

BİRLEŞİK METAL ■ İŞÇİLERİ SENDİKASI

SENDİKAM

SAYI 2

TEMMUZ 2004



|| ||

ÖZGÜR

ÜLKE
SENDİKA
PAZARLIK

SENDİKAM'DAN...

İkinci sayımızla sizlere yeniden merhaba diyoruz. İlk sayımız bazı eksiklerine rağmen olumlu eleştiriler aldı. Bu eleştiriler ışığında daha doyurucu ve okunabilir bir dergi haline gelmek için çaba sarf ediyoruz.

Dergimizin bu sayısında ağırlıklı olarak 2821-2822 sayılı yasalarda yapılmak istenen değişikliklere ilişkin değerlendirmeler yer alıyor.

DİSK Yönetim Kurulu, söz konusu yasalarda yapılmak istenen "göstermelik" değişiklikler ve yine çalışanlar açısından tüm sosyal güvenlik sisteminin ortadan kaldırılması anlamına gelen sosyal güvenlik yasa tasarılarına ilişkin bir dizi protesto eylemi kararı aldı.

Geleceğimize sahip çıkmak adına bu kararları hayata geçirmek başlıca görevimiz olmalıdır.

Demokratik tepkilerimiz en çarpıcı ve etkili biçimde ortaya koymak açısından önümüzdeki aylar son derece yoğun geçecek kısaca, bizleri sıcak bir yaz bekliyor.

22 Temmuz Onursal Genel Başkanımız Kemal Türkler'in ölüm yıldönümü. Bu yıldönümünde Kemal Türkler'i 19.12.1979 tarihinde kaleme aldığı ve hala güncelliğini koruduğunu düşündüğümüz bir yazısı ile anıyoruz. O hep aramızda olacak.

Haziran ayının son günlerinde İstanbul Büyük bir işgal altındaydı. Sokaklar kuşatıldı, caddeler kapatıldı, insanlar evlerine hapsedildi, güzergahlar değişti. NATO, ABD'nin "Büyük Ortadoğu Projesi"ni hayata geçirmek için İstanbul'da toplandı.

DİSK olarak diğer konfederasyonlar ve demokrasi güçleri ile birlikte bu işgale karşı çıktık. Bir hafta boyunca bir dizi eylem ve etkinlik düzenledik. İstanbul'un merkezi bölgelerinde uzun araç konvoyları oluşturduk, fabrikalarda bildiri dağıttık, afişleme yaptık, bir hafta boyunca yaka kokartlarımızla dolaştık, DİSK Temsilciler Kurulumuzu topladık. Temsilcilerimizle Taksim'den İstiklal Caddesi boyunca slogan ve alkışlarımızla yürüdük. Ve 27 Haziran 2004 günü Kadıköy'de 60 bin kişi ile birlikte, "Savaşa ve NATO'ya Hayır. Barış Hemen Şimdi!" diye haykırdık.

BU SAYIDA

Çalışma hayatı, sendikalar ve endüstri ilişkilerine bakış	1
Değişen bir şey yok	3
Yasak, baskı, emir, sınırlama: "Haklarınızı kullanmakta özgürsünüz"	5
Adı var kendisi yok: Grev	10
Sendikalara biçilen yeni kefen	14
Hak ve özgürlükler mücadelesine yeni dayanak	17
Sermayeye yetmedi: Daha fazla esneklik	18
Ucuz emek Türkiye'yi büyütüyor	20
Asgari ücret: Bozdur bozdur harca	21
Enerjimizi tüketiyorlar	24
İnsan hakları ve çalışma yaşamı	28
Basından seçtiklerimiz	30
Kitap Tanıtımı: Amerikan sendikacılığı ve Türkiye ilk ilişkiler	32



Sayı 2
Temmuz-Ağustos 2004

Birleşik Metal İşçileri Sendikası 2 aylık yayın organıdır.

Sahibi: Birleşik Metal-İş adına Genel Başkan Adnan Serdaroğlu

Yayın Yönetmeni: Genel Eğitim Sekreteri Celalettin Aykanat

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü: Sebahattin Gerçekler

<http://birlesikmetal.org> e-posta: dergi@birlesikmetal.org

Yayın Kurulu: Ayşe Nur Erten, Canan Arslan,
Gaye Yılmaz, Gökhan Düren,
Mehmet Beşeli, Mustafa Şimşek,
Zehra Güner Akad

Tasarım-Teknik Hazırlık: Birleşik Metal-İş Basın Yayın Dairesi

Tel: (0 216) 380 85 90 **Fax:** (0 216) 410 0626

Baskı: Ek-Bil Matbaacılık Tel: (0 212) 191 35 06

Çalışma hayatı, sendikalar ve endüstri ilişkilerine bakış

İş barışı; çalışanın iradesine ve emeğine saygı göstermekle mümkündür. Ama bugün ortaya çıkan görüntü; birilerinin suyu bulandırıp huzursuzluk yaratmak istediğidir. Endüstri ilişkilerinin tarafları barış ile çatışma arasında doğru tercih yapmalıdır, söylem ile eylemlerimiz uyumlu ve tutarlı olmalıdır.

Demokrasi ile işçi-işveren ilişkileri ve sendikacılık arasındaki bağ, tarihsel bir gerçektir.

İster işçi sendikası olsun, isterse işveren sendikası; sadece ve sadece demokrasi atmosferinde yaşam alanı bulabiliyor.

Zaman zaman farklı çıkarlara sahip olsa da, işçi ve işverenlerin aynı atmosferde yaşam alanı bulabiliyor olması, endüstri ilişkileri sistemini üretmiştir.

Endüstri ilişkileri sistemi hak ve hukuka saygı, farklılığa tahammül ve demokrasi kültürü ilkeleri üzerinde biçimleniyor.

Ancak, bu ilişki nedeniyle işçi ve işveren sendikalarının asıl kimliklerini unutması gerekmektedir.

İşçi ve işveren sendikalarının birbirlerine benzemesi de şart değildir. Çünkü işçi veya işveren sendikalarının kimlik bunalımı yaşamasının, sosyal ve toplumsal faturaları ağır olmaktadır.

Oysa endüstri ilişkilerinde tarafların gerçek kimlikleriyle yer alması, hareket etmesi ortaya bir sinerji çıkarır.

Bu sinerji ilerlemeyi ve gelişmeyi sağlar. Aksi suyu çekilmiş dere bataklığı gibi devinim yaratamayan bir duruma düşürür.

Doğada da böyledir.

Bir ucu pozitif, bir ucu negatif



olan mıknaş enerjidir.

Sendikal terminoloji veya metodoloji; olması gerektiği gibi kullanılmalı ve yapılmalıdır. Aslına rücu içinde olunmalıdır.

Endüstri ilişkilerinde de sendikalar, temsil ettiği tarafların davranış biçimlerini sergilemeli ve ortak bir sorumlulukla, sistemin yozlaşmasına izin verilmemelidir.

Hem uygun olmayan tutum sergileyip, hem de şikayet etmek hakkımız olabilir mi?

Bu bir çelişki sarmalıdır.

Bize göre endüstri ilişkilerinde, farklı ekonomik kesimleri temsil eden tüzel kişiliklerin bağımsız olması temel koşuldur.

Bu bir çatışma anlamına gelmez.

Bağımsızlık eleştiri yapma fırsatı verir. Eleştiri açıklıktır, sistemi ve ilişkileri güçlendirir.

Piyasa koşullarının gereği, bir karede gözükmekte çıkar umanların başvurdukları açık olmayan ilişkilerde sinsilik, fırsatçılık ve düşmanlık vardır.

Aynı zamanda endüstri ilişkilerinin tarafı olanlar, kin gütmeye ve bunu kan davasına büründürme gibi ilkel bir yaklaşım içinde olamazlar.

Yaşamın yankısı her alanda olduğu gibi, endüstri ilişkilerinde de geçerlidir.

Yaşamda eğer sana saygılı davranılmasını istiyorsan, başkalarına saygılı davranmalısın; eğer başkaları tarafından anlaşılacak istiyorsan, önce başkalarını anlamaya gayret göstermelisin; eğer başkalarının sana sabırlı ve hoşgörülü davranmasını istiyorsan, önce sen onlara karşı sabırlı ve hoşgörülü davranmalısın.

Yaşamın yasası ve yankısı budur.

Afrika'nın uçsuz bucaksız topraklarında ilkbahar yağışlarıyla oluşan yaz sıcaklığında yok olan geçici göller vardır.

İşte bu göllerde sular yükselince balıklar karıncaları yer, sular çekilince de karıncalar balıkları.

Yani üstünlük bugün karıncalarda ise yarın balığa geçebiliyor.

Ya da tam tersi.

Karıncaya ya da balık olmanın sağladığı üstünlüğe sevinmek, kendini kandırmaktan öte bir anlam taşıyor.

Çünkü kimin kimden üstün olacağını gerçekte suyun hareketi belirliyor.

Yaklaşım, kimi koşulların ortaya çıkardığı avantajlı durumu, çağdaş olmayan davranışlarla kullanmak olmamalıdır.

İçinde bulunduğumuz yıl, bir çok işyerinin toplu sözleşme yılıdır.

Toplumsal duyarlılığın ve sorumluluğun ileri düzeyde olması için, herkese önemli görevler düşüyor.

Demokrasi kültürünün derinleşmesi için, kurumsal saygınlık

için, demokratik kurumlara güvenin yükseltilebilmesi için, endüstri ilişkilerinin ilkeleri temelinde davranmaktan başka bir seçeneğimiz yoktur.

Çünkü bu ilkeler demokrasinin ilkeleridir.

Yani endüstri ilişkilerinin tarafları; birbirlerinin hak ve hukukuna saygılı olmalıdır.

Yasalara saygı gösterilmeli, evrensel normlara sahip çıkılmalıdır.

İşkolunda iş barışı için çaba gösterilmelidir.

İş barışı; çalışanın iradesine ve emeğine saygı göstermekle mümkündür.

Ama bugün ortaya çıkan görüntü; birilerinin suyu bulandırıp huzursuzluk yaratmak istediğidir. Endüstri ilişkilerinin tarafları barış ile çatışma arasında doğru tercih yapmalıdır, söylem ile eylemlerimiz uyumlu ve tutarlı olmalıdır. Birleşik Metal İş Sendikasının örgütlü olduğu bütün işyerlerine endüstriyel barış hakimdir.

Birkaç yıl önce sanayiimiz önemli sıkıntılar yaşadı. Ortaya çıkan sorunları aşabilmek adına bir çok işyerimizde sorumluluğumuz ve duyarlılığımız gereği tüm çabalarımızı ortaklaştırdık.

Üyelerimizle birlikte bir çok işyerimize ihracatta şampiyonluklar yaşattık.

Ama bugün kimi işyerlerimizde işçilerin sendika seçme özgürlüğü, kimi iş yerlerimizde de sendikalaşma özgürlüğü katledilmeye çalışılıyor.

İnsanlar işiyle, ekmeği ile tehdit edilerek, anayasal hakkı kullandırılmıyor. Yasalar çiğneniyor.

Endüstri ilişkilerinin öncü kurumları ve devlet kurumları bu hukuksuzluğa göz yummamalıdır.

İş barışının ve demokrasinin netlik ayarıyla kimse

oynatılmamalıdır. Aksi takdirde insanlar ortada bir gölge boksu oynadığı hissine kapılacaklar ve ona göre davranacaklardır.

İşçilerin sendikalaşma ve istediği sendikayı seçme hakkına saygı gösterilmesi gibi en temel hakka saygı olmazsa, biz endüstri ilişkilerinden ve demokrasiden nasıl söz edeceğiz.

Bunlar çağdaş bir Türkiye özlemiyle örtüşmeyen yaklaşımlardır.

Bizler çalışanların özgürce örgütlenmesi ve sendikasını seçme hakkına sahip olmasını istiyoruz.

Bu özgürlüğü sağlayacak her türlü uygulamaya da bugün hazır olduğumuzu belirtmek istiyoruz.

Kiminin; kimi zaman hakkını elinden almak, marjinalize etmek, yol saymak ve dışlamak, ona kimi olanaklar ve haklar sağlar.

Sizi başka türlü olmaya zorlayan baskıyı kaldıramazsanız bile, bir darbeye karnınızı ağırtırsınız.

Karın ağrısı kimi zaman çekilmez olur.

Bizler ülkemizde barış, huzur ve istikrar içinde çalışmak, üretmek, insanca bir yaşam sürmek istiyoruz.

Bu yolda sermaye ve emek kesimini buluşturan ortak paydamız, demokrasi ve hukuk devleti ilkesidir.

Çalışma hayatındaki sağlıklı ilişkiler, bu atmosferde yaşam bulur.

Buna sahip çıkmak hepimizin çıkarınıdır.

Bunca yaşadığımız sıkıntılar, bize bazı durumlarda daha dikkatli davranma zorunluluğunu dayatmaktadır.

Bundan sonraki süreçte yapacaklarımızı daha dikkatlice yapıp, hayatımızı 'keşke' lerle dolu bir pişmanlıklar mezarlığına dönüştürmeyelim diyoruz.

**Genel Başkan
Adnan SERDAROĞLU**

Değişen bir şey yok

Çalışma yaşamını düzenleyen 2821-2822 sayılı yasalarda yapılmak istenen değişiklikler, yetersiz ve iyi niyetten uzak düzenlemelerdir. Yasaların getirilişindeki amaç ve felsefe aynen korunmaktadır.

2821 sayılı Sendikalar Yasası'nda toplam 10 maddelik bir değişim paketi hazırlanmıştır.

Şimdi bu değişikliklere kısaca bir göz atalım:

2. maddedeki 'hizmet akdi' terimi yerine 'iş sözleşmesi' getirilmek isteniyor.

4. maddedeki 'on beş gün' ifadesi yerine 'on beş iş günü' olarak değiştirilmek isteniyor.

5. maddedeki sendika kuruculuğunda aranan koşullardan "Türk vatandaşı olma" koşulu kaldırılmak isteniyor.

16. maddede belirlenen işkolu sayısı 28'den 17'ye indirilmek isteniyor.

11. maddedeki yasalara aykırı tüzük değişikliğinin genel kurul beklenmeden yönetim kurulunca düzenlenebilmesi isteniyor.

Genel Kurul toplanma süresinin dört yıldan üç yıla indirilmesi isteniyor.

Üyelerin sendikalar ödeyecekleri aidatlara ilişkin sınırlamalar kaldırılmak isteniyor.

Yönetim Kurulu üyeliği kaybeden yöneticilerin bu tarihten itibaren üç ay içinde ayrıldıkları işe başvuru yapabilme hakkı getirilmek isteniyor.

İşyeri sendika temsilcisinin güvencesini düzenleyen 30. maddede 'geçerli neden' kavramı yerine 'haklı neden' kavramı getirilmek isteniyor.

Hiç bir önyargıya kapılmadan ve



Sendikaların, işçilerin yıllarca şikayet ettikleri örgütlenme hakkı önündeki engeller mi kalkmış oluyor? Sendikaların belini büken, işçileri yoran, gözünü yıldırان noter şartı mı kalkıyor? İşçilerin sendikalara yönetici olmaları için gereken koşullar mı kalkıyor? Tüm bu sorulara verilecek tek bir cevap var: HAYIR.

soğukkanlı bir biçimde ve tüm iyi niyetimizle getirilmek istenen bu değişikliklere baktığımızda ne görüyoruz?

Sendikaların, işçilerin yıllarca şikayet ettikleri örgütlenme hakkı önündeki engeller mi kalkmış oluyor? Sendikaların belini büken, işçileri yoran, gözünü yıldırان noter şartı mı kalkıyor?

İşçilerin sendikalara yönetici olmaları için gereken koşullar mı kalkıyor?

Tüm bu sorulara verilecek tek bir cevap var: HAYIR.

Şimdi bir de 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası'na bakalım:

3. maddedeki "bir" sözcüğü yerine "aynı" sözcüğü getirilmek isteniyor.

İşyeri ve bir bölümünün devrinde yeniden 2822'ye göre düzenlenmek isteniyor.

Dayanışma aidatıyla TİS'den yararlanma, imzadan sonra yararlanma şeklinde düzenlenmek isteniyor.

Sendikaların, işçilerin yıllarca şikayet ettikleri örgütlenme hakkı önündeki engeller mi kalkmış oluyor? Sendikaların belini büken,

Teşmil, önceye yönelik uygulanmasın diye karamamenin yayınlanma tarihinden geçerli olacak biçimde düzenlenmek isteniyor.

İşkolu barajı %10'dan %5'e düşürülmek isteniyor.

Arabuluculuk kurumu korunarak, tarafların arabulucu seçiminde anlaşmaları halinde inisiyatif sağlayabilmeleri istenmektedir.

Grev ve Lokavt yapılamayacak işler daraltılarak, linyit üretimi, nafta veya tabii gazdan başlayan petrokimya işleri, noterlik hizmetleri, bankacılık ve kamu kuruluşlarınca yürütülen şehir içi deniz, kara ve demiryolu ve diğer raylı toplu yolcu ulaştırma hizmetleri de grev ve lokavt kapsamına alınmak istenmektedir.

Bakanlar Kuruluna tanınan grev erteleme hakkı aynen korunarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanına önceden Danıştay'dan istişari görüş isteme zorunluluğu getirilmek istenmektedir.



Yüksek Hakem Kurulu kurumu da aynen korunmakta ancak bu kurulun üyelerinin Üniversitelerarası Kurul tarafından ve Çalışma Ekonomisi öğretim üyeleri arasından seçilmesi istenmektedir.

İşletme içinde yer alan işyerlerini bildirme yükümlüne aykırı davranacak işverenlere para cezaları yeniden düzenlenmek istenmektedir.

Bu değişikliklere baktığımızda da 2821'dekinden farklı bir tablo çıkmıyor.

İşkolu ve işyeri barajı mı kalkıyor?

İşçilerin sendikaların özgür iradeleriyle belirleyebilecekleri referandum mu getiriliyor?

TİS'lerin uygulanmaması halinde başvurabileceği hak grevi mi getiriliyor?

Dayanışma grevi ve genel grev önündeki yasaklar mı kalkıyor? Yasada tanınmış tek grev hakkı olan ekonomik greve getirilen kısıtlamalar mı kaldırılıyor?

TİS masasına oturduktan sonra ilk günden uzlaşmazlık olsa bile greve çıkmak için gereken şartların yerine gelmesine yol açan 145 gün yani 5 aylık zorunlu süre mi ortadan kalkıyor?

Grevde geçen sürede işçinin hakların askıya alan düzenlemeler mi ortadan kalkıyor?

Bakanlar Kuruluna tanınan 60 gün süreyle grev erteleme hakkı mı ortadan kalkıyor?

