcaması (Milyon TL)	587 438	1 130 844
Öğrenci başına eğitim harcaması (TL)	25 143	49 045
Eğitim harcamasının GSYH içindeki payı (%)	3,9	4,3
Devlet eğitim harcamasının GSYH içindeki payı (%)	3,1	3,6
Toplam eğitim harcaması (Milyon \$)	35 401	47 541
Öğrenci başına eğitim harcaması (\$)	1 515	2 062

Kaynak: TÜİK

Eğitim harcamalarındaki bu durum, özellikle son yıllarda belirginleşen nitelik sorununu daha da derinleştiriyor. Kamu okullarında yaşanan fiziki yetersizlikler, öğretmen açıkları ve bilimsel eğitimden uzaklaşma, eğitimin git gide özelleştirilmesi eğitimde fırsat eşitsizliği giderek büyüyor. Bu durum eğitimin temel bir hak olmaktan çıkıp bir ayrıcalığa dönüşme riskini beraberinde getiriyor (Tablo 3.7).

Tablo 3.7. Yıllara Göre Eğitim Harcamaları Payları

Yıllar	Eğitim harcamalarının GSYH içindeki payı	Devlet eğitim harcamalarının GSYH içindeki payı
2011	5,5	4,2
2012	5,9	4,4
2013	5,8	4,3
2014	6	4,4
2015	5,8	4,3
2016	6,1	4,6
2017	5,6	4,2
2018	5,8	4,3
2019	6	4,4
2020	5,4	4
2021	4,8	3,4
2022	3,9	3,1
2023	4,3	3,6

Kaynak: TÜİK

Sosyal Koruma ve Sosyal Yardımlar

Sosyal koruma harcamaları bir ülkenin vatandaşlarına sunduğu sağlık, eğitim, emeklilik, işsizlik yardımları ve diğer sosyal destek mekanizmaları için ayrılan finansmanın boyutunu gösterir. Bu harcamaların Gayri Safi Yurtiçi Hasıla (GSYH) içindeki payı devletlerin sosyal politika uygulamalarına ne ölçüde kaynak ayırdığı ve ülkelerin gelir dağılımı adaleti, insani gelişmişlik düzeyi ve sosyal devlet anlayışı hakkında da önemli ipuçları verir. Özellikle gelişmiş ülkelerde bu oranın yüksek olması, sosyal politikaların sadece temel ihtiyaçları karşılamakla kalmayıp aynı zamanda vatandaşların yaşam standartlarını sürekli iyileştirmeye odaklandığını göstermektedir.

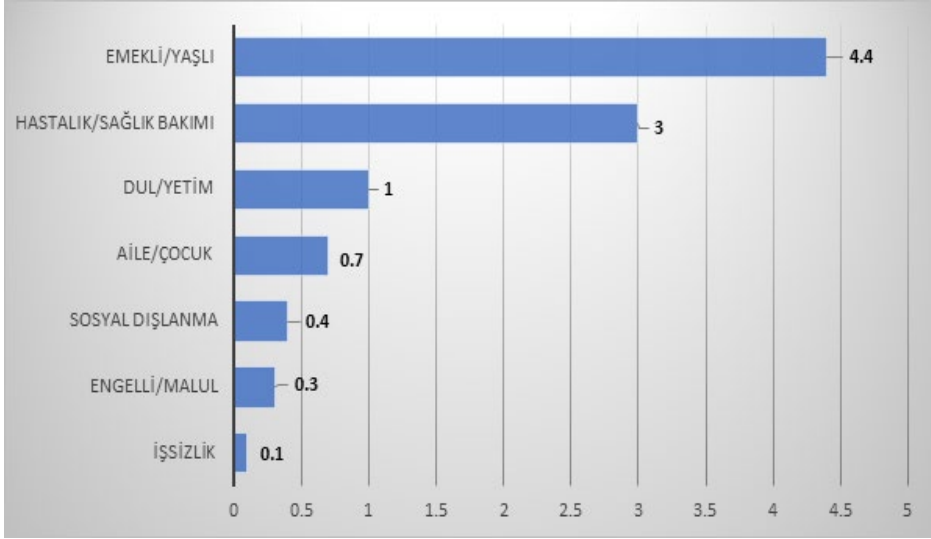
Fransa (yüzde 30,6), Belçika (yüzde 28,6) ve Almanya (yüzde 27,9) gibi ülkeler GSYH'nin yaklaşık yüzde 30'unu, İspanya (yüzde 25,9), İtalya (yüzde 27,6) ve Birleşik Krallık (yüzde 23,0) gibi ülkeler OECD ortalamasının üzerinde bir payı sosyal koruma harcamalarına ayırırlar. Buna karşın Türkiye (yüzde 10,4), Meksika (yüzde 10,0) ve Şili (yüzde 12,9) gibi ülkeler ise OECD ortalamasının (yüzde 21,2) oldukça altında bir oranı sosyal koruma harcamalarına ayırıyor ve bu durum da sosyal politikalara ayrılan kaynakların sınırlılığını ortaya koyuyor (Tablo 3.8).

Tablo 3.8. Ülkelere Göre Kamu Sosyal Harcamaları (GSYH'nin yüzdesi)

Ülkeler	2023	2024
Türkiye	10,0	10,4
Macaristan	18,1	18,0
Hollanda	18,4	18,9
OECD	20,8	21,2
Yunanistan	23,7	23,7
Portekiz	23,0	24,1
İspanya	25,9	25,9
İtalya	27,5	27,6
Almanya	27,3	27,9
Belçika	28,3	28,6
Fransa	30,6	30,6
Şili	12,9	-
Meksika	10,0	-
Birleşik Krallık	23,0	-

Kaynak: OECD

Türkiye 2023 yılında GSYH'nin yalnızca yüzde 10'unu sosyal koruma harcamalarına ayırdı. Bu oranın yüzde 4,4'ü emekli/yaşlı aylıklarına, yüzde 3'ü ise hastalık/sağlık bakımına ayrıldı. Sosyal koruma harcamalarına ayrılan en düşük pay ise yüzde 0,1'lik oranla işsizlik yardımları oldu. Sosyal dışlanma riski altındaki gruplara yönelik harcamaların yüzde 0,4, dul ve yetimlere yönelik harcamaların ise yüzde 1 düzeyinde olması, sosyal politikalarda kapsayıcılığın artırılması gerektiğini ortaya koyarken benzer şekilde, aile ve çocuklara yönelik harcamaların yüzde 0,7, engelli vatandaşlara yönelik harcamaların ise yüzde 0,3 seviyesinde olması da bu alanlarda ciddi eksiklikler bulunduğuna işaret ediyor (Grafik 3.19).

Grafik 3.19. GSYH'de Sosyal Korumaya Ayrılan Payların Dağılımı

Kaynak: TÜİK

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı verilerine göre 2023 yılında kamu kurumları tarafından yapılan sosyal yardım harcamaları 305,9 milyar TL olarak gerçekleşti ve bu tutar GSYH içinde yüzde 1,20'lik bir paya karşılık geldi. Aynı yıl 4.989.456 hane sosyal yardımlardan faydalandı. 2024 yılında ise sosyal yardım harcamaları 491,7 milyar TL'ye yükselerek bir artış gösterdi ancak GSYH içindeki pay önceki yıla göre 9 puan azalarak yüzde 1,11'e geriledi. 2024 yılında yardımlardan yararlanan hane sayısı 4.574.684'e düştü (Tablo 3.9).

Tablo 3.9. Türkiye'de Sosyal Yardım Harcamaları

Sosyal Yardımlar	2023	2024
Toplam Sosyal Yardım Harcaması Tutarı (TL)*	305,9 Milyar TL	491,7 Milyar TL
Sosyal Yardımların GSYH içindeki Payı**	%1,20	%1,11
Sosyal Yardımlardan Faydalanan Toplam Hane Sayısı	4.989.456	4.574.684

Kaynak: Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Faaliyet Raporları

Bu azalma yardım kapsamının daraltılması, kriterlerin değişmesi veya ihtiyaç sahibi hanelerin sayısındaki farklılaşma gibi faktörlerden kaynaklanıyor olabilir. Sonuç olarak sosyal yardımların miktarı artsa da GSYH'ye oranı ve faydalanıncı sayısındaki değişimler politikalarda gözden geçirilmesi gereken noktalar olduğunu göstermektedir.



II. KISIM

EMEĞİN

GÜNDEMİ



II. KISIM

EMEĞİN GÜNDEMİ

2023-2024 döneminde, dünyada ve Türkiye’de emeğin gündemine dahil olan gelişmeler bu kısımda ele alınmaktadır. Ekonomik, toplumsal ve hukuksal çerçevede emeği ilgilendiren temel meseleler, “Küresel Gündem” ve “Türkiye Gündemi” başlıklı iki bölümde incelenmektedir.

2023 ve 2024 yıllarında emeğin küresel gündeminde uzun vadeli ve çok boyutlu başlıklar öne çıkmaktadır. Bunlar şunlardır: Küresel ve toplumsal eşitsizlikler; Ortadoğu’daki gelişmeler, savaşlar ve direnişler; dijital tekeller, tehditler, arayışlar ve işlerin geleceği; iklim krizi, iklim düzenlemeleri ve yeşil kapitalizm; siyasal kriz ve otoriterleşme; sol arayışlar ve yeniden kamuculuk.

2023-2024 döneminde toplumsal eşitsizlikler derinleşmeye devam etmiştir. Ekonomik kriz, güvencesizlik, azalan toplumsal güven ve toplumsal parçalanma, dünya çapında toplumları sarsmaktadır. Hem ülkeler arası eşitsizlik hem de ülkeler içindeki sınıflararası eşitsizlik, emeğin temel gündemlerinin başında yer almaktadır. Yüksek gelirli ülkelerde gelir eşitsizliği daha düşük yaşanırken, orta ve düşük gelirli ülkelerde eşitsizlik daha şiddetli gerçekleşmektedir.

Çoklu krizler ve savaşlar ortamında küresel gelir ve servetin dağılımı bozulurken, toplumsal sınıfların üretilen toplam değerden aldıkları pay da azalmaktadır. Eşitsizliğin bir diğer boyutu olarak yoksulluk öne

çıkılmaktadır. Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) 2024 tarihli *Çok Boyutlu Yoksulluk Endeksi Raporu’na* göre, dünya genelinde 1,1 milyar insan akut yoksulluk içinde yaşamını sürdürmektedir. Bu yoksulların neredeyse yarısı (yüzde 48,2) Sahra Altı Afrika’da (553 milyon), üçte birinden fazlası (yüzde 35,0) ise Güney Asya’da (402 milyon) bulunmaktadır.

ILO’nun Mayıs 2025’te yayınladığı *Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm Raporu’na* göre, dünyada emeğin GSYH’den aldığı pay 2014 yılında yüzde 53 iken, 2024’te yüzde 52,4’e gerilemiştir. En büyük düşüş Afrika ve Amerika kıtalarında yaşanmıştır. Gelirin çalışanlara giden payındaki bu düşüş, eşitsizliğin artması yönünde etkili olurken, ekonomik büyüme ile işçi ücretleri arasındaki kopukluğu da gözler önüne sermektedir. Raporda ayrıca istihdamın daha çok yüksek beceri gerektiren işlere kaydığı vurgulanmaktadır.

Emeğin payının düşmesinin yanı sıra güvencesizlik de temel sorunlardan biri olmaya devam etmektedir. UNDP’nin 2025 *Dünya Sosyal Raporu’na* göre, gayri resmi istihdamdaki ve güvencesiz işlerde çalışanların oranı artmaktadır. Dünya genelinde insanların yaklaşık yüzde 60’ı, işlerini kaybetme ve iş bulamama konusunda ciddi endişe taşımaktadır.

Eşitsizliğin bir başka boyutu sosyal güvenlik sistemlerinde ortaya çıkmaktadır. UNDP’nin 2024 tarihli *Dünya Sosyal Ra-*

poru'na göre, sosyal koruma ve sigorta kapsamı güçlü olan ülkeler, çok sayıda krizi daha etkili bir şekilde atlatabilmektedir. Buna karşın küresel nüfusun yalnızca yüzde 47'si en az bir sosyal koruma yardımına erişebilmektedir; bu, 4 milyardan fazla insanın hâlâ sosyal korumadan yoksun olduğu anlamına gelmektedir.

Ortadoğu'daki gelişmeler ise dört ana başlıkla öne çıkmaktadır: İsrail-Filistin çatışması, Suriye'de Esad sonrası yönetim sorunu, İran'daki kadın ve gençlik hareketleri ile bölgedeki halk hareketleri ve demokrasi mücadeleleri. Bu süreç, Ortadoğu'yu yeni bir döneme taşıırken, hem bölge hem de dünya için zorlayıcı bir ortam yaratmaktadır.

Dijitalleşme alanında ise iki temel gündem öne çıkmaktadır: dijital tekeller ve yarattıkları tehditler ile işin ve mesleklerin geleceği. Dijital teknolojiler, yeni ekonomik alanlar, iş modelleri ve çalışma biçimlerini şekillendirmektedir. Yapay zekâ, özellikle eğitimden sağlığa, kamu hizmetlerinden ulaşım sistemlerine kadar pek çok alanda merkezi bir rol üstlenmektedir.

Buna karşın veri sömürgeciliği, istihdam politikaları, dijital tekeller, teknolojik bağımlılık, mahremiyet ve algoritma yanlılığı gibi yeni sorunlar da ortaya çıkmaktadır. Dünya Ekonomik Forumu'nun *2025 İşle- rin Geleceği Raporu*'na göre, 2025-2030 yıllarında dijital erişimin artması iş dünyasında büyük dönüşümlere yol açacaktır. İşverenlerin yüzde 60'ı, dijital erişimin işlerini dönüştüreceğini öngörmekte; yapay zekâ ise en büyük etkiyi yaratacak teknoloji olarak öne çıkmaktadır.

2023 ve 2024 yılları, Türkiye'de siyasal, ekonomik ve toplumsal açıdan farklı gündem başlıklarının öne çıktığı bir dönem olmuştur. Temel başlıklar şunlardır: genel seçimler (2023) ve yerel seçimler (2024); otoriterleşme ve yargının siyasallaşması; dünyadaki savaş politikalarının Türkiye'ye etkisi; depremler; emeklilik; gençlik, beyin göçü ve kuşak çalışmaları; kayyumlar ve belediyelere yönelik baskılar; yeni İş Kanunu tartışmaları; eğitim ve yeni müfredat; Cumhuriyet'in 100. yılı kutlamaları; kadına yönelik şiddet; Dezenformasyon Yasası ve etki ajanlığı; Hayvan Hakları Kanunu; iş hukuku mevzuatında değişiklikler (2023-2024).

Mayıs 2023'te Türkiye, Cumhurbaşkanlığı ve milletvekili seçimleri için sandık başına gitmiştir. Recep Tayyip Erdoğan ikinci turda yüzde 52,18 oy alarak yeniden Cumhurbaşkanı seçilmiş, Cumhurbaşkanlığı ise parlamentoda güçlü temsil sağlamıştır. Seçim süreci eşitsiz koşullar altında yürütülmüş; devlet ve medya iktidar lehine kullanılmış, dezenformasyon ve propaganda süreçleri belirleyici olmuştur. Muhalefet ise özellikle yoksul halk kesimlerini, işçileri ve emekçileri yeterince mobilize edememiş, sınıfsal bir program yerine kimlik temelli söylemlere yönelmiştir. Bu durum, derin yoksulluk içindeki kesimlerin sosyal yardımlarla tutulduğunu, muhalefetin ise bu kesimlere ulaşmakta yetersiz kaldığını göstermektedir.

31 Mart 2024 yerel seçimleri, siyasi dengelerde önemli bir kırılma noktası olmuştur. CHP, 47 yıl sonra ilk kez ülke genelinde birinci parti olurken, AKP uzun yıllar sonra ikinci sıraya gerilemiştir. AKP'nin

oy kaybında ekonomik kriz, artan yoksulluk, emeklilerin ve gençlerin tepkisi, kentlerdeki yaşam koşullarının kötüleşmesi ve ideolojik hegemonyanın zayıflaması etkili olmuştur. CHP'nin başarısında ise toplumcu belediyeçilik örnekleri, "Türkiye İttifakı" stratejisi, liderlik değişimi ve yerelde karizmatik adayların tercih edilmesi rol oynamıştır.

Otoriterleşme ve yargının siyasallaşması sürecinde, HSK üyelerinin atanma biçimi tartışmalara yol açmıştır. Yargı bağımsızlığı ilkesine gölge düşerken, siyasi sadakat ve kadrolaşma iddiaları güveni zedelemiştir.

Dünya genelinde savaşlar, iklim krizi, otoriter yönetimler ve yoksulluk nedeniyle yerinden edilen insan sayısı tarihi seviyelere ulaşmıştır. 2024 itibarıyla 281 milyon kişi uluslararası göçmen, 117 milyon kişi ise çatışma ve afetler sonucu yerinden edilmiştir. Türkiye, bu göç krizinin merkezinde yer almakta, 3,1 milyon Suriyeli geçici koruma altındadır. Suriyeliler, en çok İstanbul, Gaziantep, Şanlıurfa ve Kilis'te yoğunlaşmıştır. Çalışma izni olanların oranı yüzde5'in altında olup, kadınların işgücüne katılımı son derece düşüktür.

6 Şubat 2023 depremleri, devletin krizlere hazırlıksızlığını ve kurumsal çöküşünü gözler önüne sermiştir. Afet sonrası gecikmeler, koordinasyonsuzluk ve temel insani ihtiyaçların karşılanamaması, sosyal devlet anlayışının zayıfladığını göstermiştir. Toplumsal yeniden inşa, yalnızca fiziksel altyapının onarımıyla değil, şeffaf ve liyakate dayalı bir yönetim anlayışıyla mümkün olabilir.

Emeklilik sistemi, artan yaşlı nüfus ve ekonomik krizler nedeniyle baskı altındadır. 2024 itibarıyla 16,6 milyon emekli ve hak sahibi bulunmakta, yaşlı nüfusun oranı yüzde10,6'ya yükselmiştir. Maaş bağlama oranlarının düşürülmesi ve enflasyona endeksli düşük artışlar, eşitsizlik yaratmaktadır. En düşük emekli maaşı 2024'te 10.500 TL olup, açlık sınırının altında kalmıştır. Emeklilerin yaklaşık dörtte biri çalışmaya devam etmektedir.

Beyin göçü, ekonomik kriz ve ifade özgürlüğü sorunları nedeniyle artmakta, özellikle 20-34 yaş arası yükseköğretim mezunları yurt dışına yönelmektedir. Kuşak çalışmaları, gençlik dinamiklerini anlamak için önemlidir. X, Y ve Z kuşaklarının değer sistemleri, yaşadıkları ekonomik ve toplumsal koşullardan bağımsız düşünülemez.

Kayyum uygulamaları, 2016-2024 arasında 154 belediyeye uygulanmış ve 11 milyondan fazla seçmenin iradesi yok sayılmıştır. Bu durum, Anayasa'ya ve Avrupa Yerel Yönetimler Özerklik Şartı'na aykırıdır ve yerel demokrasiyi işlevsiz hâle getirmektedir.

İş Kanunu'nda 2024 itibarıyla yapılan değişiklikler, esnek istihdam modelleri ve 40 saatlik çalışma gibi uygulamalarla işçilerin güvencesizliğini artırmaktadır. Kadın emekçiler, hem ev içi bakım yükü hem de iş yaşamındaki baskılar nedeniyle daha fazla etkilenmektedir.

Eğitim politikaları, başlangıçta modernleşme ve fırsat eşitliği hedeflerinden uzaklaşarak ideolojik bir araç hâline gelmiştir. 4+4+4 sistemi, imam hatip okulla-

rının yaygınlaştırılması ve “Türkiye Yüzyılı Maarif Modeli” müfredatı, bilimsel ve eleştirel düşünceyi geri plana itmiştir.

Cumhuriyetin 100. yıl kutlamaları, devlet ve siyasal iktidar tarafından sömükleştirilmiş; toplumun geniş kesimleri tarafından sahiplenilmiştir. Kadına yönelik şiddet ise artmaya devam etmiş, 2023'te 284.280, 2024'ün ilk altı ayında 146.849 vaka bildirilmiştir.

7418 sayılı Dezenformasyon Yasası, muhalif sesleri cezalandırma aracı hâline gelmiştir.

30 Temmuz 2024'te kabul edilen yeni sokak hayvanları yasası, önceki “topla, aşıla, kırsılaştır, yerine bırak” ilkesini sona erdirmiştir. Ancak yasayla sağlıklı yaşam koşullarının sağlanması konusunda ciddi sorunlar devam etmektedir.

2023-2024 yıllarında Türk İş Hukuku mevzuatı, emeğin beklentilerine cevap verecek olumlu düzenlemeler getirmemiştir. Çalışma sürelerinin kısaltılması, ücretli ebeveyn izni ve sendikal örgütlenmenin kolaylaştırılması gibi düzenlemeler sınırlı kalmıştır.

PART II

AGENDA OF THE LABOR

This part examines the developments that shaped the labour agenda both globally and in Türkiye in the period of 2023–2024. The key issues concerning labour within the economic, social, and legal framework are analysed under two chapters: *Global Agenda* and *The Agenda of Türkiye*.

In 2023 and 2024, the global labour agenda was dominated by long-term and multidimensional themes. These include global and social inequalities, developments in the Middle East, wars-resistances, digital monopolies (threats, quests, and the future of work), the climate crisis (climate regulations, and green capitalism), political crisis and authoritarianism, the quests of the left, and the resurgence of public ownership.

During the 2023-2024 period, social inequalities continued to deepen. Economic crisis, precariousness, declining social trust, and social fragmentation have shaken societies worldwide. Both inequality between countries and class-based inequality within countries remain at the forefront of labour's key agenda. While income inequality is less pronounced in high-income countries, it is far more severe in low- and middle-income countries.

In the context of multiple crises and wars, the distribution of global income and wealth has deteriorated, while the

proportion of social classes' share of the total value produced has also declined. Poverty emerges as another dimension of inequality. According to the United Nations Development Programme's (UNDP) "*Multidimensional Poverty Index Report*" 2024, 1.1 billion people worldwide are living in acute poverty. Almost half of these people (48.2%, equivalent to 553 million) are in Sub-Saharan Africa, while more than one-third (35.0%, equivalent to 402 million) are in South Asia.

According to the "*World Employment and Social Outlook Report*" published by the International Labour Organization (ILO) in May 2025, labour's share of the global gross domestic product (GDP) fell from 53% in 2014 to 52.4% in 2024. The steepest declines were observed in Africa and the Americas. This reduction in income accruing to workers has contributed to rising inequality, highlighting the disconnect between economic growth and wages. The report also emphasises that employment is shifting towards jobs that require higher skills.

Alongside the decline in labour's share, precariousness remains a fundamental challenge. According to the United Nations Development Programme's (UNDP) "*World Social Report*" 2025, the proportion of those engaged in informal and precarious employment is growing. Glob-

ally, around 60% of people are seriously concerned about losing their jobs and being unable to find new employment.

Another dimension of inequality emerges in social security systems. According to the UNDP's "World Social Report" 2024, countries with robust social protection and insurance coverage can weather multiple crises more effectively. By contrast, only 47% of the global population has access to at least one form of social protection benefit; this means that more than 4 billion people still lack any form of social protection.

Developments in the Middle East can be categorised under four main themes: the Israeli-Palestinian conflict; the governance crisis in Syria following Assad's departure; women's and youth movements in Iran; and popular movements and struggles for democracy across the region. These developments are ushering in a new era for the Middle East, creating a challenging environment for both the region and the world.

In the field of digitalisation, two key issues emerge: digital monopolies and the threats they pose, and the future of work and occupations. Digital technologies are creating new economic sectors, business models and ways of working. Artificial intelligence, in particular, is playing a key role in many areas, including education, health, public services, and transport systems.

At the same time, new challenges are emerging, including data colonialism, employment policies, digital monopolies, technological dependency, privacy

issues and algorithmic bias. According to the World Economic Forum's Future of Jobs Report 2025, the expansion of digital access between 2025 and 2030 will bring about profound changes to the world of work. 60% of employers anticipate that digital access will transform their businesses, while artificial intelligence is expected to have the greatest impact of all the technologies.

The years 2023 and 2024 saw a variety of political, economic and social issues in Turkey. Key issues included the 2023 general elections and 2024 local elections; authoritarianism and the politicisation of the judiciary; the impact of global war policies; earthquakes; retirement; youth; brain drain; generational studies; government-appointed trustees and pressures on municipalities; debates on a new Labour Law; education and the new curriculum; centenary celebrations of the Republic; violence against women; the Disinformation Law and "agents of influence"; the Animal Rights Law; and amendments to labour law legislation (2023-2024).

In May 2023, Turkey held presidential and parliamentary elections. Recep Tayyip Erdoğan was re-elected president in the second round with 52.18% of the vote, while the People's Alliance secured a significant parliamentary presence. However, the election process was conducted under unequal conditions, with state institutions and the media favouring the government, and disinformation and propaganda playing a decisive role. Meanwhile, the opposition failed to mobilise the poor, workers

and labour class sufficiently, instead turning to identity-based discourses rather than a class-based programme. This revealed that segments of society living in deep poverty were supported through social assistance, while the opposition was ineffective in reaching these groups.

The local elections on 31 March 2024 marked a significant turning point in the political landscape. For the first time in 47 years, the Republican People's Party (CHP) became the largest party nationwide, overtaking the Justice and Development Party (AKP), which had long held the top position. The AKP's loss of votes stemmed from the economic crisis, rising poverty, the discontent of pensioners and youth, deteriorating living conditions in urban areas, and the weakening of its ideological hegemony. The CHP's success, by contrast, was shaped by examples of socially-oriented municipal governance, the "Türkiye Alliance" strategy, a change in leadership, and the selection of charismatic local candidates.

In the process of authoritarianism and the politicisation of the judiciary, the method of appointing members of the Council of Judges and Prosecutors (HSK) has become controversial. The principle of judicial independence has been undermined, and allegations of political loyalty and cadre-building have further eroded public trust.

Worldwide, the number of people displaced by wars, the climate crisis, authoritarian regimes and poverty has reached a historic high. As of 2024, there were

281 million international migrants, and 117 million people had been displaced by conflicts and disasters. Turkey is at the heart of this migration crisis, hosting 3.1 million Syrians under temporary protection. Syrians are primarily concentrated in Istanbul, Gaziantep, Sanliurfa and Kilis. Fewer than 5% of them hold work permits, and women's participation in the labour force is extremely low.

The earthquakes of 6 February 2023 revealed the state's lack of preparedness for crises, as well as its institutional collapse. The delays, lack of coordination and failure to meet basic humanitarian needs that followed demonstrated the weakening of the principle of the social state. Social reconstruction requires more than the repair of physical infrastructure; it requires a governance approach based on transparency and merit.

The pension system is under pressure due to an ageing population and ongoing economic crises. By 2024, the number of retirees and beneficiaries had risen to 16.6 million, while the proportion of the elderly population had increased to 10.6%. Reductions in pension replacement rates and low inflation-indexed increases have generated inequality. In 2024, the lowest pension stood at 10,500 TL, remaining below the poverty line. Approximately one-quarter of retirees continue to work.

Brain drain is increasing due to the economic crisis and restrictions on freedom of expression. Higher education graduates aged 20-34 are particularly seeking opportunities abroad. Genera-

tional studies are important for understanding youth dynamics, as the value systems of Generations X, Y and Z are inextricably linked to the economic and social conditions in which they live.

Between 2016 and 2024, the practice of appointing trustees was applied to 154 municipalities, disregarding the will of more than 11 million voters. This practice contravenes the Constitution and the European Charter of Local Self-Government, rendering local democracy dysfunctional.

Amendments to the Labour Law introduced in 2024, including flexible employment models and the 40-hour working week, have made workers more precarious. Women workers are disproportionately affected due to the dual burden of domestic care responsibilities and working-life pressures.

Education policies have moved away from their initial goals of modernisation and equal opportunities, instead becoming an ideological instrument. The 4+4+4 system, the proliferation of religious Imam Hatip schools and

the "Turkey Century Maarif Model" curriculum have put scientific and critical thinking into the background.

The centenary celebrations of the Republic were downplayed by the state and the political authorities yet embraced by broad segments of society. Meanwhile, violence against women has continued to rise, with 284,280 cases reported in 2023 and 146,849 in the first half of 2024 alone.

Law No. 7418 on Disinformation has become a tool for silencing dissenting voices.

The new animal welfare law, adopted on 30 July 2024, ended the previous "catch, vaccinate, sterilise, and release" principle. However, serious problems persist in ensuring healthy living conditions under the new law.

During 2023-2024, Turkish labour legislation failed to deliver positive reforms that would meet workers' expectations. Measures such as reducing working hours, introducing paid parental leave and facilitating trade union organisation remained limited.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM KÜRESEL GÜNDEM

4.1. KÜRESEL VE TOPLUMSAL EŞİTSİZLİKLER

2023-2024 döneminde tüm dünyada toplumsal eşitsizlikler derinleşmeyi sürdürdü. Ekonomik kriz, güvencesizlik, azalan toplumsal güven ve toplumsal parçalanma dünya çapında toplumları sarsmaya devam ediyor. Hem ülkeler arası eşitsizlik hem de ülkeler içinde sınıflararası eşitsizlik emeğin temel gündemlerinin başında yer alıyor. Yüksek gelirli ülkeler gelir eşitsizliğinin şiddetini daha düşük yaşarken, orta ve düşük gelirli ülkelerde eşitsizlik daha şiddetli gerçekleşiyor. Yaşanan çoklu krizler ve savaşlar ortamında küresel gelir ve servetin dağılımı giderek bozulurken toplumsal sınıfların üretilen toplam değerden aldıkları pay da aynı oranda geriliyor. Küresel ve sınıfsal eşitsizliklerin izlenebilmesinde Birleşmiş Milletler, OECD, ILO gibi küresel örgütlerin raporlarında dikkat çeken veriler bulunuyor.

Küresel Eşitsizlik Seviyesi

Eşitsizliğin en önemli göstergelerinin başında gelir dağılımındaki adaletsizlik geliyor. Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı'nın (UNDP) 2025 Dünya Sosyal Raporu¹, 2023-2024 yıllarında eşitsizliklerinin şaşırtıcı boyutlara ulaştığına dikkat çekti. Rapora göre bazı bireyler hayal edilemeyecek bir zenginlik içinde yaşarken, sayısız diğerleri ise aşırı yoksulluk içinde yaşıyor ve ikisi arasında ekonomik açıdan kendini güvende hisseden çok az kişi bulunuyor.

Ülkeler arasındaki mutlak eşitsizlikler daha önce görülmemiş boyutlara ulaşmış durumdadır. Örneğin, Sahra altı Afrika'da yaşayan insanların ortalama geliri Kuzey Amerika'da yaşayanların gelirinin sadece yüzde 6'sına, Avrupa Birliği'nde yaşayanların gelirinin ise yüzde 7'sine denk geliyor.

¹ <https://desapublications.un.org/publications/world-social-report-2025-new-policy-consensus-accelerate-social-progress>

Avrupa özelinde de gelir eşitsizliğini izlemek mümkün. Türkiye, Avrupa ülkeleri arasında en kötü gelir dağılımına sahip ülke olarak öne çıktı. Avrupa ülkelerinin gelir dağılımı ortalaması 2023-2024 döneminde 0,29 iken Türkiye’de bu oran aynı dönemde 0,44’tür (Tablo 4.1). Bu oran Türkiye’de gelir dağılımındaki eşitsizliğin derinliğini göstermesi bakımından önemlidir.

Tablo 4.1 Avrupa Ülkeleri ve Türkiye’de Gelir Dağılımı

Ülkeler	2023	2024
Belçika	0,24	0,24
Hollanda	0,26	0,25
Macaristan	0,29	0,27
Almanya	0,29	0,29
Avrupa Ülkeleri (Ortalama)	0,29	0,29
Yunanistan	0,31	0,31
Portekiz	0,33	0,31
Bulgaristan	0,37	0,38
Türkiye	0,44	0,44

Kaynak: Eurostat verilerinden görselleştirilmiştir

OECD’nin 2024 yılında yayınlanan *Bir Bakışta OECD Bölgeleri ve Şehirleri Raporu*² da ülkeler arası ve ülkeler içi gelir eşitsizliğine vurgu yaptı. Aynı ülkenin bölgeleri arasındaki reel gelir büyümesi farkının son yıllarda arttığına dikkat çekilerek en yüksek ve en düşük hane halkı gelir artışına sahip bölgeler arasındaki ortalama farkın 4 puana yaklaştığı belirtildi. Kolombiya ve Meksika gibi ülkelerde ise bu fark daha da açılarak 30 puanı aşmaktadır. Buna ek olarak, 2023 yılında bölgelerin yüzde 83’ünde kadın yoksulluk oranı erkeklerden daha yüksektir. Cinsiyetler arasındaki farkın en yüksek ve en düşük olduğu bölgeler arasındaki fark 8 puandan fazladır.

Milyarderlerin Servet Artışı: Üretenler Değil Üzerine Konanlar

Dünya ölçeğinde yoksullukla mücadele eden uluslararası sivil toplum kuruluşu Oxfam’ın 2025 yılında yayınladığı *Takers Not Makers* (Üretenler Değil Üzerine Konanlar) adlı rapor, küresel olarak milyarderlerin servetinin 2024’te bir önceki yıla göre üç kat daha hızlı şekilde ve toplam 2 trilyon dolar arttığını ortaya koydu. Buna karşın yoksulluk içinde yaşayan kişi sayısı ise 1990’dan bu yana neredeyse hiç değişmedi.

Rapor, 2024 yılında 204 yeni milyarderin ortaya çıktığını belirtiyor. Milyarder sayısı, 2023’te 2 bin 565 iken, 2024’te 2 bin 769’a yükseldi. Bu milyarderlerin servetlerinin yüzde 60’ı miras, tekellilik veya yandaş bağlantılarından gelmektedir. Dolayısıyla, mil-

² https://www.oecd.org/en/publications/oecd-regions-and-cities-at-a-glance-2024_f42db3bf-en/full-report.html

yarderlerin serveti büyük ölçüde kazanılmamıştır.

Raporda, milyarderlerin servetinin yalnızca 2024 yılında 2 trilyon dolar artarak "bir önceki yıla göre üç kat daha hızlı" bir şekilde, günde yaklaşık 5,7 milyar dolara eşdeğer bir artış gösterdiğinin altı çiziliyor. Dünya Bankası verilerine işaret eden raporda küresel düzlemde yoksulluk altında yaşayan insan sayısının 1990'dan bu yana neredeyse hiç değişmediği de vurgulanıyor.

Oxfam International İcra Direktörü Amitabh Behar raporu basına şu sözlerle tanıttı: "Küresel ekonominin ayrıcalıklı bir azınlık tarafından ele geçirilmesi, bir zamanlar hayal bile edilemeyecek boyutlara ulaştı. Milyarderleri durdurmadaki başarısızlık nedeniyle şimdi yakında trilyoner olacak insan sayısı artıyor. Bununla beraber milyarderlerin servet biriktirme hızı üç kat artmakla kalmadı, aynı zamanda siyasi güçleri de arttı. Bu oligarşinin baş tacı olan Donald Trump, dünyanın en zengin adamı Elon Musk tarafından desteklenen ve satın alınan ve aynı zamanda dünyanın en büyük ekonomisini yöneten milyarder bir başkandır. Bu raporu, dünyanın dört bir yanındaki sıradan insanların küçük bir azınlığın muazzam serveti tarafından ezildiğine dair keskin bir uyanış çağrısı olarak sunuyoruz."

Yoksulluk: Çok Boyutlu ve Kalıcı

Eşitsizliğin bir diğer temel boyutu olarak yoksulluk öne çıkıyor. Birleşmiş Milletler Kalkınma UNDP'nin 2024 tarihli **Çok Boyutlu Yoksulluk Endeksi Raporu**³ dünya

genelinde 1,1 milyar insan akut yoksulluk içinde hayatını sürdürdüğünü ortaya koydu. Bu yoksulların neredeyse yarısı (yüzde 48,2) Sahra Altı Afrika'da (553 milyon) ve üçte birinden fazlası (yüzde 35,0) Güney Asya'da (402 milyon) bulunuyor. Böylece, yoksulların yüzde 83,2'si bu iki bölgede yaşarken, yüzde 9,1'i Doğu Asya ve Pasifik'te (104 milyon), yüzde 4,6'sı Arap Devletleri'nde (53 milyon), yüzde 3'ü Latin Amerika ve Karayipler'de (34 milyon) ve binde 2'si Avrupa ve Orta Asya'da (2 milyon) yaşıyor. Eşitsizliğin arttığı ülkeler, dünya nüfusunun üçte ikisine ev sahipliği yaptı. Çok boyutlu yoksulluk içinde yaşayan bu nüfusun yüzde 40'ı ise savaş ve kırılganlığın olduğu ya da yeterli barış ortamının bulunmadığı ülkelerde yer alıyor.



UNDP'nin **2025 Dünya Sosyal Raporu** da küresel boyuttaki yoksulluğa, güvencesizliğe ve bunların toplumsal sonuçlarına dikkat çekti. Rapora göre üretkenlik ve refah göstergelerindeki belirgin iyileşmelere rağmen dünyanın dört bir yanındaki insanlar ekonomik açıdan güvensiz hissediyorlar. Çok fazla insan yoksunluğa karşı savunmasız durumda bulunuyor. Yaşam memnuniyeti değerlendirmesine göre dünya nüfusunun yüzde 60'ı zorluk-

3 <https://www.undp.org/tr/turkiye/publications/2024-kuresel-cok-boyutlu-yoksulluk-endeksi-cbye>

larla mücadele ediyor ve yüzde 12'si acı çektiğini belirtiyor. 690 milyondan fazla insan, günde 2,15 doların altında bir gelirle aşırı yoksulluk içinde yaşıyor. 2,8 milyardan fazla insan, yani dünya nüfusunun üçte birinden fazlası günde 2,15 ile 6,85 dolar arasında bir gelirle yaşamak zorunda kalıyor. Küçük bir şok bile insanları aşırı yoksulluğa sürükleyebiliyor ve yoksulluktan kurtulma çabaları genellikle etkisiz kalıyor. Dolayısıyla 21. yüzyılın ilk çeyreği tamamlanırken yoksulluğun tüm dünyada geçici bir yaşam durumu değil yapısal ve kalıcı bir gerçeklik haline geldiği vurgulanıyor.

Dünya Bankası: 2024 Yoksulluk, Refah ve Gezegen Raporu

Dünya Bankası 2024 yılında Yoksulluk, Refah ve Gezegen Raporu⁴ yayınladı. Rapor, küresel yoksulluk, gelir eşitsizliği ve iklim değişikliği arasındaki ilişkiyi ayrıntılı bir şekilde ortaya koyuyor. Veriler, aşırı yoksulluk ve derinleşen gelir eşitsizliğini gözler önüne seriyor.

Küresel Yoksulluğun Derinleşmesi

Rapora göre yaklaşık 700 milyon insan, günde 2,15 dolardan az bir gelirle aşırı yoksulluk içinde yaşıyor. Bu da küresel nüfusun yüzde 8,5'ine denk geliyor. Rapor, dünya nüfusunun yüzde 44'ü nü oluşturan yaklaşık 3,5 milyar insanın, daha çok üst orta gelirli ülkeler için geçerli olan bir standarda (günde 6,85 dolar) göre yoksul kalmaya devam ettiğini belirtiyor.

2024 yılında Sahra Altı Afrika, dünya nüfusunun yüzde 16'sını oluştururken, aşırı

yoksulluk içinde yaşayan insanların oranı yüzde 67 olarak ifade ediliyor. Bu, aşırı yoksulluk içindeki dünya nüfusunun üçte ikisinin Sahra Altı Afrika'da yaşadığı anlamına geliyor. Buna tüm kırılğan ve çatışmalardan etkilenen ülkeler de dahil edildiğinde bu oran, dörtte üçe çıkıyor. Aşırı yoksulluk içindeki dünya nüfusunun yaklaşık yüzde 72'si Uluslararası Kalkınma Birliği'nden (*International Development Association-IDA*) yardım alma kriterlerine uygun ülkelerde yaşıyor.

Küresel Refah Açığı

Dünya Bankası tarafından kullanılan, yeni bir paylaşılan refah göstergesi olan Küresel Refah Açığı (*The Global Prosperity Gap*), dünyanın ortalama olarak kişi başına günlük 25 dolarlık bir eşikten ne kadar uzakta olduğunu izliyor ve en yoksulların gelirlerine odaklanıyor. Dünya nüfusunun yaklaşık beşte biri yüksek eşitsizliğin olduğu ülkelerde yaşıyor. Tüketim eşitsizliği Sahra Altı Afrika ülkeleri ile Latin Amerika ve Karayipler'de yoğunlaşıyor.

İklim Krizi ve Gezegenin Geleceği

Rapor, beş kişiden birinin yaşamı boyunca şiddetli hava olayı riskiyle karşı karşıya olduğunu belirtiyor. Bu ise geçim kaynaklarında ciddi aksaklıklarla karşılaşma ihtimalini artırıyor ve yoksullukla mücadeleyi önemli ölçüde engelliyor. Dayanıklılık güçlendirilmediği ve sera gazı (*Greenhouse Gas-GHG*) emisyonları azaltılmadığı takdirde, insanların iklim tehlikelerine karşı risklerinin artması bekleniyor.

4 https://www.worldbank.org.translate.google/en/publication/poverty-prosperity-and-planet?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=tr&_x_tr_hl=tr&_x_tr_pto=tc

Dünyada Emekçiler: Güvencesiz, Kaygılı ve Umutsuz

ILO'nun Mayıs 2025'te yayınladığı *Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm Raporu*'na⁵ göre dünyada emeğin GSYH'den aldığı pay 2014 yılında yüzde 53 iken bu oran 2024 yılında yüzde 52,4'e düştü. En büyük düşüş Afrika ve Amerika kıtalarında yaşandı. Gelirin çalışanlara giden payındaki bu düşüş, eşitsizliğin artması yönünde bir etki yaratıyor ve ekonomik büyüme ile işçi ücretleri arasındaki kopukluğu gözler önüne seriyor. Raporda ayrıca istihdamın daha çok yüksek beceri gerektiren işlere kaydığı vurgulanıyor.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından hazırlanan Dünya İstihdam ve Sosyal Görünüm Raporu (WESO), küresel işgücü piyasası, istihdam trendleri, işsizlik oranları, çalışma koşulları ve sosyal adalet gibi konuları analiz eden kapsamlı bir rapordur. Genellikle yılda en az iki kez, Ocak ve Mayıs aylarında yayımlanmakta; bazı yıllarda ise Eylül ayında bir güncelleme daha sunulmaktadır. Rapor, küresel ve bölgesel düzeyde kayıt dışı ekonomi, genç işsizliği, gelir eşitsizliği ve sosyal koruma gibi başlıklara da yer verir. Hükümetler, işverenler, sendikalar, araştırmacılar ve politika yapıcılar için önemli bir başvuru kaynağı olan WESO, istihdam politikalarının geliştirilmesi ve sosyal eşitsizliklerin azaltılması açısından kritik öneme sahiptir.

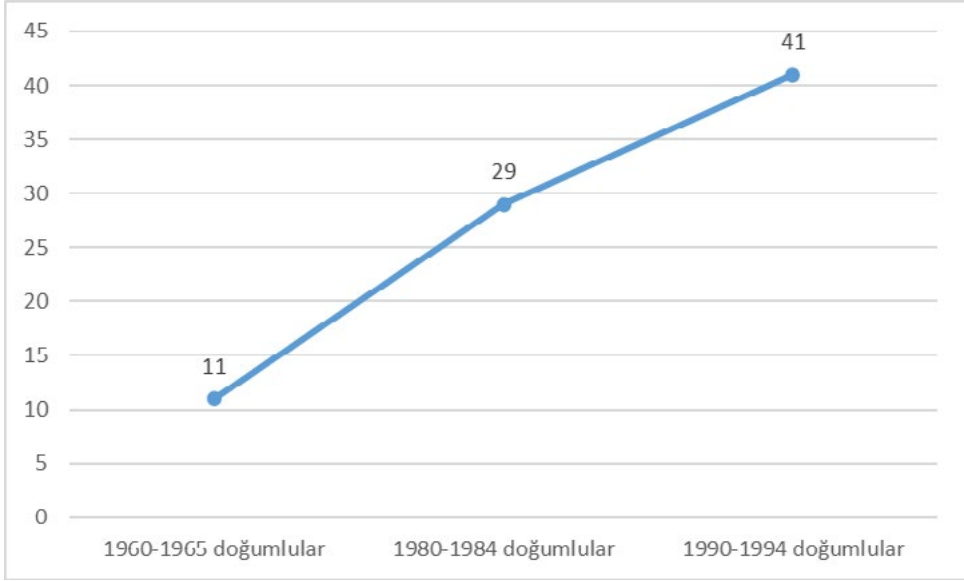
Dünya genelinde eğitim seviyesi artsa da, işgücü piyasasında hala alınan eğitim ile çalışılan iş arasındaki ciddi düzeyde uyumsuzluklar sürüyor. Eğitim düzeyi yapılan işe göre düşük olan çalışanların oranı son on yılda yüzde 37,9'dan yüzde 33,4'e gerilese de beklenenin üzerinde eğitilmiş çalışanların oranı yüzde 15,5'ten yüzde 18,9'a yükseldi.

Emeğinin payının düşmesinin yanı sıra güvencesizlik de en temel sorunlardan biri olmayı sürdürüyor. UNDP'nin *2025 Dünya Sosyal Raporu*'na göre gayri resmi istihdamdaki ve güvencesiz işlerde çalışan işçilerin payı artmaya devam etti. Dünya genelinde insanların neredeyse yüzde 60'ı işlerini kaybetme ve iş bulamama konusunda çok endişelidir. Önceki neslin izlediği yolu takip ederek güvenli bir rota izlemeyi ve yaşam koşullarını iyileştirmeyi bekleyen çalışanlar, kendilerini oldukça geri bir noktada ekonomik istikrar için mücadele ederken bulmaktadır. Bu durum, işsizlik ve işsizlikle ilgili endişelerin artmasına da neden olmaktadır. İşsizliğin sürekliliği, işçilerin iş bulmaktan umudunu kesmesine yol açmaktadır. Bu işçilerin yüzde 20'si ne istihdamda ne de eğitim veya öğretimde olan gençlerdir.

Yarı zamanlı, parça başı ve geçici işler, sıfır saat sözleşmeleri de dahil olmak üzere giderek yaygınlaşıyor. Özellikle dijital iş platformlarında yeni iş biçimleri ortaya çıkıyor. Bu alternatif istihdam biçimlerinin yükselişi, yüksek gelirli ülkelerde en belirgin şekilde görülmekte ve gençler arasında en yaygın şekilde gelişiyor. Avrupa'da geçici sözleşmeli (on iki aydan az)

çalışanların oranı, doğum yıllarına göre önemli farklılıklar gösteriyor. Geçici işlerin payı 1960-1965 doğumlular arasında yüzde 11 iken 1980-1984 doğumlular grubunda yüzde 29'a ulaşıyor 1990-1994 doğumlularda ise yüzde 41'e yükseliyor (Grafik 4.1). Dolayısıyla iş görme süresinin, iş güvencesinin ve devamında sosyal güvenliğin giderek azaldığı görülüyor.

Grafik 4.1. Doğum Yıllarına Göre Geçici İşlerde Çalışma (2024)



Kaynak: UNDP verilerinden görselleştirilmiştir

Eurofound'un 2023 yılında yayınladığı *İşgücü Piyasasının İstikrarsızlığının Toplumsal Etkileri* araştırmasına⁶ göre standart dışı sözleşmelerle çalışanların uzun vadeli sözleşmelerle çalışanlara kıyasla güvensizlik algısı (işini kaybetme korkusu) çok daha yüksektir. Aynı zamanda bu çalışanların sağlık ve genel yaşam memnuniyetleri de daha düşüktür.

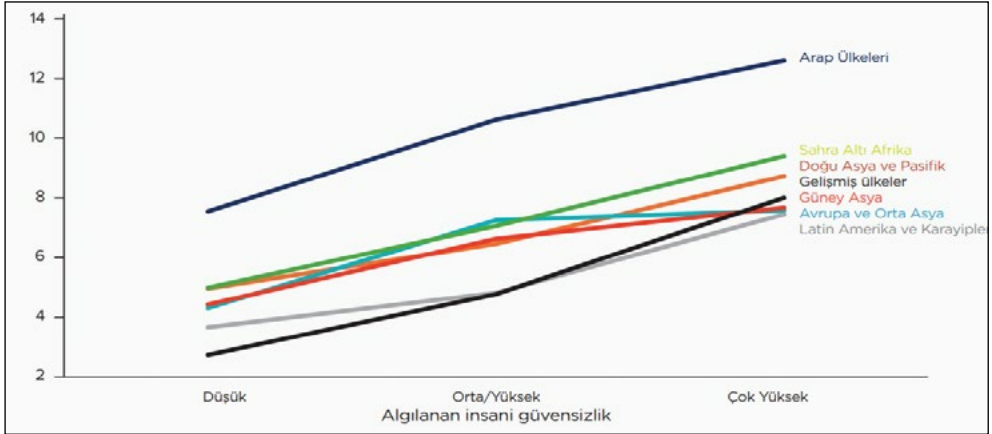
Eşitsizliğin bir başka yönü sosyal güvenlik sistemlerinde ortaya çıkıyor. *UNDP'nin 2024 tarihli Dünya Sosyal Raporu'nda*⁷ sosyal koruma ve sigorta kapsamı güçlü olan ülkelerin çok sayıda krizi daha etkili bir şekilde atlattığı tespit ediliyor. Buna karşın küresel nüfusun yalnızca yüzde 47'si en az bir sosyal koruma yardımına erişebilir durumdadır. Bu da 4 milyardan fazla insanın hala herhangi bir sosyal korumadan yoksun olduğu anlamına geliyor. Ayrıca, küresel boyutta çalışma çağındaki nüfusun yalnızca yüzde 31'i kapsamlı bir sosyal güvenlik sistemi tarafından yasal olarak korunmaktadır. Yüksek gelirli ülkelerde ortalama olarak nüfusun yüzde 85'i en az bir sosyal koruma yardımından yararlanırken, düşük gelirli ülkelerde bu oran sadece yüzde 13'tür.

6 <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2023/societal-implications-labour-market-instability>

7 <https://desapublications.un.org/publications/world-social-report-2024-0>

Eşitsizlik ve yoksulluğun, güvencesizleşmenin temel olduğu bir dünyada giderek şiddetlendiği ve yalnızca ekonomik değil toplumsal ve bireysel sonuçlar da doğurduğu görülüyor. UNDP'nin **2023-2024 İnsani Gelişme Raporu**⁸ dünyada ekonomik, siyasal ve toplumsal alanda ciddi bir tıkanıklık yaşandığına ve bunun yeni krizleri tetiklediğine işaret etti. Rapora göre, yaşamda algılanan güvensizlik hissi ne kadar yüksekse, kişinin kendi hayatı üzerindeki kontrol hissi o kadar düşüktür (Grafik 4.2). Bu da insani gelişmenin temeli olan eylemlilik konusunda insanların hareketsiz kalmasına yol açabiliyor. Yaşama müdahale edebilme konusundaki eylemlilik geriliyor. Dolayısıyla artan güvencesizlik ve derinleşen eşitsizlik, insanların kendi hayatları üzerinde kontrollerini yitirdiği ve bunun toplumsal olarak olumsuz sonuçları beraberinde getirdiği yeni bir kırılgan ve kaotik toplumsal alan yaratmaktadır.

Grafik 4.2. Güvensizlik Hissi ve Yaşam Üzerinde Kontrol Algısı

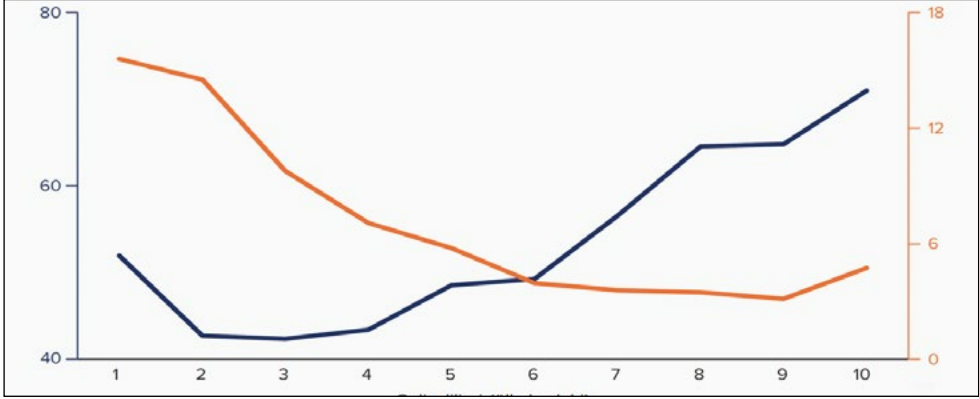


Kaynak: UNDP İnsani Gelişme Raporu 2023-2024

Bu durum yoksulluk ve eşitsizlikle koşut ilerliyor. Gelir dağılımının alt yarısında yer alan kişilerin gelirleri arttıkça, hayatları üzerinde çok düşük kontrole sahip olduğunu bildirenlerin oranında keskin bir düşüş yaşanıyor. Başka bir ifadeyle küresel dağılımın alt yarısında yer alanlar için gelir arttıkça eylemlilik de artıyor. En alt kesimde eylemlilik eksikliği özellikle artmaktadır. En düşük gelir dilimindeki kişilerin eylemlilik açığı, yüksek gelir dilimindeki kişilere kıyasla üç kat daha fazladır.

Ayrıca, hayatları üzerinde yüksek düzeyde kontrole sahip olduğunu bildiren kişilerin oranı nüfusun en alttaki yüzde 50'lik kesimi için düşükken, yüksek gelirle birlikte eylemlilik artıyor (Grafik 4.3). Dolayısıyla insani gelişmedeki diğer eşitsizlikler ile sıklıkla kesişen ve ilişkili olan gelir eşitsizlikleri, insan eylemliliğini önemli ölçüde şekillendiriyor ve kolektif eylem dünyadaki insanların önemli bir kısmı için zayıflıyor.

8 <https://www.undp.org/tr/turkiye/publications/human-development-report-2023>

Grafik 4.3 Gelir Düzeyi ve Eylemlilik Açığı

Kaynak: UNDP İnsani Gelişme Raporu 2023-2024

Eşitsizlik ve umutsuzluğa ek olarak yurttaşların hem birbirlerine hem de kurumlara karşı azalan güveni de önemli bir sorun olarak beliriyor. UNDP'nin **2025 Dünya Sosyal Raporu**'nda eylemliliğin insan gelişiminin temel taşı olduğuna vurgu yapılarak toplumsal güvenin yeniden tesis edilmesinin kritik önemde olduğu belirtiliyor. Artan güvensizlik ve köklü eşitsizlik, dayanışma ve kolektif eylemin de temellerini sarsıyor. Yaşadığımız dönemde güven krizini emeğin durumu bakımından değerlendirmek ve bunun geniş kapsamlı etkileri konusunda düşünmek önemlidir.

4.2. ORTADOĞU'DA GELİŞMELER: SAVAŞLAR VE DİRENİŞLER

2023-2024 döneminde Ortadoğu'daki gelişmelere damga vuran dört önemli başlıktan bahsedilebilir. İlki İsrail ve Filistin arasındaki savaş, ikincisi Suriye'de Esad'ın devrilmesi ve yeni bir yönetimin kurulması, üçüncüsü İran'daki kadın ve gençlik hareketi ve dördüncüsü bölgedeki halk hareketleri ve demokrasi mücadeleleridir. Bu gelişmeler eşliğinde Ortadoğu'nun yeni bir döneme girdiği, hem bölge hem de dünya için zorlayıcı bir süreç başladığı söylenebilir.

Filistin: Direnişin ve Kuşatmanın Derinleşmesi

Filistin'de İsrail işgali altında süren uzun yıllara dayalı baskılar, yerleşim politikaları, saldırgan uygulamalar ve ekonomik kuşatma, özellikle Gazze'de yaşayan milyonlarca Filistinliyi yok olmanın eşiğine getirdi. İsrail devleti yıllardır Gazze Şeridi'ni fiilen bir açık hava hapisanesine çevirmiş, ablukayla sivilleri açlık, ilaçsızlık ve su kıtlığı gibi temel insani krizlerle baş başa bırakmıştı. Gazze'deki bu insani felaket ortamı, yerleşim alanlarına yapılan bombardımanlar, sistematik ev yıkımları ve yargısız infazlar gibi politika- larla perçinlenmişti.

Bu koşullarda 7 Ekim 2023 sabahı Hamas'ın başlattığı **Aksa Tufanı** ile Filistin-İsrail arasındaki çatışmalar yeni bir aşamaya geldi. Büyük saldırılara ve insanlık dramlarına sahne olan 2023–2024 dönemi, Filistin halkı için tarihsel anlamda hem trajik hem de dirençli bir dönem olarak yaşandı.



Hamas'ın saldırılarına karşılık olarak İsrail'in başlattığı geniş çaplı bombardımanlar, sivil altyapıyı ve nüfusu hedef alan bir toplu cezalandırma stratejisine dönüşmüştü. Gazze'deki hastaneler, okullar, mülteci kampları ve BM binaları dahi bombalandı, binlerce sivil yaşamını yitirdi. Bir etnik temizliğe dönüşen ve birçok savaş suçunu içinde barındıran bu süreçte ABD ve İngiltere gibi başat güçlerin İsrail'e dönük desteği savaşın şiddetlenerek sürmesini mümkün kıldı.

Bu süreçte Türkiye'nin İsrail karşıtı söylemlerine rağmen uluslararası alanda İsrail'e diplomatik bir yaptırım uygulamaması ve İsrail ile ticaretini hız kesmeden sürdürmesi ulusal kamuoyunda da büyük tepki yarattı.

Buna karşın Avrupa ve ABD'de sol hareketler, işçi sendikaları, feminist kolektifler ve öğrenci örgütleri oldukça geniş çaplı Filistin'le dayanışma eylemleri düzenlemiş, üniversitelerde boykotlar ve protestolar örgütledi.

Avrupa devletlerinin ve ABD'nin süreç karşısındaki suskunluklarına karşın Latin Amerika'daki sol hükümetler (özellikle Bolivya, Kolombiya, Brezilya, Şili) ve bazı Asya ve Afrika ülkeleri Filistin'le önemli bir dayanışma sergiledi. Bolivya İsrail'le diplomatik ilişkileri

tamamen keserek, Brezilya Devlet Başkanı Lula da Silva İsrail'in eylemlerini "soykırım" olarak tanımlayarak, Güney Afrika ise İsrail'i Uluslararası Adalet Divanı'na şikayet ederek bir gündem yaratmaya çalıştı.

İsrail'in Filistin'e dönük saldırıları sürdü, Filistin Halkı'nın direnişi de devam etti. Azerbaycan, Ermenistan, Irak, Suriye ve İran'da silahlı çatışmaların ve savaşların sivilleri de etkileyecek şekilde devam ettiği 2023-2024 döneminde İsrail'in saldırıganlığının da Filistin'i aşarak bütün bölgeye yayılmasından endişe duyuldu.

Özellikle 2023-2024 döneminde yaşananlar, Filistin halkının devletler nezdinde yalnız bırakıldığı ama küresel halk hareketleri ekseninde zayıf da olsa anlamlı bir dayanışma hattı örülmeye başladığını gösterdi. Bölgedeki savaşın çözümünün abluka ve dış müdahale ile değil Filistin halkının kendi kaderini tayin hakkına dayalı, eşitlikçi ve adil bir barışın inşası ile sağlanacağı vurgulanmalıdır.

Suriye: Devrim mi Emperyalizmin Gecikmiş Zaferi mi?

Suriye 2011 yılında başlayan ayaklanma ve ardından patlak veren iç savaşla birlikte Ortadoğu'nun en yıkıcı krizlerinden birinin merkezinde yer almaktadır. 2023 ve 2024 yıllarında Suriye'de yaşanan gelişmeler, emperyalist müdahalelerin, bölgesel güçlerin nüfuz mücadelelerinin ve yerel iktidar yapılarını yeniden şekillendirme çabalarının yoğunlaştığı bir dönemdir. 2023-2024 yıllarında savaş düşük yoğunluklu biçimlerde sürdü, siyasi çözüm arayışları tıkan- dı ve halk sosyoekonomik olarak büyük bir çöküş yaşadı.

2024 Aralık ayında HTŞ liderliğindeki isyan hareketi kısa sürede Şam'ın kontrolünü ele geçirerek Beşar Esad rejimini devirdi. Hükümetin çöküşü, rejim yanlısı güçlerin çekilmesi ve HTŞ ve müttefikleri tarafından geçici bir hükümetin kurulmasıyla sonuçlandı. Ahmed El-Şara liderliğindeki yönetim yeni bir anayasa hazırlamayı, eski yapıların (parlamento, güvenlik kurumları vb.) tasfiyesini ve genel af gibi reformları başlattı. Suriye'de savaş sonrası ekonomik kriz içindeydi. 13 yıl süren savaş ve ambargo altyapıları çökertmiş, halkı yoksulluk içine sürüklemişti. Geçiş hükümeti ekonomik hayatta radikal bir tutumla "serbest piyasa modeline" yönelme sinyali verdi. Protestolar rejimin yıkılmasının ardından da yeni hükümete yönelik protestolar sürdü.

Suriye'de Esad'ın devrilmesi ve yönetimin radikal biçimde el değiştirmesi farklı değerlendirmelere neden oldu. Bu değişiklik kimilerince "devrim" olarak nitelendirilirken kimilerince de "emperyalizmin gecikmiş zaferi" olarak değerlendirildi. Kutuplaşmış siyasal alan Suriye'deki gelişmelerin değerlendirilmesi ve aktarılması konusunda da iki ayrı siyasal söylem geliştirdi.

"Devrim" olarak nitelendirenler rejim değişikliğini selamladı. Bu yaklaşımın temel vurgusu "demokrasi ve özgürlük"tü. Esad rejiminin devrilmesi, Suriye halkı için demokratikleşme ve özgürlüklerin tesisi olarak görüldü. Baskıcı ve otoriter rejimin sona erdirilmesi, halkın kendi iradesiyle yönetilmesi, insan hakları ihlallerinin son bulması olarak yorumlandı. Esad rejiminin meşruiyetinin kaybolduğu, halkın iradesini temsil etmediği vurgulandı. Bu

iddia, rejim karşıtı sivil toplum örgütleri, muhalifler ve Batılı güçler tarafından sıkça dile getirildi.

“Emperyalizmin gecikmiş zaferi” olarak tanımlayanlar ise Suriye’deki gelişmeleri daha geniş siyasal-toplumsal boyutlarıyla gündeme getirdi. Suriye’deki emperyalist müdahalelerin ve yeni yönetsel kadroların kirli geçmişinin altı çizildi. Bu konudaki temel yaklaşım, Esad’ın düşüşünün emperyalist güçlerin Ortadoğu’yu yeniden şekillendirme planlarının “gecikmiş” bir ayağı olduğu yönündeydi. 2003 yılından beri Batı karşıtı tüm liderlerin aşama aşama iktidardan indirildikleri, bu süreçte halkların haklı mücadelelerinin manipüle edilerek araçsallaştırıldığı da ön plana çıktı. Irak’ın işgaliyle başlayan sürecin Libya, Mısır, Tunus, Cezayir ve nihayetinde Suriye’ye ulaşmasının da “tesadüf” olmadığı sıklıkla vurgulandı.

Bu yaklaşım, yeni yönetimin kentlerde gösterdiği “anlayışlı” tavrın uzun sürmeyeceğini vurguladı. Özellikle kentler dışındaki bölgelerde yer yer Alevilere ve diğer azınlıklara dönük saldırılar sıkça gündeme getirildi. Aynı zamanda Suriye yönetiminde son dönemde öne çıkan “insancıl” tutumun batılı odaklarca telkin edildiği ve özel olarak çalışılan bir iletişim ve halkla ilişkiler stratejisi olduğu görüşleri öne çıktı.

Bu konuda Afganistan’da Taliban’ın da benzer bir “ılımlı” havayla iktidarına başladığı fakat zamanla toplumu dinselleştirme girişimlerine hız verdiği, karşı çıkanları da acımasız biçimlerde cezalandırdığı hatırlatıldı. Suriye’de ilerleyen günlerde örneğin kadınlar için ne gibi düzenleme-

lerin yapılacağı, toplumsal hayatın nasıl düzenleneceği ve seküler toplumsal kesimlere ve yapılara ne gibi müdahalelerin gerçekleştirileceği ciddi sorunlar olarak vurgulandı. Bu yaklaşımda, Suriye’deki yeni rejimin “yumuşatılmış bir şeriat” olacağına dönük öngörüler mevcuttu. HTŞ gibi örgütlerin kadrolarının ve yabancı paralı cihatçıların yeni devlet içinde kurumsallaşmasının orta-uzun vadede tehdit oluşturacağı dile getirildi.

İran: Kadın ve Gençlik Mücadelesi

İran’da 2022’de 22 yaşındaki Mahsa Amini’nin ahlak polisi tarafından gözaltına alındıktan sonra hayatını kaybetmesiyle başlayan protestolar kısa sürede ülke geneline yayılan kadın ve gençlik hareketine dönüştü. Protestolarda “Jin, Jiyan, Azadi” (Kadın, Yaşam, Özgürlük) sloganı öne çıktı. İran’da kadınların saçlarını keserek başörtülerini çıkarması, uluslararası alanda ise pek çok ülkede kadınların saçlarını keserek bu harekete destek vermesi önemli bir gündem oluşturdu.

Ortadoğu’da kadın hakları ve gençlik mücadelesi, bölgesel gericiliğe ve patriyarkaya karşı önemli bir alan oluşturdu. İran’da başlayan başörtüsü karşıtı protestolar gibi gelişmeler, kadınların toplumsal değişim ve özgürleşme taleplerini gözler önüne serdi. İran’da 2022 sonlarında başlayan ve 2023-2024’e yayılan başörtüsü karşıtı protestolar, sadece bir giyim özgürlüğü meselesi değil aynı zamanda derin toplumsal ve politik taleplerin dışavurumu olarak değerlendirilebilir. Bu çerçevede sadece kadınların isyanıyla sınırlı kalmayıp rejimin otoriter yapısına ve sosyal baskısına karşı geniş bir halk

kesiminin sesini yükseltmesini mümkün kılan kolektif bir tepki olarak gelişti. İran gençliği gece eylemleri, graffiti eylemleri ve örtü serbestliği odaklı eylemlerle sessiz direnişi sürdürdü. Ayrıca **United Youth of Iran** gibi örgütler üzerinden protesto ağları oluşturuldu. Özellikle gençlerin başı çektiği bu hareketler, hem cinsiyet eşitliği hem de genel demokratik haklar ve özgürlükler için kritik bir dönemeç olarak değerlendirilebilir.

Bölgedeki Halk Hareketleri ve Demokrasi Mücadeleleri

2023-2024 döneminde Ortadoğu'da çeşitli halk hareketleri ve grevler dikkat çekti. Bu hareketler bölgedeki otoriter rejimlere, ekonomik adaletsizliklere ve toplumsal baskılara karşı halkların demokratik ve eşitlikçi taleplerinin ifadesi olarak değerlendirilebilir.

Lübnan, 2023-2024 yıllarında çok ağır bir ekonomik krizle boğuştu. Neoliberal ekonomik politikaların ve yolsuzlukların sonucu olarak oluşan bu kriz, yarattığı dışa bağımlılık ve yapısal sorunlar ile halkı derinden etkiledi. Halkın grevler, sokak protestoları ve örgütlenmeler yoluyla gösterdiği tepki, sadece ekonomik talepler değil, aynı zamanda politik hesap verebilirlik, yolsuzlukla mücadele ve demokratikleşme taleplerini de içeriyordu. Lübnan solu, ülkedeki krizden çıkışın ancak halkın taleplerini karşılayan sosyal adaletçi politikalar ve demokratik reformlarla mümkün olacağını savundu. Ayrıca dış müdahalelerin, özellikle bölgesel güçlerin Lübnan üzerindeki etkisinin azaltılması gerektiği de vurgulandı.

2023-2024 yıllarında benzer bir durum Kuzey Afrika ülkeleri için de geçerlidir. Ekonomik kriz ve belirsizlikler, siyasi dinamikler ve toplumsal alandaki hareketlilik tüm bölge ülkelerini halkların talepleriyle ve çözülmesi gereken ciddi sorunlarla karşı karşıya bıraktı. Mısır, Tunus, Cezayir ve Libya gibi ülkelerde siyasal istikrarın, toplumsal barışın ve ekonomik refahın sağlanması halkların acil ihtiyaçları arasında öne çıktı.



Bu ülkelerdeki toplumsal hareketlerin ve genç nüfusun taleplerinin, ülkedeki gelişmeleri etkilemesi oldukça muhtemeldir. Özellikle işsizlik, toplumsal barış, din temelli baskılara karşı koyma, temel toplumsal hizmetlere (eğitim, sağlık, sosyal güvenlik vb.) erişim, emperyalist müdahalelere karşı çıkmak gibi konular halkların mücadelelerinin yoğunlaştığı zorlu gündemler arasında yer almaya devam etti. Körfez ve Kuzey Afrika bölgesinin bu yıllarını ve geleceğini değerlendirebilmek için yalnızca hükümetler düzeyindeki karmaşık siyasal ilişkilere değil, aynı zamanda ülkelerin kılcal damarlarında oluşan toplumsal hareketlere de ışık tutulması önemli görünüyör.

4.3. DİJİTAL TEKELLER, TEHDİTLER, ARAYIŞLAR VE İŞLERİN GELECEĞİ

Dijital teknolojilerle birlikte yeni ekonomik alanlar, iş modelleri ve çalışma pratikleri tartışılmaya devam ediliyor. Bununla birlikte yeni çalışma biçimleri yalnızca teknolojik olanaklarla değil, küresel ekonomik-politik yapılanmanın eğilimleri ve dinamikleri ile de belirleniyor.

Son yıllarda dijital teknolojiler alanında öne çıkan en kapsamlı gelişme kuşkusuz yapay zekadır. Yapay zeka, toplumun pek çok alanında köklü dönüşümlere yol açarak günlük yaşamın bir parçası haline geldi. Yapay zekanın eğitimden sağlığa, kamu hizmetlerinden ulaşım sistemlerine kadar farklı sektörlerde ve yaşam alanlarında merkezi rolü giderek genişliyor.

Bu gelişmeler hem bilgi ve iletişim kanallarına erişimi kolaylaştırıyor hem de üretim süreçlerinde yeni imkanlar doğuruyor. Buna karşın yeni sorun alanlarını da beraberinde getiriyor. Veri sömürgeciliği, istihdam politikaları, dijital tekeller, teknolojik bağımlılık, mahremiyet, kişisel güvenlik ve algoritma yanlılığı gibi konularda yeni tartışmalar ortaya çıkıyor. 2023-2024 yıllarında dijitalleşme bağlamındaki tartışmalarda iki gündem izlenebilir. İlki dijital tekeller ve yarattıkları tehditler, diğeri ise işin ve mesleklerin geleceği.

Dijital Tekeller, Tehditler, Arayışlar

2023-2024 yıllarında dijital tekellerin ekonomik ve demokrasi üzerindeki etkisi giderek belirginleşti. Dijital tekeller, son

yılların en etkili küresel ve toplumsal olgularının başında geliyor. Ekonomik ve teknolojik yoğunlaşmanın sonucu olan bu tekeller, sosyal medyadan gig ekonomiye kadar her alanda dijital platformlar ve dijital ürün-hizmetler şeklinde varlık gösteriyorlar. Dolayısıyla neredeyse tüm toplumsal faaliyetlerin gerçekleştirildiği ticari, toplumsal, siyasal ve kültürel yapılar olarak öne çıkıyorlar.



Dijital tekellerde ABD Merkezli şirketler belirleyici konumda bulunuyor. GAFAM ve GAMAM, ABD merkezli en büyük teknoloji şirketlerini tanımlamak için kullanılan kısaltmalardır. GAFAM; Google (Alphabet), Apple, Facebook (şimdiki adıyla Meta), Amazon ve Microsoft'un baş harflerinden oluşur. GAMAM ise, Facebook'un yeni ismi Meta'ya atıfla F harfi yerine M kullanılarak oluşturulmuş, güncellenmiş bir versiyondur: Google, Apple, Meta, Amazon ve Microsoft. Bu şirketler dijital reklamcılık, akıllı cihazlar, bulut bilişim, sosyal medya, arama motorları ve iş yazılımları gibi birçok alanda faaliyet göstererek dünya çapında büyük ekonomik ve teknolojik etkiye sahiptir. GAFAM/GAMAM şirketlerinin sahip oldukları yüksek piyasa

değerleri, birçok ülkenin milli gelirinden fazladır. Dijital yaşam üzerindeki hakimiyetleri ve sıkça karşılaştıkları rekabet, gizlilik ve vergi konulu yasal düzenlemeler nedeniyle hem kamuoyunun hem de hükümetlerin yakın takibinde bulunuyorlar.

GAFAM / GAMAM

GAFAM ve GAMAM, ABD merkezli en büyük teknoloji şirketlerini tanımlamak için kullanılan kısaltmalardır. GAFAM; Google (Alphabet), Apple, Facebook (şimdiki adıyla Meta), Amazon ve Microsoft'un baş harflerinden oluşur. GAMAM ise, Facebook'un yeni ismi Meta'ya atıfla F harfi yerine M kullanılarak oluşturulmuş, güncellenmiş bir versiyondur: Google, Apple, Meta, Amazon ve Microsoft.

İç denetim mekanizmaları açık olmayan dijital tekeller ve onların geliştirdikleri yapay zeka uygulamaları, kendi şirket hedef ve çıkarlarını toplumsal sorumluluklarının ve kamusal yararın üstünde tutuyor ve medya alanında rekabeti ortadan kaldırarak eşitsizlikleri artırıyor. Bu beş büyük şirket, altyapı, donanım, yazılım ve hizmet boyutlarında alanı neredeyse tamamen domine ediyorlar.

Tüm dünyada kullanıcılar onların hizmetlerinden faydalaniyor. Bu kapsamda tüm kullanıcıların verilerine hakimler. Dijital tekeller kullanıcıların medya izleme ve tüketim alışkanlıkları da dahil olmak üzere tüm verilerini şeffaf olmayan yöntemler-

le topluyor, bunları ticari amaçlarla yönlendirerek ya da pazarlayarak insanların mahremiyet haklarını ihlal ediyor.

Dijital tekellerle ilgili bir diğer sorun alanı algoritmik değişikliklerdir. Algoritmik değişiklikler, sosyal medya, arama motorları ve dijital platformlarda yapılan yazılımsal değişikliklerdir. Kullanıcıların ne göreceğini, ne satın alacağını ve neye erişeceğini belirleyen sistemlerdir. Algoritmik değişiklikler bir içeriği öne çıkarabildiği gibi tamamen görünmez hale de getirebilir. Kullanıcılar algoritmik yönlendirmelerle dijital yankı odalarına sıkışabilir. Dijital tekeller bu kadar merkezi önemde olan algoritmik düzenlemelerini sürekli ticari sır diyerek gizliyor, denetime kapalı ve şeffaf olmayan uygulamalarla kontrol altında tutuyor.

