

Örgütlenmiş kitlenin etkinliği gücünden gelir.



**Gücü ise, mücadele alanında,
er meydanında belli olur.**

Merhaba yeniden..

SENDİKAM

Orgürlenmiş kitlenin etkinliği
gücünden gelir.



Güçü işe, mücadele alanında,
er meydanında belli olur.

Uzun bir aradan sonra "Sendikam" dergimiz ile merhaba yeniden...

Bildiğiniz gibi, aylık olarak yayınladığımız "Birleşik Metal-İş Gazetesi"nde, daha çok örgüt haberlerine, eylem ve etkinliklere, güncel gelişmele yer veriyoruz. Bu nedenle, fotoğrafların daha bol olduğu gazetemizde, sayfa sayısının da kısıtlı olması nedeniyle, uzun yazılar pek yer almıyor..

İşte bu boşluğu dolduran, medyanın tek yanlı bombardımanını karşısında emeğin bakış açısından yaşamı yorumlayan dergimiz "Sendikam" yayınlıyoruz. Son dönemde yayın periyodu aksayan "Sendikam" bundan böyle düzenli olarak 3 ayda bir elinizde olacak..

Bu ay Homur ekibi de boş durmadı. Kriz ve savaşı konu alan bir sayı hazırladı.. Beğeni ile okuduğunuz "Homur" dergisi, yine umulmadık anlarda elinizde olmaya devam edecek..



Ekonomi ve hukuk alanında önemli bir yer edinen "Çalışma ve Toplum" dergimizin de 10 sayısı, ilgili yerlere dağıtıldı..

Ülkemizdeki gelişmeleri yurtdışındaki sendikalara duyuran e-bültenimiz ve internet sayfalarımızla, teknolojiden emek adına yararlanmayı da sürdürüyoruz..

Sendikamız diğer alanlardaki etkinlikleriyle olduğu gibi, yayınlarıyla da ülke içinde ve dışında "farklı"lığını sürdürüyor..

Ya siz???

Sendikal yayınlarımızı ne kadar okuyor ve okutuyorsunuz???



BU SAYIDA

Başış ekmek gibidir, emek ister	1
İşçi sınıfının güvence sorunu	3
Türkiye'de Sorunlarla Dolu Bir Alan: Toplu Pazarlık.....	11
MESS – REFA Sözleşmesi ve MESS'in çelişkileri hakkında bir değerlendirme	14
Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Belirlenmesindeki Açmazlar ve 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası.....	17
Enflasyon ve yoksulluk	25
TİSK verileri çarpıtıyor: Son 5 senede ücretler % 17 eridi.....	29
Mühendisler ve işçiler için Esnek üretim sistemi ve sendikal eğilimlere etkisi.....	30
CSR : Şirketlerin Sosyal Sorumluluğu	34
İşe iade ve Sendikal tazminat davaları	38
Asıl işveren-Alt işveren ilişkisi	42
Safımız belli olsun	44
4857 Sayılı Yasada işçi sağlığı ve güvenliği yönünden işverene düşen görevler ..	45
Eğitim için birkaç söz veya sesli düşünceler	54
Medya: Kimin sesi	58
Serbest Bölgeler hakkında.....	63
Kemal Nebioğlu'nun anısına	64

SENDİKAM

Sayı 7, Ağustos 2006

(Yerel Süreli Yayın)

Birleşik Metal İşçileri Sendikası

3 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

Yayın Kurulu: Canan Arslan, Gaye Yılmaz,

Gökhan Düren, Hasan Arslan,

Mehmet Beşeli, Serkan Öngel,

Zehra Güner Akad

Tasarım-Teknik Hazırlık:

Birleşik Metal-İş, Basın Yayın Dairesi

Adres: Tünel Yolu Cd. No: 2

Bostancı İstanbul

Tel: (216) 380 85 90

Fax: (216) 410 0626

www.birlesikmetal.org

e-posta: dergi@birlesikmetal.org

Baskı: Günl Matbaacılık

Sefaköy-İstanbul Tel: (212) 5806381

Barış ekmek gibidir, Emek ister

Hasan Aktaş

(Birleşik Metal-İş Eğitim Uzmanı)

Ortadoğu’da terörü tırmandıran Amerika, yarattığı yıkım ve kan üzerinde barış güvercini rolüne soyunurken hiç sıkılmıyor.

İşgalin ikinci haftasında ABD yetkililerinin ağzından çıkan “Yeni Ortadoğu” ifadeleri işgal ve savaşın tesadüf değil, emperyalist planın parçası olduğunu gösteriyor.

İlan edilmemiş savaş ve işgalin 1. ayı dolarken oluk oluk dökülen kan, emperyalizmin yöntemi ve ABD’nin Ortadoğu hedefi hakkında ip uçları veriyor.

İsrail halkının bir bölümü de türlü baskılara rağmen, “savaşa hayır” derken bu savaşın sürmesini aslında kimin istediğini iyi görmek gerekiyor.

Amerikan emperyalizminin bugünkü ve gelecek stratejilerini anlayabilmek için kısaca yakın geçmişe bakmamız gerekiyor.

EMPERYALİZM NASIL DURDURULACAK?

Sosyalist sistem karşısında özgürlük ve demokrasinin kalesi rolüne soyunan

Emperyalist Sistem, Sosyalist Sistemin çözülmesi ile birlikte gerçek suratını ortaya çıkardı.

6 milyar insana bildik emperyalizmi; “küreselleşme, globalleşme ve yeni dünya düzeni” diye ambalajlayıp pazarladılar.

Yeni maskeleri ile kitlelere şirin gösterilmeye çalışılanın aslında emperyalizmin ta kendisi olduğu Yugoslavya, Afganistan, Irak, Filistin, Lübnan vd. ülkelerde yaşanan deneyimlerden sonra artık açıkça anlaşıldı.

Uluslar arası kurumların karar veya uyarılarını da önemsemeyen ABD emperyalizmini denetleyecek, frenleyecek veya durduracak bir güç merkezi ihtiyacı insanlığın ortak bir talebi haline gelmiştir.

EMPERYALİZM KİMİN ÇIKARINI TEMSİL EDER?

Başını ABD’nin çektiği emperyalist blok, dünyanın en büyük, en azgın ve doyumsuz tekellerinin çıkarlarını temsil ediyor.



**“Evleri hiç yanmasa
Bilinmese hiç
bombardıman uçakları
Uykular için olsa gece,
Yaşam bir ceza olmasa
Ağlamasa anneler”**

Bunun için; Doğrudan işgal, iç savaş veya savaş çıkarma, askeri veya sivil darbeler, ekonomik yaptırım uygulama, adam kaçırma, şiddet kullanma, sivil halka yönelik hak ihlalleri, ülkeleri birbirine karşı kıskırtmak, dini, etnik veya mezhep çatışmaları yaratmak, körüklemek ve kullanmak vb..

Bertolt Brecht böyle bir dönemin tanığı olarak şu dizeleri yazdı:

***Evleri hiç yanmasa
Bilinmese hiç bombardıman
uçakları
Uykular için olsa gece,
Yaşam bir ceza olmasa
Ağlamasa anneler...***

EMPERYALİZMİN GEREKÇELERİ VE GERÇEKLER

Tüm dünya için tehdit oluşturan emperyalizmin Ortadoğu jandarması İsrail’in Lübnan’ı bombalama gerekçesi; “Hizbullah’ın elindeki füzelerin İsrail için tehdit oluşturduğu” biçimindedir. →

Ya İsrail'in elindeki füzeler kimler için tehdit oluşturuyor? Bu soruyu da biz soralım!

Diğer yandan Amerika'nın önerdiği çözüm, Lübnan'da barış gücü bulundurulmasıdır.

1978 yılından beri Lübnan'da barış gücü vardır ve bu koşullarda bile 300'e yakın sivil öldürüldü, kaçırıldı, yok edildi... Bu kez fark nedir, neden aynı yöntem tekrar öneriliyor?

1978'de BM kontrolünde bir barış gücü oluşturuldu. Ama bugün oluşturulacak barış gücü sadece Amerika'nın kontrolünde olacaktır, Irak'ta olduğu gibi...

Amaç, Ortadoğu'yu tamamen denetim altına almaktır. Böylece Emperyalizme karşı durma olasılığı bulunan ülkeler de markajda tutulabilecektir.

Bunun için bu kadar işgal, katliam, kan ve göz yaşı gerekli mi?

ABD emperyalizmi güç gösterisi yapıyor. Bölgedeki diğer ülkelere göz dağı veriyor. Yeni silahlarını deniyor.

Emperyalizmin ahlaksızlığına tanık oluyoruz. Ahlaksız olan, güç gösterisinin masum ve savunmasız insanların kanı üzerinden yapılmasıdır.

ABD ortadoğu petrollerine ilişkin konumunu güçlendirirken, insanlık tarihi bir dram daha yaşıyor...



İşgalin ikinci haftasında ABD yetkililerinin ağzından çıkan "Yeni Ortadoğu" ifadeleri, işgal ve savaşın tesadüf değil, emperyalist planın parçası olduğunu gösteriyor.

Çözüm, barış isteyenlerin örgütlenmesi, güçlerini birleştirmesi ile gelecektir.

ÇÖZÜM YOK MU ?

Elbette, çözüm var.

Ortadoğu Halkı, o iklime ait olmayan bir avuç eşkıyanın eline teslim edilecek?

Çözüm : insandır, insandadır...

Çözüm örgütlü olmaktır.

Lübnan halkının örgütlü olmamasının nelere yol açtığını acıyla tanık oluyoruz.

Örgütsüzlük, peşin kaybetmektir.

İki temel çözüm vardır. Birincisi, barış mücadelesidir. Yani, savaşa karşı durmak, silahların yok edilmesi, insanın insani sömürmesine son verilmesi ve insanın insan gibi yaşaması için kavga yürütmektir.

İkincisi, ise barış talebinin de teminatı olan, örgütlü olmaktır. Bilindiği gibi, örgütlü olmak; güçlü ve etkin olabilmektir.

İSTEMEYEN VAR MI?

Elbette vardır, görülüyor...

Ama tıpkı demokrasi gibi barışı da istemeyenler, bunu açıkça söyleyemezler.

Çünkü kitlelerden korkarlar.

Acaba kesin ve kalıcı bir barış mümkün mü?

Elbette, bu tüm insanların ama en çok da biz emekçilerin ütopyasıdır ve bir gün mutlaka gerçekleşecektir.

Bu nasıl olacak?

Barışı isteyenlerin örgütlenmesi ve güçlerini birleştirmesi ile...

Ama bu yetmez.

Örgütlenmiş kitlenin etkinliği gücünden gelir.

Gücü ise, mücadele alanında, er meydanında belli olur.

Kısaca, İsrail'i durdurmak mümkündür.

Bunu başarabilecek güç, barış isteyenlerin seslerini, güçlerini ve yüreklerini birleştirerek harekete geçmesi ve gücünü göstermekten çekinmemesidir.

İnsanlık için, göz yaşlarının dinmesi için, çocukların öldürülmemesi için

Ve emperyalizmin durdurulması için;

Haydi barış için alanlara!

İşçi Sınıfının Güvence Sorunu



Yeni yasal düzenlemeler, sosyal güvenlik sisteminin krizini aşmak için değil, krizi sermayenin çıkarları doğrultusunda yönetmek için uygulamaya konmuştur.

Mehmet Beşeli

(Birleşik Metal-İş Genel Sekreter Yardımcısı)

“İktisadi akıl” her şeyi hakim kılındığı bir dünyada yaşıyoruz. İktisadi mantık, paranın, sayıların, karın mantığını dayatmaktadır. “İktisadi akıl” sermayenin aklıdır. Sosyal akıl ise, tüm insanlığın ortak aklıdır. Dar, bencil ve kısa dönemli çıkarların değil, tüm insanlığı; geçmişi, bugünü ve geleceğiyle birlikte kucaklayan, insanların yarattığı bütün ortak değerleri sahiplenen, onları korumaya çalışan, tüm insanların ortak mülkiyetini savunan, insanlığın gelecekte daha adil, daha eşit koşullarda yaşaması kaygısı taşıyan bir aklıdır sosyal akıl.

“İktisadi akıl” dünyaya egemen kılınması, kendi başına gerçekleşmiyor. Sermayenin, dünya üretim ve geçim araçları üzerindeki denetimi (doğrudan mülkiyet ve dolaylı biçimlerde kontrol) genişledikçe, bu akıl, insani olanı dışarıda bırakıyor. Sermaye egemenliği yayıldıkça, kendi hukukunu da beraberinde getiriyor. Yeni yasal ve siyasi düzenlemeler dünyanın hemen her yerinde insani olan her şeyin dolayısıyla sosyal

düzenlemelerin dışlandığı biçim ve öze sahip olarak insanlığa dayatılıyor.

Türkiye’de özellikle son 10 yıllık dönem içinde, görüntüde IMF ve Dünya Bankası gibi kuruluşların dayatmalarıyla gerçekleştirilen, ama özünde uluslararası mali sermayenin dünyayı düzleme (kötüde eşitleme) programının bir sonucu olan kimi yasal değişiklikler yapıldı. Bu değişiklikler, esas itibarıyla, kapitalist toplumun temel sınıflarının birbiriyle ve devletle olan ilişkilerini yeniden düzenleyen değişikliklerdir.

Bu anlamda başta İş Yasası olmak üzere, sosyal güvenlikle ilgili yasal düzenlemeler, hemen tüm alanlarda bağımsız kurullar oluşturulması, özelleştirmeler, kamu yönetimi ile ilgili atılan adımlar; bütün bunların hepsi “devletin yeniden

“İktisadi akıl” sermayenin aklıdır. “Sosyal akıl” ise, tüm insanlığın ortak aklıdır.

yapılandırılması” diye adlandırılan, uluslararası sermayenin “reform” programının parçasıdır. Bu programın her paragrafında, mali sermayenin ekonomi ve siyaset üzerindeki egemenliğinin işaretlerini görmek mümkündür.

Bu yazının sınırları detaylara girmeye elvermiyor. Yazıda sadece sosyal güvenlik alanında içinde bulunduğumuz dönemde yapılan değişiklikler, yukarıda çizilen ana çerçeveye ele alınarak değerlendirilecektir. Bu değerlendirmede, yeni yasaların ayrıntılarına değil, işçi sınıfı açısından kapitalist toplumda “güvence” sorununa odaklanılacaktır.

Sosyal güvenlikle ilgili düzenlemeler, toplumun hemen her kesiminin şikayetçi olduğu, kaynak sorunu yaşayan, hizmet sunum kalitesi düşük, çalışanlarının iş yükünün yüksek olduğu, sigortalıların hizmetlerden katkı payı ödeyerek yararlandığı, yolsuzlukların ayyuka çıktığı sosyal güvenlik sisteminin radikal bir biçimde dönüştürülmesini içermektedir. →

Özü itibariyle bakıldığında bunların ortak özelliği sosyal sigorta fonlarına el konulması ve sosyal güvenliğin kamusal bir hizmet olmaktan çıkarılarak tasfiye edilmesidir.

Sosyal güvenlik sistemleri, her türlü iş göremezlik halinin ortaya çıkaracağı gelirsiz kalma durumuna yönelik olarak geliştirilmiş sistemlerdir. Yaşaması ancak çalışmasına bağlı olan işçi sınıfı açısından iş göremez duruma düşmek (işsiz kalmak, emekli olmak, iş kazası ve meslek hastalığına maruz kalmak, greve çıkmak vb.) gelirsiz kalmak anlamına gelmektedir, yaşamsaldır.

Tarihsel gelişimi içinde sosyal güvenlik sistemleri, işçilerin kendi oluşturdukları fonların (sandıklar), ulusal boyutta birleştirilmesi sonucunda ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla kapitalist sistem, işçilerin iş göremez duruma düşmelerini ortadan kaldıramadığını, kaldıramayacağını kabul etmektedir. İş göremezlik durumunun finansmanında, bizzat işçilerin tasarruflarını kullanmak yoluyla sistem, kapitalistlerin iş göremezliğe yapabilecekleri katkıyı asgaride tutmaya çalışmaktadır.

Biraz daha açacak olursak, kapitalist sistemde işçiler, başkaca satacak bir şeyleri olmadığından, emek-güçlerini satmak zorunda bırakılmışlardır. Bu kapitalistlerin işçiler üzerinde egemenlik kurmalarının ilk koşuludur. İşçinin emek-gücünü satabilmesi ise kapitalistler tarafından bir koşula bağlanmıştır; kendisine belirli bir süre bedava çalışmak. Bu koşul yerine gelmeden bir işçinin çalışabilmesi ya da bu koşul ortadan kalktığında işe devam edebilmesi mümkün değildir. Bu anlamda işçinin tüm insani ihtiyaçlarını karşılayabilmesi, kapitalistin sömürsü altında çalışmasıyla mümkündür.

Ama işçiler, ölünceye kadar çalışamazlar. Zaten kapitalistler de işçiler yaşlandıklarında performansları düştüğü için onları çalıştırmak

Başta İş Yasası olmak üzere, sosyal güvenlikle ilgili yasal düzenlemeler, hemen tüm alanlarda bağımsız kurullar oluşturulması, özelleştirmeler, kamu yönetimi ile ilgili atılan adımlar; bütün bunların hepsi “devletin yeniden yapılandırılması” diye adlandırılan, uluslararası sermayenin “reform” programının parçasıdır.

istemezler. İyi de, işçinin çalışmaması durumunda yaşamını devam ettirmesi için gerekli araçlarını elde etmesi mümkün değildir. Bu anlamda işten ayrıldıktan sonra (işgöremez hale geldiğinde) boşta geçen sürede nasıl yaşayacağı belirsizdir.

Yaşaması çalışması şartına bağlandığından ve kapitaliste bedava çalışmadan çalışmasına izin verilmeyen bir sınıfın üyesi olduğundan, kapitalist sistemde işçinin hiçbir güvencesi yoktur. Bu güvence olmadığı için de sosyal güvenlik sistemleri vardır. Daha doğru ifade şudur: Bir toplumda özel olarak kurulmuş bir sosyal güvenlik kuruluşu var ise, orada güvencesizlik hakim durum demektir. Aynen bir toplumda özel bir polis kuvveti oluşturulmuşsa, bu suçun göstergesidir.

Bu noktada kritik olan kapitalist toplumun güvencesiz sınıfı olan işçi sınıfını kucaklayan sosyal güvenlik sistemlerinin nereden

fonlanmakta olduğu, diğer bir deyişle işgöremezlik süresi için ödemelerin kime yaptırıldığıdır. Bu sorunun yanıtı sosyal güvenliğin kapitalizme içsel olmadığını da ortaya koyacaktır.

Primli sosyal güvenlik sistemleri, işçilerin ücretlerinden yapılan kesintilerle oluşturulan fonların çeşitli işgöremezlik (hastalık, iş kazası, emeklilik, işsizlik vb) durumlarında kullanılmasına dayanır. ⇒



Görüntü de bu fonlara işverenler ve hatta devlette katkıda bulunmaktadır. Ama bu sadece görünümdür. İşçilerin ücretlerinden prim olarak yapılan kesintiler de, işverenlerin işçiler için ödedikleri de işverenin ücret kalemini oluşturmaktadır. İşverenler ve örgütleri, ücretlerle ilgili her hangi bir açıklama yaparlarken, tüm ödemeleri (ikramiye, sigorta primleri, yan ödemeler vb.) dikkate almaktadırlar. Bu özü itibariyle doğrudur. İşçinin cebine girmemekle birlikte, işverenlerin yaptığı bu tür ödemeler de işçinin ücretinin bir parçasıdır.

Bu nedenle de sosyal sigortalar ve emeklilik fonları sadece işçilerin ücretlerinden yapılan kesintilerle oluşturulmakta, dolayısıyla kapitalistlerin bu fona zerre kadar katkısı bulunmamaktadır. Ama buna rağmen, bu fonların yönetimi konusunda iki kapitalist ortak (sermaye ve devlet) doğrudan ve etkili söz ve yönetim hakkına sahiplerdir. Türkiye’de sigorta ile ilgili bir reformun gerçekten reform olabilmesi için öncelikle bu saçmalığın ortadan kaldırılması, sigorta ve emeklilik fonlarının yönetiminden sermaye ve devletin dışlanması ve bu fonların tümüyle işçilere devredilmesi gerekmektedir.

Diğer taraftan, sigorta fonlarının tümüyle işçilerin ücretlerinden yapılan kesintilerden oluşması durumu bir başka gerçeği ortaya çıkarmaktadır. Sigorta fonları konusunda yapılacak her türlü düzenleme, işçilerin ücretlerini dolayısıyla yaşama standartlarını doğrudan etkileyici bir öneme sahiptir. Örnek vermek gerekirse, sigorta primlerinin artırılması ya da sigorta harcamalarının kısılması işçi ücretlerinin düşmesi anlamına gelir. Bu nedenle yeni yasal düzenlemelerin her şeyden önce işçi ücretlerinin geriletilmesi olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Ancak burada bir başka dikkat edilmesi gereken nokta var: İşçi ücretleri geriletirken fon büyümektedir. Diğer taraftan büyüyen fon işçilerin işgöremezlik durumunu daha



Yaşaması ancak çalışmasına bağlı olan işçi sınıfı açısından iş göremez duruma düşmek (işsiz kalmak, emekli olmak, iş kazası ve meslek hastalığına maruz kalmak, greve çıkmak vb.) gelersiz kalmak anlamına gelmektedir, yaşamsaldır.

rahat geçirmesini sağlayacak biçimde kullanılmamakta, fon harcamaları da kısılmaktadır. Dolayısıyla işçilerin ücretlerinden yapılan kesintilerle oluşan fona başkaları tarafından el konulmaktadır. Bu başkaları başta sermaye ve onun birikimi için hizmetli konumunda olan devlettir.

Fon birikiminden sigortalıların talep ettikleri miktarı azaltmak fonu sermayeye birikim kaynağı olarak sunmak sonucunu doğurur. Ayrıca fona, bağımsız çalışanları (küçük ve orta sermayeyi) dahil ederek bunların batık durumda olan sigortalılarının (Bağ-Kur), işçilerin fonları aracılığıyla kurtarılması söz konusudur. Dolayısıyla, sadece büyük sermaye ve devlet işçilerin birikimlerine el koymuş olmamakta, aynı zamanda küçük ve orta sermaye kesimi de bu el koyma sürecine ortak edilmektedir.

Diğer yandan, emeklilik fonundan ayrılan sağlık fonu (genel sağlık sigortası) uygulaması da, sigorta birikimlerine el koyma sonucu doğurmaktadır. Genel sağlık sigortası, zorunlu ve primli bir sistem olarak ön görülmüş ancak primlerin karşılığında sunulan sağlık hizmetlerine sınırlama getirilmiş ve sigortalılar, tedavi için katkı payı ödemek zorunda bırakılmışlardır.

Yeni yasal düzenlemeler, sosyal güvenlik sisteminin krizini aşmak için değil, krizi sermayenin çıkarları doğrultusunda yönetmek için uygulamaya konmuştur. Uluslararası sermayenin devleti yeniden yapılandırma programı sermaye birikiminin tıkanmasına neden olabilecek her türlü engelin ortadan kaldırılması, sermayenin yeniden değerlendirme hızının artırılmasını tercihine dayanmaktadır. →

Bu tercihler doğrultusunda, parlamento gibi geleneksel demokratik mekanizmaların etkisiz kılınarak, noter bürosuna dönüştürülmesi, iktidarın seçilmiş organlardan ulusal ve uluslararası teknokrat ve bürokratlardan oluşturulan, uluslararası mali sermayenin has temsilcilerinin bulunduğu “özerk” kurullara devri, toplumsal artığın dolaysız el koyma biçimleri kullanılarak (bütçeler, fonlar, sosyal güvenlik fonları vb.) kapitalist sınıf ve ortaklarına sorunsuz biçimde aktarılmasının politikaları uygulanmaktadır.

Bu açıdan ele alındığında, yaklaşık çeyrek asır önce başlatılmış bulunan sermaye iktidarının yeniden yapılandırılması sürecinin son aşamalarına gelinmiş durumdadır ve son düzenlemeler yapılmıştır.

Sosyal güvenlik sisteminin krizi kapitalist krizden ayrı değildir. Sistemin kriz içinde olması, yapılan müdahalelerin doğru olduğu anlamına gelmez.

Uluslararası kapitalist sistem 70’lerin ortalarından itibaren girdiği krizden çıkabilmiş değildir. Krizlerin ortaya çıkma aralıkları giderek daralmakta, yönetilme süreleri ise giderek uzamaktadır. Krizler ayrıca uluslar arası ekonomiyi daha hızlı biçimde etkilemektedir.

Kapitalist kriz özü itibariyle bir aşırılık durumunun ortaya çıkmasıdır. Aşırı üretim, aşırı birikim ve aşırı nüfus bu krizin en tipik göstergeleridir. Krizlerin oluşma nedeni ise, kapitalizmin artı-değer üretimi ve sömürüsüne dayanan bir örgütlenmesinin olmasıdır. Bu nedenle krizler sistemin ayrılmaz ve doğal uzantısıdır. Kriz anı, kapitalistlerin sömürebileceğinden fazla bir nüfusun, satabileceğinden fazla malın ve yeniden değerlendirilmeye sokabildiğinden fazla bir sermayenin elinde kalması durumudur.



Sigorta fonları konusunda yapılacak her türlü düzenleme, işçilerin ücretlerini dolayısıyla yaşama standartlarını doğrudan etkileyici bir öneme sahiptir. Yeni yasal düzenlemeler, her şeyden önce işçi ücretlerinin geriletilmesi anlamındadır.

Krize yapılan müdahaleler özü itibariyle bu fazlalıkların ortadan kaldırılması yönündedir. Kapanan ve iflas eden firmalar çok sayıda üretim aracının (sermayenin) devre dışı kalmasına neden olmakta, birleşmeler ve ele geçirmeler yoluyla da piyasalara daha merkezileşmiş sermayenin hakim olması (tekelleşme) sağlanmaktadır.

Sermayenin üretim sürecindeki tıkanma yani sömürebileceğinden fazla bir nüfusun ortaya çıkması durumu, katı diye adlandırılan işgücü piyasalarının esnekleştirilmesi formülleriyle aşılmaya çalışılmaktadır. Bu fazla nüfusun tüketilmesinin en geleneksel yöntemleri ise askerlik, eğitim süresinin uzatılması, işsizlik sigortaları vb. leridir. Ayrıca son dönemde yoksulluk yönetimi programlarıyla bu soruna müdahale edilmektedir. Toparlamak gerekirse, kapitalist krize yapılan müdahaleler, yıkım ve imha politikalarıdır ve her müdahale bir sonraki krizin çapının genişlemesine, yoğunluğunun artmasına neden olmaktadır.

Çalışabilir yaştaki nüfusun içinde ücret ve maaş karşılığı çalışanların sayısının görece ağırlığının az olduğu dönemlerde, sosyal güvenliğin finansmanı daha kolay bir iş olmuştur. Ancak, prim ödeyenlerin sayısındaki artış, ücret karşılığı çalışmak ihtiyacında olanların sayısındaki artıştan daha yavaş gerçekleştiği için sosyal güvenlik sistemi bir bütün olarak krize girmiştir. Bunun anlamı şudur: işsiz sayısındaki artış, kayıt dışı sektörde istihdam edilenlerin sayısındaki artış, esnek çalışma sistemlerinde çalışanların sayısındaki artış, düzenli ve sürekli istihdam ilişkilerine dayalı sosyal güvenlik sisteminin tıkanmasına neden olmuştur.



Dolayısıyla sosyal güvenlik krizinin temel nedeni, sermayenin artan egemenliğine bağlı olarak yaşanan hızlı mülksüzleşme sürecinden başka bir şey değildir.

Aynı zamanda bu tıkanma, kapitalizmde işçilerin gelecek ve bugün güvencesinin giderek belirsizleşmekte olduğunun, hatta ortadan kalkma eğilimine girdiğinin açık bir göstergesidir. Bu nedenle de sorun sadece bir gelir gider dengesi (aktüarya hesabı) olarak ele alınamaz. Yaşam beklentisi uzuyor olabilir ama, çalışma beklentisi günümüz kapitalizminde giderek kısalmakta, işsiz geçirilen süreler uzamaktadır.

Krize yönelik müdahaleler bu nedeni göz önüne almadıkları sürece başarısız olmaya, krizi daha da derinleştirmeye mahkumlardır. Sermayenin üstleneceği maliyete dokunma tercihini kullanmayan siyasal ve yasal müdahalelerin çözüm önerileri, sigorta primi ödeyenlerin prim yükünü artıran ama bunların sigorta hizmetlerinden faydalanma imkanlarını kısıtlayan dolayısıyla hizmeti kullananlar açısından pahalı hale getiren öneriler olmak zorundadır. Yeni yasal düzenlemelerde bunu görmek mümkündür.

Emeklilik yaşı ve prim ödeme gün sayısının artırılması en açık örneklerdendir. İçinde bulunduğumuz dönemde geçici, kısmi çalışma biçimlerinin giderek yaygınlaştığı gerçeği göz önünde bulundurulduğunda emeklilik yaşının ve prim ödeme gün sayısının yükseltilmesinin sonucunda hak sahiplerinin değil mirasçılarının bu birikimlerden yararlanması giderek daha yaygın bir hal alacaktır.

Bu anlamda sosyal güvenlik sisteminin mali krizi bir bütün olarak işçi sınıfının haklarının geriletilmesi yöntemiyle çözüldüğü saptaması hiç de boş değildir. Sosyal güvenlik krizinin bu çerçevede çözülme çabası diğer taraftan sermayedar sınıf karşıtı çözüm önerilerinin önünü tıkamaktadır. 2002’de SSK’nın prim tahsilat oranı yüzde 82’ler civarındadır. 1995-

Genel sağlık sigortası, zorunlu ve primli bir sistem olarak ön görülmüş ancak primlerin karşılığında sunulan sağlık hizmetlerine sınırlama getirilmiş ve sigortalılar, tedavi için katkı payı ödemek zorunda bırakılmışlardır.

2002 arasındaki dönem değerlendirildiğinde SSK prim tahakkuklarının yüzde 15 ile yüzde 25’i tahsil edilememektedir.

Buna ek olarak kayıt dışı ekonominin ulaşılmış olduğu düzeye dikkate alındığında sigorta prim kaçığının daha üst boyutlarda olduğu ortaya çıkmaktadır. SSK’nın mali dengesinin sağlanabilmesi prim kaçığının önlenmesi, dışarıdan pahalı hizmet alımının önüne geçilmesi ve alacakların hızla tahsili ve bununla da kalınmayıp SSK’lılara sunulan hizmetlerin kalitesinin yükseltilmesi mümkün iken, SSK’nın ortadan kaldırılması ve fonlarına el konulması çözümünün tek bir anlamı vardır. Sermayenin sosyal güvenlik prim ödemeleri aracılığıyla doğrudan vergilendirilmesinin önlenmesi.

Prime dayalı sağlık sistemi sermayeyi vergilendirmeme tercihinin doğal sonucudur.

Yeni yasal düzenlemelerden olan Genel Sağlık Sigortası Kanunu 2002’de yayınlanan bir Dünya Bankası dokümanına dayanmaktadır. Sağlık hizmetlerinin finansmanında yapılan tercih zorunlu sağlık sigortası ve bunun isteğe bağlı özel sigortalar ile desteklenmesidir.

Sağlık hizmetlerinden faydalananların, hizmetin karşılığını daha hizmeti kullanmadan ödemeleri anlamına gelen bu sistem, devletin tüm vatandaşlarına sağlık hizmetlerini sunmakla yükümlü kıldığı sisteme göre eşitsizlikleri artıran bir sistem olma özelliği taşımaktadır. ⇨



Devletin sağlık hizmetlerini sunduğu sistem de, karşılığı ödenmeyen, parasız bir sistem değildir. Bu sistemde sağlık hizmetlerinin finansmanı toplanan vergilerden sağlanır. Nüfus cüzdanı sahibi olan her vatandaş sağlık hizmetlerini kullanırken her hangi bir ödeme yapmaz.

Prim ödemeye dayalı sistem, vergi ödeme yükümlülüğünü ortadan kaldırmadığı için vatandaşlara ek bir yük getirmekte, devletin sağlık harcamalarının finansmanına katılması yükümlülüğünü ortadan kaldırmakta dolayısıyla sağlık hizmetleri için fon oluşturma sürecinin dışında bırakmaktadır. Devlet topladığı vergileri, sağlık, eğitim vb. sosyal hizmetlere değil, sınıfsal tercihlerine göre kullanma konusunda özgürleşmektedir.

Prime dayalı sistemde primi ödeyemeyecek durumda olanların varlığını yasa da kabul etmektedir. Diğer yandan, prim ödeyebilir durumda olmak, her türlü sağlık hizmetinden ve tümüyle ücretsiz yararlanılabileceği anlamına gelmemektedir. Sigortalılar, prime ek olarak ceplerinden de para ödeyeceklerdir.

Genel sağlık sigortası sistemi, sağlık hizmetlerinin sunumu konusunda da varolan dengesizliği artırıcı etkide bulunacaktır. Sigorta sistemi, tedavi edici sağlık hizmetlerine yönelme sonucu doğuracağından, halkın büyük çoğunluğunun sağlık koşullarıyla ilgili olan koruyucu sağlık hizmetlerine ayrılan kaynakların azalmasına yol açacaktır.

Yeni düzenlemelerle kurulan ve kurulacak olan çok sayıda kurum ve fon, sermaye devletinin yeni biçiminin kaçınılmaz sonucu ve demokrasinin budanmasıdır.

Dünya Bankası ve IMF'nin sözcülüğünü yaptığı uluslararası kapitalist sınıf, devlet yönetimi üzerinde halk (seçmen) etkisinden rahatsızdır. Kendi çıkarlarını savunan siyasal partileri bile, "popülizm" yapmakla,



Yeni yasal düzenlemeler, sosyal güvenlik sisteminin krizini aşmak için değil, krizi sermayenin çıkarları doğrultusunda yönetmek için uygulamaya konmuştur.

kaynakları oy kaygısıyla dağıtmakla suçlamaktadır. Buna yönelik geliştirdikleri programda ise, yasama organlarını etkisizleştirmek, yürütme erkini ise, teknokrat ve bürokratlardan oluşan "özerk kurullar" diye adlandırdıkları kurumlara devretmeyi savunmaktadırlar.

