

# METAL İŞÇİSİNİN GERÇEĞİ

2006

## BOZUK DENGE!

Reel ücretler  
düşerken,  
verimlilik artmış;

Metal işçileri  
yoksullaşırken,  
sermaye  
büyümüş;

Denge,  
işçiler aleyhine  
daha da  
bozulmuştur...



## BİRLEŞİK METAL-İŞ



# **METAL İŞÇİSİNİN GERÇEĞİ**

**2006**

**BİRLEŞİK METAL-İŞ YAYINLARI**

Tünel Yolu Cad. No.2 34744 Bostancı-İSTANBUL

**Tel:** (0216) 380 85 90 **Faks:** (0216) 373 65 02

**Teknik Hazırlık:** Birleşik Metal-İş

**Baskı:** Birleşik Metal-İş

**No:** 15 / 2006

## SUNUŞ

Yaklaşık 85 bin işçiyi ve onların ailelerini yakından ilgilendiren metal işkolu grup toplu sözleşmeleri görüşmeleri uyuşmazlıkla sonuçlandı.

Sözleşme görüşmelerinin başladığı Ağustos ayında toplu iş sözleşmesinin tarafı olan MESS kendi yaygın organında attığı manşette şöyle diyordu: “Hedefimiz tarafların menfaatini dengeleyen bir toplu iş sözleşmesi imzalamak”

60 gün doldu. Bu süre içinde yapılan görüşmelerde MESS’in kamuoyuna yaptığı açıklamalarla masadaki tavrının farklı olduğu ortaya çıktı. MESS sendikamızın vermiş olduğu teklife karşı getirmiş olduğu tekliflerle, çalışma düzenini alt üst edebilecek bir girişim başlattı. MESS’in teklifleri şunlardı:

1. Denkleştirme süresi 4 ay olsun.
2. Deneme süresi 4 ay olsun,
3. İkramiyeler ücretlere eklenerek, kaldırılсын
4. Fazla mesai ücretleri yüzde 75’e düşürülsün
5. Ücretler ve sosyal ödemelerde enflasyon oranlarında bir zam uygulansın.

MESS, tarafların menfaatini dengelemekten bahsederken, sanki denge kendi aleyhine imiş gibi önerilerle metal işçilerinin karşısına çıktı. Oysa ortadaki dengesizlik durumu, sermayenin lehine ve işçilerin aleyhine bir dengesizliktir.

Geçtiğimiz sözleşme dönemi içinde hatta 2001 krizinden bu yana, metal işkolu üretim ve ihracatta ciddi artışlar gerçekleştirmiştir. Son sözleşme döneminde bu artışlar, esas olarak verimlilik artışlarından kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla işçiler, gerçekleşen verimlilik artışlarıyla, aynı süre içinde daha fazla üretim gerçekleştirmişler ancak ücretlerinde üretimde gerçekleştirdikleri artış oranında bir artışı elde edememişlerdir. İşçilerin sermayeye bedava çalıştıkları süre uzamış, işçilerin sömürüsü artmıştır.

Esneklik uygulamaları, 2002-2004 döneminde grup toplu iş sözleşmesine girmiş ve MESS’e üye işyerlerinin bir kısmında uygulanmaya başlanmıştır. Diğer taraftan Birleşik Metal İş sendikasının örgütlü olduğu işyerlerinde bu güne kadar denkleştirme uygulaması yapılamamıştır. Denkleştirme uygulaması, işçinin çalışma ve sosyal yaşantısını tümüyle piyasanın ve sermayenin isteklerine bağımlı kılan, işçinin kölelik koşullarını ağırlaştıran bir uygulamadır. Buna ek olarak fazla mesai ödemelerinin ortadan kaldırılması ve çalışma süresinin uzaması anlamına geldiği için, işçilerin sömürüsünü yoğunlaştıran bir uygulamadır.

Sözün özü, eğer bir dengeleme yapılacaksa bu, denkleştirme sürelerini uzatarak ve işçi ücretlerini enflasyona endeksleyerek değil; esnekliği sözleşmeden dışarı atarak, güvenceli ve kurallı çalışmayı işyerlerinde hakim kılarak ve metal işçilerine gerçekleştirdikleri büyüme ile eş değer bir ücret artışını vererek mümkündür.

Metal işkolunda denge işçilerin aleyhine bozulmuştur. Bu dengenin yeniden kurulması metal işçilerinin kararlı ve sabırlı mücadele ve müdahalesinden geçiyor.

Birleşik Metal İş sendikası olarak metal işçilerini MESS’in dayatma ve saldırılarına karşı direnmeye ve toplu sözleşme sürecine doğrudan müdahale etmeye çağırıyoruz.

Dengeyi metal işçilerinin mücadelesi kuracaktır.



# BÖLÜM 1

## İKTİSAT POLİTİKASI, METAL İŞKOLU VE İŞÇİLER

Geçtiğimiz sözleşme dönemi içinde hatta 2001 krizinden bu yana, metal işkolu üretim ve ihracatta ciddi artışlar gerçekleştirmiştir. Son sözleşme döneminde bu artışlar, esas olarak verimlilik artışlarından kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla işçiler, gerçekleşen verimlilik artışlarıyla, aynı süre içinde daha fazla üretim gerçekleştirmişler ancak ücretlerinde üretimde gerçekleştirdikleri artış oranında bir artışı elde edememişlerdir. İşçilerin sermayeye bedava çalıştıkları süre uzamış, işçilerin sömürüsü artmıştır.

2001 krizinden sonra uygulamaya konan IMF destekli ekonomik program ana hatlarıyla değişiklik olmaksızın sürdürülüyor.

Bilindiği gibi 2001'de patlak veren krize yanıt olarak, yükselen kredi ve girdi maliyetlerini düşürmek adına serbest kur politikalarına geçilmiş ve bununla bağlantılı olarak Türk parası yabancı paralar karşısında değerlenmeye başlamıştı. Bu çerçevede, özellikle imalat sanayinin darboğazını aşabilmesine olanak sağlayan ithalat ve dövize bağlı krediler ucuzlamıştı. Hammadde, aramalı ve yatırım mallarında ithalata bağımlı sanayi yapısı, temel girdilerinde yaşanan bu ucuzlama ile birlikte yüksek büyüme oranlarını tutturabilmişti.

Ancak ithalatın ucuzlaması, rekor sayılabilecek cari açık sorununu da beraberinde getirdi. Açık, dışarıdan gelen "sermaye" ile kapatılıyor ve bu özel kesim döviz cinsi borçlarının aşırı biçimde şişmesine neden oluyor. Bu anlamda ekonomik büyüme açığının büyümesi ile bağlantılı ve birbirini besleyen bir yapısal özellik kazanmış durumda.

Ucuz ithalat ve ucuz kredi dolayısıyla sanayinin girdi maliyetlerinde önemli düşüşler, sanayi sermayesinin önemli bir bölümünün ölçek büyütmesine, yatırım harcamalarındaki artışı tetikleyen bir etkide bulunuyor. Diğer bir deyişle, sanayi toplam maliyetlerini artırarak, birim maliyetlerini düşürmeye ve bu sayede rekabetçi ekonomiye ayak uydurmaya çalışıyor.

Bunun işçiler açısından doğrudan sonuçları var. Birincisi, genel maliyetler, yatırım vb. nedenlerle yükseldiği için ücret maliyetlerinin genel maliyetler içindeki oranı düşüyor, dolayısıyla ücretler sermaye karşısında geriliyor.

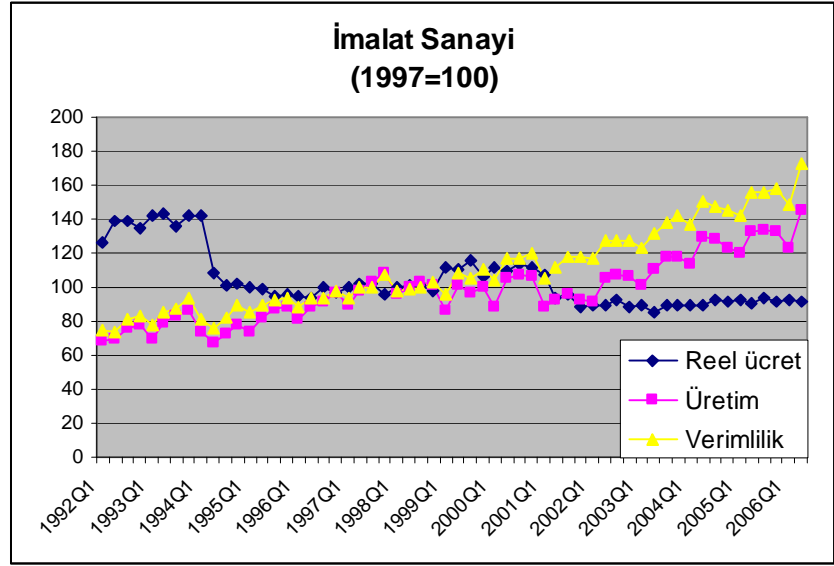
İkincisi, yeni yatırımlar, daha gelişmiş teknolojiye yapıldığı için, işçinin birim zamanda yapmış olduğu iş yükü artıyor. Ücretler bu anlamda da erimiş oluyor. Aynı ücretle daha fazla iş çıkarmak, işçinin çalışma yoğunluğu ve yıpranmasının artması sonucunu doğuruyor.

Üçüncüsü, bununla bağlantılı. İşçinin verimlilik artışı yani sermayeye kazandırdığı ile kendisinin kazandığı arasındaki fark her geçen gün artıyor, işçilerin sömürüsü yoğunlaşıyor.

İmalat sanayinde verimlilik artışı ile reel ücretler arasındaki ilişkiyi incelediğimizde 2005 yılı için şu tablo ile karşılaşıyoruz. 2005 yılında kişi başına verimlilikteki artış oranı yüzde 6.1 iken, reel ücretler yüzde 1 oranında artmış gözüküyor.

Dönemsel olarak bakıldığında ise İmalat sanayinde 1992-2006 dönemleri arasında verimlilik 2,32, üretim yüzde 2,1 kat artarken, ücretler yüzde 18 oranında azaldı. Bu durum sömürü oranlarının bu dönem için ciddi oranlarda arttığını, gösteriyor. Grafikten çıkan bir başka sonuç da şu: 2000 yılına kadar üretim ve verimlilik rakamları ile reel ücretler birbirine yakın seyrederek, 2001 krizinin ardından üretim ve verimlilikte hızlı bir yükseliş ücretlerde ise düzenli bir gerileme gözleniyor. Bu durum, 2001 krizinin atlatılması için işçi sınıfının nispi sömürüsünün artırılmasına yönelik önlemlerin uygulandığını açıkça ortaya koyuyor.

Grafikte aynı düzlemde ufak alçalma ve yükselmelerle seyreden üretim, verimlilik ve ücretler 2001'den itibaren ters yönlere doğru gitmeye başlamışlardır. Bu da dengenin sermayenin lehine değiştiğinin grafikte gösterilmesinden başka bir şey değildir.



**Kaynak:** DİE, TCMB Veritabanı

2005 yılı 3. çeyrek verilerine göre metal eşyada verimlilik artışı %9,5 reel ücret azalması ise %4.4 olarak gerçekleşmiştir. Kısaca metal işkolunda reel ücretler düşerken, verimlilik artmış; metal işçileri yoksullaşırken, sermaye büyümüştür.

Bu ilişkiye metal işkolunda baktığımızda ortaya çıkan tablo daha da çarpıcı. Eski adı DİE yeni adı TÜİK olan Türkiye İstatistik Kurumunun 2005 yılı 3. çeyrek verilerine göre metal eşyada verimlilik artışı %9,5 reel ücret azalması ise % 4.4; elektronikte verimlilik artışı yüzde 5,1 reel ücret erimesi yüzde 15,9; taşıt araçları üretiminde verimlilik artışı yüzde 6,2 reel ücret erimesi yüzde 2.3 olarak gerçekleşmiştir.

Kısaca metal işkolunda reel ücretler düşerken, verimlilik artmış; metal işçileri yoksullaşırken, sermaye büyümüştür.

Bu durumu 2001 krizinden bu yana karşılaştığımızda ortaya çıkan tablo daha da çarpıcıdır.

Sektörler	Reel Ücretlerde Erime(%)	Verimlilik Artışı(%)	Üretim Artışı(%)
Otomotiv	-17,53	49,64	148,1
Ana Metal	-9,64	4,19	29,1
Makine ve Tehçizat	-4,74	27,32	62,4
Metal Eşya	4,16	31,02	48,9
Elektrikli Makine ve Teçhizat	-10,39	14,48	14,9
Radyo TV	-14,27	27,84	68,9

**Kaynak:** TÜİK sanayi üretim endeksi, üretimde çalışılan saat başına reel ücret endeksi ve üretimde çalışılan saat başına verimlilik endeksi



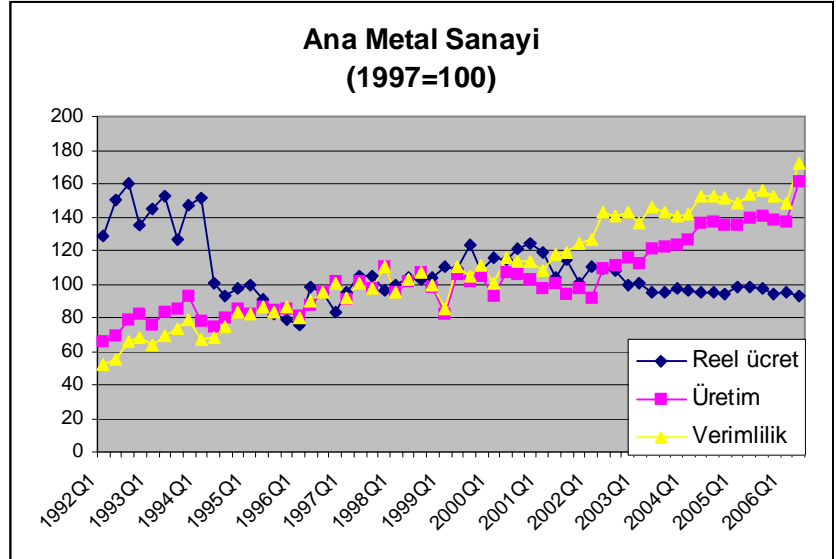
Metal işçileri, çok önemli oranlarda üretim artışları gerçekleştirmişler yani sermayeye daha fazla değer transfer etmişler ve sermayenin karşısında, sermayeye göre daha yoksul hale gelmişlerdir.