Bir diğer kritik sorun alanıysa vergilendirmedir. Google'ın da dahil olduğu platform şirketler bir yandan çok büyük ve kapsamlı kullanıcı verilerine, diğer yanda ise trafik ve reklam tekeli konumuna sahipken kullanıcılara toplumsal fayda olarak dönmesi gereken herhangi bir vergilendirmeye tabi bulunmuyorlar. Bu konuda dünyada ilk önemli örnek Fransa'dan geldi. Fransa'da 2019'da alınan bir kararla teknoloji devlerine dijital vergi zorunluluğu getirdi. Google, Amazon ve Facebook gibi dijital tekeller, ülkede elde ettikleri gelirin yüzde 3'ünü vergi olarak ödemekle yükümlü kılındı. 2023-2024 döneminde bu konuda tartışmalar ve ABD ile Fransa arasında tehditler sürse de Fransa vergiden vazgeçmeyeceğini belirtti. Platformların kapsamlı bir şekilde vergilendirmeye dahil edilmesi ve bu vergilerin kimi sosyal

harcamalar ya da ifade özgürlüğü alanlarını destekleyecek uygulamalar için kullanılması gereklidir (Tablo 4.2).

Tablo 4.2. Dijital Tekeller ve Sorun Alanları

Ekonomik Gücün Yoğunlaşması - Küresel ekonomik değerlerin büyük bölümü birkaç şirketin elinde toplanıyor. - Bu durum, gelir eşitsizliğini ve ekonomik dengesizlikleri artırıyor.
Veri Tekeli ve Gizlilik İhlalleri - Kullanıcı verilerinin toplanması, işlenmesi ve satılması tekellerin kontrolüne geçiyor. - Bireylerin dijital mahremiyeti ciddi şekilde tehdit ediliyor.
Algoritmik Değişiklikler - İçeriklerin görünürlüğü algoritmalarla belirleniyor, bu da bilgiye erişimi ve kamuoyunu etkileyebiliyor. - Bilgi manipülasyonu ve yankı odaları oluşabiliyor.
Vergi Kaçınması ve Adaletsizlik - Şirketler, vergi cennetlerini kullanarak etkin vergi ödemekten kaçınıyor. - Devletler, yerli şirketlere uyguladıkları vergilendirmeyi bu devlere uygulayamıyor.
Siyasal İktidarla İlişkiler - Şirketler, siyasi iktidarla ilişkisi doğrultusunda ifade özgürlüğünü engelleyebiliyor. - Şirketler, hukuki ve mali denetimden kaçabiliyor.

Dijital tekellerin hükümetler ile ticari ve siyasi ilişkileri, ifade özgürlüğü ve sağlıklı bir kamusal tartışmanın aleyhine bir dijital ortam oluşmasına yol açabiliyor. Özellikle sosyal medya platformlarında erişim engelleri, görünmez kılınan hesaplar, hukuksuz yasaklamalar gündeme geliyor. Bu gayri meşru ilişkiler bir yandan platformların hukuki ve mali denetimden kurtulabilmesine neden oluyor. Diğer yandan ise bu platformlar hükümetlerin hegemonya alanlarına dönüşebiliyor.

İşlerin ve Mesleklerin Geleceği

Son yıllarda dijital teknolojiler alanında öne çıkan gelişmeler, üretim ve yeniden üretim süreçlerini, işin doğasını, meslekleri ve çalışmayı kökten değiştiriyor. Sıklıkla “robotlar işimizi elimizden mi alacak” sorusu etrafında yoğunlaşan tartışmalar işin ve mesleklerin geleceği konusunda kapsamlı arayışlara işaret ediyor.

Davos’ta 2024 yılında gerçekleştirilen Dünya Ekonomik Forumu’nda da teknolojik değişim ve işin geleceği gündemin önemli başlığıydı. Dünya Ekonomik Forumu, yapay zekanın sektörleri yeniden şekillendirdiği ve geleneksel kariyer yollarının çözüldüğü ve

bunun insanlığın önüne önemli zorluklar ve fırsatlar sunduğu tartışıldı.

İnsan + Makine: Senfoni Olabilir mi?

Davos'taki toplantıda işin geleceğinin insan yaratıcılığı ve makine verimliliğinin uyumlu bir senfonisi olup olamayacağı tartışması gündemdeydi. Bu noktada bir senfoniden bahsedebilmek için bireylerin yapay zeka ile etkili bir şekilde işbirliği yapabilecek uyum ve bilişsel becerilere sahip olmalarının altı çizildi.

Kimseyi Geride Bırakmamak

Davos'taki zirvede yapay zekaya dayalı otomasyonun mevcut eşitsizlikleri daha da kötüleştirme eğilimi kabul edildi ve dijital uçurumdan insanların yuvarlanması için yeni beceriler kazanması tartışması merkezde yer aldı. Temel vurgu "kimseyi geride bırakmamak"tı.

İşlerin Geleceği 2025 Raporu: Geleceğin İşleri, Geleceğin Becerileri

Dünya Ekonomik Forumu'nun 2025 yılında yayınlanan *İşlerin Geleceği Raporu*'nda 2030 yılına kadar işgücü piyasasının nasıl şekilleneceği analiz edildi. Raporda 2024 sonunda gerçekleştirilen Dünya Ekonomik Forumu'nda yapılan *Geleceğin İşleri Anketi* verileri kullanılmıştır. Anket, 22 endüstri kümesi ve 55 ekonomide toplamda 14.1 milyon işçiye istihdam eden 1.000'den fazla küresel işvereni bir araya getiriyor.

Rapora göre 2025-2030 yılları arasında dijital erişimin artmasının iş dünyasında büyük değişimlere yol açması bekleniyor. İşverenlerin yüzde 60'ı, dijital erişimin genişlemesinin işlerini dönüştüreceğini düşünüyor. Yapay zeka iş dünyasında en

büyük etkiyi yaratacak teknolojiler arasında öne çıkıyor.

Üretken yapay zeka yatırımları (GenAI), 2022'de ChatGPT'nin piyasaya sürülmesinden sonra hızla büyüdü. Üretken yapay zeka becerilerine olan talep, hem işletmelerde hem de bireyler arasında hızla artıyor. Rapora göre robotlar ve otonom sistemler 2020'den itibaren yıllık yüzde 5-7 oranında büyüme gösterdi. 2023'te robot yoğunluğu her 10.000 çalışan için 162 birime ulaştı ve bu sayı yedi yıl önce sine göre iki katına çıktı. Robot kullanımı Çin, Japonya, ABD, Güney Kore ve Almanya gibi ülkelerde yoğunlaşırken, Sahra Altı Afrika, Orta Asya, Orta Doğu ve Kuzey Afrika gibi bölgelerde beklentiler daha düşüktür. Üretken yapay zeka için en yüksek talep Hindistan ve ABD'den olmaktadır.

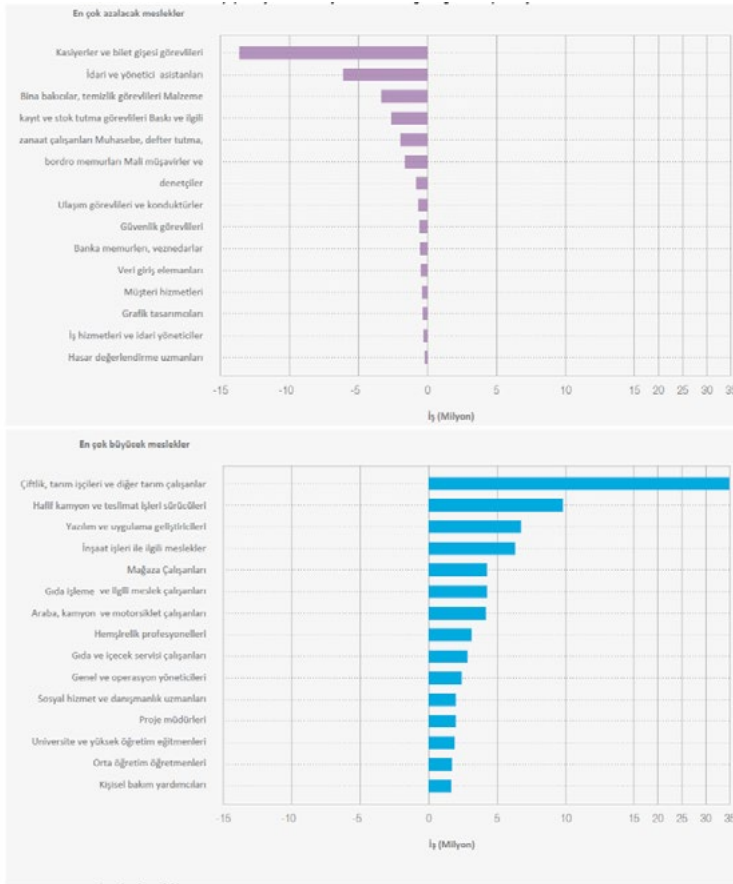
Üretken yapay zeka iş dünyasında insan becerilerini geliştirmesi, daha az uzmanlaşmış çalışanların daha geniş bir uzmanlık yelpazesinde görev yapabilmesi ve mühendislik, doktorluk gibi mesleklerde karmaşık problemleri daha hızlı çözme yeteneği kazandırması gibi yararlar sağlayabilir. Ancak, bu gelişmelerin olabilmesi için teknoloji politikalarının insan becerilerini artırmaya odaklanması gerektiği belirtilmektedir. Aksi takdirde iş gücünün yerini alacak teknolojiler, eşitsizlik ve işsizlik yaratabilir.

İşlerin Geleceği 2025 raporuna göre, 2030 yılına kadar en hızlı büyüyen mesleklerin çoğu teknolojik gelişmelerle, özellikle yapay zeka ile ilgili olacaktır. En hızlı büyümesi beklenen meslekler arasında şunlar yer alıyor: büyük veri uzmanları, finansal

teknoloji mühendisliği, yapay zeka ve makine öğrenimi uzmanları, yazılım ve uygulama geliştiricileri.

Yeşil enerji geçişiyle ilgili meslekler de en hızlı büyüyenler arasında yer alıyor. Bu meslekler karbon emisyonlarını azaltma ve iklim değişikliğine uyum sağlama çabalarında ki artan yatırımlarla destekleniyor. Otonom ve elektrikli araç uzmanları, çevre mühendisleri, yenilenebilir enerji mühendisleri bu meslekler arasında yer alıyor. Raporda en hızlı düşüşe geçmesi beklenen işler arasında ise daha çok idari roller yer alıyor: Kasa görevlileri, idari asistanlar ve yöneticiler, baskı işçileri, muhasebeciler ve denetçiler, grafik tasarımcılar azalan mesleklerden bazıları olarak belirtiliyor (Grafik 4.4).

Grafik 4.4 En çok büyüyen ve azalan meslekler (2025-2030)



Kaynak: Dünya Ekonomik Forumu, İşlerin Geleceği Raporu

Raporda, dijital teknoloji ve yapay zeka etkisiyle ortaya çıkmakta olan yeni mesleklere de vurgu yapılıyor. Bu meslekler beş dönüşüm alanında gelişmesi beklenen "geleceğin

meslekleri” olarak tanımlanıyor. Bu beş dönüşüm alanı “teknoloji ve dijital dönüşüm”, “yeşil teknolojiler”, “sağlıklı yaşam bilimleri”, “yaratıcılık”, “iş ve yönetim alanları” şeklinde sıralanıyor (Tablo 4.3).

Tablo 4.3 Geleceğin Meslekleri

1. Teknoloji ve Dijital Dönüşüm Alanları
Yapay Zeka ve Makine Öğrenimi Uzmanlığı
Veri Analizi ve Veri Bilimi
Siber Güvenlik Uzmanlığı
Bulut Bilişim ve Ağ Mühendisliği
2.Yeşil Teknolojiler ve Sürdürülebilirlik
Yenilenebilir Enerji Uzmanları
Sürdürülebilirlik Uzmanları
3.Sağlık ve Yaşam Bilimleri
Biyoteknoloji ve Genetik Mühendisliği
Dijital Sağlık ve Tele-Tıp Uzmanlığı
4.Yaratıcılık ve İnsani Beceriler Gerektiren Alanlar
Eğitim Teknolojileri ve Eğitim Danışmanlığı
Tasarım ve Yaratıcı Sanatlar
Psikoloji ve İnsan Davranışları Analizi
5.İş ve Yönetim Alanları
Proje Yönetimi
Finansal Teknoloji (FinTech) Uzmanlığı

Kaynak: Dünya Ekonomik Forumu, İşlerin Geleceği Raporu

Raporda önümüzdeki beş yılda çalışanların sahip olması gereken yetenekler analitik düşünme, esneklik ve dayanıklılık, çeviklik, liderlik, sosyal etki becerileri, yaratıcı düşünme, motivasyon ile öz farkındalık şeklinde ifade ediliyor. Bu ihtiyaçları teknolojik okuryazarlık, empati ve aktif dinleme, merak ve yaşam boyu öğrenme, yetenek yönetimi, hizmet odaklılık ve müşteri hizmetleri gibi beceriler takip ediyor (Tablo 4.4).

Tablo 4.4 Sahip Olunması Gereken 10 Beceri

Yapay zeka ve büyük veri
Ağlar ve siber güvenlik
Teknolojik okuryazarlık
Yaratıcı düşünme
Dayanıklılık, esneklik ve çeviklik
Merak ve yaşam boyu öğrenme
Liderlik ve sosyal etki
Yetenek yönetimi
Analitik düşünme
Çevresel sorumluluk

Kaynak: Dünya Ekonomik Forumu, *İşlerin Geleceği*, 2025.

Üretken Yapay Zeka ve İşler: Mesleki Maruziyete İlişkin Gözden Geçirilmiş Küresel Endeks

Yapay zeka teknolojilerinin hızla gelişiminin küresel işgücü yapısını yeniden şekillendirme potansiyeli üzerine ILO ve NASK (Polonya Ulusal Araştırma Enstitüsü) tarafından 2025'te ortak hazırlanan Üretken *Yapay Zeka ve İşler: Mesleki Maruziyete İlişkin Gözden Geçirilmiş Küresel Endeks* adlı rapor, üretken yapay zekaya mesleki düzeyde maruz kalma oranlarını küresel çapta analiz ediyor. Rapor, üretken yapay zekanın işgücü üzerindeki etkisini sayısal verilerle ortaya koyan ilk küresel çalışmalardan biridir. Üretken Yapa Zeka Maruziyet Endeksi gibi yenilikçi bir analiz yöntemi içermektedir.

Üretken Yapay Zeka Maruziyet Endeksi

Amaç: Mesleklerin üretken yapay zekaya karşı ne düzeyde "maruz kaldığını" ölçmek ve ülkeler arası karşılaştırma yapabilmek.

Kapsam: 190'dan fazla ülke, yüzlerce meslek grubu ve sektörel veriler.

Rapora göre dünya genelinde her dört işten biri (yüzde 25) üretken yapay zekaya maruz kalma potansiyeli taşıyor. Bu oran, yüksek gelirli ülkelerde yüzde 34 seviyelerine çıkıyor ve dijitalleşmenin gelişmişlik düzeyi ile doğru orantılı bir artış gösteriyor. Yüksek gelirli ülkelerde maruz kalma riski en yüksek olan işlerin yaklaşık yüzde 9,6'sı kadınlar, yüzde 3,5'i ise erkekler tarafından yürütülüyor. Bu durum, dijital dönüşümün toplumsal cinsiyet boyutuna da işaret ediyor.

4.4. İKLİM KRİZİ, İKLİM DÜZENLEMELERİ VE YEŞİL KAPİTALİZM

İklim krizi, 2023-2024 döneminde de en acil ve çok boyutlu sorunlardan biri olarak insanlığı tehdit etmeye devam etti. Artan sıcaklıklar, aşırı hava olayları, kuraklıklar, orman yangınları ve deniz seviyesinin yükselmesi gibi etkiler, yalnızca çevresel değil aynı zamanda sosyal, politik ve ekonomik sonuçlar doğuruyor. İklim krizi, rekor sıcaklıklar, orman yangınları, su krizi ve kuraklık, aşırı hava olayları, buzulların erimesi ve deniz seviyesinin yükselmesi gibi olgularla görünür hale geldi.

İklim Krizi Nedir?

İklim Krizi, insan faaliyetleri sonucunda atmosfere salınan sera gazlarının etkisiyle dünya ortalama sıcaklıklarının hızla artmasıyla ortaya çıkan, ekosistemler, ekonomik yapılar ve toplumlar üzerinde derin ve yaygın etkiler yaratan küresel bir sorundur. Bu kriz, aşırı hava olayları, deniz seviyesinin yükselmesi, biyolojik çeşitlilik kaybı ve gıda güvenliği gibi kritik alanlarda riskleri artırmaktadır. Hızlı ve kapsamlı önlemler alınmazsa, iklim krizinin etkileri tüm canlı yaşamını tehdit edecektir.

2023-2024 İklim Düzenlemeleri

2023-2024 döneminde Birleşmiş Milletler, AB ve ABD nezdinde birçok düzenleme gündeme getirildi. Öne çıkanlar İse İklim Zirveleri, Yeşil Mutabakat tartışmaları ve ABD'nin düzenlemeleri oldu.

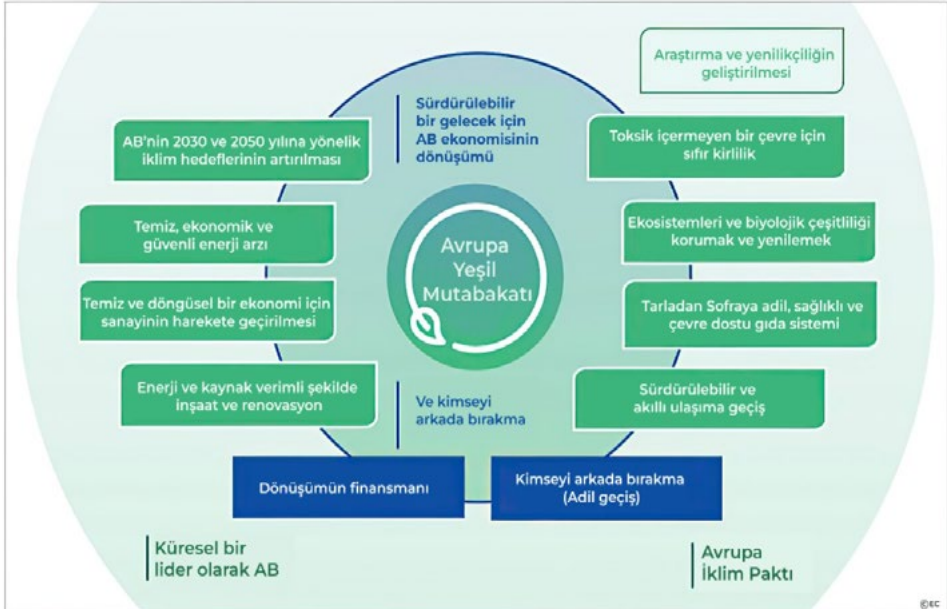
2023 yılında Dubai'de düzenlenen COP28 İklim Zirvesi (28. Birleşmiş Milletler İklim Değişikliği Konferansı)'nde "fosil yakıtların aşamalı azaltılması" yönündeki tartışmalar öne çıktı. Devletlerin, şirketlerin, sivil toplum örgütlerinin, gençlik temsilcilerinin ve yerli halkların katıldığı COP28, Paris Anlaşması kapsamında iklim değişikliğiyle mücadeleye yönelik küresel çabaların ilk değerlendirilmesinin yapıldığı bir konferans olması nedeniyle önemliydi. Sera gazı emisyonlarının azaltılmasından değişen iklime karşı direncin güçlendirilmesine, savunmasız ülkelere finansal ve teknolojik destek sağlanmasına kadar birçok konu tartışma gündeminde yer aldı. Katılımcı ülkeler 2030 yılına kadar iklimle ilgili tüm alanlarda eylemlerini nasıl hızlandıracaklarına dair kararlar aldılar. Zirvede fosil yakıtlardan rüzgar ve güneş enerjisi gibi yenilenebilir enerji kaynaklarına geçişi hızlandırma çağrısı yapıldı.



Aynı dönemde Avrupa Birliği Yeşil Mutabakat çerçevesinde karbon düzenlemelerini sıkılaştırdı. 2019 yılında kabul edilen

Yeşil Mutabakat, Avrupa Birliği ülkelerinin 2050 yılına kadar karbon salınımını sıfıra indirmeyi hedefleyen ve çevre, ekonomi, ulaşım, tarım ve sanayi gibi konularda bu hedefe yönelik kapsamlı düzenlemeler öngören bir plandır. Bu plan kapsamında 2023 ve 2024 yılları düzenlemelerin ve uygulamaların ele alındığı bir dönem oldu. Sürdürülebilirlik, sanayi dönüşümü, kurumsal sorumluluk gibi alanlarda kimi yenilikler gündeme geldi (Grafik 4.5).

Grafik 4.5 AB Yeşil Mutabakatı



Amerika Birleşik Devletleri ise *Inflation Reduction Act* (IRA) kapsamında yenilenebilir enerji yatırımlarına milyarlarca dolar ayırdığını duyurdu. IRA, ABD’de 2022 yılında kabul edilen ve iklim ve çevre konularında 2030 yılına kadar karbon salınımının yüzde 40 azaltılması gibi kapsamlı reformlar içeren bir yasadır. 2023-2024 yıllarında IRA kapsamında ABD’de yeni “yeşil iş” imkanlarının yaratıldığı, güneş enerjisi üretim kapasitesinin artırıldığı ve kırsal Amerika’da temiz enerji projeleri üretildiği duyuruldu.

İklim Düzenlemeleri: Yeşil Ekonomi mi Yeşil Emperyalizm mi?

İklim düzenlemeleri dünya çapında yeni yönelimleri beraberinde getirirken bu düzenlemelerin mantığına ve niteliğine dönük ciddi eleştiriler de yükseldi. Bu eleştiriler “yeşil emperyalizm”, “eko emperyalizm”, “çevre emperyalizmi” ya da “yeşil sömürgecilik” gibi kavramlarla tartışılıyor. Tüm bu kavramlar çevre ve iklim düzenlemeleri konularında merkez kapitalist ülkelerin ve uluslararası örgütlerin çevre ülkelere uyguladıkları baskı, kontrol ve sömürü mekanizmalarının altını çiziyor. Bu mekanizmaların yeni müdahale süreçleri doğurduğuna ve merkez ülkelerin teknoloji transferi ve yeni pazar arayışları doğrultusunda şekillendiğine vurgu yapıyor.

Bu eleştirel yaklaşımlar, iklim krizinin çözümünde iklim adaletinin ve dayanışmacı yapıların öne çıkarılması gerektiğini savunurlar. İklim krizinin yalnızca teknik ya da piyasa temelli çözümlerle değil, yapısal ve sistemsel dönüşümlerle aşılabilecek bir olgu olduğuna iştret ederler.

İklim Krizine Dönük Alternatif Arayışlar

Alternatif arayışların merkezinde kapitalist üretim biçiminin eleştirisi yer alır. Yeşil kapitalizm olarak adlandırılan karbon ticareti, piyasa bazlı teşvik sistemleri ya da çevre dostu ürünlerin ticarileştirilmesi gibi yaklaşımlar, temel sorunu yani sistemin yapısını değiştirmemektedir. Bu nedenle iklim krizinin çözümü, yalnızca karbon emisyonlarını azaltmakla sınırlı değil, gezegeni tüketen ve iklimini bozan üretim ilişkilerinin dönüştürülmesiyle mümkündür.

Alternatif arayışlar, enerji sektörünün kamusal mülkiyet altında demokratik bir şekilde yönetilmesini savunurlar. Bu anlayış, fosil yakıt şirketlerinin özel mülkiyetinden kamusal kontrol altına alınmasına ve yenilenebilir enerji kaynaklarına adil bir geçiş süreci oluşturulmasına dayanır. Yenilenebilir enerjiye geçişin sadece teknolojik değil, aynı zamanda toplumsal bir dönüşüm gerektirdiği vurgulanır. Alternatif yaklaşımlardan biri olan “ekososyalizm”, planlı ekonomi, kolektif mülkiyet, demokratik katılım ve ekolojik sorumluluk ilkelerine dayanan alternatif bir sistem önerir. Ekososyalist modele göre, doğayla barışık bir yaşam ancak piyasa dışı üretim ilişkileriyle mümkündür.

Alternatif arayışların bir başka vurgusu iklim adaletidir. İklim krizi tüm dünyayı aynı şekilde etkilememekte, krizin maliyeti büyük ölçüde çevre ülkelere yüklenmektedir. Yoksul toplumlar, işçi sınıfı, kadınlar, göçmenler ve yerli halklar krizden orantısız biçimde etkilenmektedir. Bu durum “iklim adaletsizliği” olarak tanımlanır. İklim politikalarının yalnızca çevresel boyutları değil aynı zamanda sosyal adaleti de gözetmesi gerektiği vurgulanır. İklim adaletsizliğine karşı gelişmiş ülkelerin tarihsel sorumluluğunun altı çizilir ve krizin maliyetinin büyük şirketlere, zengin ülkelere ve yüksek karbon salınımı yapan kesimlere yüklenmesi gerektiği savunulur. Bu kavrayış iklim adaleti olarak ifade edilir.

Adil Geçiş Nedir?

Adil Geçiş, ekonomik, sosyal ve çevresel dönüşümlerin eşitlik ve kapsayıcılık temelinde gerçekleştirilmesini ifade eder. Bu yaklaşım, özellikle fosil yakıt sektörlerinden temiz enerjiye geçiş sürecinde, iş güvencesi, sosyal koruma ve yeni istihdam olanaklarının yaratılması gibi konuları ön planda tutar. Amaç, dönüşümden olumsuz etkilenen bireyler ve toplulukların desteklenerek kimsenin geride kalmamasını sağlamaktır.

Alternatif yaklaşımlar, iklim düzenlemelerinde yer alan “adil geçiş” tartışmalarına da eleştirel yaklaşırlar. Adil geçiş, yeni çevre ve enerji politikalarında işçilerin iş güvencesini ve sosyal haklarını koruma ihtiyacını vurgulamaktadır. Alternatif yaklaşımlar ise adil geçiş tartışmaların-

da sendikaların, taban örgütlerinin ve halkın söz ve temsil hakkının artmasını savunurlar.

4.5. SİYASAL KRİZ, OTORİTERLEŞME

2023 ve 2024 yıllarında, dünya genelinde sağ siyasetlerin güç kazanması ve otoriterleşmenin hızlanması gözlemlendi. Bu eğilim, sadece ideolojik bir tercih ya da siyasi bir dönüşüm değil, aynı zamanda kapitalist sistemin derin krizlerinin ve neoliberal politikaların sonucu olarak değerlendirilmelidir. Yükselen sağcı otoriterlik, mevcut ekonomik ve toplumsal düzenin yarattığı eşitsizlikler, yoksulluk, güvensizlik ve sosyal çöküntülerle yakından ilişkilidir.

Neoliberal küreselleşme sürecinde işçi sınıfının ve toplumun büyük kesiminin gelirleri uzun yıllar boyunca eridi, kamu hizmetleri ve sosyal devlet uygulamaları zayıflatıldı. Bu durum, geniş kitlelerde adalet duygusunun sarsılmasına, geleceğe dair umutsuzluğun artmasına neden oldu. Sağ siyasetler, bu boşluğu milliyetçilik, muhafazakarlık, göçmen karşıtlığı ve otoriter söylemlerle doldurarak, ekonomik ve sosyal krizlerin faturasını genellikle göçmenlere, azınlıklara ve dış düşmanlara kestiler. Böylece, halkın gerçek sorunları görünmez kılınırken otoriter rejimler kurumsal eleştiriden kaçınarak iktidarlarını pekiştirme imkanı bulabildi.

Kurumlar ve mekanizmalar aşındıkça “güçlü ve popülist liderler” öne çıktı. Toplumsal yaşam, ortak kurallardan çok liderin gücüne ve söylemsel hegemonyasına

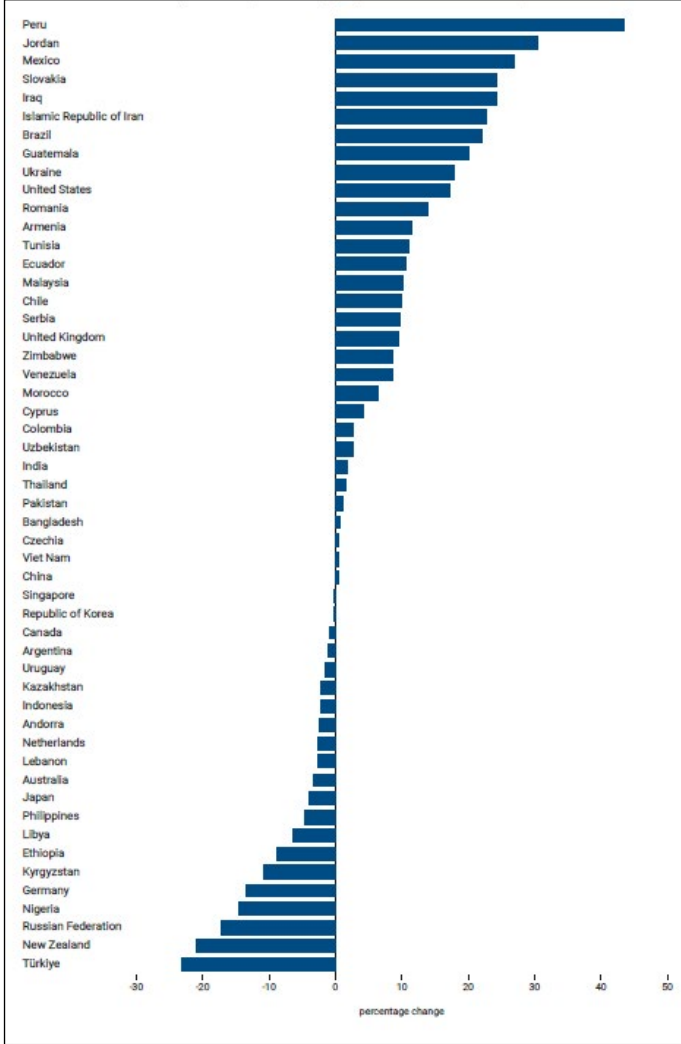
tabi hale geldi. UNDP’nin **2025 Dünya Sosyal Raporu**’na göre artan güvensizlik, devam eden istikrarsızlık ve bunların yarattığı yaygın endişe, toplumlar üzerinde önemli bir baskı oluşturuyor, siyasi söylemleri kutuplaştırıyor ve ortak yaşam olanaklarını zayıflatıyor. Bu da bireylerin “güçlü liderler”e yönelişini artırıyor.

Toplumsallaşmanın temel bir boyutu olan güven, hem insanlar arasında hem de kurumlara karşı giderek düşüyor. Dünya, kurumsal güven krizinin giderek kötüleştiği bir dönemden geçiyor. Küresel nüfusun yarısından fazlası (yüzde 57) hükümetlerine çok az güveniyor veya hiç güvenmiyor. 1930’larda doğanlardan 1990’larda doğanlara kadar her nesil, bir önceki nesilden daha az düzeyde hükümete güveniyor. İnsanların yalnızca yüzde 30’undan azı başkalarının güvenilir olduğuna inanıyor. Farklılıklar ve anlaşmazlıklar genellikle düşmanlığa ve güvensizliğe dönüşerek toplumlarda yeni çatlaklar yaratıyor. Güçlü ve sağ popülist liderler söylemleri ve siyaset yapma biçimleriyle bu çatlaklardan geçerek işlevlerini sürdürüyor.

Buna karşın raporda kamu ve sosyal koruma hizmetlerinin sunulmasının toplumsal güvenin yeniden tesis edilmesi için kritik olduğu vurgulanıyor. Eşitsizlik algısı, kamu harcamaları ve kişinin ekonomik durumu, kurumlara duyulan güvenle ilişkisi içinde görünüyor. Potansiyellerine rağmen yeni teknolojiler birarada yaşamın ve güvenin aşınmasına katkıda bulunuyor. Yaygın yanlış bilgiler kutuplaşmayı körükliyor ve kamusal diyalogu engelliyor. Bu koşullar içinde birçok ülkede kurumsal güven düzeyleri son on yıllarda giderek

azalmıştır (Grafik 4.6). Ülkelerin çoğunda son yirmi yılda hükümetlerine hiç güvenmeyen insanların oranının yüzde 7 düzeyinde arttığı tespit ediliyor.

Grafik. 4. 6 Hükümetine Hiç Güvenmeyen İnsanların Oranındaki Değişim (1990'ların sonu ile 2020'lerin başı)

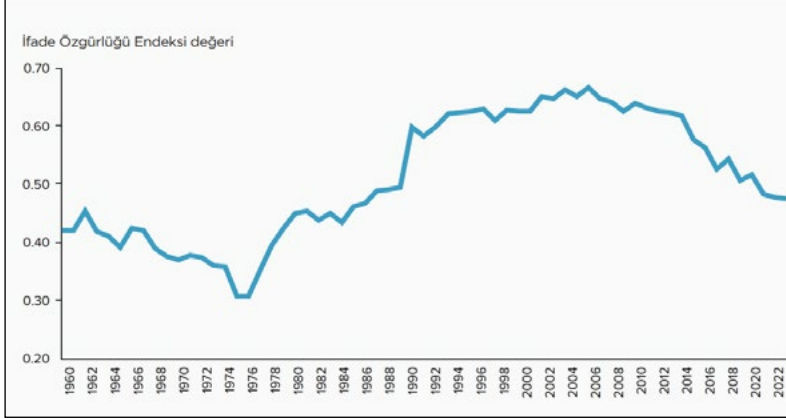


Kaynak: UNDP Dünya Sosyal Raporu

Rapora göre popülizm artık yararsız bir basınç vanası haline gelmiş durumda. İfade özgürlüğü gibi temel haklar eylemlilikteki gerilemeyle birlikte son on yıldır düşüştür (Grafik 4.7). İnsanların büyük çoğunluğunun demokrasiyi bir ideal olarak desteklerken, yarısından fazlasının artık uygulamada demokrasiyi baltalayabilecek

liderleri desteklemesi bu güven bunalımının ve arayışın önemli bir göstergesi olarak değerlendirilmelidir.

Grafik 4.7 Yıllar İçinde İfade Özgürlüğündeki Değişim



Kaynak: UNDP Dünya Sosyal Raporu

Tüm bu eğilim içinde dünyanın çeşitli coğrafyalarında sağ popülist liderlerin sayısı arttı. Bunlar arasında Orban (Macaristan), Milei (Arjantin), Meloni (İtalya) ve Trump (ABD) öne çıkan örnekler olarak sayılabilir. Ülkelerinin ve toplumlarının farklılıklarına karşın belirgin ortak özellikler ve eğilimler sergileyen bu liderlere ve uygulamalarına değinmek önemlidir.

Macaristan: Victor Orban

Viktor Orban, Macaristan'da ilk kez 1998 yılında başbakan oldu. Fidesz partisiyle girdiği seçimleri kazanarak 1998–2002 yılları arasında görev yaptı. Bu ilk dönemde daha çok merkez sağ çizgide politikalar izledi ve liberal-demokratik çerçeveye bağlı kaldı. Ancak 2002 seçimlerini kaybederek muhalefete geçti ve partisini giderek daha muhafazakâr ve milliyetçi bir çizgiye taşıdı. Bu ideolojik dönüşüm, ilerleyen yıllarda Macaristan'ın siyasi yapısını kökten değiştirecek bir sürecin habercisi oldu.

2010 yılında Orban, Fidesz ile tekrar iktidara geldi ve o zamandan bu yana yapılan 2014, 2018 ve 2022 seçimlerini de kazanarak iktidarını sürdürdü. Bu ikinci dönemde, anayasa değişiklikleri, yargı reformları, medya üzerindeki denetimin artırılması, sivil toplum örgütlerine yönelik baskılar ve seçim sisteminde yapılan düzenlemelerle Macaristan'ı giderek daha otoriter bir rejime dönüştürdü. Orban, bu sistemi "illiberal demokrasi" olarak tanımlarken; birçok akademisyen, bu dönemi Avrupa'daki ilk sistematik otoriterleşme örneği olarak değerlendiriyor. Orban'ın uyguladığı bu strateji, özellikle bazı sağ popülist liderler için bir model haline gelmiştir.

Arjantin: Javier Milei

Javier Milei, Arjantin'de 2023 Aralık seçimlerini kazanarak devlet başkanlığı görevine gelen radikal sağ-popülist bir liderdir. Seçim kampanyasında kurulu düzene karşı söylemleri ve siyasi elitleri hedef alan çıkışlarıyla öne çıkan Milei, özellikle genç seçmenler ve devlet karşıtı söylemlere duyarlı kesimlerden yoğun destek aldı. Popülist söylemlerinin merkezinde ise devletin küçültülmesi ve piyasa mekanizmalarının öncelenmesi yer alıyordu.

Milei'nin ideolojik referans noktası, klasik liberalizmin ötesine geçen anarko-kapitalist bir yaklaşımdır. Bu çerçevede kamu kurumlarını kapatmayı, sosyal harcamaları azaltmayı ve Arjantin pesosu yerine Amerikan dolarını resmi para birimi olarak benimsemeyi savunmaktadır. Bu radikal ekonomik dönüşüm hedefi, hem yerel kamuoyunda ciddi tartışmalara neden olmuş hem de uluslararası gözlemciler tarafından dikkatle izlenmiştir. Milei bu yönleriyle Latin Amerika'da yükselen sağ otoriter dalganın en uç ve sembolik figürlerinden biri olarak görülmektedir.

İtalya: Giorgia Meloni

Giorgia Meloni, 2022'de İtalya'nın ilk kadın başbakanı olarak iktidara geldikten sonra 2023 ve 2024 yıllarında da siyasi gücünü koruyarak ülkenin sağ popülist liderleri arasında öne çıktı. Meloni, İtalya'daki geleneksel sağın ötesinde milliyetçi muhafazakar ve kültürel olarak da muhafazakar bir çizgi izleyerek hem yerel hem de Avrupa siyasetinde etkili bir figür haline geldi. İktidar döneminde anayasal reformlar ve yürütmeye güç kazandırma-ya yönelik adımlar atması, demokratik

kurumlar üzerinde otoriter baskılar uyguladığı eleştirilerine yol açtı. Özellikle medyanın kontrolü ve muhaliflere karşı sert tutumu dikkat çekti.

2023 ve 2024'te Meloni'nin yönetimi Avrupa'nın sağ eğilimli hükümetleri arasında "illiberal demokrasi" olarak tanımlanan bir yapıya doğru evrildi. Sosyal politikalar, göçmen karşıtı söylemler ve Avrupa Birliği ile olan ilişkilerde daha ulusalcı bir yaklaşım benimseyen Meloni, bu yönleriyle İtalya'da geleneksel siyasi denge-ri sarsarken, kıta genelinde sağ otoriter eğilimlerin güçlenmesine öncülük etti. Bu süreçte, hem iç politikada hem de uluslararası arenada tartışmalı kararları ve söylemleri ile sıkça gündeme geldi.

ABD: Donald Trump

Donald Trump 2023 ve 2024 yıllarında Amerikan siyasetinde etkisini güçlü bir şekilde sürdürdü. 2024 başkanlık seçimleri için önemli bir aday olarak öne çıkar-ken, seçim kampanyasında demokratik kurumlara yönelik eleştirilerini ve sert söylemlerini yoğunlaştırdı. Medya ve yargı organlarına yönelik saldırgan tutum-ları, göçmen karşıtı politikaları ve seçim sistemine dair şüpheleri Amerikan demokrasisinde erozyon endişelerini artırdı. Trump'ın bu dönemdeki söylemleri ve hareketleri ülkede kutuplaşmayı derinleş-tirirken sağ popülist tabanı arasında da büyük bir bağlılık yarattı.

2023 - 2024 döneminde Trump'ın siyasi stratejisi, sadece ABD içinde değil, uluslararası alanda da yankı buldu. Otoriter eğilimli sağ liderlerle olan ilişkileri, onlardan aldığı ve gösterdiği destek, küresel çapta

sağ popülizm ve otoriterleşme dalgasının yayılmasına katkı sağladı. Trump'ın bu dönemdeki etkisi Amerikan siyasetinde sadece liderlik pozisyonuyla değil, aynı zamanda demokratik normları sorgulayan ve yeniden şekillendiren bir figür olarak da tanımlanmasına yol açtı.

Sağ Popülizm mi Faşizm mi?

Dünya genelinde artan siyasal otoriterleşme, sağ popülizm ve faşizm kavramlarıyla değerlendiriliyor. Sağ popülizm kavramı, siyasal otoriterleşmeyi genellikle toplumsal krizlerin ve ekonomik belirsizliklerin sonucu olarak ortaya çıkan bir siyasal strateji ve ideoloji biçimi olarak değerlendirir. Bu perspektife göre, sağ popülizm "halk" ve "elitler" arasında keskin bir karşıtlık kurar, halkın çıkarlarını temsil ettiğini iddia ederken genellikle demokratik kurumları zayıflatır ve otoriterleşmeye zemin hazırlar.

Sağ popülist liderler ve hareketler ekonomik güvencesizlik, kültürel endişeler ve kimlik politikalarından beslenerek geniş halk kitlelerini mobilize eder. Ancak bu mobilizasyon çoğu zaman demokratik çoğulculuk ve hukukun üstünlüğü gibi temel demokratik prensiplerin aşınmasına neden olur. Sağ popülizm, iktidarda kalmak için medyayı, yargıyı ve yasama organlarını kontrol altına alabilir, muhalif sesleri bastırabilir, seçmen iradesini manipüle eden uygulamalara yönelebilir. Böylece siyasal otoriterleşme sağ popülizmin pratik bir aracı haline gelir.

Özetle, sağ popülizm kavramı siyasal otoriterleşmeyi, toplumsal gerilimlerin ve krizlerin sonucu olarak halkın desteğini alarak demokratik kurumları zayıflatan ve siyasi alanı daraltan otoriterleşme süreci olarak

görür. Bu süreçte sağ popülizm, hem krizlerin toplumsal etkilerini hafifletmek hem de iktidarı kalıcılaştırmak amacıyla otoriter yöntemlere başvurmaktadır.

Diğer yandan faşizm kavramı, sadece tarihsel bir kavram olmaktan çıkıp yeniden şekillenen otoriter rejimlerin ve hareketlerin tanımlanmasında güncel bir çerçeve olarak gündeme gelir. Faşizm, kapitalist kriz dönemlerinde sermayenin ve egemen sınıfların çıkarlarını korumak için şiddet ve baskı yoluyla demokrasiyi tasfiye eden, toplumsal muhalefeti sindiren ve çoğulculuğu ortadan kaldıran sistematik bir rejim biçimidir.



2023-2024 döneminde görülen otoriterleşme dalgası bu bağlamda sermayenin neoliberal politikalarla oluşan yıkıcı ekonomik koşulların yarattığı sosyal krizin ürünü olarak okunmalıdır. Liderlerin yükselişi, halkın gerçek taleplerini karşılamak yerine onları bölerek, kutuplaştırarak ve korkutarak yönetme çabasının bir parçasıdır. Bu otoriterleşme, faşizmin yeniden üretildiği alanları genişletmekte ve toplumsal direnişin önüne engeller koymaktadır.

4.6. SOL ARAYIŞLAR VE YENİDEN KAMUCULUK

2023-2024 döneminde dünya genelinde neoliberal politikaların yarattığı yıkım ve kaotik iklim, toplumsal alanda da siyasal çalkantıları beraberinde getirdi. Hem kriz hem de sağ siyasetlerin ve partilerin yükselişi karşısında sol partiler kamuculuk taleplerini siyasetlerinde öne çıkardılar. Özellikle kamu hizmetlerinin özelleştirilmesinin yarattığı krizler (su krizi, sağlık sistemindeki erozyon, konut krizi, sosyal güvenlik krizi vb.) ve sosyal-kamusal alanın dağılması gibi nedenlerle kamuculuk yeni bir sol siyaset arayışının merkezine oturdu.

2023-2024 dönemindeki sol arayışlar ve kamuculuk tartışmaları, uzun süredir devam eden kamuculuk arayışlarıyla bir süreklilik içindedir. Avrupa (Fransa, Almanya, Norveç, İspanya, Belçika vb.) Kuzey Amerika (Kanada, ABD) ve Latin Amerika'daki (Şili, Uruguay, Brezilya, Bolivya vb.) birçok ülkede sol partiler ve hareketler bu konuda somut talepler ve politikalar geliştirdiler. Kamuculuk tartışmaları bu anlamda zenginleşerek genişlemeyi sürdürüyor.

Latin Amerika Deneyimi: Pembe-Kızıl Dalgalar

Latin Amerika'da 1990'lardan itibaren yükselen sol dalga neoliberalizm karşıtı kamucu siyaset için önemli deneyimler ortaya çıkardı. Venezüella'da Chavez, Bolivya'da Morales, Brezilya'da Lula, Uruguay'da Mujica, Ekvador'da Correa gibi liderlerle kamuculuk tartışması yaygınlık kazandı.

Birinci pembe-kızıl dalga, Latin Amerika'da Şili'de Pinochet dönemi ile başlayan ve 20. yüzyılın son yirmi yılına damgasını vuran sermaye tahakkümüne, yani neoliberalizme tepkilerden kaynaklandı. Askeri faşizmler tarafından uygulanan neoliberal politikalar bu coğrafyayı bir "laboratuvar" gibi kullandı. Bu süreç mali krizler ve toplumsal bunalımlarla sonuçlandı. Venezüella'da Hugo Chavez, neoliberalizme karşı halk muhalefetine iktidara taşınabileceğini gösteren örneklerin başında gelir. Ardından 2000'de Şili'de Ricardo Lagos, 2002'de Brezilya'da Lula, 2005'te Bolivya'da Evo Morales ve 2006'da Ekvator'da Rafael Correa halk muhalefetine temsilcileri olarak iktidara geldi. Bu süreçte Arjantin'de 2002'de Nestor Kirchner, Uruguay'da Geniş Cephe'nin (*Frente Amplio*) adayı Tabare Vazquez de iktidar oldular.

İkinci pembe dalga'nın eşiği 2018'de Meksika'da Luiz Obrador'un başkan seçilmesi oldu. Onu 2019'da Arjantin'de Alberto Fernandez ve 2020'de Bolivya'da Luis Arce'nin seçimi izledi. Şili'de 2021'de öğrenci lideri Gabriel Boric'in ve Kolombiya'da ise 2022'de ülke tarihinde ilk kez bir sol adayın, eski bir gerilla olan Gustavo Petro'nun başkan seçilmele-ri, bu dalga'nın önemli parçalarıdır (Tablo 4.5): Kriz koşulları, pandemi sürecinde sağ hükümetlerin kötü yönetim pratikleri, neoliberal ekonomi politikalarını sürdürmeleri ve yoksulluğun artışı Latin Amerika'da solun önünü yeniden açtı.

Tablo 4.5. Latin Amerika'da Pembe-Kızıl Dalgalar (1998-Günümüz)

Ülke	Birinci Pembe-Kızıl Dalga (1998-2015)	İkinci Pembe Dalga (2018-günümüz)
Venezuela	Hugo Chávez (1999–2013)	Nicolás Maduro (2013–günümüz)
Bolivya	Evo Morales (2006–2019)	Luis Arce (2020–günümüz)
Brezilya	Lula da Silva (2003–2011) Dilma Rousseff (2011–2016)	Lula da Silva (2023–günümüz)
Arjantin	Néstor Kirchner (2003–2007) Cristina Fernández (2007–2015)	Alberto Fernández (2019–2023)
Şili	Michelle Bachelet (2006–2010, 2014–2018)	Gabriel Boric (2022–günümüz)
Uruguay	Tabaré Vázquez (2005–2010) José Mujica (2010–2015)	– (2020'de sağ hükümet kazandı)
Ekvador	Rafael Correa (2007–2017)	– (Lenín Moreno sağa kaydı, sol yeniden yükselmedi)
Peru	–	Pedro Castillo (2021–2022)*
Meksika	–	Andrés Manuel López Obrador (AMLO) (2018–2024)
Kolombiya	–	Gustavo Petro (2022–günümüz)
Honduras	–	Xiomara Castro (2022–günümüz)
Paraguay	Fernando Lugo (2008–2012)	–

21. yüzyıldaki bu sol dalga genellikle "ikinci pembe dalga" olarak adlandırılıyor. Bu dalga yine tepkisel özellikler barındırmakla birlikte daha ılımlı ve görece uzlaşmacı olarak değerlendiriliyor. Pembe dalga, siyasal yelpazenin solunda yer alan, radikal güçlerin başını çektiği ama egemen düzenin güç ve mülkiyet ilişkilerini kökten değiştirme perspektifine de sahip olmayan bir akım anlamında kullanılıyor. İkinci pembe dalgada ekolojik konular, yerli halkların kimlik talepleri ve LGBTİQ hakları daha fazla önem kazandı.

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, telif edici devlet uygulamaları, bölgesel dayanışma ağları, doğal zenginliklere dayalı kaynakların kullanımı ve antiemperyalizm önemli politika başlıklarını oluşturuyor.

Avrupa Deneyimi: Fransa'da Yeni Halk Cephesi

Kamuculuk tartışmaları kapitalizmin gelişmiş merkezleri olan AB ve ABD'de özellikle 2008 krizi sonrası yükseldi ve genişledi. Bu tartışmaların taşıyıcıları İngiltere'de Corbyn, ABD'de Sanders ve Fransa'da Piketty 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 oluşur.

2023-2024 döneminde kamuculuk konusunda Avrupa'da öne çıkan bir deneyim Fransa'daki Yeni Halk Cephesi oldu. Yeni Halk Cephesi 2024 Fransa genel seçimleri sürecinde kurulan ve Fransa'daki dört sol-sosyalist parti ve hareketin oluşturduğu bir ittifaktır. İttifak Temmuz 2024'te girdiği ilk seçimde 182 sandalyeyle seçimden birinci olarak çıktı. Fransa'da aşırı sağ çizgideki Ulusal Birlik'in (UB) seçim başarısı beklenirken Yeni Halk Cephesi beklenmeyen bir başarı elde etti. Sol blokun önde gelen bileşeni Boyun Eğmeyen Fransa hareketinin lideri Jean-Luc Melenchon yükselen bir lider olarak öne çıktı.

Yeni Halk Cephesi'nin ekonomi programında ekonomiyi canlandırma, kamu borçlanması, otoyolların kamulaştırılması, kamu harcamaları artırılması, asgari ücret ve kamu çalışanlarının maaşları yükseltilmesi, temel ihtiyaç maddelerinin fiyatlarının dondurulması, zenginlerin vergi yükünün ağırlaştırılması gibi başlıklar yer aldı.

İttifakın temel politik hattı kamu hizmetlerinin yeniden yapılandırılması ve kamuculuğun güçlendirilmesi olarak öne çıktı. Bu çerçevede enerji, ulaşım, altyapı, sağlık ve ilaç, kamu bankacılığı ve ekonomi alt başlıklarında kamucu bir politik program geliştirdiler. Yeni Halk Cephesi'nin stratejik vurgusu "temel ihtiyaçlar pazarın değil, halkın kontrolünde olmalı" şeklindedir.

10 Başlıkta Kamuculuk

Kamuculuk arayışlarının temel tartışma başlıkları, çalışmanın ve yaşamın pek çok

alanını kapsıyor. Bu başlıklar kamulaştırma, alternatif mülkiyet biçimleri, bilim ve teknoloji, kamu yönetimi, kamu hizmetleri, kamu istihdamı, yurttaşlık ve sosyal haklar, örgütlü emek, örgütlü toplum, kentleşme ve yerel yönetimler, demokrasi ve özgürlük olarak öne çıkıyor.

10 Başlıkta Kamuculuk

- Kamulaştırma
- Alternatif Mülkiyet Biçimleri
- Bilim ve Teknoloji
- Kamu Yönetimi
- Kamu Hizmetleri
- Kamu İstihdamı
- Yurttaşlık ve Sosyal Haklar
- Örgütlü Emek, Örgütlü Toplum
- Kentleşme ve Yerel Yönetimler
- Demokrasi ve Özgürlük

Kamulaştırma

Kamulaştırmanın temel çerçevesini ekonominin uzun vadeli planlanması, altyapı, sağlık, ulaşım ve eğitim gibi temel hizmetlerin ve hakların özel mülkiyet elinden çıkarılarak toplumsal alanlar haline getirilmesi oluşturur. 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 büttüncül 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 bağı kurabilecek potansiyele sahip olması hem de istihdamı ve üretkenliği artıracı olacak olması vurgulanır.

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 içerir. Dolayısıyla kapitalizmin sermaye birikiminin temellerini oluşturan bu alanların yeniden kolektif birer mülkiyet biçimi olarak savunulması, kamulaştırma tartışmalarının da önemli bir boyutunu teşkil eder.

Alternatif mülkiyet biçimlerini dayanışma ekonomisi tartışmalarında da görmek mümkündür. Katılımcı bütçe, semt mutfaqları, dijital bilgi merkezleri ve kütüphaneler, kreşler ve yaşlı bakım evleri gibi uygulamalar da dayanışma ekonomilerinin içeriğini oluşturur.

Bilim ve Teknoloji

Kamuculuk tartışmaları, bilim ve teknoloji alanında iki başlık ekseninde ele alınabilir. İlki, bilim ve teknolojinin kamucu ekonomisi ve politika süreçlerinde işe koşulmasıdır. Kamucu politikaların oluşturulması ve sürdürülmesinde herkesin katılımı ve denetimi için teknolojik olanaklardan ya-

rarlanılması, planlama ve paylaşım gibi süreçlerin yeni teknolojiler yardımıyla iletilmesi mümkündür. İkincisi ise, teknolojik bilgi ve kullanım imkanlarının herkesin erişebileceği kamusal bir hak olarak sağlanmasıdır. 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 tüm dünyada neoliberal uygulamalar çerçevesinde ciddi bir dönüşümden geçti. Bu dönüşüm devletin küçültülmesi ve ekonomik yapıdaki rolünün değiştirilmesine odaklandı. Geldiğimiz noktada kamu yönetimi, gerek yatırım ve istihdam yapısı ve olanakları, gerekse toplumsal koşulları itibarıyla geriletilmiş, sermayenin yönetim aygıtı olarak daha açık bir şekilde konumlandırıldı. Kamu yönetiminin yeniden kamuculuk perspektifiyle örgütlenmesi yolunda tartışmalar kamu yönetiminin aktörlerinin, örgütsel yapısının ve toplumsal işlevinin yeniden tanımlanmasını içerir. Dolayısıyla kamu yönetiminin merkezi ve yerel yönetim ayaklarının yeniden düşünülmesi önemlidir.

Kamu Hizmetleri

Neoliberal politikaların eğitim, sağlık, ulaşım, barınma gibi alanlarda ciddi krizler yaratması, tüm dünyada kamu hizmetlerinin kamusal bir biçimde yeniden sağlanması gerektiğini ortaya koydu. Dolayısıyla kamu hizmetinin temel ilkeleri olan süreklilik, eşitlik, tarafsızlık ve bedelsizlik ilkelerinin yeniden tartışılması ve düzenlenmesi gündemdedir. Kamu hizmetlerinin gerek ulusal gerekse belediyeler eliyle sermaye egemenliğinden çıkarılıp toplumsal ihtiyaçlar çerçevesinde örgütlenmesi, yeniden kamuculuk tartışmalarının önemli bir boyutunu oluşturur.

Kamu İstihdamı

Kamu istihdamı, piyasa mekanizmalarının yaratamadığı eşitliği ve sosyal adaleti sağlamada temel bir araçtır. Devletin istihdam yaratma sorumluluğu, toplumsal refah ve insan onuruna yaraşır bir yaşamın tesisi için gereklidir. Özelleştirme politikalarının ve güvencesiz çalışmanın derinleştirdiği eşitsizlikler karşısında kamu istihdamı; güvenceli, örgütlü ve insan onuruna yaraşır işler yaratılmasını hedeflemelidir.

Nitelikli kamu emekçilerinin varlığı, hem kamu hizmetlerinin niteliğini artırır hem de piyasanın ticari kaygılarına terk edilemeyecek temel hakların güvence altına alınmasını sağlar. Bu nedenle kamu istihdamı, sadece bir istihdam biçimi değil aynı zamanda kamusal yaşamın demokratikleşmesi ve emekçilerin kolektif haklarının güçlendirilmesi için vazgeçilmezdir. Neoliberalizmin yarattığı güvencesiz, geleceksiz, belirsiz çalışma ve yaşam koşullarının karşısında güvenceli ve in-

san onuruna yaraşır biçimde çalışma olanakları sağlamak kamunun temel görevi olmalıdır. Kamu güvenceli, sigortalı, örgütlü, insana yaraşır ücretlerle istihdam sağlamalıdır.

Yurttaşlık ve Sosyal Haklar

Yeniden kamuculuk tartışmalarının temel kolonlarından biri yurttaşlık ve sosyal hakların yeniden kazanılmasıdır. 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 uzlaşığı/ 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. Dolayısıyla klasik temelleri bugün pek çok açıdan sarsılan ve dünyadaki politik, ekonomik ve teknolojik gelişmelerle yeniden tanımlanmakta olan yurttaşlık, günümüzde tekrar tarihsel-politik mücadelenin konusu haline gelmiştir.

Yurttaşın sosyal hakları 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 eder. Kamuculuk tartışmaları, neoliberalizmin yıktığı yurttaşlık mekanizmasını ve sosyal hakları eşitlik temelinde yeniden kazanma mücadelesini içerir.

Örgütlü Emek, Örgütlü Toplum

Kamuculuk tartışmalarında emeğin kolektif gücünün yeniden örgütlenmesi de önemli bir başlıktır. Örgütlü toplum, emek lehine siyasetin üretileceği kanalların ve kurumların oluşması için de kritiktir. Bu açıdan kamuculuk tartışmaları, örgütlü emek ve örgütlü toplumun 21. yüzyıldaki formları üzerine de tartışmaları kapsar.

Kentleşme ve Yerel Yönetimler

Kamuculuk tartışmasının önemli bir ayağını kentlerin ve yerel yönetimlerin emekten ve toplumdaki yeni örgütlenmesi oluşturur. Neoliberalizm tüm kamu yönetimini ve hizmetlerini dönüştürdüğü gibi kentleri ve yerel yönetimleri de sermaye lehine şiddetli bir dönüşüme tabi tutmuştur. Kentler, sermayenin yeniden değerlendirilmesi alanları olarak şekillendirilirken yerel yönetimler de ekonomik ve politik olarak sermaye işleyişi içerisinde konumlandırılmıştır. Taşeron istihdam biçimleri ve kentsel hizmetlerin özelleştirilmesi bunların başında gelir.

Bu kapsamda toplumcu belediyeçilik uygulamalarının yeniden gündeme getirilmesi önemlidir. Toplumcu belediyeçilik, kentte herkesin belediye hizmetlerinden yararlanmasını ve her düzeyde dayanışmayı, toplumsal yaşamı zor şartlarda olan halk kesimlerinin mağduriyetlerini ortadan kaldırmak için gerekli düzenle-

meleri, ulaşım, temiz su, alt yapı, ısınma, çöp vb. gibi hizmetlerin halka doğrudan, sürekli ve nitelikli olarak ulaştırılmasını amaçlar. Yerelde kamu yararına planlama ve kalkınma, üretici belediyeçilik ve demokratik yönetim bu tartışmaların önemli bir boyutunu oluşturur. 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 belediyeçilik tartışmalarında dikkate alınmalıdır. Yerel kamu hizmetlerinde ve tüm kentte istihdam koşullarının iyileştirilmesi, nitelikli hizmet ve nitelikli çalışma koşullarının sağlanması gereklidir.

Demokrasi ve Özgürlük

Liberal demokrasi önlenemez biçimde çözülüp toplumsal meşruiyetini yitirken halk sınıflarının yönetimi olarak bir demokrasiyi var edecek bir eylem ve söylem birlikteliği gereklidir. Geniş halk kesimlerinin, parçalanan zaman ve mekan örgütlenmesini yeniden örebileceği kamusal alanlar yaratmak kritiktir.

Tüm bu başlıklardan hareketle, günümüzde kamuculuk fikrini yeniden canlandırmak ve hem ülke bazında hem de dünya çapında insanlığın geniş kesimlerinin ortak refahı için yeni mekanizmalar üzerine düşünmek ve etkili talepler geliştirmek, dünyanın ve emeğin geleceği için de belirleyici olacaktır.

BEŞİNCİ BÖLÜM TÜRKİYE GÜNDEMİ

5.1. GENEL SEÇİMLER (2023) VE YEREL SEÇİMLER (2024)

Genel Seçimler ve İttifaklar

Mayıs 2023 tarihinde Türkiye’de hem Cumhurbaşkanı hem de milletvekili genel seçimleri gerçekleşti. Seçim sonuçlarına göre 21 yıllık iktidarı sonrası Erdoğan yine cumhurbaşkanı seçildi. Cumhur İttifakı da mecliste güçlü temsil buldu. “Değişim” ve “güçlü parlamenter sistem” şiarıyla hareket eden ana muhalefet başarılı olmadı. Seçim sürecini belirleyen en önemli gelişmelerden biri ittifaklardı. Hem iktidar hem de muhalefet cephesi seçim sürecinde ittifaklar çatısı altında birleşerek hareket etti. Bu ittifaklar hem cumhurbaşkanlığı hem de milletvekilliği seçimlerinde işe koşuldu.

Türkiye 14 Mayıs 2023’de Cumhurbaşkanlığı ve 28. dönem milletvekilliği genel seçimi için sandığa gitti. Cumhurbaşkanlığı’nda her biri bir ittifakın adayı olmak

üzere üç aday (Recep Tayyip Erdoğan, Kemal Kılıçdaroğlu ve Sinan Oğan) yarıştı. İlk turda hiçbir adayın yüzde 50’yi geçmemesi sonrası 28 Mayıs 2023’de ikinci tur seçimleri yapıldı. Recep Tayyip Erdoğan yüzde 52,18, Kemal Kılıçdaroğlu ise yüzde 48,82 oy aldı.

Seçimin sonucunda AKP’nin parti olarak oy oranlarında gerileme yaşanmasına karşın TBMM, Cumhuriyet tarihinin en gerici ve milliyetçi kompozisyonuna sahip oldu. Seçim sürecinde siyasal iktidar tüm devlet ve medya imkanlarını kullandı. Bu anlamda eşitiz bir seçim yaşandı. Aynı zamanda çok fazla dezenformasyon ve kara propaganda süreci yürütüldü.

Seçimler yoksul halk kesimlerinin sosyal yardımlar ve sosyal harcamalarla sistemin içinde tutulmakta olduğu göstermektedir. Elinde kalan azın da kaybindan endişelenen emekçilerden bahsedebiliriz. Ek olarak yoksul hak kesimlerinin, gündelik hayat örüntüleri içinde çeşitli cemaatlar

ve tarikatlarla farklı bir toplumsallaşma içinde olduklarını da belirtmek gerekiyor. Seçimlerde ana muhalefet derin yoksulluk içinde olan kesimleri ve işçi sınıfının önemli bir bölümünü mobilize edememiştir. Geniş halk kesimlerini piyasa ve sermaye şiddetine karşı yeteri kadar savunamamıştır. Ana muhalefet emekçilerin ve halkın ortaklıklarını savunacağı sınıf siyaseti yerine farklılıkları öne çıkan kimlik siyasetini daha çok dillendirmiştir. İşçi sınıfının talepleri ve itirazları çok görünür olamamıştır.

Seçimlerle birlikte Türkiye’de uzun süredir görünen kutuplaşmanın ülkeyi ortadan bölen bir cepheleşmeye doğru evrildiğini söylemek mümkündür. Bununla birlikte seçim sürecinde gölgede kalan ekonomik ve toplumsal birçok sorunun hala çözüm beklediği belirtilmelidir. Bu sorunların mevcut politik ve ekonomik süreçlerle çözülemeyeceği de ortadadır. Bu nedenle, emekçi kesimlerin ve toplumun aydınlık geleceğini yeniden kazanma mücadelesinde emek ve sınıf örgütlerine büyük görevler düşmektedir.

Yerel Seçimler ve Değişen Dengeler

31 Mart 2024 yerel seçimleri Türkiye açısından önemli değişikliklerin ortaya çıktığı bir seçim oldu. 2002’den bu yana seçimlerde birinci olan AKP ilk defa bu seçimlerde ikinci parti konumuna geriledi. 2002’de AKP’nin iktidara gelmesinden sonra yapılan tüm yerel seçimlerde AKP ülke genelinde birinci parti olmuştu. Dolayısıyla 31 Mart seçimleri uzun bir süre sonra toplumsal açıdan seçmenlerin konumlarını yeniden belirledikleri bir seçim olma niteliği taşıdı.

Seçimin galibi CHP ise 1977 genel seçiminden bu yana 47 yıl sonra ilk kez ülke genelinde birinci parti konumuna yükseldi. 2019 yerel seçiminde Türkiye genelinde oyların yüzde 44,33’ünü alan AKP’nin 2024 seçimindeki toplam oy oranı 35,48’e düştü. Dolayısıyla, 31 Mart seçim sonuçları AKP’nin düşüşünü CHP’nin yükselişini ve değişen toplumsal dengeleri gösteren önemli bir uğrak oldu.

Seçimler sonucunda CHP ülke genelinde yüzde 37,8, AKP ise yüzde 35,5 oranında oy aldı. CHP 14’ü büyükşehir ve 21’i il olmak üzere toplam 35 belediye kazandı. 337 ilçe ve 48 beldede de seçimleri önde tamamladı. AKP’den 11, MHP’den 4 olmak üzere 15 yeni belediye kazandı (Tablo 5.1).

Tablo. 5.1. CHP’nin 31 Mart Yerel Seçimlerinde Kazandığı Yeni Belediyeler

AKP’den CHP’ye Geçen	MHP’den CHP’ye Geçen
Bursa	Manisa
Balıkesir	Amasya
Denizli	Bartın
Afyonkarahisar	Kastamonu
Adıyaman	
Kütahya	
Giresun	
Zonguldak	
Uşak	
Kırıkkale	
Kilis	

Bunların yanı sıra öne çıkan bir diğer husus, CHP’nin İstanbul ve Ankara’da aldığı oy oranları ve yeni kazandığı ilçeler oldu. İstanbul’da CHP adayı Ekrem İmamoğlu yüzde 51,1 oranında oy aldı ve CHP’nin İstanbul’daki ilçe belediye sayısı 14’ten

26'ya yükseldi. Ankara'da ise Mansur Yavaş, yüzde 60,4 oy oranıyla yeniden belediye başkanı seçildi. Bununla birlikte CHP'nin Ankara'daki belediye sayısı 3'ten 16'ya yükseldi.

Bu sonuçlarla CHP'nin "AKP'nin kalesi" sayılan illerde kendine yeni genişleme alanları bulduğu görülebilir. Kadın adaylar açısından ise 11 büyükşehir ve il belediye başkanlığını kadınların kazanmış olması Türkiye açısından bir ilktir.



AKP Neden Kaybetti?

AKP'nin kaybetmesinin bir nedeni, seçimlerdeki katılımın düşmesiydi. Yüzde 78 olan katılım son 20 yılın en düşük oranı oldu. Seçim sonrası analizler özellikle AKP seçmeninde dikkate değer bir küskünler kitlesinin olduğunu gösterdi. Bununla birlikte AKP oylarının bir bölümünün YRP'ye, CHP'ye, DEM'e ve BBP'ye kaydığı görüldü. Bu tablo, iktidarın toplumun her kesimiyle ilişkisinin yıprandığını göstermesi açısından önemlidir.

14 Mayıs 2023 seçiminden bu yana oy farkının bu kadar yüksek biçimde değişmesi on aylık sürede bir yandan toplumdaki memnuniyetsizliğin yoğunlaştığını gösterdi. Diğer yandan ise genel seçimlere çeşitli dinamiklerle yansıtılmayan

memnuniyetsizliğin yerel düzeyde ortaya çıktığı işaret etti.

Bir diğer etmen uzun süredir devam eden ve giderek sertleşen ekonomik kriz koşullarıdır. On aylık süre içinde AKP galibiyetinin yenilgiye dönüşmesinde halk sınıflarında yoksullaşma belirleyici oldu. Yoksullaşmanın derinleşmesinin yanı sıra çoklu toplumsal kriz ortamında yoksulluğun algılanması da giderek arttı. Yoksulluğun algılanmasındaki değişim ise borçlanma mekanizmalarının daraltılması, döviz kurunun düşük tutulması, vergilerdeki artışın ve zamların ertelenmesi ve EYT'lilerin taleplerinin karşılanması gibi nedenlere ilişkilidir. 2023 seçim döneminde oldukça geniş ve kolay tutulan borçlanma imkanları toplumda sahte bir refah ve satın alma gücü yaratabilmişti. 2024 seçimlerinde ise bu mekanizmalar oldukça daraltılmış, zamlar uygulanmaya başlanmıştı.

Bununla birlikte muhafazakarlık söyleminin sağladığı hegemonya da toplumun çeşitli kesimlerinde yoksullukla ve krizle baş etmede önemli bir etken oluşturmuştu. Bu hegemonya başta eğitim sistemi olmak üzere medyanın, cemaat ve tarikatların, AKP örgütlerinin ve devletin farklı kademelerindeki ilişki ağlarının uzun süreli birikimli etkileri ile sağlanmıştı. 32 Mart yerel seçim sonuçlarıyla, ideolojik hegemonyanın da rıza üretme sürecinde zayıfladığını örmek mümkündür.

AKP'nin kaybetmesindeki bir diğer etmen kentler ve üretim alanlarıyla bağlarının zayıflamış olmasıdır. Yerel seçimler sürecinde Türkiye'nin sanayi ve üretim bölgelerinde ekonomik krizin yükü fazlasıyla hissedilir hale gelmişti. Benzer şekilde kentlerde de

toplumsal yaşamın hem ekonomik koşullar hem de kamusal olanaklar itibarıyla daraltılması AKP'ye dönük bir tepkiyi üretti.

AKP'ye kaybettiren bir başka neden de emeklilerin tepkisi oldu. Emeklilerin mahkum edildiği sefalet koşulları bir süredir öne çıkıyordu. Emekli örgütleri çeşitli platformlarda itirazlarını dile getirdiler. Emeklilerin isyanı ise toplumun her mecrasında görülen popüler bir gündem oluşturdu. 31 Mart 2024 yerel seçimlerinde ise verilere göre her dört seçmenden birinin emeklilerden oluştuğu gözlemlendi. Dolayısıyla emeklilerin süregelen ekonomik sorunlarının sonuçlara doğrudan etkide bulunduğu söylenebilir.

Gençler de seçim sonuçlarını etkileyen önemli bir kesim olarak öne çıktı. Güvenceli ve düzenli bir iş ve gelir imkanının yok olduğunu düşünen, çalıştığı halde yaşamsal ihtiyaçlarını karşılamaktan uzak kalan, kamuda her türlü ayrımcılığa şahit olan, anlamlı bir yaşam ve gelecek kurma ihtimali ortadan kalkan gençler seçimlerde tepkilerini ortaya koydu. Ekonomik zorluklar kadar toplumsal yaşamın daraltılması ve gerileştirilmesi de gençlerin tepkisinin bir boyutunu oluşturdu. YSK verilerine göre 2024'te 18-29 yaş aralığında olan genç seçmenlerin sayısı yaklaşık 14 milyon düzeyinde oldu. 18 yaşını dolduran 1 milyondan fazla genç ise 2024 seçimlerinde ilk kez oy kullandı. Bu rakamlara göre seçmenin yüzde 24,8'ini gençler oluşturdu. Dolayısıyla her dört seçmenden biri gençti.

Derin ekonomik kriz ve baskıcı iktidara karşı özellikle kent yoksullarının, gençlerin ve emeklilerin tepkileri AKP'nin yenilgisine yol açtı.

CHP Neden Kazandı?

AKP'nin kaybetmesine neden olan yapısal koşullar, toplumun merkezi bir muhalefet örgütü olarak CHP'ye yönelmesinde etkili oldu. Buna karşın tek başına bu durum CHP'nin kazanmasını açıklamakta yeterli değildir. CHP'nin kendine dönük bu yönelişi daha güçlü hale getirmesi ve mevcut koşullardan rahatsızlık duyan toplum kesimlerini kazanmasında da kimi etkenlerden bahsedilebilir.

İlk olarak CHP'nin 2019 yerel seçimlerinde kazandığı Türkiye'nin en büyük 10 kentinde sergilediği belediyecilik örnekleri 2024 yerel seçimlerinde de etkili oldu. CHP'li belediyelerin toplumcu belediyecilik uygulamaları ve hem ekonomik hem de toplumsal alanlarda geliştirdikleri yerelden kurulan sosyal politika uygulamaları 2024 seçimlerinde CHP'ye dönük yönelişi arttırdı.



CHP'nin kazanmasında etkili olan bir diğer faktör "Türkiye İttifakı" söylemi oldu. Türkiye ittifakı olarak adlandırılan strateji ile herhangi bir parti ile kurumsal işbirliği yapmadan sandıkta CHP adaylarının desteklemesi hedeflendi. "Saray ittifakına karşı Türkiye ittifakı" söylemi seçim sürecinde hem saha çalışmalarında hem de geniş ulusal toplan-

tılarda sıklıkla vurgulandı. Bu süreçte farklı parti seçmenlerine ulaşmak ve tabanda ittifak oluşturabilmek mümkün oldu.

CHP'nin kazanmasında etkili olan bir diğer unsur ise 2023 ve 2024 seçimleri arasında partide siyaset ve yönetim tarzında yaşanan değişimdir. 2023 seçimlerinden sonra CHP'de küskün seçmenin sandığa gitmeyeceği yorumları yapılmıştı. Kasım ayında yapılan kurultayda Genel Başkanlık ve Parti yönetiminde yaşanan değişimin söylem ve politik tutumlara da yansdığı, bunun da seçmen tabanında karşılık bulduğu ve sandığa olumlu yansdığı görüldü.

CHP'nin kazanmasında bir etmen olarak karizmatik yerel liderlerin öne çıkışı da sayılabilir. Ekrem İmamoğlu, Mansur Yavaş, Zeydan Karalar gibi kamuoyunca bilinen liderlerin yanı sıra yerel bölgelerde tanınan ve bölge halkının desteğini kazanan çok sayıda ismin aday gösterilmesi de önemli bir adım oldu.

Seçimler, Türkiye'de siyasetin ve toplumsal ilişkilerin dengesinin değişmeye başladığını gösteren önemli bir eşik oldu. Hem siyasetin niteliğine hem de seçmenlerin tutumlarına dair bugüne dek alışılmış yargılar sorgulanır hale geldi. İktidarın otoriterliğin dozunu giderek artırdığı bir dönemde gelen sonuçlar, ülkede bir süredir daha da görünür olan itirazların genişlemesinin ve iktidara gösterilen rızanın gerilemesinin bir göstergesi olarak değerlendirilebilir. Bu sonuçların emekçi sınıflar lehine anlamlı bir tablo yaratabilmesi ise yine emekçi sınıfların mücadeleleri ile mümkün olacaktır.

5.2. OTORİTERLEŞME VE YARGININ SİYASALLAŞMASI

AKP'nin iktidara gelmesinin hemen sonrasında kendisine tanımlanan misyona hızlıca sahip çıkan, böylece "yeni" rejimin asli bir unsuru haline gelen yargı, politik iddianameler, ardından da davalar ile rejimin ihtiyaçları doğrultusunda hareket ederek, kararları ile hem siyaset alanının hem de toplumsal alanın dizayn edilmesinde de önemli rol oynadı.



2023-2024 döneminde otoriterleşme ve yargının siyasallaşması sürecinde ilk olarak yargı bağımsızlığının aşınması vurgulanmalıdır. Bu dönemde Türkiye'de yargının siyasallaşması süreci, özellikle Hakimler ve Savcılar Kurulu (HSK) üyelerinin atanma biçimi üzerinden yoğun şekilde tartışıldı. HSK üyelerinin büyük kısmının TBMM ve Cumhurbaşkanı tarafından belirlenmesi, yargının bağımsızlığı ilkesine gölge düşürerek yürütmenin yargı üzerindeki etkisini artırdı. Bu yapı içinde, liyakatten çok siyasi sadakat gözetildiği yönündeki eleştiriler kamuoyunda ve hukuk çevrelerinde sıkça dile getirildi. Öte yandan, yargı içerisindeki kadrolaşma iddiaları da bu dönemde dikkat çekici boyuta ulaştı. Bazı hakim ve savcıların

tarikât, cemaat ya da doğrudan partizan yapılarla bağlantılı olduğu yönündeki iddialar, yargının tarafsızlığına olan güveni ciddi şekilde zedeledi.

