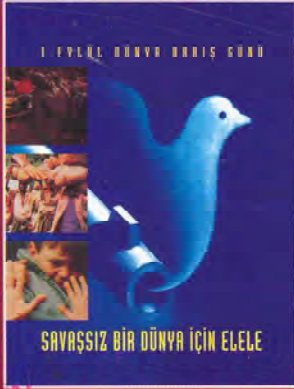


sendikal notlar



petrol-iş
GREV
Gözcüsü

PETROL-İŞ
50 YAŞINDA

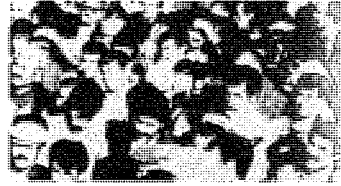
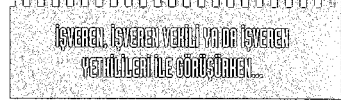


petrol-iş
GREV
Gözcüsü

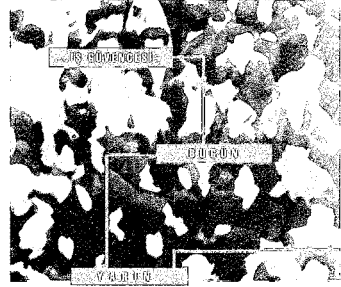
Sayı: 4 ağustos 2000

İÇİNDEKİLER

Türkiye	5
Dünya	22
Temsilciye notlar	32
12 Eylül: Türkiye'nin tarihsel utancı	37
Savaşırsız bir dünya için elele	51
İş güvencesi: Bugün, yarın ve daima	60
Kıdem tazminatı hakkına dikkat	78
Türkiye'nin sosyal façı: Bölgelerarası dengesizlik	80
Vardiyalı çalışmanın yasal bozukluğu	86
Gölgede tutulan hak: Hak Grevi	102
Mernis, kişisel hak ve özgürlüklerin neresinde?	116
ILO ve çalışan kadınların doğum hakkı	120
Küreselleşmenin sendikalar üzerine etkileri	124
İCEM: Birleş-Örgütlen	141
Verilerle küreselleşmenin fotoğrafı	149
Kitap	155
Şubeler ve temsilcilikler	156



MERNİS, KİŞİSEL HAK VE
ÖZGÜRLÜKLERİN NERESİNDE?





**Türkiye
Petrol, Kimya, Lastik İşçileri Sendikası**

adına sahibi:

**Genel Başkan
Mustafa Öztaşkın**

•
Yazı İşleri Müdürü:
**Genel Sekreter
Mustafa Çavdar**

•
Genel Yayın Müdürü:
**Genel Örgütlenme ve Eğitim Sekreteri
İsmet Yiğit**

•
Yönetim Yeri:
Türkiye Petrol, Kimya, Lastik İşçileri Sendikası
Altunizade Mah. Kuşbakışı Sok. No: 25
Altunizade-Üsküdar-İstanbul
Tel: (216) 391 66 67 (10 Hat)
Faks: (216) 391 66 78

•
Petrol-İş Dergisi Ağustos 2000 Sayısı ekidir.

•
Yayına Hazırlayan: Haluk Şensu

•
Genel Düzenleme ve Teknik Hazırlık:
Dosya Yayıncılık

•
Baskı: Pastel Ofset

•
Eylül 2000

SUNUŞ

Demokratik hak ve özgürlüklerin son derece kısıtlı olduğu koşullarda; emek, özveri ve enerjiyle kurulan Petrol-İş, artık 50. yaşında...

Sendikal hakların kısıtlı olduğu 1950'li yılların sisli Türkiye'sinde, aydınlık yarınlara özlemle, 19'u yabancı, 6'sı yerli petrol şirketinde çalışan 25 işçinin kurduğu Petrol-İş, her türlü baskıya rağmen inançla, inatla ve büyük bir umutla bugünlere geldi; üyelerinin ellerinde ve yüreğinde büyüdü...

Petrol-İş'in kurulduğu yıllarda, özgür toplu pazarlık hakkı ile grev hakkı yoktu, örgütlenmeler baskılarla engelleniyordu, toplantı ve gösteri yapılamazdı, sendikalar sıkı biçimde denetleniyor, izleniyor, kovuşturuluyordu.

Örgütlenmeler ve sendikal etkinlikler yıllarca bu ortamlarda gerçekleştirildi.

Türkiye işçi sınıfı ve demokrasi güçleri, 1961 Anayasası ile önemli ölçüde soluklandı. Çünkü demokratik haklarla, sendikal hak ve özgürlükler büyük oranda yasaklardan kurtuldu, genişledi. Ancak 1971 ve 1980 yıllarında yeni baskı dalgaları geldi. 1980 askeri darbesi ile Türkiye sendikal hareketi ve işçi sınıfı birçok kazanımını, hakkını yitirdi. Süngü zoruyla hakları elle-

rinden alınan sendikalar, bu dönemde sabırlı ve kararlı davranış gösterdiler. Üzerlerindeki baskı zincirini aşmaya çalıştılar. 1986 yılından sonra artık yığınsal olarak alanlara çıktılar ve 1987 yılında Petrol-İş'in uyguladığı 63 grevle haklarını korumak ve geliştirmek kararlılığında olduklarını gösterdiler. 1989 yılında ise Bahar Eylemleri ile tarih yazdılar. İzleyen yıllarda haklarını koruma kararlılığını birçok kez kanıtladılar.

Kısacası zor koşulları aşarak 2000'li yıllara girildi. Ne var ki bugün de sendikaların etkisizleştirilmesi doğrultusunda baskılar sürdürülüyor. Yağmaya ve talana dönüşen özelleştirmeler, sosyal güvenlik hakkının darlaştırılması çabaları ve genel olarak IMF ile Dünya Bankası istemleriyle oluşturulmuş ekonomik politikalar, sendikal hareket üzerinde büyük bir tehdit oluşturuyor.

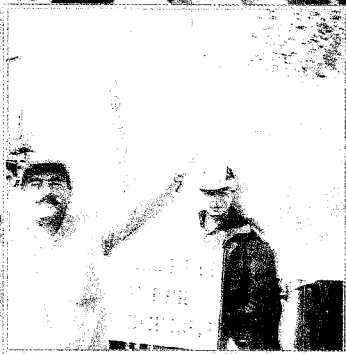
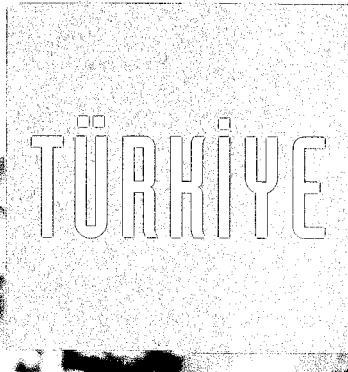
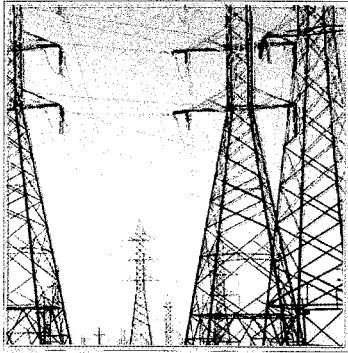
Ancak er ya da geç bu olumsuzluklar da aşılabacak; aydınlık umut dolu yarınlara ulaşılacaktır; eğer daha fazla emek verirse, daha fazla elele, kolkola yürürsek, eğer daha güçlü omuz omuza durursak...

Petrol-İş, bu doğrultuda her türlü özveriye hazırdır. Onurlu, şanlı tarihi buna kanıttır.

Nice yıllara Petrol-İş!

Yolun açık olsun!

Merkez Yönetim Kurulu





DEPREMİN 1. YILINDA ÖFKE SEL OLDU AKTI

17 Ağustos 1999 tarihinde Kocaeli, İstanbul, Adapazarı, Yalova, Bolu, Eskişehir, Bursa, Tekirdağ başta olmak üzere tüm Türkiye; Gölcük merkezli 7.4 şiddetindeki depremle sarsıldı.

Deprem Gölcük ve Adapazarı kent merkezini neredeyse tümüyle yıkar-ken; Düzce, Yalova, Çınarcık, Körfez, Değirmendere, Karamürsel, İzmit ve Avcılar'da binlerce binanın enkaz haline gelmesine; onbinlerce insanın ölmesine, yaralanmasına ve yüzbinlerce

insanın konutsuz kalmasına neden oldu. Yaşanan deprem yıkımının sorumlusu bir-iki kişi değil; bir-iki kurum da değildir. Sorumlular birçok kişi ve kurumdur, bir sistemdir.

Bunlar; hızlı ve çarpık bir kentleşmeyi özendiren, arsa yağmacılığını ödüllendiren, 1948 yılından 1999 yılına kadar 15 imar affı ile imar suçlarını özendiren, toprak ve arazi yağmacılığı ve talanını yaygınlaştıran, planlı kentleşmeyi dışlayan, en tehlikeli deprem kuşağı üzerinde anarşik biçimde yerleşim alanları açan, deprem ve diğer doğal afetlere karşı kurtarma ve koruma önlemlerini yerine getirmeyen, ülkemizi yıllarca yönetenlerdir. Yani siyasal iktidarlardır, yerel yönetimlerdir, soyguncu müteahhitlerdir, yağmacı arsa spekülâtörleridir, inşaat hırsızlarıdır, rüşvetçi kamu görevlileridir.

Bunların tümü,

depremin etkisini arttıran zincirin birer halkalarıdır.

Depreminin 1. yılını doldurması üzerine bölgedeki demokratik kuruluşlar hükümetin duyarsızlığına tepki göstererek, kitlesel gösteriler düzenlediler. Yapılan tüm açıklamalarda Hükümetin sorunların giderilmesi için hiçbir ciddi önlem almadığı, söz üretirken iş üretmediği, sorunlara kalıcı önlemler getirilmediğini vurguladılar.



TÜRK-İŞ: ÖZELLEŞTİRME, İŞSİZLİĞİ ARTTIRDI

Konfederasyonumuz Türk-İş tarafın-

dan yapılan araştırmaya göre 15 sektörde 128 kuruluşun özelleştirilmesi sonucunda toplam 27 bin 879 sendikalı işten çıkarıldı ve böylece özelleştirilen kuruluşlardaki toplam işten çıkarma oranı sendikalı işçi bazında yüzde 80'i aştı.

Türk-İş'in araştırması madencilikten tekstile, petrolden denizcilik sektörüne kadar geniş bir yelpazede işten çıkarmaların arttığını gözler önüne serdi. Araştırmaya göre, Türkiye Maden-İş üyesi 88, Petrol-İş üyesi 919, Tekgıda-İş üyesi 153, Teksif üyesi 4 bin 267, Ağaç-İş üyesi 1809, Selüloz-İş üyesi 79, Çimse-İş üyesi 5 bin 946, Türk Metal üyesi 428, Tezkoop-İş üyesi 1176, Türkiye Denizciler Sendikası üyesi 200, Hava-İş üyesi 2100, Liman-İş üyesi 403, Toleyis üyesi 1331 kişinin işine son verildi. Bu arada belediyelerde taşeron hizmetlerde çalışan 6 bin 300 kişiyle bir-

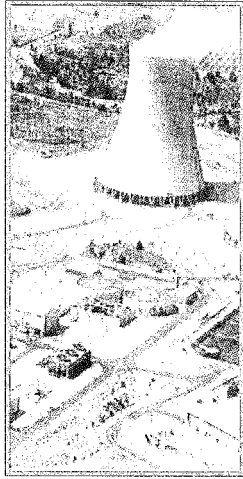
likte işten çıkarılanların sayısı 27 bin 879'a çıktı.

Devlet İstatistik Enstitüsü'nün (DİE) istihdam rakamlarına göre de haziran ayından önceki 12 aylık dönem içinde işçi sayısının yüzde 5.5 oranında azaldığı belirlendi. Özel sektör anketlerinde de sendikası işçiler de dahil olmak üzere 400 bine yakın çalışanın işini kaybettiği saptandı.

Kamu kurumlarının değerinin çok altında satan hükümet, kurumları satın almaz maliyetleri azaltmanın ilk yolu olarak işten çıkarmalara giden özel sektöre ilişkin hiçbir düzenleme yapmıyor.

Bu arada İstanbul Ticaret Odası'nın yayınladığı bir araştırmaya göre toplam firmaların yüzde 47.1'inde istihdam azalışı olurken, yüzde 22.8'inde değişiklik olmadığı, yüzde 30'unda artışın söz konusu olduğu kaydediliyor. Araştırmaya göre, küçük ölçekli firmaların

yüzde 46.6'sında istihdam azalışı, yüzde 28.1'inde artış, yüzde 25.3'ünde de aynı kaldı. 1998 yılı rakamlarına göre sektörlerde, ücretli sayısının azaldığını belirtenler içinde yüzde 23.3 tekstil, ayakkabı, giyim sektörü, yüzde 20.6 ile metal eşya, makine ve elektrik sektörü ve yüzde 13.7 ile inşaat sektörü ilk sırada yer aldı.



NÜKLEER ENERJİDE, AKIL BASKIN GELDİ; ANCAK!

"Nükleer enerji santralleri Türkiye'nin enerji sorununa radikal çözümler getirecek."

"Nükleer enerji

santralleri olmazsa Türkiye karanlıkta kalacak."

"Nükleer enerji santralleri mutlaka kurulmalıdır."

Bu ve buna benzer birçok haberi yıllardır dinledik. Son yıllarda bu yaklaşımlara karşı yığinsal gösteriler düzenlendi ve sivil toplum kuruluşları, nükleer enerji karşıtı platformlar oluşturarak bu santrallerin yaratacağı sonsuz riskleri vurgulamak üzere eylemler düzenlediler.

Ve sonunda 24 Temmuz günü Başbakan Bülent Ecevit nükleer enerjiden bir süre için vazgeçtiğini açıkladı. Ecevit, nükleer enerji santrallerinden vazgeçilmesinin doğru olmadığını, bir süre ertelemenin gerektiğini anlattı ve yeni kuşak teknolojiye fırsat tanınmasının doğru olacağını söyledi. Bir süre sonra Türkiye'de bol bulunan uranyumun, uranyumun yerini alabileceğini dile getiren Ecevit, **"Yine bu**

arada rüzgâr ve güneş enerjisinin uygulama alanları da genişletilebilir"

diye konuştu. Türkiye'nin çok sayıda doğalgaz ve hidrolik santral yapımını kararlaştırdığını anlatan Ecevit, nükleer enerjiye yönelmenin **"şimdilik"** gereksiz olduğunu kaydetti. Bunun ekonomik açıdan da sakıncalı olduğunu vurgulayan Ecevit, **"Ekonomik istikrar programımız ciddi olarak aksayabilir"** diye konuştu.

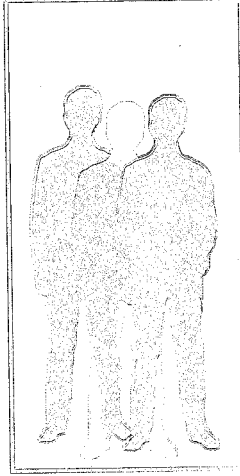
Ancak yalnızca **şimdilik** olumlu olan bu durum yakın gelecekte sorunun yeniden gündeme getirilmeyeceği anlamına gelmiyor.

Bir başka sorun da şu:

Zorunluluk olmasına rağmen nükleer enerji santali ihalesine katılan firmalara 30 milyon dolar ödenmesi gündemde... TEAŞ yetkililerinin böyle bir ödeme yapılmasının hiçbir yasal temeli bulunmadığını belirtmesine karşın Devlet Bakanı Tun-

ca Toskay, yaptığı basın toplantısında Akkuyu Nükleer Santral ihalesine katılan grupların 20-30 milyon dolarlık harcamalarının olduğunu belirterek, bunun önümüzdeki dönemde TEAŞ ile firmalar arasında çözülebilecek bir problem olduğunu söyledi.

Bakalım kamu parasını, babalarının parası olarak görenler, gerçekten bu yasa dışı ödemeyi yapacak mı?