Görüldüğü gibi metal eşya sektörü hariç, bütün alt sektörlerde reel ücretlerde 2001 krizi sonrası ciddi bir erime söz konusudur. Metal eşya sektöründeki reel ücret artışı ise üretim ve verimlilik artışlarının çok gerisinde kalmıştır. Bu verilere dayanarak metal işkolunda çalışan işçiler için şu sonuca ulaşmak mümkündür. Metal eşya sanayi hariç, tüm alt sektörlerde ikili bir yoksullaşma yaşanmaktadır. Birinci yoksullaşma enflasyon karşısında ücretlerin alım gücünün sürekli düşmesi nedeniyledir. İkinci yoksullaşma ise, üretim sürecindeki yoksullaşma ve değer transferidir. Metal işçileri, çok önemli oranlarda üretim artışları gerçekleştirmişler yani sermayeye daha fazla değer transfer etmişler ve sermayenin karşısında, sermayeye göre daha yoksul hale gelmişlerdir. Bu durum reel ücret artışı gözükken metal eşya alt sektörü için de geçerlidir.

Metal işkoluna biraz daha detaylı baktığımızda ise ortaya çıkan tablo şudur:

## ANA METAL SANAYİ

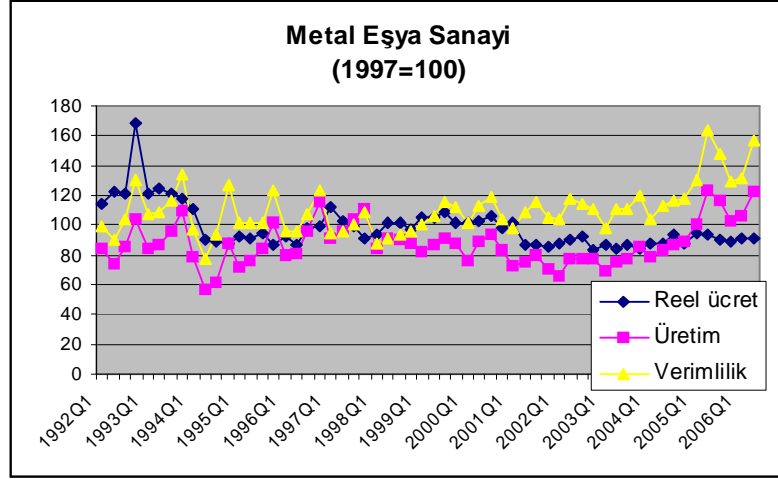
Ana Metal Sanayi işkolu, tarafımızdan seçilmiş metal sektöründeki 6 işkolu arasında 1992-2006 dönemleri arasında 2,45 katlık üretim artışı ile 4. konumundadır. Bu artış oranı ile İmalat Sanayi üretimindeki artışın üzerindedir. Verimlilik artışı da aynı dönemde 3,3 kat artış ile söz konusu 6 işkolu arasında 2. durumdadır ve yine imalat sanayi artışının çok üzerinde konumunu korumaktadır. Buna karşın reel ücretlerde erime yüzde 29 ile en ciddi kaybı bu sektörde yaşatmıştır. Ve verimlilik ve üretimde imalat sanayi ortalamasının üstünde olduğu halde reel ücretlerdeki erime imalat sanayindeki erimenin üstüne çıkmıştır.



## METAL EŞYA SANAYİ

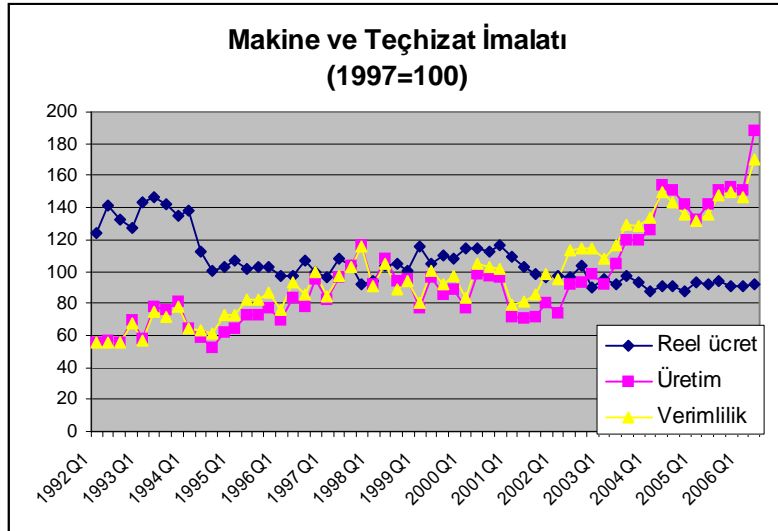
Metal Eşya Sanayinde 1992-2006 dönemleri arasında üretim yüzde 43,9, verimlilik yüzde 57,2 artarken, reel ücretler yüzde 20 düzeyinde geriledi. Bu sektör verimlilik, üretim ve ücretlerdeki erime oranları bakımından imalat sanayi ortalamasının altında kaldı. Seçilmiş 6 sektör arasında da en düşük üretim, verimlilik artışı bu sektörde yaşandı.





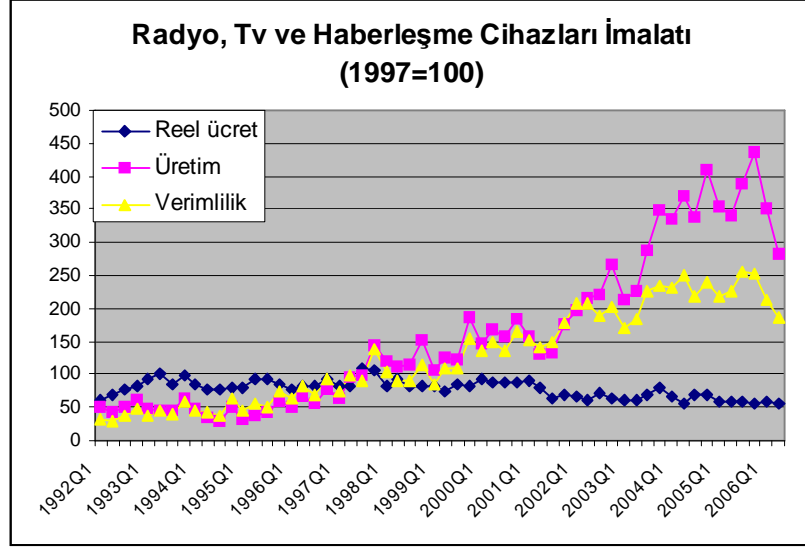
## MAKİNE VE TEÇHİZAT ÜRETİMİ

Makine ve Teçhizat İmalatı Sanayinde, 3,38 kat üretim, 3,05 kat verimlilik artışı ile 1992-2006 dönemleri arasında ortalama imalat sanayi artışlarının oldukça üzerinde rakamlara ulaşılırken, reel ücretlerde yüzde 26 erime yaşandı.



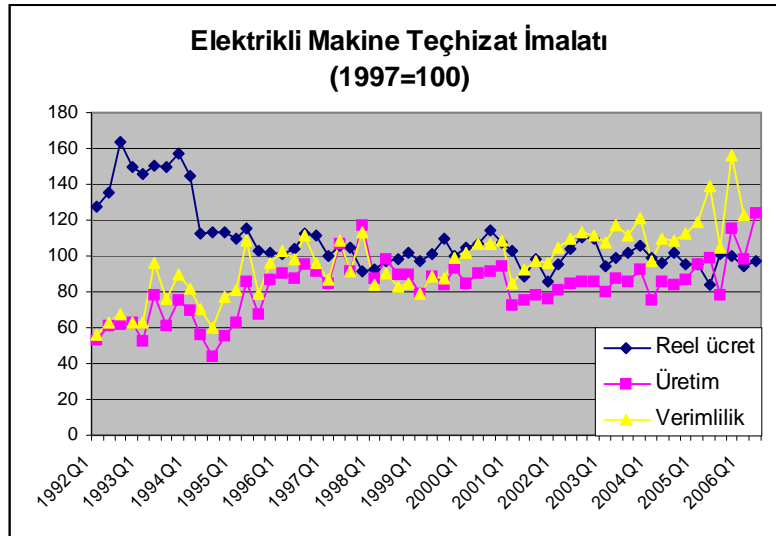
## RADYO, TV HABERLEŞME CİHAZLARI İMALATI SANAYİ

Radyo, TV Haberleşme Cihazları İmalatı Sanayi, seçilmiş 6 işkolunda 1992-2006 dönemleri arasında, 5,48 kat ve 5,96 katlık üretim ve verimlilik artışı ile en yüksek orana sahip işkoludur. Buna karşın reel ücretlerdeki erime yüzde 10'lara ulaşmıştır. Yüksek ücret artışı yaşanan 1993 yılı 2. çeyreği esas alınrsa ise erime oranı yüzde 45 gibi çok yüksek bir düzeyde bulunmaktadır.



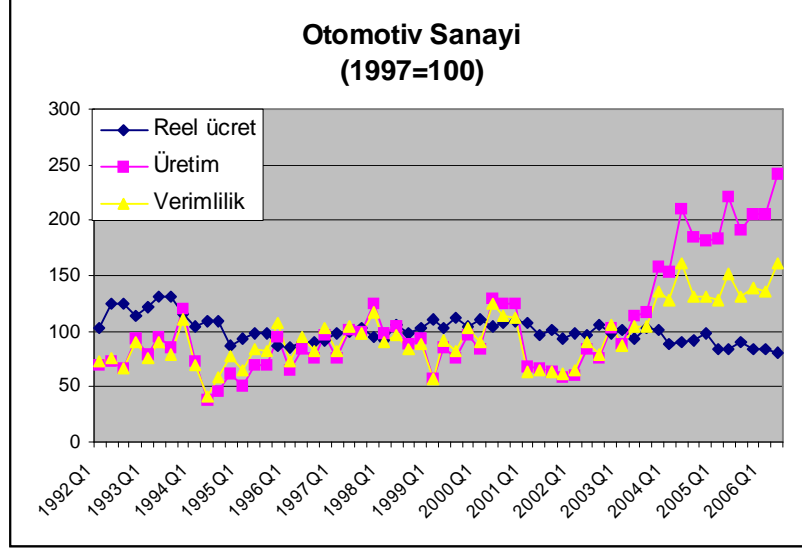
## ELEKTRİKLİ MAKİNE VE CİHAZLAR İMALATI

Elektrikli Makine ve Teçhizat Cihazlar İmalatı 1992-2006 dönemleri arasında, ortalama imalat sanayi üretimi ve verimlilik oranlarının üstünde bir performans göstermiştir. Sektörde üretim 2,33, verimlilik 2,78 kat artarken, reel ücretlerdeki erime yüzde 24 düzeylerini bulmuştur.



## OTOMOTİV SANAYİ

Taşıt araçları ve Karoser Üretimi Sektöründe, 1992-2006 dönemleri arasında üretim 3,47, verimlilik 2,22 kat artarken, reel ücretlerdeki erime yüzde 20'yi buldu. 2001 krizi sonrasında altın çağını yaşayan otomotiv sektöründe ücretlerde erime bu dönemde en yüksek düzeyine ulaştı.



Dünya Ekonomik Forumu'nun bu yılki raporunun sonuçlarına göre, Türkiye 2006 yılında dünya rekabetçilik sıralamasında 12 basamak birden yükselmişti. Türkiye'nin rekabet ligindeki bu yükselişi, onu 54. sırada bulunan Çin'in hemen ardına, 59. sıraya yerleştirmiştir.

İşçilerin sömürüsü arttıkça ülkenin rekabetçiliği de artıyor

Metal işkolunda sömürünün arttığını gösteren bu veriler ve bu sömürü oranlarındaki artışın sanayinin rekabetçiliğini güçlendirdiğini bir başka veri setine baktığımızda da kendisini göstermektedir. Dünya Ekonomik Forumu (WEF) her yıl dünya rekabet ligi sıralaması yayınlamaktadır.

Dünya Ekonomik Forumu'nun bu yılki raporu Eylül ayının ortasında yayınladı. Rapor ülkeleri, çeşitli değişkenleri (makro ekonomik, teknolojik, eğitim-sağlık, buluşçuluk vb.) temel alarak yaptığı karşılaştırmaya dayanıyor.

Bu raporun sonuçlarına göre, Türkiye 2006 yılında dünya rekabetçilik sıralamasında 12 basamak birden yükselmişti. Türkiye'nin rekabet ligindeki bu yükselişi, onu 54. sırada bulunan Çin'in hemen ardına, 59. sıraya yerleştirmiştir.

Sermaye çevreleri ve özellikle de MESS rekabet konusunda dikkatleri yöneltmeye çalıştığı BRİC (Brezilya, Rusya, Hindistan ve Çin) ise hiç de iddia edildiği gibi Türkiye'nin rekabetçiliğini tehdit eder noktada değil tam tersine 2006'da Brezilya 9 basamak gerileyerek 66. sıraya; Rusya yine 9 basamak gerileyerek 62. sıraya, Çin 6 basamak gerileyerek 54. sıraya ve Hindistan ise 2 basamak ilerleyerek 43. sıraya yerleşmiştir.