Bütün bu sorulara tereddütsüz verilecek cevap yine HAYIR olacaktır.

2821 ve 2822 sayılı yasalar işçilerin ve sendikaların baskı altına alınması, taleplerinin bastırılması, hak arama ve mücadele güçlerinin yok edilmesi anlayışıyla hazırlanmıştır.

Söz konusu yasak ve engellemelere temel olan 1982 Anayasası'nın düzenleyicilerinden Prof. Orhan



12 Eylül 1980 askeri darbesi sonucu getirilen yasakçı zihniyet tüm yasalara egemen kılınarak sendikalar ve işçiler baskı altına alındı.

Bugün değişiklik adı altında yapılması düşünülen düzenlemeler yasalara hakim olan bu anlayışı ortadan kaldırmıyor tam tersine aynen ve hatta daha da güçlenerek devamını sağlamayı amaçlıyor.

Aldıkaçtı yasayı hazırlarken şöyle söylüyordu; "İşçi grevleri düzene sokulacak tabii. Sanmayın böyle kalacak. Böyle bir şey dünyada yok. Geliyor işçi sendikası ben yüzde ikiyüz zam istiyorum diyor. İşveren ben yüzde yüz veririm diyor. Hadi grev. Bunun sonu yok." İşte bu zihniyet grevlerin sonunu getirmek üzere Anayasayı ve 2821-2822 sayılı yasaları hazırladı.

Bir de bu profesöre bu yasayı hazırlatanların ne yaptıklarına bir bakalım:

Türkiye Odalar Birliği Başkanı Mehmet Yazar bir yazısında, "1978 yılında imzalanan TİS ücret artışlarını KİT'lere getirdiği mali yük 36 milyar TL.dir . Özel Sektör için de benzer durumdan söz edilebilir. İşçi sendikalarının aşırı baskısı ile TİS'ler aşırı ücret artışları şeklinde sonuçlanmıştır." demektedir.

Nisan 1979'da Turgut Özal'ın da içinde yer aldığı MESS Bildirisi'nde ise şöyle denilmektedir:

... İsabetsizlikler çalışma

mevzuatında ve uygulamasında da kendini aynı şekilde göstermektedir. Sendikalara verilen aşırı yasal yetkilerin yanında topluma karşı sorumluluklarını düzenleyen hükümlerin eksikliği sendika enflasyonuna neden olan hükümlerin ayıklanması...

Dayanışma aidatının sebep olduğu uyuşmazlıkların bertaraf edilmesi,

Ücret ve toplu sözleşme politikası eksikliği gibi ülke ekonomisinin ve çalışma barışını tahrip eden sorunlar hala çözüm beklemektedir.

Bu ve benzeri görüşler 12 Eylül 1980 askeri darbesi sonucu getirilen tüm yasalara egemen kılınarak sendikalar ve işçiler baskı altına alındı.

Bugün değişiklik adı altında yapılması düşünülen düzenlemeler yasalara hakim olan bu anlayışı ortadan kaldırmıyor tam tersine aynen ve hatta daha da güçlenerek devamını sağlamayı amaçlıyor.

YASAK, BASKI, EMİR, SINIRLAMA

“Haklarınızı kullanmakta özgürsünüz”

Örgütlenme özgürlüğü, sendikalara üye olma özgürlüğü anlamına gelmemektedir. Mevcut yasaya göre “Sendikaya üye olmak serbesttir. Hiç kimse sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamaz.” denmektedir. Buna rağmen işçi sendikasına üye olmak belli şartlar içermektedir. Bu şartlar, örgütlenme özgürlüğünü baskı altına almaktadır.




Örgütlenme hak ve özgürlükleri işçi sınıfının mücadelesinin sonuçlarından biridir. Bugün yaşadığımız dünyada bir olgunun hak haline gelmesi, onun her zaman ve her yerde kullanılabilmesi anlamına gelmemektedir. Bu durumda, varolan hakkın korunması ve geliştirilmesi zaman zaman doğrudan mücadelenin ana gündemi oluşturabilmektedir. Bu nedenle işçilerin, yurttaşların örgütlenme hakkı, Anayasal ve yasal zeminde, uluslararası anlaşmalarda yer edinmesine rağmen bu hakkın kullanımı yine yasalar ile sınırlandırılmakta, zaman zaman ise ortadan kaldırılmaktadır.

Örgütlenme hakkı pek çok uluslararası anlaşmada yer almaktadır. ILO'nun 17 Haziran 1948 tarihinde kabul ettiği “Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunması”na İlişkin 87 Sayılı Sözleşmesi, “Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı Prensiplerinin Uygulanması”na İlişkin 98 Sayılı Sözleşmesinde, İnsan

Hakları Evrensel Bildirgesi’nde örgütlenme hakkının, dernek ve sendika kurma hakkının vatandaşların tümüne ait olduğu yer almaktadır. ILO’nun söz konusu anlaşmaları Türkiye tarafından da imzalanmıştır.

Bu yazının konusu içerisinde yer alan sendika kurma ve örgütlenme özgürlüğü, ülkemizde 2821 sayılı “Sendikalar Yasası” ile düzenlenmiştir.

Bugün ülkemizdeki mevcut yasalarla sendika kurmak mümkündür. Ancak sendika kurucusu olabilmek için pek çok koşul vardır ve bu koşullar ağırdır. Dolayısıyla ilk engelle henüz kuruluş aşamasında karşılaşılmaktadır.

Örgütlenme özgürlüğü, sendikalara üye olma özgürlüğü anlamına gelmemektedir. Yine mevcut yasaya göre “Sendikaya üye olmak serbesttir. Hiç kimse sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamaz.” denmektedir. Buna rağmen işçi sendikasına üye olmak belli şartlar içermektedir. Bu şartlar, örgütlenme özgürlüğünü baskı altına almaktadır. 

İŞÇİNİN İMZASI YETERLİ OLMUYOR, NOTER DE ÜYELİĞİ TASDİK EDİYOR

İşçi sendikalarına üye olabilmenin koşullarından biri, üye fişlerinin notere tasdik ettirilmesidir. Sendikalar Yasasında “İşçi sendikasına üyelik, işçinin beş nüsha olarak doldurup imzaladığı ve notere tasdik ettirdiği üye kayıt fişini sendikaya vermesi ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile kazanılır.” ifadesi yer almaktadır. Noter tasdiki yalnızca üye olma durumunda değil, istifa edilmesi durumunda da geçerlidir. Bu durum işçinin kendi beyanını yok saymak anlamına gelmektedir.

Bir işçinin bir sendikadan istifa edip, diğer sendikaya üye olmasıyla yaklaşık 70 milyon TL ücret notere çalışması karşılığı verilmektedir. Sendikaya üye olmaya gelen işçilerin asgari ücretle çalıştığı düşünüldüğünde, işçi aylık ücretinin 1/4'ünü notere vermektedir.

İşçilerin mesai saatleri ile noterin mesai saatleri aynıdır. Sendikaya üye

olmaya gelen işçiler, bireysel hareket etmediklerinden toplu halde üye olduklarından noter tasdiki ile ilgili sorun daha da büyümektedir.

Noterler genellikle yerleşim merkezlerindedir. Yerleşim merkezlerinde olmayan işyerlerinde çalışan işçilerin sendikaya üye olmaları noter tasdiki nedeniyle daha da zorlaşmaktadır.

Ülkemizde yalnızca işçi sendikalarına üye olunurken noter tasdiki yasal olarak şart koşulmuştur. Derneklere, meslek örgütlerine, siyasi partilere üye olunurken irade beyanı yeterli olmaktadır.

Sendikalara üye olmanın yasal zorunluluklarından olan noter tasdiki kaldırılmalıdır. Noter şartı kaldırıldığında örgütlenmenin önündeki engellerden biri de ortadan kalkmış olacaktır.

BARAJLAR ÖRGÜTLENMEYE ENGEL OLUYOR

Bir işyerinde toplu iş sözleşmesi yapmak için sendikanın kurulu

bulunduğu işkolunda çalışanların %10'unu üye yapması ve bir işyerinde toplu iş sözleşmesi yapması için de toplam çalışanın en az %50+1'ini üye yapması gerekmektedir.

Ülke barajı gibi işyeri barajı, sendikal örgütlenmenin önündeki yasal engellerden biridir. Sözü edilen barajlar, işçilerin özgür iradeleri ile sendika seçme özgürlüğü önünde engel oluşturmaktadır.

Bu engellerin ortadan kaldırılmasının yolu barajların kaldırılmasıdır. İşçi istediği sendikaya üye olabilmeli ve toplu iş sözleşmesi yapabilmelidir.

TESPİTİ İŞÇİLER ONAYLAMALI: REFERANDUM

Mevcut yasaya göre, sendikalar bir işyerinde çalışanların en az %50+1'ini üye yaptıklarında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na müracaat ediyor ve yetki belgesi almayı bekliyorlar.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan tespit yazısı çıktıktan sonra, işverenlerin, işkolundaki diğer sendikaların tespite itiraz hakkı doğuyor ve dava süreci başlıyor. Süreci uzatmak isteyen işverenlerin hemen hepsi, tespite itiraz ediyorlar. Dava sonuçlanıp ilgili sendikanın çoğunluğu olduğu tespit edildiğinde, yetki belgesi gelinceye kadar, işverenler işçileri sendikadan istifaya zorluyor ve işçiler üzerinde ciddi baskılar oluşturuyorlar. İşten çıkarma, istifaya zorlama, işyerine noter getirerek ya da işçileri servislerle notere göndererek istifa etmeleri için baskı oluşturma gibi yöntemler sıradanlaşıyor.

İşçilerin özgür iradelerinin üzerinde baskı kuran bu anlayış ve uygulamaların ortadan kaldırılması için yasal düzenlemelere de ihtiyaç vardır.



Bir işyerinde sendikanın toplu iş sözleşmesi yapmak için sendikanın kurulu bulunduğu işkolunda çalışanların %10'unu üye yapması ve bir işyerinde toplu iş sözleşmesi yapması için de toplam çalışanın en az %50+1'ini üye yapması gerekmektedir.

Sendikanın işyerinde toplu iş sözleşmesi için yetki almasında esas olan işçilerin onayıdır. İşçilerin onayı, özgür iradeleri ile katılımlarının sağlanacağı referandumla sağlanmalıdır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na sendikanın ilk müracaatı ile toplu iş sözleşmesi yapmasına dair gerekli olan yetki belgesinin gelmesi arasında çok uzun süre geçmektedir. Bu sürenin 3 yılı dahi aştığı gözlenmektedir. Bu süre içerisinde sendika üyeleri işyerinde her türlü baskıya maruz kalmaktadır. Yetki belgesi geldiğinde ise sendikaların hiç üyesinin kalmadığı işyerleri vardır.

İşçilerin iradeleri üzerinde baskı kuracak, prosedürün uygulanmasına dair süreçler kısıtlanmalıdır. İşçilerin örgütlenme ve toplu iş sözleşmesi yapması arasındaki sürenin kısıtlanmasının yolu da referandumdan geçmektedir. Bu nedenlerle de referandum talebi günceldir.

ÖZGÜR TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ DÜZENİ

İşin aslına bakılırsa örgütlenme hakkı ve özgürlüğünün baskı altına alınmış olması ve sınırlanması toplu sözleşme düzeninin de özgür olmadığı önemli kanıtlarından biridir. Özgür olmayan toplu sözleşme düzeni toplu sözleşmenin içeriğini de baskı altına almaktadır. %10 işkolu barajı, % 50+1 işyeri barajı ve örgütlenme özgürlüğünün temel taşlarından biri olan referandumun olmayışı işçi sınıfı ve sendikal hareketi terbiye edilmiş bir eksene zorlamanın kozunu sermayenin eline tutuşturmuştur. 2822 sayılı yasaya temel oluşturan ve onunla kopmaz bağ içinde olan bu ruh ve felsefe

İşçilerin iradeleri üzerinde baskı kuracak, prosedürün uygulanmasına dair süreçler kısıtlanmalıdır. İşçilerin örgütlenme ve toplu iş sözleşmesi yapması arasındaki sürenin kısıtlanmasının yolu da referandumdan geçmektedir.

anlaşılmazsa 2822 sayılı yasa sadece Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt için bir prosedür düzenleyen anlayışa indirgenir. Bu anlayıştan yola çıkarak 2822 sayılı yasa yerine köklü değişiklik ifade eden düzenlemeler yapılamaz.

ÜRETİMDEN GELEN GÜÇ: GREV

Aynı ruh ve felsefe 2822 sayılı yasanın maddelerine de sinmiştir. Bırakın yeni hak elde etmeyi elde edilmiş hakları uygulamak ve korumak için hak grevi, genel grev ve dayanışma grevi yasada yer almamaktadır ve yasaktır. Toplu sözleşmeyle elde edilmiş hakların



uygulanması ve korunması hak grevi, genel grev ve dayanışma grevi olmadan nasıl garanti altına alınabilir ki? Çamaşır makinesi, buzdolabı, tv. gibi pek çok tüketim malına bile garanti belgesi vermek zorunlu iken, işçi haklarının garanti kapsamı dışında tutulması zihniyetinin anlamı, tüm olanakları sermaye sunmaktan başka bir anlama gelmemektedir. Hakları uygulamak ve korumak için bu garantinin yasada olmayışının nedenini tesadüfe bağlamak saflıktan da ötedir. Kimi iddia sahiplerine göre 'parasal konular için alacak davası yolu zaten garantidir' diye söylenmektedir. Ancak, unutulmuş ve işin önemli yanı toplu iş sözleşmesi parasal konulardan ibaret değildir. Toplu iş sözleşmesinde düzenlenmiş pek çok madde parasal maddelerden çoğu zaman daha önemli olmaktadır. Parasal maddelerin garantisi bile bu maddelerin hayata geçmesine bağlıdır. Örneğin; taşeronda çalışan işçi ve geçici işçi yasağı, haftalık çalışma sürelerini düşüren düzenleme vb. Açık ki, işaret edilen garantinin olmayışı sermayeyi korumak ve kollamaktan başka bir şey değildir.





2822 sayılı yasadaki grev yasaklarındaki ruh ve felsefede ayırdır. ILO'nun uzmanlar komitesine göre grev yasağı, “nüfusun bir bölümünü veya tümünün yaşamını veya sağlığını ya da can güvenliğini tehlikeye sokabilecek temel hizmetlerle sınırlandırılmalıdır. Bu nedenle, can ve mal kurtarma, cenaze ve defin işleri, noterlik hizmetlerinde grev yasağı konulmalı, diğer işlerde kaldırılmalıdır” denmektedir.

2822 sayılı yasaya göre su, elektrik ve havagazı üretim ve dağıtım işleri, Termik Santralleri besleyen linyit üretimi, tabii gaz ve petrol sondajı üretimi, tasfiyesi, dağıtımı, üretimi nafta veya tabii gazdan başlayan petrokimya işlerinde, Banka ve Noterlik işlerinde, cenaze ve defin işlerinde, can ve mal kurtarma işlerinde, kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye, şehir içi deniz, kara ve demiryolu ve diğer raylı toplu ulaştırma hizmetlerinde grev yasağı vardır. (2822/29)

ILO'ya göre grev yasağı kapsamının olağanüstü boyutta genişletmiş olması bir yana sıra Bakanlar Kuruluna grevi 60 gün erteleme hakkının (aslında yasaklama hakkı) tanınmış olması (2822/33) cam ve lastik grevlerindeki erteleme asıl amacı daha çok gün yüzüne

çıkartmıştır. Ve bu bağıra bağıra işçi sınıfına yasak, sermayeye özgürlük demektir. Bu badireleri atlattıktan sonra greve çıkan işyerinde ise işçinin başına gelen pişmiş tavuğun başına gelmemektedir.

İşyerinden ayrılma zorunluluğu, işyeri önünde topluluk teşkil etme yasağı, grev çadırı yasağı, grev gözcülerinin sınırlandırılması, grevci işçilerin tezgah araç ve donanımının kullanıldığının tespitinin zorluğu, grev ve lokavt kapsamı dışında kalanların üzerinde dolaylı baskı oluşturarak üretim yaptırılması, yasaya göre grevci işçinin yerine başka işçi alamaz dense de taşeron firmalarının bu amaçla kullanılması, üretimin bir bölümünü aynı ad altında dışarıda yaptırması vb. grevin başarıya ulaşmasını engellemeye çalışmaktan başka bir şey değildir. Haklarımızı korumak ve



Özgür olmayan toplu sözleşme düzeni toplu sözleşmenin içeriğini de baskı altına almaktadır. %10 işkolu barajı, % 50+1 işyeri barajı ve örgütlenme özgürlüğünün temel taşlarından biri olan Referandum olmayışı özgür toplu sözleşme düzenini de yok ediyor.

yeni haklar elde etmek için işçinin elindeki en büyük koz etkisizleştirilerek adı belli bir değirmene su taşınmaktadır.

Diğer yandan toplu iş sözleşme yapma sürecini başlatmak için “kıldan ince kılıçtan keskin” köprüden geçmeye mecbur edilmekteyiz. %10 işkolu barajını aşan bir sendika %50+1 işyeri barajını aşmış olsa bile kaba hatlarıyla karşılaştıkları uygulama şöyledir : İşyerinin iş koluna itiraz, %50+1'e yani tespit yetkisine itiraz ve Yargıtay da konu sonuçlanıncaya kadar uzunca bir süreç geçmektedir. Bu laf olsun diye söylenmiş bir durum değildir. Yaşadığımız pratik söylediklerimiz için fazlasıyla kanıt oluşturmaktadır. Üç yıla varan yetki belgesi alma süreci yaşanan işyerleri vardır.





ILO'ya göre grev yasağı kapsamının olağanüstü boyutta genişletmiş olması bir yana sıra Bakanlar Kuruluna grevi 60 gün erteleme hakkının tanınmış olması (2822/33) cam ve lastik grevlerindeki erteleme asıl amacı daha çok gün yüzüne çıkartmıştır.

Onlarca işyerlerinde ise 1,5 yılı aşan mahkeme süreci sonunda adına sözleşme imzalayacak üyenin kalmaması, sürekli tekrar eden bir tabloyu önümüze koymaktadır.

2822 sayılı yasanın yetki prosedürü, neredeyse, işçi sendikalarına toplu iş sözleşmesini yaptırılmayı düzenlemiştir teşhisini yaptırıyor. Toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi sayısının süreç içinde hızla azalmasının temel nedenlerinden biri de bu değil midir?