DEPREM İŞSİZLİĞİ ARTTI

Türkiye'de acılara

boğan ve daha uzun süre yarattığı etkilerle anılacak olan 17 Ağustos ve 12 Kasım 1999 depremleri, birçok sorunun yanında önemli ölçüde işsizlik sorunu da yarattı.

TMMOB tarafından hazırlanan bir rapora göre 17 Ağustos ve 12 Kasım depremlerinden sonra bölge illerinde aktif sigorta sayısında düşme olduğu belirtilerek, yalnızca Bolu'da 25 bin insanın kenti terkettiği

vurgulanıyor. Raporla üretim ortamından tamamen uzaklaştırılan insanların yardımlarla yaşar hale geldiği belirtilerek; "Fabrika patronları, depremin imkansızlık yarattığını gerekçe göstererek, işçilerin işine son veriyorlar" denildi.

Deprem bölgeleindeki çeşitli illerin ticaret odaları ile yerel yetkilileri de yaptıkları açıklamalarda işsizliğin depremin yaşandığı bölgeler-

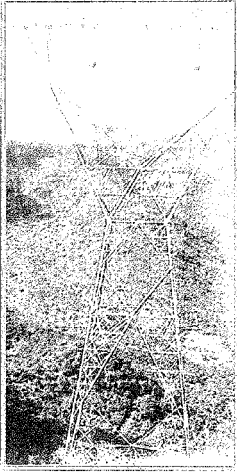


POAŞ'TA UYARI EYLEMİ

Petrol Ofisinin özelleştirilmesine karşı 20 Temmuz 2000 tarihinde tüm POAŞ işyerlerinde başarıyla uygulanan 1 saatlik iş bırakma eylemi gerçekleştirildi.

Sendikamız Merkez Yönetim Kurulu yaptığı açıklamada POAŞ ihalesi ve satış kararının iptaline ilişkin, sendikamız tarafından açılan yürütmenin durdurulması talepli 4 davanın halen sürdüğü hatırlatılarak, hukukun çiğnenmemesi istendi ve özetle şu görüşlere yer verildi: "Bu 4 dava henüz sürmekte iken Özelleştirmeden Sorumlu Devlet Bakanı Yüksel Yalova'nın, POAŞ'ın devir teslim işleminin yapılacağı yönündeki açıklaması, hem mahkemeler üzerinde bir baskı ve hem de mahkemelerin POAŞ'ın özelleştirilmesini iptal edeceği yönünde algılamalarının oluşundan kaynaklanmaktadır."

de önemli bir sosyal sorun durumuna geldiğini belirttiler. Öyle ki bugün her 5 depremzededen birinin işsiz olduğu, SSK kayıtlarına göre deprem bölgesinde sigortalı çalışan 150 bin kişinin işsiz kaldığı görülüyor. Kayıt dışı işçilik gözönüne alındığında bu rakamın iki katına çıktığı, bölgede yaşayanların yüzde 42'sinin sıfır ile 100 milyon lira arasında gelir elde ettiği belirtiliyor.



**ELEKTRİĞE
YÜKSEK
ORANLI ZAM**
Hükümet, enflas-

yonla mücadele programı yürüttüğü gerekçesiyle; toplu sözleşme görüşmelerinde, ücret zamlarının yüzde 25'i aşmaması gerektiği konusunda dayatmalarını sürdürürken, yine geçen aylarda tarımsal ürünlere yüzde 25 oranında sınırlı kalan fiyat artışları verdi. Kısaca yapılan tüm açıklamalarda, fiyat artışlarının hedeflenen enflasyon oranı olan yüzde 25 düzeyinde tu-

tulmasında ısrarlı göründü.

Ne var ki bunun bir yalan ve aldatmaca olduğu birkez daha ortaya çıktı. Son kez elektriğe yapılan yüzde 50 oranındaki zamlarla bu aldatmaca daha çarpıcı olarak sırtıttı.

Şöyle:

Kullanılan elektrik tutarı aylık 150 kilovat/saati aşarsa yüzde 50 zamlı tarife uygulanacak. Diğer yandan ilk kez 17 milyon konut abonesinden aylık

TÜPRAŞ'TA PROTESTO

Aliağa, Kocaeli, Kırıkkale ve Batman rafinerilerinden toplam 22 işçinin sendikası oldukları gerekçesiyle işten atılmaları üzerine, bu rafinerilerden 2 Ağustos 2000 tarihinde akaryakıt dağıtımı yapılmadı.

Sendikamız Genel Başkanı Mustafa Öztaşkın, yaptığı yazılı açıklamada; Tüpraş yöneticilerinin, müteahhit işçilere sendikadan istifa etmeleri için sürekli baskı yaptığını belirterek; Aliağa'da 9, Kocaeli'de 8, Kırıkkale'de 3 ve Batman Rafinerisinde 2 olmak üzere 22 üyenin sendikalaşma hakkını kullandıkları için işten çıkartıldığını vurguladı. Genel Başkan Mustafa Öztaşkın, işten çıkarılmalar üzerine çalışanların, 4 rafineride 2 Ağustos günü işe geç başladığını ve akaryakıt dağıtımını yapmadıklarını belirtti.



9.5 trilyon liradan yıllık 115 trilyon lira düzeyinde sabit ücret tahsilatı yapılacaktır. Ayrıca sanayi abonelerinden de sabit ücret kesilecek. Bu öylesine bir aldatmaca ki birçok yönden sırtıyor. Biz birkaçını aktaralım.

TEDAŞ yetkililerinin yaptığı hesaba göre yüzde 50 zamdan 2.5 milyon abone etkilenecek. Ancak yapılan hesaplara göre Türkiye'de aile başına ortalama 211.2 kilovatsaat elektrik tüketiliyor. Örneğin günde 12 saat çalışan bir televizyon 28 kilovat; bir buzdolabı ayda 48 kilovat, yalnızca tek bir ampul akşamları 6 saat açık kalsa 14.4 kilovat elektrik harcıyor. Çamaşır makinesi, elektrik süpürgesi, şofben, ütü, bulaşık makinesi, fırın ve elektrikli mutfak gereçleri de dikkate alındığında her bir aile 200 kilovattı geçen elektrik kullanıyor. Kaldı ki elektrik sayaçları, hiçbir zaman 30 günde bir okunmuyor.

Yüzde 50 zam günlerinin üzerinden bir ay geçmedi ki bu kez yüzde 2 zam daha yapıldı. Bunun anlamı şu: Suskunlukların bedelini cüzdanlar ödüyor.



BELEDİYE İŞÇİLERİ GREVİ VE HÜKÜMET ERTELEMESİ

Bugünlerde yüzlerce belediyede sürdürülen toplu sözleşme görüşmelerinden sonuç alınamaması üzerine bir yandan protesto eylemleri yoğunlaşırken diğer yandan grev kararları alınıyor ve grev uygulamaları gerçekleştiriliyor.

Türk-İş'e bağlı Be-

lediye-iş, DİSK'e bağlı Genel-İş ve Hak-İş'e bağlı Hizmet-İş Sendikası İstanbul'dan Ankara'ya, Adana'dan İzmir ve Adana'ya kadar birçok büyükşehir ve belde belediyesinde sürdürülen toplu sözleşme görüşmelerinde ortaya çıkan uyuşmazlıklar sonucu grev kararları alıyorlar ve birçok belediyede de grev uygulaması gerçekleştiriyorlar. Bunlardan en dikkati çeken 16 Ağustos tarihinde İstanbul ve İzmir Belediyelerinde başlatılan grev oldu. Grev, işçilerin kararlılığı ile başladı ve sürdü. Belediye işçileri her türlü grev kırıcılığına karşı örnek direniş gösterdiler. Ancak Hükümet 24 Ağustos tarihinde aldığı kararla grevleri, 60 gün süreyle erteledi.

Belediyelerde sürdürülen toplu sözleşme görüşmelerinde genel olarak dayatılanlar şunlar:

-İşçi ücretlerine ve parasal sosyal haklarda çok düşük

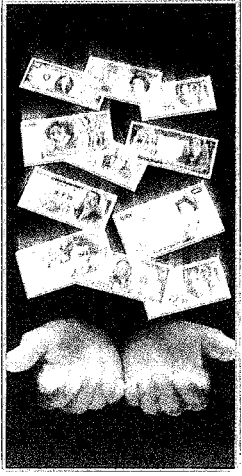
oranlı zam,

-Ücret farklılıklarını gidermeme,

-Sosyal haklarda değişikliklere yaklaşmama ya da geriletme,

-Taşeronlaşmaya olanak tanıyan iş düzenlemeleri.

Diğer yandan tekstil işkolunda 80 bin ve metal işkolunda 90 bin işçi işçiyi ilgilendiren toplu sözleşme süreci de gerilimlerle başladı. İşverenler, IMF destekli Hükümet programına uygun bir zammı savunurken, işçi sendikaları gerçek enflasyon oranında ücret artışı istiyor. Her iki işkolunda da sözleşmeler 1 Eylül 2000'den itibaren geçerli olacak. Ancak görülen o ki; toplu sözleşme görüşmeleri bıçağın sırtında sürececek. Bu arada bir kez daha vurgulayalım; Hükümet tüm bu toplu sözleşmeleri 2001 kamu toplu iş sözleşmeleri açısından çok önemsiyor ve ücret zam oranlarının düşük tutulmasında ısrar ediyor.



EN BÜYÜK SANAYİ KURULUŞLARI FAİZLE AYAKTA KALDI

İstanbul Sanayi Odası tarafından her yıl açıklanan "Türkiye'nin 500 Büyük Sanayi Kuruluşu Raporu"na göre sanayi, son 32 yılın en kötü yılını 1999'da yaşadı.

500 büyük sanayi kuruluşu içinde 113 firma zarar açıklarken, firmaların faiz geliri ve varlık satışları ile ayakta durduğu gözlemlendi. 1999 yılında faaliyet dışı gelirleri yüzde 225.5 kat oranında artarak 1 katrilyon 577 milyara ulaşan 500 büyük firmanın toplam

net kârı 720 trilyon lirada kaldı.

İşletmelerin ana faaliyet gelirleri ilk kez yüzde 4.6 zarar ederken, tabloyu rakamlarla ortaya koyan İSO Başkanı Hüsamettin Kavi, "Yolun sonuna gelinmiştir. 9 Aralık 1999 tarihinde hükümetin uygulamaya koyduğu program tek şansımız. 1999 yılı sonuçları 32 yılın en kötü sonuçlarını yansıtmakta. 1999 ve gerisine bir daha dönmek üzere dünü unutmak istiyoruz" dedi.

Raporun yansıttığı bazı gerçekler şöyle:

-İSO'nun 500 Büyük Sanayi Kuruluşu içine 468 özel, 32 kamu kuruluşu yer aldı.

-500 büyük sanayi kuruluşundan birinci sırayı yine TÜPRAŞ aldı. İkinci sırayı ise bir diğer dev KİT olan TEAŞ izledi. Geçen yıl, altıncı sıradada yer alan Arçelik üçüncü sıraya yüksedi. Listede, ilk 10 firma arasında kamunun ağırlığı

öne çıktı.

-Türkiye ulusal gelirinin yüzde 6.4 küçüldüğü 1999'da, 500 büyük sanayi kuruluşunun üretimden satışları, reel olarak yüzde 6.6, bilanço kârı yüzde 10.3 ve net kârı da yüzde 37.8 geriledi.

-500 büyük sanayi kuruluşunun borçlarması artarken öz sermayesi geriledi. 1998'de 500 şirketin özkaynaklarının toplam kaynaklar içindeki oranı yüzde 40.2'yken bu oran 1999'da yüzde 37.4'e geriledi.

-1999'da 500 büyük kuruluş içinde kâr edenlerin sayısı yüzde 81.4'ten, yüzde 77.4'e geriledi. 500 büyükteki KİT sayısı da 44'ten 41'e geriledi.

-500 büyük kuruluş içindeki özel sektör firmalarının 1999 yılında dönem kâr ve zarar toplamı 720 trilyon lirayken, üretim dışı diğer faaliyet gelirleri 1.5 katrilyon lira oldu. Bu durum 1999'da özel kuruluşların üretimden zarar ettiğini, bu zararın di-

ğer gelirlerle düzeltildiğini gösteriyor.

-500 büyük sanayi kuruluşunda çalışan 35 bin 608 kişi de işini kaybetti.



BÜTÇE HAZIRLIKLARI ÜCRET DÜZEYİNDEN BAŞLIYOR

Parlamentonun tartışılmasına karşın 2001 yılı bütçesi hazırlıklarının bugünden başladığı kimi basın yayın organlarında yansıtılıyor.

Öncelikle 1999 yılı sonunda IMF ile imzalanan 3 yıllık anlaşmanın üçüncü kez gözden geçirilmesi için IMF heyeti, 30 Ağustos'ta Türkiye'ye geldi.

Heyet özellikle banka sistemi ile 2001 yılı bütçesi üzerinde durdu.

Ekonomik programının ödün verilmeden uygulanmasını isteyen IMF, 2001 yılında da "sıkı bütçe" politikasının sürdürülmesi zorunluluğunu dayatıyor. Kamuda ücretlerin 2001 ve 2002 yıllarında da hedef enflasyon doğrultusunda belirleneceği sözünü veren Hükümet, ücretlerin 2001 yılının tamamında yüzde 10'da tutmak üzere hazırlıklara girecek. Bu durumda ilk 6 ay için verilecek zam oranı yüzde 5'i geçmeyecek. 2000 yılında 24 katrilyon 690 trilyon lirayla sınırlandırılan faiz dışı harcamalar 2001 yılında da reel olarak sabit tutularak kısıtlanacak. Hükümetin enflasyon hedefinin gerçekleşmesi ya da enflasyonun yüzde 30 düzeyine inmesi durumunda 2001 yılında, eğitim, sağlık, altyapı harcamalarını kapsayan faiz dışı harcamalar, 30-

32 katrilyon lira düzeyinde tutulacak. IMF'ye verilen sözler doğrultusunda 2001 yılı bütçesinde vergi politikası önlemleri gündeme gelecek. Ek adımlar, vergi, sosyal güvenlik katkı payları, görev zararı, gecikmiş vergi borçları, hükümet ile KİT ve sosyal güvenlik kuruluşları arasındaki ilişkiler oluşturacak.



BATIK BANKALARIN YÜKÜ HALKIN ÜZERİNE KALDI

Hükümet ekonomi üzerinde önemli baskı yapacak yeni önlemler alma hazırlığında. Bunlardan biri de batık bankaların kurtarıl-

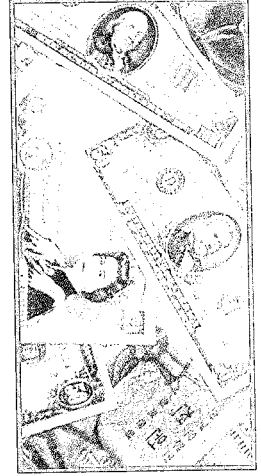
ma maliyetinin halka yükletilecek olması.

Batan bankaların yükü, nasıl halkın sırtına yüklenecek?

Şöyle: Hükümetir IMF'ye sunduğu ikinci ek niyet mektubunda belirttiği gibi, batık bankaların 7 milyar dolara ulaştığı belirtilen zararının büyük ölçüde çalışanlardan yapılan kesintilerden oluşan vergi gelirlerinden karşılayacak.

Bugünlerde Merkez Bankası bünyesinde oluşturulan bir birim, 8 bankanın kötü aktiflerini devralıyor. Bu işlemlerin 15 Ağustos tarihine kadar tamamlanması öngörülmüyor.

Böylece, tüm batık kredilerinden ve kötü aktiflerinden kurtarılabilecek olan bankalar, "temiz bir şekilde satışa" sunulurken, bunun faturasını da çalışanlar ödeyecek. Böylece 7 milyar dolarlık yük, bu yıl içinde toplanacak 24 katrilyon liralık verginin 4.5 katrilyon lirasını götürecektir.



BORÇ BATAĞINA YENİ BOYUT

Türkiye ekonomisinin en önemli sorunlarından başından iç ve dış borç yükünün ağırlığı geliyor. Ülkemizi yıllardır derinden etkileyen borç öylesine etkili bir faktör ki, alınması gereken tüm ekonomik önlemler, bu faktör değerlendirilmeksizin gerçekleştirilemiyor.