Görüldüğü gibi iddia edilenin tersine, BRIC Türkiye'yi değil, Türkiye BRIC'i sıkıştırmaya başlamıştır.

<b>Küresel Rekabet Endeksi (KRE) 2006 ve 2005 karşılaştırmaları</b>				
	<b>KRE</b>	<b>KRE</b>	<b>KRE</b>	
<b>Ülke</b>	<b>2006 Yeri</b>	<b>2006 Sayısı</b>	<b>2005 Yeri</b>	<b>Değişim 2005-2006</b>
<b>Hindistan</b>	43	4,44	45	2
<b>Çin</b>	54	4,24	48	-6
<b>Türkiye</b>	59	4,14	71	12
<b>Rusya Federasyonu</b>	62	4,08	53	-9
<b>Brezilya</b>	66	4,03	57	-9

**Kaynak: WEF 2006**

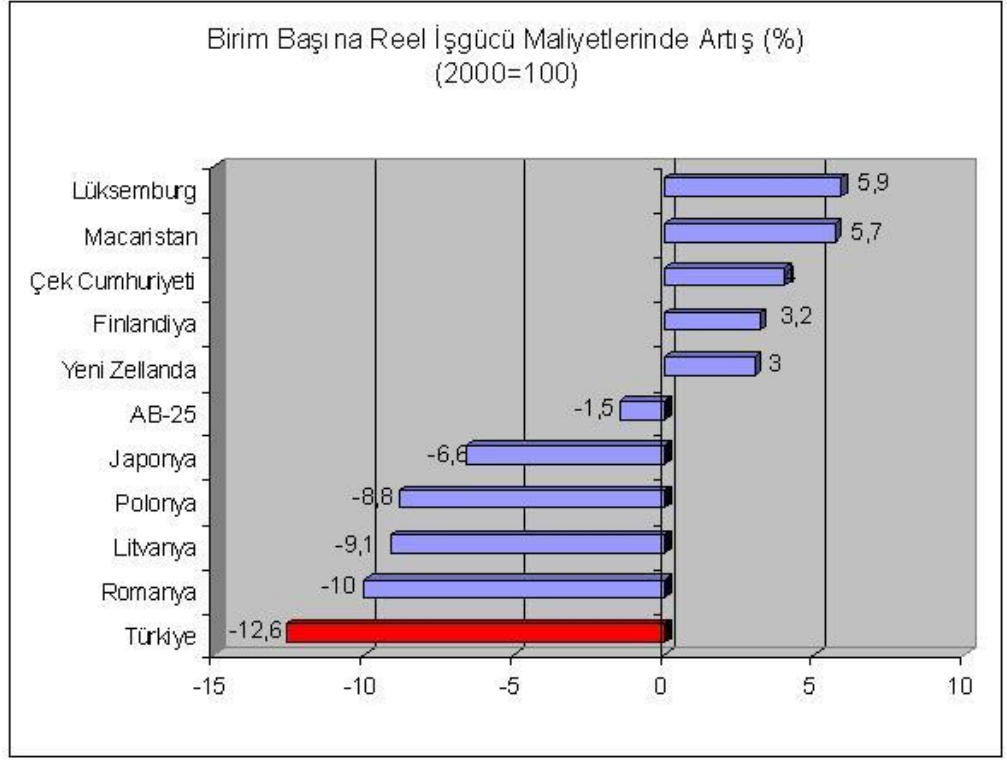
Diğer taraftan Türkiye, 2006 yılında küresel rekabetçilik sıralamasında gerçekleştirdiği 12 basamaklık yükselişle, 2006'da rekabetçilik liginde yükselen ülkeler arasında 4. lüğe yerleşmiştir. En fazla basamak atlayan ülke 20 basamakla Guatemala olmuş onu 19 basamakla Endonezya ve 13 basamakla Hırvatistan izlemiştir.

Avrupa'da reel işgücü maliyetlerini karşılaştırmalı olarak ele alan bir başka veri seti yine sendikamızın tezini doğrularken MESS'in yayın organının Ağustos 2006 sayısında "Maliyetler Kızışıyor" başlıklı yazıda imalat sanayinde birim işgücü maliyetlerindeki artışa göre Türkiye'nin en yüksek maliyet artışının olduğu 5. ülke konumunda bulunduğu yolundaki değerlendirmesini yalanlamaktadır.

Avrupa Birliği Ekonomik ve Finansal Göstergeler verilerinden derlediğimiz bilgiye göre, Türkiye 2000 yılından bu yana tüm ekonomi için birim başına işgücü maliyetlerinde yüzde 12,6'lık erime oranı ile işçilerin en fazla yoksullaştığı ülke. Türkiye'yi yüzde 10'luk erime ile Romanya takip ediyor. Litvanya yüzde 9,1, Polonya yüzde 8,8, Japonya ise yüzde 6,6'lık erime oranıyla en yoksullaşan işçi kategorisinde ilk onda yer alıyor.

Avrupa Birliği 25 ülkesi için erime yüzde 1,5 düzeyinde. İşgücü maliyetlerdeki yüzde 5,9 artış ile Lüksemburg ilk sırada yer alıyor. Onu Macaristan yüzde 5,7, Finlandiya yüzde 3,2, Yeni Zelanda yüzde 3 reel artış oranıyla takip ediyor.

Avrupa Birliği  
Ekonomik ve  
Finansal  
Göstergeler  
verilerinden  
derlediğimiz bilgiye  
göre, Türkiye 2000  
yılından bu yana  
tüm ekonomi için  
birim başına işgücü  
maliyetlerinde  
yüzde 12,6'lık  
erime oranı ile  
işçilerin en fazla  
yoksullaştığı ülke.



**Kaynak:** Avrupa Birliği Ekonomik Ve Finansal Göstergeler Ameco Yıllık Makro Ekonomik Veri Tabanı

Tablo OECD'nin Temel Ekonomik Göstergeler çalışması verileriyle tamamlanıyor. Buna göre, Türkiye kişi başın alm gücü bakımından en yoksul ülke konumunda. Buna göre ortalama bir yurttaşımız yaklaşık olarak bir Lüksemburglu'dan 7 kat, bir Norveçli'den 5 kat, bir Yunanlı'dan 3 kat daha yoksul. Yoksullukta Türkiye'ye en yakın ülke olan Meksika ise bizden yüzde 20 kat daha zengin durumda.

<b>Kişi Başına Satın Alma Gücü İndeksi</b> (OECD=100)	
<b>Ülkeler</b>	<b>Satın Alma Gücü</b>
Lüksemburg	222
Norveç	151
ABD	144
İrlanda	132
İzlanda	129
İsviçre	120
Kanada	117
Danimarka	117
Avusturya	116
İsveç	115
Avustralya	112
Hollanda	112

Finlandiya	110
İngiltere	109
Belçika	108
Japonya	105
Fransa	105
Almanya	102
<b>EU15</b>	<b>102</b>
İtalya	101
<b>OECD 30</b>	<b>100</b>
Euro area	100
Yeni zellanda	88
İspanya	88
Yunanistan	78
Kore	77
Portekiz	71
Çek Cum.	67
Macaristan	58
Slovakya	53
Polonya	47
Meksika	36
<b>Türkiye</b>	<b>30</b>
Kaynak: OECD-2005	

Asgari ücret düzeylerine baktığımızda ise, Türkiye eski doğu bloku ülkeleri ile birlikte asgari ücretin en düşük olduğu ülkelerden biri. Eurostat verilerine göre asgari ücret Türkiye'nin de içinde bulunduğu 1. grupta (Litvanya, Slovakya, Estonya, Polonya vb.) 72 ile 240 Avro arasındadır. 2. grupta (Portekiz, Yunanistan vb.) 437 ile 668 Avro arasında olan asgari ücret, 3. grupta (Fransa, İngiltere, Belçika vb.) 1000 Avro civarındadır. Türkiye söz konusu ülkelere arasında satın alma gücünün en düşük olduğu ülke konumunda.

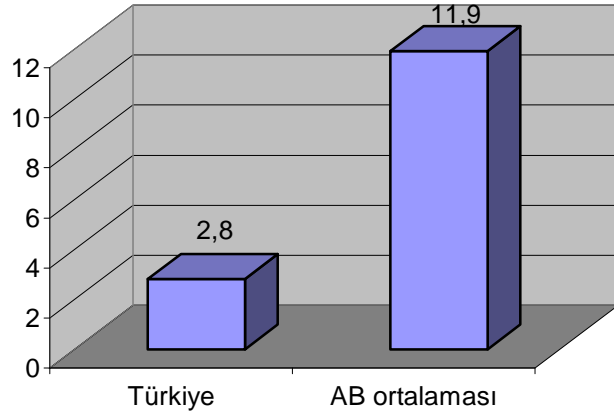
OECD verilerini Uluslararası Metal İşçileri Federasyonunun (UMİF) iki yılda bir düzenli olarak yaptığı "Metal İşçilerinin Çalıştıkları Süreye Göre Satın Alma Gücü Paritesi" çalışması da destekliyor. 2004 yılında açıklanan son raporda, daha önceki raporlar gibi Türkiye'li emekçilerin yaşam şartlarındaki zorlukları çok açık bir biçimde ortaya koyuyor.

Türkiye'de ortalama ücretli bir metal işçisi, bir çok gereksinimini karşılamak için başka bir ülkede aynı işi yapan bir işçiden daha çok çalışmak zorunda. Örneğin, 1 kg et satın almak için Türkiyeli bir işçi 2 saat 27 dakika çalışmak zorunda iken bir Alman işçisinin 28

dakika, İngiliz bir işçinin 55 dakika, Avusturyalı bir işçinin ise 46 dakika çalışması yeterli olabiliyor. Temel gıda maddemiz ekmek için çalışması gereken süre Türkiye’de 17,5 dakika iken, buğday üreticisi olmayan İsveç’te 11 dakika, Avusturya’da 9 dakika, bir Akdeniz ülkesi olan ve Türkiye ile benzer tarım ürünlerini üreten İtalya’da 11,5 dakika ve İspanya’da 7,5 dakika.

Tüm bu verilerden görülüyor ki, emekçilerin gelir düzeyi farklılıklarını yalnızca milli gelir gelişmişlik gibi argümanlarla açıklayabilmek mümkün değil. Aslında satın alma pariteleri üzerinden bile bir ortaklaşma sağlanamadığı halde ücret mukayesesini yapmada kullanılacak mevcut en sağlıklı yöntem yine de UMİF’in de kullandığı satın alma gücü pariteleri yöntemidir.

2004 yılında yapılan araştırmanın sonuçları Dünya ve Türkiye’de metal işçilerinin satın alma güçlerini karşılaştırma olanağını bize tanımakta. Ancak öncelikle AB ülkeleri ile karşılaştırma yapmak Türkiye’de emek maliyetlerinin yüksekliği konusunda kamuoyunda yaratılmaya çalışılan havayı bozmak açısından önemli. Aşağıdaki grafik Türkiye’de saat ücretinin AB ortalamasının çok altında olduğunu açıkça ortaya koymakta. Bu verilere göre Türkiye tam anlamıyla bir ucuz emek cenneti konumunda.



**Kaynak:** The purchasing power of working time 2004, IMF 2004

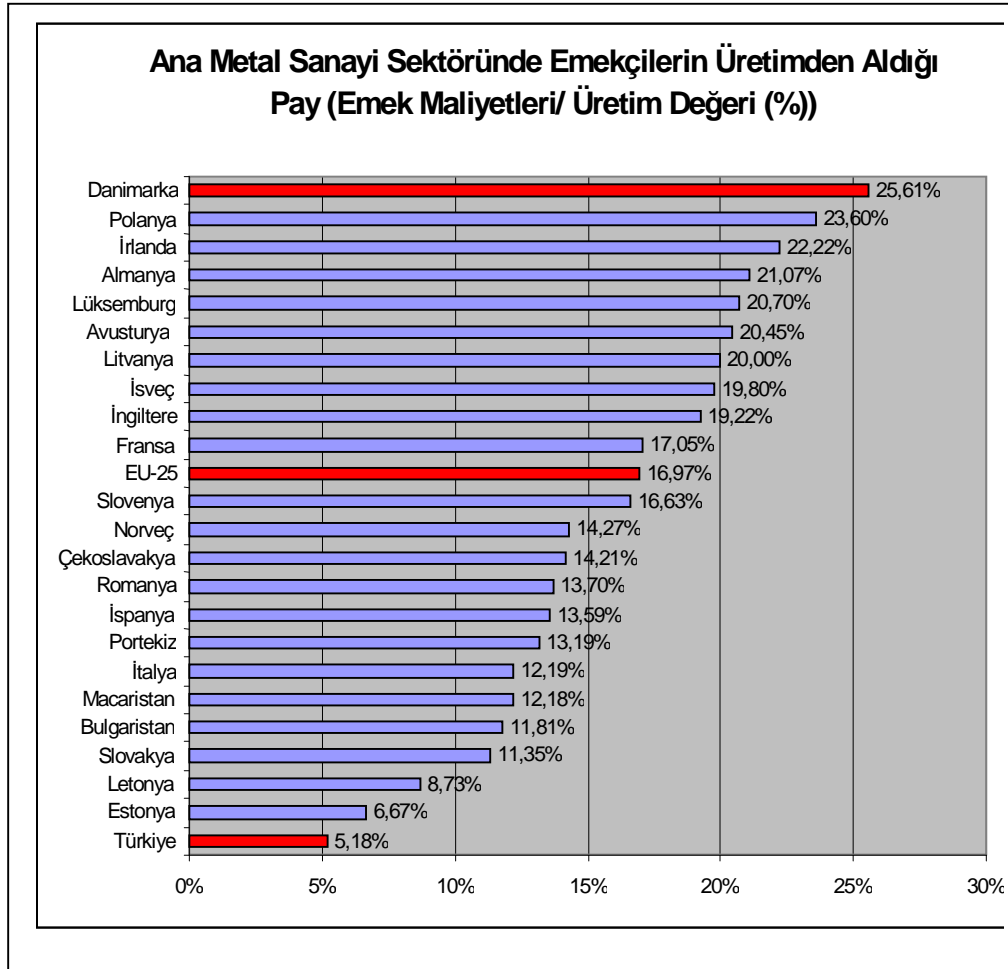


## ÜRETİMDEN PAY ALAMIYORUZ

Türkiye İstatistik Kurumu “Dönemler İtibariyle; İstihdam, Ödemeler, Üretim, Eğilim ” araştırması 2004 yılı IV. dönem verileri ile Eurostat “Yapısal İş İstatistikleri” verilerinden derlediğimiz rakamlar göre üretimden en az pay alan metal işçisi Türkiye’de yer almaktadır. İncelediğimiz 6 sektörün 3’ünde Türkiye, emekçinin üretimden en az pay aldığı ülke konumundadır, diğer üçünde ise ortalamanın çok altında ve sonlarda yer almaktadır. Aşağıda Metal sanayinin alt sektörlerindeki emek maliyetlerinin, üretim değeri içindeki payı AB ülkeleri ile karşılaştırmalı olarak verilmektedir..