Bu kurullar, seçimle gelmeyen ama büyük yetkilere sahip onun da ötesinde bizzat büyük şirket temsilcilerine yönetim kurulunda yer verilen yapılardır. Bu kurulların ortaya çıkışı, var olan "demokratik" yöntemlerin gösteriye dönüşmesi anlamına gelmektedir. Yapılması gereken işler, hiçbir seçim sürecine girmeden, onay ve destek almadan görünürde teknik zorunluluklar olarak gerçekleştirilmektedir.

Bu kurullar yaptıkları işler açısından bakıldığında, çok özel bir işlev görmektedirler: Sermayenin merkezileşme ve yoğunlaşma sürecini hızlandırmak. Bankacılıktan, tütüne, şekerden millî güvenliğe kadar yönetimde bu kurullar hakim durumdadır.

Şimdi sıra uluslararası sermayeden görece özerk olan sosyal güvenlik kuruluşlarına gelmiştir. Emeklilik Sigortaları Kurumu, Sağlık Sigortası Kurumu, Sosyal Güvenlik Kurulu, Sosyal Hizmetler ve Sosyal Yardım Kurumu adı altında sosyal güvenlik alanını da diğer alanlarda olduğu gibi sermayeye bağımlı hale getirmektedir.

Bu kurullar, sosyal güvenlik ve sağlık alanında yapılacak her şeyi belirleyecek güçle donatılmışlar, kurumların fonlarını besleyen başta işçiler olmak üzere tüm çalışanları kurum yönetiminden "incelikle" dışlamışlardır.

Tablo tamamlanmaktadır. Uluslararası mali sermayenin demokrasisi, geniş yığınlar için gösteri dünyasının bir parçası, ⇨

yönetim ise sermayenin emrindeki teknik adamlarca sürdürülen, “politikadan arındırılmış” teknik bir iştir. Ulusal ve uluslararası düzeyde toplumsal artığın nasıl bölüşüleceği konusunda, işçi sınıfı ve diğer emekçilerin örgütlü güçleri ve siyaset aracılığıyla yapacakları müdahalelerin önü kapatılmıştır. Sivil toplum örgütleri, gönüllü kuruluşlar yeni demokrasinin temel aygıtlarıdır.

Ortaya çıkan yeni devlet ve yeni demokrasi, işçi sınıfının örgütlü bir güç olarak tanınmadığı, yasamanın gösteri sanatına, yürütmenin teknik bir işleme dönüştürüldüğü, sosyal hakları ancak karşılığı önceden ödendiğinde yani satın alınabildiğinde tanıyan bir özellik taşımaktadır. Ulus devletin ortadan kalktığı iddia edildiği bir dönemde, aslında ulus devlet vatandaşlığı, bizzat ulus devletin kendi organları tarafından ortadan kaldırılmaktadır. Artık doğumu itibariyle, eşit haklara sahip “vatandaş”, karşılığını ödemediği hizmetlere ulaşabilen vatandaş yoktur. Sosyal güvenlikten, sağlıktan, eğitimden yararlanabilmek için karşılık ödemek zorunda olan, bunu ödeyemeyen mal ve hizmetlerin tüketicileri vardır.

Diğer yandan yaratılan bütün bu kurullar, ciddi bir harcama yapmakta, ek masraflar çıkarmakta ve bunlar çalışan halkın sırtından çıkmaktadır. Yeni bürokrasi, sayısal ve mali olarak giderek büyüyen, denetimsiz yeni bir iktidar yapılanması biçiminde halkın tepesine yabancı bir güç olarak dikilmektedir.

Sonuç

Emek gücü sömürsü sayesinde varlığını devam ettirebilen kapitalist sistem, sömürebileceğinden fazla bir nüfus ortaya çıkarmıştır. Bu nüfus, mutlak yoksulluk sınırının altında yaşamaktadır. Yaşamlarını ancak çalışma karşılığı sürdürebilecek olan mülksüz kitlesindeki bu büyüme sistemin krizinin en açık halidir. Bu fazlalığın bir bütün olarak yok edilmesi ve ortadan kaldırılması ise günümüz koşullarında mümkün değildir. Kapitalizmin kuramcıları bu sorunu



Yaşanan tıkanma, kapitalizmde işçilerin gelecek ve bugün güvencesinin giderek belirsizleşmekte olduğunun, hatta ortadan kalkma eğilimine girdiğinin açık bir göstergesidir.

“yoksulluğun yönetilmesi” başlığıyla ele almaktadırlar. Buna göre yoksulluk, nedenleri tartışılmaksızın tanımlanmakta ve bunu azaltıcı, yoksulları kullanabilir halde tutucu önlemler dünyanın hemen her yerinde uygulamaya sokulmaktadır.

Bu tür öneriler yeni değildir. Kapitalizmin ilk ortaya çıktığı dönem ve ülkelerde, topraklarından sürülüp atılan milyonlarca insan için yasalar çıkarılmıştır. Her türlü gelirden yoksun bırakılan bu insanlara karşı önce Dilenciler sonra Yoksullar Yasaları ile karşı konulmaya çalışılmış, dilencilik ağır yaptırımlarla cezalandırılarak sorun hafifletilmeye çalışılmıştır. Yoksullar yasası ile de, yoksullar temel ihtiyaçlarının karşılandığı evlere doldurularak, ucuz emek kaynağı olarak kullanılmışlardır. Aynı şekilde kimsesiz çocuklar, sokak kadınları da bu yasalar çerçevesinde “yardım” almışlardır.

Bu yasal düzenlemelerin ortak özelliği, yoksulluk sorununu çözmek yerine onu tanımlayarak, belirli sınırlar içinde tutmaktır. Bu yasaların hiç biri yoksulluğun neden ortaya çıktığı sormamıştır. Ancak temel ihtiyaçlarını karşılayamayan bir nüfusun giderek büyümekte olması tüm iktidarların uykusunu kaçırarak bir özellik taşımaktadır. Yönettikleri sistemin meşruiyeti, geniş kitlelerin gözünde her geçen gün kaybolmakta ve iktidarları tehlikeye girmektedir.

Bu tehlikeyi bertaraf edebilmek için, sistemin temel mantığına aykırı olarak, yoksullara karşılıksız transfer yapılmasına tek çözüm olarak bakılmaktadır. Bu faaliyet, hayırseverlik, sosyal yardım, sosyal sorumluluk gibi çoğunluğun itiraz edemeyeceği etiketler altında sürdürülmektedir.



Yoksulluk yardımları diğer taraftan, toplumsal artığın yeniden bölüşümü anlamına gelmektedir. Yoksulluğun nedenini doğru tanımlayamayan girişimlerin, yeniden bölüşümü doğru yapmaları söz konusu olamaz. Bu açıdan toplumsal artığın dağıtımında, sosyallik adı altında tüm sınıfların ortak edildiği bir hayırseverlik kampanyasının hakim duruma gelmesi kaçınılmazdır. Bu, mülksüzlerin bir kısmının görelî konumlarının iyileşmesine yol açsa da mülksüzler sınıfının genel koşullarının bir bütün olarak kötüleşmesi sonucunu doğuracaktır. Diğer taraftan toplumsal artığın yeniden dağıtımının tek elde toplanması, mülksüzler arasında bağımlılık ve kölelik ilişkilerinin yaygınlaşmasına yol açmaktadır.

İşte bir taraftan yoksulluk yönetimi, diğer taraftan sosyal güvenliğin tasfiyesi, bütün katmanları ile mülksüzleri cepheye almakta, onların sermaye egemenliği altında ezilmelerini dayanılmaz hale getirmektedir. Bu basınç, diğer taraftan, mülksüzlerin saflarında bir dağınıklığa neden olmaktadır. Kimileri, hayırseverlere duacı ve dilencilik meslek edinme eğilimine girerken kimileri de bireysel kurtuluş hayali kurmaktadır. Özellikle son dönemlerde, bireysel sigortacılığın ve bireysel emeklilik kuruluşlarının mantar gibi bitmesinin ve bunun özellikle işçiler arasında taliplerinin çoğalması ciddiye alınması gereken bir gelişmedir.

Kimileri ise, sermayedar sınıfın tasfiyesini

Temel ihtiyaçlarını karşılayamayan bir nüfusun giderek büyümekte olması tüm iktidarların uykusunu kaçırarak bir özellik taşımaktadır.

son aşamaya getirdiği “sosyal” devlet hayaline sarılmaya devam etmekte, sosyal bir dünya ve devletin sermaye ile birlikte değil sermayeye rağmen ve ancak onun egemenliği ve sömürüsü sınırlanıp ve gerileterek kurulabileceği gerçeğini gözlerden gizlemektedir.

Oysa, sosyal güvenlik sistemindeki tıkanmanın nüfusun büyük çoğunluğunun yararına çözülebilmesi aşağıdaki düzenlemeleri hayata geçirmek için işçi sınıfının tüm kesimlerinin ortak mücadelesiyle sağlanabilir.

a. Ücret ve maaş karşılığı çalışanları kapsayan, tüm iş göremezlik durumlarını kapsayan tek bir sigortanın oluşturulması. Bu sigortanın işçiler tarafından yönetilmesi.

b. İş yerlerinin denetim ve teftişinin sigortaya bağlı müfettişler tarafından yapılması.

c. İş ve işçi bulma işlevinin sigorta tarafından yerine getirilmesi.

d. Sigorta alacaklarının öncelikli olması,

e. Kayıt dışına ağır cezai yaptırımların getirilmesi

f. Çalışma sürelerinin kısaltılarak sigorta kapsamının genişletilmesi.

Sağlık hizmetlerinin ise

a. Devlet eliyle işletilmesi,

b. gelire göre artan oranlı vergileme sistemiyle oluşan genel bütçeden finanse edilmesi,

c. bütün nüfusu sağlık güvencesi kapsamına alması,

d. koruyucu hekimlik hizmetlerinin ağırlığını artıran bir biçimde ele alınması

e. “nüfus cüzdanını gösteren herkesin sağlık hizmetinden faydalanacağı” bir yapıya kavuşturulması.



Türkiye’de Sorunlarla Dolu Bir Alan: Toplu Pazarlık

Sendikalar, içinde buldukları tüm güçlülere rağmen, hala ve tartışmasız biçimde işçi sınıfı için vazgeçilmez örgütler durumundadırlar.

Can Şafak

(Birleşik Metal-İş Toplu Sözleşme Uzmanı)

Günümüzde sendikalar en fazla tartışılan, eleştirilen örgütlerin başında geliyor. Dünyanın her yanında sendikalar çetin bir süreçten geçiyorlar. Üye sayıları azalıyor, toplumsal etkinlikleri sınırlanıyor. Sendika hareketi ülkelerin siyaset gündeminde 70’li, 80’li yıllara oranla artık daha az yer alıyor.

Ülkemizde ise sendika hareketi, Dünya ölçeğindeki bu gerileme sürecini 12 Eylül 1980 askeri darbesiyle birlikte çok büyük bir yara olarak yaşamış ve yaşamaktadır. İşçi sınıfının sendikal örgütü Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) uzun süre kapalı tutulmuş, yöneticileri, aktivistleri tutuklanmış, yargılanmış, 1982 Anayasası ve 1983 tarihli sendikal yasalarla sendika hakları büyük ölçüde budanmıştır.

Bütün bunlar işçinin dünyasına yoksulluk, yansımış, sendikaların en önemli mücadele alanlarının başında gelen toplu pazarlık sürecini de olumsuz yönde etkilemiştir.

Toplu pazarlık hakkından kimler yararlanabiliyor?

Ölçülebilir göstergeler izlendiğinde, 1980 Eylülünden bu yana sendikalaşma oranının gerilediği, toplu pazarlık kapsamındaki işçi sayısının dikkat çekici biçimde azaldığı gözlenmektedir. 1980 Eylülünün ardından sendikaların yeniden toplu pazarlık masalarına oturmaya başladıkları 1985–86 döneminden bu yana geçen 20 yıl içinde toplu pazarlığın kapsamındaki işçi sayısında yüzde 40’ın üzerinde bir daralma gerçekleşmiştir. Bugün toplu iş sözleşmesinden yararlanabilen işçilerin sayısı 1 milyonu bulmamaktadır.

12 Eylül 1980 askeri darbesi, DİSK’i kapattı, sendikal hakları budadı. Bu gelişmelerden toplu pazarlık süreci de olumsuz etkilendi

Bütün bu dönem boyunca kimi işler firma dışına kaydırılmış, önemli bir işçi kitlesi taşeronlaşma yoluyla, “çekirdek firma” dışında oluşturulan sendikasız, zaman zaman sigortasız, son derece düşük ücretlerle ve günde 16 – 18 saat çalıştırılan “çevre işgücüne” katılmıştır.

Taşeronlaşma, sendika ve toplu pazarlık hukuku alanında doğrudan işçilerin hak ve özgürlüklerinin ortadan kaldırılması amacına yönelmiş, etkili bir sendikasızlaştırma aracı olarak kullanılmış ve kullanılmaktadır. Taşeron ilişkisinin olağanüstü boyutlarda yaygınlaşması, emek piyasasının parçalanmasına, sendika hakkının, toplu pazarlık hakkının kullanılamaz duruma gelmesine neden olmuştur. Taşeronlaşma yoluyla silahlı külahlı bir alt kültür endüstride giderek yaygınlaşmaktadır. Taşeronlaşma işyerlerinde sendikanın gücünü ve etkinliğini kırarak, asıl işverenle yürütülen toplu pazarlık sürecini de doğrudan etkilemektedir.



Toplu pazarlığın kapsamının daralmasına neden olan bir önemli faktör de “kapsam dışı personel” uygulamaları olmuştur. Araştırmalar kapsam dışı personel oranının, 1990 yılından bu yana yüzde 50 oranında arttığını göstermektedir. Bugün sendikalı işyerlerinde çalışan her üç işçiden biri toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışındadır ki bu, sendikaları toplu pazarlık sürecinde en fazla zorlayan etkenler arasındadır.

Sendikalardan vazgeçebilir miyiz?

Sendikalar, içinde buldukları tüm bu güçlüklerle rağmen, hala ve tartışmasız biçimde işçi sınıfı için vazgeçilmez örgütler durumundadırlar. İşçilerin hayatın içinde çok yakından hissettikleri, bildikleri bu gerçek, ölçülebilir göstergelerle de açıkça doğrulanmaktadır.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verileri, toplu iş sözleşmesi kapsamında olmayan sendikasız işçilere ödenen ücretlerin, toplu iş sözleşmesi kapsamındaki sendika üyelerine ödenen ücretlerin ancak yarısı kadar olduğunu ortaya koymaktadır. Bunun yanında, gerçekleşen ücret artışları da gerek nominal olarak ve gerekse oran olarak toplu sözleşme kapsamındaki sendikalı işyerlerinde daha yüksektir. Sendikasız işyerlerinde işçi ücretlerinin emek piyasası koşullarına bağlı olarak işçinin ancak kendini yeniden üretebileceği düzeyde gerçekleştiği yine resmi verilerden izlenebilmektedir. Yani resmi veriler göstermektedir ki sendikasız işyerlerinde işçi ücretleri çoğu kez açlık sınırını dahi aşmamaktadır.

Öte yandan sendikasız işyerlerinde genel olarak çalışma koşulları, sendikalı işyerleriyle karşılaştırılamayacak kadar kötüdür. Sendikaların işyerlerinde işgücünün kayıt altına alınabilmesi, çalışma sürelerinin ve kısmen de iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin kontrolü bakımından üstlendikleri düzenleyici fonksiyonlar da son derece önemlidir.



İşçiler ve sendikalar için bu denli önem taşıyan toplu pazarlık alanında yaşanan sorunlar ağırlıklı olarak antidemokratik, uluslar arası hukuk normlarına aykırı yasaklama ve sınırlamalardan gelmektedir

Toplu pazarlığın sorunları

İşçiler ve sendikalar için bu denli önem taşıyan toplu pazarlık alanında yaşanan sorunlar ağırlıklı olarak antidemokratik, uluslar arası hukuk normlarına aykırı yasaklama ve sınırlamalardan gelmektedir.

Öncelikle vurgulanması gereken, ülkemizde farklı düzeylerde toplu pazarlığın yasaklanmış olması ve bunun yarattığı çarpıklıklar, olumsuzluklardır. Yasal düzenlemeler toplu pazarlığın, ancak “işyeri-işletme düzeyinde” yürütülebilmesine imkân tanımaktadır ve bu sınırlama doğrudan Anayasadan kaynaklanmaktadır. Oysa Dünyada toplu pazarlık, farklı düzeylerde ve birbirini tamamlayacak biçimde yürütülmektedir.

Ülke düzeyinde; işçi, işveren kuruluşları ve devlet arasında “asgari ücret”, “çalışma koşulları”, “esneklik” ya da “teknoloji girişinin denetimi” gibi genel meselelerin karara bağlandığı çerçeve anlaşmaları ülkemizde yasaklanmıştır. Benzer biçimde kazanımlarıyla, işyerlerinde yürütülecek toplu pazarlığın zeminini oluşturan işkolu düzeyinde toplu pazarlık da yasaktır. Bu sınırlama ve yasaklamalar Uluslar arası Çalışma Örgütü’nün (ILO) 98 sayılı Sözleşmesine de açıkça aykırıdır.

Bu çerçevede ülkemizde işyeri sendikalarının, meslek sendikalarının, federasyon tipi üst örgütlerin kurulmaları da yasaklanmıştır ki bu yasakçı model, ILO standartlarına; Türkiye tarafından da onaylanmış bulunan ILO’nun 87 sayılı Sözleşmesiyle bağdaşmamaktadır. Bu sınırlamalar antidemokratik yüzde 10 barajıyla ve işyerlerinde uygulanan toplu pazarlık hakkı için salt çoğunluğa dayalı yetki koşuluyla da desteklenmektedir. →

Bu temel sınırlamanın yanında, toplu pazarlık sürecinin yürütülmesi de uluslar arası normlara aykırı yasaklama ve kısıtlamalarla doludur. Grev hakkı büyük ölçüde sınırlandırılmış, hak grevi, siyasi amaçlı grev, genel grev, dayanışma grevi açıkça yasadışı grev sayılmıştır.

Grev ertelemeleri fiilen grev yasaklarına dönüştürülmekte, cam ve lastik grevlerinde olduğu gibi etkili grevlerin uygulanabilmesi bu yolla engellenmektedir.

Öte yandan grev hakkının kullanılabilmesi bildirimlerle, formalitelerle, tuzaklarla dolu uzun, karmaşık ve meşakkatli bir hukuksal prosedüre bağlıdır. Bu prosedür son derece ağır yaptırımlarla da desteklenmektedir. En küçük bir şekil şartının atlanması, sürelerdeki en ufak bir gecikme grevi yasadışı duruma getirmekte, sendikacılar ve işçilerin ağır para ve hapis cezalarına çarptırılmalarına neden olabilmektedir.

Bunlar kabul edilemez sınırlamalardır ve amaçlanan işçi sınıfının, bir sosyal politika aktörü, bir demokratik baskı grubu olarak ülke gündemine ağırlığını koyabilmesinin önlenmesidir. Bu yasaklama ve sınırlamalar ILO denetim organlarınınca hazırlanan raporlarda uluslar arası hukuka aykırı bulunarak açık bir dille pek çok kez eleştirilmiştir.

Toplu pazarlığın yasal çerçevesine ilişkin olarak vurgulanması gereken bir husus da, toplu pazarlığın konusunu yakından ilgilendiren 4857 sayılı İş Kanunu ve bu Kanunun temel tercihleridir. 4857 sayılı İş Kanunu ile “esneklik” uygulanabilirlik kazanmış, işveren kuruluşlarının esnek istihdam talepleri toplu pazarlık masalarına taşınmıştır.

Taleplerimiz neler?

Toplu pazarlık sürecinde sendikaların desteklenebilmesi bakımından öncelikle bu yasaklayan, sınırlayan devlet zihniyeti terk edilmelidir. Devletin bu alanda müdahalesinin en aza indirilmesi, sendikacılık ve toplu pazarlık modelinin şekillenmesi sürecinin olabildiğince kendi dinamizmine bırakılması zorunludur.

Yasalardaki sınırlamalarla amaçlanan, işçi sınıfının, bir sosyal politika aktörü, bir demokratik baskı grubu olarak ülke gündemine ağırlığını koyabilmesinin önlenmesidir.

1. Ulusal düzeyde, işkolu düzeyinde, bölgeler düzeyinde toplu pazarlığı yasaklayan hükümler kaldırılmalıdır. Toplu pazarlığın her düzeyde özgürce yürütülebileceği bir model esas alınmalıdır.

2. Her türlü sendika örgütü serbestçe kurulabilmelidir. Bu konudaki yasaklamalar Kanundan çıkarılmalıdır. Sendika özgürlüğünü ciddi biçimde sınırlayan yüzde 10 barajı kaldırılmalıdır.

3. Toplu pazarlık ve grev hakkının önündeki uluslar arası normlara aykırı yasaklamalar ve sınırlamalar bütünüyle kaldırılmalıdır.

Toplu pazarlığın yasal çerçevesinin demokratik ilkeler çerçevesinde yeniden şekillendirilmesi kuşku yok ki sendika hareketi için kayda değer bir açılım sağlayacaktır. Ancak bu tek başına yeterli değildir.

Toplu pazarlık süreci taşeron meselesinden esnek çalışma modellerinin pervasızca uygulanmasına, kapsamdışı personel sorununa kadar son derece köklü ve yakıcı sorunlarla kuşatılmıştır. Ve bu sorunların çözümü esas olarak sendika hareketinin programlı, kararlı ve etkili mücadelesini gerektirmektedir.



MESS'in çelişkileri hakkında bir değerlendirme

2003 yılında çıkan iş güvencesi'ni etkisizleştirme çabaları sonuç vermeyince, işverenler yeni arayışlara girdiler..

Hasan Aslan

(Birleşik Metal-İş Örgütlenme Uzmanı)

Bilindiği gibi 19 Mayıs 2004 tarihinde MESS – REFA Sözleşmesi imzalandı. Bu sözleşmenin imzalanmasının ardından “MESS – İşveren gazetesi”nde konu ile ilgili değişik yazılar yazıldı.

Bu yazılar üzerine geniş bir şekilde burada durmayacağız.

Fakat bir noktanın altını çizmek istiyoruz:

Halkımız arasında çok yaygın bir şekilde kullanılan, “Düğün değil, bayram değil, eniştem beni niye öptü?” özdeyişinden esinlenerek, bir soru sorarak bu konu hakkındaki görüşlerimizi ortaya koyacağız.

MESS böyle bir sözleşmeye nereden ve neden ihtiyaç duydu?

Bu sözleşme yapılına kadar MESS çalışma hayatımızın tüm önemli konularında “yanılmaz” bir yapı olarak karşımıza çıkmaya çalışıyordu ve kendinden “emin” görünüyordu.

Ama ne olduysa 2004 yılında MESS böyle bir sözleşmeye imza attı ve gerçek nedenini de hiçbir zaman açık bir şekilde ifade etmedi, etmekten kaçındı.

Ama MESS'in yazılarının içerisinde bu sorduğumuz sorunun cevabını bulmak mümkün. Peki neden açık tavrı takılmaktan kaçınır bizim coğrafyamızdaki patronlar ve onların örgütü?

Biraz geçmişe dönerek bu sorumuza cevap arayacağız.

Çalışma yaşamımıza “İş Güvencesi Yasası” olarak giren yasanın yürürlüğe girmesi sürecinde MESS “Akıllı Kitap” diye bir kitap çıkardı.

Yıllardan beri çalışma hayatımızı şekillendiren iş yasalarının özsel olarak demokratik olmadığını, uluslar arası

alandaki imzalan sözleşmelerin esas olarak uygulanmadığını, coğrafyamızdaki yasaların uluslar arası sözleşmelere aykırılık teşkil ettiğini özellikle Konfederasyonumuz DİSK ve Sendikamız üzerinden hem coğrafyamızda ve hem de uluslar arası platformlarda ifade ettik ve bunların değişmesini talep ettik. Aynı sorunu kimi başka sendikalar ve demokratik örgütlerin bir bölümü de bu şekilde ortaya koydu.

Bu konuda büyük bir baskı altında kalan Hükümetler en sonunda, aslında gelişmiş kapitalist ülkelerdeki benzer yasalardan daha da geri kalan İş Güvencesi Yasası'nı çıkarmayı kabul etmek zorunda kaldılar.

Ama MESS ve diğer işveren örgütleri bu yasaya bile tahammül edemediler.

En başta dönemin TİSK başkanı Refik Baydur, “bu yasa yürürlüğe girerse binlerce işçiyi sokağa dökeceğiz” dedi.

yaptılar ve yürürlük tarihi olan 15 Mart 2003'ten yaklaşık bir ay önce binlerce işçiyi sokağa atarak onların işlerine ve aşlarına tekme vurdular.⇒



Hiçbir devlet kurumu da, “Bu suçtur, yüce meclisimizin onayından geçen ve yürürlüğe girecek bir yasadan dolayı işçi atmak ceza gerektirir” demedi. Patronların saldırısı bir kez daha yanlarına kalmıştı.

Ama bu yetmemişti.!

İşte bu ortamda MESS “akıllı” kitabı ile sermaye sahipleri olan patronlara “akıl” dağıtmayı görev bildi.

“Akıllı” kitap üzerinden İş Güvencesini nasıl “hiç” edeceklerini, İş Güvencesi Yasasının getirdiği görece “güvence”yi nasıl ortadan kaldıracabileceklerine dair akıl veriyordu sermaye kesimine.

MESS yasanın açıklarından yararlanarak “İşletmenin, işyerinin veya işin gerekleri”nden hareketle işçileri rahatlıkla işten atabileceklerini ve İş Hakimlerinin bu konuda işveren kararlarına itiraz etmeyeceklerini ifade ediyordu.

Ama İş Hakimlerinin zorluk çıkartacakları bir alan olarak “İşçinin yeterliliği veya davranışları”nın belirlenmesi noktasında gündeme geleceğini ve bu noktayı da “Performans değerlendirmesi” üzerinden çözeceklerini düşünüyorlardı.

Yani MESS, işçinin verimliliğinin yeterli olmadığını yine kendisinin tek yanlı olarak ortaya koyacağı “kriter”ler üzerinden ispatlayacaktı ve hakimler de patronlara “Aferin iyi yapmışsınız” diyeceklerdi ve işçinin işe iade talebini geri çevireceklerdi.

Biz daha fazla bu noktada detaya girmeden şunu belirtelim;

Bu noktadan itibaren biz şunu söyledik:

“Siz Performansı, tek yanlı ve bilimsel olmayan kriterler üzerinden ortaya koymaya ve bu temelde işçiyi işten çıkarma hakkına sahip değilsiniz!” Bu noktada “Klavuz Kitap” adı altında 2003 ortalarında çıkardığımız kitapta MESS’in



**İşverenler,
performansı,
tek yanlı ve
bilimsel
olmayan
kriterler
üzerinden
ortaya
koymaya ve
bu temelde
işçiyi işten
çıkarma
hakkına sahip
değildir.**



kriterlerinin neden bilimsel olmadığını, neden tek yanlı olduğunu, uluslar arası alandaki uygulamaların özel olarak ne olduğunu ortaya koyduk.

İşte ne olduysa bundan sonra oldu!

MESS kendi eğitimlerinin, kendi kıstaslarının bilimsel olmadığını, tek yanlı olduğunu görmüş olacak ki REFA’ya sarıldı. REFA ile görüşmeleri başlatarak Mayıs 2004’te Sözleşmeyi imzaladı.

MESS bunu Aralık 2004 tarihinde çıkardığı gazetesinde şöyle ifade etti:

“...bu işbirliği (kastdedilen MESS – REFA işbirliği sözleşmesidir.) ile uluslar arası alanda etkin ve yaygın olarak kullanılan bilimsel metodolojinin, Türk çalışma hayatında da yaygınlaşması ve sağlıklı bir şekilde uygulanması sağlanacaktır.”

MESS yazarları kusura bakmasınlar ama, yaptıkları bu tespit, bu sözleşme imzalanana kadar ve bu eğitimler alınana kadar Türk Çalışma hayatında “bilimsel metodoloji”nin yaygınlaşmamış olduğunu ve aslında bu temelde çalışılmadığını tespit edilmesinden ve teslim edilmesinden başka bir şey değildir.

Peki o zaman bu “bilimsel metodoloji”nin eğitimi ve uygulanması ne kadar zamanda mümkün olacaktır?

Yurtdışında mesela sadece ücretlendirme ve performans ile alakalı olarak iki yılda verilen ve en hızlı edinim ile 9 tam haftada edinilebilecek olan bir bilginin üç günlük ve ya haftalık eğitimlerle edinilmesi mümkün mü?

Mümkün değilse MESS’e bağlı işyerlerinde ve diğer işyerlerinde hangi temelde ücretleri ve performansı belirliyorsunuz?

Hangi bilimsel temel üzerinden işçileri işlerinden ediyorsunuz?



Bu noktada da MESS yazarları, İş Hakimlerinin MESS'in genel olarak keyfi davranışı temelinde işten attığı işçilerin "İşe iade" davaları açması sonucu, genel olarak davaların işe iade ile sonuçlanmasından duyduğu rahatsızlığı ifade etmeye çalıştıkları bir yazısında şunları söylemektedirler:

"... ülkemizde performans konusunda yetişmiş uzman sayısı yetersiz. ..." (MESS gazetesi Temmuz 2005, sayfa 4)

MESS'in çıkış noktası, İş Hakimlerinin Performans ile ilgili davaları Bilirkişilere havale etmesinden rahatsızlıktır.

MESS İş Hakimlerine diyor ki, "bu konuda yetişmiş uzman sayısı yetersiz, bundan dolayı biz ne diyorsak onu karar altına alınız. Bu davaları uzatmayın, biz biliriz kimin performansı yeterli, kimin yetersiz ve bunu tartışmayın."

İyi hoş da senin yetişmiş uzman sayısı az dediğin yerde, kendinin de yeterli kadar uzmana sahip olmadığını teslim etmiyor musun? Zaten REFA'dan eğitim alman ve eğitim vermen de bunun ifadesi değil mi?

Bu tespitlerin sonucu olarak da işyerinde işçinin performansını değerlendirmenin bilimsel olmayacağı, çoğu kez keyfi olacağı açık değil mi?

Dolayısıyla performans üzerinden işçi atmanın bu keyfilikliğini önlemenin yolu sendikalarla oturup ortak kurullar ya da eş değer kurullar oluşturarak, ortak kriterler belirlemekten geçmiyor mu? Biz bunu önerdik ve sizler bu önerimize kulak tıkamaya devam ediyorsunuz.

Bu konuda çok öykündüğünüz bir çok AB ülkesindeki iş yasalarında çalışanı daha koruyucu Yasalar mevcutken, örnek olarak Almanya'yı alabiliriz, ayak diremenizin bir anlamı yoktur.

AB ülkelerinin bir çoğunda çıkıştan korunma bizim yasamızın çok ilerisindedir. İşyerindeki Çalışanların Personel



**AB ülkelerinin
bir çoğunda
çıkıştan
korunma
bizim
yasamızın çok
ilerisindedir.**

**İşyerindeki
Çalışanların
Personel
komisyonları
ya da İşçi
Temsilcilerinin
onayından
geçmeyen bir
iş akti feshine
hakimler
genelde
olumsuz
bakarlar.**

komisyonları ya da İşçi Temsilcilerinin onayından geçmeyen bir iş akti feshine hakimler genelde olumsuz bakarlar.

Yine Performansın belirlenmesi ancak işyerindeki ücretlendirme ve akort komisyonlarının onayına bağlıdır. Ya da onların itirazı olan konularda işverenler tek başına "belirledim, oldu-bitti" diyemezler.

Yine İş yasalarında ölçümlerin iki de bir keyfi bir şekilde tekrarlanamayacağı, ya teknik değişimler, teknik yenileme ya da iş akışını etkileyen iş örgütlenmesi değişikliği olmadan yapılan bir ölçümün yer yer 10 yıl süre ile aynı kaldığı bilinmektedir. Ama tüm bunlar sizin bilimselliğinden şüphe etmediğiniz ve bilimselliğine inandığınız REFA'nın çıktığı ülkede uygulanmaktadır...

Umarız MESS bu yazdıklarımızı da ciddiye alır ve sendikalarla bu konular üzerine ortak bir yaklaşımın yaratılması yönünde adımlar atar.

Bizim itirazlarımızın haklılığı, sorunlara bilimsel yaklaşmamızdan kaynaklanmaktadır.

Önümüzdeki dönemde Coğrafyamızda TİS görüşmeleri gündeme gelecektir. İşçi ve Patron örgütlerinin taraflar olarak bu konuda uzlaşmaları ve TİS maddesi olarak bir karar vermeleri kuşkusuz üretim faaliyetinin dolaysız parçası durumunda olan işçileri rahatlatılabilir.

Yukarıda ortaya koyduğumuz gibi, sadece MESS'in değil, genel olarak İşveren Örgütlerinin kendi içerisinde bile tutarlı olmayan durumuna bir son vermeleri, çalışma hayatı içerisinde yer alan hepimizin yararına olacaktır.

Sorun Emek ile Sermaye arasındaki çelişmelerin günün koşullarında kısmi olarak nasıl çözüleceği meselesidir.

Emek ile Sermaye arasındaki çelişmenin esasen çözülmesi meselesi, toplumsal yapının tümünden radikal dönüşümü ile alakalı bir meseledir. Bu sorunun tartışılması bu yazımızın konusu değildir.



Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Belirlenmesindeki Açmazlar ve 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası

Av .Murat Özveri
(Birleşik Metal-İş Avukatı)

I- Giriş

Çalışma yaşamını düzenleyen yasalar her zaman kollektif hakların kullanılmasında tüm dünya da hesaba katılması zorunlu olan unsurlardan birisi olmuştur. Türkiye de ise bu unsurun belirleyiciliği oldukça çeşitli nedenlerle her zaman ön planda olagelmıştır. Ülkemiz de sendika ve toplu pazarlıkta ortaya çıkan her sorun yasalar aracılığı ile çözülmeye çalışılmış, her yasal düzenleme de başka açmazları başka sorunları beraberinde getirmiştir. Bu sorunların çözümü içinde yine yasa çıkartılarak değişim yerindeyse bir kısır döngü yaratılmıştır.