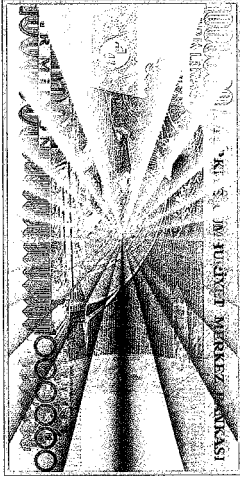
Gelirler ve harcamaları genel olarak darmadağın olan Türkiye'nin kamu kuruluşları ve belediyeler de dış borç alabiliyor. Hazine'nin onay vermesiyle gerçekleştirilen borçlanma çoğu za-

man daha sonra yine Hazine tarafın-
dan ödeniyor.

Hazine, kamu ikti-
sadi teşebbüslerinin
(KİT) ve belediyele-
rin 5 milyar 684 mil-
yon dolarlık borcunu
ödemek zorunda
kalırken, 5.7 milyar
dolarlık borç daha
ödenmeye hazırla-
nıyor. Hazine Müs-
teşarlığı verilerine
göre; KİT'ler, beledi-
yeler, fonlar ve üni-
versiteler tarafından
1996-2000 yılları
arasında hazine ga-
rantisiyle yurtdışın-
dan sağlanan kredi-
lerin tutarı 7 milyar
689 milyon dolar ol-
du. Bu kredinin 4.7
milyar doları KİT'le-
re ait. Ancak hem
KİT'ler, hem beledi-
yeler, hem de fonlar
Hazine garantisi ile
aldıkları kredilerin
büyük bölümünü
geri ödeyemedi.
Alacaklıların başvuru-
suna üzerine, Hazi-
ne, tam 5 milyar
684 milyon dolarlık
borcu üstlenmek zo-
runda kaldı.

Yine Hazine, ge-
çen yıl sonuna ka-
dar üstlenerek, te-
mizlediği borçları
ödemek için iç piya-

sadan yüzde 140'a
varan faizlerle borç-
landı. Bugün Beledi-
yelerle KİT'lerin 5
milyar 765 milyon
dolarlık borcu daha
bulunuyor. Bu borç-
larının da Hazine ta-
rafından ödenmesi-
ne kesin gözüyle
bakılıyor.



ENFLASYON SÜRPRİZ YAPMADI

Hükümetin yaz
aylarında enflasyo-
nun eksi puanlarda
kalacağı açıklama-
larına rağmen tüke-
tici fiyatları endeksi
temmuz ayında yüz-
de 2.2 oranında
gerçekleşti.

Temmuz ayında
Tüketici Fiyatları
Endeksi (TÜFE) ay-
lık bazda yüzde 2.2,

Toptan Eşya Fiyat-
ları'nda (TEFE) ise
yüzde 1 çıktı. Hazi-
ran sonunda yüzde
58.6 olan yıllık enf-
lasyon 2.4 puan da-
ha gerileyerek yüz-
de 56.2'ye düşerken
12 aylık ortalamala-
ra göre enflasyon
yüzde 64.3'e gerile-
di. Tüketici Fiyatları
Endeksinde ise fi-
yatlar ortalama yüz-
de 59.4 olarak ger-
çekleşti.

Yılın ilk yedi ayın-
daki enflasyon ise
yıl sonunda hedefle-
nen rakamlara ula-
şılmış oldu. Yıl so-
nunda yüzde 25 ol-
ması hedeflenen
Tüketici Fiyatları
Endeksi oranı ocak-
temmuz döneminde
yüzde 20.5 olurken
yüzde 20 olarak he-
deflenen Toptan Eş-
ya Fiyatları yüzde
19.8 ile dolmuş ol-
du.

Sektörlere son bir
yıllık döneme bakıl-
dığında ise en yük-
sek fiyat artışı, yüz-
de 81.6 ile yine ma-
dencilik sektöründe
oldu.

Yıllık enflasyon,
tarım sektöründe
yüzde 40.6, imalat
sanayinde yüzde

55.9 elektrik, gaz ve
su sektöründe yüz-
de 51.8 oldu.

Tüketici fiyatları
endeksine göre,
temmuz ayında en
yüksek fiyat artışı
yüzde 6.6 ile sağlık
harcamalarında ger-
çekleşti.

Yıllık bazda ise
ana harcama grup-
ları itibarıyla fiyatlar
en fazla yüzde 78.5
ile eğitim harcamա-
larında görüldü.

Gıda, içki ve tü-
tünde fiyatlar yüzde
53.6, giyim ve ayak-
kabı yüzde 43.2, ko-
nut yüzde 63.9, ev
eşyası yüzde 52.9,
sağlık yüzde 56.5,
eğlence ve kültür
yüzde 32, lokanta,
pastane ve otel yüz-
de 54.9, çeşitli mal
ve hizmetler yüzde
64, ulaştırma yüzde
55 oranında arttı.

Enflasyonun sürpriz
yapmaması Ağus-
tos ayında açıkla-
nan enflasyon
oranlarıyla bir kez
daha doğrulandı.
Öyle ki, ağustos
ayında açıklanan tü-
ketici fiyatlarının hü-
kümetin beklentileri-
ni tam olarak karşı-
lamaması temkinli
yorumlara yolaçtı.



SEKA TARİH Mİ OLACAK?

Cumhuriyetin ilk yıllarında büyük he-

yecanla ve özveri-
lerle kurulan kamu
işletmeleri, yıllarca
ekonomiye önemli
katkılar sağlayan
kuruluşlar olarak
dikkat çektiler. Bu
kuruluşlar, yalnız bi-
rer ekonomik kuru-
luş olarak değil, ku-
ruldıkları bölgeler-
le "sosyal alan" ya-
ratmışlar; hem böl-
gesel, hem de ulu-
sal düzeyde ekono-
mik gelişmenin sü-
rükleyici unsurları
olmuşlardır.

Türkiye'nin kağıt
ve selüloz gereksi-

nimi karşılayan SE-
KA, işte bu önemli
kamu kuruluşların-
lardan biridir. Ancak
SEKA bugünlerde
yine önemli günler
geçiriyor. Çünkü
SEKA, özelleştirilme
programı çerçeve-
sinde yok fiyatına
satılmaya çalışılı-
yor. Hiç kuşkusuz
SEKA'lı işçiler ve
sendikaları Selüloz-
İş özelleştirmenin
durdurulması için
çaba gösteriyor.

Geçtiğimiz yıllarda
da SEKA'nın İzmit
fabrikasının kapatıl-

ması girişimine kar-
şı işyerlerinden ay-
rılmayarak fabrika-
larını "evleri" yapan;
böylece unutulmaz
direniş gerçekleştiren işçiler, bu kez
işletmenin yurdun
çeşitli bölgelerine
dağılmış 9 fabrika-
sında da özelleştir-
meye karşı direni-
yorlar.

Bu direnişlerden
en önemlisi 15
Temmuz'dan itiba-
ren sürekli eylemler-
le gündemden in-
meyen SEKA Dala-
man İşletmesinde

EĞİTİMDE TABLO OLUMSUZ

20 milyona yakın çocuğumuz bugünlerde
okullara başladı. Aşağıdaki rakamları izleyin
ve eğitimimizin durumuna bir bakın:

-1999 yılı itibarıyla, 12 ve üstü yaş gru-
bunda, okuma yazma oranı erkeklerde
yüzde 94,2 ve kadınlarda yüzde 77,4 ol-
mak üzere yüzde 85,7'ye ulaşmıştır.

-Okullaşma oranları, 1999-2000 öğretim
yılında okulöncesi eğitimde yüzde 9,8'e,
ilköğretimde yüzde 97,6'ya, yüzde 22,8'i
mesleki teknik eğitim ve yüzde 36,6'sı ge-
nel lise eğitiminde olmak üzere ortaöğre-
timde yüzde 59,4'e, yükseköğretimde ise
yüzde 18,7'si örgün öğretimde olmak üze-
re toplam yüzde 27,8'e ulaşmıştır.

-1999-2000 öğretim yılında yükseköğre-
timde toplam öğretim elemanı sayısı
64.169'dur. Ülkemizde bir öğretim üyesi
başına 35 öğrenci düşerken, AB ülkelerin-
de 15 öğrenci düşmektedir.



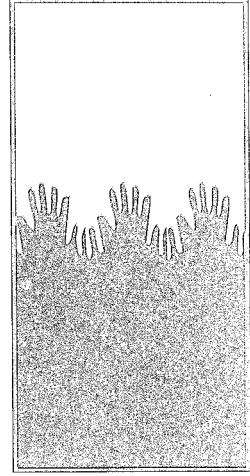
gerçekleştirildi.

Dalaman SEKA işçileri, eş ve çocuklarının desteğinde, işyerini terk etmeme eylemine devam ederlerken, Fethiye'ye temel atma törenine gelen Enerji Bakanı Cumhur Ersümer'le görüştüler ve yeterlilik belgesi almayarak 40 milyon dolara satışı gerçekleştirilen özelleştirme ihalesinin iptal edilmesini istediler. Ancak Bakan Sümer, tepki gösteren işçilere il-

ginç bir yanıt verdi: "40 milyon doları veren güçsüz olur mu?"

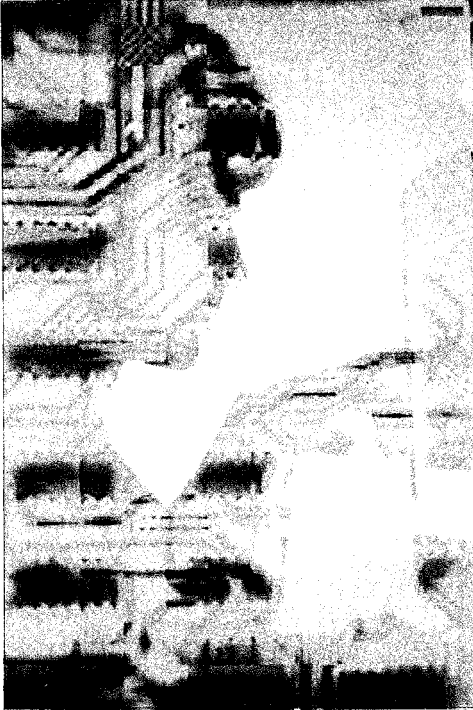
Selüloz-İş Sendikası Dalaman Şube Başkanı Mehmet Madenci ise Bakan Ersümer'e çalışanların hiçbir iş güvenlerinin bulunmadığını, ayrıca fabrikanın satışına yalnızca işten çıkarılma endişesi ile karşı çıkmadıklarını, ihalenin şaibeli olduğunu, 200 milyon dolar değer biçilen fabrikanın 1600 dönüm-

lük arazisi ile birlikte 40 milyon dolara satıldığını, fabrikayı satın alan Mopak Firmasının, 10 milyon dolar peşin ödeyeceğini geri kalan 30 milyon doları da üç yıl taksitle ödeyeceğini söyledi ve özelleştirilmenin durdurulmasını istedi. Diğer yandan SEKA İzmit Müessesesi Müdürlüğü'nde çalışan 1500 işçi ile diğer işletmelerde işyerini terk etmeme eylemleri gerçekleştirildi.



TEKGIDA-İŞ TÜKETİCİ KAMPANYASI

Tekgıda-iş Sendi-



TEKNOLOJİYE YATIRIM MI?

Günümüzde ekonomik ve toplumsal olarak ilerlemek istiyorsanız **teknoloji satın alan** değil, **teknoloji üreten** bir ülke olmanız zorundasınız. Bunun için bütçeden kaynaklar ayıracaksınız ve dünyadaki genel gelişime uygun, bilinçli yatırımlar yapacaksınız.

Türkiye bunları ne ölçüde yapıyor? Dünya-daki gelişmeler dikkate alındığında önemli hiçbir şey. İşte birkaç rakam:

-Türkiye'de teknolojik ve bilimsel araştırma alanında çalışanların sayısı yaklaşık 40 bin. Oysa bu rakamın 200 bine ulaşması gerekiyor.

-Türkiye'de Ar-Ge etkinliklerine GSYİH'dan ayrılan pay yalnızca yüzde 0,49. Oysa bu oranın yüzde 2'lere çıkartılması gerekiyor.

-Türkiye'de kişi başına Ar-Ge harcaması 20 dolar düzeyinde. Oysa OECD ülkelerinde bu rakam 400 dolar.

kası, sendikasılaş-tırmalara ve iş gü-vencesinin sağlan-mamasına karşı tü-ketimden gelen gü-cün kullanılması amacıyla "Üretmi-yorsak tüketmiyo-ruz" kampanyası başlatıldı.

Tekgıda-İş Yöne-tim Kurulu bu konu-da yaptığı açıklama-da, üyelerine ve sendikalara bir çağrı yaparak, sendikalı işçilerin ürettiği mal-ların tüketilmesi iste-minde bulundu.

Tekgıda-İş Yöne-tim Kurulu'nun açık-lamasında şu gö-rüşlerde yer verildi:

"Sürekli olarak sendikasıız işçi ça-lıştıran, sendikali örgütlenme hakla-rını kullandıkları için işçileri acıma-sızca işten atan fir-maların ürün ve hizmetlerine karşı işçi sınıfınca ger-çekleştirilecek en etkili ve sürekli ey-lemlerden birisi de tüketimden gelen gücümüzün kulla-nılmasıdır. Yani tü-ketmeme boykot-larıdır.

Sendikali örgüt-lenmenin önü tıka-

lı olduğu ve ILO'nun 158 sayılı sözleşmesini ka-bul etmemize rağ-men, uyum yasası hâlâ çıkarılamadığı için maalesef ör-gütlenme çalışma-larımız başarısız-lıkla sonuçlanmak-tadır. Sermaye bu acımasız tutumu-nu ısrarla sürdür-mekte, taşeronlaş-tırma, sendikasılaş-tırma ve kaçak işçi çalıştırma bü-yük boyutlara ulaşmaktadır.

İşçi sınıfı olarak, bu saldırılar karşı-sında yeni strateji-ler geliştirmek zo-rundayız. Bu stra-tejilerden bir tane-si de "Tüketimden Gelen Gücümüz-dür. Yani "Üret-miyorsak-Tüketmi-yoruz sloganının hayata geçirilmesi-dir. Sermaye sınıfı bütünleşmesini maalesef işçi sını-fından çok daha hızlı gerçekleştirmiş ve bugün kar-şı karşıya olduğumuz bu olumsuz tablo ortaya çıkmıştır. İşçi sınıfı olarak biz de en kı-sa zamanda bü-

tünleşmeyi hızlan-dırıp, bir an önce ortak hareket et-menin yollarını aramalıyız.

İşte bu değerlen-dirmelerin ışığı al-tında, tüketmeme boykotlarının ge-rek ulusal, gerekse uluslararası dü-zeyde yoğunlaştı-rarak ve de yay-gınlaştırarak der-hal uygulamaya geçirmeliyiz. Üret-tiği malı satama-yan firmaların ya-şaması mümkün değildir. Bize acı-mayana biz hiç acımamalıyız."



KUTAHYA'DA
"ARTIK YETER"
MITİNGİ

Kütahya 22 Tem-muz günü tarihsel

günlerinden birini yaşadı.

Petrol-İş, Tes-İş, Maden-İş, Belediye-İş, Çimse -İş, Sağ-lık-İş, Şeker-İş, Hiz-met-İş Kütahya şu-beleri, Maden-İş Tunçbilek Şubesi Tarım-İş Eskişehir Şubesi, Ziraat Oda-sı ve Esnaf ve Sanatkârlar Odaları Birliği Kütahya baş-kanlıkları ile İşçi Emeklileri Cemiyeti Kütahya Şubesi'nin düzenlediği ve KESK, DISK, Türk-İş ve Hak-İş'e bağlı bütün sendikaların destek verdiği "Artık Yeter" mitingi, Türki-ye'de ilk kez işçi, memur, köylü, esnaf, emekli ve işsiz-lerin bir araya gel-mesini sağladı.