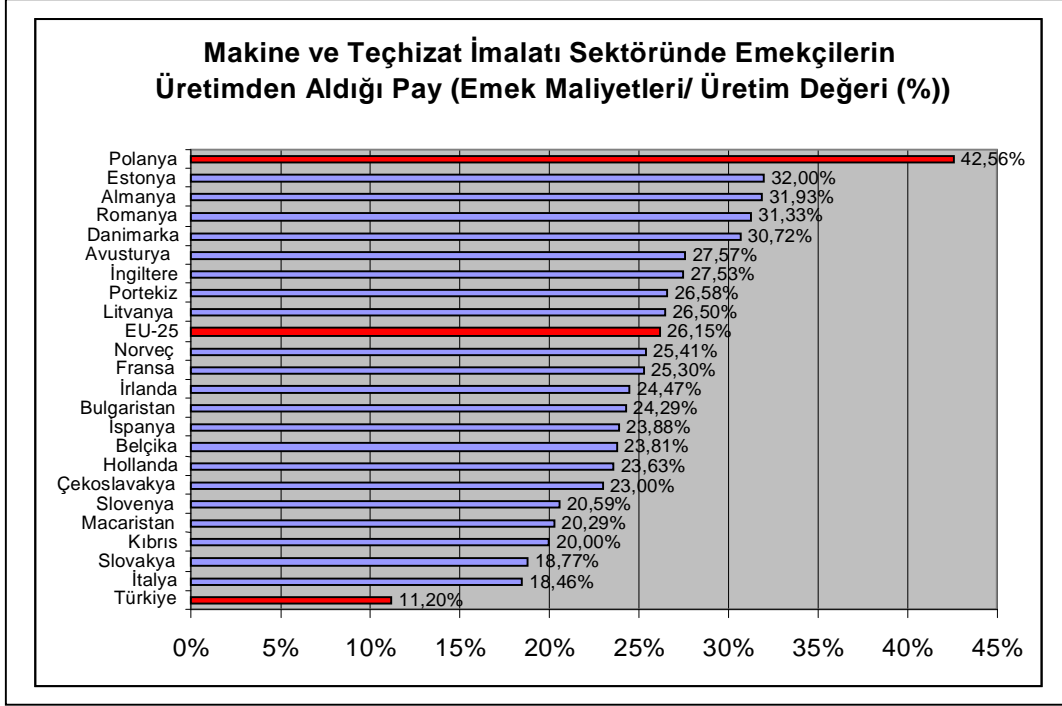
## ANA METAL SANAYİ

Ana Metal Sanayinde emekçilerin üretimden aldığı pay Avrupa Birliği ortalaması için yüzde 16,97 gibi düşük bir düzeydedir. Buna rağmen Türkiye de, emekçilerin üretimden aldığı pay Avrupa Birliği ortalamasınının yaklaşık 3’te biridir (yüzde 30,52). Türkiye için sektörde emekçinin payı yüzde 5,18 gibi trajik bir boyuttadır.



## MAKİNE VE TEÇHİZAT İMALATI

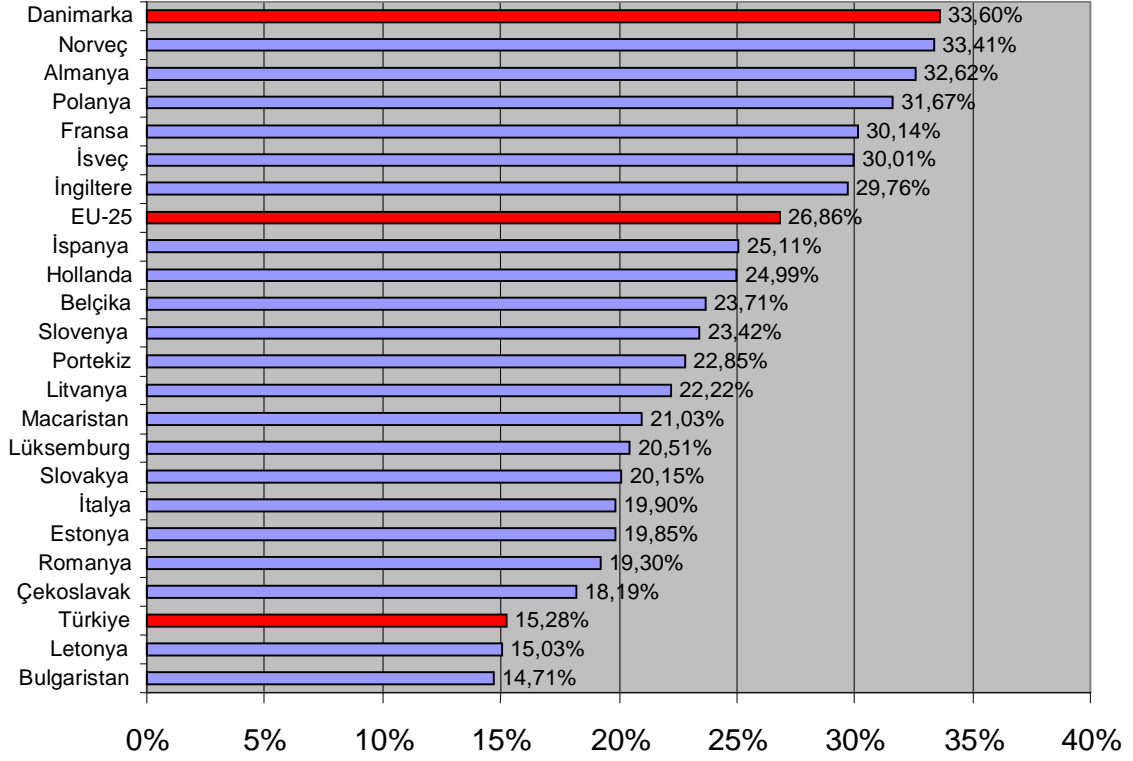
Makine ve Teçhizat İmalatı Sanayinde emekçilerin üretimden aldığı pay Avrupa Birliği ortalaması için yüzde 26,15'dir. Türkiye'de ise bu oran yüzde 11,20'dir. Türkiyeli emekçilerin üretimden aldığı pay Avrupa Birliği emekçilerinin ortalamasının yüzde 42'si düzeyindedir. Türkiye'den önce gelen ve emekçinin en düşük pay aldığı ülke İtalya'dır ve bu oran yüzde 18,46 ile Türkiye'dekinin oldukça üzerindedir.



## METAL EŞYA SANAYİ

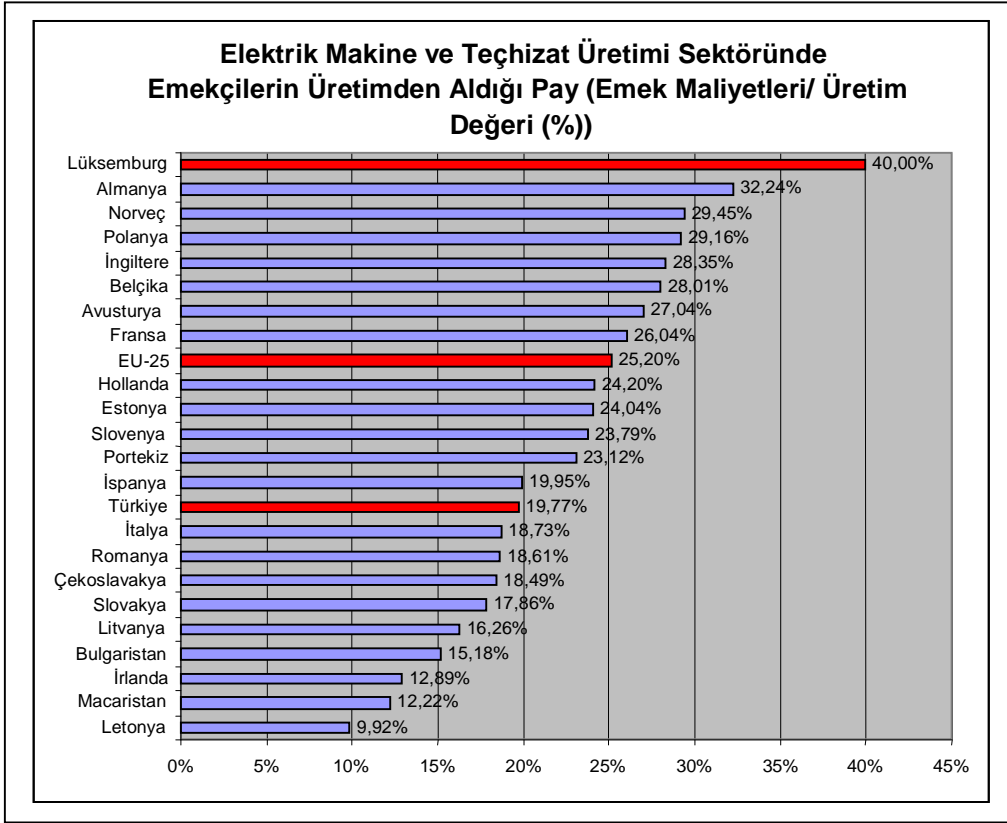
Metal Eşya Sanayinde, emekçilerin üretimden aldığı pay Avrupa Birliğinde ortalama yüzde 26,86 düzeyindedir. Türkiye'de ise bu oran yüzde 15,28 ile Avrupa Birliği ortalamasının yüzde 56,87'sidir. Türkiye bu sektörde emekçilerin üretimden aldığı pay bakımından Letonya ve Bulgaristan'dan çok az farkla öndedir.

### Metal Eşya Sanayi Sektöründe Emekçilerin Üretimden Aldığı Pay (Emek Maliyetleri/ Üretim Değeri (%))



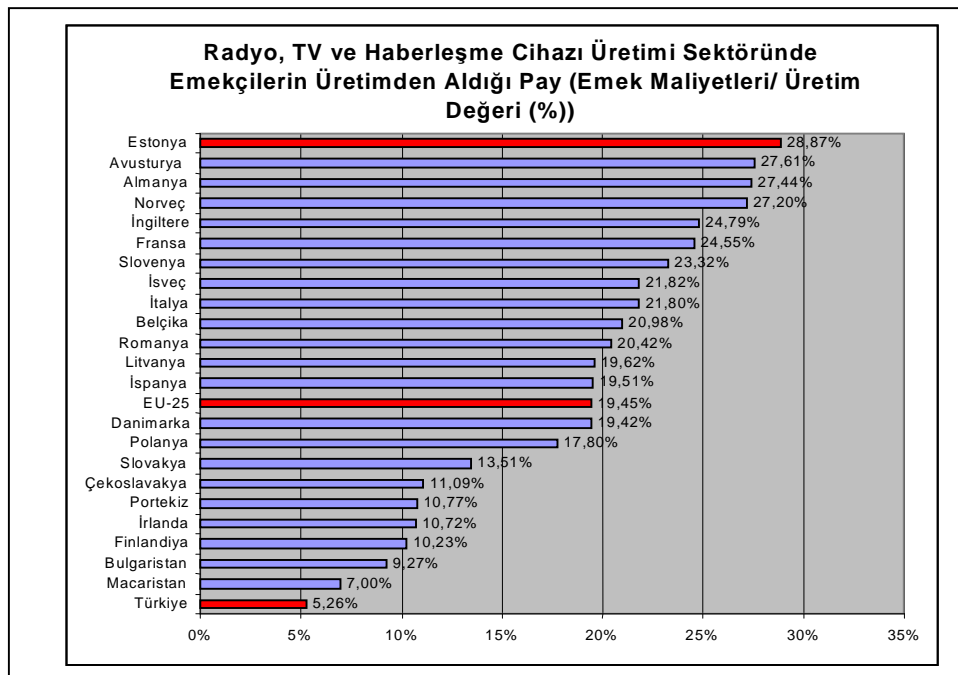
### ELEKTRİKLİ MAKİNE VE TEÇHİZAT

Elektrikli Makine ve Teçhizat imalatında emekçilerin üretimden aldığı pay Avrupa Birliği ortalaması için yüzde 25,20 düzeyindedir. Türkiye için ise bu oran yüzde 19,77'dir. Ülkemiz açısından üretim, verimlilik ve reel ücretler açısından diğer sektörlere göre göreceli olarak daha dengeli bir yapıya sahip olan sektörde, Türkiyeli emekçilerin üretimden aldığı pay, Avrupa Birliği ortalamasının yüzde 78'i kadardır. Üretimden alınan pay bakımından Türkiyeli emekçi 9 ülke emekçisini geride bırakmaktadır.