Özgür toplu pazarlık döneminin başlamasıyla birlikte toplu pazarlığın işçi tarafını kimin temsil edileceğinin belirlenmesi de aynı kaderi paylaşarak, bu alanın en dikenli konularından birisini oluşturmuştur. Özellikle 1980 tarihine kadar geçen süre sendika sayısındaki artışlarla sendika enflasyonu olarak nitelendirilmiş, sırf işçilerin sendikalaşma hakkını engellemek için işverenler tarafından kurdurulan sarı sendikaların sendika

hakkının kullanılmasını engellediği, güçlü sendikaların oluşup gelişmesine izin vermediği, yetki kargaşasına yol açtığı sık sık vurgulanmıştır.

Öte yandan 1980 öncesi grev hakkının kullanılması özellikle işveren temsilcilerinin şiddetli eleştirileriyle karşılaşmıştır. (TISK XIII.Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, 1980) 1982 Anayasası'nın Sendika Toplu Sözleşme ve Grev haklarını düzenleyen hükümleri bu eleştiriler ve 1980 öncesi yaşanan terör gerçeğinin sendikalara çıkartılan haksız faturasının da izlerini taşımaktadır. Sonuçta 21 yıldır uygulanan yeniden değiştirilmesi istenilen bir sistem ortaya çıkmış, yine yasal değişiklikler gündeme getirilmiştir.

2822 sayılı yasanın uygulamada ortaya çıkarmış olduğu sorunlar, sendikaların güç kaybının nedenlerinden biridir

Sendikaların içerisinde bulunduğu sorunları irdeleyen hemen her makalede sendikaların ülkemizdeki güç kaybettiği bu güç kaybının nedenlerinden birisinininse 2822 sayılı yasadaki düzenlemeler olduğu belirtilmiştir. Bu yazıda sendikaların güç kaybının nedenlerinden birisi olarak gösterilen bizimde böyle gördüğümüz, 2822 sayılı yasanın uygulamada ortaya çıkarmış olduğu sorunlara örnekler verilerek, yasalar nasıl engel oluyor sorusuna yanıt vermeye çalışacağız.

II- 2822 Sayılı Yasanın Amacı

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası 05.05.1983 tarihinde kabul edilmiştir. Yasanın genel gerekçesinde 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası'nın uygulandığı 18 yıl içerisinde sistemin aksamalara yol açtığı, boşluklar doğurduğu, bazı kurumlarının canlılığını yitirdiği veya yetersiz kaldığı, gereksiz grev ve lokavtlara yol açtığı, yetkinin kazanılması konusunda yaratmış olduğu boşluklar nedeniyle sahtecilik iddialarının doğmasına yol açtığı, ⇨

işyerlerini sürekli grev tehdidi altında bırakarak üretimin düşmesine neden olduğu ileri sürülerek, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası'nın amacının belirtilen aksaklıkları gidermek, çalışma barışını sağlamak, işçi ile işveren ilişkilerini düzeltmek, güçlü sendikacılık ilkesine uygun olarak işçi haklarını güvence altına almak, buna karşılık hakkın kötüye kullanılmasını engellemek olduğu belirtilmiştir (Abdullah Berksun-İbrahim Eşmelioğlu, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, Ankara 1989, s.4.)

Gerekçeye göre, 2822 sayılı yasanın varlık nedeni Anayasa'da tanımlanan Toplu Sözleşme ve Grev hakkının nasıl kullanılacağını göstermesidir. (Abdullah Berksun-İbrahim Eşmelioğlu, a.g.e.s.4) Bir başka anlatımla 2822 sayılı Yasa Anayasa'nın kendisine çizdiği çerçeve içerisinde işçi ve işverenlerin çalışma yaşamının kurallarını, çalışma ortamını belirleyecek düzenlemeleri en kısa zamanda, çekişme ve çatışmalara gerek bırakmaksızın nasıl yapacaklarını gösteren bir yasa olarak kendisini tanımlamıştır.

Nitekim bu tanım yasanın amaç başlıklı 1. maddesinde "Bu Kanunun amacı, işçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek üzere, toplu iş sözleşmesi yapmalarının, uyuşmazlıkları barışçı yollarla çözümlenmelerinin ve grev ve lokavtın esaslarını ve usullerini tespit etmektir." sözleriyle ifade edilmiştir.

Yasanın 1. maddesinde belirlediği amaca ulaşmak için getirdiği sisteme genel olarak baktığımızda toplu iş sözleşmesi hakkının sınırlarının dar tutulduğunu, toplu iş sözleşmesinin düzeyini işyeri ve işletme olarak belirlediğini, grev hakkını sadece menfaat grevi ile sınırladığını, güçlü sendikacılık için çifte baraj sistemi ve yargısal denetime açık bir yetki sistemi öngördüğünü görüyoruz.

Toplu iş sözleşmesi yetkisi, toplu iş sözleşmesinin güvencesi, toplu iş sözleşmesinin sınırlarının belirlenmesi, konuları ise önemli ölçüde yasayla Yargıya bırakılmıştır.

Sendikayı istemeyen her işveren mutlaka yetki tespitine itiraz edip uzun bir yargı maratonunu başlatmakta; bu zaman içerisinde işçi çıkartarak gözdağı vererek sendikalı işçileri istifa ettirmektedir.

III- 2822 Sayılı Yasa Hedeflerine Ulaşamamıştır

1. Sahte Üyelikler Devam Etmıştır.

Yetkili sendikanın belirlenmesi her zaman ülkemizde içerisinden çıkılmaz konulardan birisini oluşturmuştur. Özellikle 1967 yılında DİSK'in kurulmasıyla birlikte artan sendikal rekabetle ortaya çıkan çift üyelikler, sahte üye yazımları nedeniyle sağlıklı bir şekilde sendikaların üye sayısının belirlenmesi olanaksız hale gelmiş, yetki davalarında iş kolunda çalışan toplam işçi sayısının üzerinde üyelikler olmasına karşın verilen yetkiler görülmüştür.

Sendika sayısının fazla olmasına yol açtığı, sahteciliği engelleyemediği için 275 sayılı yasa gerekçesinde eleştirerek yola çıkan 2822 sayılı yasa, bu sorunu çifte baraj ve üyeliklerin noterden geçirilmesi yoluyla çözmek istemişse de ülkemizde toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi sayıları ile sendikalı işçi sayılarındaki uçurum sorunun çözülmediğinin çarpıcı yanıtıdır. (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 2001 yılı Temmuz ayı verilerine göre sendika üyesi işçilerin %60 toplu iş sözleşmesinden yararlanmayan işçilerden oluşmaktadır.)

Sahte üyelik sorunu da çözülememiştir. %10 barajına yapılan itirazlar için İş Mahkemeleri aracılığı ile yaptırılan kimi delil tespitlerinde oto kaportacı olan ve toplam üç kişinin çalıştığı bir işyerinden 300 kişinin üye kayıt edildiği, üye kayıt fişlerindeki bilgilerin bir başka işkolunda sendikadan istifa eden işçilerin çekilme bildirimlerine göre hazırlandığı görülmüş, (İstanbul 5. İş Mah. 1994/8, 9...18 D.İş. sayılı dosyaları) Çalışma Bakanlığı bu tespitlere değer vererek üyelikleri iptal etmemiş, yargı Çalışma Bakanlığı'nın gerçekleri yansıtmadığını herkesin bildiği kayıtlarına göre itiraz davalarını sonuçlandırmıştır. (Ankara 6. İş Mah. 1994/304 E. sayılı dosyası) →

2. Sendikaların Yeni Örgütlendikleri Bir İşyerinde Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi Almaları Neredeyse İmkansızlaşmıştır.

2822 sayılı Yasaya göre bir sendikanın yetki alıp toplu iş sözleşmesini sonuçlandırabilmesi için yapması gereken işlemlere baktığımızda karşımıza tamamı hak düşürücü sürelerle donatılmış uzun bir süreç çıkmaktadır.

Asıl üzerinde durmamız gereken ise 2822 sayılı Yasanın yetki tespitini düzenleyen 13 ve bu tespiti itirazı düzenleyen 15. maddesidir.

Yasanın 13. maddesine göre sendikanın çoğunluğa sahip olup olmadığını Bakanlık başvuru tarihindeki kayıtlarına göre belirleyecektir. Bu gereklilik yasanın 13. maddesinde “Çalışma Bakanlığı, kayıtlarına göre sendikanın çoğunluğu haiz olması halinde, toplu iş sözleşmesi yapma başvurusunu işyerindeki işçi ve üye sayısını, o işkolunda kurulu işçi sendikalarıyla taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene başvurunun alındığı tarihten itibaren altı işgünü içinde başvuru tarihindeki kayıtlara göre bildirir. Çoğunluğu haiz olmadığının tespiti halinde bu bilgiler sadece başvuran sendikaya aynı süre içinde bildirilir.” Sözleriyle vurgulanmıştır.

Bakanlığın tespit yapabilmesi için başvuru tarihinde çalışan işçi sayısının ve sendikanın üye sayısının kayıtlarını tutuyor olması gerekmektedir. Başvuran sendika başvurusunun ekine üye kayıt fişlerini de ekleyerek bakanlığa veriyi sunmaktadır. İşyerinde çalışan işçi sayısının ise 2821 sayılı sendikalar yasasının 62. Maddesindeki “İşveren, işe aldığı veya herhangi bir nedenle hizmet akdi sona eren işçileri, izleyen ayın

Yetki tespitine yapılan itirazlar, 1,5-2 yıl sonra sonuçlandığı için; bu sürecin sonunda sendikalar, üyeleri ya işten çıkartıldığından ya da istifa ettirilmiş olduğundan yetkili ancak üyesiz sendika konumuna düşmüşlerdir.

15’ine kadar aylık bildirimlerle işyerinin bağlı bulunduğu bölge müdürlüğüne ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na bildirmek zorundadır.” Hükümüyle işverenlere getirilen yükümlükten yararlanarak işverenin bildirimleriyle belirlemesi gerekmektedir.

Kağıt üzerinde oldukça tutarlı ve kolay gözükken bu sistemin işleyebilmesi için, işverenlerin yükümlülüklerini yerine getirip 15 gün içerisinde işten çıkarttığı işçi ve işe aldığı işçileri bildirmeleri, bakanlığında bu bildirimleri kayıt altına almaları zorunludur. Ne var ki ne işverenler bugüne kadar bu yasal yükümlülüklerinin gereğini yerine getirmişler, ne de Bakanlık bugüne kadar düzenli bir şekilde kayıt tutabilmiş, ne de yasal yükümlüklerini yerine getirmeyen işverenleri denetleyebilmiştir. Tüm bu işlemleri yapması da elindeki kadro sayısı teknik alt yapı nedeniyle olanaklı değildir.

Yasa’nın öngördüğü sistemin işlemesi için gerekli alt yapı daha başından var edilemeyince ise yasanın öngörmediği uygulamalar ister istemez devreye sokulmuştur. Bakanlık uzun bir süre ilk kez yetki istenilen bir işyeri varsa iş müfettişleri göndererek, işyerinde çalışan işçi sayısını tespit etmeye çalışmış, bu yöntemin çok zaman aldığından yakınılması üzerinde işverenlere faks çekme yöntemi devreye sokulmuştur. Bakanlık sendikalar yetki için başvurduğunda işverene faks çekerek işyerinde çalışan işçilerin başvuru tarihi itibarı ile listesini istemekte bu listeye göre çoğunluk tespiti yapmaktadır.

İşverenden liste istenmesi işverenin 62. madde ki yükümlülüğünü yerine getirmedeği anlamına gelmesine karşın 62. maddenin yaptırımı devreye sokulmamaktadır. İşveren listesi ise yine bir başka işveren listesi olan SSK 4 aylık prim bordroları ile denetlenmektedir.

Dolayısıyla uygulama göstermiştir ki 13. madde bakanlık kayıtlarına göre çoğunluk tespiti yapılmasını öngörse de, Bakanlığın çoğunluk tespiti yapacak sağlıklı kayıtları yoktur. Sistem işverenin denetimsiz beyanına göre yasanın hiçte öngörmediği bir kimlik kazanarak işleye gelmiştir.



15. Maddeye göre “Kendilerine 13. ve 14. üncü maddeler uyarınca gönderilen tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren, taraflardan birinin veya her ikisinin gerekli yetkiyi haiz olmadıkları veya kendisinin çoğunluğu bulunduğu yolundaki itirazını sebeplerini de göstererek yazının kendilerine tebliğ tarihinden itibaren altı iş günü içinde işyerinin bağlı olduğu bölge müdürlüğünün bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemeye yapabilir. Toplu iş sözleşmesi birden fazla bölge müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsadığı hallerde itiraz Ankara'daki iş mahkemesine yapılır. İşletme toplu iş sözleşmesi için itiraz, işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesine yapılır. İtiraz dilekçesi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na veya ilgili Bölge Müdürlüğüne kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verilir. Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde onunu temsil edemeyen sendika yetki itirazında bulunamaz. İşçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata iddiasıyla süreye ilişkin itirazları mahkeme altı işgünü içinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağlar. Bunların dışındaki itirazlar için mahkeme duruşma yaparak karar verir. Duruşma sonunda verilecek karar temyiz edildiği takdirde Yargıtayca onbeş gün içinde kesin karara bağlanır. Mahkemeye itirazın yapılması, karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurur.”

Yasa da ki “Mahkemeye itirazın yapılması, karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurur.” cümlesini okuyan ve sendikayı istemeyen her işveren mutlaka yetki tespitine itiraz edip uzun bir yargı maratonunu başlatmaktadır. Üstelik zaman kazanarak bu zaman içerisinde işçi çıkartarak gözdağı vererek sendikalı işçileri istifa ettirmeyi hedefleyen işverenler, bu hedeflerine ulaşabilmek için her biri bekletici mesele olabilecek bir dizi itirazı peşi peşine sıralamaktadırlar.

a- Yetkili olmayan mahkemede itiraz

Yargılama sistemi kural olarak davacının yargılamayı en kısa sürede sonuçlandırmak isteyeceği kabulüne göre kendisini

Toplu iş sözleşmelerinin koruma işlevini yerine getirebilmesi için grev hakkıyla donatılmış olması da gerekmektedir

kurgulamıştır. Yetki davalarında ise tam tersi olmakta davacı davayı uzatmak için gayret içerisine girmektedir. Yetki itirazı ile süre kazanmak isteyen işverenler itiraz dilekçesini bölge çalışma müdürlüğünden geçirmek koşuluyla yetkisiz mahkemeye de vererek süreyi kesebilmektedir. Yetkili mahkeme kamu düzeninden olduğu için yargıç Re'sen bu durumu dikkate alıp yetkisizlik kararı vermekte bu kararın temyiz aşaması da düşünüldüğünde ortalama 4 ay geçmektedir.

b- İşyerinin girdiği işkoluna itiraz

Yetki itirazında bulunan işveren işyerinin yetki isteyen sendikanın kurulu bulunduğu işkoluna girmediğini, bu konuda 2821 sayılı Yasanın 3. maddesine göre tespit isteyeceğini bekletici mesele yapılması gerektiğini ileri sürdüğünde de yargılama durmakta, öncelikle işyerinin girdiği işkolunun tespit edilmesi gerekmektedir. Gerçektende Yargıtay sistemin mantığı ile tutarlı bir şekilde; işyerinin girdiği işkolu belirlenmeden çoğunluk tespit işleminin iptaline yönelik dava açıldığında işkolunun tespiti için bakanlığa başvurmak üzere davacıya süre verilip konu ön sorun olarak ele alınarak sonuca göre karar verilmelidir” demiştir.

(Y.9. H D, E.1997/8907, K.1997/10537, T., 30.05.1997 TUBA Bimed, ayrıca; “İşyerinin yetki tespit işlemi, işkolunun tespiti için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na yapılan başvuru sonuçlanmadan sonuçlandırılmaz. İşkolu tespit başvurusu yetki tespiti (çoğunluk tespiti) açısından bekletici sorun olarak kabul edilmelidir. Y.9. H D.E.1993/12762, K1993/12747, T.14.10.1993 TUBA Bimed, işkolu tespiti yetki tespiti itirazına etkilidir bakanlıkça verilen yetki tespit yazısı, işkolu tespitinin başka bir işkolunu göstermesi halinde iptal edilmelidir Y.9. H D E. 1993/5683, K. 1993/6299, T. 15.04.1993 TUBA Bimed)

c- Üye kayıt fişlerinin sahte olduğu itirazı

Bilindiği gibi yasa koyucu sahte üyelik iddialarının önünü almak amacıyla 2821 sayılı Sendikalar Yasası'nın 22. maddesiyle üyeliğin ve üyelikten çekilme bildirimlerinin (md. 25) noterde yapılmasını zorunlu kılmıştır. Bu yöntem sendikalara ciddi mali yük getirmenin dışında işe yaramamış, sahte üye olgusunu da sahtelik iddialarını da ortadan kaldırmamıştır. →

İşverenlerde bu iddialarını yetki tespitlerinde ileri sürmeye başlamışlar Yargıtay da “çoğunluk tespitine karşı işveren tarafından açılan itiraz davasının görülmesi sırasında, sendikaca üyelik fişlerinin sahteliği ile ilgili cumhuriyet savcılığına ihbarda bulunulup, savcılıkça soruşturma başlatıldığı anlaşıldığında bunun davada bekletici sorun yapılması gerekir” (Y.9. H. D., E.1998/15987, K.1998/15438, T., 28.10.1998, “çoğunluk tesbitine bir kısım işçinin üyeliklerinin sahte olduğu gerekçesiyle işverence itiraz edilip cumhuriyet savcılığına şikayette bulunulmuşsa, bu konu bekletici sorun yapılarak kamu davasının sonucuna göre karar verilmelidir. Y.9. HD, E.1997/8279, K.1997/9057t., 15.05.1997 TUBA Bimed.) demiştir.

d- İşletme toplu iş sözleşmesi yapma zorunluluğunun doğurduğu sorunlar.

2822 sayılı Yasa'nın 3. maddesine göre “Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir. Bu Kanun anlamında bu sözleşmeye işletme toplu iş sözleşmesi denir.” Yetki aşamasında işletme düzeyinde bulunan bir işyerinin olması durumunda sorun yoktur. Ne var ki işveren işyeri düzeyinde alınmış bir yetki varken aynı işkolunda bir başka işyeri satın alabilir, ya da işletme kapsamındaki işyerlerinden birisini elden çıkartabilir, aynı Tüzel kişiliğe sahip aynı işkolunda ki işyerlerini birleştirip tek bir tüzel kişilik altında toplayabilir. Tüm bu durumlarda sistem tıkanmaktadır. Sistemin nasıl tıkanıp oldukça somut bir şekilde Yargı kararlarının tartışıldığı toplantılarda da dile getirilerek; “işverenin deri işkoluna giren iki işyeri var, tek bir işletme sözleşmesi yapılmış, o sözleşme devam ederken aynı işkoluna giren

Grev erteleme kurumu son yıllarda giderek sistematik bir yasaklama mekanizmasına dönüşmüştür. 1995 yılından bu yana ekonomik olarak etkili hiçbir greve izin verilmemiştir

bir işyeri devir alıyor ve o işyerinde sözleşmesi yok. Yürürlükteki hükümlere göre onu ne mevcut sözleşme kapsamına almak mümkün, ne de onun için ayrı bir sözleşme yapmak mümkün. Mevcut bir toplu iş sözleşmesinin sona ermesini mecburen bekliyorsunuz. Bu o kadar zor ki, hatırlarsanız, 1984’de çıkan bir ihtilaf vardı, İstanbul Sular İdaresince yedi işçinin çalıştığı bir işyeri devir alınmış, bu yedi işçinin çalıştığı işyerinde toplu iş sözleşmesi var, buna mukabil 2500 işçinin çalıştığı diğer işyerlerindeki sözleşme bitmiş, yetki için başvuruluyor, hayır deniyor, orada bir tane daha işyeri var, o sözleşmenin bitmesine kadar bekleyeceksin ve oradaki sözleşmenin bitmesine daha bir yıl var. İşçilerin değişen şartlara göre ekonomik ve sosyal durumunun düzeltilmesinde uzunca bir süre beklemek zorunda kalmaları herhalde adil ve sistemin amacına uygun görülmez.” (Münir Ekonomi, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, 1977, Genel Görüşme Bölümü, s.273, MESS Yayını, İstanbul, 1999) sözleriyle vurgulanmıştır.

3- Uzayan yetki davaları yetkili ancak üyesiz sendikalar yaratmıştır.

Yetki tespitine yapılan itirazların ortalama olarak 1,5-2 yıl sonra sonuçlanması nedeniyle uzun süre işverenle muhatap olamayan sendikalar, sürecin sonunda yetki belgesini almışlar ancak üyeleri ya işten çıkartıldığından ya da istifa ettirilmiş olduğundan yetkili ancak üyesiz sendika konumuna düşmüşlerdir. Nitekim yetki davalarını değerlendiren bir sendika 1990-1998 dönemi içerisinde yetki tespiti nedeniyle açılan davalarda kazanma oranlarının %90, olduğunu ancak bu %90 dan sadece %2’inde toplu sözleşme yapılabildiğini, dava açıldığı tarihten sonuçlandığı tarihe kadar geçen sürede üyeleri kalmadığını belirtmiştir. (Murat Özveri, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, 1977, Genel Görüşme Bölümü, s.251, MESS Yayını, İstanbul, 1999)

Yetki alma sürecinin sonunda tek üyesi kalan bir sendikanın tek üyeye yapılmış olduğu tek kişilik grev sistemin işlemez hale geldiğinin çarpıcı bir örneğini oluşturmuştur. →

Gerçektende; 11.09.2001 tarihinde sendika 80 kişiyi üye yapmış, 19.09.2001 tarihinde, 2822 sayılı yasanın 13. maddesi uyarınca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında TİS Yetkisi istemiştir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 17.10.2001 tarihinde sendikaya bu işyerinde tespit yazısını göndermiştir. İşveren ise bu yetkiye İş Mahkemesi'nde itiraz etmiştir. İş Mahkemesi ve Yargıtay aşaması dahil yargı 18 ayda uyuşmazlığı sonuçlandırmış, sendikanın yetkisi olduğunu gösteren tespitini doğruluğuna, itirazın iptaline karar vermiştir. İşveren 17 işçiyi işten atmış işten atılmayan işçiler, diye aynı günde hep birlikte sendikadan istifa etmişlerdir. Bir tek üyesi kalan sendika ise grev prosedürünü devam ettirerek 19.12.2002 tarihinde greve çıkmış, ancak grev bu kez de İş Mahkemesi kararıyla kaldırılmıştır. (Bu bir Tek Kişilik Grev Hikayesidir, Ekonomist, 28 Aralık 2002, Selülöz-İş Dergisi, Ocak 2003, sayı 73)

IV- Grev Hakkı Kullanılmaz Hale Gelmiş Toplu İş Sözleşmeleri Güvencesiz kalmıştır

Toplu iş sözleşme yetkisinin alınması kuşkusuz toplu iş sözleşmesinin hemen imzalanması anlamına gelmemektedir. Toplu iş sözleşmelerinin koruma işlevini yerine getirebilmesi için grev hakkıyla donatılmış olması da gerekmektedir. Bir başka anlatımla toplu iş sözleşmeleri güçlü işveren karşısında güçsüz işçilerin sendika ve grev haklarını kullanarak işveren karşısında dengeleyici bir güç haline gelmeleriyle oluşturulan sözleşmelerdir. Bu nedenle de toplu sözleşme hakkı grev hakkının var olduğu durumlarda anlamlı olabilen bir haktır. 2822 sayılı yasa ise, yasanın belirlediği prosedürün izlenmesi sonucu kullanabilen menfaat grevinin dışındaki tüm direniş ve grevleri yasa dışı



grev statüsünde toplayarak yasaklamıştır. Menfaat grevi için ise;

İşyeri ya da iş kolunun grev yasağı kapsamında olmaması,

Yetki aldıktan sonra en az 30 gün tarafların görüşme yapmış olması,

Tarafsız arabulucu aşamasının aradaki sürelerle bire bir uyularak geçilmiş olması,

60 gün önceden grev kararı alıp işyerinde ilan edilmesi, grev oylaması için gerekli süreyi de aştıktan sonra, 6 işgünü öncesinden noter aracılığı ile işverene grev tarihinin bildirilmiş olması zorunludur.

Anayasanın 54, 2822 Sayılı Yasanın 33., 34. maddelerine göre Bakanlar Kurulu Millî Güvenlik, genel sağlık gerekçesiyle grevi erteleme hakkına sahiptir

Bakanlar Kurulu, grevi arteler ise 60 gün içerisinde anlaşmaz ise uyuşmazlık YHK'ya gidecek ve YHK'nın kararı kesin ve TİS hükmünde olacaktır.

“Grev erteleme kurumu son yıllarda giderek sistematik bir yasaklama mekanizmasına dönüşmüştür. 1995 yılından bu yana ekonomik olarak etkili hiçbir greve izin verilmemiştir Cam ve lastik sektöründe neredeyse otomatik grev ertelemeleri gündeme gelmiştir. Grev ertelemelerinin grev eğilimi üzerinde caydırıcı bir etkisi olduğu grevde geçen iş günü sayısında son yıllarda yaşanan hızlı düşüşle de kanıtlanmaktadır

Son yıllarda greve katılan işçi sayısı ve grevde kaybolan işgünü sayısı dramatik bir biçimde düşmüştür.



1985 yılından bu yana yıllık ortalama greve katılan işçi sayısı 43 bin ve grevde kaybolan iş günü 1.2 milyon iken 1996-2002 döneminde bu sayılar sırasıyla 8600 ve 238 bin olarak gerçekleşmiştir. 2002 yılında grevde kaybolan işgünü sayısı toplamı 43.885 olarak gerçekleşmiştir. Açık ki grev eğiliminin azalmasında grev ertelemelerinin yarattığı basınç etkili olmaktadır” (Aziz Çelik, “Bir Hukuk Skandalı: Şişecam Grev Ertelemeleri, Türk İş dergisi Ocak-Şubat 2004, sayı 359, s.47)

Kağıt sektöründe uygulamaya konulan grevlerin ertelenmesine ilişkin açılan dava da grev ertelemesinin gerekçesi olarak gösterilen milli güvenlik gerekçesinin oldukça geniş yorumlanmaya çalışılması ise özellikle çarpıcıdır. Grev ertelemesine ilişkin Bakanlar Kurulu Kararını değerlendiren Danıştay savcısı; “Türkiye’de kağıt üretiminin aksaması basın yayın kuruluşlarının yanı sıra ambalaj kağıdı gereksini dolayısıyla ihracat sektörünü, ülkeye döviz girişini, yosun kalman döviz dolayısıyla milli güvenliğe ilişkin malzemelerde dahil ülkemiz için gerekli ihtiyaç maddelerinin dışalımını baltalamaktadır. İhracata dönük üretim yapan çiftçi ve sanayicinin, dolayısıyla milli ekonominin göreceği zarar telafi edilemez boyutlara yaklaşmış milli güvenliği ve halkın genel sağlığını da etkilemiştir.” (Danıştay 10.Dairesi, 1995/6508 E.,20.11.1995 T.) kararı sözleriyle grev erteleme kararını savunmuştur.

İmzalanan toplu iş sözleşmeleri ise özellikle 5 Nisan 1994 krizinden sonra bir yandan uyarılma kurumu aracılığı ile yargının işlem temelinin çökmesi teorisinden hareketle müdahalesine uğrarken, (Murat Özveri, Ekonomik Kriz Koşullarında Toplu İş

Haksız ve kötü niyetli itirazlar sonucunda, dört, beş yıla ulaşan, uzun yıllar süren yargılamalar, sendikal örgütlenme özgürlüğüne, toplu iş sözleşmesi hakkının kullanılmasına ağır darbeler vurmuştur.

2822 sayılı yasanın uygulandığı 21 yılın sonunda tüm veriler sendikaların üye kaybettiklerini, etkisizleştiklerini, yeni işyerlerinde örgütlenemedikleri gibi örgütlü oldukları işyerlerini dahi koruyamadıklarını ortaya koymaktadır.

Sözleşmesi Özerkliği Uyarılma sorunu, Harp-İş Sendikası Yayını, Ankara 1999) öte yandan imzalanan toplu iş sözleşmeleri protokollerle yürürlük süresi içerisinde değiştirilmeye başlanmıştır. (Kocaeli 1.İş. Mah. 2001/340-344 Esas sayılı dosyalar)

Uyarılma kurumunun toplu iş sözleşmesiyle bağdaşmadığı, grev hakkının olmadığı koşullarda ya işçi çıkartırım ya da toplu sözleşmeyi değiştiririm baskısı altında yapılan protokollerin hukuki geçerliliği tartışılrsa da, bu durum sonuçta Sendikaların imzaladıkları toplu iş sözleşmelerini koruyamayacak duruma geldikleri gerçeğini değiştirmemektedir.

Sonuç

İlk sendikalar yasasının yürürlüğe girdiği 1947 tarihinden bu güne kadar ülkemiz sendikal hareketinin gelişimi neredeyse tümüyle yasalara dayanarak, yasalardan güç almaya çalışarak ya da yasalarla sınırlanarak oluşturulan bir toplu sözleşme sistemi çözümsüzlüğü de beraberinde getirmekte, sistem en iddialı olduğu, yetkili sendikayı belirleme, sahtecilikleri önleme, etkin bir TİS düzeyi kurma konularında daha başından tıkanmakta, Yargıya altından kalkamayacağı yükler bindirmektedir.

2822 sayılı yasanın uygulandığı 21 yılın sonunda tüm veriler sendikaların üye kaybettiklerini, etkisizleştiklerini, yeni işyerlerinde örgütlenemedikleri gibi örgütlü oldukları işyerlerini dahi koruyamadıklarını ortaya koymaktadır. →

Kuşkusuz bu durumun tek nedeni olarak 2821 ve 2822 sayılı yasalar gösterilemez. Sendikaların kan kaybının hem ülkemiz de hem dünya da çok yönlü nedenleri yoğun bir şekilde tartışılmaktadır.

Ne var ki bu gerçeklik yasalara dayalı sistemlerin içinde barındırdığı açmazları örtmemektedir. En azından “toplu iş sözleşmesi yetkisine itiraz ve çözümü düzenleyen mevcut hükümler, gerek 275 sayılı Yasanın uygulandığı, gerek 2822 sayılı mevcut yasanın uygulandığı dönemde, yaklaşık 41 yıllık süreçte, sendikal alanda, endüstri ilişkileri alanında gerilim ve çatışmadan başka bir şey üretmemiştir.

Sendikal ayrımcılık nedeniyle işverenlerin, sendikal çatışma ve rekabet nedeniyle farklı konfederasyonlara kimi zaman aynı konfederasyona üye sendikaların işyeri çoğunluk tespitlerine yaptıkları, çoğu zaman haksız ve kötü niyetli itirazlar sonucunda, dört, beş yıla ulaşan, uzun yıllar süren yargılamalar, sendikal örgütlenme özgürlüğüne, toplu iş sözleşmesi hakkının kullanılmasına ağır darbeler vurmuştur.” (Mehmet Uçum, Nejdet Okcan, “2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda Değişiklik İçeren Ön Tasarının Hükümleri Ve Genel Değerlendirmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Nisan-Mayıs-Haziran Sayı 2., 413) Bu sonucun doğmasının nedeni olarak yasaları suçlamakta çok anlamlı değildir. Aksine ayrıntılı yasal düzenlemelerde boğulmuş bir sistem sorunun merkezinde yer almaktadır.

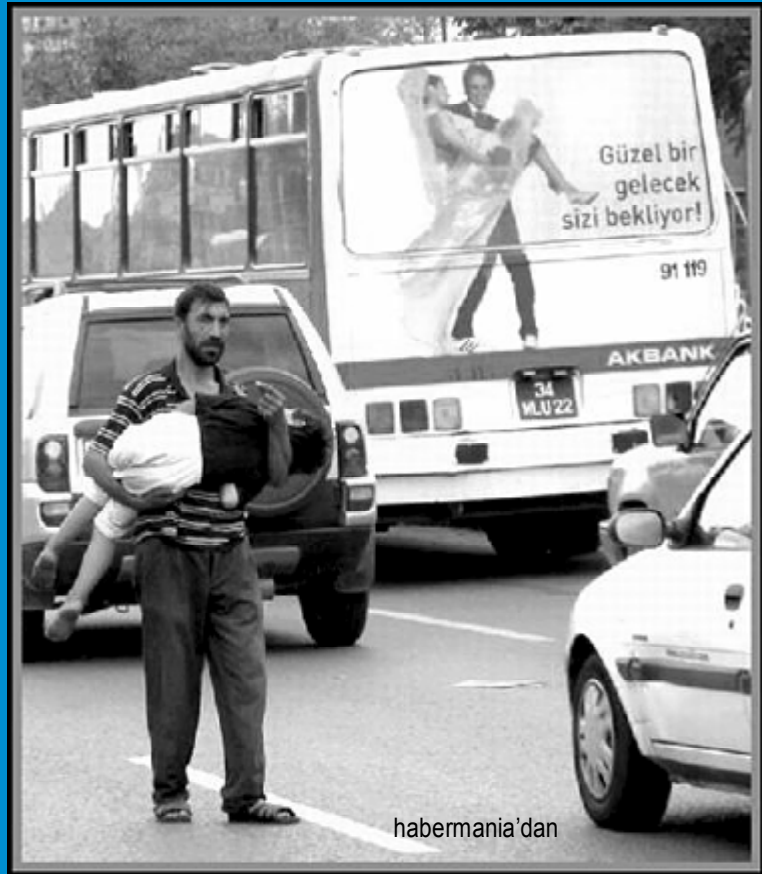
Bu nedenle Türk sendikal hareketinin hedeflerinden birisi yasal güvence değil, yasaların sınırlayıcılığından olabildiğince kurtulmak olmalıdır.

Sendikalar yetki sorununu, yargıya taşmadan işyerinde işçilerin özgür iradelerini ortaya koyabileceği biçimlerle aşabilirler.

Türk sendikal hareketinin hedeflerinden birisi yasal güvence değil, yasaların sınırlayıcılığından olabildiğince kurtulmak olmalıdır.