2023-2024 döneminde yargının siyasallaşmasına ilişkin en çarpıcı tartışmalardan biri, Anayasa Mahkemesi (AYM) ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) kararlarına uyulmaması oldu. AYM'nin aldığı bağlayıcı kararların, özellikle yerel mahkemeler tarafından uygulanmaması, hukuk devleti ilkesi açısından ciddi bir kriz yarattı. Bu durumun en somut örneği, Türkiye İşçi Partisi milletvekili seçilen Can Atalay hakkında verilen tahliye kararının uygulanmaması oldu. Aynı şekilde, AİHM'in hak ihlali kararlarına rağmen Selahattin Demirtaş ve Osman Kavala gibi siyasi tutukluların serbest bırakılmaması, Türkiye'nin uluslararası yükümlülüklerini yerine getirmediği yönünde eleştirileri beraberinde getirdi.

Bu süreçte AYM'nin etkisizleştirilmesi gerektiğine dair bazı siyasi aktörlerden gelen açıklamalar ve yapısal reform söylemleri, yüksek yargının yürütme karşısındaki konumunu daha da tartışmalı hale getirdi. Tüm bu gelişmeler, yargının bağımsızlığına duyulan toplumsal güvenin zedelenmesine ve anayasal denetim mekanizmalarının işlevsizleştiği algısına yol açtı.

Bu dönemde yargının siyasallaşmasının en görünür yansımalarından biri, muhalefet partilerine, gazetecilere, akademisyenlere ve sivil toplum aktörlerine yönelik davaların artmasıyla kendini gösterdi. Muhalefet partileri, çeşitli adli süreçler,

soruşturmalar ve siyasi nitelikli davalar aracılığıyla baskı altına alındı. Özellikle HDP'ye yönelik kapatma davası ve partili yöneticilere açılan davalar, yargının siyasal bir araç olarak kullanıldığı eleştirilerini beraberinde getirdi. Bu dönemde Gezi Davası ve Kobani Davası gibi kamuoyunun yakından takip ettiği bazı davalar da içerikleri ve yargılama süreçleriyle siyasi sarkiklerle yürütüldükleri izlenimini oluşturdu. Ayrıca çok sayıda gazetecinin, akademisyenin ve insan hakları savunucusunun tutuklu bulunması, ifade özgürlüğü ve sivil toplum faaliyetlerinin yargı eliyle sınırlandırıldığını gösterdi.

2023-2024 döneminde Türkiye'de yasama, yürütme ve yargı arasındaki kuvvetler ayrılığı ilkesinin ciddi şekilde zayıfladığı gözlemlenir. Bu süreçte özellikle Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi'nin yürürlüğe girmesiyle birlikte yürütmenin yetkileri olağanüstü biçimde artarken, kurumsal denetim mekanizmaları işlevsiz hale geldi. TBMM'nin yasama ve denetleme rolü büyük ölçüde sınırlandırıldı. Milletvekillerinin verdiği soru önergelerinin çoğunlukla cevapsız bırakılması, araştırma ve denetim komisyonlarının etkisizleştirilmesi gibi uygulamalar, Meclis'in denetim gücünü ciddi biçimde aşındırdı. Bu durum, Türkiye'de otoriterleşme eğiliminin kurumsal düzeyde derinleştiğini göstermesi açısından önemlidir.

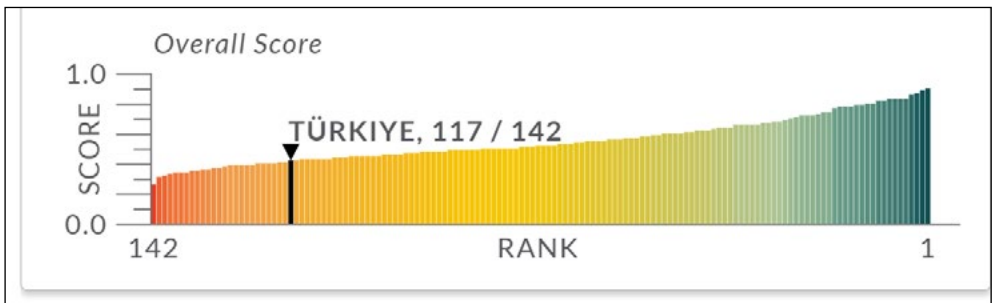
2023-2024 döneminde yargı, sadece siyasal muhalefet üzerinde değil medya ve kamuoyu üzerinde de baskı aracı olarak öne çıktı. Özellikle "dezenformasyon yasası" olarak bilinen sansür yasası kapsamında çok sayıda gazeteci, sosyal medya

kullanıcısı ve haber sitesi hakkında soruşturma başlatıldı, bu durum ifade özgürlüğünü ciddi biçimde kısıtlayan bir hale dönüştü. İktidar eleştirisi içeren haber içeriklerine yönelik erişim engelleri ve haber sitelerine verilen cezalar bağımsız basın alanını daralttı. Öte yandan, sosyal medyada hükümeti eleştiren paylaşımlara yönelik soruşturmalar ve gözaltılar da yargının siyasallaşmasının işaretlerinden biri oldu. Bu süreçte yargı, kamusal eleştiriyi engelleyen, toplumsal muhalefeti sindiren ve medyayı kontrol altında tutan bir mekanizma haline dönüştü.

2023-2024 döneminde seçim süreçlerinde hukukun rolü, yargı bağımsızlığı açısından önemli tartışmalara yol açtı. YSK tarafından alınan bazı kararlar, özellikle adaylık süreçleri ve seçim sonuçlarının değerlendirilmesi bakımından kamuoyunda geniş yankı uyandırarak tarafsızlık ilkesinin ihlal edildiği iddialarını gündeme getirdi. Seçim sonrası muhalefet partilerinin yaptığı itirazlar yargı organları tarafından büyük ölçüde dikkate alınmadı. Özellikle muhalefet partilerinin kazandığı bazı belediyelere yönelik kayyum atamaları ile halkın demokratik iradesi yargı ve idare eliyle geçersiz kılındı. Bu süreçlerde yargının, yürütmenin siyasi hedefleri doğrultusunda pozisyon aldığına dair algı güçlendi, hukuk devleti ilkesinin seçim güvenliği boyutunda da aşındığı görüldü.

Bu eğilim verilerde de izlenebiliyor. Türkiye, 2024 Dünya Hukukun Üstünlüğü Endeksi'nde 142 ülke içinde 117. sırada yer aldı (Grafik 5.1). Alt boyutlara bakıldığında ise durum daha da karanlıktır. Hükümet yetkilerinin sınırlandırılması ve denetlenmesi açısından 142 ülke arasında Türkiye 135'inci, temel haklar açısından 133'üncü, adli yargılama açısından 122'inci, ceza yargılaması açısından ise 107'inci sırada yer aldı.

Grafik 5.1. Dünya Hukukun Üstünlüğü Endeksi'nde Türkiye



Kaynak: WJP Hukukun Üstünlüğü Endeksi, 2024

Bu kapsamda 2023-2024 döneminde Türkiye'de hükümete duyulan güvenin giderek azaldığı gözlenebilir. World Population Review'in 2025 yılında yayınlanan araştırmasının¹ sonuçlarına göre 2023 yılında Türkiye'de hükümete duyulan güven yüzde 47,29'dur. Dolayısıyla her 100 kişiden yaklaşık 52'si hükümete güven duymamaktadır. Türkiye bu sonuçla birçok OECD ülkesinin gerisinde bulunuyor.

1 https://worldpopulationreview.com/country-rankings/trust-in-government-by-country?utm_source=chatgpt.com

5.3. DÜNYADAKİ SAVAŞ POLİTİKALARININ TÜRKİYE'YE ETKİSİ

Emperyalistlerin yürüttüğü ve kıskırttığı savaşlar, iklim krizi, yoksulluk, işsizlik, otoriter yönetimlerden ve radikal dincilerden kaçış vb. sonucu yerinden yurdundan edilen mülteciler ile dünya büyük bir insanlık krizi yaşıyor. Birleşmiş Milletler, *Dünya Göç Raporu 2024*'e göre, dünya çapında tahmini 281 milyon (dünya nüfusunun yüzde 3,6'sı) uluslararası göçmenle birlikte, çatışma, şiddet, afet ve diğer nedenlerle yerinden edilen kişi sayısı, modern kayıtlardaki en yüksek seviyelere ulaşarak 117 milyona ulaşmış durumdadır. İş, insanların uluslararası göç etmesinin başlıca nedenidir ve göçmen işçiler, dünyadaki uluslararası göçmenlerin büyük çoğunluğunu oluşturmakta olup, çoğu yüksek gelirli ülkelerde yaşamaktadır. Küresel yerinden edilme, ülke içinde yerinden edilenlerin sayısının yaklaşık 71,2 milyon, mülteci ve sığınmacı sayısının ise 40,7 milyon olmasıyla rekor seviyelerdedir.

Türkiye'de bu insanlık krizinin en acı biçimde yaşandığı bir coğrafyada yer alıyor. Türkiye'nin konumu ülkeyi uzun zamandır Afganistan, İran, Irak, Pakistan ve daha birçok ülkeden gelen milyonlarca göçmen için Avrupa'ya giden düzensiz göçün transit ülkesi haline getirdi.

2023-2024 yıllarında Suriyelilerin yüzde 80'inden fazlası Türkiye, Lübnan ve Ürdün gibi bölge ülkelerinde yaşamaktadır; yalnızca yaklaşık yüzde 15'i Avrupa'ya, özellikle Almanya ve İsveç'e sığınmıştır. Suriye'deki gelişmelerin geleceği belirsizliği

korurken, mültecilerin hem Suriye'deki koşullar hem de yaşadıkları ülkelerde kurdukları yaşamlar nedeniyle geri dönme isteklerinde ve olanaklarında ciddi bir azalma gözlemlendi. Bu durum, özellikle Türkiye gibi Suriyeli sığınmacıların yoğun şekilde yaşadığı ülkelerde sosyal, ekonomik, siyasi ve güvenlik politikalarının yeniden ve uzun vadeli biçimde planlanmasını zorunlu kıldı. Türkiye'ye yönelik ilk kitlesel göç hareketi, 29 Nisan 2011'de Hatay'ın Yayladağı ilçesinden 252 kişilik bir grupla başlamıştı.

Suriye iç savaşının ardından Türkiye'ye yönelen kitlesel göç, 2011 yılından itibaren büyük bir insani krizin yönetilmesini gerekli kıldı. 2014 yılında yürürlüğe giren "Geçici Koruma Yönetmeliği" çerçevesinde Türkiye, Suriyeli mültecileri "geçici koruma" statüsü ile kabul etmiş ve bu çerçevede ülke tarihinin en kapsamlı göç hareketiyle karşı karşıya kalmıştı.

Göç İdaresi Başkanlığı'nın 13 Haziran 2024 tarihli verilerine göre Türkiye'de geçici koruma altında bulunan Suriyeli sayısı 3 Milyon 113 bin 278 kişidir. Ancak veriler dikkatle incelendiğinde bu sayının geçmiş yıllara göre önemli ölçüde azaldığı görülmektedir. 2018-2021 döneminde yaklaşık 3,6 milyon düzeyinde sabitlenen sayı, 2022 itibarıyla düşmeye başlamış, 2023 yılında 3.214.780'e gerilemiştir.

Türkiye'de ortalama yılda 100-120 bin Suriyeli bebeğin doğmasına rağmen sayının azalmasının ancak şu nedenlerle gerçekleşebileceği düşünülmektedir: Mükerrer kayıtların silinmesi, Kayıt güncellemelerde ve adres kontrollerinde ulaşılamayan

Suriyelilerin kayıtlarının silinmesi, Suriye'ye gönüllü geri dönüşler, Türkiye'den ayrılarak düzenli ya da düzensiz yolla başka ülkelere geçen Suriyeliler, Vatan-daşığa alınan Suriyeliler, Vefatlar (özellikle depremde kaynaklı).

Yeniden Yerleştirme Süreci: Göçün Yönü Değişiyor mu?

2016-2025 yılları arasında üçüncü ülkelere yerleştirilen Suriyeli sayısı toplam 72.193'tür. En fazla kabul eden ülkeler arasında Almanya (19.500 kişi), Kanada (11.399 kişi) ve ABD (8.537 kişi) öne çıkıyor. Ancak bu rakamlar, Türkiye'de kalan geçici koruma altındaki Suriyelilerin yalnızca küçük bir kısmını kapsıyor. Bu durum, Avrupa Birliği'nin yük paylaşımı konusunda sınırlı bir sorumluluk üstlendiğini gösteriyor.

Göç İdaresi Başkanlığı'nın 2024 yılı yaş aralığı tablosuna göre Suriyeli erkekler, toplam Suriyeli sayısının yüzde 52'sini oluşturdu. Suriyeli kadınların oranı ise yüzde 48. Suriyeli erkeklerin sayısı Suriyeli kadınların sayısından 126 bin 526 kişi fazla. Erkek-Kadın sayısı arasındaki en büyük fark 25 bin 537 kişi ile 25-29 yaş aralığındadır. Yaş aralığı arttıkça bu fark azalıyor. 45 üzeri yaş aralıklarında kadınların sayısının erkeklerden daha fazla olduğu görülüyor. Kadınlarla çocukların toplam sayısı Suriyelilerin yüzde 73,8'ini (2 milyon 298 bin 312 kişi) oluşturuyor.

Göç İdaresi Başkanlığı'nın 2024 yılı verilerine göre, genç nüfus olarak tanımlanan 15-24 yaş aralığında 578 bin 77 kişi bulunuyor. Suriyeli genç nüfusun toplam Suriyeli sayısındaki oranı yüzde 18,6 Tür-

kiye'de bulunan Suriyelilerin yaş ortalaması Türkiye ortalamasının çok altındadır. TÜİK'e göreyse Türkiye'de 2022 yılında 33.5 olan ortalama yaş, 2023 yılında 34'e yükseldi. Cinsiyete göre ortalama yaş erkeklerde 32.8'den 33.2'ye, kadınlarda ise 34.2'den 34.7'ye yükseldi. Oysa bu Suriyelilerde 22'dir. TÜİK'in Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi (ADNKS) sonuçlarına göre; 2023 yıl sonu itibarıyla, Türkiye nüfusu 85.372.273 kişi iken çocuk yaş grubu olarak tanımlanan 0-14 yaş grubundaki nüfusun oranı yüzde 26.4'ten yüzde 21.4'e geriledi. Türkiye'deki Suriyelilerde ise 0-14 yaş grubunun toplam Suriyeli nüfusa oranı yüzde 42.2'dir. 2021-2023 arasındaki üç yılda da ortalamada yaklaşık her yıl 110 bin Suriyeli bebeğin doğduğu tahmin edilmektedir..

Mekansal Yoğunlaşma ve Yerel Yönetimlerin Yükü

Göç İdaresi Başkanlığı'nın 13 Haziran 2024 tarihli verilerine göre şehirlerdeki Suriyeliler ülke geneline dağılmış olmakla birlikte, bazı illerde yoğunlaştılar. Sayı olarak en çok Suriyeli barındıran şehir 530 bin 612 kişi ile İstanbul. İstanbul'u 429 bin 954 kişi ile Gaziantep, 272 bin 896 kişi ile Şanlıurfa takip etti. Oran olarak Suriyelilerin en yoğun olduğu şehir ise yüzde 27,8 ile Kilis. Kilis'te 155 bin 179 Türk Vatan-daşı ile kayıt altına alınmış 59 bin 890 Suriyeli bulunuyor. Suriyeli yoğunluğunda Kilis'i yüzde 16,6 oran ile Gaziantep takip ediyor.

Sayı olarak Suriyelilerin en az olduğu şehir 8 kişi ile Hakkari'dir. Hakkari'yi 28 kişi ile Tunceli, 32 kişi ile Bayburt takip ediyor. Oran olarak Suriyelilerin en seyrek olduğu

şehir ise yüzde 0,0027 ile Hakkari. Türkiye'de Suriyelilerin olmadığı bir şehir bulunmuyor.

Murat Demirci ve Murat Güray Kırdar'ın 2023'de *"Türkiye'de Suriyeli Mültecilerin İşgücü Piyasasına Entegrasyonu"* çalışmasında ortaya çıkan bulgular da oldukça önemlidir:

- **Erkek istihdamında fark az:** Suriyeli erkek mülteciler ile Türkiye Cumhuriyeti vatandaşları erkekler arasında ücretli istihdam oranı farkı yalnızca 7.1 puan (yerli erkeklerde yüzde 68.9, Suriyeli erkeklerde yüzde 61.8). Demografik ve eğitsel farklar kontrol edildiğinde bu fark 4.7 puana düşüyor.
- **Kadın istihdamı çok düşük:** Suriyeli kadınların yalnızca yüzde 6'sı ücretli bir işte çalışırken, yerli kadınlarda bu oran yüzde 22,2. Kontrol değişkenleri eklendiğinde fark 16.1 puandan 4.0 puana düşüyor.
- **Kayıt dışı çalışmada fark büyük:** Suriyeli erkeklerin formal (sosyal güvence içeren) istihdam oranı, yerlilere göre yüzde 58 puan daha düşük. Kadınlarda bu fark yüzde 6.5 puan.
- **Gençler daha çok çalışıyor:** 25 yaş altındaki Suriyeli erkek mültecilerin istihdam oranları yerlilere göre daha yüksekken, yaş arttıkça fark mülteciler aleyhine büyüyor.
- **Dil belirleyici:** Türkçe konuşan mültecilerde erkeklerde istihdam farkı neredeyse yokken, Arapça ve Kürtçe konuşanlarda fark kalıcı.

• **Sektörel farklar:** Erkeklerde yerli-mülteci istihdam farkı en az sanayide; kadınlarda ise tarımda. Hizmetler sektöründe dil bariyeri nedeniyle mülteciler daha dezavantajlı.

Eğitim ve Katılım Dinamikleri

Kalkınma Bakanlığı tarafından Göç İdaresi Başkanlığı'ndaki 2,7 milyon Suriyelinin ilk kayıt verileri kullanılarak oluşturulan Mart 2016 tarihli tablo, Türkiye'de bulunan Suriyelilerin yüzde 33'ünün okur yazar olmadığını, yüzde 13'ünün ise okur-yazar olsa da herhangi bir okul diplomasına sahip olmadığını ortaya koydu. Eğitim seviyesi arttıkça Suriyeli kadınların istihdama katılımı yerlilere kıyasla daha fazla düşüyor. Yani eğitilmiş mülteci kadınlar, yerli kadınlara kıyasla işgücü piyasasında daha dezavantajlı konumda. Erkeklerde ise eğitim seviyesi en düşük grupta fark yok; diğer gruplarda ise mülteciler dezavantajlı.

Türkiye'de Göç, Mültecilik ve Emek

2014–2024 döneminde Türkiye, geçici koruma rejimi kapsamında dünyada en fazla mülteciye ev sahipliği yapan ülke konumuna geldi. Ancak göçün uzun süreli ve kalıcı bir duruma evrilmesi toplumsal uyumun zorluklarını da beraberinde getirdi.

Uzayan Göç ve Toplumsal Gerilimler: Suriyelilerin sosyal ve ekonomik yaşama entegrasyonunun sağlanamaması, bu topluluğun ucuz ve kayıt dışı işgücü olarak görülmesine yol açtı. Bu durum yerli işçilerin ücretlerinde ciddi bir baskı yaratmış; sendikal haklar, sosyal güvence ve çalışma yaşamında eşitlik ilkeleri açısından çeşitli sorunlar doğurdu. Özellikle işçi sınıfı

içerisinde artan rekabet ve güvencesizlik, toplumsal gerilimleri derinleştirmiş; ayırmacılık ve dışlama eğilimlerini körükledi.

Hak İhlalleri ve Güvencesizlik: Türkiye’de yaşayan göçmen ve mülteciler, çok yönlü ve sistematik hak ihlallerine maruz kalmaktadır: Sınır dışı edilme tehditleri, Yasal güvenceden yoksun statüler, Keyfi gözaltılar ve “insan avını” andıran mahalle baskınları, İşyerlerinde sömürü, iş cinayetleri ve sigortasız çalışma, Irkçı saldırılar ve nefret cinayetleri. Bu tablo, yalnızca göçmenleri değil; tüm işçi sınıfını güvencesizliğe mahkûm eden bir sömürü sistemini açığa çıkardı.

Ucuz İşgücü: Göç ve mültecilik krizi hem emperyalist projelerin hem de yerel iktidarların elinde siyasi ve ekonomik bir fırsata dönüştü. Savaşlar, çatışmalar ve ekonomik yıkımlar sonucu ülkelerini terk etmek zorunda kalan insanlar, sınır ülkelerde “ucuz işgücü” potansiyeli olarak görülmekte, yaşam hakları ise pazarlık konusu yapılmaktadır. Suriyeliler, başlangıçtan bu yana sadece insani nedenlerle değil, aynı zamanda siyasi pazarlık aracı olarak değerlendirildi. Avrupa ülkeleri de kendi sınırlarını koruma karşılığında bu politikaya sessiz kalarak insan hakları ihlallerine ortak oldu.

Avrupa Birliği ile yapılan Geri Kabul Anlaşması, bu duruma verilebilecek en somut örneklerden biridir. Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC), DİSK ve çeşitli demokratik kurumlar, bu anlaşmayı “kirli” ve “utanç verici” olarak nitelendirdi. Ancak “insan hayatı pazarlık konusu yapılamaz” diyen işçi sınıfının sesine kulak verilmedi.

Mültecilik Değil, Geçici Koruma: Türkiye, uluslararası hukukta açık bir yeri olan mültecilik statüsünü Suriyelilere tanımamıştır. Bunun yerine “geçici koruma” adı altında, Hükümet eliyle icat edilen bir statü geliştirilmiştir. Bu statü, sığınmacıların temel haklarını belirsiz ve keyfi uygulamalara açık hale getirmiştir.

Türkiye’de Suriyelilerin Hukuki Statüsü: Nisan 2011’de başlayan açık kapı politikasıyla birlikte Türkiye’ye gelen Suriyelilere “Geçici Koruma” statüsü verildi. Bu statünün yasal çerçevesi, 22 Ekim 2014’te yürürlüğe giren Geçici Koruma Yönetmeliği ile belirlendi. Yönetmeliğe göre geçici koruma, kitleler halinde ülkesinden zorla ayrılmış ve geri dönemeyen kişilere, bireysel sığınma başvurusu yapılamadığı durumlarda tanınmaktadır.

Dolayısıyla, 2011 sonrası Türkiye’ye gelen Suriyelilerin büyük çoğunluğu bu kapsamda değerlendiriliyor. Bununla birlikte, geçerli pasaportla Türkiye’ye giriş yaparak ikamet izniyle kalan Suriyeliler de vardır. Ayrıca bir kısmı da “istisnai vatandaşlık” uygulamasıyla Türk vatandaşlığına alınmıştır.

Her ne kadar vatandaşlığa geçenleri hukuken “Suriyeli” olarak tanımlamak tartışmalı olsa da, hem sosyal uyum süreci hem de çifte vatandaşlık nedeniyle bu kişiler için genellikle “vatandaşlığa geçmiş Suriyeliler” ifadesi kullanılmaktadır.

31 Aralık 2023 verilerine göre Türkiye’de 3.214.780 Suriyeli geçici koruma altında yaşamaktadır. 79.779 Suriyeli ise ikamet izni ile Türkiye’dedir. 237.995 Suriyeli Türk vatandaşlığına alınmıştır (156.987’si yetişkin, 81.008’i çocuk).

Geçici Koruma Yönetmeliği, bu statünün otomatik olarak vatandaşlık hakkı vermediğini açıkça belirtiyor. Dolayısıyla vatandaşlığa geçişler istisnai yolla gerçekleşiyor. Tutarsız politikalar sürdüren iktidar Aralık 2023'te geçici koruma altındaki 238.000 Suriyelinin vatandaşlığa kabul edildiğini açıkladı. Tüm bunlar olurken hükümet aynı zamanda mülteci ve göçmenlerin hayatını zorlaştıracak politikaları da hayata geçirdi. Örneğin, belirli mahallelerde kaç yabancının yaşayabileceğine dair sınırlandırmalar getirdi. Bu kutuplaşma 2023'ün başlarında yaşanan yıkıcı depremlerin ardından daha da arttı.

Deprem Felaketi ve Suriyeliler: 7.8 büyüklüğündeki deprem felaketi ve çok sayıda sarsıntı Türkiye'de 1.7 milyonu geçici koruma altındaki Suriyeli mülteciler olmak üzere 9.1 milyondan fazla insanı doğrudan etkiledi, binalarda ve altyapıda geniş çaplı yıkımlara yol açtı. Ülke genelinde 7.300'den fazla mülteci de dahil olmak üzere 50.000'den fazla insan hayatını kaybetti. Evsiz kalanlar insani yardım görevlileri kamplar kurana kadar ayakta kalan her şeye sığınmaya çalıştı. Deprem sonrası Suriyeliler ve diğer yabancılar için yol izinleri, geçici olarak Suriye'ye dönüş, ve çeşitli konularda bazı özel düzenlemeler yapıldı.

Mültecilerin Varlığı Dibe Doğru Yarışı Kö-rüklüyor: Suriyeli mültecilerin, özellikle kayıt dışılık ve düşük ücretler üzerinden yoğun biçimde tartışıldı. Suriyelilerin çok büyük bir kısmı sigortasız, kayıt dışı ve asgari ücretin altında istihdam edildi. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 2022 yılı raporuna göre, Suriyelilerin yüzde 90'ı kayıtdışı çalışmakta ve bu durum hem kayıtlı istihdamın zayıfla-

masına hem de ücretlerin baskılanmasına neden oldu. Aynı rapora göre, özellikle genç ve düşük eğitimli Türk vatandaşlarının iş gücü piyasasındaki rekabet koşulları ağırlaşmakta, bu da toplumsal huzursuzluğu körüklemektedir.

Türkiye'de 2016 yılında yürürlüğe giren *Geçici Koruma Altındaki Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik*, teorik olarak Suriyelilere çalışma hakkı tanımaktadır "Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik" ilginç bir biçimde yabancıların Türkiye'de çalışmasını düzenleyen 6735 sayılı kanundan yaklaşık 6 ay önce çıkarıldı. Bu nedenle anılan kanundan önce var olan mevzuat dikkate alınmadı. Yönetmelikte bir işverenin işyerinde Suriyeli çalıştırabilmesinin koşullarından birisi olarak "istihdam kotası" da düzenlendi. Buna göre "çalışma iznine başvurulmuş işyerinde çalışan Geçici Koruma sağlanan yabancı sayısı, işyerinde çalışan Türk vatandaşı sayısının yüzde 10'unu geçemez. Ve fakat "toplam çalışan sayısı ondan az olan işyerlerinde, en fazla bir Geçici Koruma sağlanan yabancının çalışmasına izin verilebilir.

Ancak uygulamada bu izinlerin alınması bürokratik zorluklar, işverenin inisiyatifine bağlılık ve izinlerin iş koluna göre sınırlanmış olması nedeniyle oldukça kısıtlı kaldı. Göç Araştırmaları Derneği (GAR) ve İltica ve Göç Araştırmaları Merkezi'nin (İGAM) verileri, Suriyeliler arasında çalışma izni olanların oranının yüzde 5'in altında olduğunu gösteriyor.

15 Ocak 2016'da yapılan yasal düzenleme sonrası, 2019-2020 ve 2022-2023 yılları hariç olmak üzere her yıl Suriyelile-

re verilen çalışma izni sayısında artış yaşandı. En yüksek sayı 2022'de 113.208 ile kaydedildi, 2023'te ise bu sayı 108.520'ye düştü.

2023'te verilen çalışma izinlerinin yüzde 94'ü erkeklere (102.122 kişi), yalnızca yüzde 6'sı kadınlara (6.398 kişi) verildi. 2011–2023 döneminde verilen toplam 515.907 çalışma izninin de yüzde 93,4'ü erkeklere, yüzde 6,6'sı kadınlara yöneliktir. Bu ciddi cinsiyet dengesizliği, gelecekte daha kapsayıcı politikaların geliştirilmesi-ni zorunlu kılıyor.

Ayrıca önemli bir veri eksikliği söz konusudur. Verilen çalışma izinlerinin geçici koruma altındaki Suriyelilere mi yoksa ikamet izniyle kalanlara mı verildiği açıklanmadığı için, bu iki grup arasındaki fark analiz edilemiyor. Yani 31 Aralık 2023 itibarıyla Türkiye'de bulunan 3,2 milyon geçici koruma altındaki ve 79 bin ikamet sahibi Suriyeli arasında izinlerin nasıl dağıldığı bilinmemektedir.

Bu yapısal kısıtlara bağlı olarak, Suriyeli işçiler daha ucuz ve güvencesiz işgücü olarak görülmekte, çoğu zaman sendikal haklardan ve sosyal güvenceden yoksun biçimde çalıştırılmaktadır. Bu durum ücretlerin düşmesine, sendikal örgütlülüğün zayıflamasın, güvencesizliğin derinleşmesine, toplumda yabancı düşmanlığının artmasına yol açıyor. Yapılan araştırmalar, işverenlerin Suriyelileri tercih etme nedenlerini şöyle sıralamaktadır: Düşük ücret talepleri, Sendikasız ve hak aramayan profil, Esnek çalışmaya açık olmaları, İş güvencesi talep etmemeleri. Özellikle tarım, tekstil, inşaat, ayakkabı ve geri dö-

nüşüm sektörlerinde hem sömürü düzeyini derinleştirmekte hem de toplumsal gerilimleri artırıyor. Aynı zamanda bu durum, yerli işçilerin ücret ve çalışma koşullarında gerilemeye neden oluyor; sınıfsal dayanışmayı zayıflatıyor.

Sendikal Mücadele, Kapsayıcılık ve Dayanışma

Suriyeli mültecilerin istihdamı meselesi, yalnızca sosyal yardımlarla veya kısa vadeli insani müdahalelerle çözülebilecek bir alan değildir. Türkiye'de sendikaların bu meseleye dair politikaları genel olarak yetersiz kalmıştır. Ancak son yıllarda özellikle bazı ilerici konfederasyonlar ve yerel düzeydeki sendikalar, kapsayıcı sendikal yaklaşımlar geliştirmeye başladı.

DİSK, Suriyeli işçilerin sendikal mücadeleye katılımı için farkındalık çalışmaları yürüttü, bazı şubelerde Suriyeli işçilerin örgütlenmesi yönünde pilot projeler başlattı. Ancak hala yasal statü sorunları, dil bariyeri, güvencesizlik ve ırkçılık gibi yapısal engeller nedeniyle, mülteci işçilerin sendikal hareketle güçlü bir bağ kurması oldukça sınırlıdır.

Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) ve Avrupa Kamu Hizmetleri Sendikası (EPSU) gibi kurumlar da bu konuda Türkiye'deki sendikalara teknik destek sağlıyor. Özellikle *Decent Work for Refugees* (Mülteciler İçin İnsana Yakışır İş) başlığı altında yürütülen projeler, kayıt dışılığı azaltmayı ve sosyal diyalog kanallarını güçlendirmeyi hedefliyor.

Suriyelilerin Yoğun Çalıştığı Bazı İllerdeki Durum

İstanbul: Kırılgan Sektörlerde Düşük Ücretli ve Kayıt Dışı İşgücü

Türkiye'nin en büyük sanayi, hizmet ve inşaat merkezi olan İstanbul'da Suriyeli mülteciler ağırlıklı olarak tekstil atölyeleri, konfeksiyon sektörü, temizlik işleri, restoran ve inşaat sektörlerinde yoğunlaştı. Bu sektörler, sendikal örgütlenmenin zayıf, denetim mekanizmalarının sınırlı olduğu alanlar olması nedeniyle kayıtdışı istihdamın yaygın olduğu sektörlerdir.

TEPAV'ın saha araştırmalarına göre, İstanbul'da Suriyeli işçiler çoğunlukla asgari ücretin altında, günde 10–12 saatlik çalışma süreleriyle, kayıt dışı biçimde çalıştırılmaktadır. Bu durum hem ücretlerin baskılanmasına neden olmakta hem de sendikal pazarlık gücünü zayıflatıyor.

Gaziantep: Düşük Maliyetli Göçmen Emeği Üzerine Kurulu Sanayi

Gaziantep, Suriyeli mültecilerin yoğun olarak yaşadığı ve aynı zamanda yoğun sanayi üretiminin gerçekleştiği şehirlerden biridir. Organize sanayi bölgelerinde küçük ve orta ölçekli işletmelerde binlerce Suriyeli işçi çalışmaktadır. Özellikle halı dokuma, plastik, tekstil ve gıda işleme alanlarında Suriyelilerin emeği, düşük maliyetli işgücü olarak sistematik şekilde kullanılmaktadır.

İstanbul Politikalar Merkezi'nin 2023 raporuna göre, Gaziantep'teki Suriyeli işçilerin yüzde 92'si kayıtdışı çalışmakta ve bunların yüzde 78'i çocuk ya da genç yaş grubundadır. Bu tablo, çocuk işçiliğinin

yaygınlaşmasına ve eğitime erişimin kısıtlanmasına yol açıyor. Ayrıca yerli işçilerin ücret ve sosyal haklar bakımından rekabet gücü azalıyor.

Şanlıurfa: Tarımda Meşrulaşan Kayıtdışı ve Mevsimlik Suriyeli Emeği

Şanlıurfa hem tarımsal üretimin hem de mülteci nüfusunun yüksek olduğu bir sınır ilidir. Tarım sektöründe mevsimlik işçilikte Suriyelilerin yoğun olarak kullanılması yaygın bir uygulamadır. Resmi izin sisteminin yaygın olmaması nedeniyle, Suriyeliler bu sektörde çok düşük ücretlere, uzun saatlerde ve temel işçi haklarından yoksun biçimde çalışıyor.

2018 yılında ILO'nun yaptığı saha araştırmasına göre, Şanlıurfa'da mevsimlik tarım işçisi olarak çalışan Suriyelilerin günlük ortalama ücreti 30–40 TL arasında değişti. Aynı yıl Türk işçilerin ortalama günlük ücreti 70–80 TL iken, 2023 verilerinde bu fark daha da açıldı. Bu durum, kayıt dışı çalışmanın artmasına ve yerli işgücünün dışlanmasına neden oluyor.

Hatay: Sınır İli Olmanın Etkisiyle Derinleşen Emek Güvencesizliği

Hatay, göçmen akışının en yoğun olduğu geçiş illerinden biri olup, aynı zamanda zayıf sanayi yapısına rağmen çok sayıda Suriyeli mülteciye ev sahipliği yaptı. Özellikle küçük esnaf ve imalat atölyelerinde çalışan Suriyeliler, yerli işçilerin yerini aldı; bu da rekabet baskısı ve toplumsal gerilimleri artırdı.

Ayrıca sınır ticareti, geçici işçilik ve düşük nitelikli hizmet işleri Suriyeli mülteciler için en ulaşılabilir sektörler haline geldi;

bu da güvencesizliğin kalıcılılaşmasına neden oldu. Hatay'daki yerel sendikalar, bu süreci düzenleyici bir yaklaşımla ele alamadığı için, Suriyelilerin örgütlenme ihtimali de oldukça düşüktür.

5.4. DEPREM

Doğal Afetten Toplumsal Yıkıma

Türkiye'deki siyaseti etkileyen gelişmelerin sosyal-ekonomik kırılmaya yol açması artık alışlagelme noktasındadır. Temel noktada siyaset-devlet yapılanmasının eşlenik olması yürütme erkinin bağımsız karar almasını sonlandırmıştır. Siyasi partiler yapıları gereği varlığını sürdürme amacıyla çıkarları doğrultusunda hareket ederler. Toplumsal yozlaşma, öncesinde devlet kadrolarının yozlaşmasıyla ilgilidir ve siyaset-devlet ilişkisi her türlü nepotizmi, liyakatsizliği beraberinde getirmiştir.

6 Şubat'ta yaşanan depremler Türkiye'nin ilk yıkıcı doğal afeti olmadığı gibi belki de daha yıkıcı felaketlerin öncesinde yaşanmıştır. Kahramanmaraş'ın Pazarcık ve Elbistan ilçelerindeki iki deprem büyük bir yıkıma neden oldu ve binlerce yurttaş hayatını kaybetti. Türkiye'nin böyle bir afete ve sonrasında yaşadığı krize ne kadar hazırlıksız olduğu 6 Şubat 2023 tarihinde görüldü. Arama kurtarma faaliyetlerinin gecikmesi, koordinasyonsuzluk, kamu kurumları arasındaki iletişim kopuklukları ve halkla kurulamayan dayanışma, deprem bölgesine müdahaleyi neredeyse imkansız hale getirdi.

Afetle mücadeledeki başarısızlık sadece anlık müdahale sorunlarıyla sınırlı değildi. Barınma, beslenme, sağlık ve hijyen gibi temel insani ihtiyaçların karşılanamama-

si, sosyal devlet ilkesinin yıllar içinde nasıl içinin boşaltıldığını açıkça ortaya koydu. Başta depremzedeler olmak üzere tüm yurttaşlar çaresizliği, olanaksızlığı, yalnızlığı ve tüm acıları yaşadı.

Kar hırsıyla fay hatlarının üzerine yapılan depreme dayanaksız binalar, toplumsal yıkımın hem nedeni hem de sonucuydu. O binaların büyük bir kısmı mevcut iktidar döneminde yapılan "imar affından" faydalanmış ve denetlenmemişti. En az 50 bin yurttaşın öldüğü yıkımdan sonra hiçbir yetkili, yönetici ve kamu görevlisi istifa etmedi.

Devletin halkına olan sorumluluğunu yerine getirmekte yetersiz kaldığı bu süreçte, dayanışma ağları ve gönüllü gruplar geçici çözümler sunmaya çalıştı. Bu tablo, kamu kurumlarının kamusal yarar için değil, siyasal ikbal ve ekonomik çıkar ilişkileri doğrultusunda yapılandırıldığını bir kez daha gösterdi.



Siyasal sorumluluğun, teknik önlemlerin önüne geçtiği bu süreç, afetlerin "doğal" değil, büyük ölçüde "toplumsal" olduğunu göstermektedir. Deprem gibi doğal olayların felakete dönüşmesi, yapılaşma

politikalarından afet planlamasına, kamusal kaynakların kullanımından denetim mekanizmalarına kadar çok katmanlı bir ihmal zincirinin sonucudur. Dolayısıyla yaşanan yıkım, yalnızca jeolojik bir olayın değil, siyasal tercihlerin ve sınıfsal eşitsizliklerin neticesidir.

Toplumun yeniden inşa süreci, sadece fiziksel altyapının onarılmasıyla değil, aynı zamanda kamusal kurumların yeniden kamusal işlevine kavuşturulmasıyla mümkündür. Bu da liyakate dayalı, şeffaf, hesap verebilir ve halktan yana bir yönetim anlayışıyla sağlanabilir. Aksi halde yaşanan her felaket, toplumsal çürümenin daha da derinleşmesine neden olacaktır.

5.5. EMEKLİLER

Türkiye’de Emeklilerin Sorunları

Emeklilik, bireylerin aktif çalışma hayatından sonraki dönemlerini güvence altına almayı amaçlayan, toplumsal dayanışma ve refahın temelini oluşturan önemli bir sosyal güvenlik mekanizmasıdır. Türkiye’de yaşlı nüfus, diğer yaş gruplarına kıyasla daha hızlı artıyor. 2019 yılında yüzde 9,1 olan yaşlı nüfus oranı, 2024 yılında yüzde 10,6’ya yükseldi. 2024 yılı itibarıyla yaşlı nüfusun yüzde 44,6’sı erkek, yüzde 55,4’ü ise kadındır. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre, 2024 yılı sonunda Türkiye’deki toplam emekli ve hak sahibi sayısı 16,6 milyona ulaştı. Bunun yaklaşık 12 milyon 28 bini yaşlılık aylığı alanlardan oluşuyor.

Türkiye’de emeklilik, pek çok kişi için bir “dinlenme” dönemi olmaktan çıkmış; artan yaşam maliyetleri ve yetersiz emekli

maaşları nedeniyle bir “geçim mücadelesi”ne dönüşmüştür. Son yıllarda yaşanan ekonomik gelişmeler ve enflasyonist ortam, emeklilerin hem çalışma hem de yaşam koşullarında önemli değişikliklere yol açmıştır.

Emeklilik Şartları: Yaş, Prim Günü ve Sigortalılık Süresi

Türkiye’de emeklilik şartları, sigortalının ilk sigorta giriş tarihi, sigorta sistemi (4A, 4B, 4C) ve cinsiyetine göre değişiklik gösteriyor. 2008 yılında yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile emeklilik sistemi ağırlaştı; emekli aylığı bağlama oranları ve güncelleme katsayıları düşürüldü, maaşların hesaplanmasında milli gelirin payı azaltıldı. Ayrıca maaş artışlarında yalnızca resmi enflasyon dikkate alınmaya başlandı. Bu değişiklikler, sistemin karmaşıklaşmasına ve zaman içinde eşitsizliklere neden oldu.



Emeklilikte Yaşa Takılanlar (EYT) konusu uzun süredir Türkiye’nin gündemindedir. 8 Eylül 1999’dan önce sigorta girişi yapılan vatandaşlara emeklilik için yaş şartı getirildi ve bu düzenleme birçok çalışanı mağdur etti. EYT’ye ilişkin düzenleme, 3 Mart 2023 tarihli ve 32121 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girdi. Bu düzenleme ile yaş dışındaki şartları

tamamlayan çalışanların emekli olabilmesinin önü açıldı. Kadınlarda 20 yıl, erkeklerde ise 25 yıl sigortalılık süresi ile 5000 ila 5975 gün arasında değişen prim gün sayısını tamamlayanlar, EYT kapsamında yaş şartı aranmaksızın emekli olabiliyor.

Ancak, sigorta başlangıç tarihine göre değişen yaş ve prim günü şartları, sistem içinde “kademeli geçiş” nedeniyle önemli eşitsizlikler yaratıyor. Benzer çalışma sürelerine sahip bireyler, yalnızca sigorta başlangıç tarihlerindeki küçük farklılıklar nedeniyle farklı emeklilik koşullarına tabi olabiliyor. Bu durum, gelecekte yeni “yaşa takılanlar” veya “prime takılanlar” gibi sorunların ortaya çıkmasına zemin hazırlayabilir ve sistemin uzun vadeli öngörülebilirliğini zayıflatabilir.

Emekli Maaş Hesaplamasındaki Sorunlar

Emekli maaşı hesaplamasında, 2000 öncesi, 2000–2008 arası ve 2008 sonrası olmak üzere farklı dönemlerin esas alınması, sistemin temel sorunlarından biridir. Aynı prim günü ve benzer kazançlara sahip bireyler arasında, yalnızca sigorta başlangıç veya emeklilik tarihlerindeki farklılıklar nedeniyle ciddi maaş farkları oluşmaktadır. Özellikle 2000 öncesi yüksek aylık bağlama oranları ile sonraki dönemlerdeki düşük oranlar arasındaki fark, kronik bir adaletsizlik algısı yaratmaktadır.

Ayrıca emekli aylıkları, yılda iki kez TÜFE oranında artırılmasına rağmen, yüksek enflasyon ortamında bu zamlar alım gücünü korumakta yetersiz kalmaktadır. Örneğin, 2024 Ocak ayında yüzde 49,25, Temmuz ayında ise yüzde 24,73 oranında zam yapılmasına rağmen, en düşük emekli maaşı 10.500 TL olarak belirlendi ve bu miktar açlık sınırının altında kaldı. Yüzde 86,16’lık kümülatif zamma rağmen reel gelir kaybı devam etti (Tablo 5.2).

Tablo 5.2. Türkiye’de En Düşük Emekli Maaşı ve Yıllık Zam Oranları (2023-2024)

Emekli Türü	2023 Ocak	2023 Temmuz	2024 Ocak	2024 Temmuz	Yıllık Zam Oranı (2024)	Açlık Sınırı (Aralık 2024)	Yoksulluk Sınırı (Aralık 2024)
SSK (2000 Öncesi)	5.859 TL	7.616 TL	10.500 TL	12.500 TL	yüzde 86,16	21.083 TL	70.000 TL
SSK (2000 Sonrası)	5.500 TL	7.500 TL	10.500 TL	12.500 TL	yüzde 86,16	21.083 TL	70.000 TL

Eurostat verilerine göre, Türkiye, Avrupa ülkeleri içinde en düşük ortalama emekli maaşına sahiptir. Türkiye’de ortalama emekli maaşı 2022 yılında yalnızca 230 Avro olarak gerçekleşmiştir. Bu durum, emeklilerin yaşam standartlarının oldukça düşük olduğunu açıkça ortaya koyuyor (Tablo 5.3).

Tablo 5.3. Avrupa’da ve Türkiye’de Ortalama Emekli ve Hak Sahibi Aylıkları (2012–2022)

Ülke	2012 (Avro)	2022 (Avro)	Artış Oranı (yüzde)
Türkiye	357	230	–35,6
Bulgaristan	128	234	+82,8
Sırbistan	209	274	+31,1
Romanya	177	394	+122,6
Almanya	1175	1611	+37,1
Norveç	2365	2578	+9
İzlanda	1298	2813	+116,7
Lüksemburg	2252	2794	+24

Kaynak: Eurostat ve DİSK-AR verileri (2022).

Asgari Ücret ve Emekli Maaşlarının Karşılaştırması

Türkiye’de asgari ücret, işçinin temel ihtiyaçlarını karşılayacak seviyede belirlenirken, emekli maaşları için benzer bir düzenleme bulunmuyor. 2008’de yapılan değişiklikle, emekli aylığı alt sınırı asgari ücretin yüzde 35–40 seviyelerine kadar düşürüldü.

2024 yılında net asgari ücret 17.002 TL iken, en düşük emekli maaşı 10.500 TL olarak kaldı. 2002 yılında en düşük emekli maaşı, asgari ücretin yüzde 24 üzerindeyken, 2024 yılında bu oran yüzde 60 oranında düşüş göstererek, emekli maaşı asgari ücretin çok altına indi (Tablo 5.4).

Tablo 5.4. Asgari Ücret ve En Düşük Emekli Aylığı Karşılaştırması (2002–2024)

Yıl	Asgari Ücret	En Düşük Emekli Aylığı
2002	174 TL	216 TL
2024	17.002 TL	10.500 TL

Kaynak: SGK, ÇSGB ve DİSK-AR verileri.

Çalışma Hayatına Devam Eden Emekliler

Ekonomik zorunluluklar nedeniyle emekli olduktan sonra çalışmaya devam edenlerin sayısı rekor seviyelere ulaştı. 2022 sonunda 945 bin olan SGK'ya kayıtlı çalışan emekli sayısı, 2024 sonunda 2 milyon 105 bine yükseldi. Kayıt dışı çalışanlarla birlikte bu sayının 3,5–4 milyon civarında olduğu tahmin ediliyor. Bu, emekli nüfusunun yaklaşık dörtte birinin çalışmak zorunda kaldığını gösteriyor.

Çalışan emeklilerin oranı 2022'de yüzde 6,6 iken, 2024 ortasında yüzde 12,5'e yükseldi. İşgücü piyasasında çalışan veya iş arayan emeklilerin oranı ise yüzde 52'ye ulaşmıştı. Bu veriler, emekliliğin bir dinlenme dönemi olmaktan çıkıp ek gelir elde etme zorunluluğuna dönüştüğünü gösteriyor.

Bazı illerde, örneğin Zonguldak'ta 100 çalışana karşılık 121 emekli, Bartın'da ise 100 çalışana 110 emekli düşüyor. Bu illerde emekli sayısı, aktif çalışan sayısını aşmış durumdadır.

Yoksulluk, Yaşam Koşulları ve Alım Gücü

Türkiye'deki emeklilerin yaşam kalitesi ve alım gücü giderek geriledi. TÜİK verilerine göre, 65 yaş ve üzeri bireylerin yüzde 23,3'ü yoksulluk ve sosyal dışlanma riski altındadır. Küresel Emeklilik Endeksi 2024'e, Türkiye'deki emekliler, gelir düzeyi açısından dünyada sondan ikinci, yaşam kalitesi açısından ise yalnızca Hindistan'ın önünde yer alarak 44 ülke arasında yine sondan ikinci oldu. Türk emeklilerin yaşam kalitesi yüzde 25 olarak ölçüldü.



Tablo 5.5. Emekli Geliri ile Geçinenlerin Hanehalkı Tüketim Harcamaları (2024)

Harcama Türü	Oran (yüzde)
Gıda ve alkolsüz içecekler	25,0
Konut ve kira	35,7
Ulaştırma	12,6
Mobilya, ev aletleri ve ev bakımı	6,6
Sağlık	3,3
Giyim ve ayakkabı	3,2
Bilgi ve iletişim	3,2
Lokanta ve konaklama hizmetleri	3,1
Eğlence, spor ve kültür	1,6
Eğitim hizmetleri	0,8
Sigorta ve finansal hizmetler	0,8
Kişisel bakım ve diğer	2,1

Kaynak: TÜİK

TÜİK verilerine göre, 2024 yılında emekliler gelirlerinin yüzde 60'ını yalnızca gıda ve konut harcamalarına ayırdı. Giyim, kültür ve sosyal aktiviteler gibi "refah harcamaları" oldukça düşük seviyededir. Sağlığa ayrılan pay da beklenenden düşüktür, bu durum tedavi ve ilaç alımlarında ciddi kısıtlamalara neden oluyor (Tablo 5.5).

Türkiye'de emekliler, düşük maaşlar, yüksek enflasyon ve yetersiz sosyal destek hizmetleri nedeniyle ağır ekonomik ve sosyal zorluklarla karşı karşıyadır. Artan emekli sayısı ve bozulmuş aktif/pasif dengesi, sosyal güvenlik sistemi üzerinde ciddi baskı oluşturuyor. Bu durum yalnızca emeklilerin yaşam kalitesini değil, ülkenin sosyal ve ekonomik dengesini de tehdit ediyor.

Emeklilerin insanca bir yaşam sürdürebilmesi için emekli maaşlarının iyileştirilmesi, esnek çalışma modellerinin geliştirilmesi, yaş ayrımcılığının önlenmesi ve sağlık ile sosyal hizmetlerin güçlendirilmesi büyük önem taşıyor.

5.6. GENÇLİK, BEYİN GÖÇÜ, KUŞAK ÇALIŞMALARI

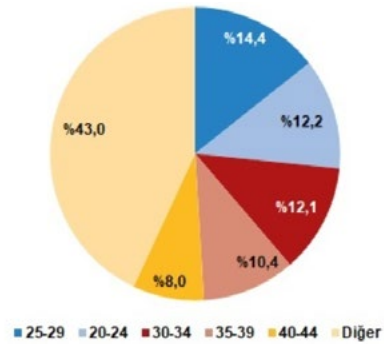
Üniversitede okurken yurt dışı hayali kuran gençler, mesleki sicil kaydı almak için başvuran doktorlar, başka ülkelere göç eden sanatçılar, gazeteciler, akademisyenler, yazılımcılar, mühendisler...Bir ülkeye baktığımızda, eğitilmiş, kalifiye ve özellikle bilişsel faaliyetleri yoğun mesleklerde çalışan kişilerin göç etmesi, beyin göçü olarak tanımlanır. Beyin göçü, nitelikli ve yetenekli bireylerin, genellikle ekonomik, siyasi, sosyal veya eğitimsel nedenlerle kendi ülkelerinden ayrılarak başka ülkelere göç etmeleri sürecidir. Bu bireyler genellikle bilim insanları, mühendisler, doktorlar, akademisyenler ve diğer uzmanlardır.

Beyin göçü tartışmalarında iki neden öne çıkıyor: Terk edilen ülkenin iticiliği, göç edilen ülkenin çekiciliği. İtici nedenle arasında istihdam olanaklarının sınırlı olması öne çıkıyor. Ayrıca gelir düzeyinin düşüklüğü, demokrasi ve ifade özgürlüğü sorunları, yaşam alanlarının daralması gibi nedenler de ülkeden göç etmeye iten sebepler arasında bulunuyor. Göç edilen ülke ise sunduğu çalışma ve yaşam koşullarıyla çekici hale geliyor.



Türkiye'nin son yıllarda yaşadığı siyasi ve toplumsal çalkantıların yol açtığı bir toplumsal olgu olarak beyin göçü, ülkenin en önemli sorunlarından biri haline gelmiş durumdadır. TÜİK'in 2024 yılı Göç İstatistikleri'ne göre Türkiye'den göç eden nüfusun yaş gruplarına bakıldığında, en fazla göç edenlerin 25-29 yaş grubunda olduğu (yüzde 14,4) görülüyor. Bu yaş grubunu yüzde 12,2 ile 20-24 ve yüzde 12,1 ile 30-34 yaş grubu izliyor (Grafik 5.2).

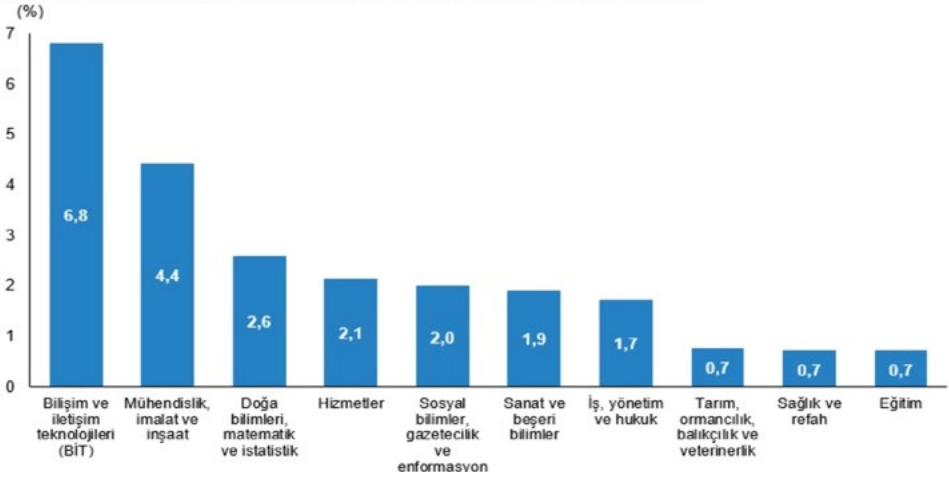
Grafik 5.2. Türkiye'den Göç Edenlerin Yaş Grupları



Kaynak: TÜİK

TÜİK'in 2021-2023 yıllarını kapsayan Yükseköğretim Beyin Göçü İstatistikleri'ne göre ise, Yükseköğretim mezunlarının beyin göçü oranı 2015 yılında yüzde 1,6 iken, 2023 yılında yüzde 2'ye yükseldi. Beyin göçü oranı kadınlarda yüzde 1,6, erkeklerde ise yüzde 2,4 olarak gerçekleşti. En yüksek beyin göçü oranına sahip eğitim ve öğretim alanları bilişim ve iletişim teknolojileri (yüzde 6,8), mühendislik, imalat ve inşaat (yüzde 4,4) ve doğa bilimleri, matematik ve istatistik (yüzde 2,6) oldu (Grafik 5.3).

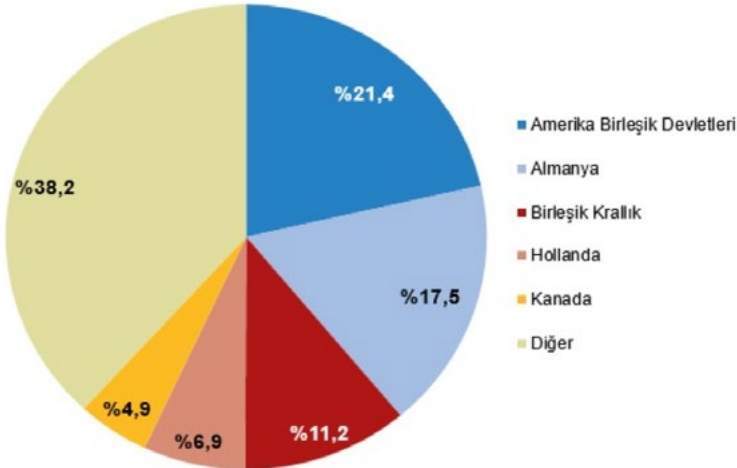
Grafik 5.3. Yükseköğretim Mezunlarının Eğitim ve Öğretim Alanlarına Göre Beyin Göçü Oranı (2023)



Kaynak: TÜİK

Bir lisans programını tamamlayanların göç etmek için tercih ettikleri ilk beş ülke ise sırasıyla Amerika Birleşik Devletleri (yüzde 21,4), Almanya (yüzde 17,5), Birleşik Krallık (yüzde 11,2), Hollanda (yüzde 6,9) ve Kanada (yüzde 4,9) oldu (Grafik 5.4).

Grafik 5.4 Yükseköğretim Mezunlarının Göç Ettikleri Ülke Dağılımı (2023)



Grafikteki rakamlar, yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

Kaynak: TÜİK

TÜİK'in 2023 verileri 2008-2017 arasında mezun olan gençlerin 2023'te yurtdışında ikamet etme durumlarını kapsıyor. Veriler 2018, 2019, 2020, 2021, 2022 ve 2023 yılında üniversiteden mezun olup da yurtdışına giden gençler hakkında bilgi sunmuyor. Kaç gencin yurtdışında olduğuna dair rakamlar da kurum tarafından paylaşılmadı. Buna karşın YÖK verilerine göre 2008-2017 yılları arasında bir lisans programından mezun olanların sayısının 2.5 milyon kişi olduğu göz önünde bulundurulursa beyin göçü yaşayan gençlerin yaklaşık 50 bin kişiye ulaştığı söylenebilir. Ülkenin eğitimli ve genç bireylerinin kendi ülkelerinde anlamlı bir gelecek kurmaya dair ekonomik, siyasal ve toplumsal umutları azaldıkça beyin göçünün artacağı öngörülebilir.

Sanal Beyin Göçü: Bedenen Türkiye' de Beyin Olarak Yurt Dışında

Sanal beyin göçü, bedenin bir ülkede beynin başka bir ülkede olmasına işaret ediyor. son yıllarda internet aracılığıyla birçok genç Türkiye'de kalarak, yurt dışındaki firmalar için çalışıyor. Yani, bedensel olarak Türkiye'deler ama beyinleri yurt dışındaki firmalar için çalışıyor.



Umuda Yolculuk Değil, Umutsuzluktan Kaçış

Beyin göçü, göç edenler için yalnızca umut verici değil zorlu ve çetrefilli koşulları da içeriyor. Gittikleri ülkenin toplumsal, kültürel ve gündelik hayatına uyum sağlamak, dil engellerini aşabilmek, yalnız kalmamak ciddi başlıklar olarak öne çıkıyor. Dolayısıyla beyin göçü umuda yolculuktan çok umutsuzluktan kaçış olarak tanımlanabilir. Bu nedenle beyin göçünü engellemek için gençleri umutsuzluktan kurtarmak ülkede temel hedef olmalıdır.

Bu kapsamda herkese eğitim durumuna ve vasfına uygun, geçinebileceği bir ücretle, güvenceli iş olanağı sağlamak kamunun temel bir sorumluluğu olarak hatırlanmalıdır. Kamu girişimciliği ve hizmetleri istihdam yaratacak şekilde yeniden ele alınmalıdır. Sosyal harcamalardaki artışlar ve devletin doğrudan yatırımları aracılığıyla çalışma yaşamı ve toplumsal yaşam köklü bir şekilde dönüştürülmelidir. Çalışma hakkı, eğitim hakkı, sağlık hakkı, barınma hakkı, sosyal güvenlik hakkı gençler için umudun yeniden tesis edileceği temel sosyal politikalar.

Bununla birlikte gençlerin kendilerini geliştirebilecekleri ve ifade edebilecekleri kanalların yaratılması, siyasal, toplumsal ve kültürel hayatın yeniden örgütlenmesi önemlidir. Otoriter bir rejim altında itaatkar, neşesiz ve geleceksiz bırakılmış bir gençlik, geleceğini başka yerde arar. Dolayısıyla ortadan kaldırılması gereken bu otoriter ve güvencesiz yaşam koşullarıdır.

Kuşak Çalışmaları: Kim Bu X, Y, Z?

Kuşak tartışması doğum yıllarına göre insanlara belli baskın değerler sistemi atfediyor.

X kuşağı 60'lı ve 70'li yıllarda, Y kuşağı 80'li ve 90'lı yıllarda, Z kuşağı ise 2000 ve sonrası doğanları tanımlıyor. İşletme ve yönetim çalışmaları kuşak tartışmasının en gelişmiş olduğu sosyal bilim alanlarıdır. İşyerinde verimliliği ve üretkenliği artırabilme, insan "sermayesi"ni en yetkin şekilde işletebilme çabasına emekçilerin belirli dönemlerdeki özelliklerini etkin kullanma imkanı sunan kuşak tartışması kolaylıkla eklemleniyor. Reklamcılıkta da tüketici davranışlarını anlamak ve açıklamak için kuşaklara sıklıkla başvuruluyor.

Kuşak tartışması olanı açıklarken yarattığı aşinalık ile de yaşamı, kişilikleri ve toplumu anlamak için ilgi çekici görünüyor. Yine de kuşak çalışmaları "nasıl" sorusunu cevaplarlarken "neden" sorusunu karanlıkta bırakıyor. "Neden" sorusunu yanıtlamak için ekonomi politik yaklaşım gereklidir.

Marx, *Ekonomi Politığın Eleştirisine Katkı*'nın Önsöz'ünde ekonomi politik üzerine çalışmalarının ana eksenini net bir biçimde dile getirir: "Vardığım ve keşfeder keşfetmez çalışmalarına yol gösteren ilke haline gelen sonuç, kısaca aşağıdaki şekilde formüle edilebilir. İnsanlar hayatlarının toplumsal üretimi içinde belirli ve iradelerinden bağımsız, üretim güçlerinin belirli bir gelişmişlik düzeyine tekabül eden üretim ilişkileri içine girerler. Bu üretim ilişkilerinin tamamı toplumun iktisadi yapısını, üzerinde belli toplumsal bilincin tekabül ettiği bir hukuki ve siyasi üstyapının oluştuğu, gerçek temeli meydana getirir. Maddi hayatın üretilme biçimi, genelde toplumsal, siyasi ve entelektüel hayat süreçlerini belirler." Dolayısıyla X, Y, Z kuşaklarının "maddi hayatlarının üretilme

biçimleri"ne bakmak gereklidir.

Kuşak tartışmasında 60'lı ve 70'li yıllarda doğan X kuşağının çalışan ve sorumluluk sahibi olduğu vurgulanır. Güçlü aidiyetler geliştirirler. Çalışmayı bilirler, disiplinlidirler. Neden? Bu yıllar kapitalizmin SSCB gölgesinde merkezde Fordist üretimle ve çevrede ithal ikamecilikle biçimlendiği yıllardır. Sosyal refah devleti iktisadi ve siyasal süreçlerde belirleyicidir. İşçi sınıfının önemli bir bölümü görece yüksek ücretlere, güvenceli çalışmaya ve sosyal haklara sahiptir. Bu yıllar sanayileşerek kalkınma, ülkeyi ileri taşıma gibi değerlerle biçimlenmiştir. Toplumsal sorumluluğun, kamunun, yurtseverliğin kıymetli olduğu yıllardır.

Aynı kuşak tartışması 80'li ve 90'lı yıllarda doğan Y'yi ise şöyle tanımlar: Y kuşağı aynı anda birçok şeyle ilgilenir. Çok sık iş değiştirir. Girişimcidir ve risk almayı sever. Esnek çalışmaya açıktır. Çevreden onay ve kabullenme beklentileri yüksektir. "Neden" sorusu için ise şunlar söylenebilir: 80'ler ve 90'lar bir önceki dönemin politikalarının yerini neoliberal siyaset ve iktisat politikalarına bıraktığı yıllardır. "Yönetişim", "finansallaşma", "yerelleşme" gibi terimler yükselirken; "kalkınma", "kamu", "kamu hizmeti", "üretim" gibi kavramların içeriği dönüşür.

Finansallaşmanın, postfordist üretimin ve yeni iletişim teknolojilerinin baskısı altında dönüşen ilişkilerin yılları olarak 90'lar bir de SSCB'nin çöküşüne şahitlik edecektir. Emekçiler ve işçi sınıfı için düşük ücretler ve sosyal hak kayıpları endişe vericidir. "Dünyayı sırtlarında taşımaktan

bıkmışlar” için bireysellik ve bencillik bir önceki dönemin kasvetini atmaya yetecektir. Bireyler kültürel, etik ve etnik varoluşları ile siyaset alanındadır.

Z kuşağı ise 2000 ve sonrası doğanlardır. Yüksek teknoloji kullanma yeteneğine sahiptirler. Maddeler ilişkilerden, somut çıkarlar duygusal kazanımlardan değerlidir. Dikkatlerini uzun süre bir nesne üzerinde yoğunlaştıramazlar. Neden? 2000’li yıllar ve sonrası neoliberalizmin iktisadi ve siyasi kriz yıllarıdır. Tablo her geçen gün kararmaktadır. Güvencesiz ve geleceksiz çalışma bir önceki on yıldan devralınmıştır. Derinleşen eşitsizlikler ve adaletsizlikler sermaye örgütlerini bile korkutacak boyutlara varmıştır. Emeğin hapishanesi bankalar ve borç ilişkisidir. Sağ popülizm yükselmekte ve baskıcı uygulamalar artmaktadır. Yüksek teknoloji kullanımı hayatı biçimlendiren ilişkilerin kurulma, yaşama ve tüketilme hızını artırmıştır.

Dolayısıyla kuşakları incelerken nasıl olduğunu görmekle sınırlı kalmayıp nedenleri de mercek altına almak gerekir. Kuşak tartışmalarını tarihsel, ekonomik, politik ve toplumsal koşullar içerisinde incelemek sürece müdahale edebilecek kanallar yaratılması bakımından önemlidir.

5.7. KAYYUMLAR VE BELEDİYELERE YÖNELİK BASKILAR

Yerel Yönetimlerde Kayyum Rejimi: Halk İradesine Darbe

Türkiye’de “kayyum” kavramı uzun yıllar boyunca hukuk sisteminde özel mülkiye-

tin korunması amacıyla kullanılan teknik bir terimken, siyasal iktidarın elinde gideerek halk iradesine karşı yöneltilmiş otoriter bir araca dönüştü. Türk Dil Kurumu’na göre kayyum; bir malın ya da işin yönetimi için görevlendirilen kişiyi tanımlar. Ancak son yıllarda bu kavram, yerel demokrasiye ve halkın seçme hakkına doğrudan müdahalenin adı haline geldi.

2016 yılında ilan edilen Olağanüstü Hal (OHAL) sonrası Türkiye’de yürürlüğe giren 674 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile birlikte, belediyelere kayyum atanması uygulaması yasal zemin kazandı. Bu düzenleme, demokratik yerel yönetim anlayışıyla çelişen bir biçimde, seçilmiş yerel yöneticilerin görevden alınarak yerlerine merkezi idare tarafından atanan kayyumların görevlendirilmesini mümkün kıldı. Uygulama, hem anayasal demokrasinin işleyişi hem de Türkiye’nin taraf olduğu uluslararası sözleşmeler açısından ciddi tartışmalara neden oldu.

Kayyum uygulaması ilk olarak 1 Eylül 2016 tarihinde, OHAL kapsamında çıkarılan 674 Sayılı KHK ile yasal zemin kazandı. Bu kararnamenin ardından halkın oylarıyla seçilmiş onlarca belediye başkanı görevden alınmış, yerlerine valiler ve kaymakamlar “belediye başkan vekili” sıfatıyla atandı. Böylece 5393 Sayılı Belediye Kanunu’nun 45. maddesine yapılan eklemeyle birlikte halkın yerel düzeydeki demokratik hakları gasp edildi. Bu uygulama yalnızca bir yönetim biçimi olarak değil; aynı zamanda seçilmiş belediye başkanlarının yerine atanmış kayyumlar, yerel halkın ihtiyaçlarına göre değil, merkezi iktidarın çıkarlarına göre karar almasına;

kamu kaynakları şeffaf olmayan biçimde kullanılmasına neden oldu (Tablo 5.6).

Tablo 5.6 Yıllara Göre Belediyelere Kayyum Atama Sayısı

Yıl	Kayyum atanan belediye sayısı
2016	60
2017	30
2018	1
2019	38
2020	16
2021	1
2022	-
2023	-
2024	8

Kaynak: CHP, İktidarın Kayyum Müdahalesi Raporu, 2024

2016- 2024 yılları arasında, Türkiye’de çeşitli belediyelere toplamda 154 kez kayyum atandı. Bu uygulamalardan etkilenen belediyelerde kayıtlı toplam seçmen sayısı 11 milyon 202 bin 496 kişidir. Özellikle Diyarbakır (26 kez) ve Van (23 kez) gibi iller, kayyum atamalarının yoğunlaştığı merkezler olarak öne çıkıyor. Söz konusu süreçte, halkın doğrudan katılımıyla belirlediği yerel yöneticiler görevden alındı, yerlerine merkezi yönetimin belirlediği isimler atandı.

Kayyum uygulamaları özellikle Kürt siyasal hareketinin güçlü olduğu yerel yönetimlerde sistematik olarak hayata geçirildi:

- 2014 yerel seçimlerinde, BDP 102 belediye kazandı, bunlardan 95’ine kayyum atandı.

- 2019 yerel seçimlerinde, HDP 65 belediye kazandı, 2024’e kadar 48’ine kayyum atandı. Bu belediyeler arasında Diyarbakır, Mardin ve Van gibi büyükşehir belediyeleri yer alıyor.

- 31 Mart 2024 yerel seçimlerinde DEM Parti, 3 büyükşehir, 7 il, 58 ilçe ve 10 belde olmak üzere toplam 78 belediye kazandı. 2024 Aralık ayı itibarıyla CHP’ye ait olmak üzere toplamda 5 belediyeye kayyum atandı. Kayyum atanan belediyeler arasında ise Mardin Büyükşehir, Batman, Halfeti (Şanlıurfa), Hakkari ve Esenyurt yer alıyor.

Kayyum uygulamaları, Anayasa’nın 38. maddesi (suçluluğu mahkeme kararıyla sabit olana kadar kimsenin suçlu sayılamayacağı) ve 127. maddesi (yerel yönetimlerin seçimle oluşacağı) ile çelişiyor. Ayrıca Türkiye’nin taraf olduğu Avrupa Yerel Yönetimler Özerklik Şartı ile de bağdaşmıyor. Şart’ın 3. maddesi, yerel yönetimlerin seçimle belirlenmiş organlarca yönetilmesini ve bu organların görevden alınmasının demokratik süreçlere uygun şekilde gerçekleştirilmesini öngörüyor.

Kayyum atamaları aynı zamanda demokratik meşruiyet ilkesi bakımından sorunludur. Halkın serbest iradesiyle seçilmiş yöneticilerin yargı kararı olmaksızın görevden alınması ve yerine atanmış bürokratların görevlendirilmesi, temsili demokrasi anlayışını zedelemekte; yerel demokrasiyi işlevsizleştirmektedir.

Kayyum uygulamaları yalnızca siyasi temsiliyeti değil; belediyelerde çalışan işçilerin sendikal haklarını da doğrudan etkiliyor. Kayyum atanan belediyelerde, işçilerin örgütlü

yapıları zayıflatılmış, kamu emekçilerinin yandaş sendikalara yönlendirilmesi teşvik edilmiştir. Bu durum, sendikal çoğulculuk ilkesini ortadan kaldırmakta; iş güvencesi, toplu sözleşme ve grev hakkı gibi kazanımların gerilemesine neden olmaktadır.

Belediyelere kayyum atanması, Türkiye'nin demokratikleşme süreci açısından ciddi bir gerileme olarak değerlendirilmelidir. Yerel yönetimlerin merkezi idareye bağlanması, halkın yönetime katılım hakkını sınırlandırmakta; yurttaşlık hakları açısından eşitsizlik yaratmaktadır. Modern demokratik devletlerde, yerel yönetimlerin halkın iradesiyle şekillenmesi temel bir ilkedir. Bu nedenle, Türkiye'de kayyum uygulamasının sonlandırılması, yerine demokratik ve halkın iradesinde yerel yönetim mekanizmalarının inşa edilmesi gereklidir.

5.8. YENİ İŞ KANUNU TARTIŞMALARI

2024'ün ilk aylarından itibaren İş Kanunu'nu değiştirme ve tüm iş kanunlarını tek çatı altında toplama hazırlıklarının hızlandırıldığı basına ve kamuoyuna yansıdı. Çalışmaların Cumhurbaşkanlığı Hukuk Politikaları Kurulu (HPK) tarafından yürütüldüğü Ocak 2024'te Cumhurbaşkanı tarafından ilan edilmişti. Sürecin gerek işleyiş biçimi gerekse kapsamı oldukça tartışmalıdır ve konunun temel muhatapları olan sendikaların itirazları dikkate alınmadan yürütülmeye başlanmıştır. Ülkede tüm çalışanları doğrudan ilgilendiren yeni iş kanunu taslak çalışması, 15 Ağustos 2024 tarihinde Cumhurbaşkanı Yardımcısı Cevdet Yılmaz başkanlığında toplanan "Yatırım Ortamını İyileştirme Kurulu"nda görüldü. Milyonlarca çalışanı ilgilendiren bu

konuda kamuoyunun bilgilendirilmesi ve sürecin şeffaflaştırılması ihtiyacı öne çıktı. Ülkedeki tüm emekçileri ilgilendiren bu kadar önemli ve radikal değişikliklerden yalnızca kamuoyuna sızan söylentiler ve kulis bilgileriyle haberdar olundu.

Esnek çalışma modellerinin tanımlanması ve çalışma sürelerinin düşürülmesi gibi konulardaki tartışmalar yeni olmamakla birlikte tekrar gündeme yerleşti. İş Kanunu'nun tamamen değiştirileceği, çalışma saatlerinin 40 saate düşürüleceği, "uzaktan", "kısmi", "platform" gibi yeni nesil esnek çalışma modellerinin getirileceği tartışılmaya başlandı.

Daha önce hem Orta Vadeli Program'da hem de 12. Kalkınma Planı'nda yer alan "İş Kanunu'nda sosyal taraflarla diyalog halinde yapılacak değişiklikler ve bu doğrultuda gerçekleştirilecek ikincil mevzuat çalışmaları ile işgücü piyasalarında güvenceli esneklik sağlanacaktır" fikri tekrar gündeme geldi. Dolayısıyla, İş Kanunu değişikliğinin arka planını Eylül 2023'te açıklanan Orta Vadeli Program'da (OVP) ve 12. Kalkınma Planı'nda aramak gerekir.

Burada esas hedefin, belirli süre ve aralıklarla istihdam olanağı sağlanan, örgütlenme ve toplu pazarlık hakkını ortadan kaldıran güvencesiz bir istihdam biçiminin kural haline getirilmesi olduğu gözükmemektedir. Çalışma saatlerinin düşürülmesi sosuyla gündemleştirilen ancak aslında esnek ve güvencesiz işlerin yaygınlaşmasını amaçlayan bir düzenlemenin kabul edilebilirliği yoktur. Kaldı ki, eğer amaç çalışma saatlerinin düşürülmesi ise bu tek başına yasalaştırılarak hızlıca

çözümüne kavuşturulabilecek bir durumdur.

Esneklik ve esnek çalışma neoliberalizmin alametifarikasıdır. Geçen kırk senenin çalışma ilişkilerinin özetidir sanki. Bu nedenle, bazen sıklıkla bazen belli aralıklarla ama sürekli dillendiriliyor. Sermaye ne zaman “artan dijital teknolojik imkanlar” ya da “değişen koşullardan” bahsederek başlasa esnek çalışmayla biter.