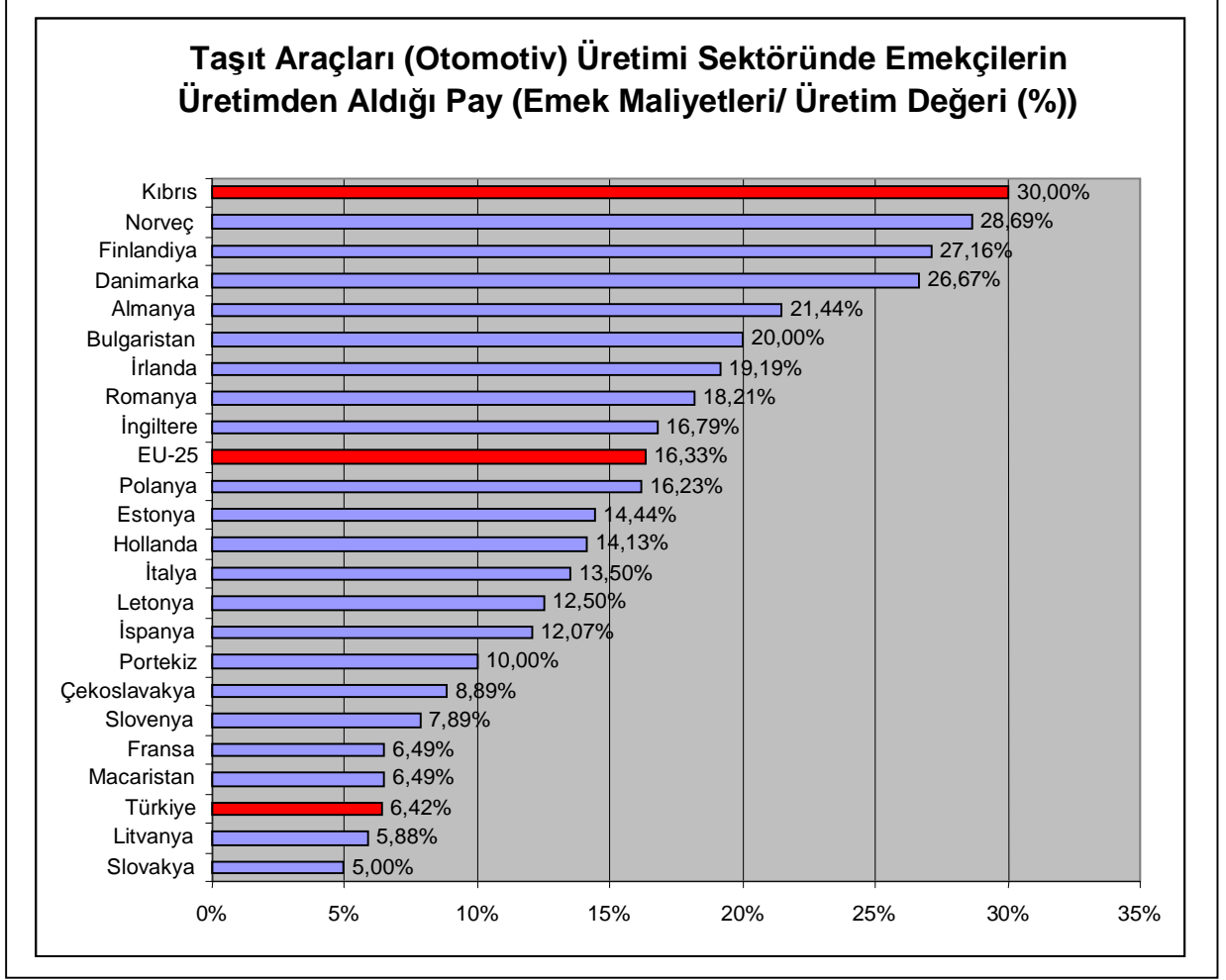
## RADYO, TV VE HABERLEŞME CİHAZLARI ÜRETİMİ

Radio, TV ve Haberleşme Cihazları Üretimi sektöründe, emekçilerin üretimden aldığı pay Avrupa Birliği ülkelerinde yüzde 19,45'tir. Türkiye'de ise bu oran sadece yüzde 5,26'dır ve Avrupa Birliği ortalamasının yüzde 27'si kadardır. Sömürünün en yüksek olduğu sektörlerden biri olarak görülmektedir.



## TAŞIT ARAÇLARI ÜRETİMİ

Taşıt Araçları Üretimi sektörün emekçilerin üretimden düşük payı aldığı sektörlerden biridir. Emekçilerin üretimden aldığı pay Avrupa Birliği ülkelerinde yüzde 16,33'dür. Türkiye'de ise bu oran sadece yüzde 6,42'dir ve Avrupa Birliği ortalamasının yüzde 39,32'si kadardır. Sömürünün en yüksek olduğu sektörlerden biri olarak görülmektedir. Türkiyeli emekçilerin üretimden aldığı pay, Litvanya ve Slovakya'nın biraz üzerindedir.



## İSTANBUL SANAYİ ODASI VERİLERİ NE DİYOR?

500 Büyük Firma Sonuçları yayımlandıktan sonra özellikle metal işkolunda grup toplu sözleşme dönemi olması nedeniyle, MESS yöneticileri 500 Büyük Firma Sonuçları üzerinden açıklamalar yapmaya başlamışlardır. 500 Büyük Firma sonuçları açıklanmadan önce yayınlanan, üretim ve ihracat rekorlarına ilişkin rakamlar, büyük metal şirketlerini toplu sözleşmeler öncesi baskı altına aldığından, MESS yöneticileri araştırmanın sonuçlarına büyük bir iştahla sarılmışlardır. Ancak İSO verileri MESS yöneticilerinin işine gelmeyecek sonuçlar içeriyor.

İSO her yıl 500 Büyük Sanayi Kuruluşu ile ilgili verileri yayınlamaktadır. Bu veriler, Türkiye ekonomisinin, ihracatının, üretiminin büyük bir oranını elinde tutan firmaların durumunu yansıtmaya açısından değerlendirilmesi gereken verilerdir. İSO Başkanı Tanıl Küçük bu yıl yayınlanan rapora yazdığı önsözde olumsuz bir tablo çizmekte ve şöyle demektedir: “Kurda yaşanan dalgalanma, YTL’deki aşırı değerlenmeyi bir miktar törpülenmesiyle rekabet gücü açısından olumlu bir etki yaratmış, ancak diğer taraftan, sanayi kuruluşlarımızın gündemine farklı kalemlerde ciddi maliyet artıları taşımıştır. Dalgalanmanın yol açtığı kur ve faiz artışlarını takiben, iç pazarda durgunluk eğilimleri ortaya çıkmıştır. İç pazarın küçülmesi üretimin de küçülmesine yol açacaktır. Önümüzdeki dönemde üretimin olumsuz etkilenmemesi ihracatta gösterilecek başarıya bağlıdır. Beklentimiz ihracatı ve üretimi destekleyecek önlemlerin süratle hayata geçirilebilmesidir. Aksi takdirde, 2006 yılı 500 Büyük sonuçlarının 2005’ten de olumsuz çıkması ihtimali giderek artacaktır.”

500 Büyük Firma Sonuçları yayımlandıktan sonra özellikle metal işkolunda grup toplu sözleşme dönemi olması nedeniyle, MESS yöneticileri 500 Büyük Firma Sonuçları üzerinden açıklamalar yapmaya başlamışlardır. 500 Büyük Firma sonuçları açıklanmadan önce yayınlanan, üretim ve ihracat rekorlarına ilişkin rakamlar, büyük metal şirketlerini toplu sözleşmeler öncesi baskı altına aldığından, MESS yöneticileri araştırmanın sonuçlarına büyük bir iştahla sarılmışlardır. Ancak İSO verileri MESS yöneticilerinin işine gelmeyecek sonuçlar içeriyor. Çünkü metal işkolunda faaliyet gösteren firmalar dikkate alındığında sanayinin geneli için söylenenlerin, metal işkolu açısından geçerli olmadığı, tam tersi bir sürecin metal işkolunda hakim olduğu ortaya çıkıyor.

1. Kişi başına brüt katma değer üretiminde metal işkolunda 2001-2005 arasındaki dönemde yüzde 81 oranında artış olmuş ancak aynı dönemde ücretler yüzde 38 oranında artmıştır.

Dolayısıyla, görece ücretler yüzde 24 oranında erimştir. İşçiler, daha verimli ama daha ucuza çalışmaya başlamışlardır. Ücret artışları açısından metal işkolundaki ücret artış hızı, metal dışı sanayilerdeki ücret artış hızının gerisinde (yüzde 30) kalmıştır.

2. 2005 yılı itibariyle yaratılan brüt katma değerde sermayenin metal işkolundaki kar oranı yüzde 22’dir. Diğer işkollarında ise kar oranı yüzde 9’dur. Dolayısıyla diğer sektörlerde yaşanan sorunları metal işkoluna genelleştirmek mümkün değildir.

3. Sektörler itibariyle ödenen KDV ve diğer dolaylı vergilere bakıldığında metal sermayedarları yine avantajlıdır. Metal sermayedarlarının ödedikleri vergilerin brüt katma değere oranı yüzde 10 iken, metal dışı sanayicilerin ödedikleri vergi oranı yüzde 61’dir. İSO verileri, başkasının ödediği vergiyle, maliyetlerimiz

Metal işverenleri daha ucuza çalıştıran, daha yüksek oranda kar eden, daha az vergi ödeyen, sabit sermaye oranlarını yükselterek birim maliyetlerini düşürmüşlerdir.

Yüksek edebiyatı yapabilmek için MESS yöneticilerine yeterli desteği vermemektedir.

4. Metal sanayicilerinin yeni makinelerinin amortismanına ayırdıkları pay da diğer sektörler göre yüksektir. Metal sermayedarları amortismanına yüzde 21 pay ayırırken, diğer sektörlerdeki sanayiciler sadece yüzde 10 pay ayıramaktadırlar. Dolayısıyla, metal sanayicileri, sabit sermaye yatırımlarını amorti edebilmekte, sermaye birikimlerini büyütebilmekte bunun sonucunda da birim maliyetlerini aşağıya çekerek rekabetçi konum tutabilmektedirler.

5. Metal sanayicilerin diğer sanayilere göre daha yüksek oranda ödeme yaptıkları kalem ise faizlerdir. Metal sanayicileri brüt katma değerinin yüzde 5'ini diğer sanayiciler ise yüzde 3'ünü faiz olarak ödemektedirler. Diğer kalemlerle karşılaştırıldığında faiz ödemelerindeki farklılık önemseneyecek düzeyde değildir. Metal işverenleri daha ucuza çalıştıran, daha yüksek oranda kar eden, daha az vergi ödeyen, sabit sermaye oranlarını yükselterek birim maliyetlerini düşürmüşlerdir.

## İSO VERİLERİNDE SÖMÜRÜ

İstanbul Sanayi Odası'nın 2005 Birinci ve İkinci 500 Büyük Sanayi Kuruluşu araştırmasında yer alan ve aynı zamanda Grup Toplu İş Sözleşmesi kapsamında bulunan işyerlerinde yaratılan satış hasılatı, brüt katma değer, dönem karı verilerini esas alarak yaptığımız araştırma çarpıcı bir tablo ortaya çıkarıyor.

1. Metal işçilerine ödenen ücretler, toplam satış hasılatının sadece yüzde 2'si.
2. Bu satış hasılatından, maliyetler çıkarıldığında geriye kalan brüt katma değerinin sadece yüzde 11 ücretlere ayrılıyor, yüzde 89 sermayedar sınıf ve ortakları (faiz yoluyla bankalar, vergi yoluyla devlet) tarafından alkonuluyor.
3. Ortalama brüt çıplak ücretin yıllık tutarı 11.205 YTL. Buna karşılık işçi başına düşen kar 24.291 YTL. Metal işçileri 1 lira karşılığında, 2,16 lira işverene kazandırıyorlar.
4. Bir metal işçisi yılda yaklaşık 98.000 YTL'lik değer yaratılmasına rağmen, bunun sadece 11.000 lirasını ücret olarak alıyor. Arta kalan 87.000 liranın 24.000 lirasını işverenler, geri kalan 63 bin lirayı ise bankalar ve devlet paylaşıyor.

## Otomotiv Sanayinde Büyüme

Otomotiv Sanayii Derneği (OSD)'nin yayınladığı istatistik bültenine göre, otomotiv sanayii üretiminde 2006 ilk 6 aylık döneminde 2005'in ilk 6 aylık dönemine göre yüzde 13'lük büyüme gerçekleştirildi. Büyüme otomotiv alanında aynı dönemde yüzde 19 oldu.

Yine aynı verilere göre, Haziran ayı itibarıyla otomotiv sanayinde kapasite kullanım oranlarını da zorlanmaya başladı. Haziran ayı kapasite kullanım oranı hafif araçlarda yüzde 106 olarak



gerçekleştirdi. Yine hafif araçlarda 6 aylık kapasite kullanma oranı yüzde 90 oldu.

Bu verilere bakıldığında, Mayıs ayında yaşanan ekonomik dalgalanmadan, otomotiv sanayinin olumsuz etkilenmediği, büyüme trendini sürdürdüğü görülmektedir. Bu büyümenin ardında yatan nedenler ise, yatırımların artması, birim maliyetlerin düşmesi ve dolayısıyla işçilerin birim zamandaki emek verimliliklerinin artmasıdır. Sonuç, görece ücretlerin geriletilmesi ve işçilerin aşırı çalışmasıdır.