Mitinge destek verecek sendikalar yaptıkları ortak açık-lamada şunları be-lirttiler:

"İşyerlerimiz özelleştiriliyor, ta-şeronlaştırılıyor, işçi ve emekçiler işten atılıyor, çalış-anlar sendikasılaş-tırılıyor. Esnaf siftohsız kepenk indiriyor, dükkânını kapat-

mak zorunda kalıyor. Çiftçi bir yıl uğraştığı ürününü tarlada bırakmak zorunda kalıyor. Başta sağlık ve eğitim olmak üzere kamu hizmetleri birilerinin ticarethanesine dönüştürülüyor. Ülke savunması için hayatı önemi olan işletmeler yabancılarla peşkeş çekiliyor. Grevler yasaklanıyor. Zamlar ardi ardına geliyor. Emekliler aybaşını getiremiyor. Memurlar gelecek maaşını bankalara borçlanmak zorunda bırakılıyor. Halkın istedikleri değil, IMF'nin direktifleri dikkate alınıyor. Tüm bunlara karşı çıkmak için bir araya gelmek gerek."

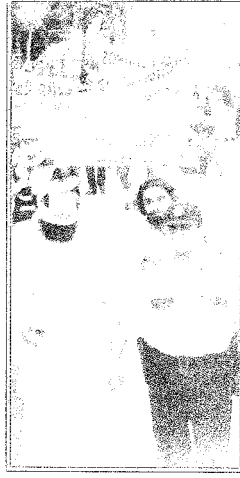
"Tek başınayken kim dinler seni, gel mitinge duyur sağır kulaklara sesini" sloganıyla düzenlenen mitinge çağrı bülteninde, "Ne kadar ekonomik hak verilirse verilsin, bunu koruyacak olan silah örgütlenmedir.

22 Temmuzda saat 13.00'ten itibaren Kütahya Şeker Fabrikası önünde toplanan, çeşitli sendikalara üye çok sayıda işçi, yürüyerek mitingin yapılacağı Meydan Kavşağı'na ulaştı. Yürüyüş sırasında başlayan yağmurun miting sırasında şiddetini arttırmasına rağmen tepkiler coşku lu biçimde gerçekleştirildi.

Mitingte konuşan Şube Başkanı Ahmet Özen, özelleştirmelerin talan boyutuna ulaştığını, işsizliği arttırdığını belirterek, tüm sendikaların güçlerini birleştirmesi gerektiğini söyledi.

Genel Başkan Mustafa Öztaşkın yaptığı konuşmada IMF politikalarını arkasına alan Hükümetin kamu kuruluşlarını yağmalayarak özelleştirdiğini belirtti.

Öztaşkın, Petrol-İş Sendikasının özelleştirme talanına suskun kalmayacağını, her ortamda tepki göstereceğini söyledi.



SAMSUN'DA KİTLESEL GÖSTERİ

Sendikamız Petrol-İş, TÜGSAŞ'ın özelleştirilmesine karşı 26 Ağustos 2000 tarihinde Samsun'da kitlesel bir yürüyüş ve miting düzenledi.

Tekel Yaprak Tütün Bakım İşletme Merkezi Müdürlüğü önünde başlayan yürüyüşe Türk-İş'e üye sendikaların temsilcileri ile KESK üyesi sendikaların üyeleri de destek verdi.

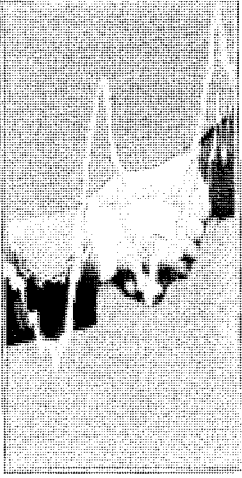
Cumhuriyet Meydanına özelleştirme karşıtı pankartları ile ulaşan topluluk, "Samsun sahipsiz değildir", "Yalana,

talana, özelleştirmeye hayır", "İşçimemur elele, genel greve", TÜGSAŞ'ın satışı Samsun'un batışı" sloganları attı.

Mitingte konuşan Samsun Şube Başkanı Sebahattin Çam, TÜGSAŞ'ın özelleştirmesinin talan olduğunu belirterek, Samsun halının haklı tepkilerinin siyasilerce duyulmasını istedi.

Genel Başkan Mustafa Öztaşkın yaptığı konuşmada TÜGSAŞ'ın özelleştirmesi çabalarının IMF politikalarının bir parçası olduğunu vurgulayarak özelleştirmeye karşı kitlesel tepki göstermeye kararlı olduklarını; Petrol-İş'in özelleştirmeler konusunda kamuoyunu uyarmaya devam edeceğini söyledi.

Mustafa Öztaşkın, tüm emekten yana demokrasi güçlerinin özelleştirmelere karşı direnmesi gerektiğini, bunun tarihsel bir görev olduğunu açıkladı.



8. BEŞ YILLIK KALKINMA PLANI IMF İSTEMLERİNE GÖRE DÜZENLENDİ

Ekonominin içinde bulunduğu sorunları aşmak amacıyla imzalandığı açıklanmasına karşın; IMF ile 1999 yılı Aralık ayında yapılan anlaşma, tüm sosyal yaşamı değiştirecek nitelikler taşıyor. Bunun birçok kanıtı geçtiğimiz aylarda yaşandı. Eğer derlitolu tek bir kanıttan ya da örnekten sözedilecekse, sanıyoruz bu, TBMM'nin son kez kabul ettiği 8. Beş Yıllık Kalkınma Planıdır.

Dünya Bankası ve IMF ile yürütülen program çerçevesinde oluşturulan 8. Beş Yıllık Kalkınma Planı'na göre kamu hizmetlerinin hemen her alanında özelleştirmeler kaçınılmaz. Kentsel sudan ulaşım, tarımdan madencilığe, sağlıktan eğitime, istihdam hizmetlerinden sosyal güvenlik alanına kadar alınıza gelebilecek herşey, ticarileştirilecek, piyasalaştırılacak, özelleştirilecek.

Örneğin kentsel ve kırsal su ve kanalizasyon hizmetlerinde yaygın bir özelleştirme yapılacaktır, kentsel altyapı için yeni yatırımlarda yap-işlet veya yap-işlet-devret modelleri uygulamaya geçirilecek. Özelleştirme, yap-işlet ve yap-işlet-devret modellerinin yerel yönetimlerde uygulanmasını yaygınlaştırmak amacıyla düzenlemeler yapılacaktır.

Diğer yandan karayollarının bakım ve onarım hizmetlerinin ihaleli yürütüle-

bilmesi için gerekli yasal düzenlemeler yapılarak, bakım hizmetlerini yerine getirecek özel sektörün örgütlenmesini özendirerek yaklaşımlar geliştirilecek.

Sosyal güvenlikte ise uzun vadeli sigorta programları ile kısa vadeli sigorta programları, sağlık sigortası programı ile sağlık hizmeti sunumu birbirinden ayrılacak. Sosyal güvenlik kuruluşlarının sigortacılık dışındaki etkinlikleri tasfiye edilecek. Sosyal güvenlik kuruluşlarının varlıklarının doğrudan işletilmesi yerine kiraya verilmesi, gayrimenkul yatırım ortaklığı gibi araçlardan yararlanılacak. Bireysel emeklilik sigorta programları uygulamaya konulacak. Özel sağlık ve hayat sigortaları, mevcut sigorta sistemine ek ve isteğe bağlı sistem olarak desteklenecek.

Kamusal eğitim hizmetleri yaygın özelleştirmeler gerçekleştirilmek istenirken; sağlık hiz-

met sunumuyla finansmanı birbirinden ayrılacak. Birer ekonomik işletme durumuna getirilecek olan sağlık kurumları rekabet edebilirlik ilkesiyle yönetilecek.

Kısaca tüm kamu hizmetleri artık parayla alınıp satılan birer meta olacak.



RANTİYE VERGİDEN DE KAZANIYOR

Türkiye'de çalışanların vergi yükünün ağırlığı tartışılmayan bir gerçektir. Öyle ki ücretliler geçen yıl tahsil edilen gelir vergisinin yüzde 47.7'sini ödedi.

Gelirler Genel Müdürlüğü verilerine göre, işçi ve

memurların geçen yıl ödediği gelir vergisi miktarı, 2 katrilyon 707 trilyon 632 milyar lira oldu. Ücretliler, böylece 5 katrilyon 678 trilyon 569 milyar lira olan toplam tevkifatın yüzde 47.7'sini tek başlarına karşıladı.

Buna karşılık tahvil ve hazine bonosu ile gelir ortaklığı senedi sahiplerinin ödedikleri vergi, toplam gelir vergisinin yalnızca yüzde 2.2'sini oluşturdu.

1989'da 726 milyar vergi ödeyen mevduat sahiplerinden tahsil edilen vergi 10 katın üzerinde artış gösterirken bu kesimin toplam gelir vergisi içindeki payı da yüzde 12.8 olarak hesaplandı.

Repo gelirleri ise 1999 yılında 188 trilyon 212 milyar lira vergiye tabi tutuldu. Bu rakam da, toplam gelir vergisinin yüzde 3.3'ünü oluşturdu.

Tüm bunların kanıtladığı gerçek şu: Rantiye vergi ödemiyor ve vergiden de kazanıyor.



SSK PRIM ARTIŞINA TEPKİ

Bakanlar Kurulu'nun sigorta prim tavanının yükseltilmesi doğrultusundaki açıklamasına Türk-İş tepki gösterdi. Türk-İş'in açıklamasında, hükümetin Mayıs ayı sonunda yaptığı yeni bir düzenleme ile Nisan 2000-Nisan 2001 dönemlerinde sigorta prim tabanının 150 milyon lira, tavan ücretinin ise 450 milyon lira olarak sabitlenmesine karar verildiği, ancak 13 Temmuz 2000 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan Bakanlar Kurulu kararı ile sigor-

ta prim tavan ücretinin yeniden 600 milyon liraya yükseltilmesinin kararlaştırıldığı kaydedildi. Açıklamada kararın geri alınması istenerek, tersi durumunda kayıt dışı sektörün daha büyüyeceği kaydedildi.



34 YIL SONRA GELEN İMZA

Türkiye, 34 yıl imzalamadığı Birleşmiş Milletler Bireysel ve Siyasal Haklar Sözleşmesi ile Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi'ni sonunda imzaladı.

Böylece Türkiye, AB sürecinde ilk önemli adımını 2001 yılı sonuna ka-

dar onaylanması öngörülen BM'nin bu "ikiz sözleşmelere" imza koyarak attı. AB üyesi ülkelerin tümünün taraf olduğu sözleşmeler, Türkiye dışında tüm aday ülkelerce de imzalanmıştı.

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'ni ayrıntılandıran ve tamamlayan bu sözleşmeler, Türkiye için önemli yükümlülükleri gündeme getiriyor.

Sözleşmeleri imzalayan devletler, azınlıkların ekonomik siyasal ve kültürel haklarını tanıma yükümlülüğü altına giriyor.

Sözleşme, düşüncüyü ifade ve her türlü araç ile yayma özgürlüğünün hiçbir şekilde kısıtlanamayacağını hükme bağlıyor.

Sözleşme, mahkeme önünde ifade veren yurttaşların kendi durumlarını anlatma konusunda sıkıntı çekmeleri durumunda kendi ana dillerinde çevirmen aracılığıyla ifade vermelerini öngörüyor.

Bireysel ve Siyasal Haklar Sözleşmesi'nin 6. maddesi, her insanın doğuştan yaşam hakkına sahip olduğunu vurguluyor. Taraf ülkelere ölüm cezasının kaldırılması yönünde yol gösteren BM, ölüm cezasının sürdürdüğü ülkeler için bu kararın yalnızca çok ciddi suçlar için verilmesini öngörüyor.

BM sözleşmesi, mahkumun cezasının hafifletilmesi veya uygulanmamasını talep etme hakkını güvence altına alıyor.

BM'nin Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi ise İnsan Hakları Bildirgesi'nde yalnız 6 maddeye sığdırılmış olan ekonomik, sosyal ve kültürel hakları daha geniş ve ayrıntılı olarak ele alıyor.

Sözleşme ile güvence altına alınan haklar arasında başlıcaları; yaşama hakkı, sağlık hizmetlerinden yararlanma hakkı, eğitim hakkı, sosyal güvenlik hakkı, düşün-

ce ve ifade özgürlüğü, adil yargılanma hakkı, sendika kurma hakkı, kültürel hayattan yararlanma hakkı, insanca yaşamın sağlanması hakkı, ailenin korunması ve çocuk hakları olarak sıralanıyor.

İlk imzanın atılması ardından Türkiye'nin Sözleşmeleri herhangi bir yasa taslağı gibi önce TBMM'nin ilgili komisyonlarında incelemesi ve ardından genel kurula getirerek onaylaması gerekiyor.

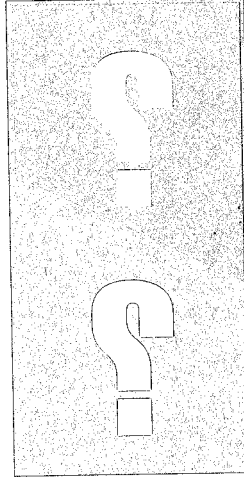
Bunun öncesinde Dışişleri Bakanlığı'nın eşgüdümünde ilgili kurum ve kuruluşların görüşleri alınarak gerekebilecek beyan ve çekinceler belirlenecek.

Türkiye'nin sözleşmeleri, sosyal ve hukuki yapısına uygun bulunmadığını düşündüğü maddelerine çekince koyarak onaylaması bekleniyor.

Sözleşmeye taraf birçok ülkenin de çeşitli maddelere çekince koyduğu biliniyor.

Belgelerin onaylanması durumunda, buna ilişkin bir kanun çıkacak ve ardından BM'ye bildirilmesi ile Türkiye sözleşmelere taraf olacak.

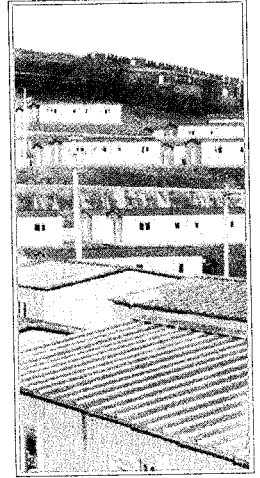
nemde memur maaşı kadar yani yüzde 14.2'lik bir artış gösterdi. 1999 sonunda ise 345 milyon 200 bin lira olan tavan yüzde 41.7 oranında artmıştı.



KIDEM TAZMİNATI TAVANI NE OLDU?

Son kez memur katsayısı artışı sonucu kıdem tazminatının tavanı 558 milyon 440 bin lira oldu. Haziran'da kısa bir dönem için 506 milyon 740 bin lira olan yeni tavan, 1 Temmuz'dan geçerli.

Yılbaşında 488 milyon 990 lira olan kıdem tazminatı tavanı, altı aylık dö-



ZORUNLU DEPREM SİGORTASI GELİYOR

Zorunlu deprem sigortası genel şartları ile sigorta tarife ve talimatı Resmi Gazete'de yayınlandı.

Buna göre kamu binaları, köylerdeki binalar, tamamı ticari ve sınai amaçlı kullanılan binalar ile 27 Aralık 1999 tarihinden sonra inşa edilmiş ancak ruhsatı bulunmayan bi-

nalar haricindeki tüm yapılar için deprem sigortası yapılmak zorunda.

Tebliğe göre zorunlu deprem sigortası kapsamında bir mesken için verile-

bilecek azami tazminat tutarı 20 milyar lirayı geçemeyecek.

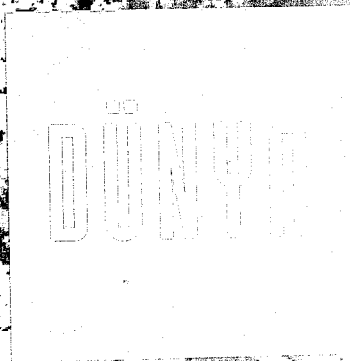
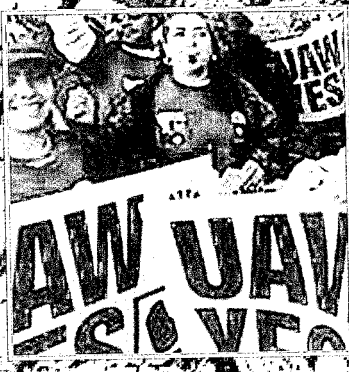
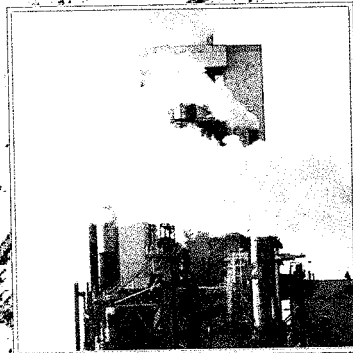
Sigorta tazminatının hesabında, binanın piyasa rayıçlarına göre yeni inşaat bedeli esas alın-

cak.