“Bu nedenle, toplu iş sözleşmesi yetkisine yapılan itirazların, referandum, irade beyanı, hakim tespiti vb. işyeri veya işletmede çalışan işçilerin doğrudan iradelerini ortaya çıkaracak yöntemlerle, süratle ve ekonomik olarak çözülmesinin, sendika özgürlüğü ve toplu iş sözleşmesi haklarının serbestçe, hakkın özüne uygun bir şekilde kullanılmasına önemli bir katkı yapacağı” (Mehmet Uçum, Nejdet Okcan, a.g.m., s.414) inancını paylaşmaktayız.

YAŞAMIN İKİ YÜZÜ



habermania'dan

Enflasyon ve yoksulluk

Toplusözleşme dönemlerinde, enflasyon verilerinin taşıdıkları sakıncalar dikkate alınarak, emekçilerin yaşam düzeylerinin daha iyi bir düzeye çekilmesi, önemli bir taleptir.

F. Serkan Öngel

(Birleşik Metal-İş Araştırma Uzmanı)

Enflasyon, fiyatlar genel düzeyinin etkili bir şekilde devamlı yükselmesi nedeniyle paranın sürekli olarak değer kaybetmesi, bunun sonucu olarak da tüketicilerin satın alma gücünü yitirmesi olarak tanımlanmaktadır.

(DİE, "Fiyat endeksleri ve Enflasyon", Sorularla İstatistikler Dizisi, Ankara)

Bu tanım çerçevesinde enflasyon çeşitli mal ve hizmetlerin fiyatlarında yaşanan artış veya düşüşlerin ortalama olarak yansımaları temsil etmektedir.

Fiyatlardaki eğilimin tespit edilmesi için kullanım yaygınlığı olan çeşitli mal ve hizmetlerdeki değişimler izlenmekte ve fiyat indeksi oluşturulmaktadır. Türkiye'de Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından oluşturulmuş Üretici ve Tüketici Fiyat Endeksleri bulunmaktadır. Söz konusu indeksler, fiyat hareketlerinin takibi, ücret ve maaş artışlarının belirlenmesi, hayat pahalılığının ölçülmesi gibi pek çok alanda kullanılmaktadır. Dolayısıyla ile

enflasyondaki hareketler doğrudan doğruya alım gücüne etki eden bir role sahiptir. Bu çerçevede emekçiler açısından temel sorun enflasyon oranlarının yüksekliği değil, ücret artışlarının enflasyon artışlarını ne ölçüde karşılayıp karşılamadığıdır.

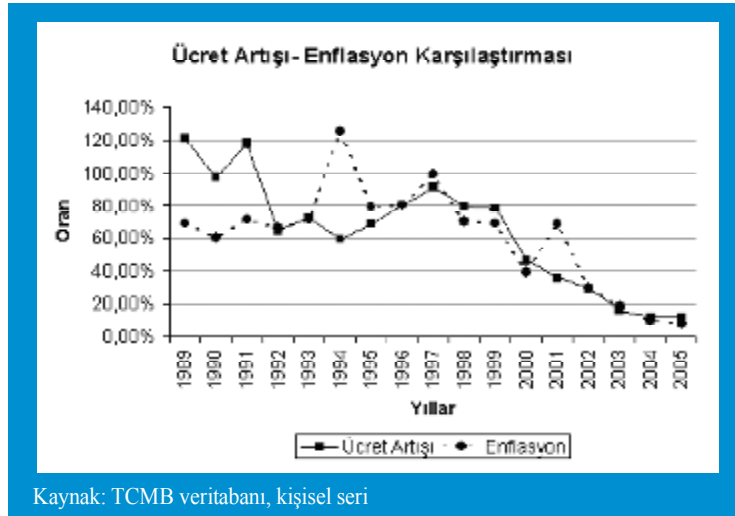
Yüksek enflasyona dayalı büyüme modelinin tercih edildiği 80-90'lı yıllarda enflasyonun ücretleri eritmenin bir aracı olarak kullanıldığı bilinmektedir. Ancak yüksek enflasyona rağmen, ücret artışlarının enflasyonun üzerinde seyrettiği ve reel ücretlerle alım gücünde ciddi yükselişlerin yaşandığı dönemler de olmuştur. Son dönemde yaşadığımız

düşük enflasyon ortamında da kimi sektörlerde reel ücretlerde ciddi gerilemelerin yaşanması enflasyon ve refah arasındaki ilişkiyi değerlendirmek açısından önemlidir.

Tablo 1'de 1989-2005 yılları arasında ücret artış oranları ile enflasyon oranları karşılaştırılmaktadır. Ücret artışlarının enflasyonun çok altında kaldığı dönemlerde reel ücretlerde yüksek kayıpları yaşanmaktadır. 1989-1991 yılları arasında ücret artışlarının enflasyonun oldukça üzerinde seyrettiği görülmektedir. Enflasyonun yüzde 60-70'ler düzeyinde gerçekleştiği bu dönemde ücret artışları yüzde 100'ün üzerine çıkmıştır.

1994 ve 2001 yılları ise ücretlerin enflasyon altında büyük oranda ezildiği görülmektedir. 1994 yılında enflasyon yüzde 124 düzeylerine ulaşırken, ücret artışları yüzde 60 düzeyinde kalmıştır.

Yine 2001 yılında enflasyon yüzde 68,5 düzeyindeyken, ücret artışları sadece yüzde 35 düzeyindedir. →



Bu iki kriz yılında emekçilerin ücretleri büyük kayıplar yaşamıştır.

Diğer yıllarda ise ücret artışları birbirine yakın değerlerde seyretmiştir. Ancak bu iki krizin ücretler üzerindeki etkisi hala devam etmektedir. Bugün itibari ile üretimde çalışılan saat başına ücretler 1993 yılının ikinci dönemindeki değerinin yüzde 64'ü kadardır.

Reel ücret artışları ile enflasyon verilerini karşılaştırdığımızda dikkat çeken bir başka konu ise enflasyonun tek başına ücretlerin gerilemesinde etkili olmadığıdır. Ancak kriz dönemlerinde enflasyonda beklenenin üzerinde gerçekleşen artışlar, emekçilerin yoksullaşmasına yol açmıştır.

2006 yılı enflasyon hedeflemesindeki sapmada emekçilerin 1994 ve 2001 krizleri gibi yoksullaşmasına neden olacaktır. Çünkü emekçilerin ücret artışları büyük oranda enflasyon hedeflemesi üzerinden belirlenmektedir.

Sonuçta emekçiler ve yoksullar açısından enflasyon oranlarındaki düşüş değil, gerçek ücretlerin artıp artmadığı önemlidir. Reel ücretler gerilerken enflasyondaki düşüşün çalışanlar açısından hiçbir anlamı yoktur.

Nitekim enflasyonda hızlı bir düşüş yaşandığı 2005 yılında kimi sektörlerde reel ücretler azalmıştır. TÜİK İmalat Sanayi Reel Ücret endeksine göre yılın ilk 3 aylık dönemi için reel ücretler bir önceki yılın aynı dönemine göre yüzde 0,6 oranında azalırken, kimi sektörlerde bu oran yüzde 8,4'e ulaşmıştır.

Ana metal sanayiinde reel ücretler yüzde 4,4 oranında azalırken, bütün ürünleri imalatında yüzde 6,4, diğer ulaşım araçları imalatında yüzde 8,4 oranında azmıştır.

Kamu hizmetlerinin niteliksizleştirilmesi ve özelleştirilmesi AKP hükümetinin zaten temel yönelimini oluşturmaktadır. Dolayısıyla enflasyon karşıtı politikalar, gelir artırıcı değil, harcamaları kısımaya odaklanmaktadır.

Emekçiler ve yoksullar açısından enflasyon oranlarındaki düşüş değil, gerçek ücretlerdeki azalma önemlidir. Reel ücretler gerilerken enflasyondaki düşüşün çalışanlar açısından hiçbir anlamı yoktur.

ENFLASYONLA DEĞİL, HALKLA MÜCADELE

Enflasyon ve yoksulluk arasındaki ilişkiyi irdelerken bir başka önemli konu ise kamu harcamalarının niteliğidir. Bilindiği gibi enflasyonla mücadelenin en temel unsurlarından birini kamu harcamalarının aşağı çekilmesi oluşturmaktadır. (Hançerlioğlu, Orhan (1993), "Ekonomi Sözlüğü", s.106, Remzi Kitabevi, İstanbul)



Kamu harcamalarının aşağı çekilmesinin ise toplumsal maliyetlerinin olduğu bir gerçektir. Kamuda ücretlerin baskı altında tutulması, toplumsal yaşam açısından zorunluluk taşıyan alanlara gerekli olan (başta eğitim ve sağlık) yatırımlarda kısıntıya gidilmesi, personel alımına sınırlama getirilmesi, sosyal transfer harcamalarının azaltılması vb.

Tüm bu süreçler beraberinde kamu hizmetlerinin niteliğinde bir erozyona yol açmakta, geniş halk kitlelerinin parasız, nitelikli kamu hizmetlerine ulaşmasının önüne geçmektedir.

Kamu hizmetlerinin niteliksizleştirilmesi ve özelleştirilmesi, sermayenin tercihidir ve AKP hükümetinin zaten temel yönelimini oluşturmaktadır. Dolayısıyla enflasyon karşıtı politikalar, gelir artırıcı değil, harcamaları kısımaya odaklanmaktadır.

Oysa kayıt dışı ekonomiye karşı etkili bir mücadele, iç ve dış borçların yeniden yapılandırılması, sermaye kesimlerinin üzerindeki vergilerin artırılması yolu ile kamu mali dengesinin tesis edilmesi, kamu harcamalarında bir kısıntıya gidilmeksizin fiyat artışlarının kontrol altına alınması mümkündür. →

ÇİFTE KAVRULMUŞ YOKSULLUK

Yoksulların ve emekçilerin devletin sağladığı kamu hizmetlerden ve sosyal harcamalardan faydalanma düzeyi de, yaşam kalitesinin belirlenmesinde, ücret artışının yanında önemli bir etmen olmaktadır.

Devletin sosyal sorumluluklarından hızla uzaklaştığı bir süreçte, kamu hizmetlerinden yoksun kalmak ya da yeterince yararlanamamak, emekçilerin ücretlerindeki reel gerilemeye ilave bir katkı yapmaktadır.

Bu gündelik hayatta emekçilerin eğitim ve sağlık gibi temel ihtiyaçlarında fazladan harcama yapmaları demektir. Yani ücretlilerin daha da yoksullaşmasına anlamına gelmektedir. Dolayısı ile sadece fiyat artışlarına odaklanan bir ücret pazarlığı bu etkiyi göz ardı etme riski ile karşı karşıyadır.

Yoksulluk konusunda “salt gelir odaklı perspektifin bireylerin toplumsal oluşumunu sunduğu hak ve olanaklara ulaşım ulaşılamaması konusunda kapsamlı bilgi veremeyeceği, özellikle son on yıldaki tartışmalarda gittikçe artan ölçüde kabul görmektedir.

Alternatif yaklaşımların başlangıç noktasını, bireyin gereksinimlerinin daha geniş tanımlanması gereği oluşturmaktadır.

Beslenme, barınma ve giyim gibi minimum gereksinimlere ek olarak, güvenli içme suyu, kanalizasyon, elektrik, sağlık ve eğitim gibi hizmetlere ulaşım, yönetime katılma, temel insan hak ve özgürlüklerinden yararlanma, sigortalı bir işte çalışma gibi öğeler ön plana çıkarılmaktadır.

Başka bir deyişle, örneğin, sivil, toplumsal, kültürel ve siyasal haklardan yararlanma olanağının bulunmamasının da toplumsal dışlanma anlamına geleceği ve bu nedenle yoksulluk tanımını içerisinde değerlendirilmesi gerektiği ifade edile gelmektedir.

Ayrıca, cinsiyet ayrımcılığı gibi olguların yoksulluk üzerinde önemli etkileri olabileceği sürekli vurgulanmaktadır.” (Sürdürülebilir Kalkınma Dünya Zirvesi Türkiye Ulusal Raporu (Taslak), s.85-86)



**Yoksulluk,
işsizlik gibi
kapitalizmin
ürettiği yapısal
bir sorundur.**

ENFLASYON ODAKLI YAKLAŞIMLAR YOKSULLAŞTIRIYOR

Enflasyon alanında yaşanan gelişmelerin ücret artışlarında kilit bir rol oynadığını söylemiştik.

Açıklanan enflasyon rakamları Türkiye geneline göre ortalama olarak belirlenmektedir. Buna karşın enflasyon oranları yaşanan il, gelir düzeyi ve gelir getirici faaliyete göre farklılık gösterebilmektedir.

Sendikamız Araştırma Dairesi farklı gelir grupları ve harcama düzeylerine göre enflasyon verilerinin belirlenmesini, bu tip farklılıkların göz ardı edilmemesi gereğinden hareketle bir ihtiyaç olarak değerlendirmiştir.

Bu çerçevede gelir gruplarına göre enflasyon oranları, TÜİK 2004 yılı Hanehalkı Tüketim ve Gelir Araştırması harcama kalıpları ile TÜFE verileri esas alınarak, tespit edilmekte ve kamuoyunun bilgisine sunulmaktadır.

Burada amaçlanan fiyat artışlarının nüfusun önemli bir kısmına daha fazla yansıtıldığını ortaya koyarak ücret artışlarında kent-kır, il, gelir grubu, kirada oturan vb. esas alınarak, fiyat artışından en çok etkilenen kesimlerin göz önüne alınmasını sağlamak ve enflasyonun yoksullaştırıcı yanına dikkat çekmektir.

TOPLUSÖZLEŞME STRATEJİLERİ İÇİN ÖNERİLER

Toplusözleşme dönemlerinde sıkça gündeme gelen enflasyon verilerinin taşıdıkları sakıncalar dikkate alınarak, emekçilerin yaşam düzeylerinin günlük ihtiyaçlarını yeterince karşılayabildikleri bir düzeye çekilmesinin talep edilmesi önemli bir taleptir.

Kalıcı çözümler üretebilmenin yolu ancak emekçilerin söz, yetki, karar ve iktidar sahibi olduğu eşitlikçi ve özgürlükçü bir sistemde mümkündür.

Ücretlerdeki reel erimenin yanı sıra yapısal uyum yasaları ile gündeme gelen yeni liberal düzenlemenin yarattığı tahribatta bu süreçlerde dikkate alınmalıdır.

Bu çerçevede toplu sözleşme görüşmelerinde belirlenecek stratejilerde şu konular gündemde tutulmalıdır.

1- Bir işçinin ailesi ile birlikte insanca yaşayacağı temel bir ücret,

2- Kamu hizmetlerinin piyasalaştırılması nedeniyle işçilerin refah düzeyinde yaşadığı kayıpların dikkate alınması,

3- Büyüme oranlarının ve üretimdeki artışın ücret artışlarına yansıtılması,



4- Fiyat artışlarından en mağdur kesimin enflasyonu dikkate alınarak bir düzenlemenin yapılması,

Sonuç olarak, yoksulluk, aynı işsizlik gibi kapitalizmin ürettiği yapısal bir sorundur. Dolayısıyla temelde yoksulluğa ve işsizliğe karşı verilen mücadele aynı zamanda sistemin kendisi ile bir hesaplaşmayı da zorunlu kılmaktadır.

Bu tip sorunlara kalıcı çözümler üretebilmenin yolu ancak emekçilerin söz, yetki, karar ve iktidar sahibi olduğu eşitlikçi ve özgürlükçü bir sistemde mümkündür.

Gelir dağılımı adaletsizliği

Basından

Türkiye gelir dağılımının çok kötü bir şekilde yürüdüğü bir toplum haline geldi. Cumhuriyet, Osmanlı'dan oldukça eşitlikçi sayılacak bir 'küçük üreticiler toplumu' devralmıştı. Bunu uzun süre devam ettirdi. Böyle bir yapı, korporatist bir ideolojiye de uzun zaman var olma imkânı verdi. Ama Cumhuriyet son analizde kapitalist modeli seçmişti. Dolayısıyla uzun vadede bu genel modelin belli başlı özellikleri Türkiye'nin de özellikleri haline gelmeye başladı.

60'larda ve 70'lerde iç pazarı canlı tutan, dolayısıyla emekçilere görece yüksek alım gücü tanıyan, Keynes devamı ekonomik politikalar hâlâ geçerliydi.

Bu da sendikaları güçlü kılıyordu. Ama dünya kapitalizmi monetarizme, neo-liberalizme vb. kaymaya başlayınca bütün bu anlayışlar değişti. 12 Eylül zaten işçi sınıfının 'talepkâr' olma cüretini gösteren kesiminin haddini bildirmişti. Daha sonra Turgut Özal da kapitalizmin yeni 'trend'lerinin Türkiye'deki temsilcisi oldu. O yılların 'ortadirek' edebiyatı arasında orta gelir dilimleri büyük aşınmaya uğradı ve gelir dağılımı uçurumları toplumsal yapının kalıcı bir özelliği haline geldi.

Şimdi böyle bir Türkiye'de yaşıyoruz. Dün, ayakkabı boyama üzerinden strateji kurmuş bir yoksul adamın hikâyesini anlatıyordum, bu adamın zengin vatandaşlarının birçoğunun da para kazanma yöntemleri çok farklı değil.

Cinlik, hinlik, şeytanlık o düzeylerin de başlıca işi. Medyaya her gün yansıyan türlü türlü hikâyeleri okuyor, öğreniyor ve bunu yaptıkça, yansımalarını da düşünebiliyoruz.

Şüphesiz, herkesin böyle para kazandığını iddia etmiyorum. İki ayrı toplum gibi yaşamak, Türkiye'nin bir başka yapısal özelliği. Bunun nedeni de, şu günlerde konu ettiğim nüfus politikası. Bir yandan toplum, elindeki kaynaklarla, dünyanın bilinen kurumlarını, bilinen şekilde yaratmaya çalışıyor, bir yere kadar yaratıyor da. Ama öbür tarafta, bu kaynak ve somut imkânların her zaman önünde seğirten ve bu legal çerçevelere sığmayan nüfus fazlası var. Tabii onlar da yaşayacak ve 'refah toplumu' aşamasına hiç uğramadan 'tüketim toplumu' normlarını benimsemiş bir ülkede, onların 'isteme' kapasiteleri de öteki kesimin gerisinde hiç değil. Dolayısıyla Türkiye'nin yanında her zaman bir 'kara Türkiye', 'kayıt dışı

Türkiye', 'mafioso Türkiye' var. Bu ikincinin sürekli varlığı, birincinin düzgün işlemesine de sık sık engel oluyor.

Bu nüfus fazlasının büyük kısmı yoksul. Epeyceci yoksulluk sınırlarının da altında. Yani Hindistan gibi, Brezilya gibi, yoksullarının gerçekten çok yoksul olmasıyla ün yapmış ülkelerin bazı özelliklerini biz de edinmekteyiz. Bir yandan hiç tenhalaşmayan alışveriş merkezlerimize yenilerini ekliyoruz, Dubai kulelerinin kopyalarını yapmış olarak tüketimin bilmem kaçınıc katında yaşayan bir Türkiye'nin hayalle karışık planlarını yapıyoruz, bir yandan da, yoksulluk sınırının altında yaşayan birileriyle karşılaştıkça, görmemek için kendi gözümüzü yumuyoruz. Bu iki kesimin dramatik karşılaşmaları olmuyor değil, Üzeyir Garip'in bir Eyüp mezarlığında, istemesinde hiç eksiklik olmayan bir yoksulla karşılaşması gibi.

Ama genel olarak, bir 'münferit vakalar' ilüzyon dünyasında yaşamaya alıştığımız için, onlara da 'münferit vaka' deyip yolumuza devam ediyoruz. Bakalım, daha ne kadar yol kaldı

Murat Belge
RADİKAL - 22 Temmuz 2006

TİSK verileri çarpıtıyor Son 5 senede, ücretler yüzde 17 eridi

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'ndan (TİSK) kamu oyuna yönelik bir açıklama yaparak 500 Büyük Sanayi Kuruluşunda ücretlerin net katma değerden aldığı payın 2005 yılında önemli ölçüde arttığını, Söz konusu oranın 2004'te %53,6 iken 2005'te %62,7'ye yükseldiğini, Net katma değerde kârın payının ise %35,9'dan %29,2'ye indiğini belirtmiştir. Reel ücretlerin arttığı, buna karşın verimliliğin azaldığı iddiası ise yine ISO 500 Büyük Raporunun 2004-2005 yılı karşılaştırmaları üzerine kurulmaktadır. Ancak verilerin bu biçimi ile yorumlanmasında ciddi sakıncalar bulunmaktadır. Çünkü Türkiye İmalat Sanayi İstatistikleri ile bu veriler arasında ciddi farklar bulunmaktadır.

Zaten İSO raporunda, TÜİK ve 500 Büyük Sanayi verileri arasındaki ücret, verimlilik ve üretimdeki farka dikkat çekilerek, büyümenin esas dinamiğinin KOBİ'ler olduğunun beklenebileceğine işaret edilmektedir.

REEL ÜCRETLERDE ERİME YÜZDE 17

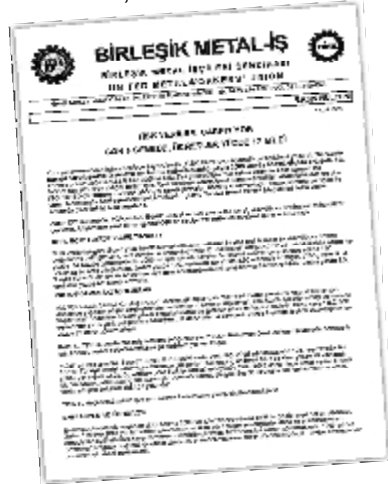
TÜİK verilerine göre Son 5 yılda imalat sanayiinde çalışılan saat başına reel ücretler ile verimlilik ve üretim değerlerine baktığımızda, reel ücretlerde erimenin yüzde 17, üretimdeki artışın yüzde 26, verimlilikteki artışın ise yüzde 34 olduğu görülmektedir. 2005 yılı için ise reel ücretler bir önceki seneye göre

sadece yüzde 1,91 oranında bir artış gösterirken, üretim yüzde 5,33, verimlilik ise yüzde 5,56 oranında artmıştır. 2006 yılının ilk altı 3 aylık dönemi için ise bir önceki seneye göre ücretlerde reel bir artış hemen hemen yokken, üretim yüzde 3,5, verimlilik yüzde 4,6 olarak artmıştır.

ISO RAPORUNDAKİ ZORLUKLAR

ISO 500 Büyük Sanayi Kuruluşu raporu incelemek açısından önemli bir belge olmasına karşı özellikle son dönemde yaşanan büyük özelleştirmeler ve kamunun payının küçülmesi, kimi büyük şirketlerin bilgi vermekten kaçınmaları nedeniyle önceki yıllarla karşılaştırmalarda giderek artan zorluklara sahiptir. Buna karşın ISO 500 verilerinde son 5 yıllık gelişmelere baktığımızda da Ortalama ücretlerin yüzde 6 eridiği, işgücü verimliliğinin ise yüzde 22 arttığı görülmektedir.

Kaldı ki, TİSK'in



açıklamasında referans aldığı makale Prof.Dr. Süleyman Özmucur'un makalesidir. Makalede söz konusu veriler değerlendirilirken şu ifadelere yer verilmiştir:

“1997 yılı baz alınır, Beşyüz Büyük Kuruluşta emek verimliliği 2005 yılında sadece 108, reel ücretler ise 105'tir. Türkiye imalat sanayiinde üretimde çalışanlar reel kazanç endeksi 1997'de kinin yüzde 15 altındadır. (2005 yılı değeri 84,9). Bu verilere göre Türkiye imalat sanayiinde 1997-2005 döneminde emek verimi önemli ölçüde artmış, reel kazanç ise azalmıştır. Aynı dönemde, Beşyüz Büyük kuruluşta ise reel ücretler ve emek verim artışları birbirine oldukça yakındır.”

TİSK bu değerlendirmeleri göz ardı ederek kamuoyunu yanlış bilgilendirmektedir.

ENFLASYON VE ÜCRETLER

Enflasyon hedefinde yaşanan ciddi sapma 2006 yılı için reel ücretlerde ciddi bir gerilemeye neden olacaktır. Zaten 1994 ve 2001 yılı krizleri ile yoksullaşan ve alım gücü düşen emekçilerin, daha da yoksullaşmasını amaçlayan açıklamalara karşı kamuoyunun bilgilendirilmesi bir zorunluluk olarak görülmektedir. 1993 yılında ortalama bir işçinin bugünkü ücretinin yüzde 50 oranında fazlasını aldığı düşünüldüğünde Türkiye emekçilerinin bunu hak etmediği görülmelidir.

Mühendisler ve işçiler için Esnek üretim sistemi ve sendikal eğilimlere etkisi

Esnek üretim sistemi ve esnek istihdam biçimleri tüm çalışanları olumsuz etkilemiştir. Mühendislerin üretim içerisindeki rolü teknolojik gelişmeler nedeniyle, niteliksizleşmiştir.

Zehra Güner Akad

(Birleşik Metal-İş Örgütlenme Uzmanı)

Giriş

Üretim sistemindeki değişimler çalışanların tümünün yaşamında ve önemli değişiklikler yaratıyor. Üretim sistemindeki değişim, iktidarda olan sınıfın gereksinimleri doğrultusunda belirleniyor. Bu değişim yalnızca çalışma yaşamında kalmıyor, yaşamın tümünü belirlemeye başlıyor.

Çalışanlar arasındaki ilişki de bu değişimden etkileniyor. Aynı sınıfsal aidiyete sahip olsalar dahi kendilerini farklı çıkar gruplarına ait hissedebiliyorlar. Talepleri ortaklaştırmak daha da zorlaşıyor. Mühendisler ve işçiler için olduğu gibi. Talepleri farklılaşan toplulukların aynı sınıfın parçası olsalar dahi yan yana gelmesi ve ortak bir mücadele etrafında birbirine kenetlenerek hakları için mücadele etmesi ise, farklı toplumsal koşulların gündemi olmayı zorluyor.

Mühendislik mesleğini icra edenlerin tümünü kapsayan bir yaklaşım yalnızca meslek alanını ilgilendiren bir özellik taşımak

zorundadır. Bunun dışında mühendislik mesleğine sahip olanların tek bir yapı içerisinde ifade edilmesi mümkün değildir. Çünkü, mühendislik bir meslek olduğundan sınıfsal karakteri yoktur. Mühendis mesleğini icra edenler, ücretli olabildiği gibi sermaye sahibi de olabilirler, işsiz de. Bu nedenle mühendislik, tek bir sınıfsal aidiyetle anılamaz. Bu yazıda işgücünü işverene satarak yaşamını sürdüren mühendisler konu edilecektir.

Üretim sistemindeki değişimin nedenleri ve sonuçları

Sanayi üretiminin yaygın hale gelmesi ile birlikte işçiler ve mühendisler bir arada çalışmaya başladılar. Tarihsel süreç içerisinde mühendisler ve işçileri etkileyen en önemli dönüşümler

1970'lerin başında kapitalist sistemin kar oranlarının düşmesi ile başladı. Üretim sisteminin değişimine neden olan bu gelişmelere esnek üretim sisteminin konu olduğu yaygınlık kazanan ve kabul gören bir tezdur.

Sermayenin kar oranlarındaki azalmayı durdurmak ve dahası artırmaya yönelik çabası, verimliliği artırması, eşdeğer olarak sömürüyü artırması, teknolojik olanakların geliştirilmesi ve kullanılması ile sağlanmıştır. Yoğun emek gücüne dayanan üretim sisteminden uzaklaşmıştır. Üretim sisteminde teknolojik gelişmenin etkisi daha fazla hissedilmiştir. Teknolojideki gelişme, esnekliğin temelini oluştururken, esneklik uygulamalarına da geniş olanak sağlamıştır.

Öte yandan esnek üretim sistemi uygulamaları yalnızca teknolojinin gelişmesine bağlanamaz. Sermaye sınıfının kar hırsı ve bunu gerçekleştirdiği ideolojik atmosfer de üretim sistemindeki değişiklikleri beslemiştir. →



Sermaye sınıfının çıkarları doğrultusunda şekillendirilen bilimsel ve teknolojik gelişme sermaye sınıfına da bu yönde ciddiye alınabilecek bir olanak yaratmıştır.

Esnek üretim sisteminin tanımlayıcı noktaları araştırmacılar tarafından farklılaştırılmasına rağmen, genel kabul görenler şu şekilde belirlenmiştir:

1- Temel amaç kalite, maliyet ve zaman konusunda gelişme sağlamaktır.

2- Temel yönelim tüketici tatminidir.

3- Sürekli gelişme esastır. Esnek üretim gelişmeleri olabildiğince hızlı uygulamayı hedefler.

4- Emek gücü ekipler biçiminde organize edilir ve çok amaçlı işlevleri yerine getirmek hedeflenir.

5- Firmaya ürün sunanlarla uzun ilişkiler hedeflenir.

6- Teknoloji organizasyonel gelişmelerle ilişkilendirilir.

7- Performans değerlendirme temel amaçlardan birisidir ve sürekli gelişmeyi hedefler.(Duguay CR ve ark. 1997, Dyer S 1998)

Mühendisler ve işçilerin bir arada çalıştıkları ortamı derinden etkileyen bu uygulamalarla üretim hızı istenildiği gibi ayarlanabiliyor, stoksuz tam zamanında üretim yapılabilir, ekip çalışması, taşeronlaştırma, performansa göre ücretlendirme, kalite çemberleri, toplam kalite yönetimi gibi uygulamalarla da yönetim sisteminde önemli değişiklikler oluşturuluyor, üretim sistemi tümüyle değiştiriliyor. Bunun sonucunda işyerleri küçüldü, istihdam azaldı, kontrol mekanizmaları, ücretlendirme mekanizmaları biçim değiştirdi.

Sanayi üretiminin yaygın hale gelmesi ile birlikte işçiler ve mühendisler bir arada çalışmaya başladılar. 1970'lerin başında mühendisler ve işçileri etkileyen önemli dönüşümler yaşandı..



Fabrikalar ve istihdam parçalanıyor

İlk kez Atkinson tarafından teknolojinin işçileri merkez ve çevre işgücü olarak böldüğü ileri sürülmüştür. Atkinson'a göre esneklik, sayısal ve işlevsel olmak üzere ikiye ayrılır. İşlevsel esneklik, emeğin değişik işleri yapabilecek şekilde çok yönlüleştirilmesini ifade ederken, işlevsel esnekliğe sahip olan emek gücünün merkez sektörleri aynı zamanda iş güvenceli, yüksek ücretli ve daha fazla sosyal haklara sahiptir.

Sayısal esneklik ise çevre işgücü ile ilgilidir. Sıradan, rutin, işlerde çalışır, iş güvencesi yoktur. Eğitim düzeyi düşük, düşük ücret alır, niteliksiz işlerde çalışırlar.

Üretim sisteminde yaşanan gelişmeler, istihdamın esnek üretim sisteminde parçalandığını göstermektedir. Parçalanma nedeniyle, çalışma koşulları, ekonomik ve sosyal haklarda da farklılıklar ortaya çıkmakta ve bunun sonucu olarak da talepler farklılaşmaktadır. Öyle ki bazı talepler uzlaşılması mümkün olmayan ayrılıklar içerir hale gelmektedir.

Mühendisler Süreçten Nasıl Etkileniyor?

Üretim sisteminde yukarıda anılan değişimlerden ücretli çalışan mühendislerin muaf olmadığı belirtilmelidir. Esnek üretim sistemi ve esnek istihdam biçimleri tüm çalışanları olumsuz etkilemiştir. Mühendislerin üretim içerisindeki rolü teknolojik gelişmeler nedeniyle, niteliksizleşmiştir.



Planlama yapan, proje hazırlayan mühendislerin sayısı hızla azalmıştır. Çünkü, dünyada mühendisliğin teknolojinin gelişmesi ile birlikte işlevi değişmiş, mühendislik işlevleri araştırma-geliştirme ve tasarımda yoğunlaşmıştır.

Türkiye gibi sanayi üretimi her anlamda bağımlı ülkelerde ise, araştırma geliştirme ve tasarımda çalışan mühendislerden söz etmek çok olanaklı değildir. Türkiye araştırma geliştirme faaliyetlerinin yoğunluğu yüzde 0.21 kadardır. Bu oran gelişmiş kapitalist ülkelerin araştırma geliştirmeye ayırdıkları payla karşılaştırılamayacak düzeydedir. Türkiye’de on bin işgücü başına araştırmacı sayısı yalnızca yedidir. Bu araştırmacıların tamamının da mühendis olmadığı düşünülürse mühendislerin araştırma geliştirme alanında istihdam edilmediği rahatlıkla gözler önüne serilecektir.

Mühendisler, çalışma yaşamında üretim planlama ve üretim sürecini yönetme işinde yoğunlaşmaktadır. Bir bütün olarak bu durumun kendisi işsiz mühendislerin sayısında artışa neden olmuştur. DIE verilerinden hareketle 2000 yılında yapılan Genel Nüfus sayımı mühendis ve mimarların yüzde yirmisinin işsiz olduğunu ortaya koymuştur. Türk Mühendis ve Mimar Odaları tarafından 2001 yılında yaşanan krizle bu rakamın yüzde otuzlara çıktığı açıklanmıştır.

Esnek üretim sisteminin en önemli sonuçlarından biri, parçalanmadır. Parçalanma, ortak hareket kabiliyetini önemli ölçüde azalmasına neden olmaktadır. Esnek üretim sisteminin teknolojinin gelişmesine koşturarak değiştirdiği özellikler yanında geliştirilen yeni yönetim anlayışları da parçalanmayı beslemektedir.

Esnek üretim sisteminin ayrılmaz bileşenlerinden toplam kalite yönetimi, bir bütün olarak sistemin yönetim alanını belirlemektedir. Toplam kalite yönetim teknikleri, işçilerin

Bugün sendikalı çoğu işyerinde mühendisler kapsam dışıdır. Bunun anlamı sendika üyesi olsalar bile, geçerli olan toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacak olmalarıdır.

sorun çözme yeteneklerinin geliştirilmesi, hataların ortadan kaldırılması, işçilerin birbirini denetlemesi amacıyla yapılırken işyerindeki sorunların çözümü de hedefler arasında yer almaktadır. Toplam kalite yönetim teknikleri, sermayenin çıkarlarının ön plana alındığı bir düşünme ve yönetim sistemini işçilerin düşünce sistemine yerleştirerek, ideolojik bir işleve sahip olmaktadır. İşyerindeki sorunların çözümünde toplam kalite yöntemlerinden yararlanılması sendikaya olan gereksinimi de azaltmaktadır.