### OTOMOTİV SANAYİNİN 2005/2006 YILLARI ÜRETİM MUKAYESESİ

TIPLER	HAZİRAN AYI ÜRETİM		6 AYLIK ÜRETİM		DEĞİŞİM %	
	2005 YILI	2006 YILI	2005 YILI	2006 YILI	HAZİRAN	6 AY
OTOMOBİL	45.150	55.298	232.336	276.794	22	19
TİCARİ ARAÇLAR	38.556	43.348	210.700	224.864	12	7
TAŞIT ARAÇLARI TOPLAM	83.706	98.646	443.036	501.658	18	13
TRAKTÖR	3.544	3.620	17.279	20.470	2	18
GENEL TOPLAM	87.250	102.266	460.315	522.128	17	13

## Enflasyon ve Ücretler

TÜİK, enflasyonu “fiyatlar genel düzeyinin devamlı olarak yükselmesi nedeniyle paranın sürekli değer kaybetmesi veya tüketicilerin satın alma gücünü yitirmesi” olarak tanımlamaktadır. Aynı TÜİK, enflasyonu hesaplayabilmek için, çeşitli mal ve hizmetleri kapsayan harcama sepeti oluşturmakta ve bu harcamalardaki değişimi takip etmektedir. Belirli bir yılın harcamasını 100’e eşitleyerek bir endeks oluşturmakta ve ondan sonraki dönemlerin enflasyonunu bu endekse karşılaştırmaktadır. Bu açıdan bakıldığında TÜİK’in enflasyon rakamları, enflasyonu bütünüyle yansıtmaktan uzaktır. Söz konusu rakamlar sadece, TÜİK’in harcama sepetindeki artışları veya azalışları göstermektedir. Bu rakamların gerçeği tümüyle yansıtmaması hiçbir zaman söz konusu olamaz. Enflasyon rakamları gerçeğe yakın ya da uzak olabilirler.

Ama enflasyon rakamları, aynen enflasyon gibi satın alma gücünü etkilemektedir. Çünkü, kira kontratlarından, toplu sözleşmelere kadar pek çok konuda TÜİK’in açıkladığı enflasyon oranları esas alınmaktadır. Eğer açıklanan rakamlar gerçek enflasyondan düşük oranları gösteriyor ise, ücretleri enflasyona endekslenmiş çalışanların kaybı normal enflasyondan daha fazla olacaktır.

Bu açıdan TÜİK enflasyon hesaplamaları bütünüyle; yani, seçilen mal ve hizmetlerden, bunların toplam harcamalar içindeki ağırlıklarına, hatta veri toplama yöntemlerine kadar tartışmaya açık konulardır ve mutlak suretle şeffaf olması gerekmektedir.

Bu gereklilik yerine getirilmeyi beklerken, TÜİK 2005 yılı ile birlikte 2003 yılını 100 kabul eden yeni bir endeks oluşturmuştur. Bu endeksi 1994=100 endeksi ile karşılaştırınca ortaya enflasyon oranının yarı yarıya düşmesi gibi bir durum çıkmaktadır. Aynı şekilde 1994=100 endeksiyle Ocak ayı enflasyonu 0.87 2003=100 endeksiyle 0.55 olarak ilan edilmektedir.

Endeks yılının değiştirilmesi ile birlikte harcama sepetinin de değiştirilmiş olması ortaya böyle bir durum çıkarmaktadır ve bu başta toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçiler olmak üzere ücret ve maaşlarıyla geçinen milyonların yaşamını doğrudan etkilemektedir.

Ancak enflasyon rakamlarının milyonların yaşamını etkileyen bir diğer yönü, bu rakamların Merkez Bankası tarafından para politikalarını belirlemede ölçü olarak kullanılmasıdır. Merkez Bankası enflasyon rakamlarını ölçü olarak piyasadaki para miktarını ayarlayıcı politikalar izlemektedir. TÜİK, “Özel Kapsamlı TÜFE Göstergeleri” adıyla yeni başlattığı uygulama ile tüketici fiyatları endeksini arındırarak yayınlamaya başlamıştır. Gerekece açıktır: merkez bankasının piyasadaki para miktarını azaltma/artırma kararlarını daha doğru olarak vermesine olanak tanımak.

TÜİK’ye göre enflasyon kimi zaman geçici fiyat dalgalanmaları nedeniyle yükselmekte ancak bu geçicilik dikkate alınmadığı için hatalı politik kararlar alınabilmektedir. Bundan böyle, para politikalarına ölçü olması için “çekirdek enflasyon” rakamları açıklanacaktır.

Enflasyon rakamları, aynen enflasyon gibi satın alma gücünü etkilemektedir. Çünkü, kira kontratlarından, toplu sözleşmelere kadar pek çok konuda TÜİK’in açıkladığı enflasyon oranları esas alınmaktadır. Eğer açıklanan rakamlar gerçek enflasyondan düşük oranları gösteriyor ise, ücretleri enflasyona endekslenmiş çalışanların kaybı normal enflasyondan daha fazla olacaktır.

TÜİK'nin çekirdek enflasyonu biz işçilere bir gerçeği bir kez daha hatırlatıyor. Ücretlerimizi insanca yaşayacağımız bir düzeye çıkarma mücadelesi sadece toplu iş sözleşmeleri ile sınırlı değildir. Enflasyon rakamlarının belirlenmesinden, ülke kaynaklarının kullanımına kadar geniş bir alan bizlerin yaşamını doğrudan etkilemektedir. İşçiler tek tek işyerlerindeki toplu sözleşmelerin dışında, siyasal mücadelenin konusu olan bu alanlara da örgütlü güçleri aracılığıyla müdahil olmak zorundadırlar.

“Çekirdek enflasyon”, geçici etkilerden arındırılmış enflasyon olarak tanımlanmaktadır. Buna göre TÜFE, mevsimlik ürünlerin, işlenmemiş gıda ürünlerinin, enerjinin, alkollü içeceklerin, dolaylı vergilerin fiyatlarından arındırılarak açıklanacaktır. Bu sayılan fiyatların herhangi birinde geçici bir değişim yaşandığında çekirdek enflasyon rakamı bu artışı yansıtmayacak dolayısıyla düşük gözükecektir. Sonuçta, örneğin enerji fiyatlarında uluslararası nedenlerle oluşan ani bir yükseliş, “enerji fiyatlarından arındırılmış çekirdek enflasyon” biçiminde kamuoyuna yansıtılacak, bu ani yükselmeye karşı herhangi bir müdahalede bulunulmayacaktır çünkü çekirdek enflasyon hedefinden sapılmaması olacaktır.

“Çekirdek enflasyon” küresel ekonominin etkilerine tümüyle açık hale getirilen ekonomide, fiyat artışları nedeniyle yaşanan ani şokların yükünün işçi ve emekçilerin sırtına yıkılmasıdır. Buna ek olarak çekirdek enflasyon rakamları, ücret ve maaşları aşağı doğru bastırmanın yeni aracı olacak, merkez bankasının sıkı para politikalarının gerekçesi yapılacaktır.

TÜİK'nin çekirdek enflasyonu biz işçilere bir gerçeği bir kez daha hatırlatıyor. Ücretlerimizi insanca yaşayacağımız bir düzeye çıkarma mücadelesi sadece toplu iş sözleşmeleri ile sınırlı değildir. Enflasyon rakamlarının belirlenmesinden, ülke kaynaklarının kullanımına kadar geniş bir alan bizlerin yaşamını doğrudan etkilemektedir. İşçiler tek tek işyerlerindeki toplu sözleşmelerin dışında, siyasal mücadelenin konusu olan bu alanlara da örgütlü güçleri aracılığıyla müdahil olmak zorundadırlar.

Bu çerçevede, TÜİK verileriyle, “Ücretliler Geçim Endeksi” yayınlaması bir zorunluluk halini almıştır. İşçiler, TÜİK'nin açıkladığı enflasyon (resmi enflasyon) ile yaşadığımız enflasyon (gerçek enflasyon) arasında büyük bir fark olduğuna inanıyor ve bunda haklılar. İşçilerin harcama kalemleri ve bunların toplam geliri içindeki oranları dikkate alınmadan yapılan enflasyon hesaplamaları gerçeği yansıtmıyor ama yaşadıkları hayatı birebir etkiliyor. İşçilerin ve diğer ücretli çalışanların gelirlerinin büyük bölümünü oluşturan gıda, kira, ulaşım vb. kalemlerde TÜİK verilerini kullanarak yaptığımız hesaplama bu söylenenleri daha açık bir biçimde ortaya koymaktadır. TÜİK'in Eylül ayında açıkladığı enflasyon oranları bir önceki aya göre -0,44, yıllık enflasyon 10,26 ve Mart-Eylül dönemi enflasyonu da yüzde 4,29'dur.

Madde Fiyatları	Bir önceki aya göre (%)	Bir önceki yılın aynı ayına göre (%)	Şubat/Ağustos (%)
Pirinç	2,05	12	6,05
Makarna	3,31	15,74	8,7
Ekmek	2,31	11,67	7,26
Yağ	1,55	16	6,66
Kira	1,98	20	9,08
Doğalgaz	7,41	28,39	20,83
Ulaşım	3,99	14	5,21

## BÖLÜM 2

### GRUP TİS KAPSAMINDAKİ İŞYERLERİNDE DURUM

Farklı sözleşme türleriyle işçi çalıştırılması, çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi, çalışma şartlarının esnetilmesi, fazla çalışmalar, telafi çalışmaları ve denkleştirme girişimleri bu mücadelenin ana başlıklarını oluşturacaktır. Toplu sözleşme teklifimiz, bu duyarlılıkla hazırlanmıştır.

#### Ücret Erimleri ve Nedenleri:

Grup toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyerlerinde 4 tür ücret erimesi yaşanmaktadır.

#### İŞYERİ ORTALAMA ÜCRETLERİ ERİYOR

Birinci erime, işyeri ortalama ücretlerindeki erimedir. Bu durum, toplu iş sözleşmesinin işe giriş ücretlerini düzenleyen maddelerinden kaynaklanmaktadır. Toplu iş sözleşmesindeki işe giriş ücretleri, enflasyon oranının altında oranlarda belirlendiği için, işten ayrılmalar ve işe yeni girişler nedeniyle işyeri ortalama ücretleri zaman içinde düşmektedir. Buna göre 1994 yılında 100 olan işyeri ortalama ücretleri, 2006 Eylül ayına gelindiğinde 83'e gerilemiştir. Bu durum, kıdemli işçiler ile daha az kıdemi olan işçiler arasında ücret makasının açılmasına ve buna bağlı ciddi sorunlara neden olmaktadır. Ama hepsinden önemlisi işyeri ortalama ücretlerindeki erime metal işverenlerinin toplu sözleşme yüklerini çok kısa süre içinde durdurabildiklerini hatta ortalama ücret maliyetlerini gerilettiklerini göstermektedir.

YILLAR	ENFLASYON ENDEKSİ	ÜCRET TL/SAAT	GERÇEK ÜCRET	ÜCRET ENDEKSİ
1994 EYLÜL	100	59.045	59.045	100
1996 EYLÜL	334	176.750	52.919	90
1998 EYLÜL	1139	630.058	55.316	94
2000 EYLÜL	2787	1.591.833	57.116	97
2002 EYLÜL	6199	3.317.707	53.520	91
2004 EYLÜL	8312	4.413.750	53.100	90
2006 EYLÜL	9614	4.720.000	49.095	83

İş gruplandırması uygulayan işyerlerinde ise, ücretler arasında uçurum oluşmuştur. İşyeri ortalama ücretleri dikkate alındığında tüm bölgelerdeki en düşük saat ücreti 2,53 YTL iken en yüksek saat ücreti 12,09 YTL'dir. En düşük ücret ile en yüksek ücret arasındaki fark yaklaşık 5 mislidir.

#### ÜCRET MAKASI AÇILIYOR

İşyeri ortalama ücretlerinin erimesinin nedeni işe giriş ücretlerinin asgari ücrete çok yakın olarak belirlenmesidir. İşe giriş ücretlerinin düşük olmasının yarattığı bir diğer sonuç da işyerinde ücret makasının açılması, aynı işi yapan işçilerin çok farklı ücretler almalarıdır.

Grup toplu iş sözleşmesi kapsamında yer alan işyerleri ücret sistemleri açısından iki grupta toplanmaktadır. Bunlar metal sanayi iş değerlendirme sistemi uygulamayan ve uygulayan işyerleridir.

İş gruplandırma sistemi uygulamayan toplam 50 işyerinde çalışan işçi sayısı 9442'dir. Bunların yüzde 54'ü sendikamızın iblağ teklifi olan 2,80.-YTL'nin altında bir ücretle çalışmaktadır.

İş gruplandırması uygulayan işyerlerinde ise, ücretler arasında uçurum oluşmuştur. İşyeri ortalama ücretleri dikkate alındığında tüm bölgelerdeki en düşük saat ücreti 2,53 YTL iken en yüksek saat ücreti 12,09 YTL'dir. En düşük ücret ile en yüksek ücret arasındaki fark yaklaşık 5 mislidir.

İş grupları itibariyle ücret makası değerlendirdiğinde ortaya çıkan tablo şöyledir:

İş Grubu	En düşük	en yüksek	Fark
I.	2,53	7,88	3,11 misli
II	2,55	6,99	2,74 misli
III	2,55	8,91	3,49 misli
IV	2,56	8,81	3,44 misli
V	2,56	10,45	4,08 misli
VI	2,58	11,77	4,56 misli
VII	2,59	12,09	4,67 misli
VIII	2,73	10,39	3,81 misli
IX	2,60	11,97	4,60 misli

Metal işçilerinin yarısı asgari ücretin çok az üzerinde bir ücretle çalışmaktadır. Düşük ücretle çalışmak bir yana, aynı işi yaptıkları arkadaşlarının aldığı ücretlerle karşılaştırma yaptıklarında tepkileri ve isyanları büyümektedir. Üstelik bu sadece işçileri değil, işyerleri ve işverenleri de olumsuz etkileyeme potansiyeline sahip bir sorundur.