Esneklik anlatısıyla, tüm emekçiler ama özellikle de kadın emekçiler için sürekli olumlu “söylenceler” üretildi. Çalışma saatlerinin azalması, yolda geçecek zamanın kısalması, biyolojik ritme uygun çalışılabilmesi, birden çok iş yapılabilmesi gibi. Özellikle kadın emekçiler için hem çocukların bakımını hem ev işlerini üstlenip hem de çalışma yaşamına katılabilmek bir lütuf gibi sunuluyor. Çalışmayı daha da esnekleştirmeyi hedefleyen bu “söylenceleri” güçlü bir şekilde reddetmek ve sağlam bir mücadele hattı kurmak gerekiyor.

Esnek çalışma emekçiler üzerindeki şiddeti üç yandan derinleştirir: Piyasa şiddeti, iş yerinin şiddeti ve yeniden üretim alanının şiddeti. Esnek çalışma, emekçileri doğrudan emek piyasasının şiddetine “fırlatma” politikasıdır. Emek piyasasına “fırlatılan” emekçilerin taşeron çalışma, sözleşmeli çalışma, kısmi çalışma ve benzeri güvencesiz istihdamda yer almaları bu hedefe yürümeyi kolaylaştıracaktır.

Esnek çalışmanın belirli süreli iş sözleşmelerini daha hakim hale getireceği de unutulmamalıdır. Bu sözleşme türü emekçiler için daha fazla hak kaybı ortaya çıkarır. Belirli süreli iş sözleşmesi belirli

bir tarih aralığı için imzalanır ve sözleşme bitiminde iş ilişkisi sona erer. Bu da kıdem, ihbar tazminatı ve iş güvencesinden vazgeçmek gibi sonuçlar doğurur. Belirli süreli iş sözleşmeleri, düşük ücretler ve uzun çalışma saatleri emekçilerin güvencesizliği ve geleceksizliği tüm şiddetiyle yaşamalarına yol açar.

Esnek çalışmanın iş yerinde yaratacağı şiddet ise emeğin vasıfsızlaşması ve ikame edilebilirliğinin artmasıdır. Farklı istihdam biçimleri, emekçilerin dayanışmasını mümkün kılacak zaman ve mekan örgütlenmesini zayıflatır. İş yerinde farklı sözleşmelerin bulunması işçiler arası rekabeti de artırır.

Esnek çalışma kadın emekçilerin yeniden üretim alanındaki yükünü ve bu yükün şiddetini de artırmaktadır. Kadınlar hem evin bakım işlerini hem de ücretli çalışmanın gerekliliklerini aynı anda yerine getirmek zorunda kalıyor. Bu süreçte ev içindeki emeğin eşitsiz bölüşümü, toplumdaki eşitsiz iş bölümüyle katmerleniyor. Kadınlar hem piyasaya dönük üretim yapıyor, para kazanıyor hem ev işlerini yürütüyor hem çocuk bakıyor hem de yaşlı bakıyor. Sağlık ve sosyal güvenliğin kolektif hak olarak ele alınmaması ya da bu hakkın zayıflatılmasıyla kadının ve ailenin toplumsal işlevleri de olumsuz bir şekilde dönüşüyor.

Ülkemizde zaten işveren lehine işleyen bir esnek çalışma modeli mevcuttur. Esneklikle ulaşılmak istenen işçi için çalışma koşullarının düzeltilmesi değil, işverenin çıkarlarının korunmasıdır. Emeğe dönük bu tarihi saldırı karşısında sağlam bir mücadele hattı kurmak gerekmektedir.

5.9. EĞİTİM VE YENİ MÜFREDAT

Türkiye'nin çeyrek yüzyılını belirleyen ve kendisini ılımlı, piyasacı, muhafazakâr, yerli ve milli gibi sıfatlarla tanımlayan AKP, 2002'de iktidara geldiğinden bu yana eğitim alanında, okul kılık kıyafetlerinden 12 yıllık zorunlu eğitime, sınav sisteminden eğitimde özelleştirmeye ve müfredata kadar birçok değişiklik yaptı.

AKP'nin 23 Kasım 2002'de duyurulan 58. Hükümet Programında ve 2007 yılında yayımlanan 60. Hükümet Programındaki eğitim politikalarını, Avrupa Birliği Uyum Süreci bağlamında programlamıştı. Buna göre fırsat eşitliği, küresel çeşitlilik, insan hakları gibi unsurları esas alarak; fikri hür, irfanı hür nesiller yetiştirme, evrensel ve insan merkezli, çağın ihtiyaçlarına uygun, fırsat eşitliğini önemseyen ve okullaşmanın arttığı, temel bereci, sorgulama, sentezleme kazanımlarının hedeflere eklendiği bir eğitim programı inşa edilmeye çalışılmıştı. Bu bağlamda da "Hadi Kızlar Okula" kampanyası ile kız çocuklarının eğitime erişiminin kolaylaştırılmaya çalışıldı ve eğitim kitapları okullarda ücretsiz olarak dağıtılmaya başlandı.

62. Hükümet Programında (2014) ise "değerler eğitimi"ne yer verildi, farklı dil ve lehçelerde eğitimi verilmesi, "Seyir-i Nebi" (Peygamberin Hayatı) ve "Kuranı Kerim" derslerinin müfredata dahil edilmesi, 4+4+4 modeline geçilmesi, mesleki eğitimin artırılması, özel dershanelerin kapatılarak özel okula dönüştürülmesi gibi unsurlara programda yer verildi.

64. Hükümet Programında (2015) "Öğretmen Strateji Belgesi" hazırlanması ve "Öğretmen Akademisi" sisteminin başlatılması, müfredatın sadeleştirilmesi bağlamında "Hayatın Başlangıcı ve Evrim" ünitesi çıkarılarak "Canlılar ve Çevre" başlığı müfredata eklendi, milli değerlere bağlı nesil yetiştirilmesi, değerler eğitiminin müfredattaki yerinin artması, okul bazlı bütçe yapılması, tüm okullarda tam gün eğitim verilmesi gibi konular yer aldı. 2016 yılında öğretmen atamalarındaki ilk sözlü mülakatlar yapıldı.

66. Hükümet Programında (2018) "Türkiye Yüzyılı" vizyonu duyuruldu, "Mesleğim Hayatım" projesi ile teknik eğitimi artırma hedefi konuldu.

2025 yılı itibari ile ülkemizde 1 milyon 381 bin 441, mesleki eğitim alan öğrenci bulunmaktadır. "Çıraklık Eğitim Merkezleri" 2022 yılında "Mesleki Eğitim Merkezleri"ne (MESEM) dönüştürülmüş ve 2025 yılında 250 bin 932 öğrenci MESEM programına kayıtlıdır.



MESEM programında öğrenciler, okulda 1 gün teorik eğitim, 4 gün işyerinde pratik eğitim alırlar. Lisenin ilk 3 yılında çırak, son yılında ise kalfalık unvanı çalışırlar ve çırak maaşı 6.631,40 TL, kalfa maaşı 11.052,33 TL'dir. MESEM programı bir lise programı olarak sunulmuş olsa da açık



bir şekilde MEB tarafından çocuk işçiliğinin ve yoksulluğunun yasallaştırılması programıdır. MESEM okullarında 2023 yılında 9 çocuk iş cinayetine kurban gitti.

AKP'nin iktidara geldiği yıldan bu yana 9 farklı milli eğitim bakanı atandı, milli eğitim müfredatından 20 den fazla irili ufaklı değişikliğe gidildi. 20 binden fazla köy okulu kapandı ve 2002 yılında köy okullarına kayıtlı öğrenci sayısı 3 milyon 275 bin iken 2025 yılında bu sayı 623 bine kadar düştü.

Türkiye Yüzyılı Maarif Modeli

Yeni eğitim müfredatı olan "Türkiye Yüzyılı Maarif Modeli", MEB'in UNICEF ile ortak oluşturduğu "K12 Beceriler Çerçevesi Türkiye Bütüncül Modeli" (2022) program çalışmalarının üzerine inşa edildi. 2022-2023 yıllarında yapılan bu çalışmanın temel çıktılarından birisi MEB Ortaöğretim Genel Müdürlüğü 2023 Yılı Çalışma Raporunda şöyle ifade edilmiştir:

"Bakanlığımızın üst politika belgelerinde yer alan; çağın ve geleceğin becerileriyle donanmış ve bu donanımı insanlık hayrına sarf edebilen, bilime sevdalı, kültüre meraklı ve duyarlı, yetkin, ahlaklı bireyler yetiştirme gayesinden yola çıkarak Millî

Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Genel Müdürlüğü ile UNICEF iş birliğinde "K12 Beceri Geliştirme Projesi" gerçekleştirilmiştir. Öğrencilerin temel akademik bilgilerinin yanı sıra bu akademik bilgilerin 21. yüzyıl becerileri ile desteklenmesi için K12 Ulusal Beceri Haritasında "kavramsal beceriler", "sosyal-duygusal beceriler", "okuryazarlık becerileri", "eğilimler" ve "alana özgü beceriler" e yer verilmiştir. Bu becerilerin her biri tanımlanmış, süreç bileşenleri ve göstergeleri belirlenmiş ve her bir becerinin birbirleri ile ilişkilendirilmesine yönelik çalışmalar gerçekleştirilmiştir."

K12 eğitim modeli ABD, İngiltere, Avusturalya, Japonya, Danimarka, Hindistan, Kanada, Singapur ve Yeni Zelanda gibi ülkelerde uygulanan ve eğitimi, 12 yıllık zorunlu eğitim olarak planlayan bir eğitim modelidir. Bu modelin en temel ilkesi; öğrencileri hem akademik, hem sosyal hem de kişisel gelişimleri için desteklemek olarak özetlenebilir. K12 sisteminin amaçları; süreklilik-bütünlük, yaşa uygunluk, bireyselleştirilmiş- farklılaştırılmış öğrenme, temel-sosyal ve duysal beceri gelişimi, teknolojik entegrasyon, çok yönlü gelişim, geri bildirim, topluma katılma-vatandaşlık bilinci, eşitlik-erişilebilirlik, lise sonrasına hazırlık, küresel farkındalık, esneklik-yenilikçilik gibi temel becerilere sahip bireyler yetiştirmek olarak özetlenebilir.

Daha sonra "Türkiye Yüzyılı Maarif Modeli" (T.Y.M.M.) adını alan bu çalışma 2024 yılında Talim Terbiye Kurulu Başkanlığı'na onaylanarak uygulamaya konuldu ve programın amacı "erdem-değer-eylem" modeli olarak adlandırıldı. Bu modelle öğrencilere kazandırılmak istenen vasıf-

lar ise “Ahlaklı, Bilge, Cesaretli, Estetik, İradeli, Merhametli, Sağlıklı, Sorgulayıcı, Üretken ve Vatansever” gibi kavramlarla açıklandı.

TYMM’nin Ana Çerçevesi ve Öğrenci Modeli

T.Y.M.M’i nihai hedefi olarak tarif ettiği “Yetkin ve Erdemli İnsan”ı, “ruh ve beden- den oluşan bir varlık olarak” tanımlarken bu insan modelini “ ‘...ontolojik bütünlük”, bilgiye bakışta “epistemolojik bütünlük” eğitim sürecine bakışta “zamansal bütünlük”, değerlere bakışta ise “aksiyolojik olgunluk’...” gibi kavramlar ile açıklamaya çalışmaktadır.

Erdem-Değer-Eylem çerçeveli model; “saygı”, “sorumluluk” ve “adalet” gibi “çatı değerleri” bünyesinde barındırırken eğitim programının çerçevesini aşağıdaki kavramlarla açıklamaya çalışmaktadır:

- Huzurlu İnsan: Çalışkan, sabırlı, sağlıklı yaşayan, tasarruflu, mütevazı...
- Huzurlu Aile ve Toplum: Aile bütünlüğü, dostluk, sevgi, vatanseverlik...
- Yaşanabilir Çevre: Estetik, duyarlılık, merhamet ve temizlik.

Türkiye Yüzyılı Maarif Modeli programında hedeflenen öğrenci profili, 10 başlık ve 58 bileşen ile tarif edilmiş olsa da bu bileşenlerin eğitim öğretim müfredatı ve dolayısı ile yeni müfredat programıyla nasıl ilişkilendirildiği ilişkin herhangi bir bilimsel veri veya açıklama bulunmuyor.

Programda birçok kavram tanımlanmadan, çerçevesi çizilip öğrenme faaliyeti

ile felsefi ve bilimsel bağlamları açıklanmadan programın ana çerçevesine yerleştirilmiş görünüyor. Örneğin; yeni modelin sloganı olan “erdem-değer-eylem” üçlüsünde, “erdem” ile “değer” kavramları arasındaki ilişkinin açıklanmadığı hatta “değer”in “erdem”in alt boyutuymuş gibi kurgulandığı görülmüş ama bu ifadenin herhangi bir dayanağına rastlanmamıştır. Kaldı ki bu “değerler”in evrensel nitelikleri olup olmadığı ve “erdem” kavramı ile “Nasıl?” ilişkilendirildiğine dair herhangi sorunun yanıtı programda bulunmuyor.

Erdem-Değer-Eylem modeli ile hedeflenen öğrencilere, 21. yüzyılın temel becerilerinden sayılan; “öğrenmeyi öğrenme”, “kişiler, kültürler arası ve sosyal vatandaşlık”, “kültürel farkındalık” gibi becerilerin değil de “erdemli insan”, “huzurlu toplum ve aile” gibi muhafazakar dünya görüşüne dayalı hedefler olduğu görülüyor.

Türkiye Yüzyılı Maarif Modelinde Beceri Temelli Eğitime Bakışı

Türkiye Yüzyılı Maarif Modelinin neden geliştirildiği ve 2017 yılında uygulanmaya başlayan eski müfredata yönelik ihtiyaç analizlerinin yapıp yapılmadığına dair bir bilgiye rastlanmamıştır.

Milli eğitimin esas sorunlarının daha yapısal nedenlerden kaynaklandığı gün gibi ortadır: Öğrenmen atamaları ve eğitim fakültelerinin niteliği, nitelikli eğitime erişimdeki bölgesel veya sınıfsal farklılıklar, okul ve sınıfların fiziksel yapıları, eğitim fakültelerinin işlevselliğinin azalması, öğrencilerin sağlıklı beslenmeye erişimi ve okullardaki temizlik ve güvenlik sorunu. Tüm bunlara rağmen alelacele bir müf-

redat değişikliğine gidilmesi pedagojik, bilimsel bir dayanağı yoktur.

PISA 2022 sonuçlarına göre Türkiye'deki öğrencilerin ESKD indeki -1,19'dur. Bu durum, Türkiye'deki öğrencilerin sosyoekonomik durumlarının OECD ülkelerine göre daha düşük seviyede olduğu anlamına gelmektedir. ESKD indeksinin en yüksek olduğu ülkeler sırasıyla Norveç (0,52), Danimarka (0,48) ve Kanada'dır (0,38). ESKD indeksinin en düşük olduğu ülkeler ise Kamboçya (-2,01), Fas (-1,78) ve Endonezya'dır (-1,56).

T.Y.M.M' de hedeflenen beceri türleri 3 ana başlıkta gruplanmıştır: (1) Kavramsal beceriler, (2) sosyal duygusal öğrenme becerileri ve (3) alan becerileri. Bu ana başlıkların altında da yazmak, sunmak, çıkarım yapmak, muhakeme yapmak, eleştirel düşünme, kendini tanıma, esneklik, uyum, anlama, matematiksel problem çözme, bilimsel çıkarım yapma, gözlemi tahmin, hipotez oluşturma, sınıflandırma, felsefi bakış ortaya koyma, girişimcilik, mantıksal muhakeme, analiz, karar verme vb. gibi süreç bileşenlerine yer verilmiştir.

Yeni müfredat, kazandırmayı amaçladığı becerileri (sınıf ve kademelere göre ayrılmış) 2934 sayfalık bir öğretim programı ile kamuoyuna duyurmuştur. Bu beceri tablolarının detaycı, ayrıntılı yapısı öğretmenlerin ders içindeki esnekliklerini ve inisiyatif almalarını engelleyerek öğrencilerin bireysel ihtiyaçlarına göre farklılaştırılmasının önüne geçecektir. Ayrıca okul öncesi öğrencilerine dair beceriler sadece empati, özgüven, problem çözme ve karar verme gibi becerilerle sınırlandırılarak

okul öncesi döneme ait hassas becerileri yer verilmediği de uzmanlar tarafından eleştirilmektedir.

AKP'nin 22 yıllık iktidarı boyunca eğitim politikaları, "milli ve yerli" söylemiyle meşrulaştırılan ancak temelde ideolojik bir tahakküm projesine dönüşmüştür. Eğitimin evrensel işlevi olan eleştirel düşünce, bilimsel özerklik ve sosyal adalet yerine, muhafazakar-değer merkezli bir araçsallaştırma sistemi ortaya çıkmıştır. Bu süreçte evrim teorisinin müfredattan çıkarılması, "cihad" kavramının eklenmesi, dogmatik öğretilerin öncelenmesinin açık göstergeleridir. Türkiye Yüzyılı Maarif Modeli'ndeki "erdem-değer-eylem" vurgusu ise pedagojik bir çerçeveden ziyade, dini ve milliyetçi söylemi eğitime empoze etmenin aracı haline gelmiştir.

Bunun yanı sıra mesleki eğitim adı altında hayata geçirilen MESEM modeli, çocuk işçiliğinin kurumsallaştırılmasının aracıdır. 250 binden fazla çocuğun asgari ücretin çok altında ücretlerle çalıştırıldığı bu sistem, 2023'te 9 çocuğun iş cinayetlerinde hayatını kaybetmesine yol açmıştır. Köy okullarının sistematik olarak kapatılması (20 bin okul) ve kırsaldaki eğitimin çökertilmesi, MESEM'leri yoksul ailelerin çocukları için "zorunlu seçenek" haline getirmiştir. Bu durum, eğitim hakkının gaspından başka bir anlam taşımamaktadır.

AKP döneminde eğitim sistemi, laik ve bilimsel temellerinden uzaklaştırılarak dini içerikli bir yapıya büründürülmüştür. 4+4+4 sistemiyle imam hatip okullarının sayısı arttırılmış, zorunlu din dersleri ve seçmeli "Kur'an ve Siyer" dersleriyle laik

eğitim anlayışı terk edilmiştir. “Değerler eğitimi” adı altında okullara gönderilen dini içerikli materyaller, çocukların inanç özgürlüğünü açıkça ihlal etmektedir. Eğitimde fırsat eşitsizliği ise özelleştirme politikaları ve liyakatsiz atamalarla derinleştirilmiştir. Öğretmen atamaları 2016 yılından itibaren mülakat ile yapılmaktadır. Öğretmen mülakatları ile yapılan atamalarda aranan kriterlerin, pedagojik yeterlilik veya alan bilgisi değil siyasi yandaşlık, partililik ve akrabalık gibi unsurlar olduğu görülmektedir.

Türkiye Yüzyılı Maarif Modeli, 2934 sayılı devasa müfredatıyla öğretmenlerin eğitimdeki rollerini robotlaştıran, öğrencilerin yaratıcılığını körelten bir sistem olarak karşımıza çıkmaktadır. UNICEF ortaklığı iddiasına rağmen, model evrensel eğitim standartlarından tamamen kopuktur. “K12” altyapısı, muhafazakâr değerlerle doldurularak içi boşaltılmıştır. Sonuç olarak AKP, eğitimi “itaatkar nesil” yetiştirme aracına dönüştürerek bilim yerine dogmayı, eleştirel düşünce yerine itaati, fırsat eşitliği yerine yoksulluğun kalıcılaştırılmasını, özgür bireyler yerine “milli ve dini” kimliği dayatılan kitleler yetiştirmeyi hedeflemiştir. Eğitim, bir neslin geleceğidir. AKP ise bu geleceği, kendi ideolojik iktidar projesi uğruna feda etmiştir.

AKP’nin eğitim politikaları başlangıçtaki AB uyum süreci odaklı, fırsat eşitliğini vurgulayan yaklaşımdan, zamanla “değerler eğitimi” adı altında muhafazakâr ve dini içerikli derslerin artırıldığı, müfredatta bilimsel içeriklerin çıkarıldığı, özelleştirmeyi destekleyen ve özellikle MESEM programı ile çocuk işçiliği gibi ciddi sosyal riskler

barındıran bir değişime uğramıştır. Son olarak ortaya konan “Türkiye Yüzyılı Maarif Modeli” ise, bilimsel temelden yoksunluğu, kavramsal belirsizlikleri ve 21. yüzyıl becerileri yerine muhafazakâr değerlere odaklanması nedeniyle eleştirilmektedir. Bu süreçte köy okullarının kapanması da eğitime erişim ve fırsat eşitliği açısından önemli bir gerileme olarak değerlendirilmektedir.

5.10. CUMHURİYETİN 100. YILI TARTIŞMALARI

Cumhuriyetin 100. yıl kutlamaları AKP iktidarınca oldukça soluklaştırılmaya ve gölgelenmeye çalışıldı. 21 yıllık iktidarında AKP cumhuriyetin tüm kurucu ilke ve felsefesine yönelik karşı saldırılarını sürdürdü. Yasama ve yürütmedeki radikal değişikliklerle cumhuriyetin ileri kazanımlarını tasfiye etmeyi amaçladı. Bu süreçte Osmanlı güzellemesi ideolojik bavlunun vazgeçilmez parçası haline geldi.

100. yıl kutlamaları devlet ve siyasal iktidar nezdinde sönük ve isteksiz olunca, toplumun geniş kesimlerince Cumhuriyet’in sahiplenilmesi öne çıktı. Saltanat yerine cumhuriyet, ümmet yerine yurttaşlık talebi yükseldi. Cumhuriyetin 100. yılına, Türkiye’de işçi sınıfı perspektifinden bakmak önemlidir.

Emekçi Sınıfların Ufkundan Cumhuriyetin Yüzüncü Yılı

1919’da başlayan antiemperyalist, bağımsız bir ülke mücadelesini, Türkiye’nin emekçi işçi-köylüleri büyük çoğunlukları ile desteklediler. Cumhuriyetin tarihsel seyri onun sınıfsal yapısı ile açıklanabilir.

Cumhuriyetin ve kurucu felsefesinin gelişim sürecini sınıflar arası güç dengesi ve mücadelesi içinde kavramak gerekir. Bu gelişim süreci bize, sınıflar arası mücadeleye ve bu mücadelenin iktisadi, siyasi ve ideolojik yapılarıdaki yansımaları hakkında çok şey söyler. Diğer bir deyişle, Cumhuriyetin tarihsel süreci içinde sınıflar arası mücadelede ibrenin sermayeye doğru yöneldiği anlarda kurucu felsefenin tanımı ve içeriği ile sınıflar arası mücadelede ibrenin emeğe doğru yöneldiği anlarda kurucu felsefenin tanımı ve içeriği oldukça farklıdır.

Bu yüzyıllık mücadelede emeğin ve emekçilerin siyaseti, yalnızca kendi siyasi, iktisadi ve sosyal haklarını değil tüm toplumu belirlemiştir. Emek siyasetini, emeğin örgütlenmesi ve bu örgütlenmenin talepleri/siyasal ufkunu üzerinden tartışabiliriz.

Cumhuriyetin ilk yılları yeni bir devletin kuruluş sancılarını içinde barındırır. Bu yıllarda kalkınma perspektifi ile ulusal bir ekonomi inşası hedeflenir. Bu yıllar aynı zamanda geçmişin politik ve ideolojik mücadelelerini de içinde taşır. Bu koşullarda işçi sınıfının varlığı oldukça sınırlıdır ve sınıfa dönük yasal düzenlemeler, hedeflenen ekonomik kalkınmanın sağlanabilmesi ile uyumludur. Bu yıllarda hem işçi sınıfının yapısı hem ekonomik, siyasi ve ideolojik ortam emeğin örgütlenmesini ve doğrudan siyasette yer alabilmesini mümkün kılmaz.

İkinci Dünya Savaşı'nın yarattığı bunalım emekçi sınıflar üzerinde derin tahripkar etkiler bırakır. Tüm üretken sektörlerin ve milli gelirin gerilediği bir süreçte emekçi-

ler büyük bir yokluk dönemine mahkum olurlar. 50'li yıllara gelindiğinde, ekonomi Demokrat Parti eliyle dış ticarete, dış yardımlara ve dış borçlara bağımlı hale gelir. Köyden kente göç ve gecekondulaşma emekçi sınıfların hayatına damga vurur.

60'lı ve 70'li yıllarda sanayi burjuvazisinin yükselmesiyle ülkenin toplumsal, siyasi ve iktisadi alanlarında ağırlığı artan bir işçi sınıfından bahsetmek mümkün olur. Bu yıllarda ulusal ekonominin varlığında, büyük ölçekli Fordist üretim hakimdir. Sosyal refah devleti iktisadi ve siyasi süreçlerde belirleyicidir. Sanayileşme ve kalkınma önemli makroekonomik politikalarıdır. İşçi sınıfının önemli bir bölümü, kamunun da ciddi bir paya sahip olduğu istihdam imkanlarına, görece yüksek ücretlere, güvenceli çalışmaya ve sosyal haklara sahiptir. Bu dönemin emek siyasetinde ilk olarak emeğin örgütlerini görürüz. Sendikalar ve emekten yana politika üreten siyasi partiler güçlüdür. Bu örgütler büyük, merkezi, dikey ve hiyerarşik yapılardır. Döneme rengini veren başka bir örgütlenme ise emekçilerin öz örgütlülükleridir: Kooperatifler, mahalle komiteleri ve meclisleri. Ayrıca örgütlü kapitalizmin yarattığı sınıfa ve özellikle mesleklere yönelik yapılar da belirleyicidir. Mühendis, mimar odaları, barolar, tabip odaları gibi. Bu yapılar mesleki örgütlenmeler olarak kurulsalar da emeğin örgütlülüğünden etkilenecek sınıf örgütü formuna yaklaşmışlardır.

Emeğin talepleri halkçı ve kamucu programlarda kendine yer bulur. İşçi sınıfının ekonomik, siyasi ve toplumsal talepleri doğrultusunda eşitsizliklerin, yoksulluğun ve işsizliğin ortadan kaldırılması hedeflenir.

80'ler ve 90'lar ise bir önceki dönemin yerini neoliberal siyaset ve iktisat politikalarına bıraktığı yıllardır. Bu yıllar küresel neoliberal politikaların, finansallaşmanın, postfordist üretimin ve yeni iletişim teknolojileri ile dönüşen zamanın ve mekanın yıllarıdır. Kamu istihdamı tasfiye edilir. Emekçiler ve işçi sınıfı için düşük ücretler, güvencesiz çalışma ve sosyal hakların kaybı söz konusudur. Bu yıllarda her ne kadar kamu sendikacılığı ve gençlik hareketinin yeniden canlanması söz konusu olsa da bunlar uzun erimli olamaz. Örgütlenmede dönemin zaman ve mekanına uygun, resmi olmayan, esnek, dağınık, yata ve gevşek yapılar öne çıkar.

Emeğin talepleri bireyselleşmiştir. Bireyler kültürel, etik ve etnik varoluşları ile siyaset alanındadır. Siyasal talepler ve mücadele, yaşam tarzlarında özgürlükçülük, toplumsal cinsiyet, etnisite, kimlik gibi farklılık temelli nitelikler etrafında örülür.

2000'li yıllar ve sonrası neoliberalizmin iktisadi ve siyasal kriz dönemidir. Bu krize kendi politikalarını devam ettirerek cevap üretmeye çalışır fakat bu, işlerin iyice sarpa sarmasına neden olur. Finansallaşma ve metalaşma, emekçiler için güvencesiz-geleceksiz çalışma ve yaşam koşullarını derinleştirir. Bu krizi 80'li ve 90'lı yılların örgütlenme biçimi ve talepleri ile karşılamak mümkün görünmemektedir. 2000'li yılların başında hem dünyada hem de Türkiye'de emekçiler kendi taleplerini yükseltirler. SEKA Direnişi, Tekel Direnişi ve Metal Direnişi yeni yüzyılda derinleşen ekonomik ve siyasal krize karşı yükselen mücadelelerdir. Bununla birlikte 2000'li yıllar toplumun büyük bir bölümünün

proleterleşmeyi ya da yeniden proleterleşmeyi deneyimlediği, neoliberalizmin en otoriter formlarda hayata geçirildiği bir dönemdir.

Cumhuriyetin 100. yılında, bugünden geriye baktığımızda Cumhuriyetin kurucu felsefesinin tüm toplum lehine ilerletilebildiği ve Anadolu aydınlanmasının halkçı programlarla iç içe geçtiği dönemler, emeğin ve işçi sınıfının siyaset alanında etkin olduğu dönemlerdir. Dolayısıyla bugün Cumhuriyetin kurucu felsefesini yeniden inşa etmek ancak emekçi sınıfların Cumhuriyet içinde temsilinin artması ile mümkün olacaktır. İşçi sınıfının temsiliinin artması, siyasetin sosyal yurttaşlık ve hak söylemi temelinde şekillenmesine izin verir. Diğer bir deyişle, sosyal devletin yok olduğu ortamda, derin yoksulluğa dönüşen emekçi sınıfların dili, derdi ve çözümü Cumhuriyetin geleceğini belirleyecektir.

5.11. KADINA YÖNELİK ŞİDDET

Kadınlar Hukukun Kapsama Alanı Dışında

Kadına yönelik şiddet Türkiye'de her gün daha da yakıcı bir problem olarak çözüm-süzlüğünü koruyor. Şiddetin bilançosu büyüdükçe büyüyor. Kadınlar her gün - özel ya da kamusal alan fark etmiyor - evlerde, iş yerlerinde, sokakta, tanıdıkları ya da tanımadıkları bir erkek tarafından hakarete maruz kalıyor, küçümseniyor, aşağılanıyor, dövülüyor, taciz ve tecavüze uğruyor, öldürülüyor.

İstanbul'da Başak Cengiz'i sokak ortasında kılıçla öldüren katilin "savunmasız oldu-



ğunu düşündüğüm için bir kadın seçtim” ifadesi aslında yalnızca fiziki bir savunmasızlığı içermiyor aynı zamanda cezasızlık kültürüne de vurgu yapıyordu. Lüleburgaz’da sendikamızın da üyesi olan İlknur Gökay Tuncel’i öldüren Selçuk Gezici de bu cezasızlığa güveniyordu. Bu kültürü oluşturanlar, uluslararası sözleşmeleri ve kanunları uygulamayıp failleri cesaretlendirenler bu cinayetlerin de sorumlusudur.

Şiddet uygulayan fail erkeklerin her birinin ve bu erkeklerin destekçisi olan yerleşik sistemin geriletilebilmesi için bütünlüklü politikaların üretilmesi gerekiyor. Bunun olmadığı her durumda erkekler mesleklerine, konumlarına, farklı aidiyetlerine, toplumdaki statülerine yaslanarak şiddetin üstünü örtüyor, karanlıkta bırakmaya çalışıyor. Bu yüzden her tür şiddeti meşrulaştırma çabasının ve failleri aklama çabasının karşısında net bir tutum ve tavır içerisinde olmak gerekiyor. Faillerin cezasız kalması, adalet sisteminin erkekten yana aldığı tavır, katilleri cesaretlendiriyor.

Toplumsal her kesiminde ayrımcılığa uğrayan kadınların mücadelesinin ötekileştirilmeye çalışılması, iktidar eliyle kadınların marjinal talepleri olduğu algısı yaratılması, kadına şiddetin ve kadın cinayetlerinin ideolojik ve politik olduğunun göstergesidir. Kadınlar, dışlanmadan, aşağılanmadan, sömürülmeden, küçümsenmeden, can güvenliği kaygısı taşımadan yaşamak istiyor. Temel insan haklarının kadınlar tarafından mücadele nedeni olması ayıbını ortadan kaldırmak yerine kadınlara ne yapacaklarını söylemek, onlara parmak sallamak şiddetin yeniden üretiminden başka bir şey değildir.

Öte yandan kadın mücadelesi, özgürlük ve demokrasi mücadelesinden, işçinin hak mücadelesinden de ayrı düşünülemez. Kapitalist sömür düzeninin, “zayıf halka” olarak gördüğü kadınlar üzerinden emek sömürsünü normalleştirdiği, işçi sınıfının kazanılmış haklarına saldırıyı artırdığı görülüyor. Toplumsal yapının, sınıfsal eşitsizliklerin ve cinsiyetçi işböl-

münün bir sonucu olarak kadına yönelik şiddet, yoksulluk, güvencesizlik ve kayıt dışı çalışma ile işyerinde de tezahür eder ve yaygınlaşmasına zemin hazırlar. Mobbing, ücret eşitsizliği, terfi engellemeleri ve işten atılma tehditleri, kadınlara uygulanan sistematik şiddet biçimleri olarak ortaya çıkmaktadır. Bu nedenlerle kadınların sendikalarda örgütlenmesi, hem işyerinde haklarını savunmaları hem de şiddete karşı kolektif duruş geliştirmeleri açısından kritiktir.

Şiddet Çetelesi ve Sınırlı Yapısal Adımlar

Kadına yönelik şiddet yıllar içinde artış göstermiştir. 2019 yılında 6284 sayılı Kanun kapsamına giren şiddet vaka sayısı 186.391 iken bu rakam 2023'te 284.280'e ulaştı. 2024'ün ilk altı ayında ise 146.849 şiddet vakası bildirilmiştir. Bu veriler, şiddet mağdurlarının giderek daha görünür hale geldiğini ya da vakaların arttığını ortaya koyuyor. Toplam şiddet mağduru sayısı 2019'da 281.032 iken 2023'te 366.077'ye çıktı. 2024'ün ilk 6 ayında ise 207.813 kişi şiddet mağduru olarak kayıtlara geçti.

2023 yılında Türkiye'de kadın cinayetleriyle ilgili olarak farklı kaynaklardan gelen verilere göre yıl boyunca en az 315 kadın erkekler tarafından öldürüldü. 2024 yılında ise bu sayı en az 394'e yükseldi ve 258 şüpheli ölüm gerçekleşti. İçişleri Bakanlığının verilerine göre 2023 yılında 308 kadın şiddet sonucu hayatını kaybetti. Bu rakamlar, şiddetle mücadeledeki yapısal eksikliklerin sürdüğünü gösteriyor.

2024 yılının en çok konuşulan olayla-

rından biri İstanbul'da yaşandı. 4 Ekim 2024'te Semih Çelik isimli fail, arka arkaya iki farklı semtte 19 yaşındaki iki genç kadını —Ayşenur Halil ve İkbâl Uzuner'i— öldürdü. Kadın örgütleri ve muhalefet partileri, İstanbul Sözleşmesi'ne tekrar dönülmesi çağrısını yüksek sesle dillendirdi. Veriler, kadına yönelik şiddetin sadece bireysel bir sorun olmadığını, yapısal, politik ve kültürel bir mesele olduğunun bir kez daha altını çiziyor.

Bu sayılar, yalnızca öldürülenleri kapsıyor; fiziksel, psikolojik, ekonomik ve dijital şiddete uğrayan kadınların sayısı ise bilinmiyor. İçişleri Bakanlığının açıkladığına göre, 2024'ün sadece ilk altı ayında 146.849 kadın, şiddet nedeniyle devletin ilgili kurumlarına başvurdu. Ancak her başvuru, etkili bir müdahale ile sonuçlanmıyor. Korumaya kararlarının uygulanmadığı, faillerin serbest bırakıldığı ya da cezasızlıkla ödüllendirildiği bir sistemde, kadınlar yardım istedikleri anda bile güvende değiller.

Tüm bu şiddet sarmalına karşılık olarak hükümet çeşitli politika belgeleri ve eylem planları açıkladı. 2023 yılı Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Faaliyet Planı'nda beş ana hedef ve 198 faaliyet yer aldı. KADES uygulamasının yaygınlaştırılması, veri entegrasyonu ve izleme sistemleri gibi önleyici mekanizmalar bu kapsamda geliştirildi. 2024 yılı için hazırlanan Faaliyet Planı'nda ise 66 alt hedef ve 218 faaliyet tanımlandı. Aynı zamanda Cumhurbaşkanı kararıyla Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Koordinasyon Kurulu kuruldu. 2024 itibarıyla Şiddet Önleme ve İzleme Merkezlerinin (ŞÖNİM) sayısı 89'a çıkarıldı. Bakanlık açıklamalarına göre bugüne

dek 2,6 milyon kamu personeline toplumsal cinsiyet eşitliği ve şiddetle mücadele eğitimi verildi.

Bu yapısal adımlara rağmen toplumsal farkındalığın artmasına en çok katkı sağlayan unsur yine sosyal medya ve kamuoyu oldu. Sosyal medya platformlarında kadına yönelik şiddetle ilgili kampanyalar sıkça gündeme geldi.

Kadınlar yalnızca ev içinde değil, işyerlerinde de sistematik biçimde şiddete maruz kalmakta; şiddetin her biçimiyle çalışma yaşamında da karşılaşmaları, mücadele alanının daha da genişlemesine neden olmaktadır. İşyerinde şiddet ve taciz, çalışanların onurunu zedeleyen, sağlığını tehdit eden ve iş yaşamındaki eşitliği ciddi şekilde bozan bir sorundur. Bu durumdan en fazla etkilenenler ise toplumsal cinsiyet temelli eşitsizlikler nedeniyle kadınlardır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 190 Sayılı Sözleşmesi, iş yaşamında şiddet ve tacize karşı küresel ölçekte kabul edilen ilk bağlayıcı düzenleme olma niteliği taşımaktadır. Sözleşme, herkesin şiddet ve tacizden arınmış bir iş ortamında çalışma hakkına sahip olduğunu vurgularken; devletlere ve işverenlere önleme, koruma, soruşturma ve yaptırım yükümlülükleri de getirmektedir. Türkiye henüz bu sözleşmeyi onaylamamış olsa da, ILO 190'un öngördüğü ilkeler, işyerlerinde kadınlara yönelik fiziksel, psikolojik ve cinsel şiddetin önlenmesinde temel bir dayanak oluşturmaktadır. Sözleşmenin tanınması, devletin bu alandaki sorumluluğunu kabul etmesi ve önleme, koruma, etkin soruşturma ile yaptırımlar konusunda bağlayıcı yükümlülükler üstlenmesi

anlamına gelir. Özellikle toplumsal cinsiyet temelli şiddetin yaygın olduğu ülkelerde, ILO 190'ın tanınması, kadın emeğinin güvencesi ve çalışma yaşamında eşitliğin sağlanması açısından hayati önemdedir. Ayrıca bu tanıma, işverenleri sorumluluk almaya zorlar, çalışanlara ise haklarını bilme ve talep etme gücü verir. Türkiye'nin bu sözleşmeyi onaylaması, kadınların işyerinde maruz kaldığı sistematik şiddet karşısında kurumsal ve yasal bir koruma mekanizmasının hayata geçmesi anlamına gelecektir.

Sivil toplumun, özellikle kadın hareketinin mücadele kararlılığına rağmen, devletin kapsayıcı, tutarlı ve etkin politikalar üretmesinin önemi her geçen gün artıyor.

Kadına yönelik şiddetle mücadelede ilerleme sağlanması için yalnızca yeni yasa, sözleşmeler ya da projeler değil, mevcut uygulamaların etkili biçimde hayata geçirilmesi, önleyici sosyal politikaların süreklilik kazanması ve toplumsal cinsiyet eşitliğini temel alan bir eğitim sisteminin geliştirilmesi gerekiyor. Ayrıca İstanbul Sözleşmesi gibi uluslararası normlara dayanan çerçevelerin yeniden benimsenmesi, hem hukuki güvenceyi güçlendirecek hem de toplumsal dönüşümün önünü açacaktır.

5.12. DEZENFORMASYON YASASI VE ETKİ AJANLIĞI

Kamuoyunda "sansür yasası" ya da "dezenformasyon yasası" olarak bilinen 7418 sayılı kanun ile "Halkı Alenen Yanıltma" suçu Türk Ceza Kanunu'na girdi. 18 Ekim 2022 tarihinde yürürlüğe giren yasa



8 Kasım 2023'te Anayasa Mahkemesi'nin yasanın iptalini reddetmesiyle birlikte yoğun şekilde uygulanmaya başlandı. Bu maddeyle gerçeğe aykırı bilgiyi yaymak 1 yıldan 3 yıla kadar hapisle cezalandırılır bir eylem haline geldi. Bu yasa gazetecilik faaliyetini suç haline getirmenin ve iktidar propagandası dışındaki her şeyi "dezenformasyon" olarak değerlendirip cezalandırılabilmenin dayanağını oluşturdu. Yasanın uygulanma süreci de muhalif sesleri cezalandıran ve propaganda içeriklerini öne çıkaran bir niteliğe büründü.

TBMM Adalet Komisyonu verilerine göre 2023-2024 yıllarında sansür yasası kapsamında toplamda 384 dava açılırken bunların 42'sinde mahkumiyet kararı verildi. Buna karşın iki yılda komisyon verilerine yansımayan dava ve tutuklamalar da gerçekleşti. Gazetecilik ve ifade özgürlüğü davalarını takip eden Medya ve Hukuk Çalışmaları Derneği'nin (MLSA) verilerine göre tartışmalı düzenleme kapsamında iki yılda en az 56 gazeteci, yazar ve basın çalışanı hakkında 66 soruşturma açıldı. Toplamda 24 gazeteci-yazar, akademisyen, çevreci ve içerik üreticisi gözaltına alındı, 13 kişiye "ev hapsi, karakola imza verme, yurtdışı yasağı" gibi adli kontrol tedbirleri uygulandı.²

Dezenformasyon Yasası'na dönük tepkiler sürerken hükümet kanadından "Etki Ajanlığı" isimli yeni bir düzenleme gündeme getirildi. 2024 yılında TBMM Adalet Komisyonu'ndan geçen düzenleme henüz TBMM Genel Kurul'unda görüşülmedi ancak yargı ve güvenlik organlarının gündeminde yer etmeye başladı. Etki Ajanlığı düzenlemesi, casusluk suçunu genişletmeyi hedefliyor ancak yasal olarak zaten suç olan casusluğun tanımının genişletilmesi ile tüm muhalefetin hedef alınacağı öngörülmüyor.

Dezenformasyon Yasası'nın uygulanmasında iktidarın hoşuna gitmeyen her türlü haber ve araştırmanın "dezenformasyon" sayılması ve birçok gazeteci ve yazara bu yolla ceza verilmesi mümkün hale getirildi. Etki ajanlığı ise tüm yurttaşları her türlü faaliyetlerinden ötürü suçlamanın ve cezalandırmanın bir aracına dönüşme riskini ciddi düzeyde barındırıyor. Tüm bu gelişmeler ve yasal düzenleme çabaları ülkede artan otoriterliğin ve yönetim krizinin önemli göstergeleri olarak değerlendirilebilir.

5.13. HAYVAN HAKLARI KANUNU

Neoliberal Kentleşme Sürecinde Hayvan Hakları

Türkiye'de sokak hayvanlarına yönelik sistematik şiddet artarak devam ediyor. Her gün sokak hayvanlarına yönelik çeşitli şekillerde gerçekleşen şiddet haberleriyle veya paylaşımlarıyla medyada yer alıyor. Sokak hayvanlarına yönelik düşmanlığın

² MLSA'nın bu konudaki çalışmaları için bkz. <https://www.mlsaturkey.com/tr/>

ana kaynağı onların kontrolsüz biçimde üremelerinin yarattığı çeşitli sorunlar olarak sunulsa da gerçekliğin bu durumla ilgisi yoktur. İnsanların yoğunluklu olarak kentlerde yaşamasiyla birlikte gelişen toplumsal ilişkilerdeki değişim; kolektif yaşamdan uzaklaşılması, insan merkezli düşüncenin baskın hale gelmesi, bencilleşme, yabancılaşıma gibi konular yaşanan bu şiddet sarmalını açıklamamızda üzerinde düşünülmesi gereken gerçekliklerdir.

Liberalizmin siyasi temsilcisi Margaret Thatcher, "Toplum diye bir şey yoktur. Birey olarak erkekler ve kadınlar, bir de aileler vardır." derken kapitalizmin neyin üzerinden yükseleceğini ve ideolojik yönünün ne olması gerektiğini belirlerken, bu kategoriye girmeyen ne varsa yok sayılmasını da salık verir. Bu belirlemenin içinde yer almayan kategorilerin yok sayılması karşısında, *Hayvan Haklarına Giriş* kitabının yazarı Gary Francione de "Beyaz olmayanlara, eşcinsellere, kadınlara karşı görmezden gelme; hayvanlara da aynı şekilde uygulandı." Hayvanlara ve haklarına karşı bu görmezden gelme Thatcher'ın ortaya koyduğu anlayış ve insan merkezli bakış açısıyla yoğrularak sürüyor.

Bu görmezden gelmenin doğurduğu şiddet ise bireysel bir şiddetten öte politik bir şiddet ve örgütlü kötülük halini aldı. Özellikle iktidara yakın sosyal medya hesaplarından pompalanan köpek düşmanlığı çeşitli manipülatif, kurgulanmış paylaşımlar çeşitli trol ağları tarafından gerçekleştirildi.

İnsan merkezli bir bakış açısıyla, 'insan yararına' olduğu söylenen bu paylaşımların anlattığı şu: "Sokakta hayvan

olmaz, Avrupa sokaklarında kedi ya da köpek gördünüz mü?" oluyor. Bu işin nasıl yapılacağı konusunda ise 'en vicdanlı' söylemleri "barınaklara kapatılsın" oluyor. Tabi ekseriyetle söylenenler "katledilsin, yok edilsin, sokaklar temizlensin" gibi katliamcı yöntemler oluyor. Bu söylemler de suçlu hayvanlar olurken, belediyenin yasayla tanınmış görevlerini yani örneğin kısırlaştırmayı hakkıyla yapmamış olması, bunu bir maliyet unsuru olarak görmesi ise asıl sorgulanması gereken mesele.

Yeni Sokak Hayvanları Yasası

Yeni sokak hayvanları yasası (köpek yasası) 30 Temmuz 2024 tarihinde meclisten geçti. Sokak hayvanları düzenlemesi 02.08.2024 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girdi.³

Hayvanları Koruma Kanunu'na göre baskıma ihtiyacı olan ya da kısırlaştırılması gereken sokak hayvanları, tedavisi tamamlandıktan sonra alındığı sokağa geri bırakılıyordu. Sokaktaki hayvanları tedavi ya da kısırlaştırma amacı olmaksızın toplayıp yerinden etmek kanunen yasaktı.

Yeni yasa ile birlikte "topla, aşla ve kısırlaştır, yerine bırak" metodu yürürlükten kaldırıldı. Amacın yaşatmak olmadığını gösteren bu düzenleme ardından çıkartılan 13.12.2024 tarihli Hayvanları Koruma Kanununa Dair Uygulama Yönetmeliği ile bu politika adeta pekiştirilmiştir.

Yasa, sokaktaki tüm köpeklerin toplanarak sahiplendirilinceye kadar barınaklar-

³ <https://kadirhukuk.com.tr/makale/yeni-sokak-hayvanlari-yasasi-kopek/>



da bakılmasına hükmediyor. Yerel yönetimlere ise bakımevi kurmaları ve mevcut şartları iyileştirmeleri için 31 Aralık 2028'e kadar süre tanıyor.

Ancak daha önceki yasada yani, 2004'ten beri yürürlükte olan eski yasada, belediyelere hem bakımevi açma hem de hayvanları toplayarak düzenli kısırlaştırma yapma sorumluluğu veriyordu. Ancak belediyelerin çok büyük bir çoğunluğu bu görevlerini yerine getirmemişti. 20 yıllık bu tablo göz önüne alındığında, belediyelerin 4 milyon sokak köpeği için 2028'e kadar sağlıklı koşullar sağlayabileceğine ihtimal vermek zor.

Hayvanların yaşam hakkını gözetmeyen, kamusal vicdandan ve Anayasa'nın evrensel ilkelerinden uzak bu düzenleme, yalnızca hayvanların değil, aynı zamanda toplumun ortak adalet duygusunun da

ağır şekilde zedelenmesine neden oldu.

Şehirleri Hayvansızlaştırma Politikası

Toplumsal yaşamın, kültürel kodların içine işlemiş binlerce yıldır birlikte yaşanan sokak hayvanlarına karşı çıkarılan bu düzenlemenin arkasında yatan gerçekler nelerdir? Şehirler neden bilinçli bir şekilde hayvansızlaştırılıyor?

Topluma vaaz edilen şu: Bırakınız parkları, yolları, bahçeleri, bir ağacın gölgesi altında dahi hayvanlara yer yok. Suyun ticarileşmesi, meraların yağmalanması, ormanların katledilmesi büyük bir ekolojik yıkımı da beraberinde getiriyor. Bu yıkım sadece bizi değil; virüs gibi yayılan neoliberal bireyselleşmenin buna bağlı olarak artan narsist karaktere sahip olan milyonların görmediği, görmek istemediği hayvanlar da acı bir biçimde etkileniyor. Bu

neoliberal kentsel dönüşüm sürecinde: 'insana yararsız, faydasız' ne varsa yok edilmelidir." denmektedir.

Yeni dönemin modern' kentlerinde makbul ve güzel olan işlevsel, faydalı ve ekonomik olmak zorundadır. Artık kentlerde bırakınız doğayla uyum içinde yaşamayı toplumsal çıkarlar bile önemsenmemektedir. Bunların yerine sermayenin rant beklentisi, yaratılan talep ve müşterinin arzusu önemsenmektedir. Sahip olmak arzusu, her şeyin hızla tüketilebilir olması bu yeni ideolojinin temel itkisidir. O yüzden sahipsiz olan değersizdir. O zaman o fazlalıktan başka bir şey değildir ve derhal atılmalı, uzaklaştırılmalıdır. Kentin dokusu da görünümü de buna göre şekillenmelidir. Arzu edilen güzelliğe ancak bu şekilde sahip olunabilir ve hızla tüketilebilir. Bu ideoloji şu düşünüşe ve davranışlara neden olur; "bir kedi benim yalnızlığımı paylaşıyorsa değerlidir ancak bu oranda faydalı bir canlı olabilir. Bir köpek çocuğum onunla oynadığı oranda ve zamanda değerlidir sonra atılabilir..." Ama bu köpek sokaktan alınamaz illa satın alınıp, tüketilmeli ve sonra atılmalıdır.

İşte bu neoliberal kentleşme sürecinde sokak hayvanlarına da yer yoktur. Rant politikalarıyla yaratılmaya çalışılan "mega şehirler" de onların deyimiyle sahipsiz hayvanlara yer yoktur. Çünkü sahipsiz hayvan, onların mahremiyetine, özel yaşamlarına bir tehdittir. Modern yaşamın arınma seanslarını sekteye uğratar. "Herkes iyi yaşamayı hak ediyor" sloganlı projelerle lüks projelerle sözüm ona kentler sterilleştirilirken hayvanlar kentlerden sökülüp atılıyor. İyi yaşamak hayvansız

yaşamak, steril olmak hayvansızlaşmak olarak kavratılırken hayvansız yerleşimler sermaye için yeni bir pazarlama konusu haline getirildi.

İşte iktidarın tam istediği de budur. Doğayla insanın bağının koparıldığı, empati duygusunun çocuklardan sökülüp atıldığı, doğayla ve hayvanlarla kurulan ilişkinin alınıp satılabilir yani sahip olma ya da olmama ilişkisi üzerinden kodlandığı bir yaşam. Kapitalizm için de ekolojik alt-üst oluşun anahtarı; her şeyin alınıp satılabilir olduğu bir yaşam değil mi?

Şehirde yaşayan insanların oranı artarken buna paralel olarak yaban hayvanları ve bitki ve ağaçlar dahil tür ve çeşitlilik azalıyor. İnsan nüfusunun artışı ile şehir yaşamı, şehrin dokusu değişirken; üst gelir grubunun yaşadığı özel alanlar, korunaklı siteler artıyor, işçi mahallelerinde ise TOKİ'ler yükseliyor. Kentlerin neoliberal dönüşümü de hızlandırıyor.

Kentler, sanayileşme ve işçileşme ile birlikte ekonomik, siyasal ve kültürel değişimlerin ve farklılaşmanın belirgin bir biçimde yaşandığı yerler olmuştur. İngiliz Parlamentosu'nun yangın sonrasındaki yenilenmesi tartışmalarında Winston Churchill 1943'te Avam Kamarası'nda yaptığı konuşmada; "Önce biz yapılarımızı şekillendiriyoruz, daha sonra da onlar bizi şekillendiriyor" demiştir. Yapısal değişikliklerle birlikte doğa algımızın, hayvanlara bakışımızın, yaşama bakışımızın da değişebileceğini anlatan bir söz olarak tarihe geçmiştir. Kentsel dönüşüm sonucu insanların kendilerini hayvanlardan en uzak hissettiği yerler haline dönüşmüş

durumda olmasının nedenlerinden birisi de bu.

Neoliberal ideolojinin en önemli özelliklerinden birisi de unutturma yeteneğidir. Katliamları unutturur, geçmiş unutturur. Kendisini ezeli ve ebedi olarak anlatır. Geçmiş olmayan her daim yeni olandır. Eskiye karşı büyük bir nefret vardır. Bu düzende her şey akışkandır. Yeni bu akışkanlık içindedir. Sokak hayvanlarının modern şehirlerin bir unsuru olamayacağını bunun bir tür "ilkellik ve geri kalmışlık" göstergesi olduğunu anlatıyorlar. Bunun kırsallığa ait bir kültür olduğunu ve kırsal geçmişimizin silinip atılıp unutulması gerektiğini söylüyorlar. Hayvanlarla kurulacak ilişki ancak yunus parklarında, hayvanat bahçelerinde, avcılıkta, evde, AVM'lerdeki hayvan hapishanelerinde, şehrin dışında tüketim amaçlı kurulmuş çiftliklerde olabilir diyorlar.

Kentsel değişim ve dönüşümler politik bir süreçtir ve kapitalist değişim ve dönüşümden bağımsız değildir. Dolayısıyla mekanın örgütlenmesi ideolojik bir sürecin ürünüdür. Tarafı, özneliği, yönü vardır. Bu haliyle kentsel mekanların yeniden şekillenmesiyle kapitalizmin yeniden üretimi arasında da doğrudan bağlantı vardır.

Kentlerin hayvansızlaştırılması da doğrudan politik bir meseledir ve kapitalist dönüşüm sürecine içkindir. Yani bazı kesimlerin söylediğinin aksine hayvan meselesinin politikleştirilmesi "burjuva hassasiyetleri" ile açıklanamaz. Bizatihi kapitalizme ve onun yaratmak istediği kültüre karşı bir duruştur hayvan haklarını savunmak.

Neoliberal kentsel dönüşüme karşı olmak, kentlerin bu politika çerçevesinde hayvansızlaştırılmasına da karşı olmak bir zorunluluktur. Çünkü hayvanlar bu dönüşümün en mağdurları, en çok zarar görenleri arasındadırlar. Hayvanlar kapitalizmin gözüyle ancak "kentsel ekotemlerin bileşenleri, şehre girdi sağlayan hammaddeler ya da Ankara, Van kedisi, Sivas Kangal'ı gibi kültürel simge olduğu oranda kabul edilebilirdiler.

Neoliberal kentleşme ile gelen hayvansızlaştırma süreci bir tür sosyal inşa süreci olarak işletilmektedir. Kentler insan-hayvan ikiliğinin mutlaklaştırıldığı mekanlar haline getirilmek istenmektedir. Unutulmamalıdır ki bu kentsel değişim ve dönüşüm sürecinde sadece hayvanlar yerinden yurdundan edilmiyor. Burada hayvanlarla birlikte insanlar da yerinden yurdundan ediliyor. Bu dönüşüm sürecinde insanlar sokaklarında beslediği hayvanlardan koparılıp başka yerleşim yerlerine atılıyor. Arkada kalan hayvanların ise kaderi bir bilinmeze gidiyor.

Hayvanlar da insanlar gibi haklarıyla vardır. Hayvanlarda insanlar gibi özgürce hareket edebilme, dinlenme, şiddetsiz bir yaşam sürme, sömürsüz var olma, iyi koşullarda tutsak olmadan yaşamını idame ettirme hakkı vardır. Bilinçli bir canlı olarak acı çeken, hisseden hayvanların da temel haklarının anayasal düzeyde tanınması gerekmektedir. Hayvanlara saygı göstermek, bir nezaket meselesi değildir, bir adalet meselesidir.

Kanunlar, yasalar, anayasalar hayvan haklarının kabullenilmesi açısından ye-

tersizdir. Hala hayvan hakları tam olarak tanınmıyor. Bu konudaki mücadele önemlidir değerlidir. Ancak asıl olarak hayvan hakları mücadelesinin neoliberalizme karşı mücadelenin de bir parçası haline gelmesidir. Neoliberalizm karşısında özel alanları çoğaltarak değil kamusal yaşamı kolektif bir şekilde eşitlik ve adalet terazisini kurarak durulmalıdır.

5.14. İŞ HUKUKU MEVZUATINDA DEĞİŞİKLİKLER (2023-2024)

2023 ve 2024 yılları Türk İş Hukuku mevzuatında emek kesiminin beklentilerden farklı olarak değişen çalışma biçimlerine dair olumlu anlamda yeni düzenlemeler de getirmedir. Çalışma sürelerinin kısaltılması, bakım yükümlülüğünün çalışanların üzerinden alınması, ücretli ebeveyn izni, sendikal örgütlenmenin kolaylaştırılmasını sağlayacak yasal düzenlemeler, kadın istihdamının artırılması yönünde mevzuatta değişiklik beklentileri olduysa da sendikalar nezdinde karşılık bulmadı. Bu bölümde, yasal düzenlemeler üzerinde durulacaktır.

Çalışma Koşullarında Olağanüstü Değişiklere Dair Yapılan Düzenlemeler

6 Şubat 2023 tarihinde 11 ilimizi etkileyen binlerce insanın ölümüne, sakat kalmasına, evlerinden ve şehirlerinden olmasına neden olan deprem, olağanüstü hal ilan edilmesinin ardından iş hukuku alanında da özel düzenlemelerin yapılmasını zorunlu kıldı. Afet bölgelerindeki işveren

ve çalışanların durumuna ilişkin çıkarılan kanunlar ve Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri, mücbir sebep hali, kısa çalışma ödeneği, işten çıkarma yasağı gibi konuları kapsadı.

• **Mücbir Sebep ve İş Sözleşmeleri:**

Deprem nedeniyle mücbir sebep ilan edilen bölgelerde, iş sözleşmelerinin askıya alınması veya fesih süreçleri özel hükümlere tabi tutuldu. Bu düzenlemeler, afetzede çalışanların mağduriyetini bir nebze olsun gidermeyi amaçladı. Ancak, getirilen düzenlemeler ve somut gerçeklik birbiriyle örtüşmese de bu hükümlerin ne kadar etkin olduğu ve işverenler üzerindeki yükü dengeleyip dengelemediği tartışma konusu oldu.

• **Kısa Çalışma ve İşten Çıkarma Yasağı:**

Depremden etkilenen bölgelerde kısa çalışma ödeneği uygulaması genişletildi ve belirli bir süre için işten çıkarma yasağı getirildi. Bu tedbirler, istihdamın korunması ve ekonomik istikrarın sağlanması açısından kritik öneme sahiptir.

Pandemi döneminde yaygınlaşan uzaktan çalışma modelinin yasal altyapısı, 2023 ve 2024 yıllarında daha da netleşmeye başladı. Bu dönemde uzaktan çalışmaya ilişkin tebliğler ve ikincil düzenlemeler ile tarafların hak ve yükümlülükleri daha ayrıntılı belirlenmiştir.

• **İş Sağlığı ve Güvenliği Boyutu:**

Uzaktan çalışmada iş sağlığı ve güvenliği sorumluluğunun işverende olup olmadığı, bu sorumluluğun kapsamı gibi konular tartışılmaya devam etmektedir. Yapılan

düzenlemeler, işverenin uzaktan çalışanların ergonomik koşullarını sağlaması ve iş kazalarını önleyici tedbirler alması yönünde yükümlülükler getirmiştir.

- **Denetim ve Veri Güvenliği:** Uzaktan çalışanların performansının denetlenmesi ve kişisel verilerin korunması, yeni düzenlemelerin odak noktalarından biri olmuştur. Bu konularda net kuralların belirlenmesi, hem işverenlerin yasal risklerini azaltacak hem de çalışanların haklarını güvence altına alacaktır.

Yukarıda belirtilen ana başlıkların yanı sıra, 2023-2024 döneminde iş mahkemelerinde dava sürelerinin hızlandırılmasına yönelik düzenlemeler ve arabuluculuk süreçlerinin teşviki gibi gelişmeler de yaşanmıştır.

- **İş Yargılamasının Hızlandırılması:** Adalet Bakanlığı tarafından yapılan çalışmalarla iş yargılamalarındaki sürelerin kısaltılması hedeflenmektedir. Bu durum, özellikle işçi ve işveren uyuşmazlıklarının çözümünde kilit bir süreç olsa da yargıya intikal eden uyuşmazlık sayısı da azımsanmayacak sayıdadır.
- **Arabuluculuğun Teşviki:** İş uyuşmazlıklarında arabuluculuğun zorunlu hale getirilmesi, mahkemelerin iş yükünü kısmen de olsa hafifletmiştir. Tarafların gerçek ve hür iradelerinin ortaya konduğu, kazan-kazan sonuçlu sağlıklı yürütülmüş bir arabuluculuktan alınan sonuç doğal olarak çekişmeli yargı yoluyla çözümlenmiş bir uyuşmazlıktan çok daha tatmin edicidir.

19 Aralık 2012 tarihli Resmî Gazete'nin 28502 sayısında yayımlanan ve 12 Mayıs 2023 tarihli Resmî Gazete'nin 32188 sayısıyla ek ibare eklenen İşkolları Yönetmeliği'ndeki değişiklik, *belediye hizmetleri* işkolunu önemli ölçüde etkiledi. Bu değişiklikte birlikte, belediyelerin şirketleri, bağlı kuruluşları, müessese ve işletmeleri ile bunların sermayesinin yüzde ellisinden fazlasına sahip olduğu şirketlerin diğer işkollarında faaliyet gösteren işyerleri hariç, biçiminde değiştirilmiştir ve genel işler işkolunda örgütlü belediye hizmetlerinin görüldüğü işyerleri bakımından kritik bir düzenleme oldu. Değişiklik öncesinde, belediye şirketlerinde çalışan birçok işçi, faaliyet alanlarına bakılmaksızın "belediye hizmetleri" işkolunda değerlendirilebiliyordu. Ancak yeni düzenleme ile birlikte, belediye şirketlerinin ve bağlı kuruluşlarının kendi ana faaliyet alanı dışında (yani "belediye hizmetleri" tanımının dışında) faaliyet gösteren işyerleri, artık "belediye hizmetleri" işkoluna dahil edilmeyecektir. Bu durum, bu tür işyerlerinde çalışan işçilerin hangi işkoluna tabi olacağı sorunsalını ortaya çıkarmıştır. Kaldı ki değişikliğin yürürlüğe girdiği tarihten sonra, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılan ve resmi gazetede yayınlanan pek çok işkolu tespit kararında, münhasıran belediye hizmetlerinin yapılmasına rağmen farklı işkollarında tespit edilmiştir. Ancak Yargıtay ilgili hukuk dairesi kararları yönetmelik değişikliğinin aksine yönde pek çok hüküm kurmuştur.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda Yapılan Düzenlemeler

3 Mart 2023 tarih 32121 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren "Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa aşağıdaki geçici madde eklendi.

"GEÇİCİ MADDE 95- Bu maddenin yürürlük tarihinden sonra aylık bağlanması için talepte bulunanlardan 506 sayılı Kanunun geçici 81 inci maddesinin birinci fıkrasının (B) bendi, 1479 sayılı Kanunun geçici 10 uncu maddesinin ikinci fıkrası, 2925 sayılı Kanunun geçici 2 nci maddesinin birinci fıkrasının (B) bendi ve 5434 sayılı Kanunun geçici 205 inci maddesi hükümlerine göre yaşlılık veya emekli aylığı bağlanacak olanlar, söz konusu hükümlerde yaş dışındaki diğer şartları taşımaları halinde yaşlılık veya emekli aylığından yararlanırlar. Bu fıkra esas alınarak geriye dönük herhangi bir ödeme yapılmaz ve geriye dönük hak talep edilemez.

Birinci fıkra kapsamında yaşlılık veya emekli aylığı talebinde bulunarak ilk defa yaşlılık veya emekli aylığı bağlananlardan, yaşlılık veya emekli aylığı talebi nedeniyle işten ayrılış bildirgesi verilenlerin işten ayrılış tarihini takip eden 30 gün içerisinde en son çalışılan özel sektör işyerinde sosyal güvenlik destek primine tabi çalışmaya başlamaları halinde, sosyal güvenlik destek primine tabi çalışmaya başlandığı tarihten itibaren bu Kanunun geçici 14 üncü

maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen sosyal güvenlik destek primi işveren hissesinin beş puanlık kısmına isabet eden tutar Hazinece karşılanır. Sosyal güvenlik destek primi işveren hissesi indiriminden yararlanan sigortalının işten ayrılması halinde, söz konusu sigortalıdan dolayı bu indirimden tekrar yararlanamaz. Bu fıkroda yer alan indirimden, bu Kanunun 81 inci maddesinin birinci fıkrasının (i) bendinde yer alan diğer şartlar sağlanmak kaydıyla yararlanır. Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Bakanlık ile Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından müştereken belirlenir."

8 Eylül 1999 tarihi ile 30 Nisan 2008 tarihi arasında sigorta girişi olan sigortalılar için detaylı düzenleme 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile getirildi. 16 Haziran 2006 tarihli Resmî Gazete de yayınlanıp, 1 Ekim 2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun bazı maddeleri ile özellikle emekliliğe ilişkin olan maddeleri 30 Nisan 2008 tarihinde yürürlüğe girdiğinden 8 Eylül 1999 sonrası sigorta girişi olan çalışanların emeklilik kriterleri bu iki tarih arasında farklı kurallara tabidir.

5510 sayılı kanunun "Emeklilik yaşına ilişkin bazı geçiş hükümleri" başlıklı geçici 9. maddesi "4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında olup da 8/9/1999 tarihinden 30/4/2008 tarihine kadar ilk defa sigortalı sayılanlar; kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmak ve 7000 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olmak şartıyla veya kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını dol-

durmak ve 25 yıldan beri sigortalı bulunmak ve en az 4500 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olmak şartıyla yaşlılık aylığından yararlanırlar. 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında olup da 8/9/1999 tarihinden 30/4/2008 tarihine kadar ilk defa sigortalı sayılanlar kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmuş ve 25 tam yıl sigorta primi ödemiş olması veya kadın ise 60, erkek ise 62 yaşını doldurması ve en az 15 tam yıl malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemesi şartıyla kısmi yaşlılık aylığından yararlanırlar. 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında olup da 8/9/1999 tarihinden 30/4/2008 tarihine kadar ilk defa sigortalı sayılanlar kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmuş ve 25 tam yıl sigorta primi ödemiş olması veya 61 yaşını doldurması ve en az 15 tam yıl malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemesi şartıyla kısmi yaşlılık aylığından yararlanırlar. 17/10/1983 tarihli ve 2925 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olup da 8/9/1999 tarihinden 30/4/2008 tarihine kadar ilk defa sigortalı sayılanlar; kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmak ve onbeş yıldan beri sigortalı olup 3600 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemek şartıyla yaşlılık aylığından yararlanırlar"

Kısaca değinmek gerekirse ilgili mevzuat uyarınca üç ayrı Sosyal Güvenlik Kurumu tek çatı altında toplanmış olup, başka bir deyişle SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı aynı kanunla düzenlendi. 5510 sayılı kanunun 4. maddesindeki düzenlemeye göre günümüzde 4/a, 4/b ve 4/c li çalışan olarak adlandırılan sigortalılara ilişkin geçici 9. maddede tek

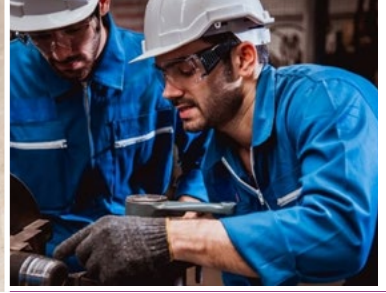
tek emeklilik şartları düzenlendi.

Kadın çalışanlar yönünden 8 Eylül 1999 – 30 Nisan 2008 tarihi arasında ilk defa sigorta girişi olanların emekliliklerine yönelik düzenleme 4. maddenin a fıkrasına mensup olanlar için 60 yaş, 7000 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olmak veya 60 yaşını doldurmak ve 25 yıldan beri sigortalı bulunmak ve en az 4500 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olmak ; 4. maddenin b fıkrasına mensup olanlar için 58 yaşını doldurmak veya 60 yaşını doldurmak ve en az 15 tam yıl malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olmak, 4. maddenin c fıkrasına mensup olanlar için 58 yaşını doldurmak olarak belirlenmiştir.

Erkek çalışanlar yönünden ise 8 Eylül 1999 – 30 Nisan 2008 tarihi arasında ilk defa sigorta girişi olanların emekliliklerine yönelik düzenleme 4. maddenin a fıkrasına mensup olanlar için 58 yaş, 7000 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olmak veya 58 yaşını doldurmak ve 25 yıldan beri sigortalı bulunmak ve en az 4500 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olmak ; 4. maddenin b fıkrasına mensup olanlar için 60 yaşını doldurmuş ve 25 tam yıl sigorta primi ödemiş olmak veya 62 yaşını doldurmak ve en az 15 tam yıl malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olmak, 4. maddenin c fıkrasına mensup olanlar için 60 yaşını doldurmak ve 25 tam yıl sigorta primi ödemiş olmak veya 61 yaşını doldurmak ve en az 15 tam yıl malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemek olarak belirlenmiştir.

5510 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesinden sonraki süreçte 4/a, 4/b ve 4/c sigortalılar için aynı düzenlenmelere yer verilmiştir. 01.10.2008 tarihi itibarıyla kadın sigortalılar için 58 yaşını doldurma ve en az 9000 gün çalışma şartı aranırken, erkek sigortalılar yönünden 60 yaşını doldurma ve yine 9000 gün çalışma şartı aranmıştır.

Özellikle esnek çalışma modellerinin yaygınlaşması, dijitalleşmenin iş hayatına etkileri ve yapay zekanın işgücü piyasasında yaratacağı değişimler, gelecekte iş hukuku düzenlemelerinin ana eksenini oluşturacaktır. Çalışma ilişkilerini kökten değiştirecek bir çağa adım atmış durumdayız. Türkiye gibi ekonomik koşulların git gide kötüleştiği, iklim krizinin, savaşın etkilerinin derinden yaşandığı bir coğrafyada çalışma hayatı ve emekçiler doğrudan etki altındadır. Çalışma hayatında mevzuat değişikliklerini hızlı bir biçimde çağa uydurulması sendikaların da bu süreçte kendi konumlarını tekrar tanımlamaları ve yol haritalarını çizmeleri elzemdir.



III. KISIM

ÖRGÜTLÜLÜK VE MÜCADELENİN GENEL GÖRÜNÜMÜ



III. KISIM

ÖRGÜTLÜLÜK VE MÜCADELENİN GENEL GÖRÜNÜMÜ

2023-2024 döneminde emek cephesinde örgütlenme ve mücadele süreçlerinin aktarıldığı bu kısım üç başlıktan oluşmaktadır: *Dünyada Sendikal Mücadele, Türkiye’de Sendikal Örgütlülük ve Toplu İş Sözleşmeleri, Grevler ve Direnişler*.

Dünyada Sendikal Mücadele başlıklı ilk bölüm, örgütlü emek cephesinin 2023-2024 döneminde dünya genelindeki durumunu ele almaktadır. Bu bölümde Türkiye’deki sendikaların da önemli bir kısmının dahil olduğu küresel emek örgütlerinin tartışma ve mücadele gündemleri ile bu süreçte hayata geçen önemli işçi eylemleri incelenmektedir.

2023-2024 döneminde emek cephesinde örgütlenme ve mücadele süreçleri hem küresel hem de Türkiye ölçeğinde yoğunlaşmıştır. Bu dönem, dünyada ve Türkiye’de sendikal hakların korunması, toplu pazarlık, grevler ve direnişler açısından kritik bir öneme sahiptir. Bu bölümde üç ana başlık üzerinde durulmaktadır: *Dünyada Sendikal Mücadele, Türkiye’de Sendikal Örgütlülük ve Toplu İş Sözleşmeleri, Grevler ve Direnişler*.

Küresel sendikal hareket, 2023 ve 2024 yıllarında işçi haklarının korunması ve sendikal özgürlüklerin güçlendirilmesi amacıyla yoğun faaliyetler yürütmüştür. Sendikalar, ekonomik, sosyal ve politik meselelerde aktif rol alarak sadece geleneksel işlevlerini yerine getirmekle kal-

mamış, aynı zamanda toplumsal adalet, eşitlik ve çevresel sürdürülebilirlik gibi alanları da gündemlerine dahil etmiştir.

ILO ve ITUC gibi uluslararası kuruluşlar, ülkelerdeki sendikal hak ihlallerini raporlamış; örgütlenme özgürlüğü, toplu pazarlık hakkı, çocuk işçiliği ve zorla çalıştırma gibi kritik alanlarda hükümetleri sorumluluklarını yerine getirmeye çağırmıştır. CAS raporları ve ILO’nun temel ilkeler ve haklar stratejileri, ülkelerin yükümlülüklerini yerine getirmesi ve sosyal diyalogun güçlendirilmesi açısından yol gösterici olmuştur. ITUC Küresel Haklar Endeksi, 2023 ve 2024’te özellikle Ortadoğu, Kuzey Afrika, Türkiye, Bangladeş ve Myanmar gibi ülkelerde sendikal hakların ciddi biçimde kısıtlandığını ortaya koymuştur. Grev hakkı, toplu pazarlık ve sendikaya üye olma hakları ihlal edilmiş; sendikacılara yönelik tutuklama, şiddet ve tehditler artmıştır.

Küresel sendikalar, örgütsel güçlerini yeniden inşa etmek ve üye sayılarını artırmak amacıyla dijital araçlar ve yenilikçi örgütlenme tekniklerini benimsemiştir. Yeni toplumsal kesimlerin üyeliğe dahil edilmesi, toplu pazarlık ve eylemlilik kapasitesinin artırılması ve sendikal gündemin iklim, sosyal adalet ve cinsiyet eşitliği gibi konularla genişletilmesi, bu yenilenmenin temel unsurlarını oluşturmaktadır. Eğitim, kapasite geliştirme ve tabandan yukarıya işleyen demokratik yapılar, bu sürecin sürdürülebilirliğini sağlamaktadır.

Sendikalar, yaşam maliyeti krizine karşı ücret adaleti, enerji ve kira sübvansiyonları, sosyal yardımlar ve aşırı karlar üzerinden vergilendirme gibi önlemleri içeren “yeni bir toplumsal sözleşme” talep etmiştir. Kamu sektöründe EPSU ve PSI gibi federasyonlar, ücret artışları ve sosyal korumaların güçlendirilmesi için kampanyalar yürütmüş, ulusal ve uluslararası düzeyde grev ve protestolarla somut kazanımlar elde etmiştir.

Adil geçiş kavramı, sendikaların iklim ve çevre politikalarına yaklaşımında merkezi bir rol oynamıştır. Sendikalar, iklim değişikliğiyle mücadele yükünün işçilere yüklenmemesi ve sosyal korumaların sağlanması gerektiğini vurgulamıştır. ILO, adil geçişi sosyal adalet ve insanca işler çerçevesinde tanımlamış; tüm stratejilerin sosyal diyalogla oluşturulmasını ve işçilerin dönüşüm süreçlerinden geri kalmasını güvence altına almıştır.