Aynı binaya birden fazla deprem sigortası yaptırılmayacak. Sigortanın süresi ise bir yıl olacak. Kesinleşmiş olan tazminat sigor-

ta bedelini aşmak kaydıyla en geç bir ay içinde hak sahibini ödenecek.

Hazırlayan:
Haluk Şensu





KÜRESEL TOPLU SÖZLEŞME İSTEMLERİ ARTIYOR

Çokuluslu şirketlerin tüm dünya ülkelerindeki işletmelerde geçerli olacak bir toplu sözleşmeye zorlanması yönünde çabalar artıyor. Bu doğrultuda son günlerde iki örnek girişim yaşanıyor. Bunlardan biri Uluslararası İnşaat ve Ağaç İşçileri Federasyonu tarafından diğeri de Amerikan kökenli çokuluslu General Electric'in fabrikalarında çalışan işçilerin sendikaları tarafından gündeme getirildi.

Uluslararası İnşa-

at ve Ağaç İşçileri Federasyonu, çokuluslu şirketlerle imzalanacak bir çerçeve sözleşme modeli oluşturarak etkin bir kampanya başlattı. Tüba Ajansında yer alan habere göre Federasyonun çerçeve sözleşmesinde bazı maddeler özetle şöyle belirlendi:

"Çokuluslu şirket ve İnşaat ve Ağaç İşçileri Federasyonu;

-Küreselleşmenin ekonomik büyümenin bir faktörü olduğunu ve ekonomik büyümenin toplumsal ilerlemenin önkoşulu olduğunu; ancak ekonomik büyümenin kendiliğinden toplumsal ilerlemeyi sağlamadığını kaydederek,

-Ekonomik büyümenin sürdürülebilir endüstriyel kalkınmaya dayanması gerektiğini de kaydederek,

-İlgili endüstride sürdürülebilir kalkınmanın, o endüstriyle ilgili herkesin yaratılmasına katkıda bulun-

duğu zenginlikten kendi paylarına düşeni talep etmesini olanaklı kılan belirli toplumsal kriterlerin yerine getirilmesine bağlı olduğunu kabul eder,

Çokuluslu şirket ve İnşaat ve Ağaç İşçileri Federasyonu;

-Çokuluslu şirketin faaliyetlerinde ve işletmelerinde toplumsal adaletin ve sürdürülebilir kalkınmanın sağlanabilmesi için bu yönde çalışmayı kabul eder,

-Sendika kurma, istediği sendikaya üye olma ve istediği sendika tarafından temsil edilme hakkının her çalışanın temel hakkı olduğunu hatırlatır,

-İşçi ve işveren ilişkilerinde açıklığa ve demokratikliğe ve adaletli toplumsal pazarlık prosedürlerine olan gereksinimi kabul eder,

-Uluslararası düzeyde toplumsal adaleti asgari düzeyde yaratabil-

mek için ILO'nun uluslararası çalışma yasalarına ve özellikle de ILO'nun temel sözleşmelerine mümkün olan en ileri düzeyde uymanın gerekli olduğunu kabul eder."

Diğer yandan gelirleri bakımından dünyanın en büyük beşinci şirketi konumunda bulunan Amerikan kökenli çokuluslu General Electric'in tüm dünyadaki çalışanları; şirkette çalışanların tümünü kapsayacak "küresel toplu sözleşme" istemiyle harekete geçti. Türkiye'deki sendikalar da eyleme destek verirken istemler şöyle özetlendi:

-İnsanca çalışma ve yaşama hakkı,

-Hakça ve insana yaraşır bir emeklilik,

-İş güvencesi,

-Taşeronlaşmanın ortadan kaldırılması,

-General Electric'in geri kalmış ülkelerde insanlık dışı çalışma koşulları dayatmalarına son verilmesi.



ALMANYA'DA IRKÇILIĞA KARŞI TEPKİ

Geçtiğimiz ay

Düsseldorf kentinde düzenlenen bombalı saldırıda, eski Sovyetler Birliği kökenli, 6'sı Yahudi 10 göçmenin ağır yaralanması, Almanya'da ırkçılığın yeniden uyandığı konusundaki korkuları arttırdı. Öyle ki Federal Meclis'teki tüm partiler aşırı sağa karşı önlem alınması gerektiğini bir kez daha dile getirdiler.

Diğer yandan Federal Anayasa Koruma Örgütü'nün son raporunda da

aşırı sağ grupların yeni iletişim teknolojilerini kendi amaçları için çok iyi kullandığı ve aşırı sağın yabancıların yanı sıra sol siyaset adamları ve yazarlara karşı "**katli vadi**" çağrılarında bulunduğu belirtiliyor.

İçişleri Bakanı saldırı ardından yaptığı açıklamada Hükümetin aşırı sağa karşı tutumunu gözden geçireceğini kaydetti.

Federal Çevre Ba-

kani Jürgen Trittin ise saldırganların tek başına hareket eden kişiler olmadığını kaydederek, "**Federal eyaletlerin sınırlarını aşan ağ ile karşı karşıyayız**" dedi.

Yeşiller Partisi yaptığı açıklamada aşırı sağa karşı uygulanan politikanın yetersiz olduğunu belirtti.

Düsseldorf Emniyet Müdürlüğü, saldırıyı kimin gerçekleştirdiği yönünde hiçbir ipucu olmadı-



MAYIN TERÖRİZMİ

20. Yüzyılda yüzlerce savaş ve iç savaşın etkileri yalnızca belleklerde değil toprakta da yaşanıyor.

Çünkü milyonlarca kara mayını dünyanın dörtbir yanında asker sivil demeden milyonlarca insanın yaşamını etkiliyor.

Birleşmiş Milletler Örgütü verilerine göre bugün 60'ı aşkın ülkede 110 milyonu aşkın kara mayını dağa, taşla, tarlaya, hatta ev duvarlarında "ekili". Fatura ise ayda 2000 ölüm ve binlerce yaralı.

Bu mayınların bulunması ve sökülmesi için yaklaşık 33 milyar dolar gerekiyor.

İşte size korkunç tablo:

-Doğu ve Orta Avrupa: 3 milyonu Bosna'da olmak üzere bu bölgede 7 milyon mayın döşeli.

-Latin Amerika: Binlercesi Ekvator ve Peru arasındaki tartışmalı sınırda döşeli. Bu bölgede yaklaşık 240 bin mayın var.

-Ortadoğu, Kuzey Afrika ve Orta Asya:

ğini açıkladı ve bombanın saldırıda ağır yaralanan grubun hedef alınarak uzaktan kumandayla patlatılıp patlatılmadığı konusunda da hiçbir ipucu olmadığını belirterek; **"Saldırının ırkçılar ve yabancı düşmanları tarafından gerçekleştirilmiş olması olasılığı söz konusu"** dedi.

Bilindiği gibi Almanya'da 1990'lı yılların başında tırmanışa geçen ırkçı saldırılar genellikle

tüm göçmen işçilere ve özellikle de yurttaşlarımıza dönüktü.

Birçok yurttaşımızı da yitirdiğimiz saldırılara karşı sendikalar **"Arkadaşıma Dokunma", "Cesaret"** kampanyaları düzenleyerek, ırkçı saldırıları lanetlemişlerdi.

Görünen o ki, yabancı düşmanlığı olarak ortaya çıkan ırkçı saldırılar Almanya'da daha uzun süre gündemde kalacak boyutta...



GÖÇMEN İŞÇİ SAYISI 120 MİLYONU AŞTI
Uluslararası Çalış-

ma Örgütü (ILO) tarafından yayınlanan yeni bir kitaba göre küreselleşme, uluslararası göç dalgalarının azaltılması şöyle dursun, önümüzdeki yıllarda göç baskılarını daha da artıracaktır.

"Sınır Tanımayan İşçiler-Küreselleşmenin Uluslararası Göçe Etkisi" başlıklı kitap, varlıklı ülkelerle yoksul ülkeler arasındaki mal ve sermaye akışlarının, daha yoksul ülkelerdeki istihdam gerek-

Dünya mayınlarının yarısından fazlası burada. Milyonlarcası Mısır, İran ve Afganistan'da.

-Sahra-altı Afrika: Angola'da 20 yıllık savaşın ertesinde 15 milyon mayın kaldı. Yani her erkek, kadın ve çocuk için en az bir tane.

-Doğu Asya: 23 milyon mayın bölgede döküldü, 10 milyonu sadece Kamboçya'da

Uzmanların belirttiğine göre mayınların etkisizleştirilmesi çok tehlikeli ve masraflı. Çünkü mayınların temizlenmesi için uzman ekipler gerekiyor.

Satın almak için 3 dolara mal olan ve döşemesi maliyetsiz olan bir kara mayınının temizlenmesi ortalama 1.000 dolara mal olabiliyor.

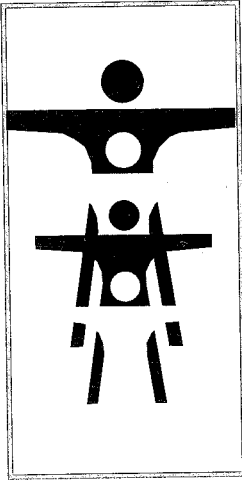
Son bir haber: Bugün kara mayını üretiminde egemen olan ülkeler, aynı zamanda dünyanın ortopedik apereyler üretimine de egemen. Yani önce mayınları satarak insanların sakat kalmasına yol açıyorlar, sonra da takma el, bacak satıyorlar. Bu ülkelerin başında da ABD, İtalya, İngiltere, Almanya ve Fransa geliyor..



sinimini karşılayabilecek büyüklüğe ulaşamayacağını ileri sürüyor. Kitaba göre ekonomik yeniden yapılanmanın yol açtığı sosyal çözünmenin daha çok sayıda insanı kendi toplumundan kopararak dışarıda iş aramaya yönlendiriyor.

Bugün tüm dünyadaki göçmen sayısı 120 milyonu aşılıyor ve bu sayı giderek artma eğiliminde.

Oysa 1965 yılında bu sayı 75 milyon civarındaydı.



İNGİLTERE'DE SENDİKAL HAKLARI KAZANMA KAMPANYASI

İngiltere'de 12

sendika ile 400'den fazla sendika şubesinin çağrısıyla, sendikal alanda yapılan saldırıları geri püskürtmek ve hakları korumak amacıyla yeni bir kampanya başlatıldı.

Tüba Ajansı'nın bildirdiğine göre **"Haklarımızı Geri Alalım"** adıyla başlatılan kampanyayı çok sayıda politikacı, yazar ve sanatçı da destekliyor.

1998'de 700 sendikacının katılımıyla yapılan konferansta başlatılan **"Haklarımızı Geri Alalım"** kampanyasının daha da genişletilmiş şekli olan ve somut çalışmaların hedeflendiği kampanyayı bazı siyasi partiler de destekliyor.

18 yıllık Muhafazakar Parti iktidarında hız kazanan ve İşçi Partisi iktidarıyla devam eden sendikal hak ve özgürlüklere karşı saldırıların daha da arttığına dikkat çeken sendikacılar, yayınladıkları bildiride, insan haklarının ihlal edildiğini vurguladılar.

Aynı işyerine sokulan birden fazla sendika ile işçilerin bölünmeye çalışıldığını ve sendikaların, yeni yasalarla sermayeye yedeklenmeye çalışıldığı belirtiyor.

Sözleşmesiz, part-time işçiliğin yaygınlaştırıldığı, esnek çalışma ve işten atmaların artırıldığını vurgulayan sendikalar, yeni mücadele hatları belirlemek zorunda olduklarını ve ellerinden alınan sendikal hakları geri alma mücadelesi vereceklerini belirtiyorlar.

Kampanya için dağıtılan özel bir yayında ise çok sayıda politikacı ve sendikacının düşüncesine yer verilerek, tüm işçi ve emekçilerden destek istendi.

Kampanyanın en önemli adımı olarak 21 Ekim'de büyük bir yürüyüş düzenlenmesi planlanıyor. Londra'da yapılacak **"Sendikal Haklar İçin Birlik Yürüyüşü"**ne onbinlerce emekçinin katılması hedefleniyor.



KÖLE İŞÇİLERE TAZMİNAT

1 Eylül 1939 tarihinde başlayan 2. Dünya Savaşı insanlığın belleğinden silinmedi. Faşist Hitler canisi milyonlarca Yahudiyi, Çin geneyi ve ilericiyi katlederken, işgal ettiği topraklardan yüzbinlerce insanı zorla çalıştırdı. Bugün birçoğunu tüm dünyanın bildiği Alman şirketleri, o günlerde zorla çalıştırılan bu köle işçilerin yarattığı değerlerle günümüze geldi.

Yıllardır köle işçilere tazminat ödemesi konusunda yapılan tartışma Almanya'nın yasayı

yürürlüğe koymasıyla yeni bir boyut kazandı.

Yasaya göre sa-
vaş sırasında köle
işçi çalıştıran işlet-
melerle Alman hükü-
meti bir Tazminat
Fonu oluşturacak ve
bu Fondan başvuru-
da bulunanlara taz-
minat ödenecek.



G-8 ZİRVESİNE YİĞİNSAL PROTESTO

Dünyanın gelişmiş
ülkelerinin oluştur-
duğu G-8'in liderleri-
nin üç yıl aradan
sonra Japonya'nın
Okinawa Adasında
gerçekleştirdikleri
zirve toplantısı, sivil
toplum örgütlerinin
protestoları altında
yapıldı.

20 Temmuz 2000

tarihinde başlayan
toplantı öncesinde
sivil toplum örgütle-
ri, zengin ülkelerden
**"boş sözler değil
somut eylemler"**
istediler ve protesto
gösterileri yaptılar.
Yoğun güvenlik ön-
lemlerinin alındığı
Okinawa'ya; Tayvan,
Kuzey Kore ve Fili-
pinler gibi pekçok
ülkeden gelen gös-
tericiler, **"G-8 zirve-
si sona ersin. Zen-
gin ülkelerin ego-
izmine izin verme-
yin"** pankartlarıyla
yürüyüş yaptılar.

Bu arada, zengin
ülkelerin ağaç kesi-
mi konusundaki po-
litikalarını protesto
eden 4 Greenpeace
üyesi de gözaltına
alındı.

Greenpeace,
1997 ve 1998'deki
G-7 zirvesi sırasın-
da yasadışı ağaç
kesimiyle mücadele
sözü verildiğini, an-
cak Amazonlar, Afri-
ka ve Rusya'nın
uzakdoğu kesimle-
rindeki ormanların
korunması için hiç-
bir önlem alınmadı-
ğını belirtiyor.

Yoğun protestolar-
la başlayan G-8 zir-
vesi, ilginç gösterile-

re sahne oldu.

Öğrenciler, emek-
çiler ve Greenpeace
gibi çevre kuruluşla-
rının protestoların-
dan sonra evsizler
de zenginlerin oluş-
turduğu zirveye tep-
ki gösterdiler.

Yoksul ülkelerin
borçlarının silinmesi
kampanyasını yürü-
ten Jubilee 2000
Grubu ise yaptığı
açıklamada düzen-
lenen zirvenin mas-
rafıyla, Afrika'daki
Gana ve Ekvador
Ginesi'nin borçları-
nın tamamının der-
hal silinebileceğini
duyurdu.

Diğer yandan Bir-
leşmiş Milletler Ge-
nel Sekreteri Kofi
Annan, zengin ülke-
lerin yoksul ülkelerin
borçlarını erteleme-
melerini eleştirerek
**"Hep sözler verildi,
ancak hayata geçi-
rilmedi"** dedi.