Bir de işin açıktan açığa siyasi müdahale yanı vardır. Siyasi müdahaleler ile sendikaların toplu iş sözleşme yapma hakkı elinden alınabilmekte, bir işyerinde toplu iş sözleşmesi, çoğunluğu bulunmasa bile bazı sendikalara yetki verilmektedir. Uzun lafın kısası, örgütlenme hakkı ve özgürlüğü bunu tamamlayan özgür toplu sözleşme düzeni ve toplu sözleşme yapma hakkını düzenleyen 2821 ve 2822 sayılı yasanın kölelik

yasasından ne farkı var? Sermaye yasalarla da emeği kuşatma altına almıştır. Asıl sorun, özgürlüğe işçi



tulumu giydirme azmi ve mücadelesinde düğümleniyor.

SONUÇ YERİNE

Sendikalar Yasası ve Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt Yasasında varolan düzenlemelerin temel felsefesi; Yasaklayıcı, Baskıcı, Emredici, Sınırlayıcı özelliktedir. Öncelikle, 12 Eylül 1980 darbesinin ideolojisini taşıyan bu düzenlemeler köklü bir biçimde değiştirilmelidir.

Aynı zamanda;

Sendikalar Yasası'nda;

İ Sendikaların kuruluş ve işleyişine etki eden müdahalelerde bulunulmamalıdır.

İ İşkolu ve işyeri barajı tamamen kaldırılmalıdır.

İ Üyelikte noter tasdiki olmamalıdır.

İ Referandum yasal olarak düzenlemelidir.

İ Örgütlenme hakkını sınırlayıcı hiçbir düzenlemeye yer verilmemelidir.

Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt Yasası'nda;

İ Lokavt suç sayılmalıdır.

İ Hak grevi, dayanışma grevi, genel grev hakkı hiçbir şarta bağlanmamalıdır.

İ Hiçbir sektörde grev yasağı olmamalıdır.

İ Hiçbir makama başlamış grevi yasaklama ve erteleme hakkı tanınmamalıdır.

İ Grev uygulamasını engelleyen hiçbir düzenleme yapılmamalıdır.

İ Yetki-tespit-müzakere sürecindeki engeller ortadan kaldırılmalı, işçiler ve sendikaları bu süreci yönetmelidir.

Kısaca bir bütün olarak örgütlenme hakkı ve özgürlüğünü tamamlayan ve belgeleyen özgür toplu iş sözleşmesi düzeni sağlanmalıdır. <

Adı var kendisi yok: GREV

Grev, işçilerin kazanılmış haklarını koruması ve daha ileri haklar elde edebilmesi için kullandıkları en güçlü mücadele aracıdır. Grev, sermayenin üretim araçlarına sahip olmasından gelen gücünün karşısında işçilerin üretimden gelen gücünün somut şekli olmuştur.

Grev, sermayenin üretim araçlarına sahip olmasından gelen gücünün karşısında işçilerin üretimden gelen gücünün somut şekli olmuştur.

Grev, işçilerin kazanılmış haklarını koruması ve daha ileri haklar elde edebilmesi için kullandıkları en güçlü mücadele aracıdır. Grev, sermayenin üretim araçlarına sahip olmasından gelen gücünün karşısında işçilerin üretimden gelen gücünün somut şekli olmuştur.

İşçi sınıfının bu güçlü hak alma aracının yasal düzleme taşınması yıllar boyu bir başka mücadele konusu olmuştur. Tarih boyunca grev hakkının yasallaştırılması için mücadele verilmiş, bunun için ağır bedeller ödenmiştir. Grev hakkı için işçi sınıfının verdiği mücadele sınıflar mücadelesinin seyrinde önemli yer tutmuştur.

Bugün, grev hakkı ve özgürlüğü bir çok ülkede kabul edilmekte, anayasal ve yasal düzenlemelerde yer bulmaktadır. Ülkemizde ise 1961 Anayasası'nın yürürlüğe girmesi ile grev anayasal bir hak olmuştur. 1963 yılında çıkarılan 275 sayılı Toplu İş

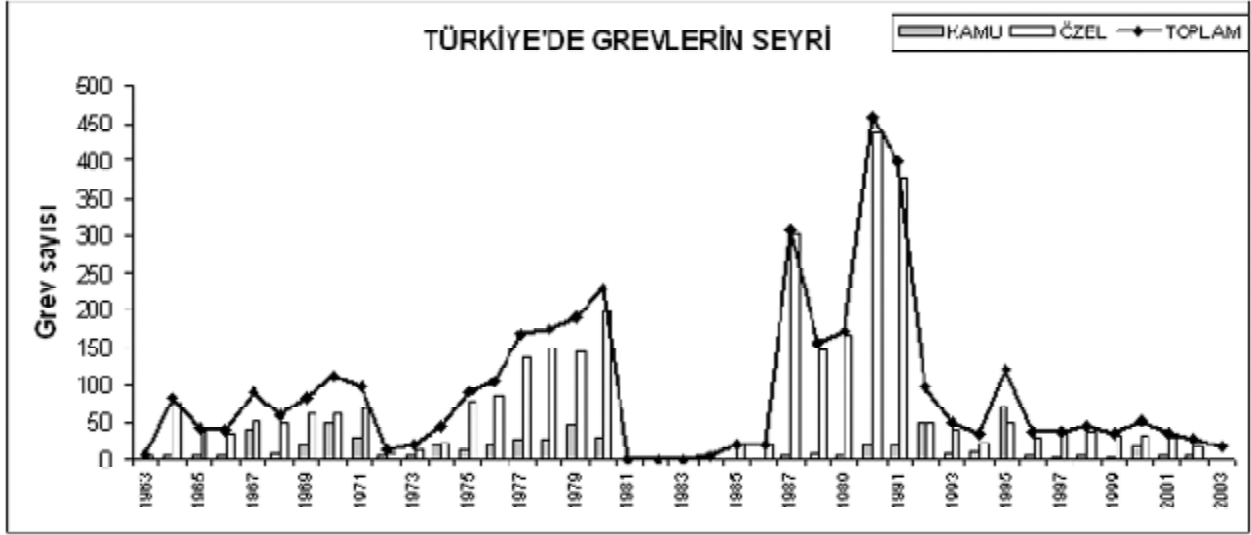
Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nda ise grev hakkı ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. 1980'e kadar hem çıkar hem hak grevleri Türkiye işçi sınıfının yasal kazanımı olmuştur. 12 Eylül 1980 askeri müdahale ile sendikal faaliyetler kısıtlanmış, grevler için de yasak dönemi başlamıştır. Milli Güvenlik Konseyi yürürlükte olan grevleri durdurmuş ve uyuşmazlıkların çözümünde Yüksek Hakem Kurulu'nu yetkili kılmıştır. Bu kararlarla ülkemizde 1984 yılına kadar grev gerçekleştirilememiştir.

1982 Anayasası'nda tekrar düzenlenen grev hakkına 1961 Anayasası'na göre önemli kısıtlamalar getirilmiş, hak grevi yasadışı sayılmış, ardından çıkarılan 2822 sayılı TİSGLK ile de grev hakkı oldukça daraltılmıştır.

TÜRKİYE'DE GREVLERİN SEYRİ

Grevin yasal olarak tanındığı 1963 yılından itibaren Türkiye'de grev hareketlerine bakıldığında, ülkedeki siyasi gelişmelerle arasındaki ilişki hemen göze çarpmaktadır (Grafik) [↗](#)





Sınıf hareketinin yükseldiği dönemlerde grevlerin de arttığı gözlemlenmektedir. Sınıf hareketine yapılan müdahalelerin ardından ise grevlerin sayısında düşüşler yaşanmıştır.

12 Eylül Anayasası ve ardından çıkarılan 2822 sayılı TİSGLK'nu ile grev hakkı ve özgürlüğüne büyük sınırlamalar getirilmiştir. Bu düzenlemeler sonucu grev yasalarında tanınmış bir hak olmasına karşın adeta kullanılamaz hale getirilmiştir. Buna rağmen yapılan tüm grevler çok zor şartlarda, türlü engellemelere rağmen gerçekleştirilmiştir.

grevler 1963'ten buyana en yüksek düzeye ulaşmış ve 12 Eylül 1980 darbesiyle kesilmiştir.

1981-1986; dönemin ilk 3 yılı grevler yasaklanmış, yeni yasal düzenlemelerle grev uygulaması son



hareketlenmiş, gerek kamuda gerek özel sektörde birçok işkolunda yoğun grevler yaşanmıştır. Grevin yasal hak olarak tanındığı 1963 yılından buyana 1990 yılı, grev sayısı ve greve katılan işçi sayısı açısından en yoğun grevlerin yaşandığı yıl olmuştur.

1991-2003; 1990 grevlerinin ardından grev sayısı-katılan işçi ve kaybolan gün sayılarında hızlı bir düşüş yaşanmış, 1995 yılında gerçekleşen kısa süreli kamu grevlerinin dışında ülke çapında etkili grevler gerçekleşmemiştir.

1980 SONRASI GREVLER VE GREV YASAKLARI

12 Eylül Anayasası ve ardından çıkarılan 2822 sayılı TİSGLK'nu ile grev hakkı ve özgürlüğüne büyük sınırlamalar getirilmiştir. Bu düzenlemeler sonucu grev yasalarında tanınmış bir hak olmasına karşın adeta kullanılamaz hale getirilmiştir. Buna rağmen yapılan tüm grevler çok zor şartlarda, türlü engellemelere rağmen gerçekleştirilmiştir.

12 Eylül hukukunun düzenlediği yasalarda grev halen geçerliliğini korumaktadır. Yasalarda var olan yasaklamaların yanında uygulamada da birçok sorun yaşanmaktadır.

Bir dönemleme yapılacak olursa; 1963-1971; özellikle 1971'e kadar genel olarak artan grev sayısı 12 Mart 1971 darbesi ile kesilmiştir.

1972-1980; 1980'e kadar grev sayısı, greve katılan işçi sayısı ve grevde kaybolan gün sayısı sürekli artmış, 1980 yılında gerçekleşen

derece güçleştirilmiştir. 1986 yılında gerçekleştirilen Netaş Grevi ile "12 Eylül yasalarına" rağmen grev yapılabileceği kanıtlanmıştır.

1987-1990; 1980'li yıllar boyunca ekonomik, sosyal ve siyasal açıdan büyük bir baskı altına alınan işçi sınıfı bahar eylemleri ile tekrar

Grev yasakları ile grevin kapsamı daraltılmıştır;

! Bugünkü yasal düzenlemelere göre belirli işkollarında belirli prosedürler tamamlandıktan sonra, yalnızca toplu iş sözleşmesi görüşmelerindeki anlaşmazlıklar ile ilgili olarak greve gidilebilmektedir.

! İşçilerin toplu iş sözleşmesinden doğan haklarının ihlal edildiği durumda uygulanan “hak grevi” yasaklanmıştır.

! Aynı şekilde, dünya işçi sınıfının bir bütün olarak haklarını geliştirme mücadelesinde sıklıkla kullandığı “genel grev”, yasaları ve siyasi iktidarları etkilemeye dönük

hizmetlerinde, su, elektrik, havagazı, bazı petro-kimya işlerinde grev yasaktır.

! Bakanlar Kurulu, kararı alınmış veya başlatılmış bir grevin “genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelikte” olduğunu ileri sürerek 60 gün süre ile erteleyebilmektedir.

! Grev ertelemelerinde Danıştay’a itiraz hakkı olmakla birlikte, verilen yürütmeyi durdurma kararlarına rağmen Bakanlar Kurulu aynı erteleme kararını tekrar alabilmektedir. (Son örneği içinde bulunduğumuz yılda Danıştay’ın yürütmeyi durdurma kararına rağmen iki kez ertelenen Cam grevidir)

sonra greve katılmaları yasaklanmıştır. Bu durumda işçinin iş akdi tazminatsız olarak sona erdirilebilmektedir. Aynı şekilde başlangıçta greve katılan işçi daha sonra greve katılmaktan vazgeçtiğinde bir daha greve dönmesi yasaklanmıştır.

! Grev katılan işçilerin tüm hak ve borçları yasa gereği grev süresi boyunca askıda kalmaktadır. Grev katılan işçilerin sigorta primleri ödenmemektedir. Uzun süren grevlerde 6 ay sonunda sağlık hizmetlerinden yararlanma konusunda da önemli sorunlar yaşanmaktadır.

! Grevi düzenleyen hükümler, grev süresince işyerinde üretim yapılmasının önünü açmaktadır. Yasa gereği belirli bir sayıda greve katılmayacak işçi kadrosu belirlenmekte, bu işçilerin üretim ve satışa yönelik olmamak kaydıyla niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerde faaliyetin devamı, işyeri güvenliği, makinelerin, hammaddelerin, mamullerin bozulmaması, çevre düzeni vb. için işyerinde çalıştırılmaları koşulu konmuş olmasına rağmen başta bu işçiler, işyerinde stajyer olarak çalışan öğrenciler, greve katılmayan ve üretimde çalışmayan diğer işçiler çoğu zaman üretimde çalıştırılabilmektedir. Bunun denetimi Bölge Çalışma Müdürlüğü tarafından şikayet durumunda yapılmakta, ancak tespiti hemen hemen mümkün olmamaktadır.

! Aynı şekilde greve katılmayan işçilerin greve katılan işçilerin işlerinde çalıştırılmaması, grevci işçinin yerine yeni işçi alınamamasına yönelik yasaklamalar da aynı şekilde cezai yaptırımının caydırıcı olmaması ve denetiminin sorunlu olması nedeniyle işsiz kalmaktadır.



Grev katılan işçilerin tüm hak ve borçları yasa gereği grev süresi boyunca askıda kalmaktadır. Grev katılan işçilerin sigorta primleri ödenmemektedir. Uzun süren grevlerde 6 ay sonunda sağlık hizmetlerinden yararlanma konusunda da önemli sorunlar yaşanmaktadır.

“siyasi grev”, diğer sınıf kardeşlerini desteklemek için gerçekleştirdikleri “dayanışma grevleri” yasa hükümleri ile yasaklanmıştır.

! Bankacılık işkolunda, hastanelerde, eğitim kurumlarında, Milli Savunma Bakanlığı, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde, kamu kuruluşlarının yürütülen itfaiye, şehiriçi deniz, kara ve demiryolu toplu ulaştırma

Grev prosedürü de uygulamada grevi etkisiz kılmaktadır;

! Greve çıkılmadan belirli bir süre önce işverene “haber verme” zorunluluğu vardır. Bu düzenleme grevin etkinliğini azaltmakta ve çoğu durumda işlevsizleştirmektedir.

! Grev uygulamasının başlatılacağı gün önceden belirtilirken, greve katılacak işçiler belirlenen gün greve katılmak zorundadır. Grev başlangıçta katılmayan işçilerin daha



İşyerine giren ve çıkan malzemelerin denetlenmesi mümkün olmadığından grev esnasında yasadışı üretim gerçekleştirilebilmektedir. Unutulmamalıdır ki sendikal hak ve özgürlükler, grev hak ve özgürlüğünden bağımsız düşünülemez.

İ Grev yerine ilişkin de birçok yasaklama getirilmiştir: Grev yapılan işyerinin önüne “bu işyerinde grev var” ibaresinin dışında herhangi bir pankart, afiş, yazı vb. asmak, kulübe, baraka, çadır gibi barınma vasıtaları kurmak, grev gözcülerinin dışında topluluk oluşturmak yasaklanmıştır.

İ Grev gözcüleri, grevin uygulanması açısından son derece işlevsiz kılınmıştır. İşyeri önünde nöbet tutmalarına izin verilen gözcülerin sayısı 4 ile sınırlandırılmış, ancak yukarıda sıralanan ve işverenin uyması gereken yasakları denetlemeleri engellenmiştir. İşyerine mal giriş çıkışları, işçi giriş çıkışları gibi hareketliliğe kontrol izni verilmemektedir.

İ İşyerine giren ve çıkan malzemelerin denetlenmesi mümkün olmadığından grev esnasında yasadışı üretim gerçekleştirilebilmektedir. Grevci işçilerin işleri yukarıdaki yöntemlerle işyerinde yasadışı olarak yaptırılmıyorsa, bir başka işyerinde bu işler yaptırılmakta, buna müdahale ise oldukça sorunlu olmaktadır.

Listeyi uzatmak mümkündür. Ancak şu bir gerçektir ki mevcut yasal düzenleme grev hak ve özgürlüklerini engellemekte, birçok durumda kısıtlamakta; grev uygulamasını ise güçleştirmektedir.

Tüm bunlara rağmen Türkiye’de grev bir mücadele başlığı olarak geçerliliğini koruyor. Birçok işyerinde



yapılan grevlerde, bir yandan grev sürdürülürken, bir yandan yasaklarla ve uygulamada işverenin kullandığı açık noktalarla mücadele ediliyor. Birleşik Metal-İş Sendikası’nın son yıllarda gerçekleştirdiği Niğde-Diğar ve İzmir-Polkima grevleri bu mücadelenin örnekleri arasında yer alıyor.

Her iki grevde de gerek fiili gerekse hukuki alanda verilen mücadele ile işyeri önünde grev çadırı kurulması, işyerinden yarı mamül ve hatta mamül çıkışlarına tedbir konulması, grev gözcülerinin sevkiyatları denetlenmesi, greve katılmayan işçilerin greve katılan

işçilerin işlerini yapmaması hukuki yollardan da sağlanmıştır.

Siyasi iktidarın 2821 ve 2822 sayılı yasalarda yapmayı düşündüğü değişiklikler ülkemizdeki grev yasalarına yönelik taleplerimizi ve mücadelemizi yükselteceğimiz bir gündemi oluşturacaktır.

Yasalardaki düzenlemelerde sendikalar tarafından öne çıkarılan talepler arasında grev hak ve özgürlükleri de yerini almalıdır.

Unutulmamalıdır ki sendikal hak ve özgürlükler, grev hak ve özgürlüğünden bağımsız düşünülemez.



Sendikalara biçilen kefen

Kapitalizmin yapısı gereği krizden çıkamaması ve 70'lerden bugüne devam eden kar oranlarındaki azalma, sermayeyi yeniden yapılandırmaya zorlamaktadır. Yeniden yapılandırmadaki öncelikli hedef, kapitalizmin krizden çıkacağı gelişmeyi yaratmaktır. Bunun yapılamadığı koşullarda, kar oranlarındaki azalmayı hafifletecek bir yönelim yaratmak temel hedeflerdendir.