Küresel finans krizi ve pandemi, eşitsizlikleri ve demokratik gerilemeyi derinleştirmiş, sendikaların “yeni bir toplumsal sözleşme” çağrısını güçlendirmiştir. ITUC, ETUC ve diğer federasyonlar, küresel ekonomik ve sosyal yönetim modelinin sosyal adalet, insanca istihdam ve demokratik katılımı merkeze alan bir modelle yeniden yapılandırılması gerektiğini savunmuştur.

Özelleştirmeye karşı PSI ve EPSU uzun süredir mücadele etmektedir. Özelleştirmenin kamu hizmetlerinin niteliğini düşürdüğü, erişimi kısıtladığı ve eşitsizliği artırdığı vurgulanmakta; kamu mülkiyeti ve demokratik kontrol savunulmaktadır. Yeniden kamusallaştırma, yalnızca özel-

leştirmenin tersine çevrilmesi değil, aynı zamanda kamu yararı odaklı bir yeniden yapılandırmayı ifade etmektedir.

Bakım ekonomisi, mesleki beceri eğitimi ve dijitalleşme alanlarında sendikalar, işçilerin haklarını koruma stratejileri geliştirmiştir. ILO'nun 5R çerçevesi, bakım emeğinin görünür kılınmasını, haklara saygıyı, düzenleme ve temsil mekanizmalarını kapsamaktadır. Dijitalleşmede ise sendikalar, teknolojiye biçimlendirici yaklaşımı benimseyerek algoritmik sistemlerin şeffaflığını, insan denetimini ve işçilerin söz hakkını vurgulamıştır.

Demokrasi ve temel haklar alanında tehditler artarken, sendikalar Brezilya, Belarus, Myanmar, Ukrayna ve Filistin gibi ülkelerde demokratik değerlerin korunması için uluslararası dayanışmayı güçlendirmiştir. Rusya-Ukrayna savaşı ve Filistin'deki çatışmalara karşı kalıcı barış, insani yardım ve uluslararası hukuka dayalı çözüm talepleri yükseltilmiştir.

Türkiye’de Sendikal Örgütlülük Ve Toplu İş Sözleşmeleri başlıklı ikinci bölümde ise 2023-2024 döneminde sendikalaşmaya ilişkin temel eğilimler ve gelişmeler ele alınmaktadır. Ocak 2025 verilerine göre Türkiye’de aktif sigortalı işçi sayısı 16.864.773 iken, sendikalı işçi sayısı 2.524.547’dir; bu da yüzde 14,97’lik resmi sendikalaşma oranına karşılık gelmektedir. TÜİK verilerine göre kayıt dışı çalışan ücretli ve yevmiyeli işçi sayısı 3,1 milyonun üzerindedir. Kayıt dışı işçiler de dahil edildiğinde fiili sendikalaşma oranı yaklaşık yüzde 12,7’ye düşmektedir. Benzer şekilde, toplu iş sözleşmeleri (TİS) kapsamındaki işçi sayısı 1.992.922 olup,

fiili oran kayıt dışı işçiler de dikkate alındığında yüzde 9,9'dur. Bu durum, sendikalı her 10 işçiden yaklaşık 8'inin toplu iş sözleşmesi hakkına sahip olduğunu göstermektedir.

2023–2025 döneminde sendikalaşma oranlarında belirgin bir artış gözlenmemiştir. Sigortalı işçi sayısındaki artışa paralel olarak sendikalı işçi sayısı artmış, ancak sendikalaşma oranı yalnızca 0,55 puan yükselmiştir. Sendikal örgütlenme büyük ölçüde kamuya dayalı sendikalar da duraklamış, bazı işkollarında gerileme olmuştur. Özellikle 2023'te çıkarılan EYT düzenlemesi ve 2024–2025 döneminde emeklilik başvurularındaki artış, kamuda sendikalı işçi sayısının azalmasına yol açmıştır.

Konfederasyon dağılımında Türk-İş, toplam sendikalı işçilerin yarısından fazlasına sahip olarak lider konumunu korumaktadır. 2023–2025 döneminde Türk-İş'in üye sayısı 310 binden fazla artarken, Hak-İş 230 bin, DISK ise yaklaşık 54 bin yeni üye kazanmıştır. Ancak işkolu barajı hâlen sendikal örgütlenmenin en büyük engeli olarak sürmektedir; Ocak 2025 itibarıyla toplam 235 işçi sendikası bulunmakta, bunlardan yalnızca 67'si işkolu barajını aşmaktadır.

İşkolu bazında en fazla işçi sayısına sahip alan "ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar" olup 4,47 milyon sigortalı işçiye sahiptir ve işkolu barajı yaklaşık 26.500 üyedir. Örgütlenme oranı açısından en yüksek işkolu ise belediye çalışanlarının ağırlıkta olduğu "Genel İşler" işkoludur ve sendikalaşma oranı yüzde 58,8'dir. En düşük örgütlenme oranına sahip işkolları

ise inşaat, konaklama ve eğlence ile ticaret-büro-eğitim işkollarıdır.

Genel İşler işkolu ağırlıklı olarak belediye ve belediye şirketlerinden oluşmakta olup, sendikalı işçilerin büyük çoğunluğu bu alanlarda çalışmaktadır. Özel sektör temizlik işleri, konut işçileri ve ev içi çalışanlar bu işkolunda yer alsa da örgütlenme oranları oldukça düşüktür. Son 10 yılda kamuda taşeron işçiliğine ilişkin düzenlemeler (Alt İşveren Fiyat Farkı Yönetmeliği ve 696 sayılı KHK) sendikalaşmayı hızlandırmış, özellikle belediye şirketlerinde örgütlü sendikaların üye sayısı ciddi artış göstermiştir. Ancak yerel seçimler, işkolu değişiklikleri ve bazı kamu düzenlemeleri sendikalaşma dinamiklerini etkilemiş, 2025 Ocak istatistiğinde sendikalaşma oranında ilk kez düşüş gözlenmiştir.

Ocak 2025 verilerine göre Genel İşler işkolunda sendikalaşma oranı yüzde 58,82 ile ülke ortalamasının oldukça üzerindedir. Sendikalı işçi sayısı son 10 yılda 201.709'dan 583.491'e yükselmiş, Genel-İş, Hizmet-İş ve Belediye-İş sendikaları bu işkolundaki ana örgütlü yapıyı oluşturmuştur. Sendikalaşma oranları genel olarak artış eğilimindedir; ancak işçi sayısındaki değişimler ve bazı idari düzenlemeler küçük dalgalanmalara neden olmuştur.

2023 ve 2024 yıllarında Türkiye'de işçi eylemleri, ekonomik kriz ve yüksek enflasyonun etkisiyle belirgin şekilde artmıştır. 2023'te sabit gelirli ve sendikalı işçiler, toplu iş sözleşmelerinin piyasa koşullarına uygun olmadığını belirterek ek protokoller ve ücret artışları talep etmişlerdir. Bu talepler doğrultusunda belediye ve

metal işçileri başta olmak üzere birçok işyerinde protestolar, iş bırakmalar, iş yavaşlatmalar ve fiili grevler gerçekleştirilmiştir. Depremler ve Mayıs seçimleri gibi toplumsal kırılmalar, eylem sayısında geçici düşüslere yol açsa da toplam işçi hareketliliği 2022 yılı seviyesinde kalmıştır. Basına yansıyan verilere göre 2023'te Türkiye'de günde ortalama 4,5 eylem gerçekleşmiş ve işyeri temelli eylemler, genel eylemler ve dayanışma eylemleri toplam 562 vaka olarak kaydedilmiştir. Eylemlerin en temel gerekçesi toplu iş sözleşmeleri olurken, işten atma, düşük ücret ve ek protokol talepleri de önemli nedenler arasında yer almıştır.

2024 yılı ise daha çok sendikasıız işçilerin fiili grevleri ve direnişleriyle öne çıkmıştır. Tekstil, lojistik, inşaat ve taşeron hizmetlerde çalışan işçiler, düşük ücretler ve kötü çalışma koşullarına karşı örgütsüz ama

kararlı eylemler sergilemiştir. Sendikalı işçiler ise metal, enerji, gıda, inşaat ve Genel İşler işkolunda toplu sözleşme ve sosyal hak talepleriyle eylemlerini sürdürmüştür. Sağlık, PTT ve enerji sektörlerinde taşeron işçiler ve kamu emekçileri de hak arayışı için iş bırakma eylemleri yapmıştır.

2023'te işçi eylemlerini en çok örgütleyen sendika DİSK/Genel-İş olmuş ve toplam işyeri temelli eylemlerin yüzde 12'si bu sendikaya aittir. Eylemlerin çoğunluğu tek gün sürerken, kazanım oranı yüzde 23 olarak gerçekleşmiştir. İşçi eylemlerinin sektörel dağılımında metal ve Genel İşler işkolları öne çıkmış, kadınların yoğun olarak yer aldığı eylemler toplamın yaklaşık yüzde 20'sini oluşturmuştur. Bu dönem, ekonomik kriz ve iş güvencesizliği karşısında Türkiye'de işçi haklarının ve sendikal mücadelenin toplumsal görünürlüğünü artırdığı bir süreç olmuştur.

PART III

AN OVERVIEW OF UNIONISATION AND STRUGGLE

This part outlines the organising and struggle initiatives in the labour movement during 2023–2024. It is structured around three main chapters: *Trade Union Struggles Worldwide*; *Trade Union Organising and Collective Bargaining*; and *Strikes and Resistance in Türkiye*.

The first subchapter, titled *Trade Union Struggles Worldwide*, examines the global state of organised labour over the period 2023–2024. It explores the debates and struggles of global labour organisations, in which significant numbers of trade unions from Türkiye also affiliated, as well as the major worker actions undertaken during this period.

In 2023 and 2024, the global trade union movement carried out intensive activities aimed at safeguarding workers' rights and strengthening trade union freedoms. Not only did trade unions fulfil their traditional functions by taking an active role in economic, social and political issues, they also incorporated areas such as social justice, equality and environmental sustainability into their agenda.

International organisations such as the International Labour Organization (ILO) and the International Trade Union Confederation (ITUC) reported on violations of trade union rights in various countries, urging governments to fulfil their responsibilities regarding key issues such as freedom of association, the right to collective bargaining, and the elimination of

child and forced labour. Reports by the Committee on the Application of Standards (CAS) and the ILO's strategies on fundamental principles and rights have served as guiding frameworks to ensure that countries comply with their obligations and strengthen social dialogue. The ITUC "Global Rights Index" for 2023 and 2024 revealed severe restrictions on trade union rights, particularly in countries such as those in the Middle East and North Africa, Türkiye, Bangladesh, and Myanmar. The rights to strike, collective bargaining, and to join a trade union were violated, while arrests, violence, and threats against trade unionists increased.

In order to rebuild their organisational strength and increase membership, global trade unions have adopted digital tools and innovative organising techniques. The core elements of this renewal include the inclusion of new social groups in membership, the enhancement of collective bargaining and mobilisation capacity, and the expansion of the trade union agenda to encompass issues such as climate change, social justice, and gender equality. The sustainability of this process is ensured through education, capacity building, and democratic structures operating from the grassroots upwards.

In response to the cost-of-living crisis, trade unions have called for a "New Social Contract", encompassing measures such as wage justice, energy and rent

subsidies, social assistance, and taxation on excess profits. In the public sector, trade union federations such as the European Federation of Public Services Unions (EPSU) and the Public Services International (PSI) have campaigned for wage increases and stronger social protections. They have achieved concrete gains through strikes and protests at national and international levels.

The concept of a just transition has played a central role in the approach of trade unions to climate change and environmental policies. They have emphasised that workers should not bear the burden of tackling climate change and that social protections must be ensured. The ILO has defined just transition within the framework of social justice and decent work, emphasising that all strategies must be developed through social dialogue and ensuring that workers are not left behind in transformational processes.

The global financial crisis and the pandemic have exacerbated inequalities and democratic regression, strengthening trade unions' call for a "New Social Contract". The ITUC, the European Trade Union Confederation (ETUC) and other federations have called for the global economic and social governance model to be restructured so that social justice, decent employment and democratic participation are at its core.

PSI and EPSU have long been involved in the fight against privatisation. They emphasise that privatisation undermines the quality of public services, restricts

access and exacerbates inequality. They advocate for public ownership and democratic control. They define remunicipalisation as not only the reversal of privatisation, but also a form of restructuring centred on the public interest.

Trade unions have developed strategies to safeguard workers' rights in the fields of the care economy, vocational skills training, and digitalisation. The ILO's 5R Framework (recognize, reduce, redistribute, reward, and represent) encompasses the recognition of care work, respect for rights, and the establishment of regulatory and representative mechanisms. Regarding digitalisation, trade unions have adopted a formative approach to technology, emphasising transparency in algorithmic systems, human oversight, and the importance of workers' voices.

In the face of intensifying threats to democracy and fundamental rights, trade unions have strengthened international solidarity in defence of democratic values in countries such as Brazil, Belarus, Myanmar, Ukraine, and Palestine. In response to the Russian invasion of Ukraine and the ongoing hostilities in Palestine, there have been calls for lasting peace, humanitarian assistance, and solutions anchored in international law.

The second subchapter, titled *Trade Union Organisation and Collective Bargaining in Türkiye*, examines the key trends and developments in unionisation during 2023–2024. According to data from January 2025, there were 16,864,773 actively insured workers in Turkey, of whom

2,524,547 were organised into unions, corresponding to an official trade union density of 14.97%. According to the Turkish Statistical Institute (TÜİK) data, the number of salaried workers and per diem employees working informally exceeded 3.1 million. When these are included, the actual trade union density falls to roughly 12.7%. Similarly, 1,992,922 workers were covered by collective agreements, with the effective rate dropping to 9.9% when informal workers were taken into account. This indicates that almost 8 out of every 10 unionised workers have the right to bargain collectively.

In the period from 2023 to 2025, there was no significant increase in trade union density. Although the number of unionised workers increased in line with the rise in insured workers, trade union density itself only increased by 0.55 percentage points. Trade union organising largely stagnated within public sector unions, with a particular decline in certain industries. The early retirement regulation introduced in 2023 and the increase in retirement applications during 2024–2025, in particular, led to a fall in the number of unionised public sector workers.

Among the confederations, TÜRK-İŞ has remained the largest, representing more than half of all unionised workers. Over the 2023–2025 period, TÜRK-İŞ increased its membership by over 310,000, HAK-İŞ by 230,000, and DİSK by approximately 54,000. Nevertheless, the sectoral threshold remains the biggest obstacle to trade union organising. As of January 2025, there were 235 trade unions in total, but only 67 of these had reached the threshold.

The sector with the largest number of workers is “commerce, office, education and fine arts”, with 4.47 million insured workers and a sectoral threshold of around 26,500 members. The highest density is found in the “general services” sector, predominantly composed of municipal workers, with a rate of 58.8%. The sectors with the lowest organising rates are construction, accommodation and entertainment, and commerce, office and education.

The general services sector is composed primarily of municipalities and municipal companies, with the vast majority of unionised workers employed in these areas. Although the private sector, residential workers and domestic employees are also included, they remain poorly organised. Over the past decade, regulations concerning subcontracted labour in the public sector, such as the Subcontractor Price Difference Regulation and Decree Law No. 696, have accelerated unionisation. This has led to a significant increase in union membership, particularly among municipal companies. However, local elections, sectoral reclassifications and certain public regulations have affected the dynamics of organising, and the January 2025 statistics for the first time recorded a decline in trade union density.

According to data from January 2025, the trade union density in the general services sector was 58.82%, which is well above the national average. Over the past decade, the number of unionised workers in this sector has risen from 201,709 to 583,491. The main organised structures

are the unions GENEL-İŞ, HİZMET-İŞ and BELEDİYE-İŞ. While union density has shown an overall upward trend, fluctuations in the number of workers and certain administrative regulations have led to minor variations.

In 2023 and 2024, labour unrest in Türkiye increased markedly due to the economic crisis and high inflation. In 2023, workers on fixed salaries and unionised employees argued that collective bargaining agreements did not reflect market conditions and demanded supplementary protocols and wage increases. In line with these demands, protests, walkouts, slowdowns and de facto strikes initiated in many workplaces, particularly among municipal and metal workers. Social ruptures such as a series of earthquakes and the May elections led to a temporary decline in the number of protests, yet overall worker mobilisation remained at the same level as in 2022. According to press reports, an average of 4.5 actions occurred per day in Türkiye in 2023, with workplace-based, general, and solidarity actions amounting to a total of 562 cases. While collective agreements were the main reason for these actions, dismissals, low wages and demands for supplementary protocols were also key drivers.

By contrast, the year 2024 was predominantly marked by wildcat strikes and other forms of resistance carried out by non-unionised workers. Despite being unorganised, workers in the textile, logistics, construction and subcontracted services industries engaged in determined action against low wages and poor working conditions. Meanwhile, unionised workers continued their actions in the metal, energy, food, construction and general services sectors, demanding collective agreements and improved social rights. Subcontracted workers and public employees in the health, postal and energy sectors also staged walkouts to pursue their rights.

In 2023, of all the workplace-based actions, 12% were organised by GENEL-İŞ, the union that organised the largest number of them. While most actions lasted only one day, the success rate was 23%. The metal and general services sectors saw the most worker actions, while those with strong female participation constituted around 20% of the total. This period was characterised by heightened social visibility of workers' rights and trade union struggles in Türkiye due to the economic crisis and job insecurity.

ALTINCI BÖLÜM

Dünyada Sendikal Mücadele

Küresel sendikal hareketin 2023 ve 2024 yılları süresince çeşitlenen ve genişleyen gündemi dört tematik başlık altında sınıflandırılmıştır. Bu sınıflandırma sendikaların yalnızca geleneksel işlevi olan işçi haklarını savunma ve geliştirme işlevlerini değil, aynı zamanda toplumsal, ekonomik ve politik meselelere de artan düzeydeki müdahalelerini içermektedir. Bu tematik ayırım uluslararası sendikal inisiyatiflerin çok katmanlı ve evrilen doğasını ortaya koymaktadır.

6.1. İŞÇİ HAKLARININ GELİŞTİRİLMESİ VE SENDİKAL GÜCÜN YENİDEN KAZANILMASI

İlk tematik başlık olan İşçi Haklarının Geliştirilmesi ve Sendikal Gücün Yeniden Kazanılması, sendikaların temel işçi haklarının korunması ve geliştirilmesindeki temel rolü ile 2023 ve 2024 yıllarında yaşanan gelişmelerin kesiştiği çalışmaları içerir. Uluslararası Sendikalar Konfederasyo-

nu (ITUC) tarafından hazırlanan Küresel Haklar Endeksi raporları ile Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından düzenlenen Uluslararası Çalışma Konferansı gündemleri, küresel çapta işçi haklarına ve sendikal haklara saldırıları, sendikacılara yönelen yaygın baskıyı, keyfi tutuklamalar ve şiddet de dahil olmak üzere endişe verici zorlukları ayrıntılı olarak açıklamaktadır. Sendikalar, bu tehditlere etkili bir şekilde karşı koymak ve örgütlü gücü yeniden inşa etmek için sendikal yenilenme stratejilerini hayata geçirdiler.

ILO Standartların Uygulanması Komitesi Gözlemleri

ILO denetim sisteminin temel bir unsuru olan Standartları Uygulama Komitesi (CAS), 111. (2023) ve 112. (2024) oturumları sırasında, üye devletlerin onayladıkları Uluslararası Çalışma Sözleşmeleri'ne uyumlarını titizlikle gözden geçirmiştir. Her oturumda CAS, Uzmanlar Komitesi'nin kapsamlı gözlemleri ve ilgili hükümetlerin ayrıntılı beyanlarına dayanarak

24 ayrı vakayı incelemiştir. ILO'nun ifadesine göre bu raporların hazırlanmasındaki temel amaç suçlu aramak değil sözleşmelerin ve anayasal yükümlülüklerin fiili uygulamasındaki eksiklikleri tespit ederek yapıcı bir üçlü diyalog geliştirilmesini sağlamaktır. Bu titiz süreç, ülkelerin sözleşmeden doğan yükümlülüklerini yerine getirmelerine yardımcı olmayı, uluslararası çalışma standartlarına daha iyi uyumu güvence altına almayı ve küresel ölçekte sosyal adaleti teşvik etmeyi hedeflemektedir. CAS'ın ulaştığı sonuçlar, üye devletlerin karşılaştıkları uyum sorunlarını çözme sürecinde yol gösterici araçlar olma işlevini görmüştür.

Standartları Uygulama Komitesi, ILC'nin iki daimi komitesinden biridir ve hükümet, işveren ve işçi temsilcilerinden oluşur. Her yıl, Uzmanlar Komitesi raporundan seçilen 40 ülkelik ön listeden 24 vaka belirlenir ve bu ülkelerde sözleşme uygulamaları ayrıntılı biçimde değerlendirilir.



CAS'ın 2023 raporu sendikalaşma özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkına yönelik yaygın ve vahim ihlaller karşısında duyulan endişeleri ele almaktaydı (Tablo 6.1). CAS hükümetlere sendikal faaliyetlere ve taraflar ile sosyal diyaloga engel teşkil eden yasal engellerin kaldırılması, sendikacılara yönelik yıldırma ve şiddet eğiliminin durdurulması ve keyfi tutuklamalara son vermeleri çağrısında bulundu. Raporda ayrıca, çocuk işçiliği ve zorla çalıştırmanın devam eden varlığına dikkat çekildi ve silahlı gruplar tarafından çocukların silah altına alınmasının önlenmesi, insan ticaretine karşı mücadele verilmesi ve özellikle pamuk hasadında görülen ve arkasında devletin olduğu zorla çalıştırma uygulamalarının ortadan kaldırılması istendi. Siyasi görüş ya da toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılıklar ile iş teftişi mekanizmalarının güçlendirilmesi de öncelikli konular arasındaydı. Raporda, bu başlıklarda ilerleme sağlanabilmesi için, gerekli ulusal istihdam politikalarının hayata geçirilmesi ve güçlü bir sosyal diyalogun tesis edilmesi koşulunun altı çizildi.

Tablo 6.1. Ülkeler ve İhlale Konu ILO Sözleşmeleri (2023)

Ülke	İhlale Konu ILO Sözleşmesi	Kilit Öneme Sahip Sorunlar
Afganistan	C 111	Kadın ve kız çocuklarına yönelik toplumsal cinsiyet ayrımcılığı getiren yasaklar, eğitim ve istihdamda kısıtlamalar, ayrımcılık yasal çerçevesinin eksikliği.
Büyük Britanya ve Kuzey İrlanda	C 87	Sendikaların gözetlenmesi iddiaları, Sertifikasyon Görevlisi yetkilerinin kısıtlanması, elektronik oylamanın kolaylaştırılması ve sosyal ortaklarla istişare eksikliği.
El Salvador	C 144	İşveren ve işçi temsilcilerinin atanmasına hükümet müdahalesi, sendika faaliyetlerine şiddet, tehdit ve taciz, üçlü yapıların işlevsizliği.
Endonezya	C 98	Sendika karşıtı ayrımcılıkta, toplu pazarlık kapsam ve teşvikinde önemli mevzuat ve uygulama boşlukları, zorunlu tahkime tek taraflı başvuru.
Ermenistan	C 122	Dezavantajlı grupların istihdama erişiminde engeller, mesleki eğitim eksiklikleri, özel istihdam büroları denetimi ve sosyal ortaklarla işbirliği sorunları.
Filipinler	C 87	Sendikacı cinayetleri ve sendika karşıtı şiddet eylemleri, sendikal hakların vahim ve sistematik ihlalleri ile soruşturma eksikliği.
Gabon	MLC 2006	2006 Deniz Çalışma Sözleşmesi'nin ulusal düzeyde etkin uygulanması ihtiyacı ve düzenli raporlama yükümlülüklerinin zamanında yerine getirilmemesi.
Gine-Bissau	C 26	Ulusal asgari ücretin 1988'den beri belirlenmemesi veya güncellenmemesi, asgari ücret belirleme mekanizması ve sosyal diyalogda yetersizlik.
Guatemala	C 87	Sendikacı cinayetleri, sendika karşıtı şiddet eylemleri, cezasızlık, yol haritasının uygulanmaması ve yasal engellerin giderilememesi.
Hollanda – Sint Maarten	C 87	Sendikal özgürlüklere haksız müdahale, işçi- işveren örgütlenmesinde engeller, vahim sendikal örgütlenme sorunları ve kamu sektörü hak kısıtlamaları.
İtalya	C 81 C 129	Düzensiz göçmen işçilerin istihdamında iş teftişiyle ilgili sorunlar, verilerin yetersizliği ve denetim organlarına kaynak aktarımı eksikliği.
Kamboçya	C 105	Siyasi görüşler veya grev nedeniyle zorunlu çalışma içeren hapis cezaları, sendikacıların tutuklanması ve sivil özgürlüklerin kısıtlanması.

Kamerun	C 122	Kapsamlı bir ulusal istihdam politikasının 2017'den beri benimsenmemesi, kayıt dışı ekonomiden formal ekonomiye geçişte, kadın ve genç istihdamında yetersiz çabalar.
Kosta Rika	C 122	Kapsamlı ulusal istihdam politikasının oluşturulmaması ve uygulanmaması, sosyal ortaklarla istişare eksikliği ve kamu maliyesi yasasının etkileri.
Kuzey Makedonya	C 98	Sendikal ayrımcılık, sendikaların işleyiş ve yönetimlerine müdahale, toplu sözleşmelere uyum ve KSS Konfederasyonu'nun tanınmasında yaşanan sorunlar.
Liberya	C 87	Sivil özgürlüklere riayette yetersizlik, sendika liderlerinin hapse atılması, sendika fesihlerinde usulsüzlükler ve kamu/denizcilik sektörü hak kısıtlamaları.
Lübnan	C 29	Göçmen ev işçilerine yönelik yetersiz yasal koruma, şikayet mekanizmalarının eksikliği ve Kafala sisteminin kaldırılması talepleri.
Madagaskar	C 87	Denizcilik sektöründe sendikal faaliyet kısıtlamaları, 2015'ten beri işçi temsilcisi seçimlerinin yapılmaması ve zorunlu tahkim kullanımı.
Nepal	C 182	Tarım, tuğla ocakları ve ticari cinsel sömürde vahim ve en kötü çocuk işçiliği biçimleri, yetersiz rehabilitasyon ve eğitime erişimde sorunlar.
Nijerya	C 182	Silahlı gruplarca zorla çocuk istihdamı, çocuk ticareti (cinsel sömür, dilencilik), eğitimden mahrumiyet ve savaş bölgelerinde güvenlik sorunu.
Nikaragua	C 87	Bağımsız işçi ve işveren örgütlerine yönelik kalıcı korku ve taciz iklimi, sendika liderlerinin tutuklanması, işbirliği eksikliği.
Nikaragua	C 111	Siyasi görüş temelinde istihdamda ayrımcılığa yol açan şiddet, güvensizlik ve korku ortamı, keyfi tutuklamalar ve insan hakları ihlalleri.
Peru	C 87	Kamu çalışanlarının örgütlenme özgürlüğüne devam eden kısıtlamalar, ulusal istişare mekanizmalarının işlevselliği ve sendikal faaliyetlerin serbestliği sorunları.
Türkmenistan	C 105	Pamuk hasadında yaygın zorla çalıştırma, hükümetin ilerleme kaydedememesi, zorunlu kota sistemi ve ilgili yasaların kötüye kullanılması.

Kaynak: Standartların Uygulanması Komitesi 2023 Raporu

CAS 2024 yılında da 24 ülkeye ilişkin bulguları inceleyerek, onaylanmış sözleşmelere ülkelerce riayet edilmesinde gözlemlenen sorunları ele aldı (Tablo 6.2). Bir önceki yıl olduğu gibi, 2024'te de CAS raporunda acilen giderilmesi gereken sorunlar, örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkına yönelik ihlallerdi. Sendika karşıtı uygulamalar, sendikacılara yönelen şiddet, keyfi tutuklamalar ve sendikal faaliyetlerin yargı ya da kolluk eliyle kısıtlanması da bir defa daha raporda yer buldu. CAS hükümetlerden iş tef-tiş mekanizmalarının yeterli finansman ve insan kaynağıyla güçlendirilmesini ve işyeri denetimlerinin önceden bildirimle yapılması başta olmak üzere tüm yasal engellerin kaldırılmasını istedi. Çocuk işçiliği ve zorla çalıştırmanın ortadan kaldırılması, eğitime erişimin sağlanması ve mağdurlar için rehabilitasyon hizmetlerinin sunulması da raporda öne çıkan diğer kritik başlıklar oldu. ILO'nun istihdamda herkes için eşit fırsat-ların tesis edilmesi, ayrımcılıkla mücadele ve istihdam politikalarının sosyal tarafların tümünün katılımı ile tayin edilmesi önerileri raporda yer aldı.

Tablo 6.2. Ülkeler ve İhlale Konu İLO Sözleşmeleri (2024)

Ülke	İhlale Konu ILO Sözleşmesi	Kilit Öneme Sahip Sorunlar
Avustralya	C 122	Kadınlar için nitelikli istihdam olanaklarını artırma ve Yerli Halkları destekleyici kapsayıcı politikaların sürdürülmesi ihtiyacı.
Cezayir	C 98	Sendika karşıtı ayrımcılık, sendikalara müdahale, yeni yasal mevzuatın etkileri konusunda raporla-ma eksikliği, yasal güvencelerde yetersizlik.
Ekvador	C 87	Sendika karşıtı ortam, teknik yardımı reddetme, sendikacılara yönelik şiddet ve taciz ile örgütlen-me özgürlüğünü kısıtlayan yasalar.
El Salvador	C 87	Sözleşme ihlallerinin sürmesi, sendikacı cinayetle-rini soruşturma yetersizliği, işveren örgütü ANEP'e yönelik taciz ve üçlü yapıya müdahale.
Esvatini	C 87	Kamusal düzenin bozulması ve bunun sendikal haklar üzerindeki olumsuz etkisi, sendikacılara karşı işlenen suçlarda cezasızlık.

Filipinler	C 87	Sendikacı cinayetleri ve sendika karşıtı şiddet eylemleri, sendikacıların fişlenmesi ve hak ihlallerini etkili biçimde soruşturma eksikliği.
Gambiya	C 138	Yaygın çocuk işçiliği ve endişe verici yasal boşluklar, zorunlu eğitim ve güçlü iş teftişi mekanizmalarının eksikliği.
Gine	C 105	Sendikal haklarda yaşanan gerileme, ifade özgürlüğü veya barışçıl protesto haklarını kullananlara yönelik mahkûmiyet ve cezaevinde zorunlu çalışma kararları.
Gürcistan	C 100	"Eşit işe eşit ücret" ilkesinin yasal mevzuata yansıtılmaması, toplumsal cinsiyet ayrımcılığı, sektörel ücretlerin düzenli gözden geçirilmesi ihtiyacı.
Hollanda – Sint Maarten	C 87	Örgütlerin temsiliyet kriterlerinde belirsizlik, sosyal taraflarla etkili ve gerçek diyalog eksikliği, Sosyo-Ekonomik Konsey'e temsilci seçiminde özerklik sorunları.
İspanya	C 144	Sözleşmenin gerektirdiği prosedürlere uygun olarak işçi ve işveren temsilcileriyle görüş alışverişinin güvence altına alınması, danışma sıklığı ve metotlarının raporlanması.
Japonya	C 87	İtfaiyecilerin ve cezaevi görevlilerinin sendikal haklarında iyileşme ve kamu sektörü çalışanlarının örgütlenme özgürlüklerinin genişletilmesi gerekliliği.
Kamboçya	C 87	Zamanında raporlamada yaşanan sorunlar, sendikacılara yönelik keyfi tutuklama ve yargılamalar, sendika liderlerinin suikasta kurban edilişlerinin aydınlatılamaması.
Kazakistan	C 81 C 129	İş müfettişlerinin yetkilerine getirilen kısıtlar nedeniyle teftiş sisteminin işleyişinde gerileme, yetki süreçleri, iş teftişinde kısıtlar ve tehlikeli işlere ilişkin yetersiz tedbirler.
Kolombiya	C 159	İstihdam politikalarının tasarımı, uygulanması ve denetiminde sosyal taraflar ve engelli bireylerle istişare ve Sözleşme'nin hayata geçirilmesi ihtiyacı.

Laos	C 111	Ayrımcılık tanımının yetersizliği, cinsel taciz yasağının eksikliği, ev işlerinde çalışanlar için ayrımcılık korumasının mevzuata tam yansıtılmaması.
Meksika	C 100	Reformların, eşit işe eşit ücret ilkesine uyum için revize edilmesi, ücret eşitsizliklerine dair araştırma ve etkili uygulama mekanizmaları ihtiyacı.
Nikaragua	C 87	Bağımsız işçi ve işveren örgütlerine yönelik sürekli bir yıldırma ve taciz iklimi, işveren temsilcilerinin tutuklanması ve gözaltına alınması ile hükümete işbirliği eksikliği.
Paraguay	C 81	İş teftişinde sorunlar: finansman ve insan kaynağı yetersizliği, iş müfettişi istihdamında güvencesizlik ve işyeri denetimlerinin ön izin ardından yapılması.
Peru	C 169	Haklarını savunan yerli halklara yönelik şiddet ve cezasızlık vakaları ile özellikle madencilik sektöründe danışma süreçlerinin uygulanmasında yaşanan zorluklar.
Tunus	C 87	Sendikacılara yönelik tutuklamalar, asılsız suçlamalar, cezai kovuşturmalar, sendikal faaliyetlerin serbestçe yürütülmesini engelleyen idari tedbirler.
Türkiye	C 98	Yüksek sayıda sendika karşıtı ayrımcılık vakası, yeterince caydırıcı yaptırımların olmaması ve toplu pazarlık kapsamına ilişkin yasal mevzuat ve uygulamada vahim boşluklar.
Türkmenistan	C 105	Devlet destekli yıllık pamuk hasadında yaygın zorla çalıştırma uygulamaları, mağdurların etkili hak arama mekanizmalarına erişiminin sağlanması gerekliliği.
Uganda	C 138	5-11 yaş arası çocuklar da dahil olmak üzere çocuk işçiliğinde endişe verici oranlarda artış ve bu çocukların tehlikeli işlerde çalıştırılmaları.

Kaynak: Standartların Uygulanması Komitesi 2024 Raporu



Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar: Kritik Bir Eşik

Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 112. Oturumunda, üçüncü tekrar müzakeresi aracılığıyla "Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar" stratejik hedefini yeniden ele alan bir karara imza atıldı. Bu, 2007 ve 2017 yıllarında yapılan önceki müzakerelerin ardından gerçekleştirildi. Müzakereler, küresel krizler, dijital ve çevresel dönüşüm ve temel çalışma haklarının sürekli ihlali üzerine artan endişeler altında düzenlendi. Toplantının sonucu olarak ortaya çıkan kapsamlı bir karar metni, ILO'nun çalışma yaşamında temel ilkeler ve haklara olan bağlılığını yeniden teyit etti ve üye taraflara uygulamalı bir kılavuz sağladı.

Çalışma yaşamında temel ilkeler ve haklar:

1. Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının fiilen tanınması;
2. Her türlü zorla veya zorunlu çalıştırmanın ortadan kaldırılması;
3. Çocuk işçiliğinin fiilen önlenmesi;
4. İstihdam ve meslek bakımından ayrımcılığa son verilmesi;
5. Güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı.

Üçüncü tekrar müzakeresi, 2017 yılından bu yana temel ilke ve haklara riayet edilmesi hususunda yaşanan endişe verici gerilemeden kaynaklandı. Çünkü ILO verilerine göre, 27 milyondan fazla insan zorla çalışmaya maruz kalırken, çocuk işçiliği de söz konusu zaman zarfında arttı. Bunun yanı sıra, işçi hakları ve sendikal hakların ihlali, artan kayıt dışılık, kamusal yönetişimin zayıflaması ve dijital platformların yükselişi, bu ilkelere uyumu aşındırdı. Pandemi etkisinde geçen iki yıl ve dünyanın dört bir yanında yükselen jeopolitik çatışmalar ise bu eğilimleri daha da şiddetlendirdi.

Müzakere komitesinin 193 delegesi arasında yer alan işçi temsilcileri, çalışma stan-

dartlarındaki gerilemenin temelinde, insanı değil kârı önceleyen kuralsız ekonomik yapıların yattığını vurguladılar, güçlü koruma mekanizmaları, şeffaflık ve örgütlenme özgürlüğüne yönelik yenilenmiş bir küresel taahhüt talep ettiler. Konferans-
tan bu taleplerle uyumlu biçimde çıkan karar, sendikalar açısından, eşitsizliklerle mücadele ve çalışma dünyasında demokratik alanın geri kazanılmasında temel ilke ve hakların merkezi rolünü pekiştirdi. ILO için ise küresel dönüşümlerin kritik eşiğinde, kendi normatif işlevini yeniden canlandırmada bir dönüm noktasını oluşturdu.

ITUC Küresel Haklar Endeksi 2023-2024

Küresel Haklar Endeksi, ITUC tarafından yayınlanmaya başlayışının 10. yılında temel sendikal özgürlüklerin küresel ölçekte gerilediğini bir defa daha belgeledi (Tablo 6.3). Yaşam maliyeti krizinin etkisi altındaki işçiler, dünyanın her köşesinde adil ücret taleplerini yükselttiler ancak yönetimlerin buna yanıtı grev ve toplu pazarlık



haklarını hedef alan baskıcı uygulamalar oldu. İşçi haklarına saldırıların bu boyutta artmasının nedeni demokrasilerde yaşanan aşınmanın göstergesiydi. Zira pek çok ülkede iktidarlar, yargı ve kolluk eliyle otoriter yıldırma politikalarına başvurarak, krizin faturasını işçilere yüklediler. Esvatini'de, insan hakları savunucusu bir avukat olan Thulani Maseko'nun öldürülmesi bu eğilime somut bir örnekti. Ekvador'da ise yönetimin kitlesel protestolara yanıtı, çok sayıda kişinin hayatını kaybetmesine yol açacak biçimde silah kullanmak oldu. Myanmar'da cunta, Tunus'ta ise Kays Said iktidarı, sendika liderlerini hapsedti.



Tablo 6.3. İşçiler için En Kötü 10 Ülke (2023)

		Bangladeş • Hak geriletici yasalar • Sendikalaşma önünde engeller • Polis şiddeti
Belarus • Baskıcı ceza yasaları • Sendikacıları hedef alan tutuklama ve hapis cezaları • Sendikaların zorla tasfiyesi	Ekvador • Hak geriletici yasalar • Grevdeki işçilere yönelik polis şiddeti	Esvatini • Sendikacıları hedef alan suikastlar • Grevler esnasında polis şiddeti
Filipinler • Sendikacılara yönelik şiddet • Sendikacıların tutuklanması • Sendikalaşma karşıtı müdahaleler	Guatemala • Sendikacılara yönelik şiddet eylemleri • Korku iklimi ve cezasızlık düzeni	Mısır • Sendikalaşma karşıtı baskıcı yasalar • Sendikalaşma karşıtı müdahale ve işten çıkarmalar
Myanmar • Keyfi tutuklamalar • Sendikal nedenlerle işten çıkarmalar • İfade ve toplanma	Tunus • Sendika liderlerinin tutuklanması • Toplu pazarlık hakkının ihlali • Temel hakların ve sendikal	Türkiye • Grevler üzerinde baskı • Sendikacıların tutuklanması • Sendikalaşma karşıtı sistematik müdahaleler

Kaynak: ITUC

Ortadoğu ve Kuzey Afrika, sendikal özgürlükler açısından dünyanın en kötü bölgesi olmaya devam etti. Bu durum, grev hakkının yüzde 87 oranında ihlal edildiği küresel eğilimin bölge üzerindeki bir yansımasıydı. Ayrıca, rapora konu ülkelerin yüzde 79'unda toplu pazarlık hakkı ihlal edilirken, yüzde 77'sinde işçilerin sendika kurma ya da sendikaya üye olma hakları engellendi. 69 ülkede işçiler keyfi olarak gözaltına alındı ya da tutuklandı. Ülkelerin yüzde 65'inde adalete erişim kısıtlanırken, yargı süreçlerinde tarafsızlık büyük ölçüde eksikti. Sekiz ülkede sendikacılar cinayete kurban gitti. Bu ihlaller özellikle çatışma bölgelerinde ve otoriter rejimlerin hüküm sürdüğü alanlarda yoğunlaştı.

Endeksin 2024 sürümü, işçi hakları ve sendikal özgürlüklere yönelik saldırıların önceki yıla kıyasla belirgin biçimde tırmandığını gösterdi (Tablo 6.4). Dünya genelinde 4 milyar insanın sandık başına gittiği bu yıl, otoriter liderler muhalif hareketleri bastırmak için sendikalaşma karşıtı yasaları bir silaha dönüştürdüler. Rapora konu 169 ülkenin neredeyse yarısında sendika liderleri keyfi biçimde tutuklandılar, çok daha fazlasında ise grev ve toplu pazarlık hakları kısıtlandı. 2024 aynı zamanda baskının kurumsallaştığı bir yıl oldu. Venezuela, Kırgızistan ve Mısır gibi ülkelerde bağımsız sendikal faaliyetler, yargı eliyle ve devlet şiddetiyle bastırıldı. Sendika lideri Shahidul Islam, Bangladeş'te adil ücretler için gerçekleştirilen eylemde polis tarafından öldürüldü. Benzer suikastlar Guatemala ve Filipinler'de yaşandı. Demokratik alanın hızla daralması üzerine ITUC, bu eşgüdümlü saldırıya karşı küresel "Demokrasi İçin Sendikalar" kampanyasını başlattı.

Tablo 6.4. İşçiler için En Kötü 10 Ülke (2024)

Bangladeş • Devlet baskısı • Şiddet • Sendika karşıtı politikalar		
Belarus • Sistematik baskı • Gereksiz tutuklamalar • Sendikaların keyfi biçimde tasfiyesi	Ekvador • Ölüm tehditleri • Sendikalaşma karşıtı müdahale ve engellemeler • Tek taraflı, otoriter yasa	Esvatini • Örgütlenme ve toplanma özgürlüklerinin kısıtlanması • Sendikacılara yönelik keyfi yıldırma uygulamaları
Filipinler • Sendikacılara yönelik suikastlar • Sendika kurma önündeki engeller	Guatemala • Korku ve yıldırma ortamı • Suikastlar ve ölüm tehditleri • Sendikalaşma karşıtı müdahale	Mısır • Devlet müdahalesi • Sendika yetki süreçlerinin engellenmesi • Baskıcı politikalar
Myanmar • Keyfi gözaltı ve tutuklamalar • Grevlerin şiddetle bastırılması • Örgütlenme özgürlüğünün fiilen ortadan kaldırılması	Tunus • Tutuklanma ve hapis tehlikesi • Sosyal medya üzerinden taciz • Temel haklarda derinleşen gerileme	Türkiye • İnsan hakları kısıtlamaları • Sendikalaşma karşıtı müdahale • Sendikacılara asılsız suçlamalar

Kaynak: ITUC

Ortadoğu ve Kuzey Afrika, ortalama 4,74 puanlık notuyla bir defa daha dünyada işçi haklarının en kötü durumda olduğu bölge oldu. Bölgedeki ülkelerin tümünde, örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı ile sendikaların yetki süreçlerinde kısıtlamalar yaşandı. Bunların yüzde 95'inde grev hakkı da ihlal edildi. Küresel ölçekte de en çok ihlal edilen hak grev hakkı oldu ve bu hak ülkelerin yüzde 87'sinde kısıtlandı. Onu yüzde 79 ile toplu pazarlık hakkının engellenmesi izledi. Neredeyse her iki ülkeden birinde sendika üyeleri keyfi olarak tutuklandılar, 44 ülkede ise işçiler şiddete maruz kaldı. Veriler, temel özgürlüklere yönelik yaygın ve sistematik bir saldırıyı gözler önüne serdi.

Türkiye, hem 2023 hem de 2024 tarihli Küresel Haklar Endekslerinde işçiler için en kötü on ülke arasında yer aldı. Bu durumun nedeni, işçi haklarını ve sendikal özgürlükleri hedef alan amansız saldırılardı. Grevlerin engellenmesi başlıca ihlaller arasındaydı. Sendikacıların keyfi olarak tutuklanması ve gerçek dışı suçlamalarla hapsedilmesi de ihlaller arasında sayıldı. Ayrıca, örgütlülüğü kırmaya yönelik sendika karşıtı uygulamalar, bilhassa işten çıkarmalar, yaygın bir sorun olmaya devam etti. Temel insan hakları ağır biçimde kısıtlandı ve sendika liderlerine yönelik tehdit ve fiziki şiddete kadar uzandı. ITUC, sendika yöneticilerine el çektirilmesi gibi girişimleri, örgütsel özerkliğe yönelik kabul edilemez bir müdahale olarak niteledi.

ITUC Küresel Haklar Endeksi, 169 ülkedeki sendikalardan bilgi toplayarak işçi haklarını sistematik biçimde değerlendirir ve bulguları ILO'nun 97 göstergesiyle karşılaştırmalı olarak analiz eder. Ülkeler 1'den 5+'ya kadar derecelendirilir. 5+ puan, hukukun üstünlüğü ilkesinin bütünüyle çöktüğünü ve artık işçi hakları için hiçbir güvence kalmadığını, dolayısıyla çalışanlar için en kötü koşulları ifade eder. Bu kapsamlı endeks, temel özgürlükler ve işyeri demokrasisinin durumuna ilişkin kritik bir rapor niteliğindedir. Tüketicilere, yatırımcılara ve politika yapıcılara kararlarını almalarında benzersiz veriler sunar ve işçi haklarına riayetini, demokratik toplumların sürdürülebilirliği için vazgeçilmez bir dayanak olduğunu gösterir.

Sendikal Yenilenme

Kavram, sendikal hareketin canlandırılması ve örgütsel gücün yeniden inşa edilmesini amaçlayan bir dizi süreç ve stratejiyi ifade eder. Sendikaların geleceği açısından en olumlu senaryo olarak değerlendirilen bu yaklaşım, yenilikçi uygulamalar geliştirilmesine ve tüm işçilerin sendikalaşması ve temsil edilebilmesini sağlamak üzere ittifaklar kurulmasına imkan tanır. Sendikal yenilenmenin temel amacı, işçi haklarını ve sendikal hakları savunmak, daha iyi çalışma koşullarını teşvik etmek ve bireylerde yalnızca yasal haklara değil, aynı zamanda gelir, güvenlik, sosyal koruma ve toplumsal katılım gibi haklara da sahip olduğu bir yurttaşlık anlayışını yerleştirmek için sendikalara

yeni bir soluk ve canlılık kazandırmaktır. Sendikal yenilenmenin kapsamı şu başlıkları ihtiva eder:

- **Yeni gerçekliklere uyum sağlamak:** Dijital araçlar, modern iletişim yöntemleri ve yenilikçi örgütlenme tekniklerinin benimsenmesi.
- **Üye yapısını güçlendirmek ve büyütme:** Başta gençler olmak üzere, yeni ve güvencesiz istihdam biçimleri ile çalıştırılanları hedef alan örgütlenme ve üye olarak kazanılanları tutma çalışmaları yapılması. Sürecin, üyelere ilişkin güncel veri tabanları oluşturulması ve farklı kesimlerin ihtiyaçlarının anlaşılmasıyla desteklenmesi.
- **İç yapılarda iyileştirme:** Sendikaların daha açık, katılımcı ve demokratik olmasını sağlamak için yapısal uyarlamalara gidilmesi.
- **Toplu pazarlık ve eylemlilik araçlarını güçlendirmek:** Pazarlık gücünün artırılması, toplu pazarlığın kapsayıcılığının genişletilmesi, işçilerin taleplerinin birleşerek yükselmesine imkan sağlayacak yeni kolektif eylem biçimleri geliştirilmesi.
- **Sendikal gündemi genişletmek:** İklim değişikliği, işçilerin ruhsal sağlığı ve sosyal adalet gibi toplumsal konuları kapsayacak şekilde sendikal gündemin genişletilmesi. Sivil toplum örgütleri ve siyasi partilerle temas noktaları oluşturulması.
- **Strateji geliştirmek üzere deneyler yürütmek:** Tekrarlı deneme yanılma süreçleri

yoluyla stratejik deneyimler gerçekleştirerek ve bu yeniliklerden dersler çıkararak, başarılı uygulamaları daha da geliştirerek zorlukların üstesinden gelinmesi, dönüş-türücü etkinin tesis edilmesi.

- **İttifak ve koalisyonlar kurmak:** Diğer sendikalar, sivil toplum örgütleri ve siyasi hareketlerle güçlü ortaklıklar kurarak müşterek hedefe daha büyük bir etkiyle ulaşılması.

Sendikal yenilenme kavramı 2023 yılında gündeme yerleşti ve 2024 yılında çeşitli önemli vesilelerle yerini korudu. Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) 15. Kongresi'nde, örgüte üye konfederasyonlar sendikal yenilenmeyi temel önceliklerden biri olarak tanımladılar ve kabul edilen ETUC Eylem Planı'na bir Sendikal Yenilenme Merkezi kurulması adımını içeren stratejik bir karar eklediler. 2023 sonbaharı boyunca hazırlık grubu toplantıları düzenlendi ve burada sendikal yenilenme üzerine müzakereler yapıldı. ETUC İcra Kurulu'nun 2024 bahar birleşiminde ise Sendikal Yenilenme Merkezi Kuruluş Yol Haritası kabul edildi. Aynı yıl Avrupa Sendikalar Enstitüsü (ETUI) tarafından yayımlanan **Sendikal Yenilenme Deneyimleri: Zorluklar, Örnekler ve Dersler** ve 1 Nisan 2024'te başlatılan AB destekli **UnionPower** (Sendikal Güç) projesi, bu süreci araştırma, en iyi uygulama örnekleri ve kaynakçayla destekledi.

ITUC da 2022 yılında 5. Dünya Kongresi Bildirisi'nde "örgütlü işçi sınıfı hareketinin güçlendirilmesini" odağına almıştı ki bu

da sendikal yenilenmenin temel dayanaklarını oluşturmaktadır. Geleceğe yönelik bir sendikal güç inşası sürecine vurgu yapan ve 2023 yılında kabul edilen Kamu Hizmetleri Enternasyonal (PSI) Eylem Planı da yenilenme hedefleriyle uyumlu bir yaklaşım sergilemiştir. ITUC ve ETUC müşterek inisiyatifi olan Pan-Avrupa Bölge Konseyi (PERC), 2023 yılı Aralık ayında 2023-2027 Eylem Planı'nda ise sendikal yenilenme açık biçimde taahhüt edilmiştir. Avrupa Kamu Hizmetleri Sendikaları Federasyonu'nca (EPSU) 11. Kongre'de oy birliğiyle kabul edilen Eylem Planı ise yenilenme ihtiyacını daha geniş bir çerçevede ele almakta, yenilikçi örgütlenme yöntemleri ve dijital araçların kullanımını bu sürecin parçası olarak değerlendirmektedir.

ILO İşçi Çalışmaları Bürosu'nun (ACT-RAV), Amsterdam Üniversitesi'nden Prof. Jelle Visser ile yaptığı çalışmalar; sendikaların küresel ölçekte azalan üye sayıları ve örgütlendikleri sektörlerde yaşanan işgücü, platform çalışma gibi yeni ve güvencesiz iş biçimlerinin yaygınlaşması, teknolojik gelişmeler ve iklim hedeflerinin yön verdiği çalışma yaşamındaki köklü değişimler ve sendikal haklar karşısında her geçen gün daha da düşmanlaşan ortam sendikal yenilenme ihtiyacının acil hale geldiğini ortaya koymuştur. Visser, yenilenmenin benimsenmemesi halinde sendikaların karşılaşılabileceği diğer 3 senaryoyu ise; süregelen gerilemenin devam etmesi ve sendikaların marjinalleşmesi, sendikaların yalnızca mevcut üyelerine odaklanan örgütlere dönüşmesi ya da sendika dışı yapıların sendikalara ait rolleri üstlenmesi olarak listelemiştir.



Sendikal yenilenme, hareketin geleceği açısından hayati önem taşıyan, birbiriyle bağlantılı üç aşama üzerinden yürütülmektedir. “Örgütlenme ve üye kazanma”, üye sayılarındaki düşüş eğilimini tersine çevirmeye odaklanır. Gençler ile güvence-siz işlerde ve platform ekonomisinde çalışanlar da dahil olmak üzere, yeni ve farklı toplumsal kesimlerden üyelerin aktif biçimde kazanılmasını hedefler. Bu süreçte yenilikçi dijital araçlardan sıklıkla faydalanılır. Ardından gelen “eylemlilik ve politikaları etkilemek” aşaması, sendikal gücün görünür kılınması ve kolektif eylemin güçlendirilmesini amaçlar. Tek ses olmak, ittifaklar kurmak, net ve açık politika önerileri geliştirmek, sosyal diyaloga katılmak ve kritik konularda etkili kampanyalar yürütmek bu aşamanın temelidir. Son olarak, “güçlü iç yönetim”, açık, katılımcı ve demokratik sendikaların inşasına odaklanır. Bu da şeffaf kurallar, kapsayıcı karar alma süreçleri ve içyapının uyumlandırılmasıyla

la sendikanın geleceğe yönelik güven ve direncinin artırılmasını hedefler.

Örgütlenme ve Üye Kazanma: Yenilenme aşamalarından “örgütlenme ve üye kazanma” başlığı mevcut işyerlerinde örgütlü gücü pekiştirmek ve yeni işyerlerini örgütleyerek üye sayılarındaki azalışı durdurmak ve bu gidişatı tersine çevirmek anlamına gelir. Bu doğrultuda atılacak önemli adımlardan biri çalışanlara ilişkin yaş, cinsiyet, bölge, çalışma biçimi gibi verileri belirli kategoriler halinde toplanması ve sürekli güncel tutulmasıdır. Böylelikle temsil edilmeyen gruplar tespit edilebilmekte ve her bir gruba özel ve hedefli örgütlenme stratejileri geliştirilebilmektedir. Bu yaklaşımda sendikalar yaş, ırk, cinsiyet ve cinsel yönelim ya da göçmenlik statüsüne bakmaksızın tüm işçileri örgütlemeyi ve sendikal mücadeleye katmayı amaçlar. Bu da üyeler ve potansiyel üyelerle güçlü ilişkiler kurarak,

onların beklentilerini anlamak ve sendikal mücadelenin yaşamlarında fark yaratabileceğini göstermekle mümkündür.

Sendikalar, dijital araçlar kullanarak üye kazanımı ve örgütlenme tekniklerini yenilemekte ve bu yöntemleri geleneksel örgütlenme biçimleriyle dengeleyerek her konum ve çalışma biçimindeki işçilere ulaşmaya çalışmaktadır. Bu yaklaşım, özellikle uzaktan çalışan, platform işçileri ve serbest çalışan emekçileri kapsama amacını taşır. Özel hedeflerden biri, genç işçilere ulaşmak için okullarda ve gençlik merkezlerinde atölyeler düzenlemek, sosyal etkinliklerde görünür olmaktır. Çalışmalar ayrıca, işyeri liderlerini tespit etmek ve eğitmek, kadın liderliğini ve toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek, LGBT+, göçmen ve etnik azınlık işçilerin haklarını ve sendikal yapılardaki temsillerini güçlendirmek üzerine yoğunlaşmaktadır. Farklı dillerde sendikal materyaller sağlamak, kapsayıcılığın sağlanması açısından kritik bir adımdır.

Avrupa düzeyinde ve küresel çapta faaliyet gösteren federasyonların örgütlenme merkezleriyle ve diğer sektörlerden ulusal sendikalarla ittifaklar kurmak bu aşamanın ayrılmaz bir parçasıdır. Bu, sendikalara ayrıca, şirketler arası ve sınır ötesi güç ilişkilerini ayrıntılı olarak haritalandırma yeteneği sağlar, ki sendikalar ittifakları sayesinde gerçekleştireceği araştırma ve analizlerden elde ettikleri bilgiler ile üyelelerini donatarak eşgüdümlü eylemler geliştirmeyi ve bu güce karşı etkili mücadele yürütmeyi sağlayabilsinler. Bu aşamanın en önemli ayaklarından biri de örgütlenme çalışmalarını güçlendiren ya da mev-

cut üyelerin işyerlerindeki etkisini arttıran yeni Küresel Çerçeve Anlaşmaları bağitlemeye çalışmaktır. Öte yandan sendikalar, sendika karşıtlığının önlenmesi için yasal ve kurumsal tedbirler talep eder ve tüm işçilerin sendikalara erişiminin güvence altına alınmasını savunur. Ve en nihayetinde, üye artışı ile geçmiş örgütlenme stratejilerinden edinilen zorluklar ve dersler titizlikle analiz edilerek gelecekte hayata geçirilecek çalışmaların daha etkili olması sağlanır.

Küresel Çerçeve Anlaşmaları (Global Framework Agreements – IFAs), çok uluslu şirketler ile uluslararası sendika federasyonları arasında imzalanan, işçi haklarını ve sendikal özgürlükleri küresel düzeyde ve şirketlerin tüm faaliyet alanlarında güvence altına almayı amaçlayan anlaşmalardır.

Eylemlilik ve Politikaları Etkilemek: Yenilenmenin bu aşamasında sendikalar, geleneksel işyeri sorunlarının ötesine geçerek, toplumların tüm kesimlerine etki eden ekonomik ve sosyal konuları içerecek biçimde mücadele gündemlerini genişletirler. Bu genişletilmiş gündem, iklim değişikliğiyle mücadele ve çevreci endüstrilere adil geçişin savunulması, dijitalleşme ve otomasyonun olumsuz etkilerinin bertaraf edilmesi, sosyal adalet, demokrasi ve temel insan haklarının yükseltilmesi gibi başlıkları içermelidir. Sendikalar ayrıca, savaş ve çatışmalar karşısında barışı, adil bir dünya ticareti ve toplumsal cinsiyet eşitliği çağrılarını önceliklendirir. Savunu ve çağrılarının etki alanını ve gö-



rünürlüğünü artırmak amacıyla, net ve etkili politika ve strateji önerileri geliştirir ve bunları yaygınlaştırırlar. Bunu yaparken de modern dijital araçlardan faydalanarak ve farklı çalışan grupları ile kamuoyunun algılarına uyumlu biçimde hareket eder, yenilikçi eylem ve kampanya yöntemlerini hayata geçirirler.

Sendikalar, yasa yapıcılar ve diğer karar alıcılarla etkili biçimde politika önerilerini paylaşarak, BM gibi uluslararası kuruluşlar dahil olmak üzere ulusal ve uluslararası karar alma süreçlerini proaktif biçimde etkiler. Bu etkiyi sağlamak için, hedef odaklı, net ve ulaşılabilir amaçlar içeren yenilikçi kampanya yöntemleri ve sosyal medya ile çoklu medya platformlarını kullanan modern araçlardan faydalanırlar. Bu süreçte kritik olan, ortak hedefleri paylaşan sivil toplum örgütleri, siyasi partiler ve toplumsal hareketlerle

güçlü ittifak ve koalisyonlar kurmaktır. "Right2Water" (Su Hakkı) kampanyası ve Meksika'daki CALIS projesi gibi örneklerde görüldüğü üzere, bu tür stratejik ortaklıklar, sendikaların kolektif sesini büyütme ve toplumsal açıdan kritik konularda daha geniş bir etki yaratmaları açısından hayati önemdedir.

Sendikalar, benimsedikleri kararların, yasaların ve anlaşmaların sendikal örgütlenme ortamına, üyelerine ve potansiyel üyelerine, faaliyet gösterdikleri sektörlerle, örgütlü oldukları işyerlerine ve çalışma hayatının bütünü üzerinde olumlu etkiler yaratmasını sağlamak için çalışırlar. Bu kazanımların hayata geçirilmesini güvence altına almak amacıyla, sendikalar toplu pazarlık yaklaşımlarını, yöntemlerini ve araçlarını sürekli olarak modernize eder, teknoloji çözümleri ve çevrimiçi imza kampanyaları ile stratejik dijital etkileşim

gibi yenilikçi eylem biçimlerini benimser. Sürekli dönüşümle desteklenen bu süreç, müttefiklerle kurulan stratejik işbirlikleriyle birleştiğinde, toplu pazarlık gücünün daha da pekişmesini ve tüm sektörlerde sosyal adalet ile adil ilerlemenin sağlanmasını mümkün kılar.

Güçlü İç Yönetişim: Etkin ve güçlü bir temsil kabiliyetine sahip biçimde kalabilmeleri için, sendikaların, sarsılmaz bir iç yönetim yapısına sahip olmaları hayati önem taşımaktadır. Bu kapsamda öncelikli hedeflerden biri, sendikaların ve işçi temsilcilerinin bilgilendirme, danışma ve katılım haklarının tüm sektörlerde ve alanlarda güçlendirilmesidir. Bu çaba, sendikal temsilde eşit seçme ve seçilme kapasitesinin sağlanmasını da içermektedir. Hedef, ilerici, demokratik, toplumsal cinsiyet açısından dengeli ve bağımsız sendikaların her düzeyde inşasıdır. Sendikalar, çalışma yaşamında demokrasi ve eşitliği geliştirmeyi, yalnızca sendikal bir görev değil, aynı zamanda demokratik toplumun temel taşı ve popülizme karşı etkili bir panzehir olarak görür. Bu nedenle üyelerle istişareye dayalı diyalog alanlarının yaratılması, onların sesine kulak verilmesi, sendikal katılımı güçlendirmenin ve sendikanın işçilerin gündelik kaygılarına tam anlamıyla etki edebilmesinin vazgeçilmez unsurudur.

Dijitalleşme, yeşil dönüşüm ve aşırı sağın yükselişiyle şekillenen bir dünyada, sendikaların bu dönüşümleri öngörebilmesi ve buna uygun stratejik planlama yapabilmesi, dirençli kalabilmenin ön koşuludur. Bu kapsamda, çok dilli dijital araçların geliştirilmesi, özellikle göçmen

işçilerin kazanımı ve desteklenmesi açısından kritik rol oynamaktadır. Sağlam yönetişimin bir diğer boyutu da sendikal değerlerin aktif biçimde duyurulması ve anti-demokratik söylemlere karşı mücadele edilmesidir. Teknolojik gelişmelere uyum sağlayan, toplumsal kutuplaşmalara yanıt üreten sendikalar, küresel ölçekte işçi haklarını ve demokratik kurumları hedef alan güçlere karşı dayanışma mesajını büyütebilir.

Bu yenilenmenin sürdürülebilirliği ise, farklı hedef gruplara yönelik eğitim programlarına ve kapasite geliştirme çalışmalarına kesintisiz yatırım yapılmasını gerektirir. Bu kapsamda, dijital sendikacılığın gerektirdiği temel becerilerin ve araçların öğretildiği eğitimler, sendika liderlerinin ve aktivistlerin yeni teknolojileri iletişim ve örgütlenme alanlarında etkin kullanabilmeleri için kritik bir zemin sağlar. Aynı zamanda, politik eğitim programları, üyelerin ve yöneticilerin siyasal süreçleri kavrayıp etki edebilmeleri ve aşırılıkla mücadele edebilmeleri açısından vazgeçilmezdir. Son olarak, üyelerin karar alma süreçlerine aktif katılımını güvence altına alacak şeffaf ve kapsayıcı mekanizmaların oluşturulması ile iç demokrasinin geliştirilmesi gerekir. Bu doğrultuda, tabandan yukarıya işleyen yapılar, işyeri temsilcilerinin yetkilerinin arttırılması ile gençlerin, kadınların ve azınlık grupların sendika organlarında eşit temsiline özel önem verilmelidir.

6.2 DEĞİŞEN DÜNYADA SOSYAL ADALET, EŞİTLİK VE İNSANA YAKIŞIR ÇALIŞMA KOŞULLARININ SAĞLANMASI

Sendikalar, temel işçi haklarının ötesinde, savunuculuk faaliyetlerini *Değişen Dünyada Sosyal Adalet, Eşitlik ve İnsana Yakışır Çalışma Koşullarının Sağlanması* başlıklı ikinci grupta yansıtılan daha geniş toplumsal kaygıları kapsayacak şekilde genişletmiştir. Bu kategori, çevreye duyarlı ekonomiler yaratılması süreçlerinde adil geçiş talep etmek, bakım sektörü çalışanları için koşulların insanca olmasını sağlamak ve dijitalleşmeyi kar yerine insan refahına öncelik verecek şekilde şekillendirmek gibi dönüştürücü küresel değişimleri ele almaktadır.

Burada ayrıca kemer sıkma politikalarına karşı verilen mücadele, vergi adaleti çağrıları ve hayat pahalılığı krizini işçilerin omuzlarından almak için yeni bir toplumsal sözleşme oluşturma çabaları da vurgulanmaktadır.

Yaşam Maliyeti Krizi: Yükselen Fiyatlar, Eriyen Ücretler

Tüketici fiyatlarındaki keskin artışlar, ücretler seviyesindeki durağanlık ve gideerek yaygınlaşan ekonomik güçlükler, bir "yaşam maliyeti krizinin" küresel düzeyde cereyan ettiğinin 2023 ve 2024 yıllarındaki en açık göstergesiydi. AB üyesi bazı ülkelerde yüzde 10'lara ulaşarak rekor seviyeleri gören enflasyona rağmen reel ücretler pandemi öncesi seviyelerin dahi altında kaldı. Küresel düzeyde gerçekleştirilen anketler, her iki haneden birinin temel ihtiyaçlarını karşılamakta zorlandığını



ve birçok işçinin tam zamanlı çalışması- na rağmen borç, yoksulluk ve hatta aç- lıkla mücadele etmekte olduğunu ortaya koydu.

İşçi sınıfı hareketi ve dünyanın dört bir yanında sendikalar için bu kriz sadece ekonomik bir dalgalanmadan ibaret değildi. Yaşananları, reel ücretlerin enerji, barınma, gıda ve ulaşım gibi temel harcama kalemlerinin maliyetlerinden çok geride kaldığı, yaşam standartlarının ciddi şekilde erozyona uğradığı bir durum olarak tanımladılar. Yaşam maliyeti krizini geçici bir enflasyon artışı değil, derin bir sosyal acil durum olarak gördüler. Yapılan tespitlerden biri de milyonlarca insan için, bir işe sahip olmanın ve çalışmanın insanca bir yaşam sağladığı fikrinin gerçekliğini yitirmiş olduğuydu.

Sendikalar krizin nedenlerini dış şoklar ve sistemik adaletsizlikler olarak belirlediler. Her ne kadar enerji fiyatlarındaki artış ve enerji arzında yaşanan düşüş bir rol oynasa da sendikalar şirketlerin kar hırsı ile hükümetlerin başarısız politikalarının etkisini de vurguluyor, bilhassa konut ve gıda sektörlerindeki marjlarını arttırmak için fiyatları kasıtlı olarak şişiren şirketleri sorumlu tutuyorlardı. Öte yandan, ücretler üzerinde yıllardır süre gelen baskı ve bütçe kısıtlamaları zaten çalışan kesimlerin dayanıklılığını zayıflatmış, fiyat artışlarının orantısız bir hasara yol açmasına neden olmuştu. O nedenle sendikalara göre sonuç kaçınılmaz bir sonuç değil, siyasi ve ekonomik tercihlerin şekillendirdiği bir krizdi.

Yaşam maliyeti krizinin işçiler ve ailele- ri için etkisi ani ve oldukça yaygın oldu.

Çalışan yoksulluğu arttı. Temel mal ve hizmetlere hayli bağımlı olan kadınlar, gençler ve düşük ücretli güvencesiz çalışanlar en çok zararı gördü. Hane halkları zorunlu gereksinimlerinden dahi kesintiler yapmakla yüz yüze kaldılar. Yüksek gelir arz eden gelişmiş ülkelerde dahi, tam zamanlı ücret ya da emekli maaşı ile hayatını idame ettirenler, temel ihtiyaçlarını karşılayamadılar. Sendikalar, yaşam maliyeti krizini bu yönüyle, tarihsel süreç içerisinde kazanılmış sosyal ilerlemenin geriye dönmesi olarak nitelendirdiler.

Sendikalar, kriz ile sosyal adalet ve demokrasi arasındaki derin bağlantıya dikkat çekti. Zira, şirket karları ile hissedarlara ödenen temettüleri tarihi zirvelere ulaşırken, çalışan hanelerin geliri azaldı. Bu dengesizlik, artan bir öfke ve adaletsizlik hissine yol açtı. Dahası, birçok ülkede daha yüksek ücret talebini yükselten işçiler yasal engellemeler ve baskılarla karşılaştı ve bu durum artan otoriterliği gün yüzüne çıkardı. Toplu pazarlık ve grev hakkına yönelik saldırılar, sadece sendika karşıtlığı olarak değil, demokratik toplumlara yönelik tehditler olarak görüldü. Dolayısıyla sendikalar için, yaşam maliyeti kriziyle mücadele aynı zamanda demokratik hakların ve ekonomik saygınlığın savunulması anlamına geliyordu.

Geçim krizine karşı işçi örgütlerinin taleplerinin merkezinde ücret adaleti vardı. Enflasyondan işçileri sorumlu tutan söylemleri reddeden sendikalar, bunun yerine alım gücünü ve adaleti yeniden sağlamak için ücret artışlarının gerekliliğini vurguladılar, enerji giderlerinde sübvansiyonlar, kira artışlarında yasal kontroller ve

doğrudan sosyal yardımlar için çağrıda bulundular. Bunların finansmanı için ise aşırı karlar üzerine uygulanacak servet vergileri istediler. Asgari ücretlerde yapılacak artışlar, toplu pazarlık süreçlerinin hızlandırılması, ücret artışlarının enflasyona yenilmemesi koşulları ile denge ve eşitliğin tekrar sağlanması için “yeni bir sosyal sözleşme” talep ettiler.

Yaşam maliyeti krizi, nominal ücretlerin durağan seyrettiği, buna karşın gıda, barınma ve enerji gibi temel ihtiyaçların fiyatlarında keskin artışların yaşandığı yüksek enflasyon dönemini ifade eder.

Bu dönemde EPSU, temel kamu hizmetlerinde ücret artışları ve yaşam maliyeti ayarlamaları sağlamak için harekete geçen Avrupa çapındaki üye sendikalarını destekledi. PSI, krizin kamu sektörü çalışanları üzerindeki orantısız etkisini vurguladı ve yaşam maliyetindeki artışın tazmini ve daha güçlü sosyal korumaların gerekliliğini vurgulayan bölgesel kampanyalar başlattı. Bu arada, küresel sendika federasyonları, ITUC’un koordinasyonu ve ETUC’un güçlü desteği ile, ücret adaleti ve sosyal korumanın ekonomik toparlanma stratejilerinin merkezinde yer almasını sağlamak için uluslararası düzeyde harekete geçti.

Dünya çapında gerçekleştirilen grevler, müzakereler ve sendikal seferberlikler, Almanya ve Belçika’da enflasyona göre ayarlanmış ücret artışlarından Nijerya’da hükümetin tavizlerine kadar işçilerin gerçek kazanımlarıyla sonuçlandı. Bu eylemler,

sendikaların gücünün somut bir ekonomik rahatlama sağlayabileceğini kanıtlarken, krizle mücadelede örgütlenmenin ve toplu pazarlığın hayati rolünü öne çıkardı. Daha geniş anlamıyla, sendikalar; demokrasinin, adaletin ve sosyal dayanışmanın savunucusu olma işlevlerini yeniden teyit ettiler. Halen devam eden yaşam maliyeti krizinden çıkış yolu, sendikalara göre, kitlesel gücün ve emeğin yönlendirdiği çözümlerin üzerinde inşa edilmelidir.

Kemer Sıkma: Eski Reçeteler, Yeni Krizler

2023 ve 2024 yılları işçi sınıfının 2008 krizi sonrasında uygulanan kemer sıkma politikalarına geri dönüşü kesin bir şekilde reddedişine tanıklık etti. Sendikalar, kamu harcamalarında yapılan kesintiler ile sınırlandırılmış bütçeleri kamu hizmetlerini ve işçilerin refahını hiçe sayan ideolojik bir tercih olarak değerlendirdi. Geçmişte uygulanan benzer tedbirlerin vaat edilenin aksine ekonomik büyüme sağlamadığını hatırlatan sendikalar, kamusal sermayenin sosyal hedeflere ulaşmada temel araç olarak kullanılması gerektiğini savundular. Talepleri arasında kemer sıkma odaklı mali konsolidasyonun terk edilmesi, vergi adaletinin tesisi ve kamu bütçelerinin bakım, eğitim, altyapı ve yeşil işlere yönlendirilmesi yer aldı. Sendikalar ayrıca, mali karar alma süreçlerine sendikaların resmi katılımı da dahil olmak üzere, bütçelerin demokratik denetimini talep ettiler.

Sendikalar yayımladıkları araştırmalarla, bütçe kısıtlamalarının sağlık ve sosyal hizmetler, eğitim ve acil durum hizmetlerinde personel açığı ve düşük ücretlere yol açtığını, bunun da iş yükünü arttırarak



çalışanlarda tükenmişliğe neden olduğunu ortaya koydu. Bir diğer bulgu ise ücretlerin dondurulmasının reel gelirleri enflasyon karşısında erittiği, işe alımların dondurulmasının ise en çok kadın ve gençlerin istihdam olanaklarını daralttığıydı. Kamu yatırımlarının geri çekilmesinin savunmasız grupları kayıt dışılığa ittiğini gösteren raporlar da yayımladılar ve bu veriler ışığında kamu sektörü sendikaları, kemer sıkma tedbirlerini reddederek, birçok ülkede tekrarlayan grevler düzenlediler.

Küresel Sendika Konfederasyonları (*Global Unions*), kemer sıkma politikalarının eşitsizliği artırdığını ve demokrasiyi zayıflattığını vurguladılar. ITUC, 2023-2028 Eylem Planında, sosyal harcama kesintilerinin "kapsayıcı yönetişimi zayıflattığını" ve kadınların, gençlerin ve azınlıkların dışlanmasını kalıcı hale getirdiğini belirtti. EPSU, 2023 ve 2024 Faaliyet Raporlarında ve

Haziran 2024'te Bükreş'te düzenlenen 11. Kongresi'nde kabul edilen kararlarda, çocuk bakımından konut desteğine kadar temel hizmetlerdeki kesintilerin regresif niteliğini öne çıkardı, bu politikaların, cinsiyet ve gelir eşitsizliklerini derinleştirirken demokratik kurumlara olan güveni yıpratmış uyarısında bulundu.

ETUC, bütçe hazırlık süreçlerinde, Avrupa Birliği 'nde (AB) uygulanan katı mali kuralların, sosyal ilerleme taahhütleriyle geliştiğini ve demokratik karar alma süreçlerinin Avrupa Parlamentosu'ndan teknokratik organlara transfer edildiğini dile getirdi. PSI, 2017-2023 Faaliyet Raporunda kamu hizmetlerinin zayıflamasının toplumlar nezdinde hayal kırıklığına ve hoşnutsuzluğa yol açtığını, bunun da aşırı sağ hareketlere ve otoriter popülizme desteği artırdığını vurguladı. Sendikalar, maliye politikasının teknik bir konu değil, sosyal hakların savunulması, kamusal güvenin yeniden tesis edilmesi ve demokratik değerlerin korunması mücadelesinin merkezi bir alanı olduğunu tutarlı bir şekilde ifade ettiler.

ITUC, 2023 Temmuz ayında Hindistan'da düzenlenen G20 Çalışma ve İstihdam Bakanları Toplantısı'nda ve 2023 Ekim ayında Fas'ta düzenlenen Uluslararası Para Fonu (IMF) - Dünya Bankası Yıllık Toplantıları'nda kemer sıkma politikalarını kınadı ve ülke borçlarının hafifletilmesi, sosyal korumanın güçlendirilmesi ve artan oranlı vergilendirme çağrısında bulundu. ETUC, buna paralel olarak, Avrupa Komisyonu'nun önerdiği ekonomi yönetimi reformuna karşı şiddetli bir kampanya yürüttü. Aralık 2023'te, sert tasarruf tedbirlerinin

yeniden yürürlüğe girmesini izlemek ve bunlara muhalefet göstermek amacıyla **Austerity Watch** kampanyasını başlattı ve 2024'ün başlarında AB kurumlarına istihdam ve yatırımı önceliklendiren somut politika alternatifleri sundu.