Metal işçilerinin yarısından fazlası (yüzde 51'i) 5, 6 ve 7. iş grubunda toplanmıştır. Bu açıdan bakıldığında iş gruplandırma sistemi uygulayan işyerlerinde işçilerin büyük bölümünün aynı işi yapmasını rağmen yaklaşık aldıkları ücretler arasındaki farkın 4 misline ulaştığı görülmektedir.

Sonuç olarak, metal işçilerinin yarısı asgari ücretin çok az üzerinde bir ücretle çalışmaktadır. Düşük ücretle çalışmak bir yana, aynı işi yaptıkları arkadaşlarının aldığı ücretlerle karşılaştırma yaptıklarında tepkileri ve isyanları büyümektedir. Üstelik bu sadece işçileri değil, işyerleri ve işverenleri de olumsuz etkileyeme potansiyeline sahip bir sorundur.

Bu nedenle zam oranı kadar, iblağ ve zammın dağılımı da bu toplu sözleşme döneminin tartışmasız en önemli gündemini oluşturmaktadır.

## **İŞÇİNİN ENFLASYONU İLE TÜİK'İN ENFLASYONU FARKLI**

İkinci erime türü, reel ücretlerdeki erimedir. Reel ücret hesaplaması bilindiği gibi, ücret artışlarının enflasyondan arındırılması yoluyla yapılmaktadır. Ancak bu hesaplamanın eksik tarafı TÜİK (eski DİE) tarafından açıklanan enflasyon oranları, işçilerin yaşadığı enflasyonu yansıtmamaktadır. TÜİK, tüm gelir grupları ortalamasını esas alarak hesaplama yaptığı için, daha yüksek enflasyon yaşayan kesimlerin enflasyonu aşağıya çekilmektedir. Resmi enflasyon ile işçinin enflasyonu arasındaki fark ise, reel ücretin eriyen kısmıdır. 2004-2006 döneminde metal işçileri bir bütün sözleşme döneminde enflasyonun üzerinde toplu sözleşme zammı almalarına rağmen, reel ücretleri erimiştir çünkü işçi ücretlerinin büyük kısmının harcandığı mal ve hizmet kalemlerindeki (kira, yakacak, eğitim vb.) fiyat artışlarının ortalaması açıklanan enflasyon rakamlarının çok üzerindedir. Örneğin, Eylül 2005-Mart 2006 TÜİK genel endeksindeki artış yüzde 5,72'dir. Bu oran Mart zammı olarak uygulanmıştır. Ama diğer taraftan konut, su, elektrik, gaz ve diğer yakıtlar kalemindeki artış yüzde 7,45'tir. Sadece bu rakamlar esas alındığında bile reel ücretler enflasyonun yüzde 30 altında kalmış demektir.

İşçinin enflasyonunun (gerçek enflasyon) TÜİK enflasyonundan (resmi enflasyon) farklı olması bir tarafa resmi enflasyon verileriyle yıllara göre yaptığımız hesaplama sonuçlarına göre ücretler resmi enflasyon karşısında da erimektedir. Aşağıdaki tabloya temel oluşturan ücret verileri işyerinde 1994 yılından beri çalışmaya devam eden üyelerimizin ücretleridir.

Yıl	Reel ücret endeksi
1994	100
1996	79
1998	81
2000	89
2002	93
2004	88
2006	91

Bilindiği gibi, tüm işçilere toplu sözleşme gereği yapılan ödemeler arasında 3'lü paket diye bilinen, bayram-izin-yakacak ödemeleri vardır. Bunlar esas itibariyle ücret eki ödemelerdir. Yıllar itibariyle bakıldığında üçlü paketteki erime çok ciddi boyutlara ulaşmıştır.

Tabloya göre 1994 yılından beri işyerinde çalışan üyelerimizin ücretlerinde yüzde 9 oranında bir erime yaşanmıştır.

### **GIYDIRILMIŞ ÜCRETLER ERİYOR**

Üçüncü tür erime giydirilmiş ücretlerde yaşanan erimedir. Bilindiği gibi, tüm işçilere toplu sözleşme gereği yapılan ödemeler arasında 3'lü paket diye bilinen, bayram-izin-yakacak ödemeleri vardır. Bunlar esas itibariyle ücret eki ödemelerdir. Yıllar itibariyle bakıldığında üçlü paketteki erime çok ciddi boyutlara ulaşmıştır. Bunun temel nedeni bunların ücret ödemesi olarak algılanmamasıdır. Buna göre 1994'te 100 olan üçlü paket toplam ödemeleri, 2006 yılına gelindiğinde 45'e kadar gerilemiştir. Bunun reel ücretler üzerindeki etkisi ise 2 puandır. 1994 yılında 100 olan çıplak ücret 2006'da 91'e gerilemişken, hesaplamayı giydirilmiş ücret bazında yaptığımızda, 2006 giydirilmiş ücreti 89'a düşmektedir.

Yıl	Reel ücret	Reel 3'lü paket	Reel giydirilmiş
1994	100	100	100
1996	79	51	78
1998	81	38	79
2000	89	44	87
2002	93	46	91
2004	88	43	86
2006	91	45	89



## GÖRELİ ÜCRETLER: SÖMÜRÜ ARTIYOR

Dördüncü tür erime ise, görelî ücretlerdeki erimedir. Görelî ücret, işçilerin sermayeye karşılıksız olarak çalıştıkları süreyle bağlantılıdır. İşçiler, ücretlerini çalışma karşılığı alırlar ancak çalıştıkları süre içinde hem kendilerine hem de sermayeye çalışırlar. İşçinin verim ya da performans artışı ücret artışından fazla ise, bunun anlamı sermayeye çalışılan bedava sürenin uzaması, işçinin görelî ücretinin düşmesidir. TÜİK verilerine baktığımızda, 2005 yılında imalat sanayinde kişi başına verimlilik artışı yüzde 6,1 iken, reel ücret artışı yüzde 1 düzeyinde kalmıştır. Bu işçilerin esas yoksullaşmasıdır. Diğer taraftan TÜİK'in metal işkolunun alt sektörlerinde verimlilik ve reel ücret ilişkisi imalat sanayindeki eğilimin tersinedir. Verimlilik daha yüksek oranlarda artmakta iken reel ücret artışı sözkonusu değildir ve ücretler erimektedir. Metal eşya sektöründe verimlilik artışı yüzde 9,5 iken reel ücretler yüzde 4,4 oranında düşmüştür. Yine elektronikte verimlilik artışı yüzde 5,1 iken ücret erimesi yüzde 16'dır. Taşıt araçlarının sektöründe verimlilik 2005 yılında yüzde 6 artarken ücretler yüzde 2,3 erimiştir.

## ESNEKLİK DÜZENLEMELERİ

2002-2004 grup toplu görüşmeleri sürerken, çalışma hayatı açısından iki önemli yasal düzenleme, ülke gündemini işgal ediyordu. Bunlardan biri, iş güvencesi diye adlandırılan düzenlemelerdi. İş güvencesi ile ilgili yasal düzenleme TBMM tarafından kabul edildi ancak yürürlüğü 2003 Mart ayı olarak belirlendi. Yasanın yürürlüğünün 8 ay ileriye atılmasının en önemli gerekçesi ise, Bilim Komisyonu tarafından hazırlanan yeni İş Yasası tasarısının da son halini almasıydı.

İddia edilen şu idi: İş güvencesi düzenlemeleri ile işçiler önemli bir hak kazanmışlar ancak bu dengeyi işverenler aleyhine bozmuş ve bu nedenle tümüyle esneklik hükümlerine yer veren yeni iş yasasıyla denge yeniden kurulmalıydı. Bir diğer deyişle, esneklik güvencesinin karşılığı olarak ortaya çıkarılıyordu.

İş güvencesi ile ilgili düzenlemelerin 12 yıl geciktirilmesi ve sermaye egemenliği altında işçilerin tam anlamıyla iş güvencelerinin olamayacağı bir yana, getirilen düzenlemeler, işçilerin ve işyerlerinin büyük bölümünü güvence dışı bırakmakta, işe iade kurumu ise, parayla tazmin edilen bir yapıya dönüştürülmüştü. Dolayısıyla, iş güvencesinin alternatifi ya da dengeleyicisi olarak dayatılan esneklik düzenlemeleri, iş güvencesinin güdüklüğü nedeniyle, sermayenin ekonomik ve toplumsal hakimiyetinin yasal olarak da pekiştirilmesi sonucunu doğurdu.

İş Yasası tartışmaları sürerken, başta MESS olmak üzere pek çok işveren kuruluşu ve tek tek işverenler, esneklik hükümlerini toplu iş sözleşmelerine sokmak için bastırmaya başladılar. Sermaye, örgütlü işçilerin haklarını yeni yasanın düzeyine geriletmek hedefini toplu sözleşmeler aracılığıyla gerçekleştirmeye çalıştı.

**Görelî ücret, işçilerin sermayeye karşılıksız olarak çalıştıkları süreyle bağlantılıdır.**

**İşçiler, ücretlerini çalışma karşılığı alırlar ancak çalıştıkları süre içinde hem kendilerine hem de sermayeye çalışırlar.**

**İşçinin verim ya da performans artışı ücret artışından fazla ise, bunun anlamı sermayeye çalışılan bedava sürenin uzaması, işçinin görelî ücretinin düşmesidir.**



Denkleştirme uygulaması, kısaca işçilerin günlük ve haftalık çalışma sürelerinin üzerinde çalıştırılmalarına rağmen bu çalışmalar karşılığında fazla mesai ücreti ödenmemesidir.

İşverenlerin, siparişlerin durumuna göre, işçileri diledikleri haftalarda günde 11 saati aşmamak kaydıyla çalıştırmaları ve daha sonraki haftalarda bunu haftalık ortalama 45 saate denkleştirmek için az çalıştırmaları demek olan denkleştirme, işçinin tüm çalışması ve yaşamının belirsizleşmesi sonucunu doğurmanın ötesinde, işçiyi işverene daha bağımlı hale getirmektedir.

Grup toplu iş sözleşmeleri bu alanda sermayenin ve MESS'in kısmi başarısına sahne oldu. Grup toplu iş sözleşmesi imzalandığı tarihte henüz yasa değişikliği gerçekleşmemişti ancak, toplu sözleşmeye konan bir geçici madde ile yasa çıktığı tarihte her hangi bir tadil protokolüne gerek kalmaksızın yasa hükümlerinin sözleşme hükümlerinin yerini alacağı belirtilmekteydi.

Bu hüküm sayesinde, toplu iş sözleşmesine esneklik hükümleri girdi. Ancak, bu sermayeyi tam anlamıyla tatmin etmedi. Çünkü, yasada getirilen kimi esneklik düzenlemeleri, tarafların onayına bırakılmıştı. Bunların başında ise "denkleştirme" diye adlandırılan düzenlemeler geliyordu. Kısaca, grup toplu iş sözleşmelerinde söz konusu geçici madde ile esnekliğe kapı aralanmasına rağmen, sermayenin hedefine tam olarak ulaşması söz konusu değildi.

Örneğin, çalışma süreleri ile ilgili maddede meydana gelen değişikliklerle, kısmi-sürelili (part-time) çalışma ve fazla çalışmalarla ilgili maddedeki değişikliklerle fazla çalışmaların haftalık çalışma süresinin üzerindeki süreler olarak hesaplanması sözleşmeye girmiştir. Diğer yandan, denkleştirme uygulaması bu şekilde otomatik olarak yürürlüğe girememiştir çünkü yasanın 63. maddesine göre denkleştirme yapılabilmesi için tarafların onayı gerekmektedir.

MESS, denkleştirmeye kapıyı sonuna kadar aralamak için, 2004-2006 grup toplu iş sözleşmesi görüşmelerine, denkleştirme hükmünü sokmaya çalışmış ancak o günkü şartlarda bunu başaramamıştır.

Bu dönem MESS, yine aynı ısrarını sürdürmektedir.

Denkleştirme uygulaması, kısaca işçilerin günlük ve haftalık çalışma sürelerinin üzerinde çalıştırılmalarına rağmen bu çalışmalar karşılığında fazla mesai ücreti ödenmemesidir. İşverenlerin, siparişlerin durumuna göre, işçileri diledikleri haftalarda günde 11 saati aşmamak kaydıyla çalıştırmaları ve daha sonraki haftalarda bunu haftalık ortalama 45 saate denkleştirmek için az çalıştırmaları demek olan denkleştirme, işçinin tüm çalışması ve yaşamının belirsizleşmesi sonucunu doğurmanın ötesinde, işçiyi işverene daha bağımlı hale getirmektedir.

Üstüne üstlük, fazla çalışma ücretleri toplu sözleşmedeki hükme aykırı olarak yüzde yüzden, sıfıra düşürülmekte, bir saatlik fazla çalışma bir saat çalışmayarak denkleştirilmektedir. Oysa, yasanın 41. maddesine göre işçiler fazla çalışmanın karşılığını, serbest zaman olarak kullanma hakkına sahiptirler ve bu serbest zaman fazla çalışma ücreti kadardır. (Yasada 1 saat fazla çalışmaya karşılık 1,5 saat serbest zaman ve toplu sözleşmelerde 1 saat fazla çalışmaya karşılık 2 saat serbest zaman)

Diğer taraftan, denkleştirme uygulaması ile işverenler, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştırdıkları işçilerin, çalışma koşullarında, işçilerin hiçbir müdahale olanağının bulunmadığı, piyasa şartlarındaki değişimlere bağlı olarak değişiklik yapabilmekte ve piyasalardaki dalgalanmaları işçilerin sırtına yıkarak, belirsiz süreli iş sözleşmelerini rafa kaldırabilmektedirler.

Denkleştirmeye işçiler kimi haftalar fazla çalışma ücretleri ödenmeden fazla çalıştırılmakta, diğer haftalarda da kısmi süreli (haftalık çalışma süresinin altında) çalışmakta, dolayısıyla iki farklı sözleşme türü birbirinin içine geçmektedir.