Kapitalizmin kriz üreten yapısı ve 1970'lerden bugüne giderek yaygınlaşan ve genelleşen krizler, sermayeyi yeniden yapılandırmaya zorlamaktadır. Yeniden yapılandırmadaki öncelikli hedef, kapitalizmin krizden çıkacağı gelişmeyi yaratmaktır. Bunun yapılamadığı koşullarda, kar oranlarındaki azalmayı hafifletecek bir yönelim yaratmak temel hedeflerdendir. Sermayenin kendini yeniden yapılandırma çabası, doğallıkla kapitalizmin tüm kurum ve kuruluşlarını da yeniden yapılandırmayı içeriyor. Kamu yönetiminden, sosyal güvenlik sistemine, bankalardan hukuk sistemine tümüyle bir yapılanmadır söz konusu olan. Bu yeniden yapılandırma çabasının içerisine sendikalar da kendiliğinden dahil

olmaktadır. İşçi örgütleri, işçilerin hak ve çıkarlarını koruyup geliştiren mücadele ile kurulmuş örgütlerdir. Bu örgütler, doğduğu günden bugüne sermaye ve sermaye örgütleri ile karşılıklı mücadele içerisinde. Bu mücadele düşünsel, siyasi, ideolojik olduğu gibi, aynı zamanda ekonomik mücadeleyi de kapsamaktadır. Kısaca, mücadele yaşamın her alanında. Evlerdeki televizyondan, işsizlikten, ücretlere, Anayasal ve yasal düzenlemelerden, eğitim ve sağlık hakkından askerliğe, Avrupa Birliğine genişleme sürecinden Irak savaşına, NATO dan sendikalara, işyerlerinden kamu kurumlarına kadar mücadele her yerde ve her biçimde olabilmektedir. Tarafların mücadelesi diğeri üzerinde de belirleyici olmaktadır. Her iki taraf açısından ise, kendi hak ve çıkarlarının gereğini yerine getirmek esastır. **ö**

Ancak açıktır ki, işçi örgütlerinin hak ve çıkarına olan sermaye örgütlerinin çıkarına olmamaktadır, ya da tam tersi de geçerlidir. Bu nedenle, işçi örgütlerinin en gelişkin biçimlerinden olan işçi sendikaları ve sermaye ve örgütleri arasında süreklileşmiş bir kendi lehine alan genişletme mücadelesi vardır.

Sermayenin alan genişletmesi, işçi

oldukları güçlerini koruyacaklar, ancak sendika-işveren ilişkisi çatışmacı niteliğinden uzaklaşacak, daha çok işbirliğine yönelik özellikler kazanacaktır.

Üçüncü görüş, sendikaların gücü mevcut düzeyde kalacak ancak sendikalar kendilerini ortaya çıkaran ekonomik, sosyal ve siyasal koşullara uydurulacaktır.



sendikalarını ortadan kaldırmak, gücünü sınırlamak ve kontrol etmek, işçi sendikalarını ideolojik olarak işçi örgütünden başka tip bir örgüte biçim değiştirmesi ile sağlanmaya çalışılmaktadır. Nasıl ki artık emperyalizm bir ülkeyi ele geçirmek için asgari işgali kullanmıyor ülkenin varlığını sürdürmesini sağlayarak, yönetim dahil ekonomi ve siyasetini belirler hale geliyorsa aynı durum sermaye ve işçi sendikaları arasında da mevcut hale getiriliyor.

Sermayenin yeniden yapılandırma içerisinde bulunduğu dönemde işçi sendikalarının geleceği ile ilgili pek çok tartışma sürmektedir.

Sendikalar için üç farklı gelecek öngörülmektedir.

İlki sendikaların gücü ekonomide hiçbir önemli etkiye sahip olamayacakları bir noktaya kadar azalmaya devam edecektir.

İkinci görüşe göre, sendikalar sahip

Bugün, işçi sendikaları ideolojik olarak "sivil toplum örgütü" olma düşüncesinin kuşatması altındadır. İşçi sendikasının sivil toplum örgütü olarak nitelendirilmeye başlanması, işçi örgütü olma niteliğini perdeleyen zaman zaman da işçi örgütü olma niteliğinin önüne geçen uygulamalara zemin hazırlamaktadır. Bu tanımlama ile sermaye örgütleri ile işçi sendikaları aynı zeminde ve çıkarları ortaklaşmış gibi buluşturulmaya çalışılıyor.

Bu yazı işçi sendikalarının sermaye tarafından nasıl biçim değiştirmeye zorlandığına dair kapsamlı bir değerlendirme yapmayacak, ana başlıkları ile konuyu ele alacaktır.

BIÇİM DEĞİŞTİRME SİVİL TOPLUM ÖRGÜTÜ OLDUĞUNU KABUL ETTİREK BAŞLIYOR

Bugün, işçi sendikaları ideolojik olarak "sivil toplum örgütü" olma düşüncesinin kuşatması altındadır. İşçi sendikasının sivil toplum örgütü olarak nitelendirilmeye başlanması, işçi örgütü olma niteliğini perdeleyen zaman zaman da işçi örgütü olma niteliğinin önüne geçen uygulamalara zemin hazırlamaktadır. Bu tanımlama ile sermaye örgütleri ile işçi sendikaları aynı zeminde ve çıkarları ortaklaşmış gibi buluşturulmaya çalışılıyor. Bu düşünce ilk olarak kendisini işçi sendikaları ve sermaye örgütleri toplumsal muhalefette aynı tarafta yer almaya başlaması ile ifade etti. Sonra, işçilerin işverenlerle çıkarlarının ortak olduğu düşüncesi yaygınlaştırılmaya çalışıldı. Tüm bunların sonucu, bazı sendikal anlayışlar doğrudan işverenlerin çıkarlarına yönelik olarak biçim değiştirmeye zorlandı ve bu konuda önemli başarılar elde edildi. "İşyeri olmazsa, işverenin çıkarları düşünülmezse işçi de olmaz", "hepimiz aynı gemideyiz" kavramları ile ideolojik bir bombardıman yaşandı. İşçi sendikaları ise, sermayenin bu ideolojik kuşatmasını yaracak alternatifleri geliştiremediler.

Sosyal diyalog mekanizması, sermayenin yeniden yapılanma sürecinin araçlarından biri haline getirildi. Ve işçi sendikalarının bu süreçte yer alması sağlandı. ö

En geniş anlamı ile sosyal diyalog hükümet, işçi ve işveren üst örgütleri temsilcileriyle temel ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesi ve uygulamalara katılmaları olarak tanımlanmaktadır. Sosyal diyalog mekanizması içerisinde işçi örgütleri ekonomik ve sosyal politika tartışmalarında zemin kaybetmektedir. Tartışma yapılan zemin, ideolojik kuşatma amaçlı kullanılmaktadır. Oluşturulan bu zemin ile işçi-işveren arasındaki ilişkinin çatışma noktaları perdelenmektedir.

SENDİKALARIN ÜYE SAYISI DÜŞÜYOR

Sendikaların, diğer ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de üye sayısında azalma vardır. Üye sayısındaki düşüşün pek çok nedeni saptanmaktadır. Sendikal örgütlenmenin ve işçilerin toplu iş sözleşmesi kapsamına alınmasının önünde pek çok engel varlığını korumaktadır. Bu engeller, işçi sınıfının yarattığı engeller değildir. Engeller sermaye ve örgütleri tarafından yaratılmaktadır. Tüm engellere rağmen işçi sendikaları varlığını korumaktadır. Gücünü işçilerden alan sendikalar için üye sayısının artmaması, işçi sendikalarını kontrol altında tutmanın bir yöntemi olmaktadır. Sendikaları yok etmeyen ancak güçlenmelerinin önüne geçen bir anlayışla hareket edilmektedir.

ÜLKEMİZDEKİ YASAL DÜZENLEMELER, SENDİKALARIN GÜCÜNÜ DAHA DA AZALTMAYA YÖNELİYOR

Mevcut 2821 sayılı Sendikalar Yasası ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşme Grev ve Lokavt Yasasına bağlı olarak sendikaların örgütlenmelerinin önündeki engeller çok fazladır.

2821 ve 2822 sayılı yasalarda gerçekleştirilecek yeni düzenlemeler, bu sürecin Türkiye’de nasıl işleyeceğine ilişkin önemli ipuçları sunacak. Sendikalar, kendi varlıklarını tehdit eder hale gelen yasal düzenlemelere verecekleri yanıt ile de geleceğini biçimlendirecekler.



Bu engeller, sendikaların örgütlenme çabalarının çok uzun soluklu ve pek çok engeli aşma konusundaki şansı ve deneyimleri ile aşılabilmektedir. Ancak örgütlenme yapılan işyerleri ve toplu iş sözleşmesi yapılan işyerleri arasındaki sayıca fark vardır.

Sendikaların toplu iş sözleşmesi yaptığı işyerlerini örgütlenme çalışması yaptığı işyerlerine oranlayarak bulabileceğimiz örgütlenmedeki başarı yüzdesinin ortalama olarak oldukça düşük düzeyde kaldığı görülecektir.

Gücünü işçilerden ve işçi sınıfının birliğinden alan sendikaların işçilerin hak ve çıkarlarını korumalarının önündeki engellerden önemli bir tanesi de, yasada yer alan grev uygulama maddeleridir. İşçilerin üretimden gelen gücünü kullandıkları grev, bir hak olarak tanımlanmıştır. Ancak mevcut yasal düzenleme ile grev hakkı ciddi bir biçimde sınırlanmıştır.

SONUÇ

İşçi sendikaları sermayenin yeniden yapılanma sürecine yedeklenmeye çalışılmaktadır. Sendikaların geleceği ile ilgili sermaye tarafından çizilen senaryolar,

sendikaları işçi örgütü olma niteliğinden uzaklaştırmayı hedefliyor. İşçi sendikalarını istihdam problemleri ile ilgilenen kurumlar haline getirmek bu sürecin bir parçası gibi görünüyor.

2821 ve 2822 sayılı yasalarda gerçekleştirilecek yeni düzenlemeler, bu sürecin Türkiye’de nasıl işleyeceğine ilişkin önemli ipuçları sunacak. Sendikalar, kendi varlıklarını tehdit eder hale gelen yasal düzenlemelere verecekleri yanıt ile de geleceğini biçimlendirecekler. Şu nokta açıktır ki, bugün işçi sınıfının sendikalara dünden daha çok ihtiyacı vardır. Sermayenin yeniden yapılandırmasının temel çıkış noktası işçi sınıfının haklarını elinden almaktır. İşçilerin elinde avucunda ne varsa alma kararlılığında olan sermayeye karşı işçiler, devletten ve sermayeden bağımsızlığını koruyan, emek-sermaye çelişkisini esas alan sendikalarda örgütlenmeyi tercih edeceklerdir. Sendikalar, sermayenin kendine çizdiği sınırlarda çalışmak, kendilerine çizilen senaryoları uygulamak istemiyorlarsa, bilimsel ve sınıf mücadelesinin gereklerine göre hareket etmeli ve işçi sınıfı çıkarlarına dayalı bir siyaseti kılavuz edinmelidirler. <

Yeni dayanak

TBMM tarafında kabul edilen Anayasa değişiklikleri, başta işçiler olmak üzere, demokratik hakların kullanması engellenen tüm kesimler için yeni bir olanak sunuyor. Uluslararası andlaşmalara aykırı hükümler taşıyan ulusal yasa maddeleri işlevini yitirmiş olmayacak aynı zamanda, uluslararası antlaşmalara aykırı olduğu saptanan yasal düzenlemeler de hükümlerini yitirmiş olacaklardır.

7 Mayıs 2004 tarihinde TBMM tarafında kabul edilen Anayasa değişiklikleri, başta işçiler olmak üzere, demokratik hakların kullanması engellenen tüm kesimler için yeni bir olanak sunuyor.

Yapılan değişiklikle, Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 90. maddesinin son fıkrasına aşağıdaki cümle eklenmiştir.

“Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyumsuzluklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır.”

Bu düzenlemeyle birlikte, uluslararası andlaşmalara aykırı hükümler taşıyan ulusal yasa maddeleri işlevini yitirmiş olmayacak aynı zamanda, uluslararası andlaşmalara aykırı olduğu saptanan yasal düzenlemeler de hükümlerini yitirmiş olacaklardır.

Sendikalar ve toplu sözleşme yasaları, bu niteliktedir. Bu yasaların, Uluslararası Çalışma Örgütü ILO'nun temel sözleşmelerine aykırı olduğu defalarca ILO raporlarında yer almıştır. Anayasa'nın 90 Maddesine göre bu yasaların hüküm taşımadığı rahatlıkla iddia edilebilir.

Aynı şekilde, grev ve toplu sözleşme hakkı tanımayan Kamu Çalışanları Sendikaları Yasası'nda artık hükmünü yitirmiştir. Çünkü 151 sayılı ILO sözleşmesi, kamuda çalışanlara, örgütlenme ve toplu pazarlık haklarının

uygulanmadığını göz önüne alarak çıkarılmış dolayısıyla bu haklardan kamu çalışanlarının da yararlanmasını düzenleyen bir sözleşmedir.

2821 ve 2822 sayılı yasalar konusunda da aynı durum geçerlidir. Üstelik sadece 87 ve 98 sayılı ILO sözleşmeleri açısından değil, 3 Ocak 1976 tarihinde yürürlüğe giren Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi açısından da Türkiye'deki yasal düzenleme hükmünü yitirmiştir. Söz konusu sözleşmenin 8. maddesi sendikal haklarla ilgilidir ve şu hükümlere yer vermektedir:

a) Herkese kendi ekonomik ve sosyal menfaatlerini korumak ve geliştirmek için sendika kurma ve sadece sendikanın kendi kurallarına tabi olarak kendi seçtiği bir sendikaya katılma hakkı tanınır. Bu hakkın kullanılması ulusal güvenliği veya kamu düzenini veya başkalarının hak ve özgürlüklerini korumak için demokratik bir toplumda gerekli olan ve hukuken öngörülen sınırlamalardan başka sınırlara tabi tutulamaz.

Bu hükmün 2821 ve 2822 sayılı yasa ile farklı olduğu açıktır. Sendikalaşma hakkı herkese tanınmamıştır, bir. Sendikal hakları kullanma açısından, çok sayıda sınırlama vardır. Sendikaya üye olan herkes, sendikal haklardan faydalanamamaktadır çünkü işyeri ve işkolu barajları bunu engellemektedir, iki. Üyelikte noter şartı, herkesin sendikanın kendi kurallarına tabi olarak kendi seçmiş olduğu sendikaya katılma hakkını sınırlamaktadır, üç.

Gerek 2821 ve 2822 sayılı yasaların uluslararası sözleşmelere aykırı hükümlerinin sayısını gerekse aykırı sözleşmelerin sayısını artırmak mümkündür. Ancak önemli olan nokta, bu aykırı durumların uyumsuzluk haline getirilmesidir. Çünkü, sorun hukuksal metinlerin karşılaştırılması değil, fiili uyumsuzlukların ortaya çıkması ve bu uyumsuzlukların uluslararası sözleşme hükümleri çerçevesinde çözüme kavuşturulmasıdır.

Bu çerçevede, yetki uyumsuzluklarından, işyeri ve işkolu barajlarına; grev uygulamasından, grev yasalarına kadar çok sayıda alanda çıkarılacak uyumsuzluklar içinde bulunduğumuz dönem özel bir önem kazanmıştır. Bu uyumsuzluklarda, 2821

ve 2822 sayılı yasa gereklerine göre değil, uluslararası sözleşme hükümlerini anayasanın 90. maddesinin son fıkrasını dayanak alarak uygulamaya sokmak mümkündür. Örneğin işkolu barajı olmadığı için, işyeri yetkisi alamayan sendikalar, işkolu yetkisinin belirlenmesinden değil, işkolunda baraj uygulamasının uluslararası sözleşme hükümlerine aykırı olmasından hareketle uyumsuzluk çıkarabilirler.

Çıkarılan bu uyumsuzluklar ve bunu takip eden mahkeme süreçleri, 2821 ve 2822 sayılı yasalarda yapılmaya çalışılan sınırlı değişiklikleri ret etme mücadelesine de önemli katkı verecektir.

Gerek yasaların şu anki hükümleri gerekse getirmeye çalışılan yeni düzenlemeler, uluslararası sözleşmelere

aykırı özellikler taşımaktadır. İşkolu ve işyeri barajlarının olmadığı, üyelikleri işverene bildirme zorunluluğunun bulunmadığı, üyelik ve istifa noter şartının kalktığı, yetki sorununun işçilerin oylarıyla yani referandumla aşıldığı işkolu, işyeri ve ülke genelinde sözleşme yapılmasının olanaklı bulunduğu, hak grevi, dayanışma grevi, genel grev gibi grev türlerinin yasallaştığı bir yasal düzenleme artık daha kolay.

Türkiye işçi sınıfı ve sendikal hareketini kendi çizdikleri sınırlar içinde kalmaya zorlayanlar ve onların destekçileri açısından ise saltanatlarının sonu yaklaşıyor.

Ama unutmamız gereken bir kural var: hak kazanmak yazıyla, yasayla değil mücadeleye mümkündür <

SERMAYEYE YETMEDİ

Daha fazla esneklik

Sermayenin kar hırsı, sermayedarların kendi aralarındaki rekabetin artması işçilerin çalışma ve yaşama koşullarının her geçen gün ağırlaşmasına neden oluyor.

4857 sayılı İş Yasası

konusunda sermayenin talepleri tükenmiyor. 1475 sayılı eski yasanın günün koşullarına uymadığı ve katı olduğu gerekçesiyle tümüyle ortadan kaldırılıp yeni ve esneklik temelinde bir yasanın çıkarılması için yoğun bir faaliyet yürütmüşler ve bunda başarılı olmuşlardı.

Ancak 4857 sayılı yasanın bazı maddelerinde istediklerini tam anlamıyla gerçekleştirememişlerdi. Bunlar, taşeronluk (alt işveren), belirli süreli iş sözleşmeleri, kısmi süreli sözleşmeler, çalışma süreleri ve özel istihdam bürolarıyla ilgiliydi.

Sermaye, dışsal esneklik diye adlandırdığı bu alanlarda daha fazla esneklik ve kuralsızlaşma talebini yasa yürürlüğe girdikten sonra giderek yükseltmeye başladı. Özellikle, taşeron

işçilerinin örgütlenmesi konusunda büyük bir direnç gösterdi ve sınıf tavrı takındı. Bu tavrıyla da hükümeti etkilemeyi becerdi.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 1 Ocak 2004 tarihinden itibaren toplam 425 bin Euro'luk ve iki yıl sürecek bir proje yürütüyor. Proje Hollanda hükümeti tarafından finanse ediliyor. Hollanda hükümeti proje finansmanını MATRA isimli bir program çerçevesinde gerçekleştiriyor.