Austerity Watch: Kemer sıkma politikalarını destekleyen karar alıcıları ifşa etmeyi amaçlayan ETUC, bir izleme girişimi başlattı. Bu kapsamda yayımlanan güncel raporlar; bütçe, maliye, ekonomi, sosyal politika ve çevre alanlarındaki kemer sıkma tedbirlerine odaklanmaktadır.

PSI, 2023-2024 yılları arasında yürüttüğü **Gelecek Kamudadır** kampanyası ile küresel savunuculuk faaliyetlerini genişletti, çevrimiçi seminerler düzenledi, Birleşmiş Milletler (BM) Kalkınma Finansmanı Forumu'nda (Nisan 2024, New York) paralel etkinliklere ev sahipliği yaptı ve 2024'ün Mart ayında yayınladığı "Nitelikli Kamu Hizmetleri için Kamu Bankaları" raporu gibi önemli yayınlar çıkardı. Ayrıca 2024 Dünya Sağlık Asamblesi'nde hükümetlere sağlık sektörünün özelleştirilmesini durdurmaları çağrısında bulundu. EPSU, ETUC ile Brüksel'de kitlesel eylemler düzenledi. Bunlar arasında, yeni AB mali kuralları kapsamında kamu harcamalarında 100 milyar avroluk kesinti yapılmasına karşı çıkan 12 Aralık 2023 Avrupa Gösterisi ve 17 Nisan 2024 Eylem Günü öne çıktı.

PSI, 2024 yılının başlarında, üyesi ATE tarafından düzenlenen, Başkan Mile'inin kemer sıkma kararnamelerine karşı

Arjantin'deki genel grev ve protestoları destekledi ve İnsanlar Kârdan Önemlidir (**People Over Profit**) hareketi aracılığıyla dayanışma kampanyalarına katıldı. İtalya'da hem PSI hem de EPSU üyeleri, ENEL'in yeniden yapılandırılması ve işten çıkarmalara karşı 8 Mart 2024'te düzenlenen ulusal grevi destekledi. ITUC ve ETUC'a üye CGIL, Kasım 2023'te Roma'da Avrupa bütçe reformlarına odaklanan **Kemer Sıkmaya Hayır, Haklar ve Dayanışmaya Evet** konferansına ev sahipliği yaptı. Hindistan'da AITUC, INTUC ve kamu sektörü federasyonlarının 9-10 Ocak 2024 tarihlerinde düzenlediği ulusal grev, özelleştirme ve sosyal harcama kesintilerine karşı kamu hizmetlerinin savunusu talebiyle gerçekleşti ve PSI tarafından da desteklendi.

Belçika kamu işçileri sendikaları, EPSU aracılığıyla, temel kamusal hizmetlere ayrılan bütçenin yetersizliğine karşı 10 Ekim 2023'te 24 saatlik bir grev düzenledi. EPSU sendikaları Fransa'da 13 Ekim 2023 ulusal eylem gününde ön saflardaydı. Portekiz'de sağlık sektöründe örgütlü sendikalar, 2024 Mart'ı boyunca grevler ve protestolar düzenledi; bu eylemler EPSU'nun toplu pazarlık bültenlerinde belgelendi. PSI ve EPSU'ya bağlı eğitim ve bakım hizmetleri sendikaları, özellikle İspanya, İrlanda ve İsveç'te, personel eksikliği, taşeronlaşma ve ücretlerin baskılanmasının olumsuz etkilerini vurgulayan kampanyalar düzenledi. Küresel ölçekte yükselen bu itirazlar, kemer sıkmanın sendikal hareket açısından kabul edilemez bir politika çerçevesi olduğunu açıkça ortaya koymuştur.

Vergi Adaleti: Krizin Bedelini Kim Ödüyor?

2023-2024 döneminde de daha adil bir ekonomi için mücadele veren sendikalar, bu mücadelenin merkezine vergi adale-tini yerleştirdiler. Gerek küresel düzeyde ve Avrupa özelinde politikalara etki eden ITUC ve ETUC, gerekse sektörel sendika federasyonları PSI ve EPSU için ortak bir sonuç ortaya çıktı: şirketlerin çıkarları ile uyumlu ve bu çıkarlar gözetilerek uygulan azalan oranlı vergilerle bezeli mevcut sistemler eşitsizlikleri derinleştiriyor, demokrasiyi aşındırıyor ve kamu hizmetlerinin temellerini zayıflatıyor. Sendikalar, servetin azınlık elinde yoğunlaştığı ve kamu hizmetlerinin yetersiz finansmanının giderek yaygınlaştığı bir dünyada, aşırı zenginler ile çok uluslu şirketlerin, bu servetlerini elde ettikleri toplumlara aynı oranda katkıda bulunmaları gerektiğini vurguladılar.

ITUC, *Yeni Bir Toplumsal Sözleşme* talep ettiği kampanyası aracılığıyla servet vergisi, beklenmedik kar vergileri ve yetersiz oranı nedeniyle sendikalarca sert bir biçimde eleştirilen Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü'nün (OECD) yüzde 15 kararı karşısında en az yüzde 25'lik küresel bir asgari kurumlar vergisi çağrısı yaptı. PSI bu mesajı yineledi ve elitlere uygulanan vergi ayrıcalıkları ve mali gizlilik uygulamalarının kamu güveni ile temel kamusal hizmetlerin sürdürülebilirliğini zedelediği uyarısında bulundu. 2023 Dünya Kongresi ve BM Küresel Vergi Düzeni Sözleşmesi çevresinde hayata geçirdiği birçok inisiyatifinde, vergi konusunun OECD'den daha kapsayıcı olan BM plat-

formuna taşınmasını savundu ve kar ve servet üzerinden alınacak artan oranlı vergilendirmeye geçilmesini talep etti.

ITUC: Yeni bir Toplumsal Sözleşme, haklara riayet edilmesini, asgari geçim ücretini ve toplu pazarlıkla insanca işlerin sağlanmasını, evrensel sosyal korumayı, özen yükümlülüğü ve hesap verebilirliğin şirket faaliyetlerine yön vermesini ve iklim ile teknolojiye dair Adil Geçiş önlemlerinin sosyal diyalogla güvence altına alınmasını sağlar.

ETUC ve EPSU bu sendikal duruşu Avrupa düzeyinde pekiştirdi. Berlin'de düzenlenen 2023 Kongresi'nde ETUC, aşırı zenginlere yönelik bir servet vergisinin AB'de uygulanması çağrısında bulunurken, şirketlerin vergiden kaçınmasını kolaylaştıran boşlukların kapatılması için tüm Avrupa'da tek tip vergilendirme ve finansal işlemler vergisi gibi araçları desteklediğini açıkladı. EPSU, AB bütçe kurallarının kemer sıkma politikasından uzaklaşıp yatırıma yönelmesi için kampanya yürüttü ve adil vergilendirmenin nitelikli sağlık ve bakım hizmetleri ile yeni enerji sistemlerini tesis etmenin tek sürdürülebilir yolu olduğunu savundu ve kamu hizmetlerinin ancak büyük şirketlerden ve aşırı zenginlerden alınacak adil vergilerle finanse edilebileceğini vurguladı. EPSU ve üye sendikaları eylem ve etkinliklerinde, vergi adaletsizliği ile mücadele edilmeden Avrupa'nın kesişen krizlerini aşamayacağını tekrar tekrar belirtti.



Bu uluslararası çabaların yanı sıra ulusal düzeyde örgütlü sendikalar da aynı talepleri kendi ülkelerinde güçlendirdi. İtalya'da CGIL, Almanya'da DGB, Fransa'da FO, Hollanda'da FNV ve Birleşik Krallık'ta TUC, aşırı zenginlere yönelik vergi indirimlerine, şirketlere sunulan muafiyet ve teşviklere ve temel kamu hizmetlerine ayrılan fonların yetersizliğine karşı kampanyalar yürüttü. Brezilya'da CUT ve ABD'de AFL-CIO da benzer şekilde, ilerici vergi reformları ve servetten alınacak vergiler ile vergiden kaçınma ve vergi kaçakçılığının yaygınlaşmasına zemin teşkil eden yasal boşlukların ortadan kaldırılması için baskı oluşturdular. Bu çabalar, sendikaların ulusal bağlamda faaliyetlerini yürütüyor olsalar da vergi adaleti konusunda da küresel bir sendikal perspektif etrafında birleştiğini gösterdi: "ekonomik toparlanmanın yükü yalnızca çalışanların omuzlarına yüklenemez".

Sendikalar ayrıca vergi adaleti için verdikleri mücadeleyi yükseltmek için sivil toplumla güçlü ittifaklar kurdu. PSI, ITUC ve ETUC, şeffaf, adil ve gelir eşitliğini gözetmen mali sistemleri savunmak için Küresel Vergi Adaleti İttifakı, Uluslararası Kurumsal Vergi Reformu İçin Bağımsız Komisyon (ICRICT), **ActionAid** (Eylem Destek Ağı), **Tax Justice Europe** (Vergi Adaleti / Avrupa) ve ulusal STK'larla işbirliği yaptı. BM ve AB kurumlarına yönelik müşterek görüş bildirimlerinde güçlerini birleştirdiler, **Zenginlere Vergi Uygula** ve **Vergiye Adil Hale Getir** gibi kampanyaları ortaklaşa düzenlediler ve Eşitsizlik Karşıtı İttifak'ın (FIA) önderliğinde küresel eylem günlerini desteklediler. Söz konusu ittifaklar, vergi adaleti mücadelesinin etki alanını genişletti ve politik meşruiyetini güçlendirdi.

2024'ün sonlarına gelindiğinde vergi adaleti, artık ekonomi üzerine yapılan tartışmaların periferisinde seyreden bir başlık olmaktan çıkmış, işçi sınıfının değişim talebinin merkezine taşınmıştı. Zira sendikalar adil vergilendirmeyi yalnızca maliye politikalarına yönelik bir mücadele konusu değil, demokrasi, eşitlik ve kamu yararı için hayati koşul olarak nitelendirdiler.

Adil Geçiş: Kimse Geride Kalmasın

Sendikaların savunuculuk çalışmalarını oluşturan temel taşlardan biri, son yıllarda giderek artan ölçüde adil geçiş kavramı çevresinde gelişti. Kavram sendikalar için, iklim ve çevre politikalarının işçi haklarını koruyacak, sosyal korumalar sağlayacak, insanca işleri teşvik edecek ve sistemik eşitsizlikleri giderecek şekilde uygulanması gerektiğini ifade eder. Sendikalar için adil geçiş, iklim değişikliği ile mücadelenin

yükünün yalnızca işçilerin omuzlarına yüklenmeyeceğinin garantisi olan bir sosyal sözleşmedir. Sendikalar ve üyesi oldukları uluslararası federasyonların 2023 ve 2024 yılları boyunca uyguladıkları stratejiler de bu yaklaşımla örtüşmektedir.

ITUC, sosyal diyalog ve çevreci iş güvenceleri temelinde, haklara dayalı iklim mücadelesini öne çıkardı. ETUC, Avrupa Yeşil Mutabakatı ile bağdaşan kapsayıcı bir endüstri politikası için baskıda bulundu. PSI, iklim mücadelesinin özel sektöre bırakılmasının sakıncalarına işaret etti ve kamu sahipliği ile sosyal açıdan duyarlı politikalar talep etti. EPSU, enerji ve atık sektöründeki adil geçiş önerilerinin merkezine kamu hizmetlerinin savunulmasını koydu. Farklı coğrafi ve sektörel odak alanlarına rağmen, her biri aynı talep üzerinde durdu: kimsenin geride kalmadığı, işçi merkezli adil bir geçiş.

Avrupa Yeşil Mutabakatı (**European Green Deal**), Avrupa Birliği'nin iklim kriziyle mücadele ve sürdürülebilir kalkınma hedefleri doğrultusunda hazırladığı kapsamlı bir politika çerçevesidir. 11 Aralık 2019'da Avrupa Komisyonu tarafından sunulan bu mutabakat, 2050 yılına kadar Avrupa'nın ilk "iklim nötr" kıta olması hedefini taşır.

Bu kolektif baskı, adil geçişin 2023 yılında ILO gündemine alınmasına olanak sağladı. Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 111. Oturumu, sendikal hareketin iklim değişikliğiyle mücadele gündemi açısından önemli bir dönüm noktası oldu. On yıldan fazla bir süre sonra "adil geçiş" ilk

defa tam teşekküllü bir biçimde genel kurul müzakerelerinin konusu oldu ve çevreye duyarlı, sürdürülebilir ekonomilere ve toplumlara geçişte hiç kimsenin, özellikle de hiçbir işçinin geride kalmaması ilkesini yeniden teyit eden üç taraflı bir kararın alınması ile sonuçlandı.

ILO kararı adil geçişi, "sosyal adalet, insanca işler ve yoksulluğun ortadan kaldırılması için bir zorunluluk" olarak tanımlamaktadır. Kararda iklime bağlı risklerin yüksek olduğu ve iklim değişikliği ile mücadele için harekete geçmemenin, yalnızca çevresel hasarı yoğunlaştırmakla kalmayacağı, bununla birlikte toplumsal dışlanmayı, kayıt dışılığı ve ekonomik yerrinden edilmeyi de derinleştireceğine vurgu yapılmaktadır. Sendikalar, adalet ilkesini içermeyen herhangi bir geçiş sürecinin meşru ve kabul edilebilir olamayacağı konusunda nettir. Dolayısıyla, kararda da belirtildiği gibi, adil geçiş "istihdam kayıpları, insanca istihdam olanağı eksiklikleri, eşitsizlik ve sektörel ve eğitimsel uyumsuzlukları ele alacak şekilde planlanmalı ve yapılandırılmalıdır".

Karar metni özellikle üç alanda dikkat çekici hükümler içermektedir. İlk olarak, kapsayıcı politikalar oluşturulması ilkesini benimsemekte ve adil geçişe ilişkin tüm stratejilerin işçi ve işveren örgütleriyle sosyal diyalog yoluyla şekillendirilmesini zorunlu kılmaktadır. İkinci olarak, iklim değişikliğinin etkilerinin farklılık gösterdiğini ve hedefe yönelik koruma önlemlerine ihtiyaç olduğunu kabul ederek, kayıt dışı çalışanların, yerel toplulukların ve kadınların ihtiyaçlarını açıkça ele almaktadır. Ayrıca, değişen endüstrilerde işçilerin yeni rolle-

re uyumuna destek olmak için mesleki becerileri yükseltmek ya da yenilerini kazandırmak için uygulanacak programların altını çizmektedir.

Sendikalar, kararda adil geçişin finansmanı açısından da önemli kazanımlar elde etti. Piyasa odaklı çözümlerin ötesine geçilerek, kamu yatırımlarının dekarbonizasyonun itici gücü olmasının sağlanması yönündeki hükümler, sendikaların uzun süredir devam eden talepleri arasındaydı. İşçi tarafı temsilcileri müzakereler süresince belirleyici rol oynadı ve adil geçişin sadece çevresel korumalar sağlamakla kalmayıp, özellikle iş kaybına en açık olan işçiler için de adil sonuçlar sunması gerektiğini vurguladılar. Yasal bağlayıcılığı olmasa da sendikal hareket için güçlü bir politik güvence teşkil eden karar 150'den fazla önerenin görüşüldüğü 12 komite oturumu sonucunda şekillendi.

Karar, ILO Genel Direktörü'ne bir strateji ve eylem planı geliştirmesi, adil geçişi kurulumun programına ve bütçesine entegre etmesi ve ILO'nun çok taraflı iklim forumlarındaki öncü rolünü güçlendirmesi talimatını veriyordu. En önemlisi ise sendikalarca tartışmanın başlangıcından bu yana kararlı bir biçimde savunulan duruşu teyit etmekteydi: "Adil geçiş bir slogandan ibaret değil, bir sosyal sözleşmedir". Müteakip süreçte; hükümetlerin, işverenlerin ve iklim değişikliği ile mücadeleye ilişkin eylemleri izleyen uluslararası kuruluşların, endüstrilerin çevreci ve yeşil dönüşümünün işçileri geride bırakmak yerine, onların çalışma ve yaşam koşullarını yukarıya çekmesini sağlaması için doğru adımları atıp atmadıklarını takip etmek olacaktır.



Yeni Bir Toplumsal Sözleşme ve Küresel Sosyal Adalet Koalisyonu

Önce küresel finans krizi ve ardından yaşanan pandemi, eşitsizlikleri, demokratik gerilemeyi ve sistemik krizleri tarihte eşi görülmemiş seviyelere çıkardı ve bunun karşısında "yeni bir toplumsal sözleşme" çağrısı, sendikaların temel sloganı haline geldi. ITUC'un başını çektiği ve ETUC ile çok sayıda uluslararası sektörel sendika federasyonunun aralarında yer aldığı örgütler, küresel ekonomik ve sosyal yönetim modelinin sosyal adalet, insanca istihdam ve demokratik katılımı merkeze alan bir modele dönüştürülmesi çağrısında bulundu. Bu vizyon, ILO'nun ikiz girişimiyle yakından uyumludur: "Yeni Bir Sosyal Sözleşme" kavramsal çerçeveyi, "Küresel Sosyal Adalet Koalisyonu" ise operasyonel platformu teşkil eder.

Sendikaların yeni bir toplumsal sözleşmeye duyulan ihtiyaç konusundaki görüşleri, işçi haklarında yaşanan aşınma, ücretlerde gerileme ve işçiler ve diğer halk kesimleri nezdinde kurumlara olan güvenin on yıllardır süren çöküşünden ileri gelmektedir. ITUC, 2022 Dünya Kongresi bildirisinde, iklim değişikliği, salgın hastalıklar, artan kayıt dışılık, toplumsal cinsiyet eşitsizliği, kontrolsüz teknolojik dönüşüm gibi kesişen küresel krizleri, neoliberal modelin başarısızlığının kanıtı olarak tanımlamıştır. ETUC ise, 111. ve 112. Uluslararası Çalışma Konferansları'ndaki değerlendirmelerinde, toplu pazarlık kapsamını, insanca işlere yönelik kamu yatırımlarını ve ihale ve vergilendirme alanlarında yapısal reformları vurgulamıştır.

ILO'nun konuya yaklaşımı, Genel Direktör'ün 112. Uluslararası Çalışma Konferansı'na sunduğu "Yenilenmiş Bir Toplumsal Sözleşmeye Doğru" başlıklı raporla resmileşti. Rapor, anılan sözleşmeyi durağan bir haklar kümesi olarak değil, değişen koşullar uyarınca yenilenmesi gereken dinamik bir kurumsal ve normatif çerçeve olarak sunmaktadır. Philadelphia Deklarasyonu'nu tarihsel bir emsal olarak öne çıkaran rapor, derinleşen eşitsizlikler ve politik kutuplaşmayla mücadele için sosyal adalet, çevreci ve dijital sektörlere adil geçiş ve kurumlar arası dayanışmaya yönelik "yeni" taahhütlerin gerekli olduğunu savunmaktadır.

İşçi tarafı ILO'nun yaklaşımını büyük oranda destekledi. ITUC Genel Sekreteri Luc Triangle, yeni sözleşmeyi küresel çalışma standartlarındaki dibe doğru yarışın seyrini tersine çevirmek için

vazgeçilmez olarak nitelendirdi. 111. Uluslararası Çalışma Konferansı'nda ITUC, sözleşmede görmek istediği altı temel unsuru; çevreci işler, tüm işçiler için haklar, yaşanabilir ücret, sosyal koruma, eşitlik-kapsayıcılık ve demokratik yönetim olarak özetledi. Bunlar soyut biçimde ortaya çıkmış değil, Küresel Sosyal Koruma Fonu ve Tedarik Zincirlerinde Özen Yükümlülüğü gibi küresel sendikal kampanyalarla desteklenen programatik taleplerdi.

Dibe doğru yarış (*race to the bottom*), ülkelerin veya şirketlerin yatırım çekmek, maliyetleri düşürmek ya da rekabet avantajı sağlamak amacıyla işçi hakları, çevre standartları ve vergi yükümlülükleri gibi sosyal koruma önlemlerini bilerek zayıflatmaları anlamına gelir.

ILO, 2023 yılında Yönetim Kurulu tarafından kabul edilen ve 112. Uluslararası Çalışma Konferansı'nda ilk oturumunu gerçekleştiren Küresel Sosyal Adalet Koalisyonu'nu kurdu. Bu inisiyatif, yeni sosyal sözleşme çağrısının pratik karşılığıydı ve operasyonel platformu niteliği taşımaktaydı. Çok taraflı ve gönüllü bir platform olarak tasarlanan koalisyon, sosyal adalet alanında tutarlı politikalar ve yatırımları teşvik etmek için devletleri, sendikaları, işveren gruplarını, BM organlarını, finans kurumlarını ve sivil toplum aktörlerini bir araya getirmektedir. Ana eylem alanları arasında eşitsizliğin azaltılması, işçi haklarının güçlendirilmesi, adil geçişin desteklenmesi ve sürdürülebilir yaşamsal kaynaklara erişimin genişletilmesi yer almaktadır.



Sendikalar, koalisyonun Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri ile uyumlu olmasını ve insanca iş ilkesine dayanmasını memnuniyetle karşıladı. Aralarında DİSK, ITUC ve ETUC'un da yer aldığı 115 sendika federasyonu bu girişime resmi olarak katıldılar ve ETUC bunu "her düzeyde sosyal adalet çabalarını güçlendiren bir araç" olarak nitelendirdi. Koalisyonun açılış forumunda söz alan işçi tarafı temsilcileri, koalisyonun işçilerin gerçek yaşamlarından kopuk teknokratik bir uygulamaya dönmemesinin önemli olduğuna dikkat çektiler. Örneğin, Güney Afrika Cumhuriyeti'nden COSATU, sektörel yeniden beceri eğitimi çağrısında bulunurken, Latin Amerika ve Asya'dan sendika temsilcileri koalisyonun politika kapsamına kayıt dışı ve göçmen işçilerin de dahil edilmesi gerektiğini vurguladılar.

Sonuç olarak, *Yeni Bir Sosyal Sözleşme* bir politik vizyon sunarken, *Küresel Sosyal Adalet Koalisyonu* ise bu vizyonun hayata geçiş mimarisi olarak işlev görmektedir. İki kavram birlikte, katılımcı ve çalışana odaklı yönetim yoluyla çok taraflılığın geçerliliğini yeniden tesis etme çabasını yansıtmaktadır. Sendikalar, bu gündemin şekillenmesinde ve ilgili kurumların onu uygulamaya koyma sorumluluğunu üstlenmesinde kilit rol oynadılar ve ancak, müteakip zorluğu, bu hedefleri tüm dünyadaki işçiler için bağlayıcı standartlara ve somut kazanımlara dönüştürmek olarak betimlediler.

Kamu Hizmetlerini Geri Kazanmak

PSI ve EPSU, kamu hizmetlerinin özelleştirilmesi karşısındaki mücadelenin öncüleri ola gelmişlerdir. Özelleştirme uygulamalarının verimliliği artırıcı ve maliyetleri azal-

tıcı etkiler göstereceğine dair vaatlerinin yerine gelmediğini, aksine hizmetlerin niteliğini ve yararlanıcıların erişimini geriletliğini savunmaktadırlar. PSI, özelleştirmelerin kamu hizmetlerinde çalışanların aleyhine bir biçimde karı önceliklendirerek, parçalanmış ve güvencesiz bir istihdam yapısı kurmak yoluyla sendikal gücü zayıflattığını vurgu yapmaktadır. **EPSU da aynı endişeleri paylaşmakta ve özelleştirme uygulamalarının şeffaflık ve hesap** verebilirliği yok ettiğini, bunun da kamu hizmetlerinde yetersiz finansman ve çalışanlar üzerinde aşırı iş yükü oluşmasına katkıda bulunduğunu belirtmektedir. Her iki uluslararası sendika federasyonu da kamu hizmetlerinin metalaştırılmasını reddeder ve eşitlik, adalet ve insan hakları temelinde kamusal mülkiyet ve demokratik kontrol altındaki kamu hizmetlerini savunur.

İç kaynak kullanımı (*insourcing*) veya özelleştirmenin geri alınması (*de-privatisation*) olarak da bilinen yeniden kamusallaştırma (*remunicipalisation*), daha önce dış kaynak kullanımı yoluyla sağlanan hizmetlerin yeniden kamu mülkiyeti ve demokratik kontrol altına alınması süreci olarak tanımlanmaktadır. PSI için bu, yalnızca özelleştirmenin tersine çevrilmesi anlamını taşımamakta, aynı zamanda kamu hizmetlerinin, kamu yararı odaklı biçimde yeniden yapılandırılmasıdır. EPSU ise yeniden kamusallaştırmayı sosyal eşitsizlikler ile çevre sorunlarının giderilmesi için gerekli bir adım olarak tanımlamaktadır. Kamu çalışanlarının bu iki sınır ötesi örgütü, kamusallaştırmaya geçişin merkezinde işçilerin ve sendikalarının bulunmasını zorunlu addetmekte, iç kaynak kullanımı süreçlerinde işçi haklarını koru-

yan güvenceleri savunmaktadır. Yeniden kamusallaştırma ayrıca PSI ve EPSU'nun gelir ve iklim adaleti gündemlerinin de ayrılmaz bir parçasıdır.

PSI ve EPSU, 2023 ve 2024 yıllarında yeniden kamusallaştırma gündemlerini geliştirmek için önemli adımlar attı. AB tarafından finanse edilen ve 2023 yılı Nisan ayında başlatılan İç Kaynak Kullanımı Projesi (INQPS) bu adımların başında gelmektedir. Proje, Avrupa çapında kamu sektöründe örgütlü sendikaları bir araya getirerek onlara kamu hizmetlerini geri kazanmak için gerekli bilgi ve stratejileri sağladı. PSI, sivil toplum ve BM aktörleriyle uyum içinde, "Geleceğimiz Kamuda" manifestosunun oluşumunda öncülük rol oynadı. Ayrıca IMF ve Dünya Bankası gibi uluslararası finans kurumlarına baskı uygulayarak, bu kurumların özelleştirme odaklı reçetelerini eleştirdi. EPSU ise AB politika müzakerelerini etkiledi, Yerel ve Bölgesel Yönetimler Ağı aracılığıyla üyelerini harekete geçirdi, Eylem Planı'nda yer alan yeniden kamusallaştırma bileşeni sayesinde onlara kampanya rehberliği ve teknik destek sağladı.

EPSU üyesi sendikalar, atık yönetimi ve yaşlı bakımı başta olmak üzere, kamu hizmetlerini yeniden belediyelerin sorumluluğuna getiren kampanyalar yürüttü. FOA ve Fagforbundet gibi İskandinav sendikaları, işçi haklarını gözeterek geçiş süreçlerine rehberlik ederken, Fransız sendikaları ise Paris'in kamusal hizmetlerinin uzun vadeli sürdürülebilirliğini sağlamak için çalıştı. Almanya ve İngiltere'den sendikalar, taşeron sözleşmelerinin yenilenmesini engellemek ve kamusal

denetimi geri kazanmak için yerel toplulukları harekete geçirdi. Arjantin'de PSI üyesi ATE, eyalet düzeyindeki hastaneler ve sosyal hizmetlerde taşeronlaştırmaya karşı yürüttüğü kampanyalarla yüzlerce çalışanın kamu kadrosuna geri alınmasını sağladı. Güney Kore'den KPTU, kamusal yaşlı bakım hizmetlerinin alanının genişletilmesi ve bir metro hattının belediyenin kontrolüne geçmesi ile sonuçlanan başarılı kampanyalar yürüttü. Pakistan'da Kadın Sağlık Çalışanları Derneği, binlerce toplum yararına çalışanın, kamu çalışanı olarak resmi statüye kavuşturulmasını sağladı. Bu çabalar sunulan hizmeti iyileştirdiği gibi, çalışanların temel haklarına riayet edilmesini de beraberinde getirdi.

Bakım Ekonomisi ve İnsanca İş

ILO tarafından 2024 yılında 112'si düzenlenen Uluslararası Çalışma Konferansı'nda kabul edilen İnsanca İş ve Bakım Ekonomisi kararı, sosyal, ekonomik ve çevresel sürdürülebilirlik açısından bakım hizmetlerinin önemini tarihsel bir belge ile kayıt altına alan adımdı. Sağlık ve sosyal hizmetler ile erken yaş eğitimi kapsayan bu alanda, ILO raporlarına göre dünya çapında 381 milyon işçi istihdam edilmektedir ve sosyal içerme açısından kritik bir etkiye sahiptir. Zira, ücretli ve ücretsiz bakım hizmetleri sunanların çoğunluğunu, tüm dünyada kadınlar oluşturmaktadır.

PSI ve EPSU, kamusal-sosyal bakım hizmetlerinin karşı karşıya olduğu zorluklara dikkat çekmekte ve bunları artık kronikleşmiş olan yatırım eksikliği, işgücü açığı ve özelleştirmeler ile neden oldukları hizmet kalitesinde gerileme ve hizmete erişimde eşitsizlik olarak formüle etmektedir. Her

iki federasyon da bakım hizmeti verenler için benzer güvencesizlik koşulları tespit etmişlerdir: düşük ücretler, yetersiz sosyal koruma, uzun çalışma saatleri ve yüksek oranlarda tükenmişlik. Bu koşullara en çok maruz kalanların ise bakım ekonomisindeki kadınlar ve göçmenler olduğu tespiti de PSI ve EPSU tarafından raporlanmıştır.

Kamu çalışanlarının uluslararası örgütleri PSI ve EPSU buna yanıt olarak nitelikli ve kamu eliyle sağlanan bakım hizmetlerine adil erişimi sağlamak için yatırımların artırılmasını talep etmektedirler. Bakım çalışanları için insanca ücret, sürekli eğitim ve kapsamlı sosyal korumanın gerekliliğini vurgulamaktadırlar. Ayrıca, ILO'nun; ücretsiz bakım emeğine değer verilmesi,

ILO'nun 5R çerçevesi:

1. *Recognize* (Tanı): Kayıt dışı ekonomideki işçilerin ve işletmelerin varlığını kabul et, görünür kıl.
2. *Respect* (Saygı Duy): Kayıt dışı çalışanların temel haklarına, özellikle de örgütlenme ve toplu pazarlık haklarına saygı göster.
3. *Record* (Kayda Al): Çalışanları ve işletmeleri istatistiksel olarak tanımla, veri sistemlerine entegre et.
4. *Regulate* (Düzenle): Uygun yasalar ve sosyal koruma mekanizmalarıyla çalışma ilişkilerini düzenle.
5. *Represent* (Temsil Et): Kayıt dışı ekonomideki çalışanların ve girişimcilerin temsil mekanizmalarına erişimini sağla.

yükün hafifletilmesi, yeniden dağıtılması, bakım emekçilerinin ödüllendirilmesi ve toplu pazarlık yoluyla temsilini öngören 5R çerçevesiyle uyumlu olarak, bakım hizmetlerine ilişkin toplumsal algının bireysel veya ailevi bir sorumluluktan kolektif ve kamu yararına bir hizmet olarak değiştirilmesini savunmaktadırlar.

Bu gündem, pandeminin devam eden etkileri ve demografik ve dijital değişimler nedeniyle aciliyet arz etmiş ve bakım ekonomisini küresel ve bölgesel tartışmaların ön planına çıkarmıştır. Öte yandan ITUC ve ETUC da sektörel federasyonlarla işbirliği içerisinde, uluslararası forumlara ve sosyal diyalog komitelerine aktif katılım yoluyla tutarlı politika çerçevelerini teşvik etmişlerdir. Kemer sıkma savunucuları ve özel sektör çıkar gruplarının direnişine rağmen kararın Uluslararası Çalışma Konferansı'nda kabul edilmesi, bakım ekonomisinde insana yakışır çalışma koşulları, cinsiyete duyarlı politikalar ve kamu hesap verebilirliğinin zorunluluğu konusunda küresel bir uzlaşa oluşturmuştur.

ILO 208 Sayılı Nitelikli Çıraklık Tavsiye Kararı

ILO'nun çıraklık sistemine ilişkin tavsiye kararı, konuyu 30 yıl sonra ilk defa ele alan normatif bir belge olma özelliğini taşımaktadır. Küresel düzeyde yüksek oranlarla seyreden genç işsizliği, sektörlerin nitelik talebi ile çalışanların mesleki becerileri arasındaki uyumsuzluk ve çalışma dünyasında yaşanan hızlı yapısal değişim, ILO dahilinde çıraklık ile ilgili tartışmaları 2022 yılında başlatmıştı. ILO 208 sayılı **Nitelikli Çıraklık Tavsiye Kararı** bu ilk tartışmaları temel alan üç taraflı ve

kapsamlı müzakereler sonucunda 2023 yılında gerçekleştirilen 111. Uluslararası Çalışma Konferansı'nda kabul edildi.

ITUC ve ETUC ile anılan örgütler ile uyumlu olan sendika federasyonları, Standart Oluşturma Komitesi müzakereleri süresince çıraklık sistemine; çırakların hakları ve çıraklık eğitiminin niteliğine güçlü bir vurgu yaparak yaklaştılar. Bu yaklaşım, "Dijital Geleceğimiz" programını hayata geçiren PSI ve elektrik sektörü için benzer çalışmaları yürüten EPSU'nun karbon salımının azaltılması hedefleri ve dijitalleşme etkisiyle dönüşen kamu hizmetlerinde, çalışanların mevcut becerilerinin geliştirilmesi veya yeni beceriler kazanmalarında çıraklık programlarının kritik rolünü öne çıkarmaları ile de uyumludur.

Müzakerelerde yer alan işçi temsilcileri burada insanca ücretler, sosyal güvenlik, iş sağlığı ve güvenliği, örgütlenme ve toplu pazarlık özgürlüğü hakları da dahil olmak üzere çıraklar için koruma çerçevelerinin hayata geçirilmesini savundular. Çıraklık programlarının etkinliğini sağlamak ve çırakların ucuz işgücü olarak kullanılmasını önlemek için nitelikli iş dışı eğitimleri, uzmanlaşmayı tesis edecek işbaşı eğitimleri ve sürece dahil olan tüm aktörlerin üsteleneceği sorumluluklar ile bunların sürekli izlenmesinin önemini altını çizdiler. Sendikalar ayrıca, çıraklığı tercih edilir bir kariyer planı olarak lanse etmek adına, çıraklığa ilişkin olumsuz yarının elimine edilmesi için çalışmalar yapılması çağrısında bulundular.

Nitelikli çıraklık programı için kapsamlı bir tanım sunan 208 sayılı Tavsiye Kara-



rı, bu alanda önemli bir ilerleme olarak tarihe geçmiştir. Karar, sosyal tarafların her birinin çıraklık sistemine ilişkin karar alma süreçlerine tam katılımını, çıraklık programlarında eşitliği, çeşitliliği ve sosyal içermeyi teşvik eden bir düzenleyici çerçeve oluşturmaktadır. Kişisel verilerin korunması ve hak arama mekanizmalarına erişim de dahil olmak üzere çırakların haklarının güvence altına alınmasına yönelik tedbirler içermektedir. Tavsiye kararı ayrıca, kayıt dışılığın önlenmesi ile çevreci ve dijital ekonomi gibi yeni gelişen alanlarda çıraklığı destekleyerek, mesleki becerileri işin geleceğine yönlendirmektedir.

6.3. DİJİTALLEŞME MİTLERİ VE SENDİKAL YAKLAŞIM

Dijitalleşme, 2023 ve 2024 yıllarında sendikal gündemin ön sıralarındaydı, çünkü yeni teknolojiler; işleri, kamu hizmetlerini ve hatta çalışma hayatının tüm kurallarını yeniden şekillendiriyordu. Sendikalar, yapay zeka, platform çalışma ve otomasyon etrafında cereyan eden söylemlerin işçi hakları ve sendikal haklar üzerinde somut etkileri olduğuna ilişkin bulguları görünür hale getirdiler. Anılan yıllar süresince, dijital teknolojilerin kendiliğinden ve bağlamdan bağımsız biçimde gelişmediğinin, aksine, bu teknolojilerin tasarım, uygulanış ve etkilerinin siyasal ve ekonomik tercihler eliyle şekillendiğini sosyal taraflar ve kamuoyu ile paylaştılar. Onların bu duruşu, teknolojinin yönünün kaçınılmaz bir istikamette olmadığı, iktidar sahipleri tarafından belirleneceği görüşünü savunan akademik söylemle de örtüştü. Sendikalar, dijital gündeme yalnızca tepkisel kalmayıp, onu şekillendirme girişimlerinde bulunacaklarını taahhüt ettiler. ITUC, 2024 Eylül'ünde önce G7 Zirvesi ve ardından BM Geleceğin Zirvesi toplantılarında sunduğu deklarasyonlarla somut örnekler yaratmış oldu. ITUC, ETUC, PSI ve EPSU, dijital dönüşümün, teknolojinin sadece karı değil, insanı ve kamu yararını öncelemesini sağlamak için sosyal diyalog ve toplu pazarlık da dahil olmak üzere hak temelli ve işçi merkezli çerçeveler gerektirdiğini ortaya koyan çalışmalar yayınladı.

Robotlar Geliyor mu?

Sendikalar, otomasyonun kaçınılmaz olduğu savını vurgulayan "robotlar geliyor" mi-

tini şiddetle reddettiler. Önceki paragrafta aktarıldığı üzere, dijitalleşmenin kendiliğinden işleyen doğal bir güç olduğu düşüncesinin karşısına, teknolojinin işyerlerine entegre edilmesinin, kurumsal öncelikler ve siyasal çerçeveler doğrultusunda şekillendiği yaklaşımını koydular. PSI'ya göre otomasyonu kader olarak görmek, onun üzerinde toplumların uygulayacağı kontrolü ve kamu yararını göz ardı etmek demektir ve dolayısıyla işçilerin hak temelli bir yaklaşım ile aktif karar alıcılar haline getirilmesini savunmaktadır. Sendikalar, sınırlanmamış otomasyonun eşitsizlikleri daha da kötüleştirdiğini belgelediler. Örneğin, ETUC, yapay zekanın işçiler olmadan uygulanması halinde güvencesizliği artıracaklarını belirtirken, EPSU sağlık ve eğitimden işgücünü silen topyekûn dijitalleştirme politikalarına dikkat çekti. BM kurumları ve akademik çevreler de koruma mekanizmalarından yoksun teknolojinin çoğu zaman sermaye sahiplerine yarar sağladığı, işçilere ise zarar verdiği uyarısında bulundu. PSI Ekim 2023 tarihli 31. Dünya Kongresi kapsamında düzenlenen dijitalleşme forumuyla, ITUC ise BM'ye yaptığı sunumlarında karar alıcılara yapay zeka ve otomasyon süreçlerinin kamusal denetim altında yürütülmesi çağrısında bulundu. PSI'nın 2023 tarihli "Dijitalleşme ve Kamu Hizmetleri" gibi sendikal çalışmalarda insan odaklı bir dijital çerçevenin gerekliliği vurgulandı ve kamu hizmetlerinde teknolojik dönüşümün, işçilerin kararları müstereken tayin etme hakkıyla biçimlenmesi talep edildi. Sendikal hareket, "robotlar geliyor" mitinin yalnızca izlenen politikaların bir sonucu olduğunu ve bu politikaların artık piyasa dogmalarına değil, işçi haklarına bağlı olarak belirlenmesi gerektiğini savundu.

Dijital Teknolojiler Üretkenlik ve Verimliliği Artırır mı?

"Dijital teknoloji üretkenliği ve verimliliği artırır" iddiası da sendikaların tartışmalı gördüğü bir diğer söylemdi. Sendikalar, mutlak verimlilik varsayımını eleştirdi. ETUC yalnızca üretkenliğe odaklanmanın işçilerin çalışma koşullarını önemsemediğini, ITUC teknolojinin hızlı yayılışının işçiler için daha iyi koşulların garantisi olmadığını, PSI ise kamunun sözde verimlilik artışı taahhütlerinin çoğunlukla ücretsiz fazla mesai ve kamu hizmetlerinde niteliğin düşmesi şeklinde ortaya çıktığını analizlerinde gösterdiler. ETUC, 2023 yılında başladığı Platform Temsilcileri Projesi ile algoritmik yönetimin hız ve iş yoğunluğu artışı getirdiğini, ancak bunun ücretlere eş oranda yansımadığını belgeledi. EPSU'ya göre, gözetim araçları ve yapay zeka uygulamaları, emek sömürsünü görünmez kılma işlevi gördü. PSI, yoksul kesimlerin teknolojiye erişime sahip olamadığı iki sınıflı bir sistem oluşması riski konusunda uyarılarda bulundu. EPSU, verimlilik ile gelen artı refahın işçilerle adil paylaşımını savundu. ITUC, BM Sürdürülebilir Kalkınma Yüksek Düzeyli Siyasi Forumu'nda (HLPF 2023) inovasyonun yalnızca karlılığa değil, sosyal ilerlemeye de hizmet etmesi gerektiğini vurguladı. Sendikalar, "verimlilik" kavramının işçi refahını da kapsayacak şekilde yeniden tanımlanmasını talep ettiler. Teknolojinin istihdam üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesini, sağlanan kazanımların daha yüksek ücretler ya da daha kısa çalışma süreleri yoluyla yeniden dağıtılmasını istediler. Başta bakım ve eğitim olmak üzere, kamu hizmetlerinde kemer sıkma kaynaklı otomasyon politikalarını protesto ettiler.

Mesleki Beceri Eğitimi Her Sorunu Çözer mi?

"Beceri eğitimi ve STEM her sorunu çözer" fikri de benzer şekilde sorgulandı. Sendikalar, eğitimin çözümün bir parçası olduğunu kabul etmekle birlikte, bunun her derde deva olmadığını vurguladılar. ETUC, çalışma hayatında eşitsizlikler ve güvencesizliğin yalnızca STEM odaklı politikalarla ortadan kaldırılamadığı tecrübelerinden hareketle, işçilere yalnızca teknik beceriler kazandırmanın yapısal sorunları göz ardı ettiğini belirtti. ITUC ve PSI da dar kapsamlı bir mesleki becerilere yatırım gündeminin, aslında kuralsızlaştırmayı örtbas etme işlevi görebileceğine dikkat çekti. Uygulamada karşılaşılan en büyük sorun, dijital beceri programlarının erişim imkanı bulunmayan kesimleri dışarıda bırakmasıydı. Sendikalar raporlarında, bilhassa Küresel Güney'de kayıt dışı olarak çalışanlar ile bakım sektöründen işçilerin kayda değer bir mesleki beceri dönüşümü yaşamadığını belirttiler. Buna karşın, işveren kesiminin beceri açığı söylemi, taşeronlaştırma ve güvencesizleştirme politikalarını meşrulaştırmak için kullanıldı. ETUC, teknoloji alanındaki toplumsal cinsiyet uçurumuna ve yaşlı ya da düşük gelirli işçilerin dışlanma riskine dikkat çekti. PSI ve EPSU da dijital adaletsizliğin toplumsal cinsiyet, gelir ve coğrafya ekseninde derinleştiğini belirttiler. Sendikalar bu duruma karşı kamu kaynaklarıyla finanse edilen, kapsayıcı eğitim politikaları talep ettiler. Örneğin ETUC, Ekim 2023'te yayımladığı "Adil Dijital Dönüşüm İçin Beceri Politikaları" notunda herkes için yaşam boyu öğrenme hakkının altını çizdi. PSI ise 2023 sonbaharı süresince küresel eğitim açığı üzerine çevrimiçi seminer-

ler düzenledi ve platform ekonomisinde yeniden beceri kazandırmanın devletin sorumluluğu olduğunu hatırlattı. Sendikalar hem şirketlerin hem de hükümetlerin çalışanları sorumlu ilan etmeyi bırakıp, adil ve eşitlikçi eğitime yatırım yapmaları gerektiğine vurgu yaptılar, ücretsiz beceri kazandırma programlarının toplu iş sözleşmelerine konulacak maddelerle güvence altına alınmasını, bunun yanında "tek çözüm eğitim" anlayışının da aşılmasını istediler.

Gelecek Hibrit Çalışmada mı?

"Gelecek hibrit çalışmada" yönündeki çağrılar da yaygın biçimde sendikal gündemdeydi ve sendikalar bu yaklaşıma temkinli yaklaştılar. ETUC, uzaktan çalışmanın aşırı iş yükü, yalnızlaşma ve gözetim gibi riskleri beraberinde getirdiği uyarısında bulundu. PSI, uygun sosyal diyalog süreçleriyle desteklenmeyen hibrit modellerin toplu iş sözleşmesi yoksunluğundan, kişisel verilerin kötü niyetli kullanımına kadar pek çok başlık altında çalışma koşullarını gerileteceğini belirtti. Almanya'dan Ver.di gibi ulusal düzeyde örgütlü sendikalar, çalışanlar açısından yeni stres faktörlerinin ortaya çıktığını rapor ettiler ve dijital gözetimin yaygınlaştığını, iş ve özel yaşam sınırlarının bulanıklaştığını ve kalıcı uzaktan çalışmanın zihinsel sağlık üzerinde olumsuz etkiler yarattığına ilişkin örnek vakalar paylaştılar. İş hukuku boyutundan bakıldığında uzaktan çalışmanın çalışanların dışlanmasına neden olabildiği ifade edildi, kadınlar ve bakım yükü olanların iş hayatında belirli seviyede esneklik kazansalar da gerekli koruma önlemleri yürürlüğe konulmadığı takdirde emeklerinin görünmez hale gelmesi

ve sosyal güvencelerin kapsamı dışında kalma riskiyle karşılaşacakları belirtildi. ETUC, hibrit çalışmanın istismara yol açmaması için yasal bağlayıcılığı bulunan bir bağlantıyı kesme hakkı, toplu sözleşme kapsamında olma ve verilerin gizliliği gibi temel güvencelerin gerektiğini öne çıkardı. EPSU'nun Haziran 2024 tarihli 11. Kongresi'nde kabul edilen Eylem Planı'nda, uzaktan çalışma ve bağlantıyı kesme hakkına dair toplu iş sözleşmesi maddeleri bağitlanması gerekliliği vurgulandı ve dijitalleşmeden doğan her türlü verimlilik artışının daha uzun çalışma saatlerine değil, daha fazla boş zaman ve ücret artışına dönüştürülmesi gerektiği savunuldu.

Yönetenler Tüm Risklerin Farkında mı?

İşverenlerin dijitalleşmenin doğuracağı riskleri tam olarak kavradığı varsayımına dayanan "yönetenler tüm risklerin farkında" miti de sendikal hareket tarafından reddedildi. Uluslararası federasyonlar, yönetim kademesinin farkındalıktan yoksun olduğunu ya da teknolojinin sosyal boyutlarını görmezden geldiğini rapor etti. ETUC, işverenlerin yapay zekanın etik ya da hukuki sonuçlarına kayıtsız kaldığını belirterek bu varsayımına itiraz etti. PSI, dijital dönüşümün tepeden inme biçimde ve dış kaynak kullanılarak yürütüldüğünü, bu süreçlerin sendikaları dışarda bıraktığını belirtti. İşçilerin karar alma süreçlerine dahil edilmemesi uygulamada da görüldü. EPSU, çalışanların "rızarları ya da net bir bilgilendirme olmadan teknolojik değişime maruz bırakıldıklarını" ve bunun da stres ve güvensizlik yarattığını ifade etti. ETUC anketleri, işyerlerinde hangi algoritmaların kullanıldığını

hususunda bilgilendirilmeyen çok sayıda çalışan olduğunu ortaya koyarak şeffaflık eksikliğine dikkat çekti. EPSU ve PSI, müşterek karar alma mekanizmalarının yokluğunda, şirketlerin ve yöneticilerinin kişisel verilerin kullanımı ve yapay zekaya dair kararları tek taraflı aldığını belirtti. PSI, işyeri teknolojilerine ilişkin karar alma süreçlerinde, sendikaların yönetimleri hesap verebilir kılabilmesine destek olmak amacıyla, 2024 yılı Ocak ayında "Algoritmik Sistemlerin Ortak Yönetişi" başlıklı bir rehber hazırladı. Benzer şekilde, EPSU ile Avrupa Belediyeler ve Bölgeler Konseyi (CEMR) tarafından yürütülen proje kapsamında Haziran 2023'te Cagliari'de ve Şubat 2024'te Tallinn'de düzenlenen konferanslarda, yöneticilerin bilgi eksikliklerine dikkat çekildi ve ortak yönetim çağrısı yapıldı. Sendikalar, dijital karar alma süreçlerine çalışanların da katılmasını talep etti. Bu kapsamda, kamu kurumu yöneticilerine yapay zekanın getirdiği riskler konusunda zorunlu eğitim verilmesi, uygulanması planlanan her yeni sistem üzerine sendikalara danışılması ve dijital dönüşümün toplu sözleşmelerle bağlayıcı şekilde düzenlenmesi istendi.

Dijitalleşme İstihdam Yaratacak mı?

Sendikalar, "dijitalleşme istihdam yaratacak" söylemine de genellikle kuşkuyla yaklaştılar. Her ne kadar bazı yeni iş kolları ortaya çıkmış olsa da sendikalar yalnızca niceliğe değil, niteliğe odaklanılması gerektiğini savundular. ETUC, dijital çağda yaratılan birçok işin güvencesiz, düşük ücretli ve toplu sözleşme kapsamı dışında kaldığını vurgulayarak, yalnızca yüzeysel istihdam artışlarını başarı olarak sunma eğilimini eleştirdi. PSI ise

platformlar ve dijital hizmetlerin istihdam ürettiğini, ancak bu işlerin çoğu zaman “güvencesiz, düşük ücretli ve sosyal koruma sistemlerinin dışında kalan” işler olduğunu ifade etti. İşçiler için bu durum, birçok sözde istihdam yaratma programının istihdamı esnekleştirerek iş güvencesini zayıflatması anlamına geldi. ETUC’un 2023–2024 döneminde AB Platform Çalışması Direktifi etrafında yürüttüğü kampanyalarda, gig ekonomisinde yaygın olan hileli serbest meslek uygulamaları ifşa edildi. EPSU ve CEMR’nin müşterek araştırmaları da dijitalleşmenin kamu hizmetlerinde sözleşme güvencesini zayıflattığını ortaya koydu. Sosyal olarak bu durumun en ağır sonuçları kadınlar, göçmenler ve gençler üzerinde görüldü. Sendikalar, hak kayıplarını göz ardı eden tüm anlatıları reddetti ve platform ekonomisini insanca işler için yeni bir tehdit olarak tanımladı. PSI, Eylül 2024’te ILO’ya sunduğu platform ekonomisi üzerine görüşünde hileli serbest meslek uygulamalarını eleştirdi ve platform işlere yasal statü talep etti. Öte yandan EPSU Kongresi’nde delegeler, kamunun dijitalleşmeye yapaçağı yatırımların ancak insanca istihdam olanakları yaratılması ve sendikal hakların sağlanması halinde meşru olarak görüle-

Gig ekonomisi, kısa vadeli, geçici veya bağımsız çalışma esasına dayalı ekonomik modeli ifade eder. Bu modelde çalışanlar genellikle belirli bir iş (gig) karşılığında ücret alır ve sürekli bir iş ilişkisi veya sosyal güvence çoğu zaman bulunmaz.

bileceği yönünde karar aldı. Sendikaların yasa yapıcılara yönelttiği çağrı açtıktı: Çalışma yasalarının dijital işleri kapsayacak biçimde güncellenmesi, kamuda asıl hizmetlerin taşeronlaştırılmasının yasaklanması ve teknolojiyi temel alan tüm işlerin, sendikaların toplu iş sözleşmelerinde yer alan standartlara uygun hale getirilmesi gerektiği belirtildi.

Hileli serbest meslek (bogus self-employment), bir kişinin görünüşte serbest çalışan (freelancer) olarak kaydedilmesine rağmen, gerçekte bağımlı bir çalışan gibi çalıştırılması durumudur.

İşçiler Dijitalleşmede Söz Sahibi mi?

“İşçiler dijitalleşmede söz sahibi” söylemi, gerçeklikten en uzak iddialardan biri olarak öne çıktı. İşçilerin karar alma süreçlerinden sistematik biçimde dışlandığı raporlandı. ETUC, dijital politikaların demokratik yapısını eleştirdi ve işçilerin çoğunlukla sadece araştırma nesnesi ya da tartışma konusu haline getirildiğini, karar alma süreçlerine ise nadiren dahil edildiklerini ifade etti. PSI, Küresel Güney’den ve kırılgan gruplardan gelen seslerin neredeyse tamamen yok sayıldığını vurguladı; zira bağışçılar ve teknoloji şirketleri, sendikalarla herhangi bir diyalog yürütmeksizin projeler dayatmıştı. Bu dışlayıcı yaklaşım, somut ve olumsuz sonuçlar doğurdu. Tek taraflı uygulamalar hem memnuniyetsizlik yarattı hem de istenen etkiyi sağlamadı. EPSU, reformların çalışanların görüşü alınmaksızın uygulanmasının, kamu çalışanlarında belirsizlik ve güvensizliğe yol

açtığını belirtti. Kapsayıcı bir yönetim izlenmemesi, dijital dönüşümün eşitsizlik üreten bir ekseninde gerçekleşmesine neden oldu. Sendikalar bu tespitlerini görünür kılmak için etkinlikler düzenlediler. ETUC'un 25–26 Eylül 2024 tarihlerinde Paris'te düzenlediği "Platform Çalışmasına Dair Sendika Forumu'nda", işçilerin algoritmik sistemlerin şekillendirilmesine yeterince dahil edilmediği ve dijital yönetim süreçlerinde özne olmaktan çok nesne konumuna itildikleri vurgulandı. PSI, Dijital Adalet Küresel Forumu'na taraf oldu ve dijital politikalarda daha adil ve kapsayıcı yönetim çağrılarını destekledi. EPSU, dijitalleşme süreçlerinde işçi temsilcilerinin görüşlerinin dikkate alınmasına yasal güvence kazandırılması gerektiğini savundu. Haziran 2023 tarihli açıklamasında, "adil bir dijitalleşme, işçilerin seslerinin duyulmadığı ve temsilcilerinin danışılmadığı koşullarda mümkün değildir" diyerek, kamu hizmetlerini etkileyen tüm dijital stratejilerde sendikalara danışma zorunluluğu talep etti. 2024 yılı sona ererken sendikalar, dijital planlamanın her aşamasında işçilerin söz hakkını güvence altına alacak eş yönetim mekanizmalarının oluşturulması için mücadele etmekteydiler. Yapay zeka ile ilgili komisyonlarda sendikal temsiliyet, birlikte hazırlanacak etki değerlendirmeleri ve işçilerin görüşlerinin sürece dahil edilmesi taleplerinin başında gelmekteydi.

Makinelerin Aldığı Kararlar Daha Adil mi?

Son olarak, "makinelere aldıkları kararlar daha adil" miti de sendikalarca eleştirildi. ETUC, algoritmik tarafsızlık mitini reddederek, işe alım veya sosyal yardım

uygulama kararlarında kullanılan yapay zeka araçlarının uygun denetim olmadan ayrımcılığa yol açabileceğine dikkat çekti. PSI da benzer şekilde, tarafsız makineler mitini güçlü biçimde yalanlayarak, otomatik profillemenin eğitim, sağlık ve sosyal hizmetlerde kadınlar, göçmenler ve düşük gelirli vatandaşların dışlanmasına yol açtığına dair vaka örnekleri sundu. ETUI'nın İsveç örneğini içeren raporunda, Trelleborg'da kullanılan bir otomatik sosyal yardım sisteminin, algoritmaların şeffaf olmaması nedeniyle yasalarla çeliştiği ve insanların onayı olmadan karar verip başvuru sahibini dezavantajlı duruma düşürdüğü için meşru bulunmadığı belgelendi. EPSU, algoritmik adaleti bir insan hakkı meselesi olarak çerçeveleyerek, şeffaflık ve itiraz hakları olmadan bu sistemlerin eşitsizliği arttırdığını savundu. Sendikalar somut adımlar attı. ETUC Ocak 2023'te yayımladığı İşyerinde Kullanılan Algoritmik Sistemlere İlişkin AB Direktifi üzerine pozisyon metninde, iş yerinde ayrımcı algoritmaların yasaklanmasını talep etti. Politika taleplerinde sendikalar, insan denetiminde olma ilkesini savundu. Örneğin EPSU, Şubat 2024'te Tallinn'de CEMR ile yayımladığı ortak bildiride, yapay zeka üzerinde insan kontrolünün zorunluluğunu vurguladı. PSI, Eylül 2024'te ILO'ya sunduğu "Platform Ekonomisinde İnsanca İşler" başlıklı görüşünde, algoritmik şeffaflık ve hesap verebilirlik için yasal reformlar talep etti, işe alım ve sosyal yardım kararlarında kullanılan verilerin çalışanlar tarafından erişilebilir olmasını ve bu hakları korumak üzere algoritmik denetimlerle kamu altyapısının oluşturulmasını savundu.



PSI ve EPSU'nun yakın dönemde kabul ettikleri stratejik programları, sendikal hareketin dijitalleşmeye yönelik yanıtının yol haritasıdır. 31. Dünya Kongresi'nde kabul edilen PSI Eylem Planı, verilerin kamusal mülkiyetini ve teknolojiye ortak karar alma süreçlerini savunmaktadır. Planda, "kamu hizmetlerinde dijital araçlar bir maliyet azaltma aracı olmamalıdır" denilmektedir ve verilerin "özel sektörün mülkiyetinde ve denetiminde olmaması gerektiği" vurgulanmaktadır. Devletlerin veri egemenliğini elinde tutması gerektiği açık şekilde ifade edilmektedir. EPSU Eylem Planı da dijitalleşme kazanımlarının çalışanların ve yurttaşların yaşam koşullarını iyileştirmesi gerektiği hükmünü içermektedir. Her iki metin de ayrıca, toplu pazarlık yoluyla işçi haklarının güçlendirilmesini temel öncelik olarak belirlemektedirler. Sendikaların 2024 sonrası dijital stratejisi net ve iddialıdır: "Dijital çalışma alanlarında ve politika forumlarında işçi-

lerin gücünü büyütmek". Bu da platform sektörlerinde örgütlenmeyi genişletmek, toplu sözleşmelerde veri ve yapay zekayı toplu pazarlık konusu haline getirmek ve her türlü teknoloji uygulamasında işyeri demokrasisini güvence altına alacak yasalar için mücadele etmek anlamına gelmektedir. PSI ve EPSU'nun ifadesiyle, sendikalar dijital devrimi tersine çevirmeli ve bu dönüşümü kamu hizmetlerini, hakları ve eşitliği güçlendirecek biçimde kullanmalıdır.

6.4. BARIŞ, DEMOKRASİ VE SENDİKAL DAYANIŞMA

Sendikalar, 2023-2024 döneminde dünya genelinde demokrasinin, işçi hakları ve sendikal hakların aşırı sağ, otoriter rejimler ve sistematik baskı altında derinleşen tehditlerle karşı karşıya olduğunu vurguladı. Bu saldırılar Brezilya'daki darbe girişiminden Belarus ve Myanmar'daki sendikacı tutuklamalarına kadar uzan-

maktadır. Sendikal hareket bu duruma karşı demokratik değerleri ve **Sosyal Avrupa** vizyonunu savunarak seferber oldu. Filistin ve Ukrayna'daki çatışmalara karşı ise kalıcı ateşkes, insani yardım ve uluslararası hukuka dayalı adil bir barış çağrısında bulundular. Kamu çalışanlarının korunmasını ve yeniden inşa süreçlerine sendikal katılımı talep ettiler.

Sandıkta ve Sokakta: Aşırı Sağa Karşı Sosyal Avrupa Mücadelesi

2023 ve 2024 yıllarında, dünyanın dört bir yanında sendikalar, demokrasiyi tehdit eden gelişmelerin giderek derinleştiğini dile getirdiler. Bu tehdit, aşırı sağın yükselişiyle, otoriter yönetimlerin güç kazanmasıyla ve temel haklara yönelik artan saldırılarla ivme kazandı. ITUC, 2023 tarihli Küresel Haklar Endeksi'nde, özgürlükleri zayıflatan ve toplumları kutuplaştıran popülist ve aşırı sağcı aktörlere karşı uyarıda bulundu. Bir yıl sonra yayımlanan 2024 sürümünde ise otoriter güçlerin dünya genelinde giderek daha fazla etki alanı oluşturduğu, demokrasinin kırılgan bir eşiğe sürüklendiği ve Avrupa'da işçi haklarına karşı eşgüdümlü bir saldırı yürütüldüğü vurgulandı. ETUC, 23-26 Mayıs 2023 tarihlerinde Berlin'de düzenlenen Kongresi'nde kabul ettiği Eylem Planı'nda, aşırı sağın işçi düşmanı popülizmini ve kadın haklarına yönelik saldırılarını demokratik toplumlar açısından temel tehditler arasında gösterdi. PSI ise, Ekim 2023'te kabul ettiği Eylem Planı'nda artan milliyetçilik ve otoriterlikten duyduğu kaygıyı dile getirerek, sağ popülist hareketlerin Avrupa'da gittikçe güç kazanan ve tehdit oluşturan bir siyasi aktör olduğunu vurguladı. EPSU da 28 Mayıs 2024 tarihli "Avrupa Parlamentosu seçimleri – Aşırı

sağı normalleştirmeyelim" başlıklı bülteninde, aşırı sağ görüşlerin ana akımlaşmasına karşı benzer bir uyarıda bulundu. Bu sendikal yapılar, ortak bir biçimde aşırı sağı demokrasiye, işçi haklarına ve toplumlara yönelik varoluşsal bir tehdit olarak tanımladılar.

Sendikalar, demokrasiyi hedef alan bu tehdit karşısında sesini yükseltti. 2023 ve 2024 boyunca deklarasyonlar, protestolar ve örgütsel müdahaleler yoluyla aşırı sağın aktörlerine karşı seferber oldular. ETUC, Berlin Kongresi'nde aşırı sağcı Avrupa Parlamentosu üyelerine karşı bir siyasi tecrit politikası benimseyeceğini ilan etti. Bu vekillerin işçi karşıtı oy verme tutumlarını ve kurdukları ittifakları hazırladığı raporla teşhir etti. 13 Kasım 2023'te yayımladığı 2024 Avrupa Parlamentosu Seçimleri Bildirgesi'nde, tüm demokratik güçlere bu tehdide karşı birleşme çağrısında bulundu. EPSU, Haziran 2024'te Bükreş'te gerçekleştirdiği Kongresi'nde, Avrupa Komisyonu'nun aşırı sağla işbirliği girişimlerini kesin bir dille reddederek, demokratik değerler ile kamu hizmetlerinin önceliğini savundu. PSI ise, 14-18 Ekim 2023 tarihlerinde Cenevre'de yapılan Kongresi'nde sunduğu 2017-2023 Faaliyet Raporu'nda, "aşırı sağ aktörlerin yükselişine karşı durmanın" emek hareketinin sorumluluğu olduğunu vurguladı. ITUC kaynaklarında, 11 Ocak 2024'te Almanya'nın Riesa kentinde binlerce kişinin Almanya için Alternatif (AfD) partisine karşı sokağa çıktığına yer verildi. Bu protestodan birkaç hafta önce, 13 Aralık 2023'te, ETUC Brüksel'de büyük çaplı bir kemer sıkma karşıtı eylem organize etmiş ve bu politikaların aşırı sağı daha da güç-

lendireceği uyarısında bulunmuştu.

Avrupa Parlamentosu seçimlerine giden süreçte sendikalar, mücadelelerini aşırı sağa karşı direniş ekseninde yoğunlaştırdılar. ETUC'un 13 Kasım 2023'te yayımladığı bildirgesinde, seçmenleri aşırı sağ partileri tercih etmemeye ve daha adil ve daha sosyal bir Avrupa'yı desteklemeye çağırıyordu. EPSU da bu yaklaşımı 23 Ağustos 2023 tarihli bülteninde yineledi. Seçimlerin aşırı sağcı ve faşist partilerin büyümesini engellemek açısından kritik olduğunu belirtti ve 19 Aralık 2023'te kendi önceliklerini içeren bir basın bildirisi yayımladı. Her iki konfederasyon da sağın yükselişini durdurmak için seçimlere güçlü bir katılım için üyelerini harekete geçirdi. Seçimlerin ardından EPSU, 28 Mayıs 2024 tarihli bülteninde aşırı sağın etkisinin normalleşme riskine dikkat çekerek uyarılarını sürdürdü. 9 Haziran 2024'te ETUC Genel Sekreteri Esther Lynch, "işçi düşmanı aşırı sağın herhangi bir kesimiyle perde arkası anlaşmalara ne gerek ne de mazeret vardır" diyerek bir kırmızı çizgiyi net biçimde ortaya koydu. Sendikalar, toplumsal güvensizliğin kaynaklarına çözüm üretecek, gerçekçi ve umut verici bir demokratik alternatifin hayata geçirilmesi çağrısını kararlılıkla sürdürdü.

Bu dönemde sendikalar, aşırı sağ popülizme karşı en etkili panzehir olarak **Sosyal Avrupa** vizyonunu öne çıkardılar. ETUC, Berlin Kongresi'nde, insanca işlere, adil vergilendirmeye ve güçlü kamu yatırımlarına dayalı yeni bir ekonomik model çağrısı yaptı. İşçi haklarının iç pazar kuralları karşısında öncelikli olmasını temin edecek bir Sosyal İlerleme Protokolü talep etti. EPSU da Haziran 2024'te Bükreş'te

kabul ettiği Kongre Kararı'nda bu çağrıyı destekleyerek, herkes için sosyal ilerlemeyi otoriterliğe ve kemer sıkma politikalarına karşı stratejik bir karşı güç olarak tanımladı. Çalışma hayatında demokrasi, adil geçiş ve refahın yeniden dağıtımını tesis edecek mali politikalar talep etti. 6 Aralık 2024 tarihli bülteninde ise EPSU, Sosyal Avrupa, daha fazla eşitlik ve nitelikli kamu hizmetlerinin, demokrasiyi aşırı sağa karşı savunmanın en etkili yolları olduğunu belirtti. PSI Kongresi'nde kabul edilen Eylem Planı ise, gerici ideolojilere karşı güçlü bir demokratik devletin ve servet dağılımında adaletin gerekliliğini bir kez daha vurguladı.

Ukrayna-Rusya Savaşı Karşısında Sendikal Dayanışma ve Barış Çağrısı

2023-2024 yıllarında Rusya'nın Ukrayna'da sürdürdüğü topyekûn savaş, milyonlarca sivilin yerinden edilmesine, kitlesel can kayıplarına ve hastaneler dahil olmak üzere sivil altyapının geniş ölçekte yıkımına yol açtı. Kamu altyapı tesisleri, savaş suçu kapsamına giren sistematik saldırılara maruz kaldı. PSI ile Birleşmiş Kentler ve Yerel Yönetimler (UCLG) tarafından 4 Mayıs 2024 tarihinde yayımlanan makaleye göre, Rusya'nın askeri saldırıları, itfaiyeciler, acil müdahale ekipleri, nükleer santral çalışanları, hastane ve sağlık emekçileri ile sosyal hizmet görevlilerinden oluşan Ukraynalı kamu emekçileri üzerinde ağır etkiler yarattı. Bu çalışanlar, sınırlı kaynaklarla hayati öneme sahip hizmetleri sunmaya çalışırken, çifte bombardıman taktikleriyle doğrudan hedef alındılar. Ukrayna sendikaları, hükümetin savaşa rağmen işçi haklarına

saldırmasını kınadı. Sıkıyönetim yasalarını gerekçe göstererek sendika mülklerine el konulması girişimleri ile işçi haklarını ve sendikal hakları geriletici yasa değişikliklerini sosyal diyalogu zayıflatan uygulamalar olarak nitelendirdi. Kalıcı enflasyon, enerji krizleri ve artan militarizm eğilimi savaşın küresel yansımaları olarak öne çıktı. Avrupa genelinde ise devletlerin sosyal harcama bütçelerini ve işçilerin ekonomik kazanımlarını olumsuz etkiledi.

Uluslararası sendikal hareket, başta önemli bileşenleri olan ITUC, ETUC, PSI ve EPSU, Rusya'nın Ukrayna'ya yönelik saldırganlığını ve ağır savaş suçlarını açık ve kesintisiz biçimde kınayarak Ukrayna halkıyla dayanışma içerisinde olduklarını tekraren ilan ettiler. Açıklamalarında bilhassa sivillere, gazetecilere, hastanelere ve kurtarma ekiplerine yönelik saldırılara dikkat çektiler. Bu duruş, çeşitli somut etkinliklerle desteklendi. ETUC heyeti, Ekim 2023'te Kiev'i ziyaret etti. Bu ziyareti takiben, Mayıs 2024'te ITUC'un gerçekleştirdiği dayanışma ziyareti kapsamında hasar görmüş bir enerji santrali ile Ohmatdyt Hastanesi'nde çalışanlarla görüşmeler yapıldı. PSI 31. Dünya Kongresi'nde, Rus askerlerinin Ukrayna'dan derhal geri çekilmesini ve yeniden inşa sürecinin toplumsal adalet temelinde yürütülmesini talep eden bir kongre karar kabul edildi. ETUC ve EPSU, Nisan 2024'te Polonya'nın Lublin kentinde düzenlenen Ukrayna Zirvesi'nde Avrupa ve Ukrayna'dan 110'dan fazla sendikacıyla bir araya geldi. EPSU Başkanı Mette Nord, Mayıs 2024'te Lviv'e giderek burada yardım malzemelerini ilgililere ulaştırdı ve Avrupa'dan kamu hizmetleri sendikalarının ülkenin toparlanma

sürecine destek mesajını yineledi.

Sendikal hareket, devam eden çatışmaya yanıt olarak önemli talepler ortaya koydu. Ukraynalı sendikacıların korunmasını öne çıkaran bu talepler ayrıca mülk müsadresi ve işçi aleyhine yasal düzenlemelere son verilmesini ve gerçek bir sosyal diyalogun yeniden tesis edilmesini içeriyordu. Sendikalar, Ukrayna'nın yeniden inşası ve ülkenin AB üyelik süreçlerinin toplumsal adaleti, işçi haklarını ve sendikaların karar alma süreçlerine katılımını esas alması gerektiğini vurguladılar. ITUC Genel Sekreteri Luc Triangle, 28 Eylül 2024'te "İnsanca İş İçin Dünya Günü" vesilesiyle yaptığı açıklamada, bu yaklaşımı sendikal hareketin temel talebi olarak ifade etti ve "Kalıcı barış ve istikrarın sağlanabilmesi için, barış ve yeniden inşa süreçlerine işçilerin dahil edilmesi şarttır" dedi. Bu bağlamda, özellikle IMF'nin bir özelleştirme stratejisini teşvik ettiği yönündeki haberler karşısında, kemer sıkma politikalarına ve özelleştirmelere karşı çıktılar. En temel talepleri ise, Ukrayna'nın uluslararası tanınmış sınırları içindeki tüm topraklardan Rus birliklerinin tamamen çekilmesini ve savaş suçları için hesap verilmesini de içeren, uluslararası hukuka dayalı adil bir barışın sağlanması oldu.

Belarus: Derinleşen Sendikal Haklar Krizi

Belarus'ta bağımsız sendikalar ve bu sendikaların yöneticileri ile üyelerine yönelik baskılar, otoriterleşme sürecindeki Lukashenko rejimi eliyle 2023 ve 2024 döneminde de artarak devam etti. İlk olarak 2021 yılında otomotiv sektöründe örgütlü sendikanın başkanı Artsiom Zhernak'ın tutuklanması ile başlayan baskılar,

2022 yılında ise dramatik şekilde tırmandı ve ülkede sendikal hareketin önde gelen liderlerinden 30'u aynı yıl cezaevine gönderildi. Belarus Demokratik Sendikalar Kongresi (BKDP) ve üyesi bulunan sendikalar kapatıldı. Bu gelişmeler, küresel ve Avrupa merkezli sendikal örgütlerden sert tepki gördü ve anılan dönemde Belarus'ta işçi hakları ve sendikal haklar alanında yaşanan gerileme gündemde tutuldu.

EPSU'dan 2023'ün hemen başlarında gelen raporlar hapisteki sendikacıların sağlık durumlarının kötüleştiğini, buna karşın tıbbi bakıma erişimlerinin sınırlandığını ve duruşmaların kapalı olarak gerçekleştirildiğini ayrıntılı olarak aktarmaktaydı. Bunun üzerine ETUC, AB'yi tutuklu sendikacılar ve insan hakları savunucularının koşulsuz olarak serbest bırakılmasını talep etmeye çağırdı ve bu taleplerini 2024 yılında da sürdürdü. Ne var ki, sendika liderleri ve üyelerine yönelik hükümet baskısı, cumhurbaşkanına hakaret ve halkı kin ve düşmanlığa sevk etme suçlamalarıyla kapsamı genişleyerek devam etti.

ILO, Haziran 2023'te düzenlediği 111. Uluslararası Çalışma Konferansı'nda Belarus'ta yaşananlara ilişkin uluslararası toplumun endişelerini yansıtan bir özel oturum gerçekleştirdi. Hükümetin, başta

87 ve 98 sayılı sözleşmeler olmak üzere, uluslararası temel çalışma standartlarına ve CAS tavsiyelerine uymaması burada şiddetle kınandı. Nihayetinde ILO, tarihinde ikinci kez Tüzüğü'nün 33. maddesini uyguladı ve üyelerini, bu ülkeyle ilişkilerini gözden geçirmeye davet etti.

ITUC, 2023 ve 2024 yıllarında yayınladığı Küresel Haklar Endekslerinde Belarus'u "işçiler için en kötü 10 ülke" arasında gösterdi. Bu değerlendirmede sistematik baskı, keyfi tutuklamalar, yargı eliyle sindirme ve sendika liderlerinin aşırılıkçı olarak yaftalanması gibi gerekçeler öne çıktı. PSI ve EPSU'nun da aralarında bulunduğu küresel ve Avrupa sendika federasyonları ise sürekli savunuculuk faaliyetlerinde bulundu, açıklamalar yayınladı, Brüksel'de 2024 başında düzenlenen BKDP ile dayanışma eylemi gibi dayanışma toplantıları düzenledi ve tutuklu sendika liderlerinin serbest bırakılması için kampanyalar yürüttü. Uluslararası sendikal hareketin ortak mesajı açtı: Sendikacılık suç değildir."

Filistin'de Savaş ve Sendikalar

Filistin halkına yönelen saldırılar 2023 ortalarından 2024 sonuna değin sarsıcı biçimde tırmandı. Bu sürecin fitilini ise Hamas'ın 7 Ekim 2023'te İsraili sivillere saldırısı ateşledi. Bu saldırı sonucunda binden fazla İsraili hayatını kaybetti ve yüzlerce kişi rehin alındı. İsrail'in askeri karşılığı ise uluslararası hukuk açısından açık bir ihlal olarak değerlendirilen ve yaygın şekilde orantısız bulunan bir yanıt oldu. Bu müdahale Gazze'de büyük bir yıkıma ve ağır bir insani krize yol açtı. Zorla yerinden edilme vakaları kitlesel boyuta ulaştı, açlık başladı,

ILO Sözleşmesi Madde 33, ILO Anayasası'nın 33. maddesidir ve bir üye devletin ILO kararlarına uymaması durumunda alınabilecek kolektif önlemleri düzenler. Bu madde, ILO'nun en güçlü ve istisnai yaptırım mekanizmalarından biridir.



hastaneler, su kaynakları ve elektrik dahil olmak üzere temel kamu hizmetleri ile yamsal altyapılar geniş çapta tahrip edildi. Kamu işçileri, görevlerini yerine getirmekte engellerle karşılaştı ve son derece tehlikeli koşullarda çalıştı. Başta sağlık profesyonelleri olmak üzere pek çoğu öldürüldü. Öte yandan, İsrail'e çalışmaya giden 200 bini aşkın Filistinli işçi ücret gaspı ve seyahat kısıtlamaları yaşadı. Kamu çalışanları, hükümete ait fonların kesilmesi nedeniyle maaşlarını kısmen aldı ya da hiç alamadı. Çatışma, bölgesel istikrarsızlığı da derinleştirdi ve daha geniş çaplı bir savaş riskini doğurdu. 2023 yılında Ortadoğu'daki askeri harcamalar yüzde 9 oranında artarak 200 milyar dolara ulaştı. Bu, son on yılın en yüksek artış oranı olarak EPSU'nun 11. Kongresi'nde kabul edilen Kongre Kararı'nda da vurgulandı.