Kofi Annan, yok-
sul ülkelerin içinde
bulunduğu borç sar-
malından kurtarıl-
ması konusunda, li-
derlerin daha atak
bir tutum içinde bu-
lunmamasından do-
layı büyük hayal kı-
rıklığı yaşadığını
belirtti.



ILO, AIDS'E DİKKAT ÇEKTİ

ILO yüzyılın veba-
sı olarak nitelendiril-
en HIV/AIDS hasta-
lığı için ilk kez kap-
samlı bir araştırma
yayınlandı. Uluslara-
rası Çalışma Örgütü
araştırmasında
HIV/AIDS'in tüm
dünya işçileri üze-
rinde ağır sonuçları
yaratacak bir tehlike
olduğu belirtilerek
uyarıda bulunuldu.
Araştırmada önü-
müzdeki 20 yıl için-
deki HIV/AIDS'in
aynı biçimde yay-
gınlaşması duru-
munda kimi ülkeler-
de işgücü sayısında
ve niteliğinde ciddi
bir değişim olacağı
öngörüldü.

Aynı araştırmada,

HIV/AIDS'in özellikle Güneydoğu Asya, Afrika ve Karayip ülkelerinde çok hızlı arttığı belirtilerek, bu ülkelerdeki işgücünün (yaş, beceri ve deneyim) bileşiminde ve niteliğinde önemli değişiklikler yaratacağı vurgulandı. Araştırmada ayrıca şu noktalara dikkat çekildi:

-20-49 yaş grubundaki insanlar arasında AIDSli olanların önemli bir miktara ulaşması, çocukların

aktif işgücüne daha erken katılmaları, buna karşın AIDSli yetişkinlerin işgücünden daha genç yaşta çıkmaları sonucunu doğuracaktır.

-HIV/AIDS'li olmayan yaşlı insanlar ekonomik gereksinimler nedeniyle yaşlarına karşın çalışmaya devam edecektir. Böylece HIV/AIDS'in etkisi nedeniyle işgücü ortalama yaşının düşme olasılığı

büyüktür.

-İşgücü katılım oranlarının aynı kaldığı varsayılrsa bile, AIDS'in yaygın olduğu ülkelerdeki işgücünün ortalama yaşı 2020 yılında 2 yıl kadar azalacaktı. Bu durum bir yanıyla işgücünde daha küçük yaş gruplarının oranının artacağına, diğer yanıyla da işgücünün niteliğinin eğitim ve deneyim anlamında düşeceği- nin göstergesidir.



**EXXON
MOBİL'DE
1+1=2 ETMEDİ**
Son yıllarda sıklık-



"İLK HAK" YOK!

Bugün dünyaya gözlerini açan milyonlarca bebek ne yazık ki bir doğum belgesine sahip değil. Doğum belgesinin çok mu önemli olduğuna ilişkin soruya yanıt ise UNICEF'ten:

"Bir doğum belgesine sahip olmak ilk bakışa önemli bir şey değilmiş gibi görülebilir. Özellikle gelişmekte olan ülkelerdeki çocukların gündelik sorunları şöyle bir düşünüldüğünde, doğum belgelerinin bulunmaması ciddi bir eksiklik sayılmayabilir. Ne var ki, gerçekte bu kağıt parçasının büyük bir önemi vardır. Çünkü bu belge "ilk hak" denilebilecek bir hakkın, yani resmi bir kimliğe sahip olma hakkının kanıtıdır."

Yine UNICEF'in "Türkiye'de Çocukların ve Kadınların Durumu" başlıklı raporunda yansıtılan bilgilere göre Türkiye'de erkek çocukların yüzde 21'i, kız çocukların ise 23.8'i "kayıtdışı." 2000 Türkiye'si için "utanç verici" olan bu tablo 2 milyon dolayındaki bebeğin kayıtsız ve kimliksiz olduğunu gösteriyor.

la yaşanan çokuluslu şirket evliliklerinin faturası işçiye çıkıyor. Bunun en somut örneği Exxon Mobil birleşmesi sonrası yaşanıyor.

Çünkü birleşme ardından yapılan ilk önlem, öncelikle istihdamın azaltılması. Daha önce 2002 yılına kadar toplam işgücünün yüzde 15'inin işine son verdiğini açıklayan şirket son olarak 3 bin işçiyi daha işten çıkardı. Böylece birleşme ardından iş-

ten çıkartılanların sayısı 19 bini buldu. Şirket bünyesinde çalışanların toplamı ise 122 bin 700. Bu arada hemen belirtelim Dünyanın en büyük petrol şirketi olarak nitelendirilen Exxon Mobil'in toplam hasılası Türkiye'nin Gayri Safi Milli Hasılasına yakın. Başka bir anlatımla 122 bin 700 kişinin çalıştığı Exxon Mobil, neredeyse her yıl 65 milyonluk Türkiye kadar ciro yapıyor.



PETROL KRİZİ DÜNYAYI SARDI

Ağustos ayı sonunda tırmanışa ge-

çen petrol fiyatı genel bir krize yol açacak boyuta ulaştı.

Ham petrol fiyatlarının varil başına 32 doların üzerine çıkması ve ABD'nin petrol rezervlerinin son yirmidört yılın en alt seviyesine inmesi ile başlayan süreç az gelişmiş ülkelerin enerji krizi ve dolayısıyla borç yükünü arttırırken krizden yararlananlar da var kuşkusuz. Üstelik bunlar krizin yaratılmasını sağla-



ASBEST ÖLDÜRÜYOR

Asbestin diğer bir adıyla amyantin, insan sağlığına etkileri uzun zamandır biliniyor. Bu maddenin önümüzdeki 30 yılda 1 milyon insanın ölümüne yolaçacağı belirtiliyor.

ICEM'in raporlarına göre, yalnızca 10 bin işçi her yıl asbest kaynaklı hastalıklar nedeniyle ölmektedir.

Avrupa Birliği tahminlerine göre Avrupa'da onbinlerce insanın aynı nedenle öldüğü yönündedir. Bu konudaki beklentiler ise korkunç: İngiltere'de 30 yıl içinde 150 bin, ABD'de 35 yıl içinde 200 bin insanın asbest kaynaklı kanser sonucu öleceği sanılıyor. İngiliz Sendikalar Birliği'nin raporlarına göre ise her yıl İngiltere'de 4 bin insan asbestten ölüyor.

Ya Türkiye'de?

Buna ilişkin ne rapor var, ne de herhangi bir araştırma.

Bunu ne bilen var, ne de bilmek isteyen!

Ne dersiniz?

Bize birşey olmuyor mu?

yanlar.

Kimler mi?

Çokuluslu mega petrol şirketleri, OPEC üyesi devletler ve dünya finans piyasasında enerji hisselerine yön verenler. Krizin ortaya çıkmasıyla birlikte petrol stratejileri de tartışılmaya başlandı. Özellikle gözler Kafkasya petroleri ile Orta Asya doğalgaz kaynaklarına çevrildi. Bu da yeni bir pazar ve güç kavgasını doğuracak sıcak ortamın yaratılması demek.

Petrol fiyatlarının yükselmesi karşısında başta İngiltere'de olmak üzere birçok Avrupa ülkesinde büyük protestolara yol açtı. İspanya, Yunanistan, İrlanda ve Polonya'da eylemler başladı, kamyoncular otobanları trafiğe kapadı. Yunanistan tır şoförleri, 25 Eylül'de belirsiz bir süreyle greve gideceklerini açıklarken Polonyalı kamyoncular, araçlarını saatte 30 kilometre hızın altında sürerek trafiği engelledi.

Kamyoncular, Fransa, İngiltere, Belçika ve diğer ülkelerde eyleme benzer bir hareketle, fiyatların yüksek tutulmaya devam edilmesi halinde rafinerilerin ve dağıtım noktalarının önünde engelleme yapacaklarını bildirdiler. Avrupa'yı saran protesto eylemlerinin kendi topraklarına yayılmasından çekinen İtalya hükümeti, kamyoncuların istemini kabul ederek akaryakıt fiyatlarını düşürdü.

Öte yandan, AB üyesi ülkelerin ulaştırma bakanları, 20 Eylül'de, Brüksel'de olağanüstü bir Konsey toplantısı yaparak petrol fiyatlarındaki artışın ekonomik sonuçlarını değerlendirmeyi kararlaştırdılar.

Almanya Maliye Bakan Yardımcısı Caio Koch Weser yaptığı açıklamada, birçok uzmanın, yüksek petrol fiyatlarının sürmesi halinde, küresel ekonomik büyümenin yüzde 0.5 azalabileceğinden korktuğunu söyledi.



DÜNYANIN YÜZDE 90'ININ EMEKLİLİK SİGORTASI YOK

Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından yayınlanan "Sosyal Güvenlik: Gelişme ve Reform" adlı çalışmaya göre, dünyadaki çalışabilir yaştaki nüfusun yüzde 90'ı sosyal güvenlik sistemi dışında ve bu insanların ileride yeterli emekli aylığı almayacağı yok.

Diğer yandan varolan sosyal güvenlik sistemlerinin çoğunun kötü yönetilmesi sonucu sorunlar daha ağırlaşmakta ve bu yüzden dünya nüfusunun

büyük bölümünü yaşlılıkta yoksulluk sorunuyla yüzyüze bırakmaktadır.

Kitapta yer alan kimi bulgular şöyle:

-Eski Sovyetler Birliğini oluşturan ülkelerdeki emeklilik sistemleri, ekonomik sorunlar nedeniyle fiilen değersiz duruma gelmiştir.

-Genel olarak bakıldığında Afrika ülkelerinde emeklilik sistemleri çok zayıftır ve kötü yönetilmektedir.

-Asyada emeklilik sistemleri, son yıllarda ortaya çıkan finansal krize yüzde yüzünden zayıflamıştır.

-Ortadoğu'daki Arap ülkelerinin emeklilik sistemleri henüz gençtir ve bu sistemler, sisteme katılmasına izin verilmeyen yabancı işçi oranının yüksekliği nedeniyle sorunlarla karşılaşmaktadır.

-Latin Amerika ve Karayiplerdeki sistemlerin çoğu iyi işlememektedir.

Kitapta gelişmekte olan ve reformla-

rına giren ülkelerdeki emeklilik sistemlerinin geniş kapsama ulaşmasını beş ana nedenle açıklamaktadır:

1-Gelişmekte olan ülkelerin çoğunda halkın çoğunluğu enformal sektörde ya da tarım kesiminde çalışmakta ve bu sektörlerde sosyal güvenlikten söz etmek olanaksızdır.

2-10 kişiden daha az işçi çalıştıran küçük işyerlerinde çalışanlar genellikle sosyal sigorta kapsamı

dışında kalmaktadırlar.

3-Varolan sistemlerden pekçoğu kötü yönetilmektedir; dolayısıyla yönetim giderleri çok yüksektir ve sistem üyelerine yeterli hizmet sunamaktadır.

4-Pekçok sistem, prim ödemesi gerekenlerin tamamından katkı almamaktadır ve bu da sistemlerin finansal krizine yol açmaktadır.

5-Birçok sistem zayıf ve düzene bağlanmayan fi-

nansal sistemler içinde çalışmaktadır ve bu da yolsuzluklara açık bir dirim yaratmaktadır.

Kitapta sorunların çözülmesi için bütün ülkeler sosyal güvenlik sistemini herkesi kapsayacak biçimde genişletmelidir. Yine insanlar yalnız

ca yaşlılıktaki yoksulluğa karşı değil, aynı zamanda maluliyet ve ailede gelir getiren kişinin ölümü durumunda da mutlaka korunmalıdır. Emeklilik maaşlarının enflasyon

dikkate alınarak ayarlanması ve yaşam standartlarında genel bir yükseliş ve emeklilikte yararlanabilecek olanakların çeşitlendirilmesi gibi diğer hedefler yaşama geçirilmelidir. En önemlisi ise enformel sektörde çalışan milyonlarca insanı kapsayacak sosyal güvenlik sistemlerinin oluşturulmasına dönük önlemlerin alınması için yeterli finansal kaynak oluşturulmalıdır.

**Hazırlayan:
Oğuz Topak**

TEMSİLCİYE NOT



İŞVEREN, İŞVEREN VEKİLİ YA DA İŞVEREN
YETKİLİLERİ İLE GÖRÜŞÜRKEN...

Sendika işyeri temsilcileri, üyelerin somut ve güncel sorunlarına; yasaların, toplu iş sözleşmesinin ve sendika anatüzüğünün kendilerine tanıdığı yetki, sorumluluk ve yükümlülükler içinde katkı sağlamakla görevlidir.

Sendika temsilcileri işyerinde çıkan sorunların giderilmesinde üç yönlü çalışma sürdürmelidir.

Birincisi, sendika yetkili kurullarına sorunları aktararak gelişmeleri kanıtlarıyla ve gerektiğinde tanıklarıyla belirtmeli, olası çözüm yöntem ve araçlarının neler olması gerektiğini önermelidir;

İkincisi, işverenle ya da işveren vekili veya yetkilisi ile ilişkiye geçerek sorunun ortaya çıkış nedenlerini sonuçlarıyla birlikte aktarmalıdır;

Üçüncüsü, tüm bu



■ **Sorunların çözümülenmesi doğrultusunda sendika temsilcileri için öncelikli adım her zaman ilgili yasaları, tüzükleri, yönetmelikleri ve toplu iş sözleşmesine danışmak üzere ön araştırma yapmaktır. Bunun için özellikle toplu iş sözleşmesinin ilgili hükümlerinin gözden geçirilmek üzere sürekli olarak bulundurulmasında yarar vardır.**

gelişmeleri diğer temsilcilerle ortak toplantılarda elealarak değerlendirilmeli ve gelişmeleri uygun koşullarda ve zamanda üyelerle paylaşmalıdır.

Eğer işyerinde açık toplu sözleşme hükümlerinin uygulanmaması sözkonusuysa, en temel yasal haklara duyarlılık gösterilmiyor ve keyfi uygulamalarla karşı karşıya kalınıyorsa, işyeri çalışma ilişkileri toplu sözleşme kurallarına rağmen gideerek kötüleşiyorsa, üyeler arasında bilinçli veya sistemli ayrımcılıklar yaratılıyorsa temsilcilerin bir program çerçevesinde somut çözüm yöntemleri bulmaları gerekiyor demektir.

İşte bu durumlarda;

- Önce ortaya çıkan sorunun nedenlerini, kapsamını ve sonuçlarını saptamalısınız.
- Sonra bunun yasalara, toplu iş söz-

leşmelerine ve geleneksel ilişkilere ne ölçüde uygun olduğunu ya da olmadığını araştırmalısınız.

- Ortaya çıkan sonucu temsilci arkadaşlarınızla ve sendika birimiyle paylaşmalısınız.
- Sorunun giderilmesi için sendikayla birlikte oluşturulan yaklaşım içinde işveren ya da işveren vekili veya yetkilileri ile görüşmelisiniz.
- Konu yasalar ve toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre oluşturulan işyeri kurullarında el alınması gereken boyutta ya da özelikte bir sorun ise bulgularınızı belgelemeli ve yalnızca yakınan değil, çözüm üreten yaklaşım ve seçenekler sunmalısınız.

Sorunların çözümlenmesi doğrultusunda



■ **Yasaların ve toplu sözleşmenin öngördüğü işyeri kurullarında ortaya çıkan sorunların aktarılması temsilciler için önemli bir olanaktır. Ancak bunun için sorunun nedenlerini, kapsamını, şiddetini, düzeyini ve olası gelişme eğilimlerini aktaracak kanıtlar aktarılmalıdır. Bunun için ileri sürülen savların belgelerle sunulması gerekir.**

sendika temsilcileri için öncelikli adım her zaman ilgili yasaları, tüzükleri, yönetmelikleri ve toplu iş sözleşmesine danışmak üzere ön araştırma yapmaktır.

Bunun için özellikle toplu iş sözleşmesinin ilgili hükümlerinin gözden geçirilmek üzere sürekli olarak el altında bulundurulmasında yarar vardır.

Ancak sorunların çözümlenmesi için yasalar, tüzükler, toplu iş sözleşmesi hükümleri yetmez, yetemez.

Ayrıca yazılı olmayan gelenekselleşmiş ilişkiler ve kurallarla, işyeri çalışma ilişkileri içinde daha önce çıkartılmış genelge ve yazılar da son derece önemli olabilir.