Mühendis ve mimarların ülkemizde sendikalarda örgütlenme geleneği olduğundan bahsetmek oldukça zordur. Kaldı ki, mühendis ve mimarların meslek örgütleri olan TMMOB’ye üyelik oranı yüzde elli düzeyindedir. Sendikalaşma oranları ise TMMOB tarafından 1999 yılında yapılan araştırmaya göre, özel sektörde çalışan mühendisler arasında binde altı, kamu kesiminde çalışanlar arasında yüzde yirmi beşer düzeyindedir.

Aynı araştırmada mühendis mimarların diğer çalışanlardan bağımsız bir sendikada örgütlenme eğiliminin çok yüksek olduğu belirlenmiştir. Mühendislerin yalnızca dörtte birlik bir kesiminin diğer çalışanlarla aynı sendikaya üye olma düşüncesinde olduğu saptanmıştır. Bu sonuç bir genellemedir. Ülkemizde mühendisler, üretim proseslerini yönetme işlevine sahip olduklarından işçilerle aynı çatı altında –sendikalaşmanın gerekli olduğu düşünülse bile- kendilerini ifade etmek istememektedir.

Ülkemizde sendika üyesi mühendislerle ilişkin güncel veri bulmak oldukça zordur.



Mühendis ve mimarların yüzde otuzu işsiz...



Ancak, gözlemlerden ve istatistik haline gelmemiş verilerden hareketle kamu kesiminde mühendisler ve işçiler aynı sendikalara üye olmakta bir sorun görmezken özel sektörde bu durumdan söz etmek mümkün değildir. Bunun değişik nedenleri sıralanabilir. Ancak ilk elden söylenebilecek olan esneklik uygulamalarının özel sektörde daha hızlı yer edinmesi ve sermaye sınıfının örgütlenmeye olan tavrıdır.

Kuşkusuz esneklik uygulamaları sendikal örgütlenmeyi olumsuz bir biçimde etkilemiştir ve etkilemeye de devam etmektedir. Esneklik, örgütsüzleştirilmeye daha fazla olanak sağlamaktadır. Ayrıca, işçiler ve mühendisler çıkarlarını ortaklaştıracak politikalar etrafında toplanamamaktadır.

Örgütsüzleştirme konusunda ülkemiz için en önemli kavşaklardan biri, 12 Eylül 1980'dir. Örgütsüzlüğün kutsandığı bir dönemde, sendikalı işyerlerinde kapsam maddesi iyice daraltılmış ve toplu iş sözleşmelerindeki kapsam maddesi örgütsüzleştirmenin aracı haline getirilmiştir.

Bugün sendikalı çoğu işyerinde mühendisler kapsam dışıdır. Bunun anlamı sendika üyesi olsalar bile, geçerli olan toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacak olmalarıdır. Kapsam maddesinin tüm çalışanları kapsamaması bir mücadele

Kapsam maddesinin tüm çalışanları kapsamaması bir mücadele konusudur. Bugün ise işyeri ölçeğinde esnekliğe karşı mücadele, dayanışmacı siyasetin merkezinde durmaktadır.

konusudur. Ancak bu mücadeleyi de içerisine alan en önemli mücadele sermayenin kendi kazanç hanesine yazdığı parçalanmayı yok etmek, yerine dayanışmacı bir siyaseti geliştirmektir. Bugün ise işyeri ölçeğinde esnekliğe karşı mücadele dayanışmacı siyasetin merkezinde durmaktadır.

Kaynakça

1- Belek İlker; "Üretim Sürecinde Değişmeler ve İşçi Sınıfı"- Türkiye Sosyalist İktisat Kongresi-2005 Bildirileri, Nazım Kitaplığı, Aralık 2005

2- Köse, Ahmet Haşım; Öncü Ahmet; "Kapitaliz, İnsanlık ve Mühendislik- Türkiye'de Mimar ve Mühendisler"; TMMOB, Nisan 2000

3- Bilgi Ekonomisine Geçiş Sürecinde Türkiye Ekonomisinin Dünyadaki Konumu, DPT yayınları, yayın no: 2675, Temmuz 2003

4- Teknik Elemanlar ve Sendikalar Sempozyumu, Birleşik Metal-İş Sendikası Teknik Elemanlar Bürosu, Birleşik Metal-İş Sendikası, Mayıs 1999

5- Teknik Elemanlarla Sendikalaşmaya Doğru, Birleşik Metal-İş Yayınları, Mayıs 1999

Kaynak az, kamu emekçisi yoksul

Arastırmalardan

KESK Araştırma Merkezi tarafından yapılan araştırma Türkiye'de Askeri ve faiz hariç kamu harcamalarının GSYİH içindeki payının OECD ülkeleri ortalamasının yarısı kadar olduğunu ortaya koydu.

Ayrıca kamu emekçisi sayısı OECD ülkeleri ile karşılaştırıldığında çok az. Örneğin Türkiye'de bir kamu emekçisi, Finlandiyalı bir kamu emekçisine göre 3,3 kat daha fazla kişiye hizmet üretmek durumunda.

Araştırmaya göre, kamu harcamalarının Gayri Safi Yurt İçi Hasıla içindeki payı OECD ülkelerinde

ortalama yüzde 41. Türkiye'de ise konsolide bütçe için 2005'te yüzde 30.8 olarak belirlenen bu oran, 2006'da yüzde 29'a düşmüş durumda. 2006 yılında faiz hariç kamu harcamalarının oranı ise yüzde 20 civarında. Askeri harcamaları da düştüğünde bu oran yüzde 17. OECD ortalamasında ise bu oran 34.

Araştırmaya göre Türkiye kamu harcamalarına son derece az kaynak ayırıyor. Kamu harcamalarına ayrılan payın az olmasının, yetersiz sayıda okul, hastane, doktor, öğretmen, fabrika, yol ve iş demek olduğunun

ifade edildiği araştırmada OECD ve Türkiye verileri karşılaştırması şöyle;

Araştırmada yer alan Kamu harcamalarının GSYİH paylarının seçilmiş ülkelere göre dağılımı ise sırayla, İsveç'te yüzde 58, Danimarka'da yüzde 56, Fransa'da yüzde 52, Avusturya'da yüzde 51, Belçika ve Finlandiya'da yüzde 50, Almanya'da yüzde 49, Norveç ve Macaristan'da yüzde 48, Hollanda'da yüzde 47, Yunanistan'da yüzde 45, İngiltere'de yüzde 41, İspanya'da yüzde 38, Türkiye'de yüzde 29.

CSR

İki soru, iki cevap:

1- İşçiler, örgütsüz olduğunda işverenler sosyal sorumluluk üstlenme ihtiyacı duyar mı? Duysa bile bu sorumluluk ne kadar "sosyal" olabilir?

2- İşçiler, örgütlükten işverenlerin keyfi olarak sosyal sorumluluk üstlenmesine ihtiyaç duyar mı?

Şirketlerin Sosyal Sorumluluğu

CSR'in öncelikli hedefi, toplumu, şirketlerin baskı, kanun ve yaptırımlar olmaksızın kendi sorumluluklarını yerine getirecekleri yönünde ikna etmeyi amaçlayan yaygın bir propaganda faaliyetinde bulunmaktadır

Gaye Yılmaz

(Birleşik Metal-İş Uluslararası ilişkiler Uzmanı)

"CSR-Şirketlerin sosyal sorumluluğu, şirketlerden oluşan iş aleminin kendi değerleri ve davranışlarını, yalnızca müşteriler ve yatırımcılar değil aynı zamanda işçi ve çalışanların ve özel çıkar gruplarının da içinde olduğu tüm çıkar sahiplerinin beklentileriyle uyumlu hale getirme amacıyla, gönüllülük temelinde bulunduğu taahhütler bütünüdür.

Bu anlamda CSR, şirketlerin tüm muhatapları karşısında saygınlık kazanmak için yaptığı taahhüttür" (CSR-Network Client List, July, 2006).

Bu tanım, tahmin edilebileceği gibi CSR kavramını dünya literatürüne ekleyen, aralarında BP, McDonalds, Shell, Nike, Toyota, Coca-Cola, Nestle, Unilever gibi "şöhret" yapmış şirketlerin de bulunduğu ulusötesi sermayeye aittir. Şirketlerin Sosyal Sorumluluğu bir kavram olarak ortaya atılmadan önce ilk kez 2000 yılı Temmuz ayında kavramın uluslar arası düzeyde kurumsallaşması için gerekli altyapı kurulmaya başlanmış, ulus ötesi şirketlerin, Birleşmiş Milletler

nezdinde Küresel İlkeler Sözleşmesi adlı (Global Compact Initiative) bir sözleşmeye angaje olmaları ve böylece, gönüllülük temelinde sosyal sorumluluk üstleneceklerini tüm dünyaya deklare etmeleri sağlanmıştır. Çok geçmeden pek çok ülkede sermaye örgütlerinin sponsorluğunda propaganda amaçlı tanıtım toplantıları düzenlenmeye başlanmıştır.

Kavramın, CSR adıyla ilk ortaya çıkışının, dünyanın Enron'la başlayan skandallar dizisinin tarihleriyle çakışması bazı yorumlara göre tesadüf değildir (Wilton, B. Temmuz 2005/Uluslar arası İşverenler Teşkilatı).

Bu görüşe göre, ulus ötesi şirketlerin zedelenen imajının acilen güçlendirilmesi gerektiği için CSR dünya gündemine yerleştirilmiştir. İşveren örgütleri, herhangi iki şirketin aynı olmadığı; bu nedenle her şirketin CSR'yi kendi ihtiyaçlarına en uygun biçimde kullanma esnekliğine sahip olması gerektiği ve esas olarak da CSR'in, işletmelerin hızla değişen piyasa koşullarına en süratli ve en

doğru yanıtları verebilmek için dizayn edildiği görüşündedir (IOE/2005).

CSR'a getirilen bir diğer yorum da dünyada ekonomik anlamda liberalizasyonun, özelleştirme ve kuralsızlaştırmanın, küreselleşme ve artan rekabetin sermayenin rolünü yeniden tanımladığı ve gücünü artırdığı biçimindedir (Paker, 2006).

Bir diğer görüşe göre ise temel hedef, 90'ların ortasından itibaren yükselmeye başlayan küreselleşme karşıtlığına yanıt olarak getirilen önerilerden "çalışma standartlarının dünya ticaret sistemine dahil edilmesi" talebinin önünü kesmektir.

Ülkemiz sermaye örgütlerinin konuya yaklaşımı bu ikinci görüşü destekler niteliktedir: Ekim 2002'de BM-Kalkınma Programı UNDP ve TİSK'in ortaklaşa düzenlediği tanıtım toplantısında altı çizilen bazı hususlar hem şirketlerin sosyal sorumluluğu hem de Küresel İlkeler Sözleşmesi kavramlarının ücretli emek için ne anlama geldiğinin ip uçlarını vermektedir. →

Toplantının açış konuşmasını yapan TİSK Başkanı Refik Baydur, Küresel İlkeler Sözleşmesinin gönüllülük esasına dayanmasının önemli bir avantaj olduğunu, gönüllülüğün -mantık ve akla dayanması dolayısıyla- başarı şansını arttırdığını belirtmiştir. Ama çok daha ilginç olan şey, aynı sunum sırasında Refik Baydur'un TİSK'e üye şirketlerin 9 ilkededen oluşan Küresel İlkeler Sözleşmesine zaten tam olarak uyduklarını ve bu nedenle uyum için hiçbir çaba göstermeye gerek olmayacağı anlamına gelecek şekilde "Türkiye şirketlerinin ihracat avantajına sahip oldukları" nı belirtmesidir.

İşte tam da bu noktada, sosyal sorumluluk ile murat edilen propaganda hedefi ve bunun da ötesinde kavramın gönüllülüğe dayalı doğasının hatırlanması gerekmektedir. Baydur, şirketlerin sosyal sorumluluğu ve küresel ilkeler sözleşmesini ancak ve ancak gönüllülük temelinde destekleyeceğini, bu kavramlar, gelecekte ticaret ve çalışma standartları arasında ilişki kuran bir kurallar ve yaptırımlar sistemine dönecek olursa kötüye kullanmaya da açık hale gelmiş olacaktır uyarısını yapmaktadır.

Aynı sunumda, küresel ilkelerin nasıl işletilmesi gerektiğini anlatırken Türkiye'de çıkarılan iş güvencesi yasasını "kötü örnek" olarak veren Baydur, "söz konusu yasa, çağdaş ve esnek iş kanunu ile birlikte uygulanmadığı taktirde işletmelerimize, işçilerimize, işsizlerimize ve tüm topluma büyük zararlar verecektir" diyerek şirketlerin sosyal sorumluluğunun da sınırlarını göstermiştir (Baydur, 2002).

Kavramı daha sağlıklı bir analize tabi tutmak için Avrupa Birliği uygulamalarına da göz atmakta yarar vardır. İlk kez Temmuz 2001'de resmi olarak AB Komisyonu gündemine alınan CSR ile ilgili olarak, Komisyon, bir Avrupa çerçevesinin oluşturulması, kamu oyunun şirketlerin sosyal sorumluluğu kavramına olan ilgisinin artırılması ve bu alanda yapılacak işbirliği modellerinin geliştirilmesi önerisini getirmiştir (IKV, 2006). Bu alıntıdan da anlaşılacağı gibi CSR'nin öncelikli hedefi,

**Hedeflenen,
sendikaları
işyerlerinden
uzak tutmaktır.**



toplumu, şirketlerin baskı, kanun ve yaptırımlar olmaksızın kendi sorumluluklarını yerine getirecekleri yönünde ikna etmeyi amaçlayan yaygın bir propaganda faaliyetinde bulunmaktadır.

Komisyon, CSR'ın, Mart 2000'de kabul edilen Lizbon hedeflerine ulaşılmasında önemli katkılarda bulunacağını belirtmiştir. Komisyon tarafından önerilen CSR çerçevesi Temmuz 2002'de belirlenmiş ve çıkarılan tebliğde CSR'ın sürdürülebilir kalkınmaya hizmet ettiği, küreselleşmenin olumsuz etkilerini hafiflettiği ve topluma fayda sağladığı ifadelerine yer verilmiştir (IKV, 2006). Daha ilk gündeme alındığı gün, kavramın faydalarının test edildiği ve onaylandığı izlenimini yaratan bu ifade bile CSR ile propaganda arasındaki ilişkinin boyutları hakkında fikir vermektedir.

Kavramın kurumsallaşması çerçevesinde atılan tek adım Küresel İlkeler Sözleşmesi değildir kuşkusuz. Kavramın sponsorlarının, biri dünya diğeri Avrupa düzeyinde olmak üzere iki ayrı networku bulunmaktadır. Uluslar arası CSR networkü tarafından belirlenen aşağıdaki "sorumluluk" hedefleri arasında sendikalaşma ve örgütlenme gibi temel haklara hiçbir şekilde yer verilmemesi şüphesiz tesadüf değildir:

- Sermaye erişiminin kolaylaşması
- Şirket imajının güçlenmesi
- Satışların artması
- Çalışanların motivasyonu üzerinden verimliliğin artırılması



· Karar mekanizmalarının keskinleştirilmesi (emek üzerindeki denetimin artırılması)

- Risk yönetiminin gelişmesi
- Maliyetlerin düşürülmesi

Gerçekten de hedeflenen, sendikaları işyerlerinden uzak tutmaktır. Bu hedefe ulaşmak için iki ana strateji belirlenmiştir:

1) Eşitlik, insan hakları, ayrımcılık yapılmaması gibi içi boşaltılmış, muğlaklaştırılmış ve ihlal edilmeleri halinde ispatlanması son derece güç olan kavramlar kullanılarak emek-sermaye çatışmasının en alt düzeye çekilmesi ve sendikal örgütlenmeye duyulan ihtiyacın bu yöntemle zayıflatılması 2) Diyalog ve toplumsal sorumluluk söylemleri üzerinden çalışanların, verimlilik, performans, esneklik, maliyetlerin düşürülmesi gibi kendi sınıfsal çıkarlarıyla taban tabana zıt olan sermaye politikalarını benimseyip, desteklemelerinin sağlanması.

Sendikalardan, bu sermaye girişiminden medet ummaları ve bu nedenle desteklemelerinin beklenemeyeceği açıktır. Birincisi, CSR'ın vaat ettiği asgari düzeydeki haklar sendikalarda örgütlü işçilerin zaten sahip olduğu haklardır. Bunun aksini düşünmek, işçilerin örgütlü gücüne rağmen asgari düzeydeki hakları bile kullanamadıkları, örgütlü sendikanın bu haklar için işverenin keyfi iradesine bel bağladığı anlamına gelir ki bu, işçilerin kendi örgütlü gücüne olan inançlarının dinamiklenmesi, toplu pazarlık sisteminin yok sayılmasıdır .

CSR prensipleri arasında toplu pazarlık ve sendikal örgütlenme gibi haklara saygı gösterilmesi ilkesi yer almadığına; CSR'ın dünya ölçeğindeki kurumu olan Küresel İlkeler Sözleşmesinde ise bu haklara kısmi olarak yer verilmesine karşın sözleşmenin gönüllülüğe endeksli olduğu belirtildiğine göre bu kavram, yeni örgütlenmelerde sendikalar tarafından bir araç olarak da kullanılamayacaktır. O halde CSR'ın, esas olarak sendikasız işçileri hedeflemesi gerekmektedir. Sendikaların da hedefi örgütsüz işçiler olduğu için, örgütsüz işyerleri aslında CSR ve sendikal örgütlülük kavramlarının her birinin var oluş mücadelesi

Kapsam maddesinin tüm çalışanları kapsamaması bir mücadele konusudur. Bugün ise işyeri ölçeğinde esnekliğe karşı mücadele, dayanışmacı siyasetin merkezinde durmaktadır.

verdiği, çatışma alanları olması gerekir.

Bir başka deyişle, işyerlerinde Sendikal örgütlülük varsa CSR ilkeleri -adı CSR olmasa da- vaz geçilmez olarak uygulanmakta, daha doğrusu uygulanmak zorunda kalınmaktadır. Ancak aksi doğru değildir. Yani, işyerlerinde CSR'ın uygulanması otomatik bir şekilde sendikal örgütlenmeye yol açmadığı gibi pek çok durumda da sendikal örgütlenmeyi engelleyici bir işleve sahip olduğu görülmektedir.

İşte bu yüzden, Konfederasyonumuz DİSK'in de üye olduğu Uluslar arası Hür Sendikalar Konfederasyonu ICFTU'nun 2004 yılı kongresi CSR-Şirketlerin Sosyal Sorumluluğu ile ilgili olarak aşağıdaki kararı almak zorunda kalmıştır:

“...Kongre, işçilerin çıkarlarının, bağımsız işçi örgütlenmesi dışındaki kişi ve kurumlarca da savunulabileceğine dair yanlış ve tehlikeli algılamaları tümüyle reddeder. Bağımsız işçi örgütlenmesi, bu mücadeleye inanan başka örgütlerce de desteklenebilir, belli düzeyde yardım alabilir ama bu yapılar asla sendikal hareketin yerine geçemez. İşverenlerin “şirketlerin sosyal sorumluluğu” çerçevesindeki faaliyetleri sendikal örgütlenmenin yerine geçemez ve sendikaya bir engel gibi kullanılamaz. İşverenlerin en önemli sosyal sorumluluğu işçilerinin örgütlenme hakkına saygı göstermektir.”(ICFTU, Kongre Kararları, Ağustos, 2004)

ICFTU'nun 2004 kongre kararında altını çizdiği “Bağımsız işçi örgütlenmesi, bu mücadeleye inanan başka örgütlerce de desteklenebilir ama bu yapılar asla sendikal hareketin yerine geçemez” vurgusu son derece yerinde ve bir o kadar da önemlidir. ⇨



CSR, bu şartlı onayı dahi hak etmemektedir. Çünkü, şirketler CSR çerçevesinde gönüllülük temelinde sağlayacakları asgari hakları işçi sınıfının mücadelesine inandıkları için değil, tam da tersi, sınıf mücadelesini geriletme istedikleri için desteklemiş gibi görünmektedirler.

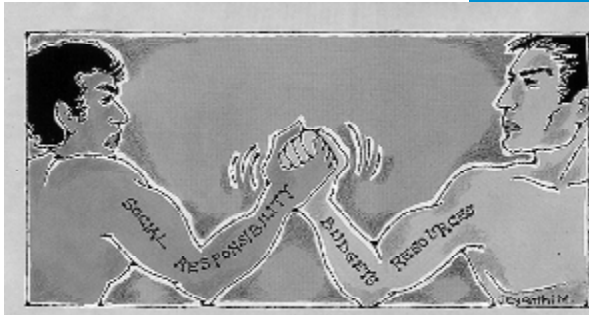
Yalnızca ICFTU değil, sendikamızın uluslar arası federasyonu IMF de, şirketlerin sosyal sorumluluğu konseptinin en temel araçlarından olan “şirket davranış kodlarına” (*Corporate Codes of Conduct*) aynı kuşkuyla yaklaşmaktadır. 2003 yılında uluslar arası sendikalar ile ulusötesi şirketlerin müzakere ederek imzaladıkları Çerçeve Sözleşmeler ile gönüllü şirket davranış kodları arasındaki farkları belirleyen IMF, aşağıdaki hususlara dikkat çekmektedir:

- Şirket davranış kodları tek taraflı olarak işverenler tarafından belirlenirken; çerçeve sözleşmeler emek örgütleri ve şirket yönetimlerinin müzakereleri sonucunda, yani emeğin örgütlü gücü sayesinde bağitlanır

- Tek taraflı olduğu için şirket davranış kodları bütün çalışma standartlarını tanımak zorunda değilken; çerçeve sözleşmeler bütün temel çalışma standartlarını tanımaktadır

- Şirket davranış kodları çok nadir olarak tedarikçileri de kapsarken; çerçeve sözleşmeler genellikle (müzakere sırasında sendikaların örgütlü gücüne bağlı olarak) tedarikçileri de kapsamaktadır.

- Şirket davranış sözleşmelerinin uygulanması ve denetlenmesi tek taraflı olarak sadece şirketler tarafından yapılırken; çerçeve sözleşmelerin uygulanma ve denetimine sendikalar da katılmaktadır.



Sendikalardan, bu sermaye girişimini desteklemelerinin beklenemeyeceği açıktır. Çünkü, CSR'ın vaat ettiği asgari düzeydeki haklar sendikalarda örgütlü işçilerin zaten sahip olduğu haklardır.

- Şirket davranış sözleşmelerinde emek-şirket yönetimi arasındaki diyalog son derece zayıf iken; çerçeve sözleşmeler sendikalar ve yönetim arasında güçlü bir diyalog temelini ön koşul olarak gerektirmektedir. (*IMF Metal, Ocak, 2003*)

yukarıdaki mukayeseli analiz de göstermektedir ki, gönüllülük temelindeki şirket taahhütlerinde sendikaların adı hiçbir şekilde geçmemektedir. Zaten, sendikaların da örgütlü oldukları işyerlerinde kendilerini muhatap almayan bir oluşuma izin vermeyecekleri aşikardır. Buradan hareketle, gönüllü işveren taahhütlerinin olduğu yerde örgütlü sendikaların olamayacağı, sendikaların örgütlü olduğu yerlere gönüllü işveren taahhütlerinin giremeyeceği tespiti yapmak mümkündür.

KAYNAKÇA

CSR-Network Client List, July, 2006

Wilton, B. Temmuz 2005/Uluslar arası İşverenler Teşkilatı – IOE, içinde: “İşverenlerden devletin fonksiyonlarını üstlenmesi beklenmemeli/Brent Wilton IOE G.Sekreter Yrd.” İşveren Dergisi TİSK, Temmuz 2005

Paker, 2002/ TESEV Bşk. Can Paker içinde: “TİSK-BM Küresel İlkeler Sözleşmesi Tanıtım Toplantısı İşveren Dergisi TİSK, Ekim 2002”

Baydur, 2002 / TİSK Başkanı Refik Baydur içinde: “TİSK-BM Küresel İlkeler Sözleşmesi Tanıtım Toplantısı İşveren Dergisi TİSK, Ekim 2002”

İKV, 2006

CSR-Network July 2006

ICFTU, Kongre Kararları, Ağustos, 2004

IMF Metal, Ocak, 2003

İşe iade ve Sendikala tazminat davaları

İşveren iş sözleşmesini feshederken, bazı şartlara uymak zorundadır. Peki işveren, geçerli feshin şartlarına uymaz ise işçi bu durumda ne yapabilir?

Av. Olcay Yanar

(Birleşik Metal-İş Avukatı)

Yazımızın konusunu oluşturan işe iade ve sendikala tazminat davaları özellikle yeni İş Kanununun yürürlüğe girdiği Haziran 2003 tarihinden bu yana epey tartışma konusu olmuştur. Bu nedenle işe iade davalarında özellikle sendikala sebeplerle fesih halinde hükmedilmesi gereken sendikala tazminat üzerinde durmak istiyoruz. Sendikala tazminatla ilgili Yargıtay kararları ile konuyu irdelemeye çalışacağız.

İşe İade Davaları

İşe iade düzenlemesi ile birlikte eskiden sadece sendika temsilcilerine tanınan mahkeme kararı ile işe geri dönme imkanı iş güvencesi kapsamında olan tüm işçilere tanınmıştır. İş Yasasının 18. maddesine göre; otuz veya daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

Ancak işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan nedenler işyerinde olumsuzluğa yol açar ise geçerli sebep olarak kabul edilebilecektir. İşveren eğer bu iki sebepten birine dayanıyor ise mutlaka işçinin savunmasını almakla yükümlüdür.

İşveren iş sözleşmesini feshederken, fesih bildirimini yazılı yapmak, fesih sebebini açık ve kesin olarak belirtmek zorundadır. Peki işveren, bu saydığımız geçerli feshin şartlarına uymaz ise işçi bu durumda ne yapabilir?

Yasalarda, işçinin sendikaya üye olması veya sendikala faaliyetlere katılması sebebiyle iş sözleşmesinin feshedilemeyeceği açıkça düzenlenmiştir.

İşveren, iş sözleşmesini sona erdirirken geçerli bir sebep göstermemiş veya gösterdiği sebep geçerli değil ise ya da geçerli sebeple feshin usulüne uymamışsa (savunma almamış, feshi yazılı yapmamış veya açık ve kesin olarak gerekçe göstermemiş) bu durumda işçinin İŞE İADE DAVASI açma hakkı vardır.

Mahkemece geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığına karar verildiğinde işçinin işe iadesine, çalıştırılmadığı süre için en fazla 4 aylık ücretinin ve diğer haklarının ödenmesine; işbaşı yaptırılmaması halinde ödenecek tazminatın en az 4 en çok 8 aylık ücreti tutarında belirlenmesine hükmedilecektir. Mahkeme kararının kesinleşmesinden itibaren 10 iş günü içinde işçinin işbaşı yapmak için başvuru yapması gerekmektedir. Aksi halde fesih geçerli sayılır. İşçinin başvurusundan itibaren işveren 1 ay içinde işçiyi işbaşı yaptırmaz ise mahkemenin takdir ettiği tazminatı ödemekle yükümlüdür.



İşe İade Davası Sürerken İşçinin Yeni Bir İşe Girmesi

İşe iade davalarında tartışma konusu olan diğer bir hususta işe iade davası devam ederken işçinin yeni bir işe girmesinin işe iade davasına etkisidir. Yargıtay 06.02.2006 tarihli kararında işçinin yeni bir işe girmesinin davayı etkileyen bir husus olmadığını belirtmiştir. Kararda “Somut uyuşmazlıkta davacının, iş sözleşmesinin feshinden sonra 12.05.2004 tarihinde yeni bir işyerinde işe başladığı sabittir. SSK kayıtlarına göre de, davalı işyeri 30.04.2005 tarihinde kapatılmıştır. Belirtmek gerekir ki, feshin geçersizliği ve işe iade isteminde bulunan işçinin, boşta geçen süre içerisinde yeni bir iş bulması, feshin geçersizliğini ve işe iadeyi etkileyen bir unsur değildir. Kanunda bu yönde düzenleme olmadığı gibi, çalışma halinde bu sürenin boşta geçen süreden mahsup edileceğine dair bir kurala da yer verilmemiştir. Mahkemece, bu nedenle işe iadeye karar verilmemesi ve boşta geçen süre ücretinin 41 günle sınırlandırılması hatalıdır.” denmektedir.

(Yargıtay 9. H.D. 06.02.2006, 2006/942 E. ve 2006/2409 K.)

Sendikal Sebeplerle Fesih

İş Kanunu ve Sendikalar Kanununda işçinin, sendikaya üye olması veya sendikal faaliyetlere katılması sebebiyle iş sözleşmesinin feshedilemeyeceği açıkça düzenlenmiştir. Ancak ülkemizde özellikle sendikal örgütlenmenin başlangıç aşamasında olmak üzere birçok işçinin iş sözleşmesi bu nedenle feshedilmektedir.

İşverenin, işçinin iş sözleşmesini sendikal sebeplerle feshetmesi durumunda işçi iş güvencesi kapsamında ise işe iade davası açabilecektir. Ancak İş Yasasının 21. maddesinin birinci fıkrası uyarınca ödenecek iş başı yaptırımına yıllık ücret tutarından

İşverenin, işçinin iş sözleşmesini sendikal sebeplerle feshetmesi durumunda, işçi iş güvencesi kapsamında ise işe iade davası açabilir...

az olamayacaktır.

Yargıtay hangi durumlarda feshin sendikal sebeplerle yapıldığını kabul etmektedir? Bu konuyu örnek Yargıtay kararları ile irdelemek istiyoruz.

Yargıtay’ın 2006 tarihini taşıyan kararında, TİS görüşmelerinin uyuşmazlıkla sonuçlanması üzerine işyeri sendika temsilcisi, yetki uyuşmazlığını yakasına kokart takarak protesto etmiş, davalı işveren ise iş sözleşmesinin bu davranışı gerekçe göstererek geçerli sebebe dayandığı iddiası ile feshetmiştir. Yerel mahkeme işyerinde olumsuzluğa yol açmayan bu davranışı demokratik bir tepki olarak nitelendirmiş ve iş sözleşmesinin feshinin geçersiz olduğuna karar vermiştir. Ancak işe başlatmama tazminatını ise 4 ay olarak hüküm altına almıştır. Yargıtay “davacının işyerinde demokratik tavır şeklinde olan kokart takma ve diğer işçilere taktırma eyleminin temsilcilik faaliyeti olduğu tartışmasızdır.” diyerek yerel mahkemenin feshin geçersizliğine ilişkin kararının uygun olduğunu belirtmiştir. Yargıtay, bahsi geçen eylemden ötürü iş sözleşmesinin feshedilmesinin sendikal sebeplerle feshe girdiğine karar vermiş ve dolayısı ile işe başlatmama tazminatının 4 ay olarak belirlenmesinin yanlış olduğunu belirtmiştir. Bu durumda tazminatın işçinin 1 yıllık brüt ücreti tutarında belirlenmesi gerektiğini hüküm altına almıştır. (Yargıtay 9. H.D. 23.06.2006 2006/3230 E. 2006/7008 K.)

Yargıtay’ın 2005 tarihli diğer bir kararında davacı işçinin, daha önce işten çıkarılan ve tazminatlarını almak üzere işyerine gelen işçi arkadaşlarının yanına işverenin karşı koymasına rağmen gitmesi işveren tarafından eylem olarak değerlendirilmiş ve iş sözleşmesi feshedilmiştir.



Davacı iş sözleşmesinin sendikal sebeplerle feshedildiğinden bahisle işe iadesini talep etmiştir. Yerel mahkeme talebi reddetmiştir. Yargıtay "... dosya içeriğinden bu davranışın yemek tatilinde olduğu, başka bir anlatım ile çalışma saati içerisinde olmadığı, davacının ziyaretine gittiği, arkadaşlarının iş yerinde yasa dışı bir eylemde yapmadıkları, arkadaşlık duyguları ile yapılan ziyaretin iş yerinin çalışma düzenini aksatmadığı, davacının feshe neden gösterilen eyleminin haklı ve geçerli bir fesih nedeni sayılamayacağı saptanmıştır. Diğer taraftan davacı dinlettiği tanık anlatımları ile fesih bildirimindeki asıl nedenin sendikal faaliyetler olduğunu kanıtlamış bulunmaktadır." demek suretiyle yerel mahkemenin kararının bozmuş, davacının işe iadesine ve işe başlatmama tazminatının 1 yıllık brüt ücreti olarak belirlenmesine karar vermiştir. (Yargıtay 9. H.D. 27.10.2005 2005/29210 E. 2005/34772 K.)

Yargıtay diğer bir kararında ise sadece sendika üyesi olmanın sendikal tazminat talebi için yeterli olmadığına karar vermiştir. Kararda. "Aynı işyerinde çalışan işçiler tarafından açılan seri davaların aynı gün yapılan temyiz incelemesi sonucunda işyerinde üretim alanlarında yeni bir yapılanmaya gidildiği bu nedenle yalnız sendika üyesi işçilerin değil, sendika üyesi olmayan işçilerin de çıkarıldığı; sendikal işçi çıkarmada sendikal-sindikasız işçi ayırımı yapıldığına dair somut bir delil bulunmadığı sendika üyesi olmanın sendikal tazminat talebi için yeterli olmadığı üyelik dışında, davacının sendikal faaliyette bulunduğu bu nedenle hizmet akdinin sona erdiği iddia edilip kanıtlanmadığı anlaşıldığından davacının sendikal tazminat isteğinin reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." denmektedir. (Yargıtay 9. H.D. 14.04.2005 2005/10880 E. 2005/13247 K.)