Projenin amacı, Türk iş mevzuatının esnek çalışma ile ilgili Avrupa Birliği direktiflerine uyumunun sağlanmasında ve Direktiflerin hayata geçirilmesi için gerekli kurumsal kapasitenin güçlendirilmesinde destek sağlamak ayrıca Türk işgücü piyasasının esnekleştirilmesi konusunda tavsiyede bulunmak olarak belirlenmiş. ö

Amaç böyle belirlenince, yapılan iş ona göre şekilleniyor. Hollanda'dan gelen uzmanlar, Türk iş mevzuatının İngilizce çevirisini, Avrupa Birliği'nin konu ile ilgili Direktifleriyle karşılaştırıp, nerelerin uyumlu, nerelerin uyumsuz olduğu konusunda raporlar sunuyorlar. Bu raporlar çerçevesinde bakanlık gerekli hazırlıkları yürütüyor.

Bu hazırlıklar, belirli süreli iş sözleşmelerinin ancak objektif koşullara bağlı olarak yapılabileceği, belirsiz süreli sözleşmenin genel kural olduğu ve belirli süreli sözleşmelerin üst üste yapılmasının esaslı bir nedene dayanmak zorunda olduğu düzenlemesini ortadan kaldırmak veya gevşetmek amacını taşıyor. Ancak bu girişim, Avrupa İşçi Sendikaları konfederasyonu ETUC, Avrupa İşveren Örgütleri Konfederasyonu UNICE ve Avrupa Kamu İşverenleri Konfederasyonu CEEP tarafından 1991 yılında imzalanan bir çerçeve anlaşmaya dayanan AB Direktifine aykırı. Direktife göre, belirsiz süreli iş sözleşmeleri genel ve ideal sözleşme tipidir ve sürekli istihdam ilişkisi genel, a-tipik istihdam ise istisnai ve tarafların anlaşmasına bağlıdır. Dolayısıyla 4857'de varolan düzenleme Direktifin genel yaklaşımıyla uyum içindedir.

MATRA Projesi çerçevesinde esnetilmeye çalışılan bir diğer konu, çalışma süreleri ile ilgili. Çalışma Sürelerini düzenleyen AB Direktifine göre, haftalık çalışma süreleri fazla mesailer dahil 48 saati geçemez. Ancak sosyal taraflar anlaşarak, 4 aylık bir dönem için çalışma sürelerini kimi haftalarda 48 saati aşacak biçimde düzenleyebilirler, ancak her koşulda

bu 4 aylık dönemin ortalama çalışma süresi 48 saati aşamaz.

4857 sayılı yasa da denkleştirme süresi olarak geçen ve yasa da 2 aylık bir sınır belirlenen ancak toplu sözleşmelerle 4 aya kadar uzatılabilen



Amaç, sermayenin iş gücü piyasasını oluşturan işçi kitlelerine dilediği çalışma ve yaşama koşullarını dayatmasının koşullarının yaratılması, işçilerin güvencesiz, geleceksiz bir koşulda tutularak, onların kendi çalışma ve yaşama koşulları üzerinde söz söyleme haklarının tamamen ortadan kaldırılmasıdır.

bu sürenin, 4 aylık sınırının daha da ileriye çekilmesi proje danışmanları tarafından önerilmektedir. Aynı danışmanlar, Türkiye'de haftalık çalışma sürelerinin fazla mesailerle birlikte Direktifin öngördüğü 48 saati aştığı gerçeğine ise değinmeden geçmektedir.

Benzer esnekleştirme önerileri, AB Direktifleri en esnek yaklaşımla ve gerçeğe aykırı biçimde yorumlanarak, kısmi süreli çalışmalar, özel istihdam

büroları ve alt işveren konularında da yapılmaktadır. Amaç, sermayenin iş gücü piyasasını oluşturan işçi kitlelerine dilediği çalışma ve yaşama koşullarını dayatmasının şartlarının yaratılması, işçilerin güvencesiz, geleceksiz bir durumda tutularak, onların kendi çalışma ve yaşama koşulları üzerinde söz söyleme haklarının tamamen ortadan kaldırılmasıdır.

Proje, iş gücü piyasasının esnek hale getirilmesinin istihdam artışı yaratacağı varsayımını temel varsayım olarak kabul etmiştir. İşgücü piyasasının esnekleşmesiyle birlikte geçici istihdam artışları olduğu doğrudur. Ancak esas doğru, esnekleşme ile birlikte işçilerin çalışma ve yaşama koşullarının, işsizlerin koşullarına yaklaştığıdır.

Projenin ilk iki aşaması tamamlanmak üzere. Ağustos ayında kamuoyunu etkileyecek bir kampanya ile iş yasasının daha fazla esnekleştirilmesi adımı atılacak. Bunun ardından, 4857 sayılı yasanın değiştirilmesi için süreç başlamış olacak.

Sermayenin kar hırsı, sermayedarların kendi aralarındaki rekabetin artması, işçilerin çalışma ve yaşama koşullarının her geçen gün ağırlaşmasına neden oluyor. Karşısında örgütlü bir güç bulamayan sermayenin durağı yok. En son noktaya kadar ilerlemek için elindeki tüm imkanları kullanıyor. Bunu yaparken arkasında, müthiş yıkıntılar bırakıyor.

Daha kötüsü olamaz diye düşünenlerimiz olabilir. Bizler karşı durmaz isek, çok daha kötüsü olabilir ve bizim dışımızda hiçbir güç bu gidiş dur diyemez.

<

Ucuz emek Türkiye'yi büyütüyor

Türkiye ekonomisi 2004 yılının ilk üç ayında yüzde 12,4 oranında büyüdü.

Sermaye kesimi gelirleri arttığı için sevinirken, işçinin, memurun tarım emekçilerinin geliri yine azaldı.

Çünkü büyüme esas olarak ithalat artışından kaynaklanırken, işgücünün milli gelirden aldığı pay düştü. Tarım sektörü yüzde 7.5 oranında küçüldü.

2004 yılında ortaya çıkan büyüme de ücretlerde erimeye neden oluyor. Çünkü ihracata dayanan üretim artışı, çalışma sürelerinin uzatılarak ücretlerin düşürülmesine neden oluyor. Dolayısıyla Türkiye'deki ekonomik büyüme sosyal büyümeyi beraberinde getirmiyor.

Ekonominin büyümesi ülkede yaratılan gelirin artmış olduğunu gösteriyor. Ancak gelir artışının dengeli dağılması halinde toplumsal refah artmıyor, hatta geriliyor.

Bu gelir artışına yol açan nedenler de ekonomik göstergeler açısından önemli faktörler arasında yer alıyor.

2004 yılının ilk aylarında ortaya çıkan gelir artışı sanayi ve ticaretteki gelişmelerden yani toplam iç talebin (tüketim+yatırım) artışından kaynaklandı.

Toplam iç talepteki artış yüzde 18.1 oldu. Ancak iç talebin bu kadar çok artması Türkiye'nin borç stokunda bozulma yaratıyor. Çünkü yapılan

çalışmalar iç talebin artmasının, faiz dışı cari dengeyi bozduğunu ortaya koymaktadır. Gayri safi milli hasılaya (GSMH) üretim açısından sanayi ve ticareten kaynaklandı. 2004'ün ilk üç ayında sanayinin gelişme hızı yüzde 10.3, ticaretinki ise yüzde 16.3 oldu. Hizmetlerdeki yüksek büyümeye ise ithalat vergisinin yüzde 33.8'e ulaşması yol açtı.

Harcamalar açısından bakıldığında ise özel nihai tüketim harcamalarının yüzde 49.7 arttığı görülüyor. Özel sektörün makine ve teçhizat harcamaları yüzde 89 arttı. Bu durum sanayi sermayesinin istihdamı arttırmak yerine teknoloji yatırımı yaparak üretim artışına gittiğini gösteriyor.

Büyüme Rakamları

Sektörler	Cari	Sabit
Tarım	23,3	-7,5
Sanayi	13,1	10,3
İnşaat	16,0	2,9
Ticaret	15,9	16,3
Ulaştırma-haberleşme	7,3	4,3
Mali kuruluşlar	28,8	0,6
Konu: sahipliği	23,9	1,9
Serbest meslek ve hizmetler	14,8	8,6
Devlet hizmetleri	20,8	1,4
Kar amacı olmayan kuruluşlar	-1,7	0,9
İthalat vergisi	23,0	33,8
GSYİH	15,8	10,1
GSMH	17,5	12,4

Otomotiv, elektronik, tekstil sektöründe canlanma var, turizm gelirlerinde bir patlama yaşanıyor, ancak ucuz işçilik nedeniyle ücretlilerin gelirlerinde bir artış değil azalma ortaya çıkıyor. Turist sayısı artıyor, ama çok ucuza geldikleri için turizm sektöründe de çok ucuza işçi çalıştırılıyor.

2004 yılında ortaya çıkan büyüme de ücretlerde erimeye neden oluyor. Çünkü ihracata dayanan üretim artışı, çalışma sürelerinin uzatılarak

ücretlerin düşürülmesine neden oluyor. Dolayısıyla Türkiye'deki ekonomik büyüme sosyal büyümeyi beraberinde getirmiyor.

İşgücünün milli gelirden aldığı pay gerilerken, sermaye gelirlerinin (kar, faiz ve karşılıklar) aldığı pay büyüyor. Büyüme çalışanların yoksullaşmasına neden oluyor.

İşgücünün GSYİH'dan aldığı pay 2001'de yüzde 28,3 iken, 2002'de yüzde 26,3'e, 2004'te yüzde 26,1'e geriledi.

Özel sektörde çalışan işgücünün aldığı paydaki gerileme ise daha yüksek oldu.

Sermaye gelirlerinin GSYİH'dan aldığı pay ise 2001'de yüzde 49.4 olurken bu oran 2003 ve 2003'te yüzde 50'ye yükseldi.

Başka bir deyişle tüm çalışanlar toplam gelirin dörte birini alırken, sermaye kesimi yarısını almaktadır.

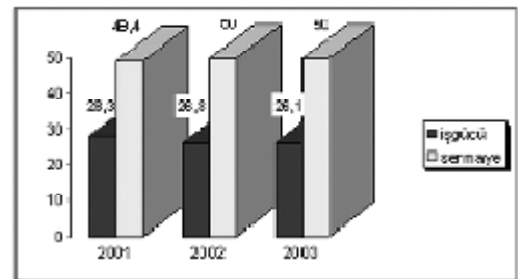
Türkiye'de toplam gelirin artması bazı kesimler tarafından çok olumlu bir gelişme olarak değerlendirilse de, bu büyüme;

- İstihdamı arttırmamakta,
- Gelir dağılımını düzelterek, ücretlilerin gelirlerinde artış yaratmamakta,

İ Türkiye'nin borç yapısında bozulma yaratmaktadır.

Bu durumda büyüme kimin yararınadır diye sormaz mıyız?

İşgücü ve sermayenin Türkiye'nin milli gelirinden aldığı pay:



ASGARI ÜCRET: Bozdur bozdur harca

Asgari ücret 2004 yılının ikinci altı ayı için brüt 444 milyon 150 bin TL, net 318 milyon 633 bin 210 TL olarak belirlendi.

Ücretlilerin önemli bir bölümünün asgari ücretle çalıştığı göz önüne alınırsa, açlık sınırının bile altında belirlenen asgari ücretlilerin sefaleti yine devam edecek.

araştırmaya göre, 2004 yılının Haziran ayında açlık sınırı 474 milyon TL olarak belirlenmiştir. Dört kişilik ailenin gıda harcamasının yanısıra kira, ulaşım, yakacak, elektrik, su, haberleşme, sağlık, iletişim, kültür gibi temel ihtiyaçlar için yapması gereken harcama da dikkate alındığında ulaşılan “yoksulluk sınırı” ise 1 milyar 442 milyon liraya ulaşmıştır.

En fazla üyeye sahip olan Konfederasyon sıfatıyla Asgari Ücret Komisyonunda yer alan Türk-İş asgari ücretin 318 milyon lira olarak belirlenmesine karşı çıkarken, hükümet ve işveren kesiminin oylarıyla asgari ücret bu düzeyde kabul edilmiştir.

AKP hükümeti tüm popülist söylemlerine karşın, ulusal ve uluslararası sermaye tarafından yönlendirilen ekonomi politikalarını uygulamaktadır. Bu politikanın özü de, iç talebin kısılarak yani emekçilerin gelirlerinin baskı altına alınarak, ihracata yönelik büyüme politikalarının uygulanmasıdır. Uluslararası rekabetin



AKP hükümeti kendisinden önceki hükümetlerin de yaptığı gibi, asgari ücreti açlık sınırının da altında belirledi. Asgari ücret ülke çapında ücretler genel düzeyinin alt sınırını çizmektedir.

Sermaye bu alt sınırı da ihlal edeceği tehdidini getirmekte, asgari ücretin yüksek belirlenmesi durumunda, üretimin kayıt dışına kayacağını söylemektedir.

artması kar oranlarının artış hızının azalmasına neden olmakta, bu da iş gücünün daha da ucuzlatılması talebini getirmektedir.

AKP hükümeti kendisinden önceki hükümetlerin de yaptığı gibi, Asgari Ücreti açlık sınırının da altında belirleyerek tam da bu talebe yanıt vermektedir. Çünkü asgari ücret ülke çapında ücretler genel düzeyinin alt sınırını çizmektedir. Ancak sermaye bu alt sınırı da ihlal edeceği tehdidini getirmekte, asgari ücretin yüksek

belirlenmesi durumunda, üretimin kayıt dışına kayacağını söylemektedir.

Asgari ücretin sosyal ve ekonomik açıdan asgari yaşam standardına yükseltilmesine rağmen, kayıt dışını kayıt altına almak mümkündür. Bunun için öncelikle mali sermayenin vergilendirilerek, asgari ücretin vergi dışı bırakılması gerekmektedir. Bu ise örgütlü mücadelenin yükseltilmesi, “Asgari Ücret Tespit Komisyonun” demokratik bir işleyişe kavuşturulması ile mümkün kılınabilir.



ASGARI ÜCRET

Asgari ücret, işçi ve ailesinin ekonomik ve sosyal açıdan gereksinimlerini karşılayan ve asgari düzeyde yaşama düzeyi sağlayan bir ücret niteliği taşımaktadır. Asgari ücretin bir diğer özelliği ise işverenlerin daha düşük ücret ödemesini yasaklayan zorunlu niteliğe sahip bir ücret olmasıdır. Asgari ücret, ücretlerin en alt sınırını oluşturduğu için çalışanların bireysel gelir düzeylerini önemli ölçüde etkilemektedir. Asgari ücret ile işçi ve işverenin sözleşme özgürlüklerine bir alt sınır çizilmektedir.

Asgari ücret uygulaması, düşük ücretli işkollarında çalışan işçileri koruma aracı olarak görülmelidir. Asgari ücret, ücret yapısı içinde bir alt taban oluşturur ve genel olarak ücret yapısını yukarı doğru iterek, yoksulluğun azalması için bir araç niteliği taşır. Asgari ücretin sosyal ve ekonomik açıdan insanca yaşamayı uygun kılacak şekilde belirlenmesinin, gelir dağılımını düzeltici etkisi vardır.

A- Asgari ücret belirlenirken esas alınması gereken konular

Asgari ücret belirlenirken ortaya çıkan sorunların başında, işçinin özellikleri ve bu ücretle hangi gereksinimlerin karşılanacağı gelmektedir. Asgari ücretin işçinin ücreti mi, yoksa ailesinin gelir mi, olduğu sorusu taraflar arasında çatışma konusu olmaktadır. Türkiye'nin gelenekleri ve özgün koşulları dikkate alınarak, asgari ücretin işçinin ailesi ile birlikte geliri olduğu kabul edilmelidir. Çünkü Türkiye'de kadının işgücüne katılım oranı tarım dışında

hala oldukça düşük düzeydedir.

Tarımda da çalışan kadınların tümüne yakını ücretsiz aile işçisidir.

Asgari ücretin tesbit yöntemi işçi açısından çeşitli sakıncalara neden olmaktadır. Bunların başında ücretin brüt olarak belirlendiği halde hesaplamalarda bu brütün net gibi dikkate alınması gelmektedir. Asgari ücretin net olarak belirlenmesi gerekir.

Birçok gelişmiş ülkede olduğu gibi Türkiye'de de, asgari ücret

Asgari ücret, işçi ve ailesinin ekonomik ve sosyal açıdan gereksinimlerini karşılayan ve asgari düzeyde yaşama düzeyi sağlayan bir ücret niteliği taşımaktadır.

Asgari ücretin bir diğer özelliği ise işverenlerin daha düşük ücret ödemesini yasaklayan zorunlu niteliğe sahip bir ücret olmasıdır.

Asgari ücret, ücretlerin en alt sınırını oluşturduğu için çalışanların bireysel gelir düzeylerini önemli ölçüde etkilemektedir.

Asgari ücret ile işçi ve işverenin sözleşme özgürlüklerine bir alt sınır çizilmektedir.

belirlenirken fiyat artışları (tüketici fiyat artışları) değil, "Ücretliler Geçinme Endeksi" göstergelerden birisi olarak dikkate alınmalıdır.

Bunun için ücretlilerin tüketim kalıpları incelenerek Türkiye genelini kapsayan bir "Ücretliler Geçinme Endeksi" oluşturulmalıdır.

Türkiye genelinde tek asgari ücret belirlenmelidir. Tarım ve tarım dışı kesimler olarak iki ayrı ücret belirlenmesi uygulamasına ve yaş uygulamasına son verilmelidir.

Asgari ücret gelir dağılımını düzenleyici yönde belirlenmeli ve ülke gelirinin büyümesine paralel olarak refah artışından pay almalıdır.

Asgari ücret vergi dışı bırakılmalıdır.


AB ülkelerinde olduğu gibi, Asgari Ücret Tespit Komisyonuna İşçi ve Kamu Emekçileri Sendikalarının tümü katılmalıdır.

Asgari Ücret Tespit Komisyonunun yapısı demokratikleştirilmeli, işçi ve kamu emekçilerinin oy ağırlığı, işveren ve devletin oy ağırlığının toplamından az olmamalıdır.

Asgari ücret altı ayda bir belirlenmelidir.

1- Asgari ücret alan işçinin özellikleri:

Değişik toplumsal ve kültürel nedenlerden ötürü, aile içinde bir kişinin çalışması durumunda asgari ücretin tek kişilik ücret olarak belirlenmesi, sözkonusu ücretin işçi ailesi için yoksulluk yardımı durumuna gelmesine neden olmaktadır.

Türkiye koşulları dikkate alınarak bağımlılık oranı gerçeğe en yakın biçimde tesbit edilmeli ve ortalama hane halkı büyüklüğü de gözönüne alınarak, asgari ücret işçinin ailesini de kapsayacak biçimde belirlenmelidir. 