Yasalarımıza göre işyeri sendika temsilcileri işveren, işveren vekili ya da yetkilileri ile düzenli biçimde bir araya gelmek zorunda değildir.

Avrupa Birliği ülkele-

rinde olduğu gibi işyeri konseylerinin oluşturulmadığı ülkemizde eğer işyerinde çalışanların sayısı 50 ve daha fazla ise İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu'nda ve işyeri Disiplin Kurulu toplantılarında biraraya gelir.

Yine işyerinde 100 ve daha fazla işçi çalışıyorsa oluşturulan İzin Kurullarında işçi ve işveren temsilcileri ortak toplantı yapmak zorundadır.

Bunun dışında işyerinde herhangi bir işçi ya da işçiler tarafından bir zarar verilmişse "Zarar, Ziyar Tespit Kurulu" oluşturulur.

Yasaların ve toplu sözleşmenin öngördüğü işyeri kurullarında ortaya çıkan sorunların aktarılması temsilciler için önemli bir olanaktır.

Ancak bunun için sorunun nedenlerini, kapsamını, şiddetini, düzeyini ve olası gelişme eğilimlerini ak-



■ **Temsilciler işveren, işveren vekili ve yetkilileri zaman zaman bireysel, zaman zaman da diğer temsilcilerle birlikte görüşmeler yapmak durumundadır. Bu olağan ilişkilerin belirli ilkeler içinde sürdürülmesi, hem sendikanın işyerinde "taraf" olması için zorunludur, hem de sorunların belirlenmesi ve çözümlenmesi için önadımı oluşturur.**

taracak kanıtlar aktarılmalıdır.

Bunun için ileri sürülen savların belgelerle güçlü biçimde sunulması gerekir.

Bu çalışmalarda yazılı rapor sunmak ve görüşülen konuların bir tutanakla belirlenmesini sağlamak son derece önemlidir ve eğer etkili bir çözüm isteniyorsa zorunludur.

Birer sendika temsilcisi olarak sorunları içeren tüm rapor ve tutanakları düzenli olarak temsilcilik odasında dosyalamalısınız. Çünkü böylesi bir dosyalama sistemi, sizlerin daha sonraki durumlarda başvuracağınız kaynak olacaktır. Ayrıca temsilcilik göreviniz bittiğinde yeni göreve gelen arkadaşınızın yararlanmasını sağlayacaktır.

Hiç kuşkusuz temsilciler işveren, işveren vekili ve yetkilileri zaman zaman bireysel, zaman zaman da diğer

temsilcilerle birlikte görüşmeler yapmak durumundadır.

Bu olağan ilişkilerin belirli ilkeler içinde sürdürülmesi, hem sendikanın işyerinde "taraf" olması için zorunludur, hem de sorunların belirlenmesi ve çözümlenmesi için önadamı oluşturur.

İşverenlerle bireysel ya da temsilciler olarak ortak görüşmelerde unutulmaması gereken öncelikler şunlardır:

- Hem üyelere, hem de sendikaya karşı yasalardan, toplu iş sözleşmesinden ve sendika anatüzüğünden kaynaklanan sorumluluklarınız ve yetkileriniz vardır. Çünkü temsilciler olarak çalışan üyeleri temsil ediyorsunuz.
- Sendikanın bağımsızlığı ve birliğini korumak sizin tutumunuzla doğrudan bağlantılıdır.
- İşyerinde ortaya çı-



■ **Temsilciler olarak işverenle yaptığınız görüşme sırasında birbirinizle anlaşmazlığa düşmemeye çalışın. Çünkü işveren bu durumda hem sizlerin hazırlıksız olduğunuzu düşünecek hem de sizleri birbirinize karşı "kullanmaya" çalışabilecektir. Bu bir tehlikedir. Toplantıya katılanlar ancak sözcü izin verdiği ölçüde konuşmalıdır.**

kan sorunlar siz öyle görmek istediğiniz için değil; gerçekten var oldukları için çözümlenmek zorundadır.

İşverenlere sorunları aktarırken, kanıtları ve tanıkların anlatımlarını açık olarak belirtmelisiniz. Duygusal yaklaşımlarla anlatımlardan kaçınırken, amaçsız tepkiler göstermemeli, mutlaka alternatif çözümler önermeye çalışmalı ve gerekiyorsa tüm bunlar için yasalardaki ve toplu sözleşmedeki hükümleri belirtmelisiniz.

Sorunu aktarırken gözlerinizi konuştuğunuz kişiden kaçırmamalı, suçluluk görüntüsü içine girmemeli, utangaç tutum almalı, güvenli olmalı ve sorun ne olursa olsun hiçbir biçimde yalvaran insan olmamalısınız.

Aktardığınız sorun üzerinde anlaşma sağ-

landığında tüm sorunların çözümlendiğini sanmamalısınız.

Çünkü varılan anlaşmanın en önemli yanı bir uygulama oluşturur.

Bilinmelidir ki yazılı bir toplu sözleşme hükümünün uygulanmasında sorun çıkıyorsa, neden yeni sorunun çözümlenmesi aşamasında uygulanma sorunları çıkmasın ki?

İşveren, işveren vekili ya da yetkilisi ile yapılan görüşmeden önce bir program oluşturulması çoğu kez önemli bir başlangıç oluşturur. Bunun için şu konular üzerine düşünülmelidir:

- Ortaya çıkan sorun için işverenle görüşmenin amacı nedir?
- Görüşmede sunulacak belgeler, kanıtlar ve tanıklar nelerdir?
- İleri sürülecek çözüm yöntemleri ne olacaktır?
- İşverenin sunması



■ **İşverenlere sorunları aktarırken, kanıtları ve tanıkların anlamlarını açık olarak belirtmelisiniz. Duygusal yaklaşımlardan ve anlatımlardan kaçınırken, amaçsız tepkiler göstermemeli, mutlaka alternatif çözümler önermeye çalışmalı ve gerekiyorsa tüm bunlar için yasalar-daki ve toplu sözleşmedeki hükümleri belirtmelisiniz.**

olanaklı çözüm yöntemleri ne olabilir?

- Hangi noktada ya da aşamada bir uzlaşma sağlanabilir?
- Uzlaşmak için ne ölçüde ve nasıl ödün verilebilir; ne ölçüde nasıl ödün alınabilir?
- Sorunlar çözümlenmezse çözüm için hangi aşamalar gereklidir?

İşverenle görüşme sırasında, sorun için işverenin yaklaşımını açık olarak almaya çalışılmalıdır:

Neyi, nasıl, neden düşünüyor?

Sizlere işverenle görüşmenizde yararlı olacağını sandığımız birkaç öneri sunuyoruz:

- İşverenle görüşmeden önce temsilcilerle kendi aranızda bir toplantı yapın. Bu toplantıda öne süreceğiniz görüşlerin ne olacağına, sözcünün kim olacağına, işvere-

nin yaklaşımlarına nasıl yanıt verileceğine karar verin.

- Temsilciler olarak işverenle yaptığınız görüşme sırasında birbirinizle anlaşmazlığa düşmemeye çalışın. Çünkü işveren bu durumda hem sizlerin hazırlıksız olduğunuzu düşünecek hem de sizleri birbirinize karşı "kullanmaya" çalışabilecektir. Bu bir tehlikedir ve olmalıdır. Toplantıya katılanlar ancak sözcü izin verdiği ölçüde konuşmalıdır.
- Görüşmeyle katılan grubunuzdan bir kişi düzenli biçimde not tutmalıdır.
- Grubunuzda dağılma tehlikesi ortaya çıktığında olayları ve işverenin önerilerini gözden geçirmek için toplantıya başka bir gün de-



■ **İşverenin önerilerini dikkatle dinleyin, değerlendirin ve inceleyin. Genelde bu önerilerin kimi çekinceler ve kimi zaman hileleri içerebileceğini de dikkate alın. Eğer böyle olduğunu düşünüyorsanız, önerilerin daha detaylı açıklanmasını isteyin. Amaçlarınızı aklınızda tutun ve çekilebileceğiniz asgari noktadan, daha fazla geriye gitmeyin.**

vam edilmesini önerin.

- Tartışmanın sizin en güçlü iddialarınız üzerinden yürütmesini sağlayın. Toplantının ana eksenini sizin şikayet ve istemleriniz olmalıdır. Kaçamak yanıtlara karşı çıkın ve size bir suçlama ya da itham yöneltildiğinde karnı, belge ya da gerektiğinde tanık sorun.
- Bütün amaçlarınızı aklınızda tutun ve çekilebileceğiniz asgari noktadan, daha fazla geriye gitmeyin.
- İşverenin önerilerini dikkatle dinleyin, değerlendirin ve inceleyin. Genelde bu önerilerin kimi çekinceler ve kimi zaman hileleri içerebileceğini de dikkate alın. Eğer böyle olduğunu düşünüyorsanız, önerilerin daha de-

taylı açıklanmasını isteyin.

- Uzlaşmaya kapalı olmayın. Her iki taraf da bir şeyler kazandığını düşünürse, uzlaşma gerekli ve olanaklı olacaktır.
- Uzlaşmaya varılan noktalar için gerektiğinde açık bir kaydının tutulmasını isteyin. Bu kayıtlardan birini temsilcilik odasında arşivlemek üzere alın. Bu belgeyi toplu iş sözleşmesi ve sendikamız anayüzüğünün öngördüğü biçimde en kısa sürede sendika şubenize iletin.
- Görüşmelerde dikkate alınan tek şey sendikanın gerçek gücüdür. Bu güç ise üyelerin desteğidir. Bu yüzden görüşmelerde neler olup bittiğini üyelere uygun koşullarda, zamanda ve anlaşılır biçimde, açıklıkla



■ **Tartışmanın sizin en güçlü iddialarınız üzerinden yürümesini sağlayın. Toplantının ana eksenini sizin şikayet ve istemleriniz olmalıdır. Kaçamak yanıtlara karşı çıkın ve size bir suçlama yöneltildiğinde kanıt, belge ya da gerektiğinde tanık sorun. Her iki taraf da bir şeyler kazandığını düşünürse, uzlaşma gerekli ve olanaklı olacaktır.**

aktarmak son derece önemlidir.

- Sorunların giderilmesi için yapacağınız görüşmelere kendinizi yeterli görmemeniz durumunda veya yeni çözüm yöntemleri üretmek üzere; daha önce temsilcilik görevinde bulunmuş arkadaşlarınızdan veya sendika yetkililerinden bilgi, destek ve görüş almak olanaklıdır.

Son bir anımsatma: İnsan ilişkileri standart reçetelerle kurulmaz, kurulamaz. Eğer sizler, sorunları çözümlemeye ve başarmaya adaysanız; amacınız doğrultusunda yürümek ve ilişkilerinizi sendikamız ilkeleri doğrultusunda oluşturmak zorunda olduğunuzu unutmalısınız. Bu yönde yol almak istiyorsanız, deneyim birikiminin zaman içinde oluşacağını da bilmelisiniz.

YÜRÜRLÜKTEKİ BAŞLICA ÇALIŞMA YASALARI



Sendika temsilcileri, toplu iş sözleşmesinin uygulanma sürecinde ortaya çıkan sorunları çözümlmek üzere, işveren veya işveren vekilleri ile iletişim kurmakla yükümlüdürler.

Toplu iş sözleşmeleri, özerk nitelikleriyle işyeri ya da işletmede iş ilişkilerini düzenleyen belgelerdir. Sorunlar öncelikle bu metinlere uygunluğun sağlanması doğrultusunda çözümlenecektir. Ancak her sendika temsilcisi, yasal haklarının ne ölçüde olduğunu genel olarak bilmelidir. Bu bilgiler hem onların ilişkilerine güç kazandıracaktır, hem de sorunların çözümlerini kolaylaştıracaktır.

Türkiye'de çalışanları ilgilendiren hukuksal mevzuat Anayasa yanında yasalardan, tüzüklerden ve yönetmeliklerden oluşur. Yasalar, TBMM'nce çıkartılır; Tüzükler ve Yönetmelikler Bakanlar Kurulunca düzenlenir ve Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girer.

Ülkemizde çalışma yaşamını ilgilendiren başlıca yasa, tüzük ve yönetmelikler şunlardır:

A-YASALAR

- 1475 sayılı İş Kanunu
- 854 sayılı Deniz İş Kanunu
- 5953 sayılı Basın İş Kanunu
- 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun
- 394 sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanun

-6301 sayılı Öğle Dinlenmesi Kanunu

-5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu

-506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu

-2821 sayılı Sendikalar Kanunu

-2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu

-4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu

-6772 sayılı Devlete ve Ona Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilere İlave Tediye Yapılması Kanunu

B-TÜZÜKLER

-İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü

-İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları Hakkında Tüzük

-Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü

-Parlayıcı, Patlayıcı, Tehlikeli ve Zararlı Maddelerle Çalışılan İşyerlerinde ve İşlerde Alınacak Tedbirler Hakkında Tüzük

-Yapı İşlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü

-Radyasyon Güvenliği Tüzüğü

-Sakatların İstihdamı Hakkında Tüzük,

-Eski Hükümlülerin İstihdamı Hakkında Tüzük

-İş Teftişi Tüzüğü

-İşyerinde İşin Durdurulmasına ve İşyerinin Kapatılmasına Dair Tüzük

-Hazırlama, Tamamlama, Temizleme İşleri Tüzüğü

-Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat ve Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında

Tüzük,

-Kadın İşçilerin Sanayiye Ait İşlerde Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Tüzük

-İş Süreleri Tüzüğü

-Fazla Çalışma Tüzüğü

-Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Tüzüğü

-Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Bazı Özel Usul ve Kurallar Hakkında Tüzük

-Gebe ve Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Tüzük

-İşçi Çalışma ve Kimlik Karnesi tüzüğü

-Hakeme ve Resmi Arabulucuya Başvurma Tüzüğü

C-YÖNETMELİKLER

-Ücretli İzin Yönetmeliği

-Makina Koruyucuları Yönetmeliği

-İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkında Tüzük

Sizlere bu konuda ileteceğimiz son söz: Yasal haklarınızı genel olarak bilmeye çalışın; çıkan ya da çıkacağını düşündüğünüz sorunlar için, sendika yöneticilerinizle iletişime geçmeyi, hukukçularınıza danışmayı, alışkanlık haline getirin.

Bunu yapmanızın önemli nedeni şudur: Siz Petrol-İş örgüt mekanizmasının "bütünlüğü" içinde; onu tamamlayan bir "parça"sınız. Bu örgütsel yapı sizlerle güçlü ve yine siz, bu örgüt yapısıyla güçlüsünüz.

1976-1977-1978-1979-12 EYLÜL 1980 1981-1982-1983-1984-1985



12 EYLÜL: TÜRKİYE'NİN TARİHSEL UTANCI

12 Eylül 1980 tarihi 77 yıllık cumhuriyetimizin son 20 yılına damga vuran tarihtir.

12 Eylül 1980 askeri darbesiyle yürütme organı Hükümet düşürülürken, yasama organı TBMM kapatıldı,

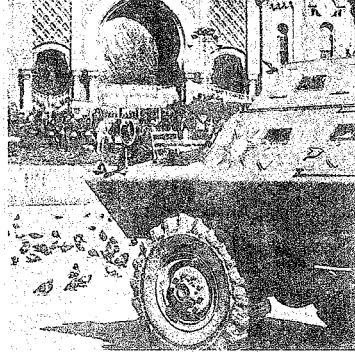
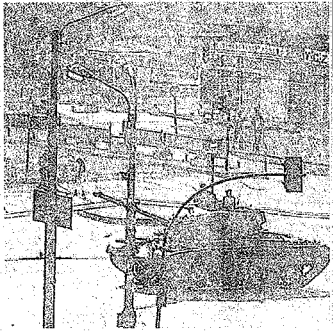
yargı "emir-komuta" zinciri içinde baskı altında tutuldu; siyasal partiler, sendikalar, demokratik kuruluşlar kapatıldı, yöneticileri tutuklandı; uygulanan grevler yasaklandı, onbinlerce işçi işten atıldı, yüzbinlerce insan gö-

zaltına alındı ve birçoğu işkencelerden geçirildi.