Sendikal federasyonlar, uluslararası hukuka ve dayanışmaya dayanan bir yaklaşımla Filistin'e yönelik saldırıların durdurulması ve adalet için sürekli çağrıda bulundular. PSI 31. Dünya Kongresi'nde kabul edilen 32 No'lu kararla Filistin halkının kendi kaderini tayin hakkına destek verilirken, 48 No'lu kararda Hamas'ın saldırıları ve İsrail'in hukuksuz askeri yanıtını kınandı. 30 Kasım 2023'te PSI, Gazze'den kamu sektörü sendikalarının liderleriyle

çevrim içi bir seminer düzenledi ve burada sağlık emekçileri ve kadınlara yönelik sistematik saldırılar konuşuldu. Hollanda sendikası FNV Aralık 2023'te Amsterdam Üniversitesi'nde İsraili kuruluşlarla bağların askıya alınması talebiyle grev düzenledi. Aynı ay, PSI Genel Sekreteri Daniel Bertossa ve UNICEF Sözcüsü James Elder, sivillerin ve sağlık emekçilerinin korunması için derhal ateşkes çağrısı yaptı. Ocak 2024'te Küresel Sendikalar, Güney Afrika Cumhuriyeti'nin İsrail'e karşı Uluslararası Adalet Divanı'nda (ICJ) açtığı soykırım davası kapsamında mahkeme tarafından alınan geçici tedbir kararlarını desteklediklerini kamuoyuna açıkladı. Sendikalar, bu kararların; soykırım eylemlerinin önlenmesi, soykırıma tahrikin cezalandırılması, insani yardıma engelsiz erişimin sağlanması gibi hükümler içeren uluslararası hukukun asgari gerekleri olduğunu vurguladı ve İsrail'in bu kararlara derhal uyması çağrısında bulundu. Şubat ve Mart aylarında ETUC, PSI ve Kanada'dan CUPE acil insani yardım çağrılarında bulundu. 10 Mart 2024'te PSI Gazze Dayanışma Fonu'nu kurdu.

Dayanışma seferberliği 2024'ün ortalarında yoğunlaştı. 16 Mart 2024 tarihinde PSI ve üyesi bulunan sendikalardan bir kadın delegasyonu, BM Kadının Statüsü Komisyonu toplantısına katılarak **Derhal Ateşkes!** çağrısı yaptı. 25 Nisan 2024'te PSI Afrika ve Arap Bölgesi (AFREC), on binlerce can kaybına, çökme noktasındaki kamu hizmetlerine ve artan işsizliğe dikkat çekerek kalıcı ateşkes talebini yineledi. ETUC, AB Dış İlişkiler Konseyi'nin 7 Mayıs 2024 tarihli oturumuna alınan Filistin gündemini yeter-siz bulduğunu açıkladı. Aynı ay, ITUC dahil



yedi küresel sendika federasyonundan oluşan heyet, Ramallah'ta Filistin sendikası PGFTU, Devlet Başkanı Mahmud Abbas ve hükümet yetkilileriyle görüştü. Ortak açıklamada, kalıcı ateşkes, rehinelere serbest bırakılması, insani yardıma engelsiz erişim ve iki devletli çözüm çağrısı yapıldı. ETUC Genel Sekreteri Esther Lynch, ILO 112. Uluslararası Çalışma Konferansı'nda ICJ kararlarına uyum ve UNRWA'ya destek talep etti. PSI'nin da aralarında olduğu 10 küresel sektörel sendika federasyonu, 27 Eylül 2024'te İsrail'e karşı ILO'ya ücret gasplarına ilişkin bir şikayet dosyası sundu. ITUC Genel Sekreteri Luc Triangle burada yaptığı konuşmasında, İsrail'in bu uygulamasını "ekonomik cezalandırma" olarak nitelendirdi. Haziran 2024'te ETUC, kalıcı ateşkes ve Gazze ablukasının kaldırılmasını talep eden bir Yönetim Kurulu Kararı aldı. Ve 4 Kasım 2024'e gelindiğinde, ILO, Filistin'in gözlemci devlet statüsünü tanıdı. Uluslararası sendikalar bu kararı barış yolunda "umut verici bir adım" olarak değerlendirdi.

Küresel Baskı Haritası

2023 ve 2024 yılları, sendikal hakların çeşitli biçimlerde tehdit edildiği, siyasi ve ku-

rumsal baskıların yoğunlaştığı bir dönem olarak öne çıktı. Bu iki yıl boyunca dünya genelinde askeri darbeler, otoriter yönetimler ve demokratik alanın daraltılması, sendikal faaliyetleri doğrudan etkileyen gelişmeler olarak ortaya çıktı. İfade ve örgütlenme özgürlüklerini kullanan emekçilerin, farklı coğrafyalarda sistematik biçimde gözaltı, işten çıkarma ve şiddetle karşı karşıya bırakıldıkları çok sayıda örnek ile kayda geçirilmiştir. Uluslararası sendikal hareket ise bu süreçte yalnızca tepki vermekle kalmamış, aynı zamanda yerel sendikalarla dayanışma içinde farklı düzeylerde müdahalelerde bulunmuştur. Bu dönemde işçi hakları ve sendikal haklar için verilen mücadele, yalnızca işyeri sınırlarında değil, siyasi rejimlerin otoriterleşmesine karşı verilen daha geniş çaplı bir demokratik toplumsal hareketin parçası haline gelmiştir.

Brezilya'da Jair Bolsonaro destekçileri Lula da Silva'nın Devlet Başkanı seçilmesini geçersiz kılmak amacıyla Ulusal Kongre, Yüksek Mahkeme ve Başkanlık Sarayı'na saldırdı. PSI yaptığı resmi açıklamada 8 Ocak 2023 tarihli bu darbe

girişimini kınadı. PSI'nın anayasal düzene dönülmesi çağrısında bulunduğu Nijer'de ise askeri darbe seçilmiş hükümeti devirdi. Nijer'deki darbe 26 Temmuz 2023'te yaşandı. ILO Soruşturma Komisyonu Myanmar ile ilgili bulgularını 6 Ekim 2023 tarihinde yayımladı. Raporda, askeri cuntanın sendikacılara karşı şiddet uyguladığı belirtildi. PSI, ILO Raporu ile ilgili açıklamasında sendikacılara yönelik cinayet, işkence ve keyfi tutuklamalara son verilmesi çağrısı yaptı. PSI aynı yıl Myanmar'da en az 30 kamu sağlık çalışanının Sivil İtaatsizlik Hareketi'ne katıldıkları için tutuklandıklarını raporladı. Bu rapor, sendikal faaliyetlere katılmanın kişisel ve mesleki sonuçlarının ne denli ağır olduğunun kanıtıydı.

Yasal haklarını kullanan sendikacıların, sendikal faaliyetleri nedeniyle iktidar sahiplerinden baskı gördüğü bir diğer ülke de Tunus'tu. 31 Ocak 2023'te, Yol İşçileri Sendikası liderlerinden Anis Al-Kababi, yasal bir grev ardından tutuklandı. Uluslararası Gıda İşçileri Sendikası (IUF) yayımladığı bildiride bu tutuklamanın, Cumhurbaşkanı Kays Said yönetiminin sendika karşıtı baskı dalgasının başlangıcı olduğunu belirtti. ETUC Genel Sekreteri Esther Lynch, Tunus Sendikalar Konfederasyonu (UGTT) tarafından ülke çapında düzenlenen ve sendikal özgürlüklere yönelik otoriter saldırıya yanıt niteliği taşıyan protestolara katılmak üzere ülkeye gitti. Ne var ki Lynch, 19 Şubat 2023 tarihinde Tunus makamları tarafından sınır dışı edildi. Bu gelişme, hükümetin uluslararası sendikal dayanışmaya karşı da düşmanca tutum izleyeceğinin ilanıydı. Nitekim, UGTT'nin 4 Mart 2023 tarihli mitingine

katılmak için yurtdışından gelen sendika delegelerine ülkeye giriş izni verilmedi.

Cezayirli bağımsız bir sendikacı olan Amine Felih, sosyal medyada ulusal güvenliği tehlikeye attığı iddia edilen bir paylaşımı nedeniyle 4 Nisan 2023'te bir yıl hapis cezasına çarptırıldı. IUF bu vakaya ilişkin, sendikacıların keyfi tutuklama ve yargı tacizi yoluyla bastırıldığı eğilimin sembolü değerlendirmesinde bulundu. Eylül 2023'te, Eğitim Enternasyonal (EI), İran'da öğretmenlerin ve sendikacıların keyfi tutuklamalar, gözaltılar ve işkenceye maruz kaldığını bildirdi. Bu baskıların, Mahsa Amini'nin ölüm yıl dönümünde yoğunlaştığı belirtildi. EI, yayınladığı resmi açıklamada tutuklu sendika aktivistlerinin serbest bırakılmasını talep etti ve zorla alınan ifadeleri ile görevden çıkarmaları kınadı.

ITUC, 4 Haziran 2024 tarihinde yayımladığı Küresel Haklar Endeksi Raporu'nda, Batı ve Orta Afrika'daki otoriter eğilimli rejimlere dikkat çekti. Rapora göre Benin'de 1 Mayıs gösterilerine katılan işçiler tutuklandı. Olay, barışçıl protesto hakkının giderek daha fazla kriminalize edildiği eğilimin bir parçası olarak belgelendi. Nijerya bu rapor ile ilk kez çalışanlar için en kötü 10 ülke listesine girdi. Endekse göre Nijerya'da sendikacılar devlet müdahalesine maruz kalmakta, işçiler tutuklanmakta ve sendikal faaliyetler engellenmekteydi. ITUC Kamerun ve Çad'da da baskının arttığını belgeledi. Sendika liderlerinin tutuklandığı ve grev hakkının ağır biçimde kısıtlandığına dikkat çekildi. Bu uygulamalar, yetkililerin bağımsız işçi örgütlenmesini ve toplu pazarlığı sistematik olarak zayıflatma girişimleri olarak tanımlandı.

5.4. SENDİKAL EYLEMLER VE KAMPANYALAR

2023

Peru'da Darbe Karşısı Protestolar: 2022 sonunda başlayan protestolarda halk, Devlet Başkanı Pedro Castillo'nun görevden alınmasına karşı sokağa çıktı. 2023 boyunca süren gösterilerde onlarca kişi öldü, erken seçim talebi öne çıktı. Sendikalar, protestolarda hem sosyal hareketlerin parçası hem de kendi örgütsel taleplerinin taşıyıcısı olarak yer aldı.

Lula 3. Defa Başkanlık Koltuğunda: Lula'nın 2023'te devlet başkanlığına geri dönmesi, Brezilya ve Latin Amerika sendikal hareketi için neoliberalizme karşı kazanılmış önemli bir mevzi olarak görüldü. Hem içeride hem dışarıda sendikalar, bu dönemi demokratikleşme, sosyal diyalog ve işçi haklarının güçlendirilmesi bakımından bir fırsat penceresi olarak değerlendirdi.

Emeklilik Reformuna Karşı Grevler: Fransa'da 19 Ocak tarihinde, Borne hükümeti tarafından emeklilik yaşının 62'den 64'e çıkarılmasını öngören emeklilik reformu tasarısına karşı çıkanların düzenlediği ve ülke çapında bir milyondan fazla kişinin katıldığı bir dizi protesto gösterisi ve grev düzenlendi.

Sendikalar Resmi Tatil Tehdidi Üzerine Harekete Geçti: Danimarka'da tüm sektörlerden sendikalar, hükümetin uzun süredir devam eden bir resmi tatilin kaldırılması önerisine karşı protesto düzenledi. Kopenhag'da düzenlenen eyleme 50 bin-

den fazla kişi katılırken, 450 binden fazla kişi de tatilin kaldırılmasına karşı başlatılan imza kampanyasını destekledi.

Filipinler'de Ulaşım Grevleri: Geleneksel toplu taşıma araçları olan jeepney ve minivanların çalışanları tarafından Mart 2023'te başlatılan ve 2 yıl boyunca devam eden bir dizi ulaşım grevi, Kamu Hizmeti Araçları Modernizasyon Programını protesto etmek amacıyla Filipinler'in çeşitli şehirlerinde gerçekleştirildi.

Almanya'da Tarihi Grev: Toplu taşıma grevi, Mart 2023'te ülke çapında gerçekleşti. Grev, Ver.di ve EVG tarafından organize edildi ve artan gıda ve enerji maliyetlerini karşılamak üzere üyeleri için yüzde 10,5'lik bir ücret artışı talep ettiler. Bu grev Almanya'yı on yıllardır etkileyen en büyük grevlerden biriydi.

Kamu Hizmeti Sendikalarından Eylem Haftası: Belçika'da kamu sektöründe faaliyet gösteren ACV, CGSP ve SLPF federasyonları, sektörün tüm kesimlerinin karşı karşıya olduğu personel ve finansman krizine dikkat çekmek üzere 6-10 Mart tarihleri arasında bir haftalık eylem çağrısında bulundu.

Starbucks Grevi: Starbucks Çalışanları Birliği CEO Howard Schultz'un, sendikalaşmanın engellenmesine ilişkin senatoda yapılacak oturum öncesinde istifa etmesini kınamak amacıyla 22 Mart'ta 117 sendika şubesinin katılımıyla düzenledi. "Bir Gün Daha Uzun, Bir Gün Daha Güçlü" Starbucks tarihindeki en büyük grevi oldu.



Kore'de Kamu Hizmetlerine Yönelik Saldırıları Protesto: KPTU 25 Mart'ta düzenlediği eylemle 2023 için ilk büyük çaplı protestosunu gerçekleştirdi. Yoon yönetiminin işçi hakları ve kamu hizmetlerine yönelik saldırılarını protesto etmek üzere 3 binden fazla sendika üyesi meydanlara çıktı.

Kamu Çalışanlarının Büyük Grevi: Kanada Federal Hükümet İşçilerinin grevi 19 Nisan'da başladı ve yaklaşık 100 bin Kanada Kamu Hizmetleri İttifakı (PSAC) üyesi ülke çapında yüzlerce noktada iş bıraktı.

Ver.di'den Toplu Pazarlık Zaferi: Alman kamu sektörü çalışanları ve aralarında Ver.di'nin de bulunduğu sendikaları, Nisan ayında hükümetle 2 milyondan fazla kamu sektörü çalışanını kapsayacak yüzde 5,5'lik bir ücret artışı anlaşması üzerinde uzlaşarak önemli bir zafer kazandı.

Senegal'de Kitlesele Protestolar: Muhalefet lideri Ousmane Sonko'nun 1 Haziran'da hapsedilmesiyle başlayan protestolar, polis şiddetine rağmen sonuç verdi ve muhalefet adayı Faye seçimleri kazandı. Sendikalar, doğrudan siyasi taraf olmaktan kaçınırsalar da anayasal düzene, temel özgürlüklere ve barışçıl gösteri hakkına sahip çıkan bir rol oynadılar.

Hollywood Aktörleri Grevde: Amerikan oyuncular sendikası SAG-AFTRA, 14 Temmuz'dan 9 Kasım'a kadar Sinema ve Televizyon Yapımcıları Birliği ile yaşanan anlaşmazlık nedeniyle greve gitti. Bu, Hollywood tarihinde oyuncuların film ve televizyon stüdyolarına karşı gerçekleştirdiği en uzun grev oldu.

Güney Kore'de Sendika Lideri Kendisini Ateşe Verdi: İnşaat işçileri sendikası lideri olan Yang Hoe-dong, 1 Mayıs sabahı, hükümetin sendikal faaliyetlere karşı yü-

rüttüğü polis baskısı ve yargı suçlamalarına karşı çıkarak Gangneung'daki adliye binasının önünde kendini ateşe verdi. Durumu ağır olan Yang, ertesi gün hastanede hayatını kaybetti.

Amerika Yazarlar Birliği Grevi: 2 Mayıs-27 Eylül tarihleri arasında 11,500 senaristi temsil eden Amerika Yazarlar Birliği, Sinema ve Televizyon Yapımcıları Birliği ile yaşanan iş anlaşmazlığı nedeniyle greve gitti. Grevler, Amerikan film ve televizyon endüstrisi tarihindeki en büyük duraklamaya yol açtı.

Romanya'da Eğitim Çalışanları Grevi:

22 Mayıs'ta Romanya eğitim sisteminde çalışan 150 bin öğretmen ve yaklaşık 70 bin eğitim destek personelinin katılımıyla, eğitim alanındaki maaşların yüzde 25 oranında artırılması talebini de içeren genel grev ilan edildi.

ETUC 15. Kongresi: Kongre, 23-26 Mayıs tarihlerinde Berlin'de gerçekleştirildi. **Avrupa'da İşçiler İçin Adil Bir Sözleşme** çağrısıyla toplanan Kongre'de; aşırı sağın yükselişi, demokrasinin savunulması, adil geçişin sağlanması ve güçlü kamu hizmetleri, toplu pazarlık ve işyerinde eşitlik aracılığıyla Avrupa sosyal modelinin güçlendirilmesi tartışıldı. 2023-2027 Eylem Planı, Berlin Manifestosu ve Değerler Bildirgesi, dayanışma, haklar ve iklim adaleti temelinde şekillenen sendikal bir hattın yeniden teyidi niteliğindedir. Kongre'de AB ekonomi politikaları, Ukrayna ve göçmen işçilere ilişkin kararlar kabul edildi. Esther Lynch Genel Sekreterliğe, Wolfgang Katzian ise Başkanlığa seçildi. Kongrenin dikkat çeken anlarından biri,

Avrupa Komisyonu Başkanı Ursula von der Leyen'in, sendikaları Avrupa demokrasisinin temel direkleri olarak selamladığı konuşmasıydı.

Grevler hükümeti ücret konusunda tavi-

ze zorladı: İngiltere'de PCS'in tarihindeki en büyük kampanyası, 5 Haziran'da hükümetin iyileştirilmiş ücret teklifi ile işten çıkarma ve iş güvencesi konularında taviz vermesini sağladı. 300 günden fazla süren eylemler ve üç ulusal grevin ardından sendika, hükümetin teklifi ve bu teklifin yerel düzeyde nasıl uygulanacağı konusunda istişarelerde bulundu.

Emeklilik Reformuna Karşı Protestolar

Devam Etti: Fransız sendikaları ve öğrenci grupları, hükümetin emeklilik reformlarını engellemek amacıyla ülke çapında protestolar ve grev eylemleri düzenlemeyi sürdürdüler. 6 Haziran tarihli eylemlere 1 milyona yakın kişi katıldı.

İsviçre'de Feminist Grev:

Her yıl düzenlenen feminist grev için harekete geçen VPO ve SSP, 14 Haziran'da ülke çapında eylem ve protestolar düzenledi. Grev, ayrımcılık, cinsiyetçilik, cinsel taciz ve şiddetin yaygın biçimleriyle birlikte kadınların karşı karşıya kaldığı süregelen eşitsizliklere odaklandı.

Sendika Lideri Dövülerek Öldürüldü:

Bangladeş'te sendika lideri Shahidul Islam, 25 Haziran'da dövülerek öldürüldü. Bir tekstil fabrikasında, yönetimin ödemeyi reddettiği ikramiye ve ücretlerini almaları için işçilere yardım etmek üzere düzenlenen gösteriden ayrıldıktan sonra saldırıya uğramıştı.



Nijer'de Askeri Darbe: Temmuz 2023'te Nijer'de silahlı kuvvetlerin çeşitli gruplarının iktidarı ele geçirdiği ve anayasayı askıya aldığı bir askeri darbe gerçekleşti. Nijer'in en büyük konfederasyonu CNT darbenin Anayasa'ya aykırı ve antidemokratik olduğunu belirterek sivil yönetime dönülmesini talep etti.

Sağlık Çalışanları Güney Kore'de Grevde: KHMU'nun 13-14 Temmuz tarihlerinde sektör genelinde gerçekleştirdiği grev, sağlık ve bakım çalışanlarının taleplerine ülke çapında destek sağladı. Üyelerin yüzde 91,63'ü daha iyi sağlık hizmetleri, daha güçlü sağlık işgücü ve emekleri için adil ücret talep etmek üzere greve gitme yönünde oy kullandı.

Küresel Sendikalardan Sri Lanka'ya Destek: Dünya genelinde 200 milyon işçiyi temsil eden Küresel Sendikalar, Sri Lankalı işçilerin ücretlerini, çalışma koşullarını ve sendikal haklarını kısıtlamak üzere tasarlanan *Tek İstihdam Yasası'nı* kesin

bir dille reddederek 7 Eylül'de Sri Lanka sendikal Hareketine destek verdi.

Demiryolu İşçilerinden Grev Kararı: Yaklaşık 13 bin sendikal demiryolu işçisi, ücret ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve KTX hızlı tren seferlerinin Seul'ün güneyine giden daha karlı güzergahları da kapsayacak şekilde genişletilmesi talebiyle 14 Eylül'de dört günlük bir grev başlattı.

Uganda Kamu Sendikalarının Zaferi: Uganda Yerel Yönetim İşçileri Sendikası (ULGWU) ve beraberindeki sendikalar, Kiteezi çöp depolama faciası sonrası atık yönetimindeki yetersizliklere dikkat çekti. Yürüttükleri kampanya sonucunda, 23 Eylül'de üst düzey üç yetkili görevden alındı, yeni atık yönetimi politikası ve finansman vaat edildi.

923 İklim Adaleti Yürüyüşü: Güney Kore'nin başkenti Seul'de 30 binden fazla işçi ve sivil vatandaş, iklim krizi karşısında herkes için eşit ve onurlu bir yaşam talep

etmek üzere 23 Eylül'de Sejong-ro'da geniş katılımlı bir yürüyüş düzenledi.

Sağlık Çalışanlarının Yarıısı İstifanın Eşiğinde: PSI tarafından Ekim ayında yapılan ve 2,000'den fazla çalışanın katıldığı ankete göre, dünya genelinde her 3 ön saf sağlık ve bakım sektörü çalışanından 1'i, yeterli personel olmaması nedeniyle bakımları altındaki hastaların öldüğünü ifade etti.

Belçika'da Sendikalar Grev Hakkı İçin Eylemde: Üç ana sendika konfederasyonu ACV, FGTV ve ACLVB, başta grev ve protesto hakları olmak üzere sendikal hakları savunmak üzere harekete geçti. Diğer sivil toplum ve kampanya örgütlerinin de katılımıyla 5 Ekim'de Van Quickenborne yasasına karşı ulusal bir gösteri düzenlediler.

PSI 31. Kongresi: PSI'nın 31. Dünya Kongresi, 14-18 Ekim tarihlerinde Cenevre'de düzenlendi. Çoklu Krizler Çağında *Kârdan Önce* İnsan temasıyla düzenlenen kongrede, kamu hizmetlerinin ticarileştirilmesine karşı mücadele, iklim adaleti, yeniden kamusallaştırma, ırkçılık karşıtlığı, pandemi sözleşmesi ve ihbarcılarının korunması gibi başlıklar tartışıldı. Kabul edilen Eylem Planı, kamu hizmetlerinin güçlendirilmesi, emek hakları, eşitliksizliklerin kesiştiği alanlar ve iklim kriziyle mücadeleye odaklandı. Filistin'e özgürlük, iklim adaleti ve yeniden kamusallaştırma konulu kararlar kabul edildi. Daniel Bertossa Genel Sekreter, Britta Lejon ise Başkanlığa seçildi. Dünya Sağlık Örgütü Genel Direktörü Tedros Adhanom Ghebreyesus kongreye hitaben yaptığı konuşmasında kamu sağ-

lığı ve örgütlü emeğin rolünü vurguladı.

Sendikalar Kadın Grevi İçin Harekete Geçti: İzlandalı kamu sektörü örgütleri 24 Ekim'de düzenlenen protesto eylemlerine destek vererek toplumsal cinsiyet eşitsizliği, cinsiyete dayalı ücret farklılıkları ve şiddetin önlenmesi için acilen harekete geçilmesi çağrısında bulundu. Eylemler, grev ve gösterilerden ücretli ve ücretsiz her türlü işgücünün iş bırakmasına kadar uzanıyordu.

Tesla'da Grev: IF Metall'e bağlı teknisyenler, şirketin toplu sözleşme imzalamayı reddetmesi üzerine 27 Ekim'de Tesla araç servis iştiraki TM İsveç'e karşı bir grev başlattı. Grev, İsveç'te son 80 yıl içerisinde gerçekleştirilen en uzun grev oldu.

Kamu İşçisi Quebec'te Grevde: Kamu toplu sözleşmelerinin ilişkin bir yıl süren müzakereler, Québec hükümetinin işçilerin taleplerini dinlemeyi reddetmesi ve çalışma koşullarına yönelik saldırıların ardından, kamu sektörü çalışanlarını temsil eden sendikaların ortak cephesi olan Front Commun, 21-23 Kasım tarihlerinde greve gitti.

10 Yıllık Kampanya Başarıyla Sonuçlandı: Danimarka'da FOA, işgücü piyasası sigorta kurumunun itfaiyecilik ile iki kanser türü olan mesane kanseri ve mezotelyoma arasında nedensel bir bağlantı olduğuna dair yeterli kanıt bulunduğunu kabul etme kararını memnuniyetle karşıladı. Bu, iki ciddi hastalıktan etkilenen itfaiyecilerin bu hastalıkların bir meslek hastalığı olarak değerlendirilmesini sağlayabilecekleri anlamına geliyor.



Çekya'da Kemer Sıkma Karşısı Protestolar: CMKOS konfederasyonu 27 Kasım'da hükümet politikalarına karşı yürüttüğü kampanya çerçevesinde bir günlük protesto ve uyarı grevi düzenledi. Sendikalar, hükümetin kamu çalışanlarının ücretlerinin dondurulması dahil olmak üzere yeni bir kemer sıkma politikasını uygulamaya koymasından rahatsızdı.

Sendikalar Ücret Reformu İçin Harekete Geçti: Kamu sektörü sendikaları 7 Aralık'ta Ljubljana'da ulusal bir miting düzenleyerek hükümetin bir dizi önemli ücret artışı ve çalışma koşulları konusunda adım atmasını talep etti. Sendikalar hükümetten ücret indeksinin uygulanmasını ve kamu sektörü ücret sistemi reformunun tamamlanmasını istedi.

2024

Ülke Tarihindeki En Büyük Grevlerden Biri: Kamu hizmeti sendikaları 18 Ocak'ta Kuzey İrlanda'daki en büyük grevlerden birini düzenleyerek Birleşik Krallık hükümetine kamu hizmeti çalışanlarına yönelik ücret teklifini geciktirmemesi için baskı yaptı. Hükümet, ülkedeki siyasi çıkmaz ve işleyen bir Parlamento'nun bulunmaması nedeniyle elinin kolunun bağlı olduğunu iddia etti.

Arjantin'de İşçiler Ayakta: Aşırı sağcı Milei hükümetinin ultra liberal uygulamalar getiren Torba Yasa teklifine karşı sendikaların düzenlediği 24 Ocak tarihli genel greve ve barışçıl protestolara, başkent Buenos Aires'te 600 bin, ülke çapında ise 1,5 milyon kişi katıldı.

İhbarcıların Korunmasına Yönelik Tarihi

Karar: BM, 12 Şubat tarihinde, yolsuzluğun zamanında bildirilmesini kolaylaştı-

ran ve bununla birlikte, ihbarda bulunan kişilerin kimliklerinin ve kişisel bilgilerinin gizliliğini ve güvenliğini sağlayan korumalı raporlama mekanizmaları ve gizli şikayet sistemleri kurulması çağrısında bulunan bir kararı kabul etti.

Dünya Sosyal Forumu: 15-19 Şubat tarihleri arasında Nepal'de düzenlenen Dünya Sosyal Forumu'nda iklim değişikliği, barış, göç ve sosyal adalet gibi önemli sorunlara alternatif yanıtlar tartışıldı, dünyanın dört bir yanından sendikalar Herkes için İnsanca İş ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği talepleriyle bir araya geldi.

Kenya'da Sendika Liderine Saldırı: KMPDU Genel Sekreteri, sağlık hizmetlerinin geleceği için elzem olan stajyerlerin görevlendirilmesi ve yüksek lisans ücretlerinin ödenmesi için ayrılan fonların serbest bırakılması talebiyle düzenlenen 29 Şubat tarihli barışçıl protesto sırasında atılan bir biber gazı kapsülüyle başından ağır yaralandı.

Finlandiya'da Grevler: hizmetleri çalışanları sendikası, hükümetin refah kesintileri ve işçi hakları ile sendikal haklara yönelik saldırıları içeren programına karşı Mart ayında iki haftalık grev ilan etti. Grevler JHL'nin yanı sıra sanayi, elektrik, inşaat ve hizmet sektörlerindeki sendikaları da kapsamaktaydı.

Macaristan'da Check-off Yasağı: İşveren tarafından sendika aidatlarının üyelerin maaşlarından kesilerek sendikaya ödendiği check-off uygulamasının engellenmesi nedeniyle 12 sendika 11 Nisan'da Anayasa Mahkemesi'ne başvurdu. Bu kısıtlama sendikaların mali istikrarı ve işleyişi açısından önemli zorluklara yol açmaktaydı.

Ekvador'da Referandum: Ekvador halkı, 21 Nisan'da yapılan referandumda, saatlik ve belirli süreli sözleşmelerin reddedilmesi ve uluslararası şirketler tarafından kontrol edilen uluslararası tahkim mahkemelerinin reddederek, neoliberal ve işçi karşıtı politikaların sürdürülmesine yönelik yeni bir yasa girişimini yenilgiye uğrattı.

Milei'ye Karşı Protestolar: Başkanlığa geldiğinden bu yana devlet üniversitelerine karşı saldırgan bir kampanya başlatan Milei, israf suçlamalarıyla bu üniversitelerin fonlarını kesiyor ve onları karalıyordu. Arjantin Ulusal Üniversite Çalışanları Federasyonu (FATUN) 23 Nisan'da geniş katılımlı bir protesto organize etti.

Kamu Çalışanları Sel Mağdurlarına Yardımda Ön Safflarda: Mayıs ayında Rio Grande do Sul eyaletini vuran yağmurlardan 2 milyondan fazla insan etkilendi. Yüzden fazla insan öldü ve 618 bin kişi evsiz kaldı. Kamu hizmeti çalışanları, iklim acil durumunun halihazırda bir gerçeklik olduğunu gösteren bu krizin ön cephesinde yer aldı.

Kamu Çalışanları Yunanistan'da Grevde: ADEDY, yaşam pahalılığı ve kamu hizmetlerindeki düşük ücretleri protesto etmek amacıyla 21 Mayıs'ta grev ilan etti. Konfederasyon, 1 Ocak'tan itibaren aylık 38-42 Euro olarak uygulanacak ücret artışının, yaşanan satın alma gücü kaybını telafi etmekte yetersiz kaldığını savunuyordu.

Sendikalar ve İklim İçin Bir Zafer: Sendikaların uzun soluklu sürdürdüğü kampanyaları ardından Avrupa enerji bakanları, 30 Mayıs'ta AB Komisyonu'nun Enerji Şartı



Anlaşması'ndan çekilme teklifini kabul etti. Anlaşma, fosil yakıt endüstrisi tarafından hükümetlerin iklim ve enerji politikalarına meydan okumak için kullanılıyordu.

Sendikaların Hindistan Seçimlerine Et-

kisi: Hindistan'da BJP, 4 Haziran tarihli seçimleri 3. kez kazandı, ancak daha az sayıda sandalye elde etti. Sendikalar milyarder yanlısı Modi hükümetinin sona erdiğini görmek isterdi. Ancak etkisinin azalması, işçiler ve kamu hizmetleri için iyi bir sonuç olarak değerlendirildi.

Nijerya'da Genel Grev: Nijerya İşçi Kongresi (NLC) ve Sendikalar Kongresi (TUC) tarafından 4 Haziran'da başlatılan süresiz grev hava ulaşımını durma noktasına getirdi ve sendika üyelerinin ulusal şebekeyi işgal ederek ülkenin elektrik dağıtımını devre dışı bırakmasıyla ülkeyi karanlığa gömdü.

Sendika Liderine Silahlı Saldırı: Guatemala'da ünlü giyim markaları için üretim yapan Texpia II fabrikasında çalışan sen-

dika lideri Anastacio Tzib Caal, 15 Haziran 2024'te suikasta uğradı. Cinayet uluslararası düzeyde tepki çekti. Caal, işçilerin örgütlenme hakkı ile daha iyi çalışma koşulları için mücadele ediyordu.

EPSU 11. Kongresi: Kongre, 18–20 Haziran tarihlerinde Romanya'nın başkenti Bükreş'te gerçekleştirildi. Şimdi, Kamu Hizmetleri Zamanı! teması altında toplanan delegeler; barış, demokrasi, kamu hizmetleri, yeşil dönüşüm, nitelikli işler ve sendikal örgütlenme başlıklarını tartıştı. Bu beş temel eksenle şekillenen yeni Eylem Planı ise sosyal adalet, çevresel sorumluluk ve kamu sektörü sendikalarının güçlendirilmesine odaklandı. Kongrede Filistin – İsrail çatışması, erişilebilir kamu hizmetleri, aşırı sağın yükselişi, Avrupa seçimleri ve kamu hizmetlerinin finansmanı üzerine beş karar kabul edildi. Françoise Geng EPSU Başkanı seçilirken, Jan Willem Goudriaan Genel Sekreter olarak üçüncü kez göreve getirildi. Kongrenin öne çıkan gelişmelerinden biri, EPSU

ile PSI'nın birlikte hazırladığı yeniden kamusallaştırma araç setinin tanıtımı oldu.

Kenya'da Gelir Vergisi Protestoları: Hükümetin vergileri yükselten yasayı yürürlüğe koyması ardından başlayan protestolarda 50'nin üzerinde protestocu polis şiddeti nedeniyle hayatını kaybetti. Eylemlere gençlerin liderlik etmesi ve yoğun sosyal medya kullanımı dolayısıyla Z Kuşağı Protestoları adı da verilmiştir.

Bolivya'da Darbe Girişimi: 26 Haziran'da Bolivya'da muhalif subaylar tarafından düzenlenen bir askeri darbe girişimi meydana geldi. Silahlı birlikler ülkenin siyasi kalbi olan Plaza Murillo'yu işgal etti, ancak yerel ve uluslararası baskılar karşısında geri çekildi. Sendikalar darbe girişimini şiddetle kınadı.

Altı Günlük Çalışma Haftası Uygulaması: Yunanistan'da yürürlüğe giren yasa, çalışma yaşamı politikalarında tartışmalı bir değişime işaret etti. 1 Temmuz'da yürürlüğe giren mevzuat, demografik zorluklar ve ekonomik verimliliği gerekçe göstererek, belirli sektörlerdeki işverenlerin çalışma saatlerini uzatmasına izin verdi.

Temmuz Devrimi: Bangladeş'te öğrenciler, 5-16 Temmuz tarihleri arasında özgürlük mücadelesi gazilerinin torunlarına yüzde 30 kota uygulanmasını protesto etti. Kitlesel eylemler hükümetin istifası ve geçici hükümetin kurulmasıyla sonuçlandı.

Nijerya İşçi Kongresi'ne Polis Baskını: Nijerya polisi, başta gençler olmak üzere Nijerya vatandaşlarının öncülük ettiği Kötü Yönetime Son Protestoları için NLC tarafından üretildiği iddia edilen kışkırtıcı materyal-

leri arama kisvesi altında 16 Ağustos 2024 günü NLC bürolarına baskın düzenledi.

Anket Cinsiyet Ayrımcılığını Ortaya Koydu: İsveç'ten Vision, her 10 genç kadından dördünün çalışma hayatının bir döneminde ayrımcılığa uğradığını belirttiğini ortaya koyan bir anket yayınladı. Sendika, işverenlerin çalışanlar için eşit haklar ve fırsatlar için sürekli ve daha aktif bir şekilde çalışması gerektiğini söyledi.

BM'de Tarihi Zafer: Sendikalar ve sivil toplumun yürüttüğü kampanyalar sayesinde ülkeler, süper zenginlerin ve şirketlerin vergiden kaçınmasını önlemek amacıyla BM Küresel Vergi Anlaşması hazırlanması konusunda 22 Ağustos'ta anlaşmaya vardı.

İşçi Partisi'nden Olumlu Adım: İngiltere'de hükümetin Asgari Hizmet Düzeyleri Yasasını yürürlükten kaldırma kararı, grev hakkı açısından önemli bir kazanım olarak değerlendirildi. Önceki Muhafazakar hükümet tarafından çıkarılan yasa, grevler sırasında kısıtlayıcı asgari hizmet seviyeleri dayatarak temel sendikal hakları tehdit ediyordu.

Nijerya'da Sendika Liderine Hukuksuz Tutuklama: Ulusal Elektrik İşçileri Sendikası Genel Sekreteri Joe Ajaero, bir uluslararası sendika toplantısına katılmak üzere İngiltere'ye hareketinden hemen önce, 9 Eylül'de tutuklandı. Tutuklama sadece bir cadı avı değil, hükümetin sendika liderlerini sindirmeye yönelik girişimi olarak değerlendirildi.

Apple Kaçırdığı Vergileri Ödemek Zorunda Kaldı: Şirketlerin vergi kaçırmasına



karşı mücadelede büyük bir zafer kazanıldı ve Apple, İrlanda hükümetine Avrupa'daki karları üzerinden 13 milyar Euro'luk vergi ödemekten kaçmak için sekiz yıldır sürdürdüğü hukuk mücadelesini 12 Eylül'de kaybetti.

Guatemala'da Sendika Liderine Suikast:

23 Eylül'de iki kiralık katil, Guatemala Ulusal Sağlık Çalışanları Sendikası (SNTSG) sekreteri sendika lideri Ronaldo Geovany Gómez Godoy'u öldürdü

Meloni'den Yeni Güvenlik Yasası: İtalya'da hükümet tarafından Eylül ayında yürürlüğe konulan güvenlik yasası sendikalar arasında endişelere yol açtı. Yasa barışçıl protestolara kısıtlamalar getirirken, gösteriler sırasında düzenlenen pasif direniş ve yol kapatma eylemlerine iki yıla kadar hapis cezası verilmesini içeriyordu.

Danimarka'da Esnek Çalışma Haftası Denemeleri: Kopenhag Belediyesi başa-

rılı denemelerin ardından esnek çalışma saatleri deneyini genişletmeye karar verdi. Girişim, çalışanların çalışma sürelerini çeşitli şekillerde düzenlemelerine olanak sağlamıştı. Seçenekler arasında her hafta fazladan bir gün izin kazanmak için gün içinde daha uzun çalışma da yer alıyordu.

Portekiz'de Belediye İşçilerinden Pro-

testo: Yerel yönetim ve belediye şirketlerinde çalışan işçiler 20 Eylül'de Lizbon'da bir protesto gösterisi düzenledi. Eylem, 25 bin işçinin daha iyi çalışma koşulları ve adil ücret taleplerini içeren bir dilekçe sunmasının ardından hükümetin harekete geçmemesine tepki olarak gerçekleştirildi.

CPSU Verilerin Özelleştirilmesini Dur-

durdu: Avustralya'nın Victoria eyaleti hükümeti, vatandaşlarının doğum, ölüm ve evlilik kayıtlarını özelleştirmeyi planlıyordu. Ancak, Kamu Hizmetleri Sendikası (CPSU) öncülüğünde yürütülen ba-

şarılı kampanya sayesinde bu hamle 11 Ekim'de durduruldu.

İsveç'te Sendikalar Göç Yasasına Karşı Yürüdü: İsveçli kamu çalışanları, kendilerini kayıt dışı göçmenleri resmi makamlara bildirmeye zorlayacak yasa teklifini protesto etmek üzere 23 Ekim günü Stockholm sokaklarında bir protesto gösterisi düzenledi.

Fransız Sendikalarından Ulusal Grev: CGT, FO, SUD ve UNSA, hükümetin sağlık ve sosyal hizmetler sektörlerini yeterlik ve finansmanını protesto etmek için 29 Ekim'de ulusal grev düzenledi.

Kolombiya'da Bir Cinayet Daha: Taşımacılık sektöründe kayıt dışı olarak çalışan işçileri örgütleyen SINTRAL'ın Genel Sekreteri William Molina, uğradığı silahlı saldırı sonucu 5 Kasım'da hayatını kaybetti. Molina, işçilerin kadrolu ve güvenceli istihdam hakkı için mücadele ediyordu.

Eczacılar Grev: 12 Kasım'da Hollanda genelinde eczane çalışanları greve giderek neredeyse tüm kamu eczanelerini bir günlüğüne kapattı. Lahey'de toplanan göstericiler, Eczaneler toplu sözleşmesi kapsamında adil ücretler ve çalışma koşullarının iyileştirilmesini talep etti.

Yolsuzluk Karşıtı Protestolar: Sırbistan'ın Novi Sad kentinde, bir tren istasyonunu çatısının hizmete açılışının hemen ardından çökerek 16 kişinin ölümüne neden olması, 22 Kasım'da başlayan protestolar; *Sırbistan Uyan!* adıyla yolsuzluk, medya sansürü ve iktidarın otoriterleşmesine karşı halk hareketine dönüştü.

Sendikalardan Vergi Zaferi: Avustralya'da sendikalar, 28 Kasım'da çok uluslu şirketlerin küresel karlarını ve ödedikleri vergileri kamuya açıklamasını zorunlu kılan yeni yasaları kabul ettirerek kurumsal lobicilere karşı önemli bir zafer kazandı.

İtalya'da Genel Grev: CGIL ve UIL, ülkenin acil ekonomik ve sosyal sorunlarını çözmekte başarısız olduğunu belirttikleri hükümetin bütçe yasasında acil değişiklikler yapması talebiyle 29 Kasım'da İtalya genelinde 8 saatlik genel grev ilan etti.

Yolsuzlukla Mücadele Günü 2024: Gençlikle Yolsuzluğa Karşı Birleşmek: Yarının Dürüstlüğü Şekillendirmek teması altında PSI, yolsuzlukla mücadele konusunda kararlılığını ve ihbarcılarının korunmasına ilişkin küresel bir ILO sözleşmesi çağrısını yineledi, yolsuzluğun işçiler ve demokrasi üzerindeki ağır etkilerine dikkat çekti.

Göç Konusunda Küresel Mutabakat: Küresel Sendikalar 5 Aralık'ta Göç Paktı'nı insan hakları temelli göç yönetimi için destekledi. Uluslararası çalışma standartlarının tüm göçmenlere uygulanmasını, ücretli sendikal örgütlenme hakkı tanınmasını talep etti.

Yeni Zelanda'da Maori Haklarına Saldırı: Public Services Association (PSA), 3 Aralık'ta PSI ile ittifak halinde, Maori topluluklarının temel haklarını tehdit eden ve kültürleri ile kamu hizmetlerine erişimlerini zayıflatan *Antlaşma İlkeleri Yasa Tasarısı'na* karşı çıktı.

YEDİNCİ BÖLÜM

Türkiye’de Sendikal Örgütlülük ve Toplu İş Sözleşmeleri

7.1. SENDİKALAŞMA GÖSTERGELERİ ÜZERİNDEN TÜRKİYE’DE ÖRGÜTLENME, TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ HAKKI

Türkiye’de işçi sınıfının sendikal örgütlenmesinin durumu üzerine bir çalışma yapılmak istendiğinde birkaç temel veri yol gösterici olmaktadır. Bunların başında işkolu sendika üye istatistikleri gelmektedir. ÇSGB tarafından her yıl Ocak ve Temmuz aylarında yayımlanan bu istatistikler sayesinde Türkiye’de hangi işkolunda kaç sendikanın olduğunu ve bu sendikaların kaç üyesinin bulunduğunu görebiliyoruz. Yine aynı istatistiklerde SGK ortak veri tabanına dayalı olarak işkollarında toplam aktif sigortalı işçi sayısını ve buna bağlı

olarak da toplu iş sözleşmesi işkolu barajı olan yüzde 1 oranını aşan ya da aşmayan sendikaları da biliyoruz. E-devlet üzerinden sendika üyeliklerinin yapılmaya başlandığı 2012 yılından bu yana, niceliksel verilerde geçmişe göre daha gerçekçi bir zemine sahip olduğumuzu söyleyebiliriz. Bununla beraber Ocak ve Temmuz istatistikleri sendikal örgütlenmenin durumunu değerlendirmek açısından tek başına yeterli değildir.

Ocak 2025 istatistiklerine göre Türkiye’de aktif sigortalı işçi sayısına göre toplam sendikalı işçi sayısının oranı yüzde 14,97 gözükmektedir. TÜİK verilerine göre (Haziran 2024) kayıt dışı çalışan ücretli ve yevmiyeli işçi sayısı 3 milyon 156 binin üzerindedir. Bu rakamlara yine kayıt dışı

çalışan mülteci, göçmen vb. işçiler dahil değildir. 16 milyon 864 bin civarında belirlenmiş olan bu sayıya yaklaşık 3 milyondan fazla kayıt dışını eklediğimizde toplam ücretli ve yevmiyeli çalışan işçi sayısı 20 milyonun üzerine çıkmaktadır. Bu durumda ise toplam gerçek işçilerin içinde sendikalı işçi sayısının oranı yüzde 12,3 oranının altına düşmektedir.

Benzer bir değerlendirmeyi toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayısı bakımından da yapabiliriz. ÇSGB verilerine göre Ocak 2025 tarihinde toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayısı 2 milyon 463 bin 543 'dür. Toplu iş sözleşmesi kapsamındaki sendika üyesi işçi sayısı ise 1 milyon 999 bin 922 olarak açıklanmıştır. Burada bir hususu belirtmekte fayda var. ÇSGB veri setinde anlaşıldığı üzere 2024 yılında bir değişikliğe gitmiştir. 2023 Ocak ayına göre son iki yılda gerek toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayısında gerekse toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi sayısında sendika üye sayılarındaki artıştan çok daha fazla bir artış söz konusudur. 2023 yılı Ocak ayında toplu sözleşmeden yararlanan işçi sayısı 1 milyon 583 bin 218 olarak açıklanmışken 2025 yılında toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi sayısı 1 milyon 992 bin 922 olarak açıklanmıştır. TİS kapsamındaki işçi sayısında da yine benzer bir artış göze çarpmaktadır. ÇSGB uygulamada veri setlerinde geçmişe yönelik güncellemeler yapmaktadır. Ancak bu kapsamda işçi sayısındaki artış izaha muhtaçtır.

Bu konu ayrıca bir inceleme ve değerlendirme konusu olduğundan şimdilik biz ÇSGB verileri üzerinden değerlendirme-

mize devam edeceğiz. Resmi sendikalaşma verilerine göre toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi oranı yüzde 14,51'dir. Kayıt dışı istihdamı dikkate aldığımızda ise bu oran yüzde 12 civarına düşmektedir. Toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi sayısı bakımından ele aldığımızda ise resmi sendikalaşma verilerine göre yüzde 11,81, kayıt dışı istihdamı dikkate aldığımızda ise yüzde 9,9'u toplu iş sözleşmesi hakkına sahiptir. Başka bir ifade ile de sendikalı her 10 işçiden 8'i toplu iş sözleşmesi hakkına sahiptir.

2023-2024 dönemine ait sendikalaşma verilerine dair en belirgin gözlem bir önceki dönemle (2021-2022) paralel bir ivmede devam etmesidir. 2015-2020 dönemi arasında sendikalı işçi sayısında ciddi bir artış yaşanmıştır. Geçmiş yıllık çalışmaları bu dönemlere ait kapsamlı analizler yapılmıştır. Hatırlatmak gerekirse, bu artışın başlıca nedeni kamuda alt işverenlerde çalışan işçilerin sendika üyesi olmasının önünün açılması ve devamında ise bu işçilerin 2018 yılında kamu kurumları ile belediye şirketlerine sürekli işçi kadrolarına geçirilmesidir.

Bu süreç içerisinde sadece bu kapsamda çalışan yaklaşık 750 bin işçi sendikalı olmuştur. 696 sayılı KHK ile getirilen geçiş düzenlemelerinin 2020 yılında sona ermesi ile beraber işkollarındaki geçiş süreci de tamamlanmış ve tüm işçiler geçiş yapmış olduğu kamu kurumları ile belediye şirketlerinin asıl işkollarına aktarılmıştır. Bu durum nedeniyle ise işkollarındaki sendikalı işçiler arasında geçişler yaşanmış, bazı işkollarında sendikalı işçi sayıları ciddi oranda düşerken bazı işkol-

larında ise artış yaşanmıştır. Ancak bu değişimin genel sendikalaşma oranlarına etkisi olmamış, 2023 yılında yüzde 14,42 olan sendikalaşma oranı 2025 Ocak ayında yalnızca 0,55 puan artarak 14,97 seviyesine ulaşmıştır.

Örgütlenmesi büyük oranda kamuya dayalı olan sendikalarda örgütlenme ivmesi durmuş, bazı işkollarında ise geriye gitmiştir. Bunun başlıca sebeplerinden biri 2023 yılı başında çıkan EYT düzenlemesidir. Kamuda özellikle 2024 yılı sonu ve 2025 yılı ocak ayının ilk yarısında emekli maaşı düzenlemesindeki kayıplar nedeniyle yoğun bir emeklilik başvurusu gerçekleşmiştir. Emekli olan işçilerin önemli bir bölümünün de Ocak 2025 verilerine yansımadığını da hatırlatmakta fayda var.

Merkezi idarelerde yeni işçi alımının sınırlandırılması ile beraber sendikalı işçi sayısında azalmalar meydana gelmeye başlamıştır. Bu durumun tek istisnası genel işler işkolu olmuş, genel işler işkolunda sendikalı işçi sayısında artış devam etmiştir. Bu iki yıllık dönem içinde toplam sendikalı işçi sayısındaki artışın (193.567) yaklaşık yüzde 38'i (74.817) genel işler işkolunda gerçekleşmiştir. Bu durumun başlıca nedeni belediye şirketlerinde gerçekleşen yeni istihdam artışı ve bu işyerlerinde sendikal örgütlenme düzeyinin yüksek olmasıdır.

Sendikalaşma Oranlarında Mevcut Durum

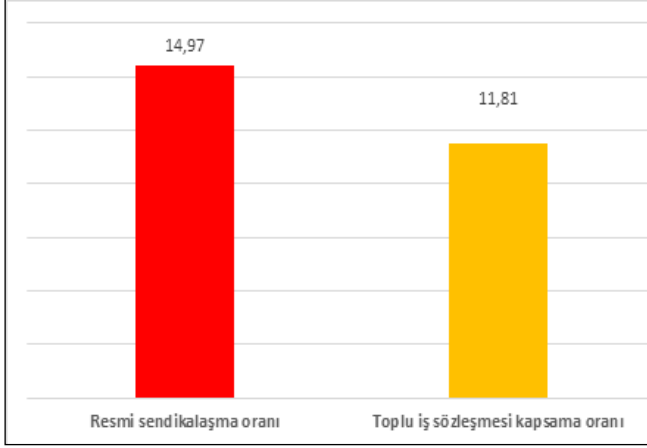
ÇSGB Ocak 2025 istatistiklerine göre sigortalı işçi sayısı ise 16.864.773'dür. Sendikalı işçi sayısı ise 2.524.547'dir. Böylece sigortalı işçiler arasındaki sen-

dikalaşma oranı yüzde 14,97 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. Normal şartlarda toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi sayısı ile sendika üye sayıları arasında her zaman bir farkın olması doğaldır. Bunun doğal olan sonucu ise toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi sayısının sendika üye sayılarından fazla olmasıdır.



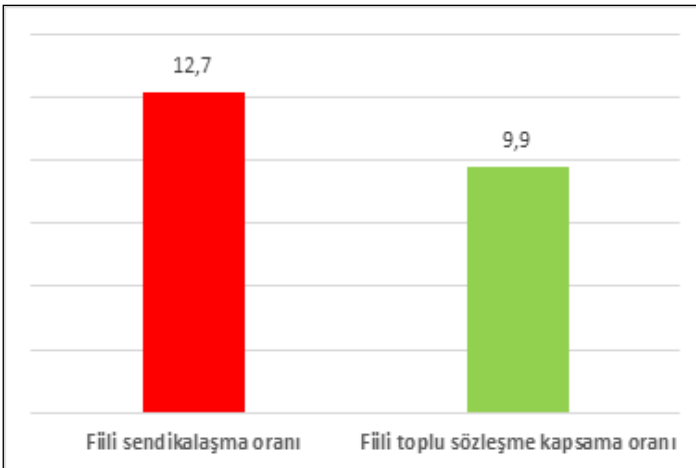
Ülkemizde ise mevzuattan kaynaklı olarak sendikalı işçi sayısı ile TİS kapsamındaki işçi sayısı arasında farklılık bunun tam tersidir. Başka bir ifade ile sendikalı olan her işçi toplu iş sözleşmesi güvencesine sahip değildir. 2025 yılı Ocak ayında toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi sayısı 1 milyon 992 bin 922 olarak açıklanmıştır. (Grafik 7.1).

Grafik 7.1 Resmi Sendikalaşma Oranları

Kaynak: ÇSGB verilerinden görselleştirilmiştir.

İkincisi, resmi sendikalaşma oranlarında esas alınan toplam işçi sayısında kayıt dışı işçiler hesaba katılmamaktadır. Bu durum sendikalaşma oranını olduğundan daha yüksek çıkartmaktadır. Nitekim 2024 yılında TÜİK'in Hanehalkı İşgücü istatistiklerine göre "ücretli, maaşlı ve yevmiyeli" sınıflandırmasında yaklaşık 3 milyon 200 bindir.

ÇSGB Ocak 2025 istatistiklerindeki işçi sayısına yaklaşık 3 milyon 150 bin kayıt dışı işçiyi de dahil ettiğimizde fiili sendikalaşma oranı yüzde 12,7 seviyesine gerilemektedir. Benzer bir durum toplu sözleşme kapsamındaki işçi oranları açısından da yaşanmakta, fiili toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi oranı ise yüzde 9,9 seviyesinde olmaktadır (Grafik 7.2).

Grafik 7.2 Fiili Sendikalaşma Oranları

Kaynak: ÇSGB verilerinden görselleştirilmiştir.

2023 Ocak-2025 Ocak Döneminde Sendikalaşma Oranları

2023 yılı Ocak ayından itibaren sendikalaşma oranlarındaki artış hızının yavaşladığı hatta bazı işkollarında durağan hale geldiği gözlenmektedir. Bu iki yıllık dönem içinde sendikalaşma oranlarındaki artış yüzde 0,55 düzeyinde gerçekleşmiştir. Toplam sendikalı işçi sayısında 193 binin üzerinde artış olmakla beraber sigortalı işçi sayısında da bir artış yaşanmış bu nedenle de sendikalaşma oranına etkisi az olmuştur. Geçmiş yıllarda kamudaki sendikalı işçi sayısındaki artıştan kaynaklı olarak yıllar içinde sürekli bir artış ivmesinde olan sendikalaşma oranları 2023 yılından itibaren toplam sigortalı işçi istihdamındaki artış oranına benzer bir seyir izlediği söylenebilir (Tablo 7.1).

Tablo 7.1. Sendikalaşma Oranlarının Seyri

DÖNEM	Sigortalı İşçi Sayısı	Sendikalı İşçi Sayısı	Resmi Sendikalaşma Oranı
2023 Ocak	16.163.540	2.330.980	14,42
2025 Ocak	16.864.773	2.524.547	14,97
FARK	701.193	193.567	0,55
Değişim Oranı	4,34 yüzde	8,31 yüzde	3,81

Kaynak: ÇSGB

Konfederasyonlara Göre Sendikalaşma Verilerinin Değerlendirmesi (2023-2024 Dönemi)

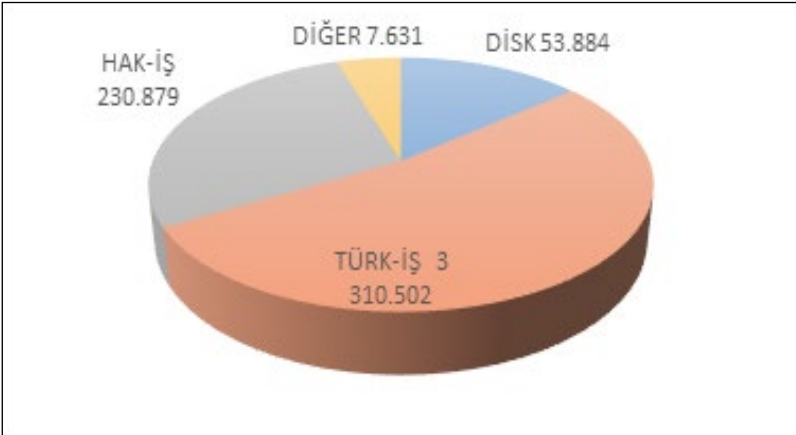
Sendikalaşma eğilimlerinde geçmiş yıllar kadar olmasa da son iki yıllık dönemde de yine bir artış gözlenmektedir. Toplam sendikalı işçi sayısında 193 binin üzerinde bir artış gerçekleşmiştir. Türk-İş halen en çok üyeye sahip işçi konfederasyonu konumunu korumaktadır. Toplam sendikalı işçilerin yarısından fazlası Türk-İş üyesi sendikalara üyedir (Tablo 7.2).

Tablo 7.2. Konfederasyonlara Göre Sendikalaşma

KONFEDERASYON	2023 OCAK ÜYE SAYISI	2023 OCAK ÖRGÜTLÜLÜK ORANI (yüzde)	2025 OCAK ÜYE SAYISI	2025 OCAK ÖRGÜTLÜLÜK ORANI (yüzde)	FARK ÜYE SAYISI
DİSK	229.307	1,42	283.191	1,68	53.884
TÜRK-İŞ	1.019.685	6,31	1.330.187	7,89	310.502
HAK-İŞ	616.962	3,82	847.841	5,03	230.879
DİĞER	45.466	0,33	53.097	0,38	7.631
TOPLAM	2330.980	14,42	2.524.547	14,97	193.567

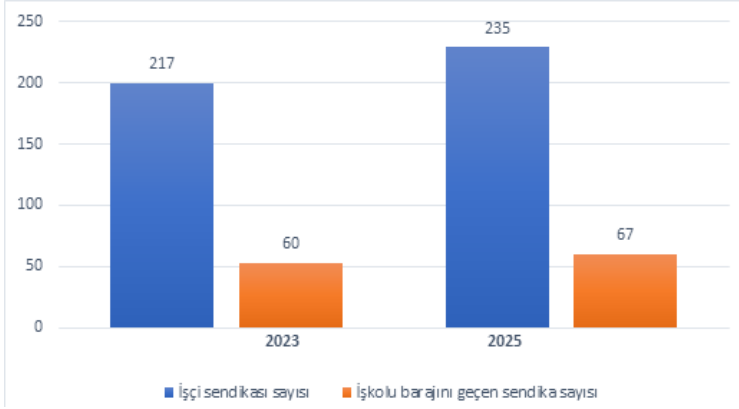
Kaynak: ÇSGB

Türk-İş'in tüm işkollarında işkolu barajını aşan üye sendikaları olması (hatta bazı işkollarında birden fazla üye sendikasının bulunması) yeni sendika üye dağılımında da lehine sonuç ortaya çıkarmaktadır (Grafik 7.3).

Grafik 7.3. Konfederasyonlara Göre Yeni Sendika Üyelerinin Dağılımı

Kaynak: ÇSGB verilerinden görselleştirilmiştir.

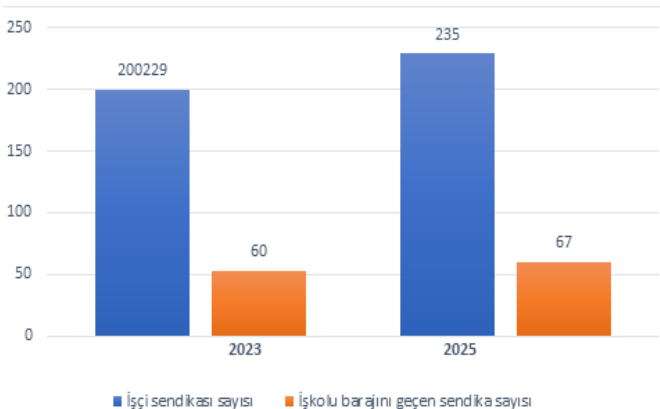
Bu iki yıllık dönem içinde Türk-İş sendikalı işçi sayısını 310 binden fazla arttırarak yüzde 7,89 oranına, Hak-İş ise yaklaşık 230 bin yeni üye kazanarak yüzde 5,03 örgütlük oranına ulaşmıştır. DİSK ise bu dönemde yaklaşık 53 bin yeni üye kazanmış ve yüzde 1,68 örgütlülük oranına ulaşmıştır (Grafik 7.4).

Grafik 7.4. Konfederasyonlara Göre Sendikalı İşçi Sayısı

Kaynak: ÇSBG verilerinden görselleştirilmiştir.

İşkolu Barajı Halen Sendikal Örgütlenmenin Önündeki En Önemli Engellerden Biri Türkiye’de sendikalar işkolları esasına göre örgütlenmektedir. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na göre yirmi işkolu belirlenmiştir. 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.

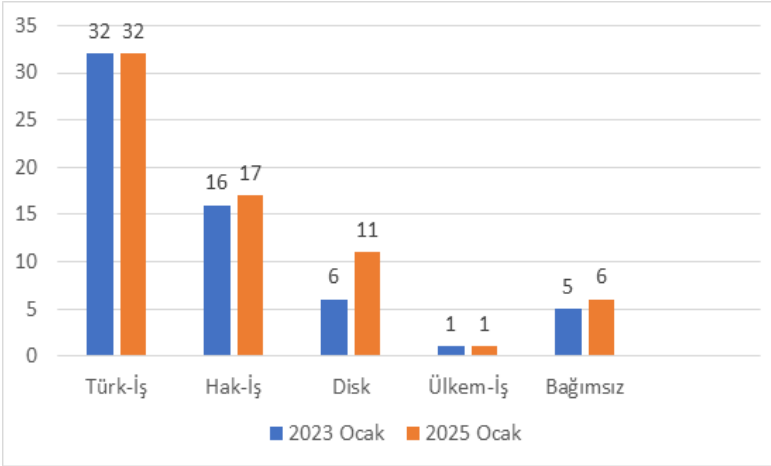
2025 yılı Ocak ayına geldiğimizde ise işçi sendikası sayısında bir artış göze çarpmaktadır. İşkolu istatistiklerine göre toplam 235 işçi sendikası bulunurken bu sendikalardan yalnızca 67 tanesi işkolu barajını geçmektedir. Konfederasyon dağılımına göre Türk-İş’e bağlı 32, Hak-İş’e bağlı 17, DİSK’e bağlı 11 sendika ve Ülkem-İş’e bağlı ise 1 sendika işkolu barajını geçmektedir. Bağımsız sendikalardan ise 6 sendika işkolu barajını geçmektedir.

Grafik 7.5 İşçi Sendikaları Sayısı

Kaynak: ÇSBG verilerinden görselleştirilmiştir.

Bu dönemde hem sendika sayısında hem de işkolu barajını aşan sendika sayısında bir artış gözlenmektedir. İşçi sendikaları sayısında artış bağımsız sendikalarda yaşanmakta Ocak 2025 istatistiklerine göre toplam sendikaların 135'i herhangi bir konfederasyona üye değildir. İşkolu barajını aşan sendikalarda ise DİSK'e bağlı sendikalardaki artış (11'e çıkmıştır) dikkati çekerken yine bağımsız sendikalarda da bu sayı 5'den 6'ya çıkmıştır (Grafik 7.6).

Grafik 7.6. İşkolu Barajını Aşan Sendikaların Konfederasyonlara Göre Dağılımı



Kaynak: ÇSBG verilerinden görselleştirilmiştir.

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.

İşkollarında Çalışan İşçi Sayısına Göre En Büyük 5 İşkolu

İşkollarındaki işçi sayısına göre Türkiye'de en büyük işkolu "ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar" işkoludur. Bu işkolunda 2025 Ocak istatistiğine göre 4 milyon 470 bin sigortalı işçi bulunmaktadır. Bu sayının işkolu barajındaki (yüzde 1) karşılığı yaklaşık 26.500'dir. Yani bu işkolunda bir sendikanın bir işyerinde toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için öncelikle ülke genelinde yaklaşık 26 bin kişiyi üye yapması gerekmektedir. İşkolundaki işçi sayısı bakımından 10 no'lu işkolunu sırasıyla metal, inşaat, dokuma hazır giyim ve konaklama-eğlence işkolu takip etmektedir (Tablo 7.3).

Tablo 7.3. İşçi Sayısına Göre İşkolları ve Sendikalılık Oranları

İŞKOLU NO	İŞKOLU ADI	İşkolu İşçi Sayısı	İşkolu Sendikalı İşçi Sayısı	İşkolu Sendikalılık Oranı
10	TİCARET, BÜRO, EĞİTİM VE GÜZEL SANATLAR	4.470.656	321.771	7,2
12	METAL	1.987.773	382.939	19,27
13	İNŞAAT	1.741.475	56.0518	3,22
05	DOKUMA, HAZIR GİYİM VE DERİ	1.169.680	53.776	4,60
18	KONAKLAMA VE EĞLENCE	1.169.314	99.975	8,55

Kaynak: ÇSGB

Sendikalaşma Oranlarına Göre En Örgütlü 5 İşkolu

Sendikalaşma oranları açısından bakıldığında ise en örgütlü işkolu yine “genel işler” işkoludur. Genel işler işkolunun ana kitlesi belediyelerdir. Bu oranın yüksek olmasının en önemli nedeni de belediyelerde sendikal örgütlenme düzeylerinin yüksek olması ve taşerondan sonra belediye şirketlerine geçiş yapan işçilerin de büyük oranda sendikal örgütlenmeye dahil olmalarıdır. İşkolunda belediyeler özelinde sendikalaşma oranı yüzde 95’in üzerindedir. Bununla beraber özel sektör genel temizlik faaliyetleri, konut faaliyetlerinde ise sendikalaşma oranı yüzde 1’in altındadır. Genel işler işkolunu sırasıyla sağlık ve sosyal hizmetler, enerji, savunma ve güvenlik ve banka, finans ve sigorta işkolları takip etmektedir. İşkolu örgütlülük oranlarına göre ilk beş sıralamasında son iki yıldaki değişiklik Enerji İşkolunun üçüncü sıraya yükselmiş olmasıdır. Geçtiğimiz yıllık çalışması döneminde en örgütlü il beş işkolu sıralamasına giren enerji işkolunda sendikalaşma eğiliminin devam ettiği gözlenmektedir. (Tablo 7.4).

Tablo 7.4. Sendikalaşma Oranları En Yüksek 5 İşkolu

İŞKOLU NO	İŞKOLU ADI	İşkolu İşçi Sayısı	Sendikalı İşçi Sayısı	Örgütlenme Oranı
20	GENEL İŞLER	991.976	583.491	58,82
17	SAĞLIK VE SOSYAL HİZMETLER	761.312	271.981	35,50
14	ENERJİ	267.476	91.339	34,15
19	SAVUNMA VE GÜVENLİK	247.664	80.162	32,37
09	BANKA, FİNANS VE SİGORTA	339.445	108.672	32,01

Kaynak: ÇSGB

Sendikalaşma Oranlarına Göre En Örgütsüz 5 İşkolu

En örgütsüz işkolları arasında inşaat işkolu yine başı çekmektedir. SGK'ya kayıtlı işçi sayısı bakımından en büyük üçüncü işkolu olan inşaat işkolu aynı zamanda kayıt dışı istihdamın da en yoğun yaşandığı işkollarındandır. Hal böyle olunca bu işkolundaki örgütlenme oranları daha da aşağıya inecektir. İnşaat işkolunu sırasıyla "konaklama ve eğlence işleri", ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar", "ağaç ve kâğıt" ve "gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, antrepoculuk" işkolları takip etmektedir.

Örgütlenme oranları bakımından son iki yılda bir değişim yaşanmamıştır. Bununla beraber işçi sayısı bakımından en büyük işkolları arasında bulunan "dokuma, hazır giyim ve deri" işkolundaki sendikalaşma oranı da yüzde 8,55 seviyesine gerilemiştir. Önümüzdeki yıllarda aksine yönelik bir sendikalaşma ivmesi yakalanamaz ise "dokuma hazır giyim ve deri" işkolunun da en örgütsüz ilk beş işkoluna gireceğini söylemek yanlış olmayacaktır.

Tablo 7.5. Sendikalaşma Oranları En Düşük 5 İşkolu

İŞKOLU NO	İŞKOLU ADI	İşkolu İşçi sayısı	Sendikalı İşçi sayısı	Örgütlenme Oranı
13	İNŞAAT	1.741.475	56.051	3,22
18	KONAKLAMA VE EĞLENCE İŞLERİ	1.169.680	53.776	4,6
10	TİCARET, BÜRO, EĞİTİM VE GÜZEL SANATLAR	4.469.945	321.771	7,2
06	AĞAÇ VE KÂĞIT	287.478	23.160	8,06
16	GEMİ YAPIMI, DENİZ TAŞIMACILIĞI, ANTREPOCULUK	249.299	20.655	8,37

Kaynak: ÇSGB

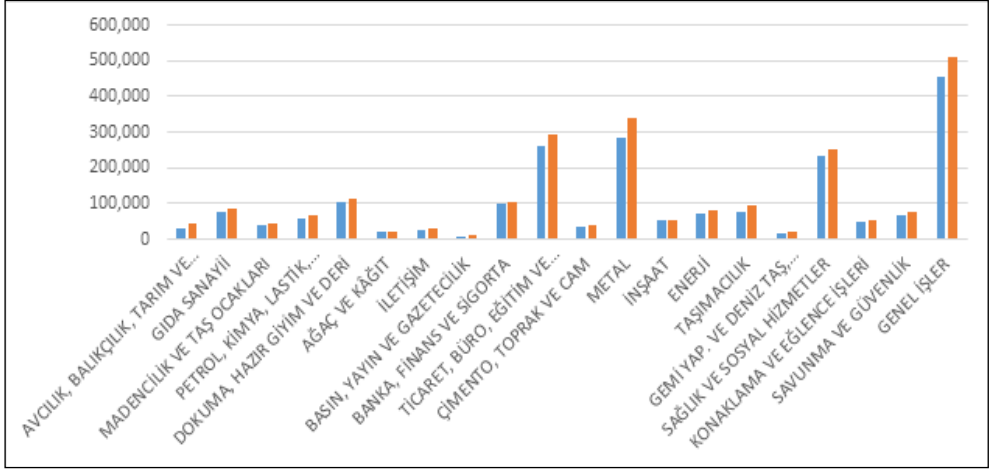
2023-2025 Ocak Döneminde İşkollarına Göre Sendikalaşma Verilerinin Karşılaştırması

2023 Ocak ayında sigortalı işçi sayısı 16 milyon 163 bin 540 iken 2025 Ocak ayında bu sayı 16.864.733 olmuştur. Bu iki yıl içinde sigortalı işçi sayısı 701 bin 193 kişi artmıştır. Bu dönemde sendikalı işçi sayısı ise 193.567 kişi artmıştır.

Sendikalı işçi sayısındaki en yüksek artış "genel işler" işkolunda (74.817 kişi) gerçekleşmiştir. Sendikalı işçi sayısındaki artışta genel işler işkolunu metal işkolu (42.2024) takip etmektedir.

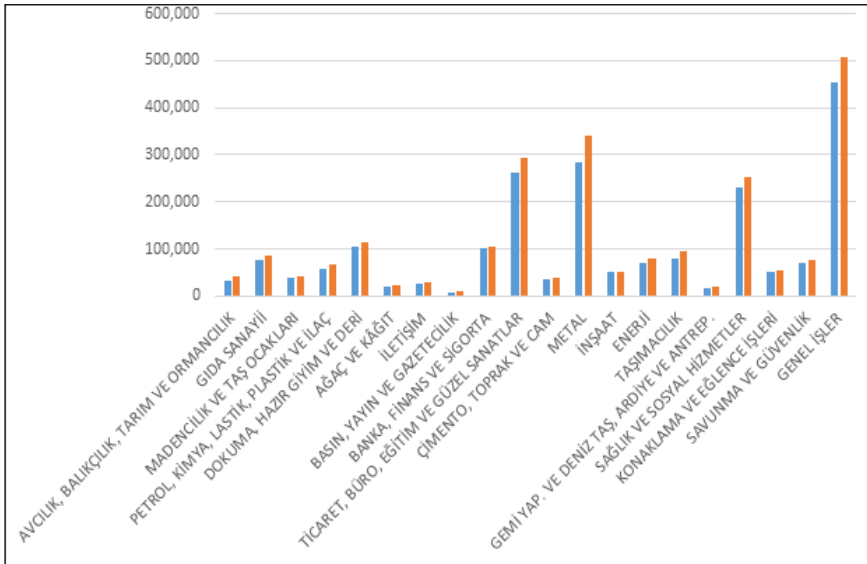
Bu iki yıllık dönemde sendikal işçi sayısında tüm işkollarında bir artış yaşanmakla beraber sendikal örgütlülük oranı olarak bakıldığında ise yine bir azalış söz konusudur. Başka bir ifade ile bazı işkollarında işkolundaki toplam işçi sayısındaki artıştan daha az sendikal işçi artışı yaşanmakta bu da işkolundaki sendikalaşma oranını aşağıya çekmektedir (Grafik 7.7, Grafik 7.8).

Grafik 7.7. Sendikalaşma Oranları Karşılaştırması



Kaynak: ÇSBG verilerinden görselleştirilmiştir.

Grafik 7.8. 2023-2025 Sendikal İşçi Sayısı Karşılaştırması



Kaynak: ÇSBG verilerinden görselleştirilmiştir.

2023-2024 Yıllarında İmzalanan Toplu İş Sözleşmeleri

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa 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. ÇSGB verilerine göre Ocak 2025 tarihi itibarıyla toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi sayısı 1 milyon 992 bin 922 kişi olarak tespit edilmiştir.

Alt işveren toplu iş sözleşme düzeninin büyük oranda sona ermesi bu iki yıllık dönemde toplu iş sözleşmesi sayılarına da yansımıştır. Personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı kamuda şu anda yalnızca KİT'lerde devam etmekte onun dışında bu nitelikte hizmet alım türü kamuda yapılamamaktadır. KİT'lerde alt işveren ilişkisinin devam etmesi nedeniyle her hizmet alım ihalesi ayrı bir işyeri olarak kabul edilmekte ve yine Yüksek Hakem Kurulu tarafından bu toplu iş sözleşmeleri karara bağlanmaktadır.

ÇSGB kayıtlarına göre 2023 yılında toplam 2988 adet, 2024 yılında ise toplam 2684 adet toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır. Bu toplu iş sözleşmelerin kamu ve özel sektör olarak dağılımında da dengeli bir dağılım göz çarpmaktadır. Kamuda 2023 yılında 1732, 2024 yılında 1556 işyerinde toplu iş sözleşmesi imzalanırken, özel sektörde 2023 yılında 1256, 2024 yılında ise 1128 adet toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır.