İş Güvencesi Kapsamındaki İşçinin Doğrudan Sendikal Tazminat Talebi

İşe iade ve sendikal tazminat davalarında yaşanan önemli bir sorun da iş güvencesi

Sendikal nedenlerle işten çıkarılan işçi işine geri dönmek istemiyor ise, işverenin iş sözleşmesini feshetme hakkını kötüye kullanmasına karşı sendikal tazminat talep edebilmelidir.

kapsamında olan işçinin, sendikal faaliyetler nedeni ile iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde işe iade davası açmadan doğrudan sendikal tazminat davası açamamasıdır. İşe iade davasının temelini işçinin işine geri dönme isteği oluşturur. Sendikal nedenlerle işten çıkarılan işçi işine geri dönmek dolayısıyla işe iade davası açmak istemiyor ise işverenin iş sözleşmesini feshetme hakkını kötüye kullanmasına karşı sendikal tazminat talep edebilmelidir. Ancak Yargıtay'ın bu konuda yerleşmiş kararı aksi yöndedir. Bu yol ile işçinin hakları kısıtlanmakta işe iade davası açmaya mecbur bırakılmaktadır. Aşağıda Yargıtay'ın bu konuda örnek bir kararı bulunmaktadır.

"Davacı işçi iş sözleşmesinin davalı işverence 6.6.2003 tarihinde sendikal nedenlerle feshedildiğini ileri sürerek sendikal tazminat isteğinde bulunmuş, mahkemece istek doğrultusunda karar verilmiştir.

2821 sayılı yasanın 4773 sayılı yasa ile değişik 31. maddesine göre, iş güvencesi kapsamında olan işçiler yönünden iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshinde doğrudan sendikal tazminat talep edilmesi mümkün değildir. Gerçekten iş güvencesi kapsamında olan işçiler için anılan yasaya göre feshin geçersizliğinin tespitinin istenmesi gerekir. Davacı işçi bu yola gitmemiş doğrudan sendikal tazminat davası açmıştır.

Çalışan işçi sayısı itibarıyla işyerinin iş güvencesi kapsamında olduğu dosya içindeki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. 2821 sayılı yasanın 31. maddesine göre davacının sendikal tazminat istemesine olanak bulunmamaktadır. Anılan isteğin reddine karar verilmelidir." (Yargıtay 9. H.D. 24.05.2005 2004/30766 E., 2005/19241 K.)

İşçinin Sendikal Nedenlerle Farklı Muameleye Tabi Tutulamaması

Daha önce de belirttiğimiz üzere işçi sendikal sebeplerle işten çıkarılmayacağı gibi farklı muameleye de tabi tutulamaz. Sadece işten çıkarmalarda değil, iş sözleşmesinin devamı sırasında işverence işçiye farklı işlemde bulunulması durumlarında da en az 1 yıllık ücreti tutarında sendikal tazminat istenebilmektedir.

Sendikal sebeplerle farklı muameleye tabi tutulan yani bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, işin sevk ve dağıtımında, işçinin meslekî ilerlemesinde, işçinin ücret, ikramiye ve primlerinde, sosyal yardım ve disiplin hükümlerinde ve diğer hususlara ilişkin hükümlerin uygulanması durumunda işçi çalışmaya devam ederken sendikal tazminat talebi ile dava açılabilir.

“Dosya içeriğine göre davacının hizmet akti kapsam dışı personel statüsünde bulunduğu sırada 2.2.1994 tarihinde, sona erdirilmiştir. Anılan tarihten önce, müdür yardımcısının önerisi üzerine Yönetim Kurulunun 28.1.1994 Tarihli kararı ile, 1.1.1994 tarihinden geçerli olmak üzere, kapsam dışı personel ücretlerine % 25 zam yapılmış, ancak davacı ile bir diğer kişi hakkında bu zammın uygulanmayacağı belirtilmiştir.

Sendikalar Kanununun 31/3. maddesinde; işçiler arasında ücret, ikramiye ve primlerin ödenmesi konusunda, bir ayırım yapılamayacağı öngörülmüştür. MK'nın 2. maddesi de, haklı bir neden olmadan işçiler arasında ücret, ikramiye prim ve sosyal yardımlar hakkında farklı işlem yapılmasına cevaz vermez. Gerçekten böyle bir ayırım dürüstlük kuralına uygun düşmez. Esasen Anayasa'nın 10. maddesi, aynı konumda bulunanlar arasında haklı bir neden olmadan ayırım yapılamayacağı kuralına yer vermiştir. Böyle bir ayırım eşitlik ilkesine aykırı düşer. Mahkemece de, davacı işçi hakkındaki uygulamanın eşitlik ilkesine aykırı olduğu kabul edilmiştir. Buna rağmen, fark ihbar,

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 31 inci maddesinin 3 üncü fıkrasına göre, işveren sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler arasında ücret bakımından bir ayırım yapamaz.

kıdem ve işçilik haklarının hüküm altına alınmamış olması isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir.“ (Yargıtay 9. H.D. 24.10.1995 1995/12072 E., 1995/32880 K.)

“Davacı, davalıya ait işyerinde işçi olarak çalıştığını ve işyerinde uygulanan TİS'ne taraf sendikaya üye olduğunu işverenin sendikaya üye olmayan işçilerin aylık ücretlerine TİS ile kararlaştırılan ücretin üzerinde zam yaptığını ve böylece 2821 sayılı Kanun'un 31/son maddesine aykırı davranıldığını ileri sürerek sendikal tazminat istemiştir.

Mahkemece, davacının halen işyerinde çalıştığı ve bir fesih söz konusu olmadığından sendikal tazminat isteme hakkının doğmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 31 inci maddesinin 3 üncü fıkrasına göre, işveren sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler arasında ücret bakımından bir ayırım yapamaz. Aksi halde işçi aynı maddenin son fıkrası hükmüne dayanarak bir yıllık ücretinden az olmamak üzere tazminata karar verilmesini isteyebilir. Bu hüküm uygulanması işçinin iş akdinin feshi ile sınırlanmış değildir. Bu nedenle yerel mahkeme kararının gerekçesi benimsenemez.

O halde, ücret zammı yönünden işverenin sendika üyesi olan işçilerle sendikaya üye olmayan işçiler arasında bir ayırım yapip yapmadığı incelenerek varılacak sonuca göre bir karar vermek gerekirken yazılı şekilde davanın reddi isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir. (Yargıtay 9. H.D. 08.11.1993 1993/6484 E., 1993/15794 K.)

4857 Sayılı Kanunu'nun 2. ve 81. Maddelerinde Değişiklik Yapıldı!

Asıl İşveren - Alt İşveren ilişkisi

4857/2. maddesi ile ilgili tartışmalar devam ederken Hükümet İş Kanunu'nda yaptığı değişiklik ile alt işveren işçilerinin, yasal haklarını kısıtlayan hükümler getirdi.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun asıl işin alt işverene verilmesini sınırlandıran 2. maddesinde sesiz sedasız değişiklik yapılmıştır. "Tanımlar" başlığını taşıyan ilgili madde de asıl işveren ve alt işveren ilişkisi ve alt işveren işçilerinin yasal hakları düzenlenmektedir. 2. maddenin 6. fıkrasına göre asıl işe yardımcı nitelikte olan işler veya işletmenin ve işin gereği olarak asıl işin teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bölümü alt işverene verilebilmektedir.

Asıl işveren, alt işverenin istihdam ettiği işçilere karşı kanundan, iş sözleşmesinden veya toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden alt işverenle birlikte sorumludur. Asıl işveren- alt işveren ilişkisinin muvazaalı olarak kurulması halinde de göre alt işveren işçileri başlangıçtan itibaren asıl işveren işçisi olarak kabul edilmektedir.

4857/2. maddesi ile ilgili tartışmalar

devam ederken Hükümet İş Kanunu'nda yaptığı değişiklik ile alt işveren işçilerinin, yasal haklarını kısıtlayan hükümler getirdi. 01.07.2006 tarihinde TBMM Genel Kurulunda kabul edilen ve 12.07.2006 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 5538 Sayılı Kanun ile 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin sonuna aşağıdaki fıkralar eklendi:

"Kanuna veya kanunun verdiği yetkiye dayanarak kurulan kamu kurum ve kuruluşları ile bunların doğrudan veya dolaylı olarak sermayesinin en az yüzde ellisine sahip oldukları ortaklıklarda, 4734 sayılı

Asıl işte yükleniciler aracılığı ile çalıştırılan işçiler, ilgili kamu kurumunun işçisi sayılmayacaklar

Kamu İhale Kanunu veya diğer kanun hükümleri çerçevesinde, hizmet alımı amacıyla yapılan sözleşmeler gereğince, yüklenici aracılığıyla çalıştırılanlar, bu şekilde çalışmış olmalarına dayanarak;

a) Bu kurum, kuruluş ve ortaklıklara ait kadro veya pozisyonlara atanmaya,

b) Bu kurum, kuruluş ve ortaklıklara ait işyerlerinin kadro veya pozisyonlarında çalışanlar için toplu iş sözleşmesi, personel kanunları veya ilgili diğer mevzuat hükümlerine göre belirlenen her türlü mali haklar ile sosyal yardımlardan yararlanmaya, hak kazanamazlar.

Sekizinci fıkrada belirtilen işyerlerinde yükleniciler dışında kalan işverenler tarafından çalıştırılanlar ile bu işyerlerinin tabi oldukları ihale mevzuatı çerçevesinde kendi nam ve hesabına sözleşme yaparak üstlendiği ihale konusu işte doğrudan kendileri çalışanlar da aynı hükümlere tabidir. ⇨

Sekizinci fıkrada belirtilen kurum, kuruluş veya ortaklıkların sermayesine katıldıkları ortaklıkların kadro veya pozisyonlarında çalışan işçilerin, ortak durumundaki kamu kurum, kuruluş veya ortaklıkların kadro veya pozisyonlarına atanma ya da bu kurum, kuruluş veya ortaklıklarda geçerli olan mali haklar ile sosyal yardımlardan yararlanma talepleri hakkında da sekizinci fıkra hükümleri uygulanır. Hizmet alımına dayanak teşkil edecek sözleşme ve şartnamelere;

İşe alınacak kişilerin belirlenmesi ve işten çıkarma yetkisinin kamu kurum, kuruluşları ve ortaklıklarına bırakılması,

Hizmet alım sözleşmeleri çerçevesinde ya da geçici işçi olarak aynı iş yerinde daha önce çalışmış olanların çalıştırılmasına devam olunması,

yönünde hükümler konulamaz."

Eklenen yeni fıkralar ile Kamu İhale Kanunu'na göre hizmet alımı amacıyla yapılan sözleşmeler gereğince, asıl işte yükleniciler aracılığı ile çalıştırılan işçiler, ilgili kamu kurumunun işçisi sayılmayacaklar, çalışanlar için toplu iş sözleşmesi, personel kanunları veya ilgili diğer mevzuat hükümleri uyarınca kamu kurumlarında uygulanan her türlü mali haklar ile sosyal yardımlardan yararlanmayacaklardır.

4734 Sayılı Kamu İhale Kanunu'nda ki usullere dayanarak, kamu kurum ve kuruluşları görevleri olan birçok hizmetlerin yürütülmesini ihale usulü ile yüklenici firmalara yani özel teşebbüslere verilebilmektedir.

İş Kanununda yapılan değişikliği ile; yüklenicinin istihdam ettiği işçiler, hizmet alımını yapan kamu kurum ve kuruluşları ile ortaklıklarının, asıl işverenleri olduğunu iddia ederek bu kurumların aslı kadrolarına atanma veya bu kurumlarda uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesi ya da personel kanunundan yararlandırılma talebinde bulunma hakları ortadan kaldırılmıştır.

21.12.1960 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Uluslararası

Asıl işte yükleniciler aracılığı ile çalıştırılan işçiler, kamu kurumlarında uygulanan her türlü mali haklar ile sosyal yardımlardan yararlanmayacaklardır.

Çalışma Örgütü'nün 94 Nolu Sözleşmesi'ne göre ihale yolu ile kamu kurumlarından iş alan yüklenici firmalarda çalışan işçilere, asıl işte çalışan işçilerden daha az ücret verilemeyeceği ve çalışma şartlarının da daha ağır olamayacağı düzenlenmiştir. Sözleşmede açıkça imzacı ülkelerin, yüklenici firma çalışanlarının ücret ve diğer çalışma koşullarının garanti ettikleri belirtilmiştir.

Benzer bir düzenleme de Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 111 Nolu Sözleşmesi'nin 2. maddesinde yer almaktadır. 111 Nolu Sözleşme'nin 2. maddesine göre: "Bu sözleşmenin yürürlükte bulunduğu üye memleketler, ulusal şartlara ve tabikata uygun metotlarla; bu sözleşmede ele alınan anlamda her türlü ayırımı ortadan kaldırmak amacıyla iş veya meslek edinmede ve edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği geliştirmeyi hedef tutan milli bir politika tespit ve takip etmeyi taahhüt eder." İş Kanununda yapılan değişiklik eşitliği geliştirmek bir yana yüklenici firmalarda çalışan işçilerin haklarının daraltılmasına sebep olmuştur.

Yapılan kanun değişikliği bahsi geçen sözleşmelere aykırı olduğu gibi Anayasanın eşitlik ilkesine ve Anayasa'da belirtilen sosyal hukuk devleti ilkelerine de aykırıdır. İşverenlerin, yasa yürürlüğe girdiği tarihten bu yana en çok itiraz ettikleri maddelerden biri olan 4857/2. maddesindeki değişikliğin sessiz sedasız yapılması dikkat çekicidir. 2821 ve 2822 sayılı yasalarda yapılması planlanan değişiklikler için sosyal tarafların "mutabakatını" arayan Hükümetin, İş Kanunu'nda yaptığı bu önemli



değişikliği hiç duyurmadan, torba kanun olarak adlandırılan; aynı tasarı içinde birden çok kanunda değişikliğin yapıldığı bir metne sıkıştırması da düşündürücüdür.

İşyeri Hekimliğine Darbe!

Aynı kanun ile 4857 sayılı İş Kanununun 81. maddesinin sonuna aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

"Kanuna veya kanunun verdiği yetkiye dayanılarak kurulan kamu kurum ve kuruluşlarında ilgili mevzuatına göre çalıştırılmakta olan hekimlere, ikinci fıkrada öngörülen eğitimler alınmak suretiyle ve asli görevleri kapsamında, çalışmakta oldukları kurum ve kuruluşların asıl işveren olarak çalıştırdıkları işçilerin iş yeri hekimliği hizmetleri gördürülür.

Bu kurum ve kuruluşların diğer personel için oluşturulmuş olan sağlık birimleri iş yeri sağlık birimi olarak da kullanılabilir."

Yapılan değişiklik ile kamu kurumlarında

Yapılan kanun değişikliği uluslararası sözleşmelere aykırı olduğu gibi Anayasanın eşitlik ilkesine ve Anayasa'da belirtilen sosyal hukuk devleti ilkelerine de aykırıdır.

çalışan doktorlar, yaptıkları asıl işin dışında aynı zamanda çalıştıkları kurumlarda işyeri hekimliği görevi de yürütecekleri hükme bağlanmıştır.

Yapılan düzenleme bahsi geçen kurumlarda çalışan doktorlara, asıl işi dışında yapacakları işyeri hekimliği için ayrı bir ücret ödenmeyeceği belirtilmiştir. İşyeri hekimliğinin uzmanlık gerektiren bir iş olduğu göz önüne alındığında yapılan düzenleme ile hem çalışanların hem de işyeri hekimliğine zorlanan doktorların yasal hakları çiğnenmektedir.

Safımız belli olsun !

Engin Kulu

(Kroman İşyeri Temsilcisi)

Yıllar önce zalim Nemrut bütün halklara zulm edip kan kusturuyordu.

İnsanlara açlık, şiddet baskı uygulayan bir hükümdar olarak nam salmıştı.

Nemrut, bu gücünden kendisi bile etkilenecek kendini tanrı ilan eder. Nemrut'un gücünden korkan halk artık hiç bir şey yapamayacağına inanır.

Bir gün zalim Nemrut'un karşısına Hz. İbrahim büyük bir cesaretle çıkar. Nemrut Hz. İbrahim'e ne istediğini sorar.

Hz. İbrahim, Nemrut'a tanrı olmadığını, insan olduğunu hatırlatmak için geldiğini söyler.

Bunun üzerine Nemrut ; "Bu ne caseret?" diyerek şiddetle tepki gösterir. Bununla yetinmeyerek Hz. İbrahim'i cezalandırmak için şehrin ortasına büyük bir ateş yakarak Hz. İbrahim'i ateşe atar.

Ve Nemrut şöyle seslenir, "Hadi bakalım, şimdi seni kim kurtaracak?" der.

Nemrut'un bu zulmü karşısında tüm canlılar Hz. İbrahim'i kurtarmak için ateşe su taşımaya



başlarlar.

Bir karınca da ağzı ile bir damla su almış ateşe götürürken, karıncaya sorarlar "Ağzında bir damla su ile koca ateşi nasıl söndürecek?"

Karıncaya; "Olsun, belki söndüremem ama en azından safım belli olur!" der.

Bugün emperyalizm karşısında İsrail siyonizmine karşı herkes zalimlere karşı karınca gibi safını belirlemeli, çünkü Ortaoğu'nun mazlum ve masum halkları yanıyor..

4857 Sayılı Yasa kapsamında İşçi Sağlığı ve Güvenliği yönünden İşverenlere düşen görevler

Son dönemde çıkarılan pek çok yasa ve yönetmelikte, işçi sağlığı ve Güvenliği konularında işverenlere yüklenen görevleri bilmek, ve denetlemek zorundayız..

Av. Hacer Tuna

(Birleşik Metal-İş İSİG Uzmanı)

Sosyal Sigortalar Kurumu'nun 2005 yılı istatistiklerine göre; 2005 yılında ülkemizde toplam 73.923 sigortalı işçi bulunmaktadır.

Yine 2005 yılında 73.923 sigortalı işçiden 73.923'ü iş kazası geçirmiş, 519'u da meslek hastalığına yakalanmıştır. İş kazası geçiren işçilerden 1374'ü, meslek hastalığına yakalanan işçilerden 519'u % 10 ve daha fazla oranda sürekli işgöremesliğe uğramış; iş kazası geçiren işçilerden 1072'si, meslek hastalığına yakalanan işçilerden 24'ü yaşamını kaybetmiştir. % 10'dan daha az oranda sürekli işgöremesliğe uğrayan işçilerin sayısı, istatistik kapsamından çıkarılmış olup; bu sayıyı belirlemek halen mümkün değildir.

Meydana gelen iş kazalarının 27.255'i, meslek hastalıklarının 120'si 1 ila 9 işçi çalıştıran küçük işyerlerinde meydana gelmiştir.

Yine meydana gelen iş kazaları nedeniyle 2005 yılında 1.791.292 gün, meslek hastalıkları nedeniyle 6.625

işgünü kaybedilmiş, meslek hastalığına yakalanan işçiler, bu kaybedilen günün 3236'sını yatakta geçirmiştir.

Dolayısıyla son derece küçük bir çalışan grubuna ait olan bu istatistikler, ülkemizde işçilerin işyerlerinde, ne çok risk altında olduğunun açık kanıtıyken; çalışma yaşamının işçi sağlığı ve güvenliğine ilişkin bölümünü düzenleyen yasalar, öne çıkmakta, uygulanması zorunlu metinler haline gelmektedir.

Fakat bu yasalar, çoğu zaman işçiler tarafından bilinmemekte, dolayısıyla uygulanması sağlanamamaktadır.

Bu nedenle dergimizin bu sayısında ve ilerideki sayılarında Avrupa Birliği'ne uyum sürecinde çıkarılan



pek çok yasa ve yönetmelikte yer alan işveren yükümlülükleri işlenecektir. İşverenin bu yükümlülükleri yerine getirip getirmediğini denetlemek öncelikle işçilerin görevi olup, burada sıralanan yükümlülüklerin, işçilere aynı zamanda hak verdiğini, hak olarak döndüğünü unutmamak son derece önemlidir.

A. KURMA İZNI VE İŞLETME BELGESİ ALMA GÖREVI:

Hangi işyerleri için gereklidir ?

- 10 ve daha fazla kişinin çalıştığı sanayiden sayılan işyerlerinde

- Çalışan sayısına bakılmaksızın Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmeliğin 4.

Maddesinde tanımlanan, tehlikeli kimyasal maddelerin üretildiği, kullanıldığı ve depolandığı işyerlerinde,

- İnşaat ve maden işyerleri ile taş ocaklarının sabit kesimlerinde

gereklidir. →

İşyeri Kurma İzni; işyerlerinin kurulmadan önce sağlık ve güvenlik mevzuatı hükümlerine uygun kurulması için yapılan inceleme sonucunda verilen izin belgesidir.

İşyeri kurma izni talebi, 30 gün içerisinde incelenir. İnceleme süresinde sonuçlandırılmaz, ya da bu sürede düzeltilmesi, değiştirilmesi gereken hususlar bildirilmez ise, işveren kurma iznindeki belgelere göre işyerini kurar.

İşletme Belgesi; işyerlerinin kurma iznine uygun olarak kurulduğunun tesbiti için yapılan incelemede İSİG konusunda noksan husus bulunmaması halinde verilen izin belgesidir.

Kurma izni alınmadan açılmış işyerleri, işletme belgesi için yapılan incelemede kurma izni için gereken belgelerini de hazır bulundurur, denetleme sonucunda işyeri İSİG açısından uygun bulunur ise hem kurma izni, hem işletme belgesi birlikte verilir.

İşletme belgesi de talepten itibaren 30 gün içinde incelenir, bu inceleme yapılmaz ise işveren, işyerini çalışma hakkı kazanır.

Kurma izni ve işletme belgesi ne zaman geçersiz sayılır ?

- İşyeri başka bir adrese taşınırsa,
- İşyerinin üretim konusunu ve üretim biçiminin değişmesi halinde ve çalışanların sağlık ve güvenliğini tehlikeye atacak durumların ortaya çıkması halinde, anılan belgeler geçersiz hale gelir.

İşyerinin işvereni ve/veya ünvanının değişmesi halinde de mutlaka başvuruda bulunulup, inceleme talep etmek gereklidir. İş müfettişinin yapacağı incelemeden sonra, kurma izni ve işletme belgesindeki işveren ve/veya ünvan değiştirilir.

İşyerine eklentiler yapılması halinde de, ilk baştaki gibi gerekli müracaatlar yapılır ve bu yerel için ayrıca kurma izni ve işletme belgesi alınır.

Kurma izni ve işletme belgesi

2005 yılında 73.923 sigortalı işçiden 73.923'ü iş kazası geçirmiş, 519'u da meslek hastalığına yakalanmıştır. İş kazası geçiren işçilerden 1072'si, meslek hastalığına yakalanan işçilerden 24'ü yaşamını kaybetmiştir.

için hangi belgelere ihtiyaç duyulduğunu İşyeri Kurma İzni ve İşletme Belgesi Alınması Hakkında Yönetmelik hükümleri incelendiğinde görülebilir.

B. EŞİT DAVRANMA GÖREVİ:

İş Kanunu'nun 5. maddesinde tanımlanan bu görev, ILO ve Avrupa Birliği mevzuatının aksine sadece iş ilişkisinin devamı ve sonlandırılma aşamasında eşit davranmayı gerektirmektedir. Oysa uluslararası mevzuat, işin kurulması aşamasında da işverene işçilerine eşit davranması görevini yüklemektedir.

Buna göre işveren, iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapamayacağı gibi; esaslı nedenle olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamayacaktır.

İşletmelerde özellikle fazla emek ve risk yaratan işler, kısmi süreli çalışan işçilere ya da –şimdi eskisi kadar kolaylıkla verilemeyeceği- taşeronlarda ya da alt işverenlerde çalışan işçilere yaptırılmakta, bu işçilerin risklerden korunması için gerekli önlemler alınmamaktadır. Yeni yasada yer alan bu düzenleme ile alt işveren işçisi de olsa çalışanlar arasında ayırım yapılabilmesi mümkün değildir.

Yine “Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik”in 4. maddesine göre işveren, geçici veya belirli sürelerle çalıştıracağı işçilere, işyerinde sağlık ve güvenliklerinin korunmasını içeren çalışma koşulları bakımından aynı işyerinde çalışan diğer ⇒



işçilere sağladığı düzeydeki korumayı sağlayacak, özellikle kişisel koruyucu donanımlara erişim açısından farklı uygulamada bulunamayacaktır.

İşveren, geçici iş ilişkisi ile çalıştırılacak işçiler temin edilmeden önce, işçiyi devredecek işverene, yapılacak işin gerektirdiği mesleki bilgi ve yetenek ile işin özellikleri hakkında gereken bilgiyi verecek; işçiyi devredecek işveren de bu bilgileri işçiye verecektir.

Geçici iş ilişkisinde, işçiyi devralan işveren; İSİG ve hijyen konularında, işçiyi devreden işverenle birlikte sorumludur.

İş ilişkisinin kurulmasında da eşitlik ilkesine uygun davranılmasına ilişkin tek istisna cinsiyet veya gebelik halidir.

İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.

Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.

“Eşit Davranma İlkesi”ne uyulmamasının yaptırımı:

Yine İş Kanunu'nun 5. maddesinin 6. paragrafına göre, iş ilişkisinde veya sona ermesinde, eşit davranma ilkesine uyulmadığında, işçi dört aya kadar ücreti tutarında bir tazminat ile yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir.

Ancak maddenin 3. paragrafında, cinsiyet ve gebelik halinde iş ilişkisinin kurulmasında da eşitliğe aykırı davranılmayacağı düzenlenmesine rağmen, yaptırım bölümünde sadece iş ilişkisinin devamı ve sonlandırılmasında yaratılan eşitsizliğin yaptırımı bağlanması çelişkidir ve hatalıdır.



Özellikle fazla emek ve risk yaratan işler, kısmi süreli çalışan veya taşeronlarda ya da alt işverenlerde çalışan işçilere yaptırılmakta, bu işçilerin risklerden korunması için gerekli önlemler alınmamaktadır.

İşverenin eşit davranma ilkesine aykırı davrandığını işçi kanıtlamak zorundadır. Ancak işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlain mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur.

C. İŞÇİLERİN BİLGİLENDİRİLMESİ GÖREVİ:

Yeni dönemde “işçilerin bilgilendirilmesi” görevi ya da kavramı son derece önem kazanmış, çıkarılan yönetmeliklerin neredeyse tamamında bu göreve tekrar tekrar yer verilmiştir.

1475 sayılı İş Kanunu ve buna bağlı tüzük ve yönetmeliklerde işçilerin bilgilendirilmesi kavramına, işçilerin eğitimine ilişkin maddelerden hareket ederek ulaşıırken, yeni yasa ve yönetmelikler bu kavrama doğrudan yer vermekte, işverenin ticari sır adı altında bu görevden kaçınması imkanını ortadan kaldırmaktadır.

Geçici veya belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmeliğin 5. Maddesi, Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliği'nin 7. Maddesi, Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmeliğin 18. maddesi, Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmeliğin 10. maddesi, İş sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 10. Maddesi, bu maddelerden sadece bir kaçıdır.

Gerçekten de 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesine göre işverenler, “işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları



konusunda bilgilendirmekle yükümlüdür.

Yönetmeliklerde bilgilendirme görevi daha da ayrıntılandırılmıştır.

D. İŞÇİLERİN GÖRÜŞLERİNİN ALINMASI VE KATILIMLARININ SAĞLANMASI GÖREVİ:

Yeni yasal düzenlemelerle gündemimize giren yeni kavramlardan biri de “işçilerin görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması”dır. Bu kavram da “işçilerin bilgilendirilmesi” kavramı gibi, çıkarılan yönetmeliklerin neredeyse tamamında yer almaktadır. Aşağıda dökümü yapıldığında görüleceği üzere, işveren yönetim hakkını ve karar alma hakkını uygularken, neredeyse iş sağlığı ve güvenliği ilgili her konuda işveren işçilerine danışmak ve onların görüşünü almak zorundadır. İşçilerin katılımını sağlarken ve görüşünü alırken de bu işlemi DENGELİ bir şekilde yapmak ve bunu ÖNCEDEN yapmak zorundadır.

Yasak savma amacıyla, sadece bir işçinin görüşünün alınması ya da karar alındıktan sonra işçilerin fikrinin alınması, bu işin yapıldığı anlamına gelemeyecek ve işverenin sorumluluğunu doğuracaktır. İşçilerin denegeli katılımının sağlanması ve görüşlerinin alınması işleminin yazılı olarak yerine getirilmesi, isbat kolaylığı sağlayacaktır. Örneğin işyerinde çoktan seçmeli seçenekler yanında, işçinin kendi önerisini de açıklayabileceği anketler yapılması ve bunların değerlendirilerek karar verilmesi, uygulanabilecek yöntemlerden sadece birisidir.

E. İŞVERENİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİYLE İLGİLİ ORGANİZASYON KURMA GÖREVİ

Yeni yasal düzenlemelere göre işveren, işçilerin sağlığını ve güvenliğini korumak için mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil gerekli her türlü önlemi almak, organizasyonu yapmak, araç ve gereçleri sağlamak zorundadır.

Bunu yaparken de, sağlık ve güvenlik önlemlerinin değişen şartlara uygun

Yeni dönemde “işçilerin bilgilendirilmesi” görevi ya da kavramı son derece önem kazanmış, çıkarılan yönetmeliklerin neredeyse tamamında bu göreve tekrar tekrar yer verilmiştir.

hale getirilmesi ve mevcut durumun sürekli iyileştirilmesi amaç ve çalışması içinde olacaktır

İşverenin organizasyon kurma görevini yerine getirirken, işyerinde aşağıda sıraladığımız kişi ve kuruluşları oluşturması gerekmektedir.

a. İşyeri İş Sağlığı ve güvenliği sorumlusu ya da koordinatörü.:

İşyerini gerekli iş sağlığı ve güvenliği ilkelerine uygun olarak, yani kurma izni ve işletme belgesini alarak kuran işveren; işini kurar kurmaz önce işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu bir elemanı belirlemek zorundadır.

Nitekim İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin 7/a maddesine göre; işveren işyerindeki sağlık ve güvenlik risklerini önlemek ve koruyucu hizmetleri yürütmek üzere, işyerinden bir veya birden fazla kişiyi görevlendirir. Buna göre isterse bir kişinin çalıştığı işyeri olsun, işveren İSİG konusundan sorumlu bir kişiyi görevlendirmek zorundadır.

İşyerinde bu iş için gerekli görevli bir kişinin bulunması, işverenin sorumluluklarından kurtulacağı anlamına gelmemektedir. İSİG Yönetmeliğinin 7/a maddesi de işverenin, anılan yönetmeliğin 5 ve 6. maddesinde yer alan sorumluluklarının devam ettiğini açıkça belirtmiştir.

Kaldı ki işyerinde harcama yeteneğine sahip bulunmayan bir görevlinin, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırması da düşünülemez. Ancak uygulamada özellikle ceza davalarında sanık sandalyesinde bu kişilere yer verilebilecektir.



Açılacak maddi ve manevi tazminat davalarında da, bu kişilerin kusuru olduğu iddia edilerek şahsi mal varlıklarıyla da sorumlu olabilecekleri şekilde davalı gösterilebileceklerdir. O yüzden işyerinde sağlık ve güvenlik sorumlusu olarak görevlendirilen kişinin, alınacak önlemleri ya da yapılacak işleri önerirken, önerilerini yazılı olarak sunmayı alışkanlık haline getirmesi ve yaptığı önerilerin alındı tarih ve kaşeli örneğini kendi dosyasında saklaması isbat açısından son derece önemlidir.

göre sağlık ve güvenlikle görevli kişiler, işyerinde bu görevlerini yürütmeleri nedeniyle hiçbir şekilde dezavantajlı duruma düşmezler. Bu kişilere, söz konusu görevlerini yapabilmeleri için yeterli zaman verilir. Yönetmeliğin bu maddesinde belirtilen dezavantaj, işverenin bu işini gereği gibi yapan kişiyi sırf bu görevi nedeniyle cezalandıramaması, baskı yapamaması, ücretinde kesinti yapamaması gibi anlamlara gelir.

İşyerinde bu görevleri yürütebilecek nitelikte personel bulunmaması halinde, işveren dışarıdan bu konuda yeterlik belgesi olan uzman kişi veya kuruluşlardan hizmet alır.

İşveren hizmet aldığı kişi veya kuruluşlara, işçilerin sağlık ve güvenliğini etkilediği bilinen veya etkilemesi muhtemel faktörler hakkında bilgi verir. Bu kişi veya kuruluşlar, bu Yönetmeliğin 10 uncu maddesinin (b) bendinde sözü edilen işçiler ve bu işçilerin işverenleri hakkındaki gerekli bilgilere de ulaşabilmelidirler.

İşyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütmek üzere:

- 1) Görevlendirilen kişiler gerekli nitelik, bilgi ve beceriye sahip olacaktır.
- 2) Dışarıdan hizmet alınan kişi veya kuruluşlar gerekli kişisel beceri, mesleki

İşveren yönetim hakkını ve karar alma hakkını uygularken, neredeyse iş sağlığı ve güvenliği ilgili her konuda işçilerine danışmak ve onların görüşünü almak zorundadır.



bilgi ve donanımına sahip olacaktır.

3) Görevlendirilen kişiler veya dışarıdan hizmet alınan kişi veya kuruluşların sayısı; işyerinin büyüklüğü, maruz kalınabilecek tehlikeler ve işçilerin işyerindeki dağılımı dikkate alınarak, koruyucu ve önleyici çalışmaların organizasyonunu yapmaya ve yürütmeye yeterli olacaktır.

İşyeri içindeki veya dışındaki kişi veya kuruluşların bu maddede belirtilen sağlık ve güvenlik risklerini önleme ve risklerden korunma ile ilgili görev ve sorumlulukları açık olarak belirlenir. Bu kişi ve kuruluşlar gerektiğinde birlikte çalışırlar.

İşverenin yeterli mesleki bilgi, beceri ve donanımına sahip olması halinde, işyerinin büyüklüğü, işin niteliği ve işçi sayısı dikkate alınarak bu maddenin (a) bendinde belirtilen hususların yerine getirilmesi sorumluluğunu kendisi üstlenebilir.

Yönetmelikte iş sağlığı ve güvenliği konularında hizmet verecek kişi ve kuruluşların nitelikleri ve belgelendirilmesi ile işverenin sorumluluğu hangi hallerde üstlenebileceği ile ilgili usul ve esaslar Bakanlık tarafından belirleneceği belirtilmişse de, adı geçen belirleme henüz yapılmamıştır.