Sendikamız bünyesinde yaptığımız Üye Kimlik Araştırmasına göre de Birleşik Metal İş Sendikası üyelerinin ortalama hane halkı büyüklüğü 4.1 olarak hesaplanmıştır.

ILO'nun 131 sayılı sözleşmesi, asgari ücret belirlenirken uygun koşullarda ve mümkün olduğunca işçinin ve ailesinin gereksinimlerinin dikkate alınmasını temel ilke olarak benimser.

Aynı şekilde Avrupa Sosyal Şartı da, tüm çalışanların "kendilerine ve ailelerine yeterli bir yaşam düzeyi sağlamak için adil bir ücret alma hakkına" sahip olduklarını belirtir.

Ülkemizde asgari ücret tespitinde 1977 ve 1979 yıllarında işçi kısmen de olsa ailesiyle birlikte değerlendirilmiştir. Söz konusu yıllarda yapılan tespitlerde Türkiye'de bağımlılık oranı 1.9 olarak kabul edilerek, işçinin 0-14 yaş arasında bir çocuğa bakmakla yükümlü olduğu varsayılmıştır.

Asgari ücret komisyonu bu tespitin gerekçesi olarak da, "aile unsurunun dikkate alınmadığı bir durumda, işçinin gerekli 3500 kaloriyi alma imkanının bulunmayacağı ve besin dışı harcamalarda aynı oranda eksilme olacağı yönüyle sakıncalı bir durumun söz konusu olacağı" belirtilmiştir.

2- Asgari ücretin brüt olarak belirlenmesi Anayasaya aykırıdır

Asgari ücret, "perakende fiyatlar" kullanılarak önce besin harcamaları,

ILO'nun 131 sayılı sözleşmesi, asgari ücret belirlenirken uygun koşullarda ve mümkün olduğunca işçinin ve ailesinin gereksinimlerinin dikkate alınmasını temel ilke olarak benimser.

daha sonrada besin dışı harcamaların hesaplanması ile belirlenir.

Asgari Ücret Tesbit Komisyonu'na göre asgari ücret, "İşçinin geçimini sağlayacak.....taban ücretidir" ve "Asgari ücret bütün illerde besin içi ve besin dışı harcamaları kapsayan

1 Temmuz 2004'de Brüt Asgari Ücret ve Kesintiler	
Asgari Ücret	444.150.000
SSK Kesintisi	62.181.000
İşsizlik Fonu Kesintisi	4.441.500
Gelir Vergisi	56.229.390
Damga Vergisi	2.664.900
Kesintiler Toplamı	125.516.790
Asgari Ücretin	Yüzde 28.26
Net Asgari Ücret	318.633.210

ihtiyaçlar için yeterli bir satın alma gücü sağlayan ücrettir" şeklinde tanımlanır. Ancak perakende fiyatlar üzerinden tespit edilen tutar brüt ücrettir. Bu durum Anayasaya aykırıdır.

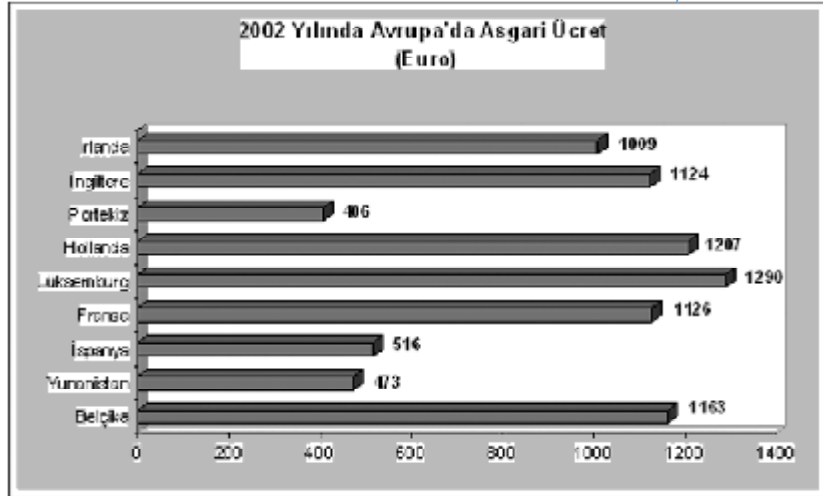
2004 yılı Temmuz ayında sigorta primi, işsizlik sigortası primi kesintisi ve gelir vergisi asgari ücretin yüzde 28.3'ünü oluşturuyordu. Başka bir deyişle, işçinin bilimsel yöntemlerle yapılan asgari düzeyde geçimini sağlayacak geliri elde edebilmesi için, bu ücretin yüzde 28.3 oranında artırılması gerekmektedir.

Vergi adaleti sağlanması açısından da, işçinin geçimini sağlayacak taban ücret olarak belirlenen asgari ücretin vergi dışı bırakılması gerekir.

3- Perekende fiyatlar yerine "Ücretliler Geçinme Endeksi'nin esas alınması

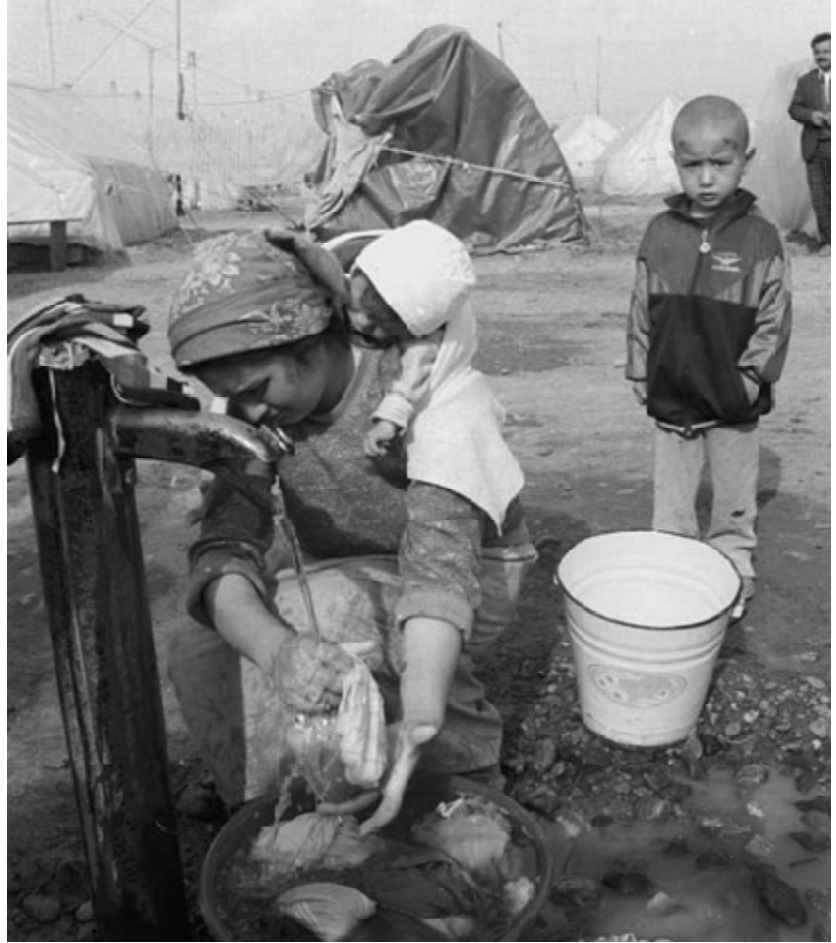
Asgari ücret, 1970'lerden beri aynı yöntemle tesbit edilmektedir. Oysa ülkenin o yıllardan beri refah düzeyi yükselmiş, tüm toplumsal kesimlerin tüketim kalıpları değişmiştir. Ekonomik ve sosyal gelişmelere paralel olarak ihtiyaçlar artmış ve çeşitlenmiştir. Sanayileşmiş ülkelerde olduğu gibi, Türkiye'de de çeşitli sınıfların tüketim eğilimlerinin sürekli izlenmesi bir ihtiyaç olarak ortaya çıkmıştır. Bu nedenle Devlet İstatistik Enstitüsünün bu konuda süreklilik arzeden bir araştırma yapması ve tüketim eğilimine göre "Ücretliler Geçinme Endeksi" oluşturulması düşünülmelidir.

Kaynak: Euro Stat



Enerjimizi tüketiyorlar

Dünyamız üzerinde giderek azaldığı artık herkesçe bilinen doğal enerji kaynakları, kapsamı hızla genişleyen emperyalist saldırı ve savaşların da önemli gerekçelerinin başında gelmektedir. Hemen hemen bütün stratejistler enerji kaynaklarının süratle tükenmeye başladığı, bu alandaki kıtlığın ise alarm düzeyine yaklaşmakta olduğu konusunda hemfikir görünmektedir.



Dünyamız üzerinde giderek azaldığı artık herkesçe bilinen doğal enerji kaynakları, kapsamı hızla genişleyen emperyalist saldırı ve savaşların da önemli gerekçelerinin başında gelmektedir.

Birleşmiş Milletler'in son yıllarda sıkça tekrarladığı "bir kaç on yıl içinde suyun devletler arası savaşların ana nedeni olacağı" yönündeki vurgusunu saymayacak olursak, hemen hemen bütün stratejistler enerji kaynaklarının

süratle tükenmeye başladığı, bu alandaki kıtlığın ise alarm düzeyine yaklaşmakta olduğu konusunda hemfikir görünmektedir.

Tek tek bütün devletlerin ihtiyaç hissettiği enerjideki bu daralmanın ucunun savaşlara kadar uzandığı uzun yıllar boyunca ideolojik bir saplantı olarak değerlendirilmiş ve kaale alınmamıştır.

Sağlıklı tespitlerde bulunabilmek için son dönemde geliştirilmiş olan uluslararası düzenlemelere göz atmak gerekmektedir.



Avrupa Enerji Şartı'nda belirtilen ana hedefler arasında şu başlıklar dikkat çekmektedir:

İ Ekonomik gelişmeyi teşvik için enerji üreticisi ve tüketicisi ülkeler arasında yatırım ve ticaretin liberalleştirilmesi,

İ Pazar ekonomisi, karşılıklı ortaklık ve ayırım yapmama ilkeleri temelinde işbirliğinin geliştirilmesi,

İ Enerji sektöründeki modernizasyonların ve yapısal reformların desteklenmesi,

İ Enerji kaynaklarının ticaretinin kolaylaştırılması,

İ Enerji yatırımları ve ticaretinde dünya çapında serbestlik,

Yine Avrupa Enerji Şartı'na göre, devletler, geldiği ya da gittiği ülkeye göre ayırım yapmaksızın enerji kaynakları ve ürünlerinin geçişini kolaylaştıracak, sınırlama getirmeyeceklerdir. Hükümetler, rekabet kurallarını uygulamak, teknoloji transferini kolaylaştırmak ve sermaye piyasalarına (yabancı petrol şirketlerinin örneğin Borsa'larda işlem

Kaynakları elinde bulunduran devletler ve şirketler üretimi kısıtlarında dünya enerji fiyatları hızla yükselmekte, üretim arttığında ise hem fiyatlar hem de dünya üzerindeki toplam rezerv miktarları gerilemektedir. Bu oyun günümüzde öyle bir noktaya ulaşmıştır ki petrolün piyasa fiyatı ile toplam üretim maliyeti arasındaki fark, piyasa fiyatının %80'ini bulmakta ve bu muazzam pasta hem enerji kaynağını hem de teknolojiyi elinde bulunduran devletlerin açgözlülüğünü daha da kırbaçlamaktadır.

görmesi gibi) girme olanağı sağlamak zorunda olacaktır.

Dünyada en fazla enerji tüketilen kıta, aynı zamanda dünya nüfusunun en yoğun olduğu Asya kıtasıdır. Ancak Asya kıtası, özellikle Kafkaslar'daki doğal gaz rezervleri ile Hazar denizi ve Orta Doğu'daki zengin petrol rezervleri dolayısıyla enerji kaynakları açısından da en zengin bölgedir. Kıta olarak Avrupa, tam anlamıyla bir enerji fakiri bir bölge konumundadır ve bu nedenle yukarıda bir kaç önemli hükmü aktarılan ve asıl amacı enerji

piyasalarında liberalizasyonu zorlayarak Avrupa'nın zengin enerji kaynaklarına erişimini kolaylaştırmak olan Avrupa Enerji Şartı'nı hazırlayıp, uygulamaya koymak Avrupa için bir zorunluluk teşkil etmiştir.

Dünyadaki doğal enerji kaynakları ve özellikle de geride bıraktığımız yüzyılın en büyük rant kaynağı olan petrol rezervleri, artan tüketime bağlı olarak azalmakta ve kaynağı elinde bulunduran ülkelerin zenginliği de bu azalma oranında gerilemektedir. Doğal enerji kaynaklarının sınırlı oluşu, aslında insanlık açısından vazgeçilmez olan enerjinin, fiyatı üzerinde yoğun bir spekülasyona ve hegemonya savaşının önemli bir öznesi olmasına yol açmıştır. Kaynakları elinde bulunduran devletler ve şirketler üretimi kısıtlarında dünya enerji fiyatları hızla yükselmekte, üretim arttığında ise hem fiyatlar hem de dünya üzerindeki toplam rezerv miktarları gerilemektedir. Bu oyun günümüzde öyle bir noktaya ulaşmıştır ki petrolün piyasa fiyatı ile toplam üretim maliyeti arasındaki fark, piyasa fiyatının %80'ini bulmakta ve bu muazzam pasta hem enerji kaynağını hem de teknolojiyi elinde bulunduran devletlerin açgözlülüğünü daha da kırbaçlamaktadır.

Kaynaklar üzerinde çatışma

Enerji kaynakları üzerindeki çatışmaların öznelinin dört grupta ele alınmasında yarar vardır:

1) Enerji kaynaklarından tümüyle yoksun bulunan ve bu alanı olabildiğince ucuza ele geçirme

kaygıları olan emperyalist devletler,

2) Enerjiyi elinde bulunduran ve bunu bir hegemonya aracı olarak kullanma eğiliminde olan emperyalist devletler,

3) Enerji kaynağına sahip olduğu halde teknolojiyen yoksun bulunduğu için bu alandaki söz hakkını yitiren teslimiyetçi eğilimleri barındıran devletler,

4) Hiç bir enerji kaynağına sahip olmamalarının yanı sıra, yoksul ya da az gelişmiş ülkeler kategorisinde yer alan devletler.

Birinci gruba örnek olarak Almanya, Fransa ve İtalya gibi Avrupa'daki emperyalist devletleri; ikinci gruba örnek olarak ABD ve Kanada'yı; üçüncü gruba örnek olarak Meksika ve Orta Doğu'daki bazı devletleri; dördüncü gruba örnek olarak da başta Türkiye olmak üzere onlarca az gelişmiş ve geliştirmekte olan ülkeyi vermek mümkündür.

Bir de yukarıdaki gruplamaya dahil edilmesi mümkün olmayan, çok zengin enerji kaynaklarının yanı sıra belli düzeyde teknolojiye de sahip olduğu halde, emperyalist eğilimleri barındırmayan ve elindeki kaynakları korumaya çalışan az sayıdaki ülke vardır ki bunlara verilecek en iyi örnek de Venezuela'dır.

TOPLUMSAL ÇALKANTILARIN MERKEZLERİNDEN BİRİ VENEZUELA

Dünya petrol rezervlerine hükmetme çabalarının yoğunlaştığı ülkelerden biri de Venezuela'dır. Uzun yıllar boyunca Latin Amerika'nın en güçlü ekonomisi olma özelliğini koruyan, Petrol İhraç Eden Ülkeler Örgütü OPEC'in kurucu üyelerinden olan bu ülke, son bir kaç yıldan beri kıtadaki toplumsal çalkantıların merkezlerinden biri haline gelmiştir. Venezuela'nın zengin petrol yataklarından yaptığı ihracat karşılığında tüketim malları ithalatına dayanan ekonomik model esas olarak, İkinci Dünya Savaşı sonrasında yeniden yapılanmaya giden Avrupa'nın 1945 sonrasındaki enerji talebinin önemli bölümünü karşılamaya başlamıştır. Gerçekten de Venezuela petrol üretimi 1945-1950 döneminde iki katına çıkmıştır. Venezuela, 1928'de elde ettiği dünyanın ikinci en büyük petrol üreticisi ülkesi olma pozisyonunu 1961 yılına kadar koruyabilmiştir. 1961 yılında ise Orta Doğu'da zengin yatakların keşfedilmesiyle birlikte ikincilik koltuğunu terketmiş ve üçüncü sıraya yerleşmiştir. 1975-1976 yıllarında ülkenin petrol ve doğal gaz endüstrisi tümüyle kamulaştırılmış, PdVSA ismiyle kurulan petrol KİT'i tek başına ülke millî gelirinin üçte birini, hükümet gelirlerinin %50'ini ve ihracat gelirlerinin %80'ini üretmeye başlamıştır. PdVSA'nın özelleştirilmesi, 99'da yapılan anayasal değişiklikle yasaklanmış bulunmaktadır.

1980'lerin başlarından itibaren petrol üreticisi ülkelerin borçları artmaya, borç veren uluslararası kuruluşlar bu ülkeleri borçlanmaya teşvik etmeye başladı. Aynı süreçte Venezuela da modernleşme yolunda



üyelerinden olan bu ülke, son bir kaç yıldan beri kıtadaki toplumsal çalkantıların merkezlerinden biri haline gelmiştir.

ağır adımlarla ilerlemeye başlamıştı. İlk şok, 80'lerin ortalarında yaşanan ağır bir ekonomik bunalım oldu. Modernleşme çabaları adı altında yaşanan yeni sermaye birikim modeli, ülkeyi kısa süre içinde bir dizi devalüasyon, yaşam standardının düşmesi, yığınların yoğun ve haklı tepkilerini ve bunu izleyen iki askeri darbeyi de beraberinde getirdi (1992). Ve 90'ların ortasında, neredeyse tüm Latin Amerika için ortak bir tanımlama haline gelmiş olan kronik ekonomik, sosyal ve siyasal sorunlardan yıllardır ayrı tutulan Venezuela da benzer bir kısır döngü içine girdi. Ülkenin ekonomik yapısındaki bu değişim, başta ABD olmak üzere emperyalist devletler ile ulus ötesi petrol tekellerinin Venezuela petrol rezervlerini ele geçirmeye yönelik çabalarını da arttırdı. 1998'de iktidara gelen, ülkenin en önemli gelir kaynağı olan petrol rezervlerinin devlet tarafından kontrol edilmesini savunan ve özelleştirmeye şiddetle karşı çıkan

Dünya petrol rezervlerine hükmetme çabalarının yoğunlaştığı ülkelerden biri de Venezuela'dır. Uzun yıllar boyunca Latin Amerika'nın en güçlü ekonomisi olma özelliğini koruyan, Petrol İhraç Eden Ülkeler Örgütü OPEC'in kurucu

Hugo Chavez Yönetimine karşı başlatılan darbe girişiminin düzenleyicisi Venezuela'daki en güçlü işveren örgütü oldu (Aralık, 2002).