Sonuç ve Değerlendirme

2023-2024 yılları Türkiye'de ekonomik krizin etkisinin en derin yaşandığı bir dönem olarak gerçekleşmiştir. Yüksek enflasyon ve artan hayat pahalılığı karşısında işçi sınıfı mücadelesinin ana gündemi "ücretlerin iyileştirilmesi", "ek zam" olmuştur. Bu dönemde sendikalı veya sendikasız birçok işyerinde ücretlerin iyileştirilmesi gündemli mücadeleler verilmiştir.

Toplu iş sözleşmelerinin dışında özellikle 2023 yılında olmak üzere birçok sendikalı işyerinde ek protokol mücadeleleri verilmiş ve toplu iş sözleşmelerindeki ücret düzeyleri güncellenmiştir. Bu durumun birinci nedeni 2022 ve 2023 yıllarında gerçekleşen asgari ücret artışları sonucu, sendikalı işyerlerindeki ücretler ile asgari ücret arasındaki makasın kapanması ya da ortadan kalkmasıdır. Diğer bir neden ise artan enflasyon oranlarının toplu iş sözleşmelerdeki ücret artışlarını eritmesi ve reel ücret seviyelerindeki ciddi gerilemedir.

Bu dönemde sendikal örgütlenme eğiliminde belirgin bir hareketlilik göze çarpmamaktadır. İleri yönlü hareket devam etmekte bir önceki döneme göre sendikal örgütlenme oranında 0,5 puanlık bir artış yaşanmıştır.

2023 yılında yasalaşan EYT düzenlemesi ile beraber 2024 yılı sonuna kadar yaklaşık 3 milyon kişinin emekli olduğu bilgisi SGK tarafından açıklanmıştır. Bunların önemli bir bölümü EYT düzenlemesinden yararlanan işçilerdir. Bu işçilerin yine önemli bir bölümü çalışma hayatına devam etmekte, önemli bir bölümü ise ka-

yıt dışı alana çıkmaktadır. Kamuda hem emekli maaşı alıp hem de çalışmaya devam etmek yasal olarak mümkün olmadığından kamudan emekli olan işçiler kamu istihdamından çıkmaktadır. Merkezi idareye bağlı kamu kurumlarında yeni işçi alımının sınırlandırılması nedeniyle kamudaki işçi istihdamı bir önceki döneme göre ciddi sayıda azalmıştır.

Sendikal örgütlenme konusunda bağımsız sendikaların sayısında son yıllarda bir artış yaşanmıştır. Bununla beraber bu sendikal yapıların üye sayılarında ise dikkate değer bir artış göze çarpmamaktadır. İşçilerin önemli bir bölümünün eğilimi halen sendikaya üye olurken toplu iş sözleşmesi hakkına ulaşmak olduğu değerlendirilmelidir. Bu nedenle sendikaya yeni üye olan işçilerin çok büyük çoğunluğu yüzde 1 işkolu barajını aşan sendikalara yönelmiştir.

Bu dönemde DİSK'e bağlı işkolu barajını aşan sendikaların sayısında bir artış yaşanmıştır (11 sendika). Bu durum DİSK'in farklı işkollarında da yeni üye kazanmasını ve örgütlenmesinin önünü açacaktır. Bu dönemde Dev Sağlık İş'in işkolu barajını aşmasına karşın Bakanlık eliyle baraj altı bırakılması da sendikal alana yönelik ciddi bir müdahale olarak dikkati çekmiştir. Bakanlık istatistikleri birkaç ay içinde mahkeme kararıyla iptal edilip Dev Sağlık İş'in işkolu barajını aştığı kararlaştırılmış olsa da, o dönemde örgütlendiği işyerlerinde yetki alamamasından dolayı Dev Sağlık İş Sendikası ciddi bir üye kaybıyla yüz yüze kalmıştır.

DİSK'e bağlı Genel-İş Sendikası'nın son yıllarda artan örgütlenme eğilimi bu dö-

nem yeni bir ivme kazanarak yükselmiştir. 2024 yılı yerel seçimler sonucunun da etkisiyle birçok belediyede örgütlenme çalışmalarına hız veren Genel-İş Sendikası'nın üye sayısında ciddi bir artış yaşanmıştır.

7.2. KAMU KESİMİ TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ

Yürürlük başlangıç tarihleri 2023 yılı içinde olan Kamu Kesimi Toplu İş Sözleşmelerinin (TÜRK-İŞ ve HAK-İŞ Konfederasyonlarına üye sendikaların örgütlü bulunduğu ve yetki aldığı işyerlerine ilişkin olarak Kamu Kurum ve Kuruluşlarında uygulanmak üzere) aşağıda belirtilen esaslar göz önüne alınarak sonuçlandırılmaları kabul edilmiş ve 2023 Yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü taraflarca düzenlenerek 09.05.2023 tarihinde imza altına alınmıştır.

Kamu işçilerine yönelik 202-2024 yıllarını kapsayan toplu iş sözleşmelerinin yürürlük başlangıç tarihinde aylık brüt çıplak ücretleri; 15.000,00 TL'nin altında olan işçilerin aylık brüt çıplak ücretleri 15.000,00 TL'ye çekilmiştir.

Taban ücrette iyileştirmeler sonrası, birinci yıl birinci altı ay için, toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihindeki brüt çıplak ücretlerine, yürürlük başlangıç tarihinden geçerli olmak üzere birinci yıl birinci altı ay için Refah payı dahil yüzde 45 oranında, birinci yıl ikinci altı ay yüzde 15 oranında, ikinci yıl birinci altı yüzde 10 oranında, ikinci yıl ikinci altı ay yüzde 10 oranında zam yapılacaktır.

Ayrıca, ücretin zamlandığı dönemlerde gerçekleşen enflasyonun, ücret zamlarının üzerinde olması halinde, aradaki fark enflasyon farkı olarak ücretlere yansıtılacaktır. Toplu iş sözleşmelerinde yer alan maktu ödemeler ve sosyal yardımlar, ücret zammı oranında ve ücret zammının uygulandığı dönemlerde arttırılacaktır.

Toplu iş sözleşmelerinde ilave tediye dışında işçilere ödenen ikramiye gün sayısı 60 günden az olan işyerlerinde 60 günü geçmeyecek şekilde toplu iş sözleşmesinin birinci yılında 20 gün; ikinci yılında ise 60 günü geçmeyecek şekilde 20 gün ikramiye ödemesi yapılacaktır.

Toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihinden geçerli olmak üzere günlük yemek yardımı Net 65,00 TL'nin altında olan toplu iş sözleşmelerinde günlük yemek yardımı Net 65,00 TL'ye çekildikten sonra birinci yıl birinci altı ay dahil ücret zamları oranında arttırılacaktır. Toplu iş sözleşmelerinin yürürlük başlangıç tarihinde daha yüksek miktarda yemek yardımı bulunması halinde ise mevcut miktar esas alınarak birinci yıl birinci altı ay dahil ücret zamları oranında arttırılacaktır.

Toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihinden geçerli olmak üzere "Birleştirilmiş Sosyal Yardım" Brüt 1.100,00 TL/Ay'ın altında olan toplu iş sözleşmelerinde Birleştirilmiş Sosyal Yardım Brüt 1.100,00 TL/Ay'a çekildikten sonra birinci yıl birinci altı ay dahil ücret zamları oranında arttırılacaktır. Toplu iş sözleşmelerinin yürürlük başlangıç tarihinde daha yüksek miktarda "Birleştirilmiş Sosyal Yardım" bulunması halinde ise mevcut miktar esas alınarak

birinci yıl birinci altı ay dahil ücret zamları oranında arttırılacaktır.

Toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihinden geçerli olmak üzere Ek Ödeme Brüt 2.500,00 TL/Yıl'ın altında olan toplu iş sözleşmelerinde Ek Ödeme Brüt 2.500,00 TL/Yıl'a çekildikten sonra birinci yıl birinci altı ay dahil ücret zamları oranında arttırılacaktır. Toplu iş sözleşmelerinin yürürlük başlangıç tarihinde daha yüksek miktarda Ek Ödeme bulunması halinde ise mevcut miktar esas alınarak birinci yıl birinci altı ay dahil ücret zamları oranında arttırılacaktır.

Toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihinden geçerli olmak üzere yıllık giyim yardımı Brüt 700,00 TL/Yıl'ın altında olan toplu iş sözleşmelerinde yıllık giyim yardımı Brüt 700,00TL/Yıl'a çekildikten sonra birinci yıl birinci altı ay dahil ücret zamları oranında arttırılacaktır. Toplu iş sözleşmelerinde daha yüksek oranda giyim yardımı bulunması halinde bu miktar da birinci yıl birinci altı ay dahil ücret zamları oranında arttırılacaktır.

Toplu iş sözleşmelerinde yer alan diğer maktu ödemeler de (ücrete bağlı olmayan ödemeler; doğum, ölüm, evlenme ve yol yardımı ile maktu olarak ödenen prim, tazminat vb. ödemeler) toplu iş sözleşmelerinin ücret zamları oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak ödenecektir.

Toplu iş sözleşmelerinde gece zammı ile ilgili bir düzenleme bulunmayan yerlere aşağıdaki metin eklenecektir. Bu oranın altında olanlar bu orana yükseltilecek;

toplu iş sözleşmesinde daha yüksek bir oran belirlenmiş ise bu oranın uygulanmasına aynen devam edilecektir. Gece döneminde çalışan işçilerin, çalıştıkları sürelerle ait ücretleri yüzde 8 zamlı olarak ödenir. Gece zammından tüm işçiler (güvenlik işçileri dahil) yararlanacaktır. Toplu iş sözleşmelerinde bulunan fazla çalışma ücreti yüzde 70 olarak düzenlenecektir. Bu oranın altında olanlar bu orana yükseltilecek; toplu iş sözleşmelerinde daha yüksek bir oran belirlenmişse bu oranın uygulanmasına aynen devam edilecektir.

Toplu iş sözleşmelerindeki madde metni aynı kalmak şartıyla "hizmet zammı" toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi boyunca Brüt 15,00 TL olarak uygulanacaktır.

Toplu iş sözleşmelerinde tüm işçilere ödenen başkaca bir prim bulunmaması halinde işçilerin fiilen yaptığı işler dikkate alınarak fiilen çalışılan günler için üç kategoride düzenleme yapılacak ve en nitelikli gruptan başlayarak hiçbir ödemeyi etkilememek ve müktesep hak sayılmamak kaydıyla; birinci gruptaki işçilere (en nitelikli işçilere) brüt çıplak ücretinin yüzde 6'sı, ikinci gruptaki işçilere brüt çıplak ücretinin yüzde 5'i ve üçüncü gruptaki işçilere ise brüt çıplak ücretinin yüzde 4'ü oranında iş primi ödemesi yapılacaktır.

Toplu iş sözleşmelerinde farklı adlar altında tüm işçilere ödenen yüzdeli veya maktu prim olan yerlerde ayrıca bu maddedeki iş primi ödemesi yapılmayacak ancak mevcut miktarların bu oranların altında olması halinde bu orana veya bu oranın emsali miktarına yükseltilecektir. Toplu iş sözleşmelerinde bir grup işçiye

prim ödemesi yapılıyor ise mükerrer uygulamaya sebebiyet verilmeyecek şekilde sadece ödeme yapılmayan işçilere bu iş primi üçlü grup düzenlemesi esas alınarak yapılacaktır. Maktu prim ödemesi yüzdeliğe çevrildikten sonra ayrıca maktu prim ödemesi yapılmayacaktır. Toplu iş sözleşmelerinde gruplama yapılmamış ise toplu iş sözleşmesinin tarafları önceki dönem toplu iş sözleşmelerinde yapılan gruplamayı esas alarak üç kategoride düzenleme yapacaklardır.

Ek çerçeve anlaşma protokolü ile gazi, terör mağduru ve şehit yakını işçilere saatlik/günlük/aylık çıplak ücretinin yüzde 10'u (Yüzde on) tutarında Ek ödeme yapılacağına ilişkin düzenleme her bir toplu iş sözleşmesine derc edilecektir.

09.05.2023 tarihinde,"2023 Yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü" nün eki niteliğinde olmak kaydıyla Konfederasyonlar tarafından Ek Çerçeve Anlaşma Protokolü imzalanmıştır.29.01.2024 tarihinde imzalanan Ek Protokole göre enflasyon karşısında eriyen ücretler ve farklı yürürlük tarihlerinin yarattığı dengesizlikler için ilave düzenlemeler yapılmıştır.

Ek Protokol düzenlemesiyle, 2023 yılının ikinci yarısındaki enflasyon farkı (gerçekleşen yüzde 37,57 - uygulanan yüzde 15) yüzde 22,57 olarak belirlenmiş ve 3. altı ay zammı olan yüzde 10'a eklenerek toplam yüzde 32,57 ücret zammı uygulanması karara bağlanmıştır.

02.03.2024 itibarıyla günlük brüt ücret 1.000 TL altına düşmeyecek şekilde ye-

niden düzenlenmiştir. Bu alt sınır; 2023'te yürürlüğe giren sözleşmeler, 18 aylık imzalanan sözleşmeler ve 2021 yılına dayanan halen yürürlükteki sözleşmeleri de kapsamaktadır.

7.3. GENEL İŞLER İŞKOLUNDA DURUM

Genel İşler işkolunun ana gövdesini belediye hizmetleri oluşturmaktadır. Belediyeler ile bunlara bağlı belediye şirketlerinin çok büyük çoğunluğu genel işler işkolundadır. Genel işler işkolunda yetkili 3 sendikanın örgütlülüklerinin çok büyük bölümü bu işyerlerinden oluşmaktadır. Farklı işkollarında tescil edilmiş belediye şirketleri de mevcuttur. Örneğin belediyelerin raylı taşımacılık faaliyetleri yasal mevzuat gereği taşımacılık işkolunda yer almaktadır. Keza yine belediyelerin deniz taşımacılığı faaliyetleri de Gemi yapımı ve Deniz taşımacılığı işkolundadır. Bunların dışında ise birçok belediye şirketinin faaliyet alanlarının bir bölümü farklı işkollarında tescil edilmiştir.

Her ne kadar bu durum yasal olarak tartışmalı olsa da (asıl işe yardımcı işlerin asıl işin işkolundan sayılması gereği) fiiliyatta durum böyledir. Bu nedenle de belediye şirketlerinde birçok farklı işkolu ve birçok farklı sendikal örgütlenme mevcuttur. Bunları da hesaba kattığımızda aslında belediyeler ve bağlı şirketlerde çalışan sendikalı işçi sayısı genel işler işkolundaki rakamın da üzerindedir.

Özel sektör temizlik işleri faaliyetleri, genel işler işkolundaki işçi yoğunluğunun çok büyük olduğu diğer bir alandır. Taşeron ihale sisteminin esas olduğu bu

alanda yüzlerce şirket binlerce işyeri bulunmaktadır. Buradaki örgütlülük oranı ise belediyelerin aksine oldukça azdır.

Ayrı bir istatistiki veri oluşturulmadığı için sendikaların örgütlü işçi sayılarının belediyeler dışında kalan kısmından yorum yapılması mümkündür. Bu işkolunda örgütlü işçi sendikalarının üyelerinin yüzde 95'inden fazlası belediye ve belediye şirketlerinde çalışan işçilerden oluşmaktadır. Geri kalan yüzde 5'in altındaki kesim ise özel sektör temizlik faaliyetleri, konut işçileri ve ücretli ve kayıtlı ev içi çalışan işçilerden oluşmaktadır. KİT'lerde personel çalıştırılmasına dayalı alt işveren ilişkisi üzerinden istihdam yapılabilmektedir. 696 sayılı KHK dışında bırakılan yaklaşık 90 bin işçi halen taşeron işçi statüsündedir. Bu işçilerin büyük bölümü de sendikalı olup YHK tarafından bağitlanan toplu sözleşme süreçlerine tabidir. Bu işçiler de aslında bir kamu işyerinde çalışmaktadır. Bu işçileri de bu nedenle özel sektör temizlik faaliyetlerinin dışında değerlendirmek daha doğru olacaktır.

Tüm bunlar göz önünde bulundurulduğunda özel sektör temizlik faaliyetlerinde çalışan işçilerin neredeyse tamamına yakını sendika ve toplu sözleşme hakkından mahrumdur. Bu durumun başlıca iki sebebinden bahsedebiliriz. İlk olarak bu işyerlerinin tamamına yakının ihale esasına dayalı taşeron iş ilişkisine dayanmasıdır. Ülkemizdeki yetki süreçlerinden kaynaklı olarak da yetki alınabilecek bir sayıya ulaşılabilse bile ilgili işyerinin ihalesinin sona ermesi, toplu sözleşmeye filen dönüşmemesi durumunu yaratmaktadır. Bu sektör işverenlerinin sendikalaşmaya

karşı olumsuz tutumuyla birleştiğinde bu alanda sendikal örgütlenme oldukça meşakkatli bir çalışmayı gerektirmektedir. Bir diğer neden ise işkolundaki sendikaların bu alana yönelik ilgisizliği ya da örgütlenme bakımından öncelikleri arasında yer almamasıdır.

Konut işçileri de genel işler işkolunda sayılan diğer bir faaliyet alanıdır. Son dönemde kentlerde oluşan büyük sitelerde çalışan işçilerin sendikalaşma ivmesinde bir hareketlenme yaşanmıştır. Hali hazırda sayısı fazla olmasa da bu işyerlerinde de sendikalı ve toplu iş sözleşmeli işyerleri mevcuttur.

Ev içi çalışan personelin işverenleri olarak hane halklarının faaliyetleri de genel işler işkolunda sayılan faaliyet alanlarından birisidir. Bu alanın çok büyük bir bölümü halen kayıt dışıdır. Ancak gerek yasal teşvikler gerekse denetim-şikayet mekanizmalarının artmasıyla bu alanda kayıtlı çalışan işçiler de bir artış yaşanmaktadır. İşkolundaki bir sendika da son yıllarda bu alana yönelik örgütlenme çalışması yapmaya başlamış ve önemli bir üye sayısına da ulaşmıştır.

Sendikalaşmada Durum

Genel-İşler İşkolu şu anda ülkemizde gerek sendikalı işçi sayısı bakımından gerekse sendikalaşma oranları bakımından en örgütlü işkoludur. Ocak 2025 resmi verilerine göre Türkiye'de genel sendikalaşma oranı yüzde 14,97 iken genel işler işkolunda bu oran yüzde 58,82'dir. Keza Türkiye'de sendikalı toplam işçi sayısının (2.524.547), yüzde 23'ü yani 583.491 kişisi genel işler işkolundadır. Genel işler

işkolundaki örgütlülük düzeyi Türkiye'deki genel örgütlülük seviyesini pozitif anlamda yukarıya çekmektedir.

Son 10 yılda genel işler işkolundaki sendikalı işçi sayısı ve sendikalaşma oranları bakıldığında ciddi bir yükseliş söz konusudur. 2015 Ocak istatistiklerine göre 201.709 olan sendikalı işçi sayısı, 2025 Ocak ayına geldiğinde 583.491 sayısına ulaşmıştır. Sendikalaşma oranlarına da baktığımızda benzer bir durum söz konusudur. 2015 Ocak'ta yüzde 23,64 olan sendikalaşma oranı 2025 Ocak ayında yüzde 58,82'ye yükselmiştir.

Genel işler işkolunda sendikalaşma oranlarında son 10 yılda düzenli bir artış eğilimi yaşanmaktadır. Bunun tek istisnası ise 2025 Ocak ayı istatistiği olmuştur. İşkolundaki sendikalaşma ivmelerine yakından bakmak anlamlı olacaktır.

2015 yılı Ocak ayında kamuda çalışan taşeron işçilerin sendika ve toplu iş sözleşmesi haklarında yönelik önemli bir düzenleme yapılmıştır. 22 Ocak tarihinde yayımlanan Alt İşveren Fiyat Farkı Yönetmeliği düzenlemesi ile merkezi idare ve yerel yönetimlerde çalışan işçiler sınırlı da olsa toplu iş sözleşmesi haklarına kavuşturacak bir imkana kavuştu. Toplu iş sözleşmelerinin YHK tarafından karara bağlandığı ve burada oluşan fiyat farkının ise asıl işveren tarafından ödendiği bu düzenleme sonrası, gerek merkezi idarede gerekse yerel yönetimlerde sendikalaşma ivmesi hızlandı. Genel işler işkolunda örgütlü olan sendikalar bu dönemde merkezi idarelerdeki temizlik işlerinde çalışan taşeron işçileri de üye yapılabiliyorlardı.

Üniversiteler, hastaneler başta olmak üzere birçok kamu kurumunda çalışan taşeron işçiler işkollarına uygun olarak sendikalara üye olmaya başladılar.

Bu düzenleme bir anlamda Türkiye'de kamuda örgütlenmeye dayalı sendikalar açısından ciddi bir can suyu oldu. Genel işler işkolundaki sendikalar için de bu durum ciddi bir örgütlenme atağına dönüştü. Ancak merkezi idarelerde siyasal iktidarın tutum ve baskıları işçilerin sendikal tercihlerini de doğrudan etkiledi. Hizmet-İş Sendikası'nda düzenleme sonrasında meydana gelen üye artışı büyüklüğünün ana sebebi de bu durum olmuştur.

2016 yılında 15 Temmuz darbe girişimi ardından ilan edilen OHAL dönemi de kamudaki sendikalaşma hareketlerini de doğrudan etkileyen bir faktör olmuştur. 1 Eylül 2016 tarihinde Belediyeler Kanunu'na eklenen belediyelere kayyum atanmasına imkan veren maddenin ardından doğu ve güneydoğu bölgesinde birçok belediyeye kayyum atanmıştır. Bu süreç bir yandan belediyelerden işçi çıkarılması diğer yandan ise sendikal baskılarla devam etmiş, özellikle bu belediyelerde örgütlü olan Genel-İş Sendikası'nın binlerce üyesi zorla sendikalarından istifa ettirilerek yine Hizmet-İş Sendikası'na üye olmaya zorlanmıştır. Bu durum bugün de devam etmekte ve işçilerin sendikal tercihleri büyük oranda baskılanmaktadır.

2017 Aralık ayına gelindiğinde ise kamudaki taşeron işçiliğine yönelik önemli bir düzenleme yapılmıştır. 24 Aralık 2017 tarihinde yayımlanan 696 sayılı KHK ile kamuda personel çalıştırılmasına dayalı

hizmet alım ihalesine tabi çalışan işçilerin 1 Nisan 2018 tarihinden itibaren kadroya geçişleri düzenlenmiştir. Belediyelerdeki taşeron işçiler için ise bu düzenleme belediye şirketlerine geçişlerini öngörmüştür. Bu düzenlemenin ardından sendikalaşma ivmesi bir kez daha artmış ve özellikle genel işler işkolunda sendika üye sayılarında ciddi bir artış yaşanmıştır.

696 sayılı KHK ile bir geçiş takvimi öngörülmüş, işçilerin toplu iş sözleşmesi hakkı belirli bir süre sınırlandırılmıştır. Ayrıca bu sürenin bitiminde ise kamuda ve belediyeye şirketlerinde asıl işverenin işkolu ne ise geçiş yapan işçilerin de asıl işverenin işkoluna aktarılması düzenlenmiştir. Nitekim 2020 yılı Haziran ve Kasım aylarında asıl işverenin işkollarına geçişler yaşanmış, genel işler işkolundaki işçi sayısında ve sendikalı işçi sayısında bir azalma yaşanmıştır. İşkolundaki işçi sayısında yaşanan azalma nedeniyle bu azalış sendikalaşma oranlarına yansımamış aksine işkolundaki sendikalaşma oranı artmıştır.

Genel işler işkolundaki sendikaların merkezi idarelerdeki üyeleri işkolu değişikliği nedeniyle düşmüş ve örgütlülükleri sona ermiştir. Genel işler işkolunda örgütlü sendikaların ana gövdesi ise belediye şirketleri olmuştur.

Genel işler işkolundaki üye hareketliliğini etkileyen önemli bir faktör de yerel seçimler olmuştur. Mart 2019 ve Mart 2024 yerel seçimleri sonrasında Genel işler işkolundaki toplam sendikalı işçi sayısını etkilememekle beraber işkolundaki sendikalar arasında üye geçişleri hareketliği yaşandığı görülmüştür. Bu dönemlerde

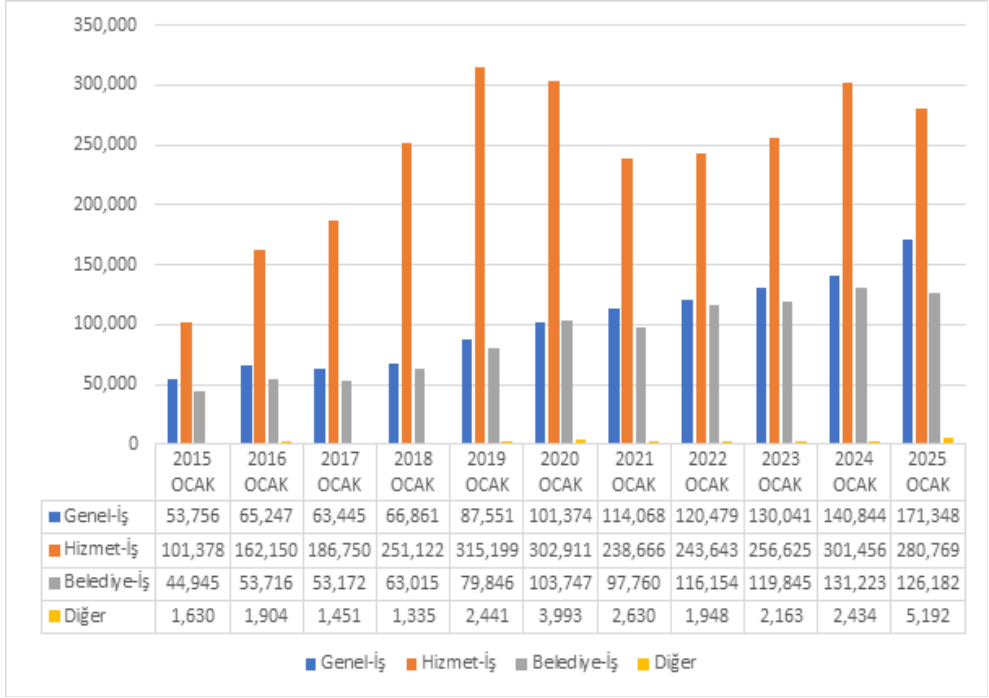
Genel-İş Sendikası'nın üye sayısında artış yaşanırken Hizmet-İş Sendikası üye sayısında bir azalış söz konusudur.

2025 yılı Ocak istatistiğinde ise Genel işler işkolundaki sendikalaşma oranının son 10 yılda ilk kez düştüğü görülmüştür. Sendikalı işçi sayısı bir önceki yıla göre yaklaşık 10 bin artarken, işkolundaki işçi sayısı yaklaşık 50 bin artmıştır. Yine 2024 yılında Bakanlığın işkolu yönetmeliğinde genel işler işkolunda yapmış olduğu değişiklik genel işler işkolundaki sendikalar aleyhine bir durum yaratmıştır. ÇSGB kanuna aykırı bir biçimde, Belediye şirketlerinde çalışan güvenlik emekçilerinin işkollarının güvenlik işkoluna aktarılmasını öngören bir genelge yayımlamış ve bu nedenle birçok belediye güvenlik işçisi NACE kodları değiştirilerek güvenlik işkoluna aktarılmıştır. Bu durum genel işler işkolunda örgütlü sendikaların üye sayılarında da bir azalma yaratmıştır (Tablo 7.6 ve Grafik 7.9).

Tablo 7.6. Genel İşler İşkolunda Yıllara Göre Üye Sayıları ve Sendikalaşma Oranları

Sendikalar	2015 OCAK	2016 OCAK	2017 OCAK	2018 OCAK	2019 OCAK	2020 OCAK	2021 OCAK	2022 OCAK	2023 OCAK	2024 OCAK	2025 OCAK
Genel-İş	53.756	65.247	63.445	66.861	87.551	101.374	114.068	120.479	130.041	140.844	171.348
Hizmet-İş	101.378	162.150	186.750	251.122	315.199	302.911	238.666	243.643	256.625	301.456	280.769
Belediye-İş	44.945	53.716	53.172	63.015	79.846	103.747	97.760	116.154	119.845	131.223	126.182
Diğer	1.630	1.904	1.451	1.335	2.441	3.993	2.630	1.948	2.163	2.434	5.192
Sendikalı İşçi Sayısı	201.709	281.113	304.818	382.333	485.037	512.025	453.124	482.224	508.674	575.957	583.491
Toplam İşçi Sayısı	853.279	886.816	916.689	1.046.832	1.061.760	994.136	851.747	906.039	916.585	942.000	991.976
Sendikalaşma Oranı (%)	23,64	31,70	33,25	36,52	45,68	51,50	53,20	53,22	55,50	61,14	58,82

Kaynak: ÇSGB

Grafik 7.9. Genel İşler İşkolundaki Sendikaların Yıllara Göre Üye Sayıları

Kaynak: ÇSGB verilerinden derlenerek görselleştirilmiştir



SEKİZİNCİ BÖLÜM

Grevler ve Direnişler

8.1. 2023-2024 YILLARINDA TÜRKİYE'DE İŞÇİ EYLEMLERİ

2023 yılı, Türkiye'de çalışma hayatı açısından ciddi yapısal sorunların derinleştiği, yüksek enflasyonun ve kur istikrarsızlığının emekçilerin yaşam koşulları üzerindeki tahribatını daha görünür hâle getirdiği bir dönem olmuştur. Ücretliler başta olmak üzere sabit gelirli kesimlerin satın alma gücü önemli ölçüde azalmış; özellikle temel tüketim malları, kira, ulaşım ve enerji giderlerindeki artışlar geniş halk kesimleri üzerinde ciddi bir yoksullaşma süreci başlatmıştır.

Bu ekonomik koşullar altında, başta işçi sınıfı olmak üzere tüm emekçiler taleplerini daha güçlü ve örgütlü biçimde ifade etmeye yönelmiştir. 2023 yılı boyunca özel-

likle sendikalı işyerlerinde çalışan işçiler, mevcut toplu iş sözleşmesi hükümlerinin piyasa gerçeklerine göre yetersiz kaldığını belirterek, ek protokol imzalanması ve ücretlerin yeniden değerlendirilmesi yönünde talepler geliştirmiştir. Bu talepler doğrultusunda Türkiye'nin farklı bölgelerinde çok sayıda işyerinde protestolar, iş bırakmalar, iş yavaşlatmalar ve fiili grevler gerçekleştirilmiştir.

2024 yılında ise işçi sınıfı hareketinde farklı bir dinamik ön plana çıkmış, bu dönemde daha çok sendikasız işçilerin başlattığı direniş, yürüyüş ve grevler dikkat çekmiştir. Özellikle tekstil, lojistik ve inşaat gibi kayıt dışılığın ve güvencesizliğin yüksek olduğu sektörlerde sendikasız işçiler, düşük ücretler ve kötü çalışma koşullarına karşı örgütsüz ama kararlı direnişler ortaya koymuştur. Bu direnişler,

sendikasıız işçilerin kendi haklarını arama yönünde fiili mücadele araçlarına yöneldiğini gösterirken, aynı zamanda sendikal örgütlenmenin önemini de yeniden gündeme taşımıştır.

2024 yılında basına yansıyan 1.703 tekil işçi ve memur eylemi tespit edilmiştir. Bir diğer deyişle, Türkiye işçi sınıfı 2024'te her gün ortalama 4,6 eylem gerçekleştirmiştir. Tekil eylem sayısı 2023'te bin 654 ve günlük ortalama 4,5 idi. Aynı mesele için art arda yapılan eylemleri bir vaka altında toplandığında 1000 eylem vakası altında 1.703 tekil eylem bulunmaktadır. Bunlar içinde işyeri temelli, genel ve dayanışma eylem vakaları yer almaktadır. İşyeri temelli eylem vaka sayısı 588, genel eylem vaka sayısı 366, dayanışma eylemi vaka sayısı ise 46'dır. 2023'ten 2024'e genel eylem vakası sayısı 225'ten 366'ya ciddi bir şekilde yükselmiş, işyeri temelli eylem vakası sayısı da 562'den 588'e çıkmıştır. Grev sayılarında 2023 yılından 2024'e gelindiğinde yine belirgin bir artış görülmektedir. 2023'te 12 yasal grev olduğu görülürken 2024 yılında 33 kez greve çıkmıştır. 2023 yılında kalıcı direniş sayısının 43 olduğu görülürken 2024'te 69 kalıcı direniş eylemi örgütlendiği belirlenmiştir.

2023 yılı işçi eylemleri açısından bir kırılma noktası olarak değerlendirilebilir. Bu dönemde sendikalı işçilerin TİS kapsamında yürüttüğü hak mücadeleleri yeniden görünürlük kazanmış, daha sistematik ve kolektif bir eylemlilik süreci oluşmuştur. Örneğin, DİSK/Genel-İş başta olmak üzere belediye işçilerinin enflasyon karşısında eriyen ücretlerine yönelik olarak ek protokol talebiyle sürdürdüğü protestolar ve TİS

süreçlerine ilişkin taleplerini dile getirdikleri basın açıklamaları, yürüyüşler ve iş bırakma eylemleri, bu dönemin öne çıkan sendikal faaliyetleri arasında yer almıştır. Aynı şekilde Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) ile yürütülen toplu sözleşme sürecinde, Birleşik Metal-İş başta olmak üzere çeşitli sendikalara bağlı işçiler kitle eylemler gerçekleştirmiş; taleplerin karşılanmaması durumunda greve gidileceği açıklanmıştır.

2024 yılına gelindiğinde, ekonomik krizin derinleşmesi ve alım gücündeki kaybın hızlanmasıyla birlikte, işçilerin ve kamu emekçilerinin talepleri daha güçlü bir şekilde gündeme gelmiştir. Artan hayat pahalılığı, asgari ücretin yetersizliği ve kamu maaşlarının enflasyon karşısında değer kaybetmesi, örgütlü mücadelelerin sürdürülmesini zorunlu hâle getirmiştir. Bu yıl içerisinde özellikle metal, enerji, gıda, inşaat, lojistik ve genel işler işkolunda çalışan işçilerin gerçekleştirdiği eylemler dikkat çekicidir. Sendikalı işçiler gerek ücret artışları gerekse sosyal haklar, iş güvencesi ve çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik taleplerle toplu iş sözleşmesi müzakerelerini desteklemek amacıyla birçok yerde grev kararları almış ve fiili eylemler düzenlemiştir.

Öte yandan, sağlık alanında görev yapan aile hekimleri ve sağlık çalışanları da başta ücret politikaları olmak üzere özlük haklarına yönelik taleplerle 2024 yılı boyunca çeşitli iş bırakma eylemleri gerçekleştirmiştir. Aynı şekilde PTT, enerji dağıtım ve altyapı hizmetlerinde çalışan taşeron işçiler de düşük ücretler ve kötü çalışma koşullarına karşı sendikal

örgütlenmeye yönelmiş, çeşitli direnişlerle seslerini duyurmaya çalışmıştır. 2024 yılında dikkat çeken bir diğer gelişme ise sendikal hakların kullanımı önünde çıkan engeller ve grev yasaklarıdır. Özellikle Birleşik Metal-İş Sendikasının çeşitli fabrikalarda aldığı grev kararları Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle ertelenmesi, işçilerin anayasal grev hakkına doğrudan bir müdahale olarak değerlendirilmiştir. Bu yasaklara karşı birçok fabrikada fiili grev ve direnişler sürdürülmüş, işçilerin kararlılığı sonucunda bazı talepler kabul edilmiştir.

Genel olarak, 2023 ve 2024 yılları, Türkiye’de sendikal hareketin ekonomik kriz koşullarına karşı yeniden ivme kazandığı, işçilerin hak arama mücadelesinin toplumsal görünürlüğünün arttığı bir dönem olmuştur. Özellikle sendikal işyerlerinde yürütülen eylemlilikler, hem toplu pazarlık mekanizmalarının yeniden işlerlik kazanması açısından hem de örgütlü emeğin kamusal alanda güçlenmesi bakımından önemli bir rol oynamıştır. Bu süreç, sadece ücret mücadelesini değil, aynı zamanda sendikal haklar, sosyal adalet ve iş güvencesi gibi temel konuların da emek gündeminde daha güçlü biçimde yer almasını sağlamıştır.

İşçiler Her Gün Ortalama 4,6 Eylem Yapıyor

2023 yılında basına yansıyan 1.654 tekil işçi ve memur eylemi tespit edilmiştir. Bir diğer deyişle, Türkiye’de işçi sınıfı 2023’te her gün ortalama 4,5 eylem gerçekleştirmiştir. 2024’te bu oran, yapılan 1.703 eylemle birlikte 4,6’ya yükselmiştir.

Eylemler içinde işyeri temelli, genel ve dayanışma eylemi vakaları yer almakta-

dır. 2023 yılında işyeri temelli eylem vaka sayısı 562, genel eylem vaka sayısı 225, dayanışma eylemi vaka sayısı ise 22’dir. 2024 yılında ise işyeri temelli eylem vaka sayısı 588, genel eylem vaka sayısı 366, dayanışma eylemi vaka sayısı ise 46’dır. 2023’ten 2024’e genel eylem vakası sayısı 225’ten 366’ya ciddi bir şekilde yükselmiş, işyeri temelli eylem vakası sayısı da 562’den 588’e çıkmıştır. (Tablo 8.1).

Tablo 8.1. 2023-2024 Eylem ve Eyleme Katılan İşçi Sayısı Tablosu

YIL	EYLEM VAKASI SAYISI	EYLEMCİ SAYISI
2023	876	201.990
2024	1.000	333.125

Kaynak: Emek Çalışmaları Topluluğu

2024’e Gelirken Basın Açıklamaları Azaldı, Direniş ve Yürüyüşler Arttı

2023 yılında yapılan 562 işyeri temelli eylemin %54’ünde (305 eylem) en az bir adet basın açıklaması düzenlendi. Eylem türlerinde 305 basın açıklamasını 181 fiili grev (%32) 75 basit eylem (%13) 43 kalıcı direniş (%8) 32 yürüyüş (%6) ve 12 yasal grev (%2) takip etmiştir. 2024 yılında ise 588 işyeri temelli eylem vakasının %48’i (281 eylem) basın açıklamasıdır. Geçtiğimiz yıl 2023’e göre eylem sayısında artış görülürken basın açıklaması sayısında azalış vardır. Buna karşılık kalıcı direniş sayısı 43’ten (%8) 69’a (%12) yasal grev sayısı 12’den (%2) 33’e (%6) yükselmiştir. 2024 yılında eylem vakası türlerine bakıldığında 158 fiili grev, (%27) 104 işyerinde basit eylem, (%18) 36 yürüyüş, (%6) ve 22 oturma eylemi (%4) yapıldığı belirlenmiştir. (Tablo 8.2).

Tablo 8.2. 2023-2024 İşyeri Temelli Eylem Vakalarında Gözlenen Eylem Türleri Tablosu

EYLEM TÜRÜ	EYLEM SAYISI (2023)	YÜZDE (2023)	EYLEM SAYISI (2024)	YÜZDE (2024)
Basın açıklaması	305	54	281	48
Fiili grev	181	32	158	27
İşyerinde basit eylem	75	13	104	18
Kalıcı direniş	43	8	69	12
Yürüyüş	32	6	36	6
Yasal grev	12	2	33	6
İş yavaşlatma	7	2	6	1
Oturma eylemi	6	1	22	4
Vince-çatıya çıkma	6	1	5	1
Fazla mesaiye kalmama	4	1	3	1
Eğitim kurumu basma	4	1	3	1
İmza kampanyası	3	1	1	0,2
İşyerini terk etmeme, işgal	3	1	5	1
Diğer	3	1	18	3

Kaynak: Emek Çalışmaları Topluluğu

Eylemlerin En Temel Gerekçesi Toplu Sözleşmeler

İşyeri eylemlerinin nedenleri incelendiğinde pek çok vakanın birden fazla nedeni olduğu belirlenmiştir. Örneğin, sendikalaştığı için işten atılan ve işyeri önünde kalıcı direniş yapan işçilerin eyleminde neden olarak "sendikalaşma" ve "işten atma" gerekçeleri birlikte incelenmektedir. Bu yüzden Tablo 8.3'te 2023 yılındaki 562 eylem için 843 eylem nedeni, Tablo 8.4'te 588 eyleme karşılık 847 eylem nedeni işlenmiştir.

İşçi eylemlerinin belirgin bir farkla en büyük nedeni toplu iş sözleşmesi süreçleri olmuştur. 2023 yılında 562 eylemin 227'si (%40,4) TİS nedeniyle yapılmıştır. 2024'te bu sayı 198'dir (%33,7). 2023'te 87 eylem (%15,5) işten atma gerekçesiyle yapılmıştı, 2024 yılında ise bu sayı 109'a (%18,5) yükselmiştir. Ek protokol eylemleri, önceki TİS'te belirlenen ücretlerin yüksek enflasyon karşısında eridiği durumlarda işçilerin yeni TİS sürecini beklemeden ücretlerini arttırmak için yaptıkları eylemlerdir. 2023 yılında bu nedenle 85 (%15,1) eylem yapılmıştır. 2023 yılında sendikalaşma nedeniyle 62 eylem (%11) yapılırken 2024'te 71 eylem (%12,1) görülmüştür (Tablo 8.3 ve Tablo 8.4).

Tablo 8.3. 2023 İşyeri Temelli Eylem Vakası Nedenleri

NEDEN	SAYI	YÜZDE
Toplu sözleşme	227	40,4
İşten atma	87	15,5
Ek protokol	85	15,1
Düşük ücret	67	11,9
İşteyken ücret gaspı	63	11,2
Sendikalaşma	62	11,0
İşçi sağlığı, iş cinayeti	35	6,2
Deprem	23	4,1
İşten çıkarma sonrası ücret tazminat gaspı	21	3,7
Pasif sendika	18	3,2
Yıldırma, keyfi ceza	18	3,2
İş yükü, fazla mesai yükü	16	2,8
Banka promosyonu	13	2,3
Kalıcı iş ve kadro talebi	11	2,0
Çalışanlara yönelik şiddet	10	1,8

Kaynak: Emek Çalışmaları Topluluğu

Tablo 8.4. 2024 İşyeri Temelli Eylem Vakası Nedenleri

NEDEN	SAYI	YÜZDE
Toplu sözleşme	198	33,7
İşten atma	109	18,5
Ücret gaspı	102	17,3
Düşük ücret	72	12,2
Sendikalaşma	71	12,1
Çalışma Şartları	50	8,5
Ek Ödeme	42	7,1
İş yükü	21	3,6
İşçi Sağlığı, İş Cinayeti	20	3,4
Yıldırma, Keyfi Ceza	19	3,2
Çalışanlara Yönelik Şiddet	16	2,7
Tazminat Gaspı	16	2,7
Sendikaya Yönelik Tepki	16	2,7
Kalıcı iş ve kadro talebi	13	2,2
Vergi	10	1,7

Kaynak: Emek Çalışmaları Topluluğu

En Çok DİSK Sendikaları İşçi Eylemi Örgütleyor

2023 yılında 562 işyeri eyleminin 447'sini sendikalar örgütlemiştir. 2024 yılında bu oran büyüyerek 588 vakanın 461'inde görülmüştür. 2023'te En çok eylem örgütleyen sendikanın 52 eylemle (%12) DİSK/Genel-İş olduğu belirlenmiştir. Genel-İş'i sırasıyla 46 eylemle (%10) yine DİSK'e bağlı Birleşik Metal İş Sendikası ve 34 eylemle (%8) Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası (SES) takip etmektedir (Tablo 8.5).

Tablo 8.5. 2023 İşçi Eylemlerini Örgütleyen Sendikalar Tablosu

SENDİKA	SAYI	YÜZDE
Genel-İş (DİSK)	52	12
Birleşik Metal (DİSK)	46	10
SES (KESK)	34	8
Petrol-İş (Türk-İş)	30	7

Kaynak: Emek Çalışmaları Topluluğu

Geçtiğimiz yıl ise en çok eylem örgütleyen sendika 63 eylemle (%14) DİSK'e bağlı Birleşik Metal'dir. Genel-İş 44 eylemle işçi sendikalarının yaptığı eylemlerin %10'unu örgütlemiştir. DİSK sendikalarını 38 eylemle (%8) Türk-Metal ve 23 eylemle (%5) SES takip etmektedir. (Tablo 8.6)

Tablo 8.6. 2024 İşçi Eylemlerini Örgütleyen Sendikalar Tablosu

SENDİKA	SAYI	YÜZDE
Birleşik Metal (DİSK)	63	14
Genel-İş (DİSK)	44	10
Türk-Metal (Türk-İş)	38	8
SES (KESK)	23	5

Kaynak: Emek Çalışmaları Topluluğu

Sendikaların örgütlediği eylemleri konfederasyonlarına göre incelediğimizde ise en çok eyleme çıkan sendika konfederasyonunun DİSK olduğu görülmüştür. DİSK 2023'te toplamda 169 eylemle işçi eylemlerinin yüzde 38'ini 2024'te ise 155 eylemle %34'ünü örgütlemiştir. DİSK'i 105 eylemle (yüzde 23) Türk-İş ve 92 eylemle (yüzde 21) KESK izlemektedir.

2024 yılında DİSK 155'le (%34) yine en çok işçi eylemi örgütleyen konfederasyon olmuştur. DİSK'i geçtiğimiz sene 122 eylemle (%26) Türk-İş ve 88 eylemle (%19) KESK takip etmektedir. (Tablo 8.7)

Tablo 8.7. 2023-2024 İşçi Eylemlerini Örgütleyen Konfederasyonlar Tablosu

KONFEDERASYON	2023 SAYI/YÜZDE	2024 SAYI/YÜZDE
DİSK	169 (%38)	155 (%34)
Türk-İş	105 (%23)	122 (%26)
KESK	92 (%21)	88 (%19)
<i>Bağımsız Sendikalar</i>	55 (%12)	64 (%14)
Hak-İş	18 (%4)	27 (%6)
Birleşik Kamu-İş	9 (%2)	6 (%1)
Türkiye Kamu-Sen	4 (%1)	9 (%2)
Memur-Sen	1 (%0,1)	4 (%0,1)

Kaynak: Emek Çalışmaları Topluluğu

2024'te Eylemlerde Tam Kazanım Oranı Sadece Yüzde 26

2024 yılında yapılan 588 eylemin yalnızca 152'si (%26) tam kazanımla sonuçlanmıştır. 76 eylemde ise (%13) kısmi kazanım elde edilmiştir. Toplamda 216 eylem (%37) kazanım elde edilemeden sonuçlanırken, 146 eylemin ise (%25) durumu tespit edilememiştir.

2023 yılında yapılan 131 eylem tam kazanımla (%23) ve 95 eylem kısmi kazanımla (%17) sonuçlanmıştır. 304 eylem ise (%54) nihayetinde kazanım olmadan tamamlanmıştır. Kazanım durumu tespit edilemeyen eylem sayısı ise 32'dir (%6) (Tablo 8.8).

Tablo 8.8. 2023-2024 Kazanım Durumlarına Göre Eylemler Tablosu

DURUM	2023 [Sayı-Yüzde]	2024 [Sayı-Yüzde]
Tam kazanım	131 (%23)	152 (%26)
Kısmi kazanım	95 (%17)	76 (%13)
Kazanım yok	304 (%54)	216 (%37)
Bilinmiyor	32 (%6)	146 (%25)

Kaynak: Emek Çalışmaları Topluluğu

Eylemlerin Çoğu Tek Gün Sürüyor

İşçi eylem ve grevlerinin sürelerine bakıldığında çoğunlukla bir günlük eylemler örgütlendiği görülmüştür. Özellikle fiili grevler çoğunlukla bir gün veya bir hafta sürmüştür. 2023'te eylemlerin %60'ı (340 eylem) ilk gün sonlanmış, 2024'te ise 344 eylem (%59) aynı gün içinde sonuçlanmıştır. 2023'te eylemlerin ortalama süresinin 8 gün olduğu hesaplanmıştır. 2024'te ise bu süre 9,6 güne yükselmiştir. Bu durum iki aydan uzun süren eylem sayısındaki artıştan kaynaklıdır. (Tablo 8.9)

Tablo 8.9. 2023-2024 İşyeri Temelli Eylem Vakalarında Eylem Süreleri Tablosu

GÜN SAYISI	2023 [Eylem Sayısı – Yüzde]	2024 [Eylem Sayısı – Yüzde]
0-1	340 (%60)	344 (%59)
2-7	146 (%26)	173 (%29)
8-14	41 (%7)	16 (%3)
15-30	11 (%2)	17 (%3)
31-60	9 (%2)	15 (%3)
61+	15 (%3)	23 (%4)

Kaynak: Emek Çalışmaları Topluluğu

Grevlere bakıldığında ise 2023'te 112 fiili grevin sadece bir gün sürdüğü ve 1 aydan uzun süren fiili grev olmadığı belirlenmiştir. 2024'e geldiğimizde fiili grevlerin ağırlıklı olarak 2-7 gün sürdüğü (%73) ve önceki seneye farklı olarak bir haftadan uzun süren 30 fiili grev olduğu görülmüştür. 2023'te fiili grevlerin ortalama süresi 1,5 gün olarak tespit edilirken bu süre 2024'te 5,1 gündür.

Eylemlerdeki temel artışlardan biri yasal grevlerin sayısındaki yükseliştir. 2023 yılında 8 yasal grev görülürken bu sayı 2024'te 33'e yükselmiştir. Bununla birlikte yasal grevlerde çoğunlukla 1 aydan daha uzun süreçler olmuştur. (Tablo 8.10 ve Tablo 8.11).

Tablo 8.10. 2023 İşyeri Temelli Fiili ve Resmi Grev Süreleri Tablosu

GÜN SAYISI	FIİLİ GREV SAYISI	YASAL GREV SAYISI	TOPLAM
0-1	112	1	113
2-7	38	-	38
8-14	3	1	4
15-30	2	1	3
31-60	-	2	2
61+	-	3	3
TOPLAM	155	8	163

Kaynak: Emek Çalışmaları Topluluğu

Tablo 8.11. 2024 İşyeri Temelli Fiili ve Resmi Grev Süreleri Tablosu

GÜN SAYISI	FİİLİ GREV SAYISI	YASAL GREV SAYISI	TOPLAM
0-1	55	3	58
2-7	73	6	79
8-14	15	3	18
15-30	13	2	15
31-45	1	2	3
46+	1	16	17
TOPLAM	158	33	191

Kaynak: Emek Çalışmaları Topluluğu

En Çok Eylem Metal İşkolunda Yapıldı

2023 ve 2024 işçi eylemleri incelendiğinde Ekim ve Aralık aylarındaki MESS eylemleri öne çıkmaktadır. Metal 2023'te %16 ve 2024'te %19'luk oranla en çok işçi eyleminin yapıldığı işkoludur. İkinci sırada yüzde 2023'te yüzde 15 ve 2024'te yüzde 14'le ile genel işler işkolu bulunmaktadır, bunun en temel sebebi belediye işçilerinin ek protokol eylemleridir. (Tablo 8.12)



Tablo 8.12. 2023-2024 İşyeri Temelli Eylem Vakalarının İş / Hizmet Kolları Tablosu (yüzde)

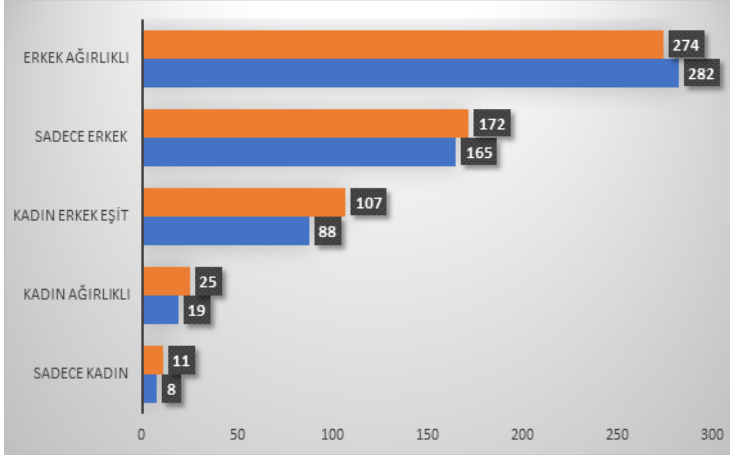
İŞKOLU	2023	2024
Metal	16	19
Genel işler	15	14
Sağlık ve sosyal hizmetler (MEMUR)	7	5
Petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç	7	5
İnşaat	7	8
Dokuma, hazır giyim ve deri	7	8
Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar	5	3
Gemi yapımı ve deniz taşımacılığı ardiye ve antrepoculuk	4	-
Sağlık ve sosyal hizmetler	3	2
Gıda Sanayi	-	3
Enerji	2	3
Yerel yönetim hizmetleri (MEMUR)	2	4
Madencilik ve taş ocakları	-	2
Büro, bankacılık ve sigortacılık hizmetleri (MEMUR)	2	2
Taşımacılık	2	3
Eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri (MEMUR)	2	-
Büro, bankacılık ve sigortacılık hizmetleri (MEMUR)	-	2
Savunma ve Güvenlik	-	2
Basın, yayın ve iletişim hizmetleri (MEMUR)	2	-

Kaynak: Emek Çalışmaları Topluluğu

Kadınların Yoğunluk Olduğu Eylemlerin Oranı %20

İşyeri temelli eylemlerde kadınların sayısının erkeklere eşit ya da erkeklerden fazla olduğu vakaların oranı 2023 yılında %20 olarak belirlenmiştir. Eylemlerdeki erkek ağırlığı, öncelikle istihdamda erkek oranının kadın oranından çok fazla olmasıyla alakalıdır. Bunun yanında 2023'teki eylem sayısının özellikle yüksek olduğu metal, ve genel işler erkek yoğunluklu sektörlerdir.

Grafik 8.1. İşyeri Temelli Eylem Vakalarında Eylemcilerin Cinsiyeti (2023-2024)



2023 ve 2024'ün Grev-Lokavt İstatistikleri

2024 yılında 10 farklı iş kolunda 29 grev yapılmıştır. Geçen yıl yapılan 29 grev 205 işyerini etkilemiştir. En az bin 859 işçi grevlere katılmıştır. Fakat greve çıkılan işyerlerindeki toplam çalışan işçi sayısı 22 bin 10'dur. Çalışma Bakanlığı'nın verilerine göre 140 bin 530 işgünü kaybı yaşanmıştır.

Grev sayısında önceki yıllara göre artış söz konusudur. 25 farklı grevin yapıldığı 2017 yılından sonra en fazla sayıda yasal greve çıkılan yıl 2024 olmuştur. Yapılan 29 greve karşı yıl boyunca "Madencilik ve taş ocakları işkolunda bir adet lokavt uygulamasına gidilmiştir (Tablo 8.13).

Tablo 8.13 2023 ve 2024 Yıllarında Grev Uygulamaları

YIL	SEKTÖR	GREV SAYISI	İŞYERİ SAYISI	TOPLAM İŞÇİ SAYISI	GREVE KATILAN İŞÇİ SAYISI	GREVDE GEÇEN İŞGÜNÜ SAYISI
2023	Kamu	2	57	13.894	36	1.008
	Özel	16	23	2.370	863	95.348
	Toplam	18	80	16.264	899	96.356
2024	Kamu	2	82	13.959	0	0
	Özel	27	123	8.051	1.859	140.530
	Toplam	29	205	22.010	1.859	140.530

Kaynak: ÇSGB, İşgücü Uyumsuzluğu İstatistikleri

Grevler işkollarına göre incelendiğinde Petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç ile metal iş-kolu öne çıkmaktadır. 2023 yılında olduğu gibi 2024'te de bu iki işkolunda yedişer grev gerçekleşmiştir. (Tablo 8.14)

Tablo 8.14. İşkollarına Göre Grev Uygulamaları (2024)

İşkolu no.	İşkolu	Grev sayısı	Grev uygulan- lanan işyeri sayısı	Toplam işçi sayısı	Greve ka- tılan işçi sayısı	Katılım oranı	Kay- bolan işgünü sayısı
2	Gıda sanayi	4	64	16.948	219	1,29	44.397
3	Madencilik ve taş ocakları	1	4	42	22	52,38	2.266
4	Petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç	7	8	967	568	58,74	28.597
6	Ağaç ve kâğıt	2	2	295	35	11,86	3.710
8	Basın, yayın ve gazetecilik	2	3	351	3	0,85	903
10	Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar	1	73	497	3	0,60	198
12	Metal	7	21	2.755	997	36,19	56.847
15	Taşımacılık	3	3	14	10	71,43	3.010
17	Sağlık ve sosyal hizmetler	1	1	30	2	6,67	602
18	Konaklama ve eğlence işleri	1	26	111	0	0,00	0
Toplam - Total		29	205	22.010	1.859	8,45	140.530

Kaynak: ÇSGB, İşgücü Uyumsuzluğu İstatistikleri

Grev Yasakları

İşçi eylem ve grevlerinde dikkat edilmesi gereken bir diğer husus grev yasaklarıdır. AKP iktidarı döneminde 22 kez grev erteleme (yasaklama) kararı alınmış ve 100 binden fazla işçi grev hakkını kullanamamıştır. Kanunla korumaya alınmış olan grev hakkı, idari bir kararla (Şu an da Cumhurbaşkanı Kararı ile, 2016-2019 yılları arasında OHAL kapsamında ve 2016 öncesinde Bakanlar Kurulu Kararı ile) yasaklanmaktadır.

2023 yılında DİSK'e bağlı Birleşik Metal-İş'in örgütlediği Schneider Enerji Grevi, "milli güvenliği bozucu nitelikte görüldüğü" gerekçesiyle ertelenmiştir. Bu kararla 350 işçinin anayasal hakkı ihlal edilmiştir.

2024 yılında ise yine Birleşik Metal-İş'in MESS'e bağlı Hitachi, Grid, Schneider ve Arıtaş işyerlerinde örgütlediği ve iki bin işçinin katılacağı grev aynı gerekçeyle yasaklanmıştır.

2023-2024 İşçi Eylemlerinden Örnekler

- **Ağaç A.Ş. Direnişi (Ağustos 2023):** İstanbul Büyükşehir Belediyesi'ne bağlı Ağaç A.Ş. işçileri, toplu iş sözleşmesi görüşmelerindeki anlaşmazlıklar nedeniyle 8 gün süren bir direniş gerçekleştirmiştir.
- **Sputnik Grevi: (Temmuz 2023)** Toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde anlaşma sağlanamaması üzerine Türkiye Gazeteciler Sendikası (TGS) üyesi basın emekçilerinin 17 Ağustos'ta başlattıkları grev de sürüyor. TGS'de örgütlendikleri için 24 gazeteciyi haksız bir biçimde işten çıkaran Sputnik işvereni, sendika düşmanlığını sürdürürken; basın emekçileriyse işe

iade, sendikal haklarının tanınması ve toplu iş sözleşmesinin yapılması talebiyle başlattıkları greve devam ediyorlar.

- **Harb-İş Sendikası Eylemleri (Nisan ve Ağustos 2023):** Türk Harb-İş Sendikası üyesi işçiler, kamu toplu iş sözleşmesi süreçlerinde ek talepler için çeşitli eylemler ve uyarı grevleri yapmıştır.
- **Mata Otomotiv İşçileri Direnişi (Şubat 2023):** Kocaeli'de Mata Otomotiv'de Türk Metal Sendikası'ndan DİSK'e bağlı Birleşik Metal-İş Sendikası'na geçmek isteyen işçilere yönelik baskılar ve işten çıkarmalar üzerine direniş başlamıştır. Eylem 1 Mayıs öncesi sona ermiştir.
- **Özel Sektör Öğretmenleri Sendikası Eylemleri (2023 Boyunca):** Özel sektörde çalışan öğretmenler, düşük ücretlere, güvencesiz çalışma koşullarına ve





taban maaş uygulamasına karşı 2023 yılı boyunca (Ocak ayından itibaren) çeşitli illerde eylemler ve basın açıklamaları düzenlemiştir.

- **Alpagut Direnişi (Mayıs 2024):** Çorum'un Dodurga ilçesindeki Alpagut Linyit Kömür İşletmesi işçileri, ücretsiz izin dayatmasına karşı 9 Mayıs'ta başlattıkları direnişi 22 Mayıs'ta yerin 100 metre altına taşıyarak sürdürdü ve işten çıkarılma karşılığında haklarını alarak eylemi sonlandırıldı. Afşin-Elbistan Termik Santrali'nde ise ücret zammı talep eden 8 işçinin işten çıkarılması üzerine iş bırakma eylemi başlatan 300 işçi de işten atılma saldırısıyla karşılaştı.
- **Akcanlar Tekstil Direnişi (Ağustos Eylül 2024):** İşçi sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulanması ve ücret artışı talepleriyle mücadele ettiler. Ankara'ya yürüyerek, açlık grevi ve oturma eylemleriyle seslerini duyurdular ve kazanım elde ettiler.

- **Polonez İşçileri (2024 boyunca):** İstanbul Çatalca'daki Polonez fabrikasında 146 işçi, sendikali oldukları gerekçesiyle işten çıkarıldı. Kadın işçilerin yoğun çalıştığı fabrikada direnişe katılanların büyük bir kısmını da kadın işçiler oluşturdu. Direniş, açlık grevi ve yürüyüşlerle sürdü. Ankara'ya yürüyüş kararı alan işçiler, defalarca polis saldırısına uğramalarına rağmen mücadeleye devam etti. Sendikanın uzlaşmacı kararıyla Polonez işçileri Gebze'den geri dönerek Ankara yürüyüşünü sonlandırdı. Haklarını alma beklentisiyle geri çekildi.
- **Tarkett Zemin Kaplama Grevi (2024 boyunca):** Fransız sermayeli Tarkett Zemin Kaplama fabrikasında sendikal hakları tanımayan patrona karşı grev kararlılıkla sürdürülmüştür. Tek Gıda-İş Sendikası'nda örgütlendikleri için işten atılan Polonez işçileri, aylardır direnişlerini sürdürmüşlerdir. Lezita işçilerine yönelik jandarma müdahalesinde 8 işçi yaralanmış, 16 işçi gözaltına alınmıştır.

- **Metal İşkolu Grevleri ve Cumhurbaşkanlığı Grev Erteleme Kararları:** Aralık 2024'te, Birleşik Metal-İş Sendikası'nın MESS'in yüzde 40 ücret zammı dayatmasına karşı Hitachi Energy, Grid Solutions, Schneider Elektrik ve Artaş Kriyojenik gibi işyerlerinde başlattığı grevler, 32752 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile "milli güvenliği bozucu nitelikte" görüldüğü gerekçesiyle 60 gün süreyle ertelendi. Yani grev fiilen yasaklandı. Grev yasağına konu olan işyerlerinin savunma sanayi ile doğrudan ilgisi olmayan, trafo, sıvılaştırılmış gaz depoları gibi ürünler üreten yabancı tekellere ait firmalar olması, "milli güvenlik" gerekçesinin gerçekte işverenlerin kar oranlarını koruma ve ekonomik krizin yükünü işçilere yükleme stratejisinin bir parçasıdır.
- **Çiftçi eylemleri (2024 boyunca):** Türkiye, 2024 yazında çiftçilerin artan girdi maliyetleri ve ürettikleri ürünlerin enflasyon karşısında değer kaybetmesi nedeniyle dört bir yanda gerçekleştirdiği eylemlere sahne oldu. Çay üreticileri, Çaykur'un 17 liralık yaş çay alım fiyatını protesto etmek için 11 Mayıs 2024'te Doğu Karadeniz'de eylemlere başladı. Tepkilerin büyümesiyle, 22 Mayıs'ta Rize'nin Fındıklı ilçesinde "Büyük Çay Yürüyüşü" düzenlendi. Ege'den Karadeniz'e, Marmara'dan İç Anadolu ve Güneydoğu Anadolu'ya kadar birçok kentte çiftçiler traktör konvoylarıyla yol kesme eylemleri düzenledi.

8.2. DİSK/GENEL-İŞ 2023-2024 BASIN AÇIKLAMALARI VE EYLEMLER

2023-2024 döneminde DİSK/Genel-İş Sendikası hem işçilerin talepleri hem de ülke gündemindeki sorunlara dönük çeşitli basın açıklamaları ve eylemler düzenlemiştir. Toplu iş sözleşmesi ve grev hakkına, düşük ücretlere, hayat pahalılığına, gelir adaletsizliği ve yoksulluğa, vergide adalet ve asgari ücretin insana yakışır bir düzeye yükseltilmesine dönük eylem ve açıklamalar, temel gündem maddeleri olarak öne çıkmıştır (Tablo 8.15)

Tablo 8.15. DİSK/Genel-İş Basın Açıklamaları ve Eylemleri (2023-2024)

Tarih	Konu
23.02.2023	"İşçi Sınıfının Tahakküm Altına Alınışının Miladı: 24 Ocak Kararları" ile ilgili DİSK/Genel-İş Genel Yönetim Kurulunun basın açıklaması
14.02.2023	"Zorunlu Emekliliğin Kaldırılması Yetmez Belediye Şirket İşçilerinin Yaşadığı Bütün Hak Kayıpları Giderilsin, Kadro Verilsin!" başlıklı DİSK/Genel-İş Genel Yönetim Kurulunun basın açıklaması
24.02.2023	"Yargıtay Sendikamızı Haklı Buldu: İstanbul Büyükşehir Belediyesinde Her Bir Şirket İçin Ayrı TİS Yetkisi Verilecek!" Başlıklı DİSK/Genel-İş Genel Yönetim Kurulunun basın açıklaması
28.02.2023	"Afet Bölgesinde Çalışan İşçiler için Acil İşçi Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alınsın" Başlıklı DİSK/Genel-İş Genel Yönetim Kurulunun basın açıklaması
	"EYT Düzenlemesi ile Zorunlu Emeklilik Yürürlükten Kalktı Ama Yetmez!" başlıklı DİSK/Genel-İş Genel Yönetim Kurulunun basın açıklaması
15.03.2023	"İşçi Sınıfı Deprem Bölgesinde Yaşamı Yeniden Örüyor" başlıklı DİSK/Genel-İş Genel Yönetim Kurulunun basın açıklaması
18.04.2023	"Mücadelenin 61. Yılı: Daha Gidecek Çok Yolumuz Var" ile ilgili DİSK/Genel-İş Genel Yönetim Kurulunun basın açıklaması
28.04.2023	"Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Günü: İşçiler Çalışırken Ölüm Kalım Mücadelesi Veriyor!" başlıklı DİSK/Genel-İş Genel Yönetim Kurulunun basın açıklaması
03.05.2023	1 Mayıs'ta Haklarımız için Alanlardaydık
12.06.2023	"Çocuk, İşçi Olmaz!" başlıklı DİSK/Genel-İş Genel Yönetim Kurulunun basın açıklaması
15.06.2023	"Umut, Dayanışma, Birlik ve Mücadelemizde 15-16 Haziran Büyük İşçi Direnişi" ile ilgili DİSK/Genel-İş Genel Yönetim Kurulunun basın açıklaması

02.06.2023	"TÜİK'in Doğalgaz Fiyatını Enflasyon Hesabından Düşme Kararı Ne Anlama Geliyor?" konulu DİSK/Genel-İş Genel Yönetim Kurulunun basın açıklaması
28.07.2023	"Enflasyon ve Zamlardan Sonra Ahvalimiz: "Demir Olsak Çürürdük, Toprak Olduk Dayandık" başlıklı DİSK/Genel-İş Genel Yönetim Kurulunun basın açıklaması
01.09.2023	"Barış Emekle Gelecek!" başlıklı DİSK/Genel-İş Genel Yönetim Kurulunun basın açıklaması
18.09.2023	"18 Eylül: Ücret Eşitsizliğine Mecbur Bırakılan Kadınlar Yoksul!" başlıklı DİSK/Genel-İş Genel Yönetim Kurulunun basın açıklaması
04.10.2023	"Enflasyon Hedefleri Dikiş Tutmuyor: Şimdiden Yüzde 65 Hayal!" başlıklı DİSK/Genel-İş Genel Yönetim Kurulunun basın açıklaması
17.10.2023	"Bu Defa 17 Ekim Hatırlatsın: Yoksulun Haysiyeti Var!" başlıklı DİSK/Genel-İş Genel Yönetim Kurulunun basın açıklaması
17.10.2023	"Direnen Filistin Halkının Yanındayız!" başlıklı DİSK/Genel-İş Genel Yönetim Kurulunun basın açıklaması
27.10.2023	"100. Yılında Cumhuriyet'i Kutluyoruz!" başlıklı DİSK/Genel-İş Genel Yönetim Kurulunun basın açıklaması
16.11.2023	"16 Kasım Sendikal Baskılara Karşı Küresel Eylem Günü: Yılmadık, Yorulmadık, İnadına Sendika!" başlıklı DİSK/Genel-İş Genel Yönetim Kurulunun basın açıklaması
25.11.2023	"25 Kasım: Eşit ve Özgür Bir Yaşam için" başlıklı DİSK/Genel-İş Genel Yönetim Kurulunun basın açıklaması
03.12.2023	"3 Aralık Dünya Engelliler Günü: Engellilerin Hakları Hâlâ Sistematik Olarak İhlal Ediliyor" başlıklı DİSK/Genel-İş Genel Yönetim Kurulunun basın açıklaması
10.12.2023	"10 Aralık: İnsanlık Onurunun Hakkını Verenlerin Günü" başlıklı DİSK/Genel-İş Genel Yönetim Kurulunun basın açıklaması
05.01.2024	"Bir Yılın Ardından Deprem Bölgesinde Hayat Hâlâ Normalleşemiyor!" başlıklı DİSK/Genel-İş Genel Yönetim Kurulunun basın açıklaması
31.01.2024	"Adil Vergi İstiyoruz" Talebimiz TBMM'de
20.02.2024	"20 Şubat Dünya Sosyal Adalet Günü: Eşitsizlikte Adalet Aramak" başlıklı DİSK/Genel-İş Genel Yönetim Kurulunun basın açıklaması
21.02.2024	"Tunceli Belediyesi İşçisi ZÜLFÜ ÇELİKDİR'in Ölümü Üzerine" DİSK/Genel-İş Genel Yönetim Kurulunun basın açıklaması
01.03.2024	"Kadın Cinayetleri Politikadır!" başlıklı DİSK/Genel-İş Genel Yönetim Kurulunun basın açıklaması
08.03.2024	"8 Mart Dünya Kadınlar Günü: Kadınlar Kazanacak, Emek Kazanacak" başlıklı DİSK/Genel-İş Genel Yönetim Kurulunun basın açıklaması

15.03.2024	"İzmir ve Muğla'da Toplumcu, Demokratik ve Emekten Yana Yerel Yönetimler için Temel Taleplerimizi Açıkladık": DİSK/Genel-İş Genel Yönetim Kurulunun basın açıklaması
18.04.2024	"Sömürsüz, Eşit ve Adil Bir Dünya Ellerimizde: Gelecek Biziz" başlıklı DİSK/Genel-İş Genel Yönetim Kurulunun basın açıklaması
22.04.2024	"62. Yılımızı Kutluyoruz: Gelecek Ellerimizde" başlıklı DİSK/Genel-İş Genel Yönetim Kurulunun basın açıklaması
28.04.2024	"Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Günü: İşçilerin Sağlığı için İklim Kriziyle Mücadele Şart!" başlıklı DİSK/Genel-İş Genel Yönetim Kurulunun basın açıklaması
01.05.2024	İşçilerin Günü 1 Mayıs'ı Kutladık
Mayıs 2024	"Hakkâri Belediyesine Kayyum Atanması" ile ilgili DİSK/Genel-İş Genel Yönetim Kurulunun basın açıklaması
12.06.2024	"Bütün Biçimleriyle Çocuk İşçiliğine Son Vermek Mümkündür" ile ilgili DİSK/Genel-İş Genel Yönetim Kurulunun basın açıklaması
12.06.2024	"Ezber Bozan Devrimci Bir Çıkış: 15-16 Haziran Büyük İşçi Direnişi" ile ilgili DİSK/Genel-İş Genel Yönetim Kurulunun basın açıklaması
20.08.2024	"İş Kanunu Değişiyor: Hem Esnek Hem Güvencesiz Yasa Hazırlığı" ile ilgili DİSK/Genel-İş Genel Yönetim Kurulunun basın açıklaması
17.09.2024	"18 Eylül Uluslararası Eşit Ücret Günü: Ekonomik Krizin Yükü Kadınlarda" başlıklı DİSK/Genel-İş Genel Yönetim Kurulunun basın açıklaması
11.10.2023	"Yoksullukla Şiddet Arasına Sıkışmış Yaşamlarıyla Türkiye'de Kız Çocukları" başlıklı DİSK/Genel-İş Genel Yönetim Kurulunun basın açıklaması
24.10.2024	"11 Milyon İşsiz": İşsizlik Sayılardan İbaret Değil; Toplumsal Kriz Derinleşiyor" başlıklı DİSK/Genel-İş Genel Yönetim Kurulunun basın açıklaması
29.10.2024	"Cumhuriyetin 101. Yılı Kutlu Olsun": DİSK/Genel-İş Genel Yönetim Kurulunun basın açıklaması
31.10.2024	"Esenyurt Belediyesine Kayyum Ataması" ile ilgili DİSK/Genel-İş Genel Yönetim Kurulunun basın açıklaması
25.11.2024	"25 Kasım Kadına Yönelik Şiddete Karşı Uluslararası Mücadele Günü: Şiddeti Normalleştirmenize İzin Vermeyeceğiz!" başlıklı DİSK/Genel-İş Genel Yönetim Kurulunun basın açıklaması

Türkiye’de ve dünyada, eşit, özgür ve adil bir yaşamın temeli, örgütlü mücadele, dayanışma ve sosyal sorumluluk bilinciyle inşa edilecektir. İşçi sınıfının ve emekçilerin örgütlü gücü, yalnızca ekonomik çıkarların değil, demokratik hakların, sosyal adaletin ve insan onurunun korunmasının da teminatıdır. Küresel ve ulusal düzeyde, adalet, demokrasi ve insan hakları mücadelesi, sosyal barış ve sürdürülebilir kalkınma için vazgeçilmez bir koşuldur.

Bu çerçevede emek mücadelesi, yalnızca ücret ve çalışma koşulları üzerinden yürütülemez; politik örgütlenme ve toplumsal dayanışma da elzemdir. İşçilerin ve emekçilerin haklarını savunmak, neoliberal düzenin sınıfsal etkilerini kırmak ve çalışma yaşamında, eğitimde, sağlıkta ve hayatın her alanında eşit ve sömürsüz bir ülke inşa etmek, DİSK/Genel-İş’in temel mücadele hattını oluşturmaktadır. Sendikamız 2023–2024 döneminde ekonomik kriz koşullarında emeğe yönelik saldırılara karşı işçilerin kazanımlarını korumayı ve dayanışmayı güçlendirmeyi hedeflemiştir.

Bu mücadele perspektifi ile yürütülen birçok çalışma ve eylemliliğimizden biri olan ve 2 yılda bir yayımladığımız **Yıllık** üç ana bölümden oluşmaktadır: *Emeğin Genel Görünümü*, *Emeğin Gündemi ve Örgütlülük ile Mücadelenin Genel Görünümü*. **Yıllık 2023 ve 2024**, derinleşen ekonomik eşitsizlikler, artan silahlanma ve otoriter yönetimlerin ürettiği tehdit, açlık, yoksulluk, sömür, ayrımcılık ve iklim krizi ezcümle mevcut küresel düzenin yarattığı yapısal sorunları ülke ve dünya ölçeğinde incelemektedir.



DİSK/GENEL-İŞ

TÜRKİYE GENEL HİZMETLER İŞÇİLERİ SENDİKASI



DİSK / Genel-İş
@DISK_Genel_is



DİSK / Genel-İş
@DISKGenelis



DİSK / Genel-İş
Genel-İş