Yapı İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Yönetmeliği'ne göre de işveren, aynı yapı alanında bir veya daha fazla işveren veya alt işverenin iş yaptığı durumda, işveren veya proje sorumlusu, sağlık ve güvenlik konularında bir veya daha fazla koordinatör atayacaktır. Anılan Yönetmelik gerek proje aşamasından önce, gerek proje aşamasında ve çalışırken bu kişilerin yapacağı görevleri son derece ayrıntılı olarak düzenlemiştir. ⇨

İşçi sağlığı ve güvenliği konularında haklarımızı ve görevlerimizi bilelim!...

b. İşyeri sağlık birimi ve işyeri hekimi,

Hangi işyerlerinde işyeri sağlık birimi kurulmak ve işyeri hekimi çalışmak zorundadır ?

İş Kanunu'nun 81. maddesine ve İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Herkimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (İSBİHGÇUEHY) maddelerine göre elli ve daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde işveren bir sağlık birimi kurmak ve işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının tesis edilmesi, sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi ve koruyucu hizmetlerin yürütülmesi için gerekli tedbirlerin belirlenmesi, bu tedbirlerin uygulanması ve uygulamaların izlenmesi işlerini yürütmek üzere; işyerinin risk grubuna ve işçi sayısına göre bir veya daha fazla işyeri hekimi görevlendirmek ve bu görevlerin yapılması için gerekli yer, donanım ve personeli temin etmekle yükümlüdürler.

İşyeri sağlık birimi nasıl olmalıdır ? Görev ve sorumlulukları, yükümlülükleri nelerdir?

Sağlık birimi, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülebilmesine ve çalışacak personel sayısına yetecek büyüklükte, kolay ulaşılabilir, tercihen tek katlı bir binada veya kurulacağı binanın giriş katında olmalıdır. Sağlık birimi; en az bir muayene odası, bir müdahale odası, bir yardımcı sağlık personeli odası ile bekleme odasından oluşur. Sağlık biriminde yeterli aydınlatma, havalandırma, ısıtma, soğuk ve sıcak su tesisatı bulunmalı, sağlık biriminin tabanı kolay temizlenebilen ve yıkanabilen nitelikte olmalıdır. Sağlık birimi yönetmelik de belirtilen araç ve gereçler ile donatılır.

İşveren, işçilerin sağlığını ve güvenliğini korumak için mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil gerekli her türlü önlemi almak, organizasyonu yapmak, araç ve gereçleri sağlamak zorundadır.

Nitelikleri dolayısıyla devamlı çalışma yapılan işyerlerinde sağlık birimleri çalışma süresince açık bulundurulur ve en az bir işyeri hemşiresi veya sağlık memuru görevlendirilir. Normal çalışma süresi dışında kalan vardiya çalışmalarında bu personelin sağlanmadığı hallerde, sağlık biriminde ilkyardım kursu görmüş en az bir eleman görevlendirilir.

Sağlık birimi, işyerinde yürütülecek sağlık hizmetleri ile ilgili olarak yıllık çalışma planı hazırlayarak işverenin onayına sunar. Onaylanan plan işyerinde ilan edilir. Ayrıca, bu plan çalışanların temsilcilerine ve varsa iş sağlığı ve güvenliği kuruluna gönderilir.

Sağlık birimi, işyerinde yürütülen sağlık hizmetleri ile ilgili olarak yapılacak denetimlerde incelenmek üzere her yıl yine Yönetmeliğin Ek-2'sinde örneğe uygun yıllık değerlendirme raporu hazırlar ve bir nüshasını Genel Müdürlüğe gönderir.

Sağlık birimi personeli, işyerine ve çalışanlara ait tıbbi, teknik ve idari bilgilerle ilgili olarak gizlilik ilkesine uymak zorundadır.

İşyeri sağlık birimi, işyerindeki ilgili diğer bölümlerle, varsa iş sağlığı ve güvenliği kurulu ile iş güvenliği uzmanı ve çalışanların temsilcileriyle işbirliği içinde çalışır. →



Havadan gelen ve inşaatla ilgili gürültüyü azaltma

Bakanlığın iş sağlığı ve güvenliği alanında faaliyet gösteren birimleri ve diğer ilgili kuruluşlarla yakın işbirliği içinde çalışır.

Ulusal düzeydeki organizasyonlar kapsamında; sağlığın korunması ve geliştirilmesi kampanyalarında yer alır, iş sağlığı programları çerçevesinde ilgili otoriteler ile işbirliği yapar.

Büyük kazalar ve doğal afetlere karşı acil eylem planı hazırlanması ve uygulanmasında ilgili diğer birim, kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapar.

İşverenin işyeri hekimiyle ilgili sorumlulukları nelerdir ?

İşverenler, işyerinde görev yapan işyeri hekiminin adı, soyadı, adresi, çalışma saatleri ile yetki ve sorumlulukları konusunda çalışanları bilgilendirmekle yükümlüdürler.

Ayrıca işyeri hekiminin görevini etkili bir şekilde yürütebilmesi amacıyla gerekli planlama ve düzenlemeler yapmasına ve mesleği ile ilgili gelişmeleri izlemesine imkan sağlar.

İşyeri sağlık hizmetlerinin yürütümünden de işveren sorumludur.

İşyeri hekimlerinin görev süresi ve sayısı nasıl belirlenmelidir ?

İşyerinde işyeri hekimlerinin asıl görevi koruyucu sağlık hizmetlerini yerine getirmektir.

İşyeri hekimlerinin, aşağıda belirtilen görevleri eksiksiz olarak yerine getirmek için;

I inci Risk Grubunda yer alan işyerlerine; ayda en az 1 iş günü,

II inci Risk Grubunda yer alan işyerlerine; ayda en az 2 iş günü,

III üncü Risk Grubunda yer alan işyerlerine; ayda en az 3 iş günü,

IV üncü Risk Grubunda yer alan işyerlerine; ayda en az 4 iş günü,

İşyeri sağlık biriminiz, yasa ve yönetmeliklere uygun, olması gerektiği gibi mi?

İşyeri hekimleri sağlık durumu bakımından yaptığı işle uyumsuz olduğu belirlenen çalışanın, işyerinde uygun işte görevlendirilmesini sağlar.



V inci Risk Grubunda yer alan işyerlerine; ayda en az 5 iş günü, gitmek zorundadır.

İşe giriş ve periyodik sağlık kontrolleri için çalışan başına yılda en az 30 dakika süre, yukarıda hesaplanan koruyucu hizmet süresine eklenir.

Ayrıca işyerinde tedavi hizmeti verilmesi durumunda, bu hizmet için gerekli süre yukarıda belirtilen sürelerin dışında tutulur.

Ancak uygulamada, işverenler sadece işyerinde tedavi hizmeti görevini yerine getirmek için işyerinde durmakta, diğer görevleri için gereken zamanları çalışmamaktadır. Bu da uygulamada sorunlara neden olmakta, işyerini tanımayan işyeri hekimleriyle karşılaşmaktadır.

İşyerlerinin, iş sağlığı ve güvenliği açısından hangi risk grubuna gireceği Sosyal Sigortalar Kurumu iş kazaları ve meslek hastalıkları istatistikleri de göz önünde bulundurularak; İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü başkanlığında, Sağlık Bakanlığı, Sanayi Bakanlığı, Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı ile en çok üyeye sahip işçi sendikaları konfederasyonu, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Türk Tabipleri Birliği ile Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliğinden birer temsilcinin oluşturduğu bir komisyonun görüşleri doğrultusunda her yıl Şubat ayında Bakanlıkça belirlenir.

İlk risk grupları listesi yayınlanmıştır.

I inci, II inci ve III üncü Risk Gruplarında yer alan ve 1000 işçi çalıştırılan işyerlerinde tam gün çalışacak bir işyeri hekimi görevlendirilir. 1000 kişiyi aşan hallerde yeteri kadar hekim eklenir.



IV üncü ve V inci Risk Gruplarında yer alan ve 750 işçi çalıştırılan işyerlerinde tam gün çalışacak bir işyeri hekimi görevlendirilir. 750 kişiyi aşan hallerde yeteri kadar hekim eklenir.

İşyeri hekimlerinin görevleri nelerdir?

Yönetmeliğin 22. maddesine göre, işyeri hekimi iş sağlığı hizmetleri kapsamında aşağıdaki görevleri yapmakla yükümlüdür:

a) Çalışanların işe giriş ve periyodik muayenelerini yönetmeliğin Ek-5 de verilen örneğe uygun olarak yapar,

b) İşyerindeki iş sağlığı ve güvenliği kuruluna katılarak çalışma ortamı ve çalışanların sağlığının gözetimi ile ilgili gerekli açıklamalarda bulunur, danışmanlık yapar ve kurulda alınan kararların uygulanmasını izler,

c) Özelliği olan çalışanları; gebe ve emzikli kadınları, on sekiz yaşından küçükleri, iki yaşından küçük çocuğu olan anneleri, meslek hastalığı veya şüphesi tanısı alanları, kronik hastalığı olanları, malul ve özürlüleri, alkolikleri, ilaç ve uyuşturucu bağımlılığı olanları, birden fazla iş kazası geçirmiş olanları yakın takip ve koruma altına alır,

d) Özürlülerin işe alınmaları, işyerinde oluşan bir kaza ya da hastalık sonrasında geçici ya da kalıcı iş göremezliği olanların işe başlamaları veya eski hükümlülerin gerekli sağlık muayenelerini yaparak uygun işe yerleştirilmeleri için rapor hazırlar,

e) Sağlık nedeniyle üç haftadan uzun veya meslek hastalıkları veya iş kazaları nedeniyle veya sık tekrarlanan işten uzaklaşmalarda, işe dönüş muayenesi yapar,

f) Kronik hastalığı olanları daha sık aralıklarla muayene eder, gerekli tetkikleri yaptırır ve koruyucu önlemlerin alınması hususunda gerekli işlemleri yapar,

g) Gerekli laboratuvar tetkikleri ve radyolojik muayeneleri yaptırır,

h) İşyerinde ilk yardım ve kurtarma çalışmalarının organizasyonunu yapar, ilgili personelin eğitimini sağlar

İşyeri hekimleri işyerinde çalışanların hayatı ile ilgili yakın tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde derhal üst yönetimi bilgilendirip onaylarını alarak işin geçici olarak durdurulmasını sağlar.

ve acil tedavi hizmetlerini yürütür,

i) Bulaşıcı hastalıkların kontrolünü sağlayarak yayılmasını önleme ve aşılama çalışmaları yapar,

j) Kreş ve çocuk bakım yurdu ile emzime odalarının sağlık koşullarını kontrol eder, sağlık koşullarına uygunluğunu sağlar, çocukların sağlık muayenelerini yaparak kayıt altına alır,

k) Gebe ve emzikli kadınların işyerindeki olası sağlık tehlikelerine karşı sağlığını korur, geliştirir ve eğitimlerini sağlar,

l) İşyerinde kullanılan, tüketilen maddeleri kontrol ve izlemek için aralıklı olarak inceleme yaparak etmenleri belirler, değerlendirir ve kontrol önlemleri geliştirir,

m) Çalışma ortamı gözetimi ile ilgili olarak gerektiğinde ölçümler yapılmasını sağlayarak alınan sonuçların çalışanlar yönünden değerlendirmesini yapar,

n) İşyerinin genel hijyen koşullarını devamlı izleyerek ve denetleyerek işyerindeki bütün birimlerin çalışanların sağlığını koruyup geliştirecek biçimde düzenlenmesi, çalışana sağlıklı bir ortamda ve yürütülen işin gerektirdiği kaloriyi karşılayacak nitelikte yemek sunulması, içme suyu imkanı sağlanması, soyunma odaları, banyo, lavabo ve tuvaletlerin bakımlı ve temiz olması ve genel temizlik donanımının temin edilmesi ve sürdürülmesi için gereğini yerine getirir,

o) İş ve çalışanın uyumunu sağlamak için çalışanların sağlığının, yapılan iş ve işlemler ile çalışma ortamındaki çeşitli stres faktörlerinden olumsuz yönde etkilenmesi olasılığına karşı inceleme ve araştırmalar yapar,



İşçinin etrafının çevrimesi

p) Meslek hastalığı veya şüphesi tanısı alan çalışanların izleme ve kontrolünü yapar, SSK Meslek Hastalıkları Hastaneleri ile sürekli işbirliği içinde çalışır,

r) İşyerinde meslek hastalığı veya meslek hastalığı şüphesi tanısı alanların çalıştığı ortamda ve çalışanlarla ilgili inceleme yapar,

s) Herhangi bir hastalık veya kaza ya da periyodik muayene sonrasında eski işinde çalışması sakıncalı bulunan çalışanın, mevcut sağlık durumuna uygun bir işte çalıştırılmasını sağlar,

t) İş kazasına uğrayan ya da meslek hastalığına tutulan çalışanların rehabilitasyonu konusunda işyerindeki ilgili birimlerle işbirliği içinde çalışır,

u) Eski hükümlü, malul ve özürtlülerin işlerine uyumlarını sağlar,

v) İşyeri yöneticilerine, iş sağlığı ve iş güvenliği kurul üyelerine, çalışanlara ve temsilcilerine genel sağlık konularında eğitim verir ve bu eğitimlerin sürekliliğini sağlar,

y) Çalışanların, zamanlarını etkin ve verimli biçimde değerlendirmeleri için eğitici, kültürel ve sportif etkinliklerle zenginleştirilmiş dinlenme imkanı sağlayacak çalışmalar yapar,

z) İşyerindeki sağlık gözetimi ile ilgili çalışmalarını kaydeder ve Yönetmeliğin Ek-6'sında belirtilen örneğe uygun yıllık çalışma raporu hazırlayarak iş sağlığı ve güvenliği kuruluna gönderir.

İşyeri hekiminin yetki ve sorumlulukları nelerdir ?

İşyeri hekimlerine ilişkin yönetmeliğin 23 ve 24. maddelerine göre; işyeri hekimi, bağımsız çalışma ilkesi uyarınca yönetmelik hükümlerini yerine getirirken hiçbir şekilde engellenemez, görevini yapmaktan alıkonulamaz.



İşçiler veya temsilcileri, iş sağlığı ve güvenliği konusunda işverence alınan önlemlerin ve sağlanan imkanların yetersiz olduğu kanaatine varmaları halinde Bakanlığa başvurma hakkına sahiptir.

İşyeri hekimleri çalışmalarını tam bir mesleki özgürlük içinde ve tıbbi deontoloji kurallarına uygun biçimde yürütür.

İşyerinde çalışanların hayatı ile ilgili yakın tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde derhal üst yönetimi bilgilendirip onaylarını alarak işin geçici olarak durdurulmasını sağlar.

Sağlık durumu bakımından yaptığı işle uyumsuz olduğu belirlenen çalışanın, işyerinde uygun işte görevlendirilmesini sağlar.

Üretim teknolojilerinin planlanmasında iş sağlığı ile ilgili tavsiyelerde bulunur.

Görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı konusunda inceleme, araştırma ve çalışanlarla görüşme yapabilir.

Gerektiğinde konu ile ilgili kurum veya kuruluşlar ile işbirliği yapar.

İşyeri hekimi, bu Yönetmelikte belirtilen görevlerini yaparken, işin normal akışını mümkün olduğu kadar aksatmamak ve verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmak, işverenin ve işyerinin meslek sırları, ekonomik ve ticari durumları ile çalışanın kişisel sağlık dosyasındaki bilgileri gizli tutmakla sorumludur.

Bu sorumluluklarını yerine getirmeyen işyeri hekimleri hakkında da yeni dönemde maddi ve manevi tazminat davaları açılabilir, şahsi mal varlıklarıyla meydana gelen meslek hastalığı, iş kazası ya da iş hastalıklarından sorumlu olabileceklerdir.

Eğitim için birkaç söz veya Sesli düşünceler

Dünya, aç oldukları için uyuyamayanlarla,
açlardan korktukları için uyuyamayanlar
arasında bölünmüş durumdadır.

P.Freire

Gökhan Düren

(Birleşik Metal-İş Eğitim Uzmanı)

Hani bir TV reklamında sarf edilen “Eğitim şart” cümlesi vardı ve bir anda hemen herkesin diline yerleşivermişti.

Aslında söz konusu cümle yeni bulunmuş ve o kişinin yarattığı bir cümle de değildi. Gündelik yaşam içinde hepimizin yaşadığı her türlü olumsuzluk ve doğru gitmeyen işlerden sonra eksikliğini hissettiğimiz bir kavrama, yani eğitimin eksikliğine yaptığımız vurgunun olabilecek en basit anlatımıydı. Bu nedenle de çok tuttu ve adeta bir slogana dönüştü.

Eğitim elbette ve kesinlikle şart. Bir görüş ve düşünce etrafında kolay kolay anlaşamayan toplumumuzda bu tespit ve sloganın tam anlamıyla görüş birliği yarattığını söyleyebiliriz.

Eğitime atfedilen ve birazcık da abartılan o sihirli değnek misali mucize beklentisini bir yana bırakacak olursak, şart olan eğitim, nasıl bir eğitim olmalıdır ?

İşte burada iş çatallaşıyor, görüş farklılıkları keskinleşiyor veya çoğu zaman içinden çıkılmayınca kolaycı yaklaşımlara teslim olunarak, olsun da nasıl olursa olsun deniveriyor.

Esasen eğitim, örgün öğretimin dönemini de içine alarak insan yaşamının tüm alanlarını kapsayan bir süreçtir. Ömür boyu da sürer. “Annemizin söylediği ninniden” başlar ve “spikerin okuduğu haberle” devam eder.

Nedir annemizin söylediği ninni ve ne söylemektedir bize spikerin okuduğu haber ? İşte burada da bizim eğitim anlayışımız başlar. Bakmaktan öte “görmeyi”, bizlere dayatılan “yalan” ile “gideni ve gelmekte”

olanı anlayabilmeyi sağlayacak bir süreç olmalıdır eğitim .

Dünya çapında ünlü ve çok sayıdaki kitabıyla bu işin aynı zamanda teorisyeni de olan Brezilyalı eğitimci Paulo Freire “eğitim alacak kişiye doldurulması gereken boş bardak” gözüyle bakan eğitim modelinin uzak durulması gereken fakat aynı zamanda da en yaygın eğitim modeli olduğunu belirtiyor ve bizlerin genelde “ezberci “ olarak adlandırdığımız bu modeli “bankacı” eğitim modeli diyerek mahkum ediyor.

“Ezen ezilen” ilişkisinin bir çeşit devamı niteliğindeki bu eğitim tarzı, sömürünün sınırlandırılması ve en nihayetinde de tamamen ortadan kaldırılması gibi bir amacı olan sendikaların yöntemi olamaz. Çünkü klasik de diyebileceğimiz bu eğitim modeli, ezen-ezilen ilişkisinin öğretmen-öğrenci (eğitimci-kursiyer) ilişkisi üzerinden

**Eğitimin asıl amacı,
bilgi vermek değil,
kişiyi etkin kılmaktır."**

Herbert Spencer

yeniden üretilmesi demektir. Bu eğitim modelinde bilgiyi verecek kişi (öğretmen) kesin bir otoritedir ve bilgiyi alacak olan (öğrenci) burada tamamen pasif ve itaat etmesi gereken kişi konumundadır.

Sömürü düzeninin hakim olduğu Kapitalist toplumda gündelik yaşamda özellikle emekçilerin yaşadıklarının tekrarından ibaret olacak böyle bir eğitim modeli bilginin aktarılmasından öteye hiçbir anlam ifade etmeyecek, hatta ulaşılabilecek bilginin sınırsızlığını gördükçe öğrencinin kendisini daha da ezik ve küçülmüş hissetmesine yol açabilecektir.

İtaatçi, ezberci, gerçekleri göstermeyi değil gizlemeyi esas alan, katı ve şekilden ibaret bir disiplin anlayışına dayalı bu tarz eğitim, sistemin özünü oluşturan sömürü ilişkisinin devam etmesini sağlamaktan ve söz konusu eğitimi alan kişi tarafından durumunun kader olarak algılanmasından başka hiçbir işe yaramaz. Bu eğitim modelinde insanlar, yaşamı değişmez ve değiştirilemez bir olgu olarak algırlarlar.

Bir emekçinin içine kısırıldığı bu düzende yaşadığı “yabancılaşma” söz konusu eğitim yöntemiyle daha da derinleşir. İlk öğrenim, orta öğrenim ve üniversite düzeylerinde bir çok öğrencinin okul dönemi sonrasında kitaplarını yakma isteği duymaları, veya dersler sırasında “bu öğrendiklerimiz ne işe yarayacak ki” diyerek dersleri sevmeden, benimsemeden sınavlara hazırlanmak zorunda kalmaları sendikaların böylesi bir eğitim modelinden uzak kalmaları için yeter de artar bile.

Oysa bizim için esas olan, dünyaya eleştirel bakıp, hayatı korkusuzca sorgulayan, olaylar arasında bağ kurabilen, gerçekçi ve kolektif üretkenliğe dönük insanların çoğalmasıdır.

Bunu sağlamanın en önemli yollarından birisi

Klasik eğitim, sistemin özünü oluşturan sömürü ilişkisinin devam etmesine ve söz konusu eğitimi alan kişi tarafından durumunun kader olarak algılanmasına neden olur.

de elbette eğitimidir. Bu nedenle eğitimlerde öğrenciye dayatılanın dışında, kendisini ifade edebilmesi için fırsatlar yaratılması gerekmektedir. Eğitim, bilginin eyleme, eylemin bilgiye dönüştüğü, yaşamın pratiğiyle öğrenilenlerin içiçe geçip olgunlaştığı diyalektik bir süreç olmalıdır.

Çünkü okulların ve klasik eğitim sisteminin vermeye çalıştığı gibi bilginin tek başına yaşamımızı değiştirmeyeceği açıktır. Sadece bilginin eyleme dönüştürülmesi yaşamı değiştirebilir.

İşçi sınıfının tarihsel hak ve çıkar mücadelesinin “bireysel değil” toplu/kolektif olması gerektiği öğretiminin temel derslerinden ve mücadelenin temel koşullarından biridir.

Ezilenler, durumlarının nedenlerinin farkına varmadıkça, sömürülmelerini kaderci bir şekilde “kabul ederler”. Ezilenler ancak ezenleri keşfettikleri ve özgürleşme için örgütlü mücadeleye girdikleri zaman kendilerine inanmaya başlarlar.

Bu keşif sadece düşünce düzeyinde olamaz, eylemi içermelidir. Öte yandan da salt eylemcilikle sınırlı kalamaz, ciddi şekilde düşünme etkinliğini gerektirir

Freire’ye göre, özgürlükçü bir eğitim çalışmasının varlık nedeni öğretene ile öğrenen arasındaki uzlaşma güdüsündedir. Eğitim çalışması öğretmen-öğrenci çelişkisini çözmekle başlamalıdır. Çelişkinin kutuplarını öyle uzlaştırmalıdır ki; her iki tarafta aynı anda, öğrenciler ve öğretmenler olmalıdır. Yani öğretmen aynı zamanda öğrenme sürecini devam ettiren bir öğrenci, öğrenci de yine aynı şekilde öğrenirken diğer yandan da öğretene bir öğretmen olabilmelidir. Bu, her iki tarafı da zenginleştiren ve dolayısıyla gündelik ⇒



yaşamdaki ezen-ezilen ilişkisini yeniden üretmeyen, özgürleştirilen bir eğitim süreci olacaktır.

Bu yöntem her iki taraf içinde olabildiğince “özgürleştirici” dir. Sistemin en yaralayıcı unsuru olan “ insanın nesneleşmesi-nesneleştirilmesinden “ kurtulması ve özgürleşmesi için bir kapı aralanmasına da yol açar.

piyasa ekonomisinin alabildiğine kutsallaştırıldığı kapitalist sistemde her şey alınıp satılabilir olmuştur. Her şey tüketime açılmış ve metalaşmıştır. İnsan emeği de böyledir.

Yaşamak için işgücünü satmak zorunda kalan bir işçi , aslında tamamiyle kendisine dayatılan bir üretim sürecinde yer alarak , ve ancak bu şekilde yaşamını sürdürebileceği için çalışarak zamanının büyük bir bölümünü işyerinde geçirmek zorunda kalmaktadır.

Bunun sonucunda elde ettiği ücretle tüketirken, tükettiği aynı zamanda kendi yaşamıdır. Ve ancak o, üretim sürecinde kullanılan bir makine gibi işe yaradığı oranda çalışabilecektir. Mercedes, Siemens, General Elektrik , Ford ve benzeri çok büyük işletmelerin bile sık sık bazan tekil bazan topluca işçi kıyımı yaptıklarını biliyoruz. Artık o andan itibaren yıllardır verilen emeğin, akıtılan terin , tüketilen yaşamın hiçbir önemi yoktur . Çünkü kapitalistin o işçiye ihtiyacı kalmamıştır. İşte bu , insanın artık insan olarak algılanmasından çok insanın nesneleştirilmesinin (şeyleşmesinin) en çarpıcı örneklerinden birisidir.

Prof. Ellen Meiksins Wood kapitalizmi bugün geldiği noktada şöyle yorumluyor: ” Kapitalizm sınıfsal sömürden oluşur, ancak kapitalizm sadece sınıfsal baskı sisteminden daha fazla bir şeydir. Hayatlarımızı akla gelen her açıdan ve kapitalist Kuzey’in görece servetinde değil, her yerde biçimlendiren merhametsiz bir tekelleştirici süreçtir. Diğer şeylerin arasında, hatta hem

İşçi sınıfının tarihsel hak ve çıkar mücadelesinin “bireysel değil” toplu/kolektif olması gerektiği öğretinin temel derslerinden ve mücadelenin temel koşullarından biridir.

iktisadi hem de politik alanlarda kapitalist zenginlik tarafından doğrudan kullanılan iktidarı bir kenara bırakarak, yaşamın her yönünü metalaştırarak , emeğin , boş zamanın, kaynakların, üretim biçimlerinin, tüketimin ve harcanan zamanın dağılımını belirleyerek tüm toplumsal hayatı piyasanın genel taleplerine bağlı kılar. Bu, bizim bütün özerklik, seçme özgürlüğü ve demokratik öz-yönetim hedeflerimizi alay konusuna çevirir.”

Bunun anlamı şudur ki ; gündelik hayatta önemsemediğimiz ne varsa, kendimiz çocuğumuz, ailemiz, inançlarımız ve zamanımız yani herşey bize ait olmaktan çıkarılıp TV ve benzeri bir çok araçla yönlendirilerek bize yeniden dayatılmaktadır. Çoğu zaman, hatta çocuklarımızla kurduğumuz ilişki bile TV aracılığıyla dizi, reklam ve oradaki kahramanlar , tiplerimiz üzerinden gerçekleşmeye başlamıştır.

Gerçekten de sermaye daha önce hiç bu kadar, bir zamanlar sınırsız olan yaşam alanları içine nüfus etmemiş ve bunu tüm gezegende gerçekleştirmemişti.

Bu bilgiler ışığında ve “Sendikalar, sermaye ile emek arasındaki yer yer küçük çatışmalardan ibaret gündelik savaş için vazgeçilmez iseler de, örgütlü aygıtlar olarak, bizzat ücretlilik sisteminin kaldırılması için çok daha önemlidirler” düşüncesinden hareketle, sendika üyelerinin eğitimi ve bu eğitimde izlenecek yöntem çok daha fazla önem kazanmaktadır.

Özünde totaliter, baskıcı ve yabancılaştırıcı düzenin eğitim sistemi de farklı olmadığına göre sendikal eğitimin, bu unsurları beslemeyen, tam tersi deşifre eden bir yöntem ve içerikle oluşturulması gerekir. →



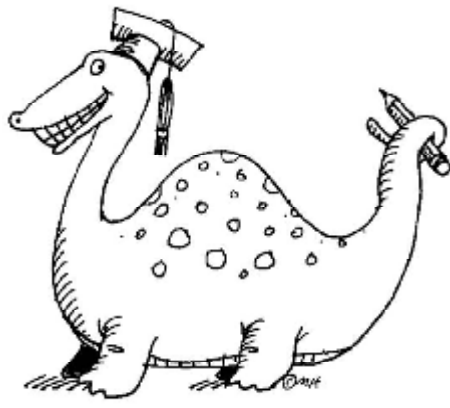
İnsanı dışlayan, insanı sadece sistemin bir dişlisi olarak gören, buna göre kurgulayıp yetiştiren kısaca “sevgisiz” bir sistemin tamamen karşıtı bir yöntemin esas unsuru ise “insana ve dünyaya sevgiyle bakabilmek olmalıdır.” Eğitim, diyalog ve iletişim temel alınarak, kursiyerleri dünyayı anlama, yorumlama ve en nihayetinde “değiştirme” eylemine katacak bir sürece yönelik olmalıdır.

“Diyalog, dünya ve insan için derin bir sevgi olmadan var olamaz. Bir yaratma ve yeniden yaratma eylemi olarak dünyanın adlandırılması, eğer sevgiyle aşlanmamışsa olanaksızdır. Sevgi aynı zamanda, diyalogun esası ve diyalogun kendisidir...Sevgi, bir korku değil cesaret eylemi olduğu için, diğerlerine verilmiş bir sözdür. Ezilenler nerede bulunursa bulunsun, sevgi onların davalarına verilmiş bir sözdür; özgürleşme davası. Ve bu söz sevdiği için diyaloga dayalıdır. Yalnızca ezme-ezilme durumunu kaldırarak, bu durumun olanaksız kıldığı sevgiyi yeniden canlandırmak mümkündür. Dünyayı sevmezsem –hayatı sevmezsem- insanları sevmezsem diyaloga giremem.”

P.Freire eğitim sürecinde sevgiyi bu denli merkezi bir yere otururken, aslında sevgiyi yapmacık bir gösteriden ibaret sayan ve yılın bir gününe, onu da pazarlama tekniğinin bir parçasına dönüştürerek tüketim çılgınlığına indirgeyip, hani o meşhur 14 şubat gününe sığdırmaya çalışacak kadar yüzeysel ele alan kapitalizmin sevgisiz, mutlakiyetçi ve yabancılaşmış eğitim sistemine de en ağır darbeyi vuruyor.

Bu nedenle eğitimlerde;

Dünya, sevgiye dayalı iletişimi esas alan bir yaklaşımla ve öğrencilerin kendi çabalarıyla anlayıp, bilebilecekleri bir nesne olarak ele alınmalıdır. Dahası, bilgi edinme süreçleri,



Eğitim, diyalog ve iletişim temel alınarak, kursiyerleri dünyayı anlama, yorumlama ve en nihayetinde “değiştirme” eylemine katacak bir sürece yönelik olmalıdır.

kursiyerlerin deneyimleri, ihtiyaçları, durumları ve yazgılarından yola çıkılarak işlenmeli ve bunlara dayandırılmalıdır. Kendilerini ifade edebilecekleri, baskıcı olmayan, demokratik ve yanlış yapma korkusu yaşamadıkları bir diyalog ortamı yaratılarak, sistemin sorgulanması da sağlanmalıdır.

Bugün var olan sistem her şeyi tüketilebilir hale getirip insanı da salt tüketilebilir ve tüketebilir olma hali üzerinden ele aldığı sürece, sendikalar sadece eğitim faaliyetlerinde değil, üyelerine dönük tüm faaliyetlerinde, “insanı hiçleştirici”, “yabancılaştırıcı” bir yöntemin tam tersi bir yöntemle dünyayı anlama ve değiştirmeye yönelik diyalogcu, iletişime dayalı ve sevgi temelli bir modeli benimsemek zorundadırlar.

Konunun geniş ve derin bir konu olduğunun altını çizip, gelecek sayılarda daha somut ve pratiğe dönük görüş ve önerileri ele alabileceğimizi umut ederek, şimdilik kaydıyla bu yazıyı P.Feire’den yaptığımız başka bir alıntıyla noktalayalım:

“Umut, öğretmenlerle öğrencilerin paylaştığı bir şeydir. Birlikte öğrenebileceğimiz, birlikte öğretebileceğimiz, birlikte meraklı bir şekilde sabırsız olabileceğimiz, birlikte bir şeyler üretebileceğimiz, neşemizin çiçeklenmesine mani olacaklara birlikte direnebileceğimiz umudu...”

Gerçekte insanlık durumunun bakış açısından, umut ana öğedir, davetsiz misafir değil. (...). Umut, bitmemişliğimiz demektir. Umut, insani ve tarihi deneyimimizin vazgeçilmez bir çeşnisidir... Umut değişime inanmaktır. Değiştirilemez bir gelecek ise, tarihin inkarıdır.”

Medya: Kimin sesi

Yürüdüğümüz, alanlarda taleplerimizi haykırdığımız, greve çıktığımız haberini, , bir TV kanalında ya da gazetede göremeyiz, üzülrüz. Ve haklı olarak sorarız: “Medya kimin medyası?”

Canan Aslan

(Birleşik Metal-İş Basın-Yayın Uzmanı)

Fabrikaları boşaltıp meydanları doldurur, ailemize ve kendimize zaman ayırabileceğimiz, dinlenebileceğimiz haftanın belki de tek izin gününde, çıkarılan bir çok güçlüğü aşarak ve muhtemel bir çok riski göze alarak emekçiler olarak sesimizi duyurmaya çalışırız. Saatlerce ayakta bekleyip sesimiz kısılana kadar haklarımızı elimizden alanlara tepkimizi gösteririz. Amacımız uğradığımız haksızlığı veya hakkımız olan talepleri kamuoyuna duyurmak, birilerine seslenebilmektir.

Akşam yorgun argın eve gelip o meşhur TV kanallarının yine o meşhur ana haber bültenlerinde, onbinlerce dolar ücret alan enkırmenlerin onbinlerce emekçinin sesini duyurmak adına yaptığımız o yürüyüşü veya mitingi vermesini bekleriz, sabırla...

Güneş yağını neremize ve ne kadar yoğunlukta süreceğimizi, zayıflamak için hangi yosunları nasıl yiyeceğimizi, Başbakan’ın kravatıyla eşinin türbanının renkleri arasındaki uyum

ile Hülya Avşar’ın aldatma üzerine tiradlarını veren haberler ardı ardına geçer ve biz umudumuzu giderek yitirirken, birdenbire birkaç saniye kalabalığı gösteren bir iki karenin ardından katıldığımız mitingin boşalmış meydan görüntüleri ve ortaya çıkan çöplerin ne kadar çok olduğu haberiyle kala kalırız ekran karşısında.