Ekonomik gerilemeyle birlikte yaşam standartları gerileyen ve ülke işgücü içerisindeki en büyük işçi kitesini oluşturan petrol işçilerinin desteğini arkasına alan bu darbe girişimi, ciddi bir halk ayaklanmasını ve Chavez yanlıları ile İşveren Örgütü destekçilerinin yoğun çatışmalarını beraberinde getirdi. Günlerce süren sokak gösterileri ve çatışmanın ardından darbe girişimi başarısızlıkla sonuçlandı ve Chavez iktidarda kaldı. Chavez'i ve aslında Chavezci anlayışı yıkmayı tasarlayanların kendilerince çok haklı gerekçeleri vardı. Chavez, yönetimi devralır almaz petrol KİT'i PdVSA'nın gelirlerinin daha büyük bir kısmının ve daha doğrudan bir şekilde toplumsal ihtiyaçların karşılanması için kullanılmasına karar verdi.



Ekonomik gerilemeyle birlikte yaşam standartları gerileyen ve ülke işgücü içerisindeki en büyük işçi kitlesini oluşturan petrol işçilerinin desteğini arkasına alan bu darbe girişimi, ciddi bir halk ayaklanmasını ve Chavez yanlıları ile İşveren Örgütü destekçilerinin yoğun çatışmalarını beraberinde getirdi. Günlerce süren sokak gösterileri ve çatışmanın ardından darbe girişimi başarısızlıkla sonuçlandı.

Bu anlamda örneğin PdVSA'nın 15 milyar dolarlık 2004 yılı bütçesinin 1.7 milyar doları sosyal programları finanse etmeye tahsis edilmiştir. Liberal iktisatçılar, toplumsal alana ayrılan bu büyük bütçelerin petrol rafineri yatırımlarının gerilemesine yol açtığını ileri sürmektedirler.

Venezuela yalnızca petrol değil, doğalgaz, kömür vb daha pek çok enerji kaynağı açısından oldukça zengin bir ülke. Kömür üretiminde Venezuela Latin Amerika'nın ikinci en büyük kömür üreticisi durumunda. Kömür yatakları ülkenin kendi ihtiyaçlarını karşılamasının da ötesinde başta ABD ve AB ülkeleri olmak üzere pek çok ülkeye ihraç ediliyor. Bu doğal zenginlik, ülkeyi, çıkar odaklarının göz bebeği haline getiriyor. Chavez üzerine oynanan oyunlarda ABD'nin tek oyun kurucu olarak düşünülmesi yanıltıcı olacaktır. Zira, enerji fakiri Avrupa'daki pek çok ulusötesi şirketin de Venezuela'daki petrol KİT'leriyle çeşitli ortaklık anlaşmaları bulunuyor. Bunlar arasında, İsveç'ten AB Nyanas Petroleum, Almanya'dan Ruhr Oel GmbH sayılabilir. Bu anlaşmalar, Venezuela'nın ulusal petrol KİT'ine Avrupa'da İsveç, İskoçya, İngiltere ve Belçika'da kurulu 5 rafineriye erişim olanağı sağlıyor.

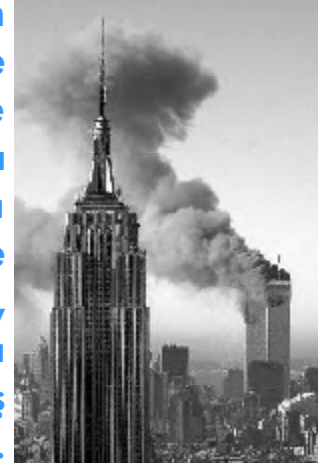
Dünyanın üçüncü en büyük petrol üreticisi olan Venezuela üzerindeki oyunlar, henüz amaca ulaşamadığı için bitmemiştir. Darbecilere göre iki ihtimal vardır: Ya Chavez Yönetimi dize getirilecek ve enerji piyasalarını liberalize etmeyi kabul edecek ya da iktidardan al aşağı edilecektir. İşveren örgütünün oluşturduğu muhalefet güçleri halen Chavez Yönetimini bir referandum yapması için

Orta Doğu dışında bugün için "barışçı" yollardan çözülmeye çalışılan enerji krizinin, özellikle de enerji kaynaklarının kıtlığı dolayısıyla önümüzdeki yıllarda çok daha yoğunlaşacağını ve bugünkü "barışçı" çözümlerin, yerini, kıyasıya savaşılar bırakacağını öngörmek yanlış olmayacaktır.

zorlamaktalar. Venezuela anayasasına göre halktan yeterli sayıda imza toplandığında Devlet Başkanının görevde kalıp kalmayacağını belirlemek üzere bir referandum yapılması gerekiyor. 2 Haziran 2004'te Ulusal Seçim Kurulunca (CNE) yapılan açıklamaya göre referandum için gereken sayıda imza toplanmış durumda. Yine anayasaya göre eğer

Chavez 19 Ağustos'a kadar referandum kararını açıklayacak olursa, seçim 30 gün içinde yapılmak zorunda. Eğer referandum 19 Ağustos'tan sonraya kalır ve Chavez kaybederse, görevi Başkan Yardımcısı devralacak ve Aralık 2006'da yapılacak genel seçimlere kadar da görevde kalacak.

Enerji kaynakları üzerindeki paylaşım savaşları elbette yalnızca Venezuela ile sınırlı değildir. Görece küçük sayılabilecek petrol üreticisi ülkelerden biri olan Meksika için de durum çok farklıdır. Ülke olarak dünyadaki en büyük enerji tüketicisi olan ABD, önümüzdeki süreçte ağırlaşacak enerji krizini şimdiden erteleyebilmek için Meksika ile yoğun görüşmeler yapmakta. Meksika petrolünün denetimini ele alabilmek için ABD, iki ülke arasındaki sınır geçişlerini bile serbest bırakmaya, yani yoksul Meksika halkını ABD'ye kabul etmeye razı olmuş durumda. Orta



Doğu dışında bugün için "barışçı" yollardan çözülmeye çalışılan enerji krizinin, özellikle de enerji kaynaklarının kıtlığı dolayısıyla önümüzdeki yıllarda çok daha yoğunlaşacağını ve bugünkü "barışçı" çözümlerin, yerini, kıyasıya savaşılar bırakacağını öngörmek yanlış olmayacaktır.



İnsan hakları ve çalışma yaşamı

Değerli Üyelerimiz,

Bu yazımızla insan haklarının çalışma yaşamı ile bağlantısı konusuna bir giriş yapmış olacağız.

Biz, insan haklarına bakışta bir sorunun yaşandığını düşünüyoruz.

Sorunlardan bir tanesi, insan haklarının yalnızca ve sadece azınlık haklarını kapsadığını düşünen insanlarımızın yaklaşımıdır.

Sorunlardan diğeri, insan hakları mücadelesini azınlık haklarının hakkını savunmak ve bunun mücadelesini vermekle kendisini esasta sınırlayan anlayıştır

Bir diğer sorun da, insan hakları mücadelesinde azınlık hakları için mücadelenin önemini görmeyen, küçümseyen anlayıştır.

Bu anlayışların temelinde yatan şey, sorunun özünü doğru kavramamaktır. Bu yaklaşım tarzı, insan hakları mücadelesinin dar kavranmasından kaynaklanmaktadır.

İnsan hakları mücadelesi en başta toplumun üretken olan büyük bölümünü kapsayan işçi, emekçi kesiminin haklarının savunulmasıdır.

İşçi ve emekçilerin her gün üretim içerisinde buldukları mekanlarda sayısızca hak gaspına maruz kalmaktadır. Sermayeyi elinde bulduran kapitalist sınıf, yüzyıl önce emekçilerin canlarını vererek elde ettikleri bir çok hakkı bugün adına yeni dünya düzeni dediği sömürü düzeninin cenderesi altında çiğnemektedir. Bugün bu hakları tekrar elde etmek sokağa atılmakla eş anlama gelmektedir. Sokağa atılmanın açıklık, sefalet, eğitimsiz kalma, evsiz-barksız kalma vb. anlamına geldiğini

İnsan hakları mücadelesi en başta toplumun üretken olan büyük bölümünü kapsayan işçi, emekçi kesiminin haklarının savunulmasıdır. İşçi ve emekçilerin her gün üretim içerisinde buldukları mekanlarda sayısızca hak gaspına maruz kalmaktadır.



bilmekteyiz. Dolayısıyla böyle bir çalışmaya ihtiyaç olduğunun altını çizmek gerekiyor.

Bildiğimiz üzere yaşadığımız coğrafya ve dünya coğrafyasında üretimde bulunan insanların ürettikleri üzerinde söz sahibi olamayışları bir gerçekliktir, ve aynı şekilde dünyadaki zenginliklerin yaratılması sürecinde, üretime dolaysız bir katkı sunmayan kapitalistlerin üretim araçları üzerindeki özel mülk sahipliği konumunu kullanarak üretenler üzerinde sürekli olarak bir baskı oluşturdukları da bir gerçektir.

21. yy'a girdiğimizde netleşen tablo, kapitalizmin uluslararası egemenliğinin büyük tekel evlilikleriyle daha da boyutlandırıldığıdır. Dünya tekelci sisteminin yirminci yüzyıl başlarından itibaren bu yöndeki gelişimi artık en üst aşamasına varmıştır. Bu durum yeryüzündeki emekçilerin daha da yoksullaşmasını, sömürünün boyutlarının daha da artmasını beraberinde getirmiştir. Tekelci kapitalizm ekonomik yönden böyle bir gelişim sergilerken, söylemlerinde de buna uygun sözcükleri gündeme oturtmuştur. 'Yeni

Dünya Düzeni'. 'Dünyanın Küreselleşmesi' veya 'Dünyanın Globalleşmesi' gibi kavramların dünya işçi sınıfı ve emekçileri açısından esas olarak iki anlamı vardır:

Birincisi; Tekelci kapitalizmin ve her ülkedeki işbirlikçilerinin artık ulus devletlerde egemen tek güç haline geldikleri ve ulus, ulusal sınırlar kavramlarını (kendi sınırları hariç) tarihin çöplüğüne atarak, dünyanın her köşesine serbestçe girip çıktığıdır. Girip çıktığı her ülkede serbest bölgeler oluşturma, sendikasız, toplu sözleşmesiz ücretli çalıştırma, kuralsız çalışma sürelerini uygulama, özelleştirmeler üzerinde çalışanları sokağa atarak işsizliği daha da artırma ve sonuç olarak emek sömürüsünü en uç noktada gerçekleştirmek.

İkincisi; uluslararası tekellerin bu küresel saldırısına, sömürüsüne karşı işçi ve emekçilerin küresel karşı duruşunu yaratmak gerektiği. Geline aşamada ulusal dar çitler içinde kalmanın, uluslararası tekellerin sömürüsüne karşı mücadelede başarısız kalınacağı gerçeği.

Yeryüzündeki tüm insan hakları ihlalleri, uluslararası tekellerin doymak bilmez kar hırsına dayalı sömürüsünden kaynaklanıyor dersek abartmış olmayız. Eğer bunlar bir gerçek ise, yeryüzünün her yerinde insan hakları ihlallerine karşı durmanın aynı zamanda uluslararası tekellerin ve işbirlikçilerinin saldırılarını teşhir etmek, sömürülerine karşı durmak gerektiğini söylemek de yanlış olmayacaktır.

Uluslararası tekellerin sermayenin bu politikaları, Türkiye gibi emperyalizme bağımlı ülkelerde de yansımaları buluyor. Uluslararası tahkim, özelleştirmeler, esnek çalışma koşullarının dayatılması, IMF politikalarına bağlı olarak işçilere, emekçilere 'sıfır' zam anlamına gelen zamların dayatması vs. bunun birkaç örneğidir sadece. Bunlara karşı durmak bizim görevimizdir. Yabancı ve yerli sermayenin emekçilere pervasızca saldırısının bir parçası olarak, emekçiler sürekli hak ihlalleriyle karşı karşıya gelmektedirler. Sendikasılaştırma, özelleştirme sonucu işten atmalar vb. gibi.

Bu çalışmayı belki özel bir komisyon oluşturarak yürütmek gerekiyor. Bu komisyon üzerinden hakları çiğnenen işçilerin ziyaret edilmesi, konu ile ilgili özel basın açıklamalarının yapılması, kamuoyu oluşturulması, gerektiğinde hukuksal yardımın yapılması vb. gibi görevler yerine getirebilir.

Çalışmalarımızı nasıl şekillendirebiliriz?

Yukarıda ortaya koyduğumuz perspektiften hareketle çalışmalarımızı şöyle şekillendirebiliriz:

İşten atılan işçi sayısı, hak arama

İşten atılan işçi sayısı, hak arama mücadelesinde yapılan gösteriler hakkında bilgi, iş kazaları, zorunlu izne ayırma, ücretsiz izne çıkarılma, işsizliğin yol açtığı olumsuz durumlar, grev, direniş, yasaklanan grevler, lokavt, işyeri işgali, iş bırakma, işyeri önünde oturma eylemi, yemek boykotu, sakal bırakma eylemi, açlık grevi, gözüaltına alınan işçi ve emekçi sayısı, işten atılan sendikacı ve temsilci sayısı, tutuklanan işçi ve sendikacı sayısı, işyerindeki koşullardan ve yemekten zehirlenen işçi-emekçi sayısı daha bir dizi benzeri konudaki bilgilerin her ay üyelerimiz tarafından düzenli bir şekilde rapor edilerek bizlere ulaştırılması gerekmektedir.

mücadelesinde yapılan gösteriler hakkında bilgi, iş kazaları ve bunların sonucu ölü ve yaralı sayısı, zorunlu izne ayırma, ücretsiz izne çıkarılma, iş akitleri askıya alınan işçi sayısı, işsizliğin yol açtığı olumsuz durumlar-mesela intihar girişimi, grev, direniş, yasaklanan grevler, lokavt, işyeri işgali, iş bırakma, işyeri önünde oturma eylemi, yemek boykotu, sakal bırakma eylemi, açlık grevi, gözüaltına alınan işçi ve emekçi sayısı, işten atılan sendikacı ve temsilci sayısı, tutuklanan işçi ve sendikacı sayısı, Saldırıya uğrayan-tutuklanan-gözüaltına alınan basın çalışanları, işyerindeki koşullardan ve yemekten zehirlenen işçi-emekçi sayısı, asgari ücretle aç bırakılanların sayısı ve daha bir dizi benzeri konudaki bilgilerin her ay üyelerimiz tarafından düzenli bir şekilde rapor edilerek bizlere ulaştırılması gerekmektedir.

Yine farklı milliyet, din, dil ve cinsiyete sahip olduğu için eşit muamele görmeyen, baskı altında tutulan insanlar hakkında somut bilgilerin bize ulaştırılması gerekmektedir.

Göçmen işçilerin sorunları ile ilgilenmek, sorunlarına çözüm aramak önemli görevlerden birisidir. Dolayısıyla bu alanda yaşanan sorunların rapor edilerek sendikamızın merkezine ulaştırılması gerekmektedir.

Gelen bu bilgiler ışığında iki ayda bir bir raporun hazırlanarak dergimiz üzerinden kamuoyuna duyurulması hedeflenmelidir.

Hazırlanan bu raporlar çerçevesinde örgütlü olduğumuz işyerlerinde de insan haklarının ne anlama geldiği ve bu hakların savunulmasının herkesin görevi olduğu, bu hakların bir gün bize de gerekebileceğinin altı çizilmelidir.

Bu çalışma mutlaka DİSK'e bağlı sendikaların da içerisine çekileceği bir çalışmaya dönüştürülmelidir. Diğer Sendikalarla bir koordinasyonun sağlanarak, İnsan Hakları ihlallerinin en yoğun yaşandığı çalışma yaşamında birlikte mücadele etmeyi sağlamalıyız.

<

Kamuda ve özel sektörde sendika

Liberal iktisat ideolojisi için ideal durum herkesin ayrı ayrı sözleşme yapması, haklarını bireysel olarak savunmasıdır.

AHMET İNSEL

(Radikal 2 - 13.06.2004)



Günümüzde modernlik, çağdaşlık, demokratlık konularında üzerlerine toz kondurmayan Türk işveren sınıfının herhangi bir üyesinin gerçek yüzünü görmek istiyorsanız, "Bu sabah duydum, sizin işyerinde işçiler sendikaya girme kararı aldılar" diye bir yalan atın. Çok az bir ihtimalle o kişinin iş yerinde zaten sendika vardır ve size boş gözlerle bakacaktır. Büyük bir ihtimalle ise, böyle bir haberi duyan o işverenin soluklarının sıklaştığını, gözlerinin kısıldığını göreceksiniz. Türk işveren sınıfının ezici çoğunluğu, emekçilerin sendikalaşmasını başlarına gelmiş en büyük felaket olarak görürler. Hatta vergi vermekten daha büyük bir felaket, bir felaketi azımedir bu. Öyle ki, rakip işletmenin başına gelen, vergi denetimi, üretim hatası, teknik nedenlerle üretimin durması gibi sıkıntılara sevinilirken, işçilerin sendikalaştığı haberine sevinilmez. Bu "felaketin" bulaşıcı olduğu bilinir. Elbette sadece Türkiye'de

değil, az veya çok gelişmiş kapitalizmin yürürlükte olduğu tüm düzenlerde işveren için sendika bir yük ve ayakbağıdır. İnsanların bireysel olarak "özgür iradeleriyle" emek piyasasında sözleşme yapmalarının erdem ve üstünlüğüne inanan liberal iktisat ideolojisi bu yaklaşımı doğrulayacak bir dizi kuramsal gerekçe üretti, üretmeye devam ediyor. Optimal etkinlik, bireysel tercihlerin gerçek yansımaları, sözleşme özgürlüğü, emek piyasasında doğru fiyatların belirlenmesi gibi kavamlarla, emekçilerin örgütlenerek, haklarını toplu biçimde savunma girişimlerinin olumsuz sonuçları konusunda kamuoyunu ikna etmeye çalışıyor. Liberal iktisat ideolojisi için, ılımlı, işverenin bakışını özümsemiş bir sendika olsa olsa ehveni şerdir. İdeal durum, herkesin ayrı ayrı sözleşme yapması, gerekirse bu noktada haklarını bireysel olarak savunmasıdır. Kapının önünde binlerce işsiz beklerken, bireysel olarak böyle bir

pazarlık şansının olmadığını, olamayacağını elbette herkes bilir. Ama bu konjonktürel bir durumdur. Genel kurallar konjonktüre göre belirlenmez. "İşsizlik ne kadar konjonktürelidir?" türünden banal bir soru sorarsanız, iktisat ideolojisinin genç kurtları size bunun iktisadi değil, sosyolojik bir sorun olduğunu söyleyeceklerdir.