Denkleştirme uygulamasının işçiler açısından bir diğer olumsuz tarafı çalışma sürelerinin uzamasıdır. Yasa, denkleştirme uygulanan dönemde denkleştirme yapılacak sürenin haftalık yasal çalışma süresi olan 45 saat olduğunu söylemektedir. Oysa toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyerlerinin çoğunda uygulanan 15'er dakikalık iki dinlenme molası, işçilerin haftalık fiili çalışmasının 42 saat olması anlamına gelmektedir çünkü bu süreler çalışma süresinden sayılmaktadır. Denkleştirme uygulandığında 45 saat esas alındığından, işçilerin fiili çalışma süresi 42 saatten 45 saate çıkarılmış olacak, sözleşmeye göre çalışma süresinden sayılan dinlenme molalarının ücreti ödenmeyecektir.

Denkleştirme uygulamasının kendi içinde de esnek bir uygulama olduğu genellikle dikkatlerden kaçmaktadır. İşverenler, işyerinin bütününde denkleştirme uygulaması yapabilecekleri gibi, bölümlere hatta tek tek işçilere dahi denkleştirme yaptırabilirler.

Birleşik Metal İş sendikasının yetkili olduğu hiçbir işyerinde denkleştirme uygulaması yapılamamaktadır. Ancak grup toplu iş sözleşmesi kapsamında kimi işyerlerinde özellikle de Türk Metal'in örgütlü olduğu işyerlerinde bu uygulama yapılmaktadır.

Esneklik, güvencenin en aza indirilmesi, işçinin bağımlılık ve kölelik koşullarının ağırlaştırılmasıdır. Esneklikle güvenceyi bir araya getirmeye çalışanlar, ortaya çıkan bulamacın ne kadar mide bulandırıcı olduğunu görmezden geliyorlar.

Onun için, güvence içeri; esneklik dışarı.

## **SENDİKAL REKABET DEĞİL SENDİKAL GARABET**

Grup toplu iş sözleşmelerinde üç ayrı sendikanın ayrı teklifler vermesi, ayrı müzakere yürütmesinin metal işçilerinin aleyhine bir durum olduğu çok söylenir. Sendikal bölünmenin, metal işçilerinin gücünü zayıflattığı tespiti yapılır ve üç sendikanın birlikte hareket etmesi, sendikal rekabete son verilmesi gerektiği vurgulanır. Bu metal işkolundaki sendikal gerçeği bilmemekten kaynaklanmaktadır.

Metal işkolunda bir sendikal rekabet yoktur. Metal sözleşmelerinde yaşanan, sendikaların birbiriyle daha fazla hak elde etmek için yarışmaları, rekabet etmeleri değildir. Bunun tam tersi sözkonusudur. Metal işçilerinin hakları, metal işverenlerinin dilekleri doğrultusunda taşeron örgütlenme Türk Metal aracılığıyla bastırılmasıdır.

Türk Metal'in gruptaki rolü, metal işçilerinin birlikte mücadelesini engellemek, işverenlerin çıkarlarını harfiyen yerine getirmektir.

Bu konumuna, 12 Eylül askeri darbesi marifetiyle ve Türkiye'nin hakim sınıflarının metal işkolundaki sendikal tercihi olduğu için gelmiştir. Darbe sonrasında yeni sendikalar yasası yürürlüğe girdiğinde, sendikal üyelik, işyeri ilan tahtalarına asılan duyurularla gerçekleştirilmiştir. DİSK ve bağlı sendikaları o gün kapatılmış ve metal işverenleri işçi isim listelerini Türk Metal'e vererek, Maden İş'in örgütlü olduğu hemen bütün işyerlerini Türk Metal'e teslim etmişlerdir.

Metal işkolunda bir sendikal rekabet olduğunu iddia etmek, Türk Metal'in bir sendika olduğunu kabul etmek demektir. 12 Eylül yasal düzenlemeleri ve sermaye desteğiyle ayakta duran bu yapılanma, sendikal rekabetin değil, sendikal tekel anlayışının sonucudur. Esas işlevi, DİSK'in önünü kesmek olan bir yapıyla ortak hareket edilebileceğini sanmak en hafif deyimle aymazlıktır.

Metal işkolunda birliğin nasıl sağlanacağına örneğini ise metal işçileri göstermişlerdir. 1990 sözleşme süreci ve 1998 isyanları metal işçilerinin birliğinin mümkün olduğunun yakın tarihimizdeki kanıtlarıdır. Metal işçilerinin sorunları ortaktır ve taşeron yapılanmaya rağmen ortak mücadele etmeleri mümkündür. Bunun taşıyıcısı ise Birleşik Metal-İş sendikasıdır başkası değildir.

Metal işkolunda sorun sendikal rekabetin olması değil, olmaması; metal işçilerinin özgür iradeleriyle (yasalar ve sermayenin baskıları nedeniyle) sendikal tercihlerini yapamamalarıdır.

## BÖLÜM 3

### HEDEFLER VE TALEPLERİMİZ

Görüldüğü gibi, metal işçilerinin ücretlerinde ciddi bir erime sözkonusudur. Bu erime, son dönem toplu iş sözleşmesinde kısmen de olsa durdurulan reel ücret erimelerinin farklı biçimler altında hızlanarak sürmekte olduğunu göstermektedir. Buradan çıkan sonuçlar ve bunun toplu sözleşme teklifimize yansımaları şu şekildedir:

#### 1) BÜYÜMEDEN PAY İSTİYORUZ

Metal işçileri son toplu iş sözleşmesi döneminde ciddi verimlilik ve dolayısıyla üretim artışları gerçekleştirmişlerdir. Büyümeden pay istemek ve sermayeye bedava çalıştıkları süreyi kısıtlamak onların en doğal hakkıdır.

#### 2) İŞE GİRİŞ ÜCRETLERİNİN İŞYERİ ÜCRETLERİNİ AŞAĞI ÇEKMESİNE SON

İşyerlerinde yaşanan giriş ve çıkışlar nedeniyle, toplu sözleşmelerin işverenlere yükü hafifletilmiştir. Metal işverenleri toplu sözleşme artışlarına göre, ortalama olarak daha düşük ücretlerle işçi çalıştırmaktadırlar. Bunun en önemli nedeni işe giriş ücretlerinin toplu sözleşme zamlarından çok düşük oranda ve asgari ücrete yakın belirlenmesidir. O nedenle teklifimizde, toplu sözleşme zammı yapıldıktan sonra ortaya çıkacak olan en düşük ücretin yüzde 94'ünün işe giriş ücreti olarak uygulanması ve ortaya çıkan rakamların toplu sözleşme zamlarıyla (enflasyon oranlarında değil) artırılması teklif edilmiştir. Bu sayede, işyerlerinde şu an yaşanmakta olan ücretler arasındaki farkın açılması durumunun önüne geçilmesi hedeflenmektedir. Bilindiği gibi bu durum, işçilerin işyerlerindeki birliğine zarar vermekte ve sermayenin işini kolaylaştırmaktadır.

#### 3) AYNI İŞİ YAPANLARA AYNI ÜCRET - ÜCRET ADALETSİZLİĞİNE SON

2006-2008 grup toplu iş sözleşme döneminin en önemli gündem maddesi, ücret adaletsizliğidir. Grup kapsamındaki işyerlerinde, hiçbir gerekçe ile açıklanmayacak bir ücret makası oluşmuş durumdadır. Kıdem farkı nedeniyle ücretlerin arasında önemsiz farklılıkların olması doğaldır. Ancak, prensip aynı işi yapanların, aynı kök ücreti almalarıdır. Bu sorunun işyerlerinde üretimi dahi etkileyecek boyutlara vardığı ortadadır. Bu sorunun çözümü yolunda sendikamızın, ücret zammı teklifi iki aşamadan oluşmaktadır. Birinci aşamada, düşük ücretler 2,80 YTL/saat düzeyine çekilmektedir. Bu iblağ işlemi üyelerimizin yaklaşık yüzde 17'sini kapsamaktadır. İblağ işlemi yapıldıktan sonra ücret zam teklifimiz, daha düşük ücretli işçilere oransal olarak daha yüksek zam yapılmasını sağlayacak ve ücretler

arasındaki makasın bir nebze olsun kapanmasına neden olacak olan ortalamada yüzde 8 artı 40 kurustur. Birinci altı ay zammı yapıldıktan sonra ortaya çıkacak olan en yüksek ücret 11,29'tur.

Bu ikinci altı aylık zammın katsayısıdır. Eylül-Mart dönemi enflasyon oranı 11,29 rakamıyla çarpıldığında ortaya çıkan rakam yine yarısı yüzdeleri ve diğer yarısı maktu olarak ücretlere yansıtılacak böylelikle ücret makası biraz daha kapatılmış olacaktır. Burada önemli olan nokta, ücret makasını kapatırken, daha yüksek ücret alan işçilerin ücret artışlarının da güvence altına alabilmektir ve teklifimiz bu dengeyi gözönünde tutarak hazırlanmıştır.

#### **4) GIYDIRILMIŞ ÜCRETLERDEKİ ERİMEYE SON**

Toplu iş sözleşme teklifimizde, ücret eki ödemelerinde yaşanan erimeyi ve bunun giydirilmiş ücretlerimizde yaratmış olduğu gerilemeyi gidermek ve işyerleri arasındaki farklılığı azaltmak için teklif verilmiştir. Buna göre 3. grup işyerlerine istenen zam oranı yüzde 58 1 ve 2. grup işyerleri için yüzde 30 zam teklif edilmiştir.

#### **5) SOSYAL ÖDEMELERDE EŞİTLEMeye DOĞRU**

Grup toplu iş sözleşmesinde, olayın vukuuna bağlı sosyal ödemeler (evlenme, doğum, ölüm vb) bilindiği gibi işyerlerinin gruplarına göre değişmektedir. Teklifimizde tüm sosyal ödemelerde işyeri gruplandırmasını kaldırmak yerine, 4 sosyal ödeme kaleminde kaldırılması önerilmektedir. Bunlar, çocuk, öğrenim, ölüm ve ayakkabı ödemeleridir.

#### **6) ESNEKLİK UYGULAMALARI**

4857 Sayılı iş yasasının yürürlüğe girdiği dönemde bir ek madde marifetiyle grup toplu iş sözleşmesine sokulan esneklik uygulamalarının, sözleşmeden çıkarılması ve uygulanmasına izin verilmemesi metal işçilerinin en önemli mücadele konusudur. Farklı sözleşme türleriyle işçi çalıştırılması, çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi, çalışma şartlarının esnetilmesi, fazla çalışmalar, telafi çalışmaları ve denkleştirme girişimleri bu mücadelenin ana başlıklarını oluşturacaktır. Toplu sözleşme teklifimiz, bu duyarlılıkla hazırlanmıştır.

#### **7) KAZANILMIŞ HAKLAR SORUNU**

MESS'in ikramiyelerin ücretlere eklenerek kaldırılması ve fazla mesai ücretlerinin yüzde 100'den yüzde 75'e çekilmesi önerisi, metal işçilerin kazanılmış haklarına yönelik açık bir saldırıdır. MESS'in iddiası, metal işkolunda yapılan ücret ödemelerinin düşük olmadığı hesaplamaların ikramiyeler dahil edilerek yapılması gerektiğidir. Bu masum açıklamanın ardında yatan çok ciddi bir niyet söz konusudur.

O da işçilere yapılan karşılıksız ücret ödemesi olan ikramiyeleri çalışma karşılığı ödeme haline getirerek işçilerin ücretlerinin aşağıya çekilmesi niyetidir. İkramiye ve ücret ödemeleri iki ayrı ödemedir. Ücretler işçinin çalışması karşılığında verilir ve çalışmadığı süreler (örneğin istirahatli olduğu süreler, işe geç geldiği süreler) ücretinden kesilir. Oysa ikramiye, işe girildiği anda kazanılan ve hiçbir koşulda kesilmeyen bir ödemedir. Bu hakka dokunulamaz.

Fazla mesailerin yüzde 75'e çekilmesi ise açık fırsatçılıktır. MESS, ikramiyelerin saat ücretlerine giydirilmesi nedeniyle saat ücretlerinde yüzde 33'lük bir artış olacağını dolayısıyla fazla mesai ücretlerinin yüzde yüz oranında kalmasının işletmelere ek yük getireceğini söylemektedir. MESS'in bu yaklaşımı fazla mesai ücretlerini işçinin normal ücreti olarak görmesinden kaynaklanmaktadır. Oysa işçiler, ücretleri yeter düzeyde olsa, fazla çalışma yapmak istemeyeceklerdir. Çünkü metal işçileri fazla mesaide daha pahalı değil, daha ucuza çalıştırdıklarını çok iyi bilmektedirler.

Metal işçilerine ödenen ücretler, toplam satış hasılatının sadece **yüzde 2'si**.

Bir metal işçisi yılda yaklaşık 98.000 YTL'lik değer yaratmasına rağmen, bunun sadece 11.000 lirasını ücret olarak alıyor.

**Metal işçileri 1 lira karşılığında, işverene 2,16 lira kazandırıyorlar.**

## **TALEPLERİMİZ**

- **BÜYÜMEDEN PAY İSTİYORUZ**
- **DÜŞÜK ÜCRETLERE DAHA YÜKSEK ZAM**
- **AYNI İŞİ YAPANLARA AYNI ÜCRET**
- **ESNEKLİK DAYATMASINA SON**
- **KAZANILMIŞ HAKLARIMIZA DOKUNULAMAZ**

### **Birleşik Metal-İş**

Tünel Yolu Cad. No.2 34744 Bostancı-İstanbul

Tel: 0216 380 8590 Faks: 0216 410 6626

[www.birlesikmetal.org](http://www.birlesikmetal.org)

[bilgi@birlesikmetal.org](mailto:bilgi@birlesikmetal.org)