Ya da biraz olsun hakkımızı alabilmek, işverenlerin küstahça masada söylediği “karımız azaldı, işler kötü, işsizlik var, bununla idare edin” sözlerine karşı yasal hakkımız olan grev silahını kullanırız. Grev haberinin ertesi gün hiç olmazsa bir TV kanalında ya da gazetede çıkacağını

umarız. Tek bir görüntü veya tek bir satır bile göremeyiz, üzülrüz.

Bütün bunlar, bizleri medya kimin medyası ve biz emekçiler olarak ne yapmalıyız, medya karşısındaki tavrımız ne olmalıdır sorusu üzerine bir kez daha düşünmeye yöneltiyor.

Çağdaş demokrasilerde yasama, yürütme ve yargının yanı sıra “Dördüncü kuvvet” olarak adlandırılan medyanın gücü nedir ve bu güç nereden geliyor? Medya hangi haberi, nasıl ve neden farklı veriyor ya da vermiyor? Bu sorgulamanın temel çıkış noktası da “Medya bağımsız mı?” sorusunda düğümleniyor.

Güvenirlik sıralamasında medya

Uluslararası araştırma şirketi Gallup’un Temmuz 2006’da yaptığı kurumlara duyulan güveni araştırılan anket, ilginç gerçekleri de ortaya çıkardı. Gazeteler, bu araştırmanın sadece bir yönüne odaklandı. Kimi AB ülkeleri ile karşılaştırma yaptı, kimi de sadece orduya güven boyutunu

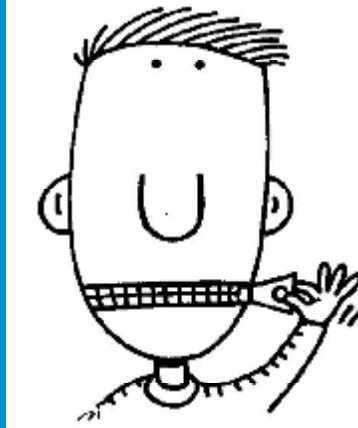


ön plana aldı. Hürriyet Gazetesi, 4 Temmuz tarihli haberinde; “Orduda tam güven” başlığı ile Orgeneral Yaşar Büyükanıt’ın bir vatandaşa sarılmış fotoğrafı ile vermeyi tercih etmişti.

çıkardığı sonuçtan daha önemli ve belki de gözden kaçan veya kaçırılan başka gerçeğin altını çizmek gerekiyor. Güven sıralamasında; 1- Ordu (% 86) 2- Hükümet (% 60) 3- Yargı ve dini organizasyonlar (% 57) 4- Sağlık sistemi (% 48) 5- Seçimlerin dürüstlüğü (% 48) 6- Finans sektörü (% 37) 7- Medya (% 25) ile en son sırada yerliyordu.

Bu tablonun ifade ettiği “gerçek” nedir? Medyaya duyulan güven hükümetten daha aşağılarda. AB ülkeleri ile yapılan karşılaştırmada; AB vatandaşı, hükümetlere medyadan daha az güveniyor. Bu durum medya için bir anlam ifade etmiyor olmalı ki görmezden gelindi.

Medyada hangi haberin neden yazıldığı, hangi çıkarların sonucu olduğunu izlemek



son derece güçtür. Bununda bir bedeli vardır. Gazetecilik mesleği kamuoyu nezdinde prestijini yitirir.

“Medyatik Gerçek” “Hakiki Gerçeğe” karşı

Son yıllarda, medyanın etkileme gücü nedeniyle hemen bütün dünyaya paralel olarak, Türkiye’de de medyanın kayıtlı olduğu veya olması gerektiği etik kurallar üzerinde yoğun bir tartışma sürdürülmektedir.

Bu kurallar arasında yer alan “objektiflik, tarafsızlık ve doğruluk” ilkeleri gibi “özel çıkarlara âlet olmama, toplumsal değer ve birikimlere saygılı olma, insanların dini, siyasi değer ve tercihlerine karşı saldırgan tutum ve davranışlardan kaçınma, kişi ve kuruluşları eleştiri sınırlarının ötesinde küçük düşürücü veya aşağılayıcı tutum ve davranışlara girmeme” vb. pek çok yol gösterici ilkeler geliştirilmiştir. Ve bu kurallara ek olarak, anti kartel-tröst düzenlemeleri eklenmiş, medyanın gerek tekelleşme ve gerekse medya dışı sektörlerde haksız kazanç ve rekabet ortamına girmesini önleyecek kurallar getirilmiştir.

sadece Türkiye’de değil, bütün dünyada önemli bir güvenilirlik, inanırlık ve prestij krizi yaşıyor. Eskiden, bir bilginin doğruluğunu kanıtlamak için ‘Gazete yazıyor’ denilirdi, bu deyim bugün anlamını tamamen kaybetti. Yurttaşların çok büyük bir kesimi gazetelerde yazılanlara, radyoda duyduklarına, televizyonlarda gördüklerine artık inanmıyor. Çünkü Türk tekeli medyası, doğru, çok boyutlu, güvenilir, inanılır, hızlı haber vermek yerine, bağlı olduğu grubun ya da genel olarak siyasi, iktisadi, ideolojik iktidarın görüşlerini empoze etmeye çalışıyor.

Çalışma hayatının sorunları yerine uluslararası sermayenin daha çok ürün satması için toplumun tüketim iştahını kamçılayan, tüketim eğilimlerini değiştiren haberlere ağırlık veriliyor. Bugün medya için üreten değil, tüketen önemli hale gelmiştir. Amerikalı Akademisyen Naom Chomsky, mülkiyet ilişkisi sayesinde, egemen medyanın düzeni sürdürmek →

Ellerinize ve Yalana Dair

“(…) İnsanlarım, ah, benim insanlarım,
antenler yalan söylüyorsa,
yalan söylüyorsa rotatifler,
kitaplar yalan söylüyorsa,
duvarda afiş, sütunda ilan yalan söylüyorsa,
beyaz perdede yalan söylüyorsa çıplak baldırları kızların,
dua yalan söylüyorsa,
ninni yalan söylüyorsa,
rüya yalan söylüyorsa,
meyhanede keman çalan yalan söylüyorsa,
yalan söylüyorsa umutsuz günlerin gecelerinde ayışığı,
ses yalan söylüyorsa,
söz yalan söylüyorsa,
ellerinizden başka her şey
herkes yalan söylüyorsa,
elleriniz balçık gibi itaatli,
elleriniz karanlık gibi kör,
elleriniz çoban köpekleri gibi aptal olsun,
elleriniz isyan etmesin diyerdir.
Ve zaten bu kadar az misafir kaldığımız
bu ölümlü, bu yaşanması dünyada
bu bezirgan saltanatı, bu zulüm bitmesin diyerdir.”

Nazım Hikmet

amacıyla yayın yaptığını saptıyor ve “varsılların, medya aracılığı ile kamuoyunu reklam verenlere pazarlayan bir araç” olduğu tespitinde bulunuyor.

Medya tüketimi teşvik ederken, moral ve insani değerlerimiz de hızla tüketilmekte, “yeni” yoz değerlerini tüm topluma şırınga etmektedir. “Dostluk, dayanışma” onlara yabancı kavramlardır. Düşünmeyen, yorumlamayan ve sadece verileni alan yığınlar yaratılmak istenilmektedir.

Sahibinin sesi tekeli medya

“Doğruyu söyleme mesleği” olan gazetecilik, günümüz koşullarında medya patronlarının çıkarları doğrultusunda hizmet veren bir kuruma dönüşmüştür. Medyanın böyle bir dönüşüm göstermesinde, mülkiyet yapısındaki değişim önemli bir rol oynamıştır.

Her ne kadar resmi kayıtlarda kamuoyu tarafından bilinen sahiplerine ait gözükmese de, ülkemizde pek çok radyo ve televizyonun yanı sıra gazete ve dergilerin de aynı “patron” a veya sermaye grubuna ait olduğu da bilinen bir gerçektir. Medyadaki her etkili grup; gazetesi, televizyonu, bankası ve diğer sınıai-ticari kuruluşlarıyla holding yapısına kavuşmuştur.

Yıllardır ülkenin çok satan gazetelerini çıkaran Doğan Grubu’na incelediklerimizi, medya dışında bankacılık, tekstil, ticaret, sigortacılık, turizm ve otomobil sektörlerinde de faaliyet göstermektedir. Doğan Holding, Dış Bank, Ray Sigorta, Milpa, Pen Turizm, Hür İthalat, AD Yayıncılık gibi şirketleri bünyesinde bulunduran grup, İş Bankası ile birlikte bir kamu kuruluşu olan Petrol Ofisi AŞ’yi (POAŞ) satın almıştır. İzlenme oranı yüksek özel televizyon kanalları (Kanal D ve CNN-Türk), ayrıca Hürriyet, Milliyet, Radikal, Posta, Fanatik, Gözcü gibi gazeteler ile Hafta Sonu, Tempo, Ekonomist gibi dergiler ve Radyo Foreks, Hür FM gibi radyolar bu gruba bağlıdır.

Birbiri ardına medya sektörüne yatırım yapan sermayedarlar, ülkenin demokratikleşmesine,

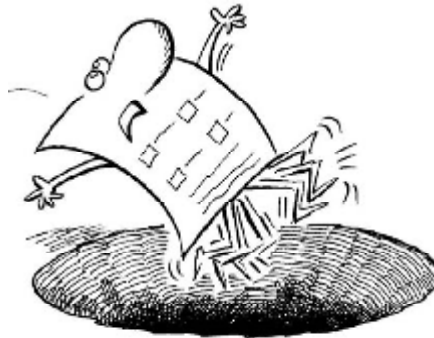
Medya, sadece Türkiye’de değil, bütün dünyada önemli bir güvenilirlik, inanırlık ve prestij krizi yaşıyor. Yurttaşların çok büyük bir kesimi gazetelerde yazılanlara, radyoda duyduklarına, televizyonlarda gördüklerine artık inanmıyor

çoksesliliğe katkı yapmak gibi soylu bir amaçla değil, elindeki medya kanalını bir siyasal baskı aracı olarak kullanmaktan da çekinmemektedirler. Medyanın kitleleri etkileme ve manipülasyon gücü iş dünyası ve siyasal iktidar ilişkisi içinde tahminlerin çok ötesinde, karmaşık bir güç ilişkisini içinde barındırmaktadır.

1980 sonrasında medya-siyaset ilişkisi yoğunlaşmış, medya sahipleri, ellerinde bulunan gazete ve TV kanallarını bir anlamda “silah” olarak kullanmışlardır. Bu gruplar, siyasal iktidarla ve diğer güç odaklarıyla yakın işbirliğine girerek mali olanaklar elde etmişlerdir. Özelleştirme ve banka satın almalarında medya-siyaset ilişkisi önemli bir işlev görmüştür. Buna en son örnek olarak AKP hükümeti ile yakınlaşma sürecine giren Doğan Grubu, POAŞ’ın devlete olan 271 trilyon liralık borcunu 2005’ten 2007 yılına erteletmiştir.

Türkiye genelinde satış yapan 28 gazetenin 16’sı, üç yayın grubuna (Doğan, Bilgin ve Çukurova) ait olup, bu üç grubun toplam günlük pazar payı yüzde 84’ü oluşturmaktadır. Benzer durum, radyo ve televizyonlar için de geçerlidir. Bunların yanı sıra, aynı modelde daha küçük ölçekli, İhlas, Feza Yayıncılık ve Albayraklar gibi, İslamcı medya olarak adlandırılan gruplar vardır. Medya tekelleri, uluslararası iletişim tekelleriyle de bütünleşme sürecindedirler.

bunların dışında emekten yana yayın yapan gazete ve dergiler de bulunmaktadır ama gerek ulaştıkları kitle ve ellerindeki teknolojik olanakların sınırlılığından, kitleleri etkileme güçleri de sınırlı kalmaktadır. →



Medyadaki tekelleşme, ekonomik anlamda belli bir güç oluşmasını sağlarken, aynı zamanda siyasal etkinlik sağlama sürecini de yaratmıştır. Egemen sınıflar, ekonomik ve siyasal egemenliklerinin yanı sıra, kapitalist sistemin ideolojik düzeyde yeniden üretilmesinde medyadan büyük ölçüde yararlanmışlardır. Medyada tekelleşmenin başladığı 1980'li yıllardan itibaren toplumsal muhalefetin sesi giderek duyulamaz hale gelmiş, neoliberalizmin tek yanlı ideolojik egemenliği hüküm sürmeye başlamıştır.

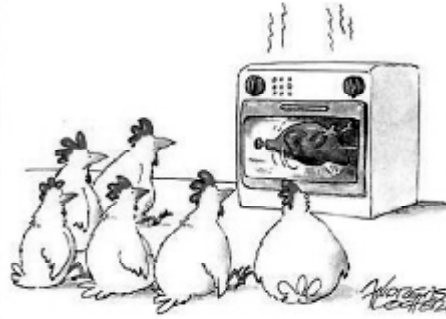
Medya'da kast sistemi

Medyadaki tekelleşmenin demokrasiye olan olumsuz etkisinin başında, düşünce özgürlüğü ve halkın haber alma hakkının sınırlanması gelmektedir. Diğer olumsuz etkisi ise, medya çalışanlarının durumu ile ilgilidir. Tekelleşme ile birlikte basın çalışanlarının iş güvencesi ve editöryal bağımsızlığı iyice kısıtlanmış, sendikalaşmaları ise fiilen olanaksız duruma gelmiştir. Basında sendikal örgütlenme geleneğinin son derece zayıf olması, basın emekçilerini mesleğe girişte kölelik koşullarını kabul etmekte zorunda bırakmaktadır.

Medya çalışanlarının durumu, emek dünyasının sorunlarından ayrı değildir. 2000'li yıllarda çalışanlar açısından sendikanın etkisizleştirildiği, 212 sayılı Yasa'nın uygulanmasından büyük ölçüde vazgeçildiği, centilmenlik anlayışlarıyla büyük grupların birbirlerinden eleman almamasının ve işten çıkarılanların öteki grup tarafından istihdam edilmemesinin gündeme geldiği, taşeronlaşmanın yaygınlaştığı bir sürece girilmiştir.

Elbette, emekten yana yayın yapan gazete ve dergiler de bulunmaktadır ama ulaştıkları kitle ve ellerindeki teknolojik olanakların sınırlılığında, kitleleri etkileme güçleri de sınırlı kalmaktadır.

Ülkemizde pek çok radyo ve televizyon, gazete ve dergiler, aynı "patron"a veya sermaye grubuna aittir. Medyadaki her etkili grup; gazetesi, televizyonu, bankası ve diğer sınai-ticari kuruluşlarıyla holding yapısına kavuşmuştur.



REALITY-TV

Medya'daki emek sömürüsü, ücretin düşük tutulmasıyla sınırlı değildir. Sömürünün başka bir yolu, çifte bordro uygulamasıdır. Gazetecinin gölge şirketle imzaladığı resmi sözleşmede gerçek ücreti değil, asgari ücretin biraz üzerinde farklı bir ücret rakamı yazılıdır. Gazeteci işten atıldığında ödenecek kıdem tazminat ve ihbar tazminatı, resmi sözleşmedeki bu düşük ücret üzerinden hesaplanır. Toplu iş sözleşme düzeni olmadığında, gazeteci çoğunlukla kaçak işçi konumunda çalıştırılmaktadır. Gazeteci İzzet Kezer, meslekte on yılı doldurduğu halde, 1992 Nevroz'unu izlerken öldürüldüğünde hâlâ kaçak işçi statüsündeydi.

Medyada kast sistemi en en yalın şekliyle ücret politikasında kendisini gösterir. Basın emekçilerinin kölelik koşullarındaki çalışma şartlarına rağmen üst kademedeki haber spikerleri, köşe yazarları ve yöneticilerin arasında uçurumlar oluşmuş durumda.

Medyadaki ücret skalasına ilişkin resmen açıklanmış bilgiler maalesef bulunmamaktadır. Bununla birlikte, Kuva-yı Medya Dergisi'nin 12 Ekim 1998 tarihli 122'nci sayısında verilen ve yalanlanmayan tablo, yeterince açıklayıcıdır. Buna göre; Güneri Cıvaoğlu, Milliyet, Kanal D 50.000 dolar, Ali Kırca, atv 40.000 dolar, Gülgün Feyman, İnterstar 30.000 dolar, Mehmet Barlas, Zaman 25.000 dolar, Reha Muhtar, Show tv 25.000 dolar, Savaş Ay, Yeni Yüzyıl, atv 20.000 dolar. Bu tablo, yukarıda adları geçen gazetecilerin bir medya kuruluşundan diğerine geçerken milyon dolarla ifade edilen transfer ücreti aldıkları bilgisiyle daha da anlam kazanmaktadır.



Tekelci medya ve biz emekçiler

Medyanın emeğin örgütlü güçlerine, sendikalar ve demokratik kitle örgütlerine takındığı yaklaşımlar bilinmektedir.

Yüzbinlerce emekçi alanları doldurduğunda dahi görmezlikten gelinilmekte ya miting sonrası oluşan çöpler, ya da mitingde gruplar arasında zaman zaman çıkan ufak tefek tartışmalar gösterilmektedir.

Özellikle de toplu iş sözleşmeleri süreçlerinde yani hak aramanın yoğunlaştığı dönemlerde; “Şoför genel müdürden, çöpçü profesörden fazla maaş alıyor” ya da sendika başkanlarının özel hayatı ve bindikleri arabaların markaları gündeme getiriliyor.

Yıllardır “KİT’ler zarar ediyor” haberleriyle, bu kurumların haraç-mezat satılmasının önü açılmıştır.

Manken, pop star, cinayet haberleri, küçük pandanın öksüz kalması ve özellikle de futbol ve magazin haberleri yüz binlerce işçinin sözleşmesinden, işten atılmasından, emeklilik haklarının gasp edilmesinden daha geniş yer bulur medyada.

İşçi ve emekçilerin taleplerinin haklılığı yeterli olmamakta, bu haklılık kadar taleplerin kamuoyuna anlatılması da önem taşımaktadır. Sendikalar,



Bu koşullarda biz...

Sendikamızın ve diğer sendikaların çıkarmış olduğu yayınların okunması ve dağıtımında gerekli duyarlılığı gösterebiliyor muyuz?

kamuoyuna kendilerini, mücadelelerini, görüş ve hedeflerini anlatabilmelidir ki gerekli destek ve dayanışmayı sağlayabilsinler.

sendikalar gibi sendikamızda üyelerine yönelik yayınlar çıkarmaktadır.

Sendikamız aylık olarak tüm üyelerine yönelik olarak çıkarmış olduğu “Birleşik Metal-İş” Gazetesi, 3 aylık “Sendikam” dergisi, “Çalışma ve Toplum” isimli hukuk ve ekonomi dergisi, İngilizce yayınlanan uluslararası bülten, yılda 2-3 defa yayınlanan mizah gazetesi “Homur, kitaplar, broşürler el ilanı, afiş ve internet sitesi ile üyelerini bilgilendirmeye çalışmaktadır.

Ancak bu yayınlarımız, sermayenin elindeki iletişim olanakları karşısında yetersiz kaldığı da bir gerçektir.

Peki ya biz, sendikamızın çıkarmış olduğu yayınların okunması ve dağıtımında gerekli duyarlılığı gösterebiliyor muyuz?

**Okumak insanı olgunlaştırır,
Konuşmak ustalaştırır,
Yazmak ise daha somut bir
bilgi sağlar.
Dolayısıyla;
Az yazanın iyi bir belleği
olması gerekir,
Az konuşanın keskin zekalı,
Az okuyanın da bilmediğini
bilir gibi görünebilmek için
kurnaz olması gerekir.**

Bacon



Serbest Bölgeler hakkında

Sermaye yatırımları açısından “doğru yer” olarak değerlendirilen serbest bölgede işçiler için durum pek öyle değil.

Kemal Alım

(Birleşik Metal-İş Örgütlenme Uzmanı)

Serbest bölge bir ülkenin siyasi sınırları içinde ancak gümrük sınırları dışında kalan, ticari ve sınai faaliyetlere özel teşvikler sağlanan yerdir. Serbest bölgeler birçok ilave avantaja sahip, vergi muafiyeti olan endüstri parklarıdır.

Ege Serbest Bölgesi

Ege Serbest Bölgesi 1990 yılından itibaren “yap, işlet, devret” modeliyle bir Amerikan özel sektör kuruluşu olan EAC International’ın en büyük ortağı olan ESBAŞ tarafından kurulup işletilmektedir. Bölge, Türkiye’de özel sektör tarafından kurulup işletilen ilk üretim serbest bölgesidir.

İzmir’in Gaziemir ilçesinde 2.2 milyon m²’lik bir alan üzerinde kurulmuştur ve Türkiye’deki 21 serbest bölge içinde toplam istihdamın 1/3’ünü sağlayan en büyük serbest bölgedir. Yılda 2.6 milyar dolardan fazla ticaret hacmi gerçekleştiren bölgede 360 firma ve 12.500 çalışan bulunmaktadır.

Serbest bölge ile ilgili yapılan yayınlarda global pazar yerleri gelişmeye devam ederken, Ege Serbest Bölgesi dünyanın en yüksek büyüme potansiyeline sahip Doğu Avrupa, Rusya, Ortadoğu, Kuzey Afrika ve Orta Asya pazarlarına nüfuz etmek isteyen uluslar arası işletmeler için yatırım yapılacak en “doğru yer” olarak değerlendirilmektedir.

Sermaye yatırımları açısından “doğru yer” olarak değerlendirilen serbest bölgede işçiler için durum pek öyle değil. Bölgede faaliyet gösteren 360 firmadan ancak 6 tanesi sendikali, çalışma koşulları ağır, ücretler asgari ücret düzeyinde veya 40 – 50 YTL fazladır. Burada çalışanlar açısından tek fark, vergi uygulaması olmadığı için çalışanlar brüt maaşlarını net olarak almaktadır. Bunun dışında hemen hemen hiçbir sosyal hak bulunmamaktadır.

Serbest bölge tanıtım yayınlarında bu durum “çağdaş altyapı, genç, eğitilmiş, kalifiye, düşük maliyetli işgücü olarak” değerlendirilmektedir.

Bölgeye giriş çıkışlarda tam bir sıkı düzen uygulanmaktadır. Önce gümrük görevlileri sonra polis güvenliği daha sonra da serbest bölgenin özel güvenliğini aşmak gereklidir. Sendikal faaliyet sırasında diğer işyerlerinde olduğu gibi, fabrika önünde herhangi bir etkinlik, eylemlilik yapmak



neredeyse imkansızdır. Ege Serbest bölgesinde sendikal örgütlenmeye başladığımız 2004 yılında ilk örgütlediğimiz işyeri FTB Fastener Technology San. Tic. AŞ.’dir. Zorlu bir örgütlenme ve arkasından 28 gün süren ve serbest bölgelerde bir ilk olan grevden sonra toplu sözleşme imzalanmıştır.

FTB’de yürüttüğümüz çalışmalar ve serbest bölge önünde yaptığımız eylem ve etkinliklerden sonra DELPHI Dizel Sistemlerinde sendikamız örgütlenme çalışmalarını 1,5 yıl süren bir mücadelenin sonunda bu yılın Mayıs ayında bu işyerinde de toplu sözleşme imzalanarak sonuçlanmıştır.

Bu işyerlerinde başarıyla yürüttüğümüz çalışmalar, eylem ve etkinlikler Ege Serbest Bölgesinde çalışan işçiler arasında heyecan yaratmış, sendikamıza olan talepler artmıştır. Bu yılın başında yürüttüğümüz örgütlenme çalışmaları sonucunda 400’ün üzerinde işçinin çalıştığı Enercon Aero Rüzgar End. AŞ. işyeri de sendikamız saflarına katılmıştır.

Bütün bu çalışmalar, eylemler, etkinlikler içinde sonuç almamızda etkili çalışmalarda Genel Merkezimizin Almanya ve Fransa’daki Sendikalarla yürüttüğü faaliyetleri dikkate almak gereklidir.

Kemal Nebioğlu'nun anısına

DİSK Yönetim Kurulu adına Genel Başkan Süleyman Çelebi'nin, Konfederasyonumuzun kurucusu ve eski Genel Başkanımız Kemal NEBİOĞLU anısına yayınladığı bildiri...



Dün Konfederasyonumuz açısından acı bir gün yaşandı.

Türkiye işçi sınıfı değerli bir sıra neferini, öncüsünü, liderini kaybetti.

Üzüntümüz büyük, yüreklerimizde dinlemeyecek bir sızı var.

Türkiye'nin yakın tarihinin canlı tanıklarından, o tarihi yazan insanlardan biri daha aramızdan ayrıldı.

İbrahim Güzelce, Kemal Türkler, Rıza Kuas, Mehmet Alpdündar'dan sonra son kurucumuz, Kemal Nebioğlu'nu da yitirdik.

80 yıllık bir ömre, bir değil birçok yaşamı sığdırabilmeyi başarmış, en zor zamanlarda bile gücümüze güç katmış, gerektiğinde hasta yatağından kalkarak eylem alanlarında bizlere omuz vermiş bir büyüğümüzdü.

Yaşamını işçi sınıfının davasına adanmış, bu uğurda çocuklarının doğumuna bile tanıklık edememiş bir mücadele insanıydı.

Dilinden kavga sözcüğünü düşürmezdi, koşullar zorlarsa en ön safta yerini almayı da bilirdi; aynı şekilde yüreği insan sevgiyle doluydu, karıncanın bile incinmesine gönül razı

olmazdı.

O ve yol arkadaşları, Türkiye sendikal hareketini oluşturan, büyüten, hak ve özgürlükleri bileklerinin gücüyle almayı bilen bir kuşaktı.

Kemal Nebioğlu bir görev insanıydı, aldığı sorumluluğu zorluğu ne olursa olsun cesaretle, akılla, büyük bir beceriyle yerine getirirdi. İşte bu nedenle en zorlu görevlerde hep onun adı, damgası vardı.

15-16 Haziran Direnişimizin örgütlenmesinde en büyük sorumluluğu O üstlenmişti. Zamansız kaybettiğimiz Güzelce'nin en büyük düşünü, 1 Mayıs'ı alanlarda kutlamayı, en görkemli biçimde yaşama geçiren ekibin başında yine Nebioğlu bulunuyordu.

Kemal Nebioğlu zor dönemlerin, zorlukların insanıydı; cezaevinde direnişin, cesaretin, yüksek moral gücünün simgesi idi. Birçok kez tutuklandı, en son DİSK Davası'nda 4 yıla yakın cezaevinde kaldı. Hepsinden, başı dik, işkencelere, baskılara karşı onurlu bir duruş sergileyerek çıktı.

İşçi sınıfının Türkiye'de

demokrasinin gelişiminde önemli ve öncü bir rolü olduğunu söyler, bunun için de işçilerin aktif olarak siyaset yapmasını, partili mücadeleyi savunurdu. TİP'in, SDP'nin kuruluşunda, CHP'de verdiği mücadele ile bunu pratikte de göstermişti. İşçi sınıfını Meclis'te başarıyla temsil etmişti.

Yaşamının önemli bir bölümünü solun birliği uğruna vermiş, yakın tarihe kadar da bu çabaların içinde yer almıştı.

Kemal Nebioğlu, her yönüyle bugünün gençlerine örnek gösterebileceğimiz, tarihimizle canlı bağımızdı. Günümüzün sendikacılarına, siyaset adamlarına verebileceği, aktarabileceği zengin deneyimlere sahipti.

Türkiye'nin bağımsız, demokratik, özgür ve barış içinde bir ülke olmasını savunan bilinçli bir emekçi, inançlı bir sosyalist, inatçı bir mücadele insanıydı.

Kurucularımızın sonuncusu, eski Genel Başkanımız, abimiz, dostumuz, yoldaşımız, sırdaşımız Kemal Nebioğlu'nun anısının önünde bir kez daha saygıyla eğiliyoruz.

Haydi Gençlik!

DİSK Genel Sekreteri Musa Çam'ın, Barışarock 2006'ya katılım çağrısı konuşması

Ülkemizin içinde bulunduğu coğrafyada, Filistin'den Lübnan'a, Irak'tan Afganistan'a gün geçtikçe boyutları artan bir savaş sürmektedir.

Yeni haritaların ortalıkta dolaştığı, emperyalistlerin uluslararası yasaları ve hukuku hiçe sayarak kendi çıkarları doğrultusunda Ortadoğu'yu kan gölüne çevirdikleri bir süreçte, "Şarkılarımız Yeryüzüne, Evimiz Dünya" sloganlarıyla bir karşı festival organize eden Barışarock'ın bu girişimi, savaşa karşı önemli bir BARIŞ ZEMİNİ oluşturmaktadır.

Küresel direnişin bir parçası, barış, adalet, özgürlük, eşitlik ve kardeşlik arayan milyarların şen sesi olmaya devam eden Barışarock'a, bir avuç petrol tüccarı, silah satıcısı, çokuluslu şirket bürokratına, ABD müdahalelerine, sendikasıızlaştırmalara, paralı eğitime, cinsiyetçi baskılara, homofobiye, nükleere, ırk ayrımcılığına, yoksulluğa, açlığa, adaletsizliğe, özelleştirmelere,



küresel iklim felaketine, militarizme, milliyetçiliğe karşı direnenler katılıyor.

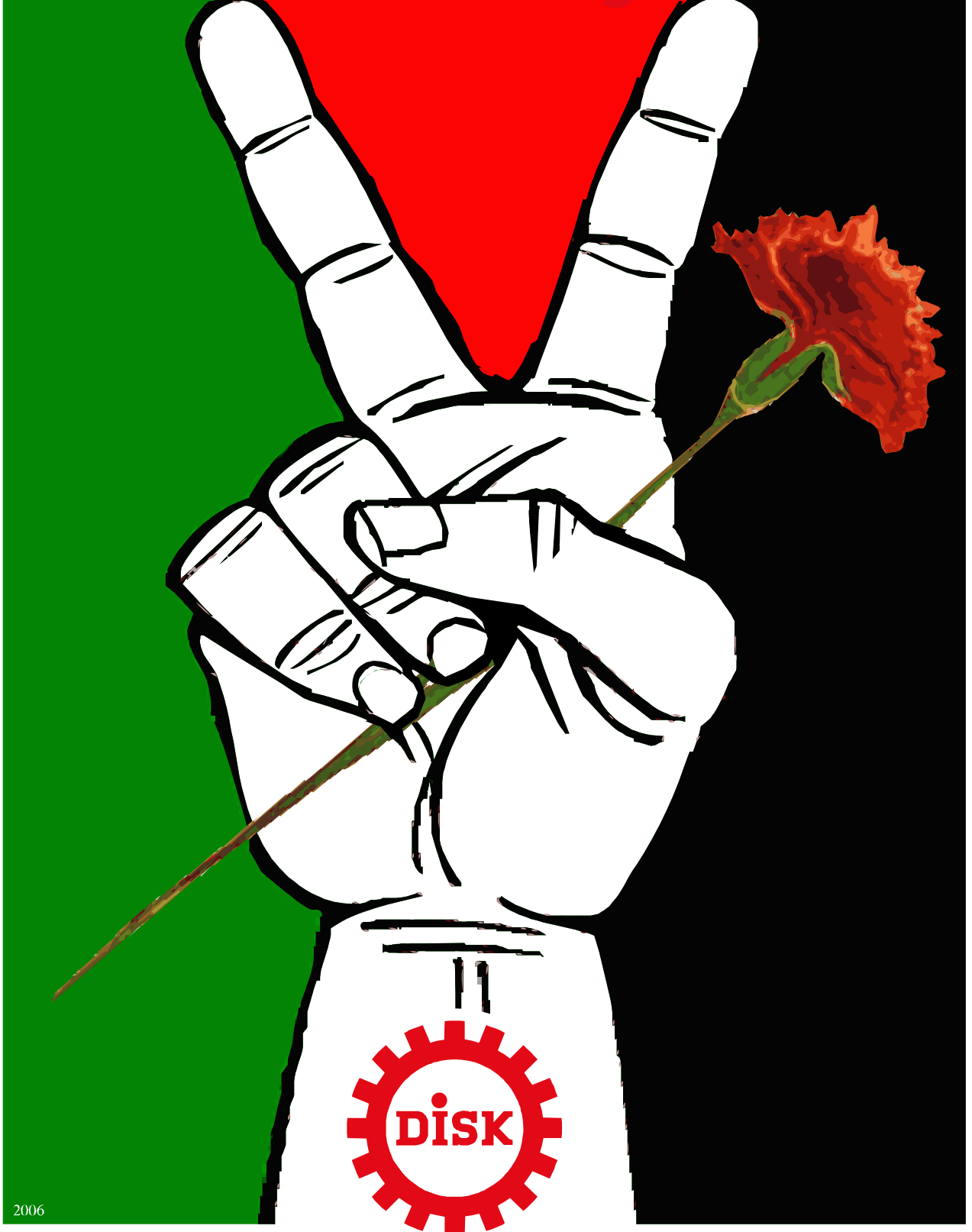
İşte bu önemden dolayı; kurulduğundan beri demokrasi mücadelesi veren, geçmişte ve yargılandığı 12 Eylül mahkemelerinde yaptığı demokrasi mitingleri için, DGM Direnişleri için, 1 Mayıslar için, faşizme

ihbar eylemleri için suçlanan ve yargılanan, kendini yalnızca üyelerinin çıkarlarını korumakla sınırlamayıp tüm topluma karşı sorumlu olduğunu bilerek hareket eden ve bu nedenle de ülkenin tüm sorunlarını kendi sorunu olarak gören, bunu vatandaşlık bilincinin, toplumun örgütlü ve öncü gücü olmanın bir gereği olarak hakkıyla yerine getirmeye çalışan, bütün bunlardan dolayı da ülkemizde demokrasinin sağlam kalelerinden biri olan DİSK de 2005'te olduğu gibi Barışarock 2006'ya katılma kararı almıştır.

Ülkemizin haksızlığa, hukuksuzluğa, yoksulluğa, adaletsizliğe mahkum olmadığını yüreğinde hisseden herkesi ve özellikle de dinamizmiyle bu mücadele omuz vermesi gereken, toplumun geleceği olan gençleri Barışarock'a katılmaya davet ediyoruz.



**DÜNYANIN BÜTÜN BARIŞÇILARI
BİRLEŞİN!**



iSRAiL'i DURDURUN!