Türkiye'de işveren sınıfı bu evrensel işveren refleksi ortalamasından daha fazla sendikalaşmış, örgütlenmiş işçi karşıtıdır. Bu düşmanlığını çok rahatlıkla dile getirir. Bu rahatlık, bu konuda devletin onun yanında olduğundan emin olması kadar, toplumun da duyarlılığının körelmiş olmasından kaynaklanır. Zaten örgüt dendiğinde, sıkıyönetim komutanlığının bilmem kaçınıcı arama, tutuklama veya yasaklama emri okunuyor zannetmeye devam Türk toplumunun ortalama bir üyesi de son derece huzursuzdur. Sendikanın örgütsel kimliği kulağında "terör örgütü" olarak yankılanır.

12 Eylül Türkiye'sinin günümüze bıraktığı en önemli miraslardan biri, örgütlü eylem, örgütlü girişim, örgütlü toplum kavramlarının toplumsal tahayyülde bütünüyle olumsuz bir çağrışım yaratmasıdır. Çağdaş ve modern işveren cephesi, bu olumsuzluk etkisinin oluşturduğu meşruiyet kalkanını ustaca kullanıyor.

MODERN GÖRÜNÜMLÜ KÖY AĞALARI

İşin daha ilginç yanı, bugün birçok işletmede işveren, emekçilerin toplu sözleşme yapmasını var gücüyle engellediği gibi, sözleşmede bireysel pazarlık hakkının kullanılmasını inanılmaz bir küstahlık olarak algılıyor.

Emekçilerin önlerine konan sözleşmeyi okumadan imzalamasını doğal davranış olarak kabul ediyor. Çünkü ne kadar modern görünümlü olmaya çalışsa da, Türkiye işveren sınıfının ezici çoğunluğu hâlâ kendini, himmette bulunan bir köy ağası zannediyor.

Bugün Türkiye'de "sendika belasına bulaşmamış" hangi işyerine bakarsanız bakın, sendikaya girdiği, gireceği söylentisi çıkmış emekçilerin anında kapının önüne konduğunu görürsünüz. Kısmi iş güvencesi getiren yeni iş kanununa rağmen, sendikasızlaştırma furyası tüm hızıyla devam ediyor. Aradaki fark, iş mahkemelerinde bu kez çoğunlukla kaybeden işveren oluyor. Ama işveren tazminat vermeyi, beynine sendika şeytanı girmiş işçiyi yeniden işe almaya tercih ediyor.

Kapsam dışı, taşeron ve diğer bilimum istisnalarla faaliyet alanları büyük ölçüde daraltılmış olan sendikaların bugün en fazla bir buçuk milyon üyesi var. Bunun yarısından fazlası kamu sektöründe. Zarar etmeyen,

12 Eylül Türkiye'sinin günümüze bıraktığı en önemli miraslardan biri, örgütlü eylem, örgütlü girişim, örgütlü toplum kavramlarının toplumsal tahayyülde bütünüyle olumsuz bir çağrışım yaratmasıdır. Çağdaş ve modern işveren cephesi, bu olumsuzluk etkisinin oluşturduğu meşruiyet kalkanını ustaca kullanıyor.

hatta hazineye ciddi katkı sağlayan önemli kamu işletmelerinin özelleştirilmesini takıntılı biçimde talep edenlerin gönlünde yatan tek heves, bu işletmelere sahip olmak değil. Sendikal varlığın bu hayati direnç odaklarını bu özelleştirmeler aracılığıyla bütünüyle kırmak. Bugün sadece özel sektörde değil, kamu sektöründe de sendikasızlaştırma var. Sendika üyesi oldukları için işten çıkarılanlar kamu işletmelerinde de azımsanmayacak bir kitle oluşturuyor. Bazı belediyelerde taşeron firma üzerinden sadece sendikasız değil, sigortasız kaçak işçi çalıştırılıyor. Kamu inşaatlarını yapan taşeron firmaların çoğu aynı durumda. Olayın gizlisi saklısı yok.

SARISINA BİLE...

Durumun böyle gelişmesinde sendikaların da sorumlulukları var elbette. Ama bu sorumluluklar, işveren sınıfının örgütlenmiş emekçi karşıtlığının büyük ölçüde kılıfını

oluşturuyor. Günümüzde işverenin artık sarı sendikacılığa bile tahammülü yok.

Sorun iş yasanının boşluklarının ötesinde, toplumun bu konudaki duyarlılığıyla ilgili. Görsel ve yazılı basında emek dünyasının sorunlarının işgal ettiği, yok denecek kadar az yer, toplumsal duyarsızlığımızın örgütlenmiş yanı. Her biri işveren olan bu basın patronlarının kendi pratiklerini teşhir etmemesi doğaldır diyeceksiniz. Ama böyle bir sorun yokmuş gibi yaşayabilmemizde, "her koyun kendi bacağından asılır" ideolojisinin son 25 yılda yaptığı inanılmaz tahribat da bir o kadar etkili değil mi?

Söz konusu olan, iyi patron, kötü patron olgusunun ötesinde, global bir toplumsal davranış ve değer sorunu. Bu nedenle sadece yasanın değişmesi değil, bu konudaki toplumsal duyarlılığın gelişmesi sorunun aşılması için bir o kadar önemli. O zaman akla sivil toplum kuruluşları neden bu duyarlılığın güçlenmesinin öncüsü olmazlar sorusu geliyor. Sendikalı olanları paldır küldür işten atan, sigortasız işçi çalıştıran işyerlerini teşhir ederek, onların ürettiği mal ve hizmetleri almayarak, işveren sınıfının medenileşmesi yönünde bir toplumsal baskı yaratılmaz mı? Böyle bir utanç listesi etkili olmaz mı? Ama bunun bir riski de var elbette. Böyle bir listenin dışında dişe dokunur bir işletme kalmama ihtimali çok yüksek. Zaten durum da tam bu nedenle son derece vahim değil mi?

Son bir not, BİA'ya göre, Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun bu hafta yaptığı açıklamada, Türkiye, Hindistan ve Çin'in yanısıra sendikal özgürlüklerin kısıtlandığı ülkeler arasında sayıldı.<

Amerikan sendikacılığı ve Türkiye ilk ilişkiler

Türkiye işçi sınıfı tarihinden bahseden tüm kitaplar, belgeler Türk-İş'in kuruluşunda Amerikan etkisinden bahsederler. TUSTAV Yayınlarından çıkan "**Amerikan Sendikacılığı ve Türkiye İlk İlişkiler**" isimli kitap, 1951- 1960 yılları arasında Türkiye sendikalarının Amerika'nın nasıl biçimlendirilmeye çalışıldığının öyküsünü anlatıyor.

Kitabın yazarı Dr. Kemal Öztürk. Türkiye sendikal hareketinin bir kesitine tanıklık eden, tanıklık etmekle kalmayarak biçimlendiren Irwing Brown ile Paris'teki evinde ölümünden kısa bir süre önce 1988 yılında yaptığı görüşmeleri kendi ifadesi ile "kelimesi kelimesine" çevirerek kitaplaştırmış.

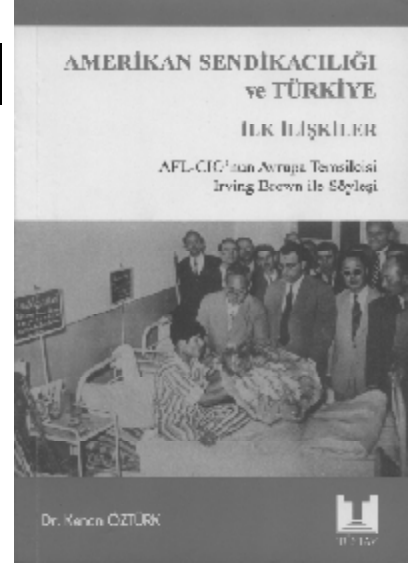
Irwing Brown, 1945 yılından itibaren Avrupa'da önce Amerikan İş Federasyonu AFL'nin, daha sonra da AFL-CIO'nun uzun yıllar temsilciliğini yapmış. İkinci Savaş sırasında Amerikan ordusu ile birlikte çalışıyor. Savaş sonrası Avrupa'da Nazilerin yıkılmış olduğu sendikaların yeniden kurulmasına yardım ettiğini söyleyen I.Brown, asıl mücadele alanının çok sayıda sendikaların denetimini ele geçirmiş olan komünistlere karşı olduğunu ifade ediyor. Savaş sonrası Amerikan Hükümetinin Marshall Planında sendikalara ayrılan fon aracılığı ile, başta Avrupa'da olmak üzere Türkiye'de de sendikacılığı nasıl ve hangi yöntemlerle oturtulmaya çalışıldığı anlatılıyor.

Avrupa'daki sendikalar o dönemde

üst örgüt olarak DSF'ye üyeydiler. Ve yine I.Brown'un sözleri ile DSF komünist sendikaların uluslar arası üst örgütü idi. DSF'nin sendikal alandaki gücünü geriletmeyi amaçlayan Amerika, Marshall Planını kullanarak ICFTU'ya üyeliği zorlamış. Gerçi, söyleşi de I. Brown, ICFTU'ya üye olma koşulu ile sendikalara parasal yardım yapıldığını reddediyor. Ancak pek çok araştırmacının bu yönde tezlerinin olduğu da biliniyor. I. Brown Komünist sendikaların güçlü olmasını, politik sistem için tehlike gördüğünü ifade ediyor. I. Brown, savaş sonrası ekonomik kriz ortamında olan Avrupa'nın pek çok ülkesinde komünistlerin gücünü zayıflatmayı amaçlayan Amerika'nın önemli bir ajanı olarak Avrupa'da çalışmalarını yürütmüş.

Yunanlı sendikacılar I. Brown'un Türkiye ile ilişkisini sağlıyor. Türkiye'deki sendikalar ve sendikacılar ile ilk ilişkileri ise bir gazeteci üzerinden kuruluyor.

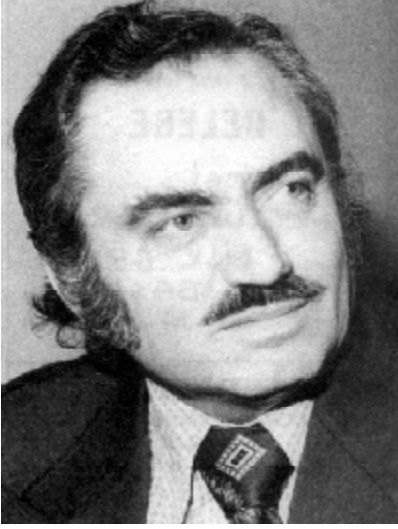
Sonrasında Türkiye'de hızlı bir görüşme trafiği başlıyor. I. Brown'ın 1951 yılında Türkiye'ye ilk geldiği yıl, sendikalar yerel Sendika Birlikleri'ne üye. Üst örgüt fikrini ilk kez I. Brown ileri sürüyor. I. Brown, "Türk-İş bizim girişimimiz sonucu kuruldu." diyor. Sayısız kez işçi sendikaları ile görüşmeler yapan Türkiye'de sendika siyaset ilişkisinin düzenlenmesinde önemli bir role sahip olduğunu anladığımız I. Brown, Marshall Planıyla Türkiye'deki



sendikaların da fonlanmasını sağlıyor. Yalnızca sendikacılar değil, iş müfettişleri de Amerika'da eğitime gönderiliyor.

Kitapta, Türk-İş'in kuruluş yıllarında ilke edindiği partiler üstü politikasının doğrudan Amerika tarafından sınıra edildiği ve bunun komünistlerin sendikalarda bulunmamasına yönelik olduğu kitapta çok net olarak aktarılıyor. ICFTU'nun Avrupa ve Türkiye'deki örgütlenmesi için çalışan I. Brown, kendi adına ve Amerika adına sendikal yapıların İkinci Savaş sonrası biçimlendirilmesinde önemli başarılar kazanmış. Truman doktrini I. Brown'un çalışmalarının ana konusunu oluşturmuş. Kitapta, İkinci Savaş sonrasında komünizme karşı mücadeleye dair sendikal alanda gerçekleştirilen uygulamalar hakkında ilginç bilgilere ulaşmak mümkün.

Üzerine pek çok tartışmanın yaşandığı sendikal hareketin tarihsel olarak bir kesitine ışık tutan bu çalışma sendikal hareketin bugününe dair de önemli ipuçları barındırıyor. "**Amerikan Sendikacılığı ve Türkiye**" sendikal alanın sorunlarını tartışanların mutlaka okuması gereken bir çalışma.



22 Temmuz Onursal Genel Başkanımız Kemal Türklér'in ölüm yıldönümü. Bu yıldönümünde 18.12.1979 tarihinde yaptığı ve hala güncelliğini koruduğunu düşündüğümüz bir konuşmasını yayınlıyoruz.

“Muhterem arkadaşlarım,
Yoğun toplu sözleşme dönemi yalnızca metal işçilerini kapsamıyor. İçinde bulunduğumuz bu dönemde çeşitli iş kollarında çalışan yarım milyona yakın işçi ve ücretli için toplu savaşım söz konusudur.

Sendikal hak ve özgürlüklere yönelik saldırılarda tüm işçi sınıfını, tüm emekçi halkımızı yakından ilgilendiriyor.

Bunalımı işçi sınıfının ve emekçi halkın sırtına yıkma yolunda geliştirilen bu çok yönlü planlar nasıl boşa çıkarılacak? Sınırlı da olsa, kan ve can pahasına elde edilen sendikal, demokratik hak ve özgürlükler nasıl korunacak?

Saldırı bütünseldir, cephedendir. Ülkemizde iki sendikacılık anlayışı sendikal harekete egemen: Bir yanda sınıf ve kitle sendikacılığı, öte yandan çeşitli görüntüler altında uzlaşmacı sarı sendikacılık anlayışı. Bu iki anlayış arasında savaşım sürüp gidiyor.

Ancak dikkate alınması gereken en

Alinterine adanmış bir yaşam KEMAL TÜRKLER

önemli olgulardan biri, hangi sendika da örgütlü olursa olsun işçi kitlelerinde var olan birlik özlemidir. Daha da temelde işçiler kendilerine yöneltilen özveri çağrılarına kulak asıyorlar, daha iyi çalışma ve yaşama koşulları istiyorlar.

Biz, sınıf uzlaşmacılığı politikası izleyen sendikalarla ideolojik uzlaşma önermiyoruz. Onlara, belirli ortak hedefler etrafında, işçilerin en acil sorunlarının çözülmesi en duyarlı oldukları istemlerin elde edilmesi doğrultusunda, belli bir çerçeve içinde eylem birliği öneriyoruz.

Eylem birliğine yanaşmayan sendika yönetimleri, kendi üyelerinin genel eğilimiyle daha çok ters düşme tehlikesiyle karşı karşıyadırlar.

Kendinden emin sınıf ve kitle sendikalarının eylem birliğine girişmekle yitirecekleri hiçbir şey yoktur. Eylem birliği, adı üstünde, eylem için birlikte hareket demektir. Belirli ortak hedefler uğrunda belirli eylemlere birlikte katılmak anlamına gelir. Belirli ortak hedefler için de olsa ortak eylemlerin gelişmesi, sınıf savaşımına ivme kazandıracaktır.

Metal iş kolunda, bağımsız Otomobil-İş Sendikası'yla imzaladığımız eylem birliği protokolü, çabalarımızın ilk olumlu sonucudur. İş kolumuzda eylem birliğinin yaşama geçirilmesinin ilk öncülerinden olan Otomobil-İş Yöneticilerini kutlamak isterim. Sendikalar arası eylem birliği süreci, değişik iş kollarında hızla yol alıyor.

Eylem birliği sorunu ülkemizin geleceğinin belirlenmesinde ağırlık kazanan güncel bir sorundur ve sendikal düzeyle sınırlandırılmamalıdır. Faşist tehlikeyi bertaraf etmenin yolu, tüm ilerici ve demokratik güçlerin ve geniş bir biçimde oluşturacakları eylem birliğinden geçiyor.

Ülkeyi bunalımdan kurtarmak olanaklıdır. Tüm ulusal, ilerici, demokrat, yurtsever güçlerin anti-faşist, anti-emperyalist, anti-tekell bir cephede sürekli savaşım birliğini gerçekleştirmeleri gerekiyor.

“Temel politikaya ve eylem bildirgesi” ön tasarınsında da belirtildiği gibi, “Sendikal demokrasi yalnızca bir tüzük sorunu değildir. Hiç kuşkusuz sendika tüzükleri demokratik işleyişe olanak sağlayan bir yapıda olmalı ve bu yapı da sürekli geliştirmeye çalışılmalıdır. Ancak demokratik öze sahip tüzüklerle çalışan bazı sendikalarda sendikal demokrasinin çığnendiği görülüyor değildir. Sendika içi demokrasi, örgütünün tüm kademelerinde, yöneticilerde ve üyelerde gelişkin bir sendikal demokrasi bilincine, sınıf ve kitle sendikacılığının özümlemesine, açık yüreklilik, kardeşlik ve hoşgörü anlayışına dayalıdır.”

Elbette ki sınıf savaşımının zenginliği içinde, pek çok konuda, alacağımız dersler, öğreneceğimiz şeyler vardır. Ancak, kendi düzeyimizde, metal işçilerinin geleneksel öncülüğüne yaraşır bir davranış içinde bulunmaktan da geri durmayacağız.”



BULUTLAR ADAM ÖLDÜRMEŞİN



Analardır adam eden adamı
aydınlıklardır önümüzde gider.
Sizi de bir ana doğurmadı mı?
Analara kıymayın efendiler.
Bulutlar adam öldürmesin.
Koşuyor altı yaşında bir oğlan,
uçurtması geçiyor ağaçlardan,
siz de böyle koşmuştunuz
bir zaman.

Çocuklara kıymayın efendiler.
Bulutlar adam öldürmesin.
Gelinler aynada saçını tarar,
aynanın içinde birini arar.
Elbet böyle sizi de aradılar.
Gelinlere kıymayın efendiler.
Bulutlar adam öldürmesin.
İhtiyarlıkta aklına insanın,
tatlı anıları gelmeli yalnız.
Yazıktır, ihtiyarlara kıymayın,
efendiler, siz de ihtiyarsınız.
Bulutlar adam öldürmesin.

Nazım HİKMET