12 Eylül'ün ilk günlerinden başlayarak gerçekleştirilen bu baskı, zorbalık ve yasa dışılık ortamında yasakları yasalaştıran 1982 Anayasası zorla onaylatıl-

9-1990-1991-1992-1993

996-1997-1998-1999-2000



dı. Türkiye tarihine kara bir damga vuran 12 Eylül hiç kuşkusuz yaratıldığı ortamdan soyutlanarak algılanamaz.

12 Eylül 1980, onu hazırlayan koşullardan soyutlanarak değerlendirilemez.

12 EYLÜL 1980'E DOĞRU TÜRKİYE
Türkiye, 1980 yılına doğru bir yandan ekonomik sorunlarla boğuşurken diğer yandan siyasal çatışmaların doruğa ulaştığı bir ülke görünümündeydi.

70'li yılların ikinci ya-

rısında işbaşına gelen MC iktidarları, emek ve demokrasi güçlerini silahlı sivil örgütleri de kullanarak sindirmeye çalışmış, devlet aygıtını tümüyle gericileştirme ve faşistleştirme çabaları içine girmişti. 1980 yılına doğru eko-

nomik bunalıma paralel siyasal bunalım gelişirken, hergün onlarca insanın öldürülmesi artık olağanlaşmıştı.

1978 Aralığında Kahramanmaraş'ta gerçekleştirilen gerici-faşist saldırı sonucu yüzlerce yurttaşımız kadın-erkek, bebek-genç demeden saldırıya uğrayarak katledildi. Ve artık başta büyük kentler olmak üzere birçok kentte sıkıyönetim dönemi açıldı. Sokaklar, semtler güvenli olmaktan çıktı 1978-1980 döneminde artık yaralamalar, öldürmeler, toplu katliamlar, işgaller ve barikatlar günlük yaşıntıyı belirlemeye başladı. Bu dönemde gazetecilerden eski başbakanlara, sendikacılardan siyasal parti yöneticilerine kadar birçok insan öldürülüyor, siyasal parti konvoyları kurşunlanıyor, toplu katliamlar yapıyordu.

Birçok ilde sıkıyönetim ilan edilmesine rağmen ülke kan ve ateş görüntüsünden kurtulmuyordu.

Ülkede böylesine kargaşa yaşanırken ekonominin durumu daha da kötüleşti. 1960'lı yılların başından 1970'li yılların ortalarına kadar uzanan dönemde uygulanan ekonomik politikalar, uluslararası düzeydeki gelişmelerin de etkisiyle tıkanma noktasına geldi. Ekonomik bunalım kendisini hızlı fiyat artışları, dış açıkların ve dış borçların artışı, döviz ve üretim darboğazları olarak göstermeye başladı.

İşte bu ortamda işbaşında bulunan Süleyman Demirel Hükümeti, bunalımdan çıkmak üzere uluslararası finans kuruluşlarının istemleri doğrultusunda 24 Ocak 1980 Ekonomik ve Sosyal kararlarını aldı.

Alınan kararlara göre; liranın değerinin gerçekçi belirlenmesi amacıyla günlük kur uygulamalarından, faizlerin yükseltilerek serbest bırakılmasına; ekonomideki sübvansiyonların kaldırılmasından dışalımın liberazisyo-

nuna ve ücret ve taban fiyatlarının dondurulmasına kadar bir dizi karar alındı.

Alınan bu kararlar, yalnızca kısa dönemli hedefleri gerçekleştirme amacı içermiyor, IMF ve Dünya Bankası'nın önerdiği yapısal değişimleri de kapsıyordu.

Varolan sanayinin kısa sürede dışa açılmasının olanaksız olduğunu gören Hükümet, sanayinin girdisi olarak gördüğü işçi ücretlerini baskı altında tutmaya çalıştı. Ancak 1975-1980 yılları arasında emek ve demokrasi güçlerinin yükselişe geçmesi, işçi sınıfının ekonomik ve siyasal örgütlenmede gösterdiği gelişme, 24 Ocak kararlarının demokratik parlamenter sistemde yaşama geçirilmesini olanaksız kılıyordu.

Artık her an bir darbe olacağı beklentisi içine giren Türkiye, giderek bilinçli tırmandırılan bir terör ortamına itildi. 24 Ocak tarihinden

12 Eylül 1980'e kadar geçen 9 aylık dönemde sıkıyönetim uygulanan iller dahil olmak üzere tüm ülkede kaos yaşandı. Basit önlemler alınarak engellenebilecek olaylar durdurulmadı ya da durdurulmadı. Böylece insanların parlamenter sisteme güvensizlik duyması sağlandı, ordunun bir an önce yönetime el koymasına şartlandırıldı.

VE 12 EYLÜL 1980..

11 Eylül Perşembe gününü 12 Eylül Cuma gününe bağlayan gece, artık büyük kentlerde tanklar harekete geçerek kilit noktaları tutmaya başladı. 12 Eylül 1980 günü sabaha karşı ülke yönetimine yasa dışı biçimde el koyan Genelkurmay Başkanı Kenan Evren ve 4 kuvvet komutanı Anayasa'da ve yasalarda olmayan "Milli Güvenlik Konseyi" sıfatını kullanarak açıklamalar ve bildiriler yayınlamaya başladılar.

Milli Güvenlik Kon-

seyi olarak "Ülkenin yönetimine emir-komuta zinciri içinde ve emirle elkonulduğunu" açıklayan Kenan Evren, ülke düzeyinde sokağa çıkma yasağını vurguluyor ve grevdeki 60 bin işçi için şunları söylüyordu:

"Çalışkan ve vatansever Türk işçisinin mevcut ekonomik koşullar çerçevesinde her türlü hakları korunacaktır. Ancak temiz Türk işçisini sömüren, onları kendi ideolojik görüşleri istikametinde kullanmak için her türlü baskı oyunlarına başvuran, işçinin hakkı yerine kendi menfaatlerini ön planda tutan bazı ağaların bu faaliyetlerine asla müsaade edilmeyecektir. Tüm işverenlerin iş barışının koşullarını sağlayacak esaslardan ayrılmayarak, üretimin arttırılması ve ihracata yönelik gayretlerinin gelişmesine yardımcı olmaları için her türlü tedbir alınacaktır."

İzleyen birkaç gün

içinde bir yandan sendikaların ve konfederasyonların çalışması durdurulurken diğer yandan hesaplarına el konuldu, yönetimleri kayyumlara terkedildi ve binlerce sendikacı ve işçi temsilcisi gözaltına alınmaya başlandı. Bu arada birçok kamu personeli yargı kararı olmadan işten uzaklaştırılmaya, sürgünlere gönderilmeye başlandı.

O günlerde işbaşında bulunan Türk-iş yönetimi, üye sendikalara ilettiği bir iç genelgeyle üye sendikaların örgütlenme, eğitim, genel kurul ve temsilcilik seçimleri de dahil olmak üzere her türlü etkinliği durdurmalarını istedi.

Milli Güvenlik Konseyi ve Sıkıyönetim Komutanlıkları sendikalar üzerinde öylesine yasaklar koymaya başladılar ki, yönetim kurulu toplantıları dahil her türlü toplantı için izin almak zorunluluğu getirildi. Birçok sendika toplantısı ve eğitimi yıllarca izinle ve po-

lis gözetimi altında gerçekleştirildi. Örgütlenme ve işyeri etkinliklerine getirilen kısıtlamalar ve baskılar aylarca ve yıllarca uygulamada kaldı. Bu konuda her sıkıyönetim komutanı kendince değişik uygulamalar geliştirdi.

Bu uygulamalar zaman içinde bir ölçüde hafifledi ve ancak 1983 yılından sonra askeri yönetim güdümlü genel seçimlerin ardından "sivil yönetime" geçtikten bir süre sonra uygulamadan kalktı.

ÖNCE İŞÇİ HAKLARINA SINIRLAMA

İşte tüm bu dönem içinde kıdem tazminatı hakkına ilişkin hak kısıtlayıcı uygulamalarla toplu sözleşmelerin zorunlu tahkimle sonuçlandırılması uygulamaları dikkati çekti.

Askeri yönetim 17 Ekim 1980 tarihinde çıkartılan bir yasayla kıdem tazminatının 30 günlük asgari ücretin 7.5 katını aşamayacağı-

na ilişkin hükmü, geriye dönük olarak 12 Eylül tarihinden başlamak üzere geçerli kıldı. 10 Aralık 1982 tarihinde çıkardığı bir başka yasayla da kıdem tazminatının toplu sözleşmeler ve hizmet akitleri ile yükseltilemeyeceği; yıllık kıdem tazminatı tutarının en yüksek devlet memurunun emeklilik ikramiyesini aşamayacağı hükmüne bağlandı. Böylece o güne kadar hak edilmiş, toplu sözleşmelerle kazanılmış işçi alacakları işverenlere teslim edildi.

Kıdem tazminatına getirilen bu kısıtlamalar işverenler için artık bir bayramdı. Böylece sendikal kültür ile donanmış, deneyimli onbinlerce işçi kolayca işten atıldı.

Askeri yönetimin diğer bir uygulaması ise toplu pazarlık hakkına ilişkin kararları oldu. 12 Aralık 1980 tarihinde çıkartılan yasa uyarınca serbest toplu pazarlık hakkı sendikaların elinden alınarak

Yüksek Hakem kurulu'na devredildi. 1984 yılına kadar sürecek olan bu durum, toplu sözleşmelerle kazanılmış birçok işçi hakkının budanması, ortadan kaldırılması sonucunun yanında ücretlerde yoksulluğu getiren düşüşleri hazırladı.

Yine 1981 yılında çıkartılan toplu sözleşmelerle işçilere en fazla 4 ikramiye verileceği hükme bağlanırken, bugün de yürürlükte olan 6772 sayılı Yasa ile ilave tediye alan işçiler için, tediye dışı 2 ikramiye sınırı getirildi. İşçilerin o güne kadar almakta oldukları ikramiyeler, geçici madde ile ücretlere eklenerek fazla ikramiye yasağı getirildi.

1982 ANAYASASI SÜNGÜ ZORUYLA OYLATILDI

12 Eylül askeri yönetimi, birçok hak ve özgürlüğü ülkemize kazandırmış olan 1961 Anayasasının yerine, temel hak ve özgürlükleri kısıtlayan yeni bir

Anayasanın oluşturulmasını hedef olarak belirlendi.

Yeni anayasa tasarısı 17 Temmuz 1982 günü açıklandı.

İşveren örgütleri bu tasarıya genel olarak olumlu bakarken Türk-İş tasarısı üzerine hazırladığı raporda tasarının tüm temel hak ve özgürlükleri, kamu özgürlükleri ve sosyal devlet ilkesini zedelediğini belirtiyordu.

Ancak Türk-İş'in yetersiz kalan etkileme çabaları başarılı olamadı ve sendikal hak ve özgürlüklere ilişkin hemen tüm hükümler ilk tasarıda olduğu gibi geçti.

Buna karşılık başta Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) olmak üzere işveren kuruluşlarının verdiği değişiklik önerileri aynen benimsendi.

Bu durum 1983 tarihinde çıkartılan 2821 sayılı Sendikalar Yasası ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasasında aynen

yaşam buldu.

Anayasa 1982 yılında karşıt her türlü propagandanın yasaklandığı bir ortamda oylanarak yürürlüğe girdi. Bu dönemde Anayasayı ve uygulamaları eleştiren birçok aydın, yazar ve çizer tutuklanırken, birçok gazete de süreli olarak kapatıldı.

1961 Anayasasına göre anti-demokratik hükümler taşıyan 1982 Anayasası'nın özel hükümleri darbecileri koruyordu. Buna göre 12 Eylül dönemindeki kararlara ilişkin gelecekte hiçbir yasal soruşturma yapılamayacak, 5 darbeci general 12 Eylül nedeniyle yargılanamayacaktı.

Milli Güvenlik Konseyi'nin yönetiminde geçen bu dönem 1983 yılında yapılan ilk genel seçimlere kadar sürdü. Ama 12 Eylül, 82 Anayasası ile kurumlaştırıldı. Önce siyasal, sonra yasal ve toplumsal olarak... Yalnızca bu üç yıl içinde demokrasi tam anlamıyla katledildi. Orta-

ya çıkan tablo şuydu:

-650 bin kişi gözaltına alındı.

-1 milyon 683 bin kişi 'fiş'lendi.

-Açılan 210 bin davada 230 bin kişi yargılandı.

-7 bin kişi için 'idam' cezası istendi.

-517 kişiye 'idam' cezası verildi.

-49 kişi idam edildi.

-İdam edilmeleri istenen 259 kişinin dosyası Meclis'e gönderildi.

-71 bin kişi TCK'nun 141, 142 ve 163. maddelerinden yargılandı.

-98 bin 404 kişi 'örgüt üyesi' olmak suçundan yargılandı.

-388 bin kişiye pasaport verilmedi.

-30 bin kişi 'sakıncalı' olduğu için işten atıldı.

-14 bin kişi 'vatandaşlıktan' çıkarıldı.

-30 bin kişi siyasi mülteci olarak yurtdışına gitti.

-300 kişi 'kuşkulu bir şekilde' öldü.

-171 kişinin 'işkence-den öldüğü' belgelerle kanıtlandı.

-14 kişi cezaevlerindeki uygulamaları pro-

testo etmek için yaptıkları 'açlık grevleri' sonucunu yaşamını yitirdi.

-937 film 'sakıncalı' bulunduğu için yasaklandı.

-23 bin 667 derneğin faaliyeti durduruldu.

-3 bin 854 öğretmen, 120 üniversitede görevli öğretim üyesi, 47 hâkimin işine son verildi.

-7 bin 233 devlet görevlisi bölgeleri dışına sürüldü.

-Halkın 'hayır' demesinin yasak olduğu anayasa oylaması sonucunu 12 Eylül'ü yapanlara ömür boyu dokunulmazlık tanındı.

-1402 sayılı yasa nedeniyle 9 bin 400 kişi kamu görevinden atıldı ya da sürüldü.

-Gazetecilere toplam 3 bin 315 yıl 6 ay hapis cezası verildi.

-Getirilen yasaklar nedeniyle İstanbul'da gazeteler toplam 300 gün yayımlanmadı.

-13 büyük gazete için 303 dava açıldı. Gazeteciler hakkında toplam 4 bin yıl hapis cezası istendi.

-300 gazeteci saldırıya

uğradı.

-3 gazeteci öldürüldü.

-Cezaevlerinde bulunan gazeteci sayısı: 31.

-Haklarında tazminat davası istenen gazeteci sayısı: 211.

-Gazetecilerden istenen tazminat miktarı: 12 milyar 848 milyon lira.

-39 ton gazete, dergi ve kitap, sakıncalı olduğu için imha edildi.

ÇALIŞMA YASALARINDA NELER NASIL DEĞİŞTİRİLDİ?

12 Eylül 1980 darbesi gerçekte 24 Ocak 1980 kararlarıyla birlikte değerlendirilmesi gereken bir tarihsel dönemdir. Başka bir anlatımla 12 Eylül'ün aracı 24 Ocak olmuştur.

1982 Anayasası ve ona bağlı olarak çıkarılan 2821 Sendikalar ve 2822 Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt Yasasına göre yeni yasaklayıcı düzenlemeler getirilirken 1475 sayılı İş Yasası'nda da önemli değişiklikler yapıldı. Yasaklar bununla da sınırlı kalmadı:

nırlı kalmadı:

-Özel kurum, kuruluş ve bankaların güvenliklerini sağlamak için özel güvenlik örgütü sistemi oluşturmalarına yasallık kazandırılırken, bu örgütte çalışanlara sendikalaşma hakkı yasaklandı. Dahası özel güvenlik örgütünün bulunduğu kurumlarda grev yapılması durumunda, bu görevliler genel güvenlik kuvvetlerinin emrinde, sıkıyönetim dönemlerinde de sıkıyönetim komutanlıklarının emrinde görev yapacaklar.

-Olağanüstü halin ilan edildiği bölgelerde grev ve lokavt ile toplantı ve gösteri yürüyüşlerinin ertelenmesi, dernek ve kuruluşların kapatılması ve etkinliklerinin durdurulmasına karşı açılan davalarda yürütmeyi durdurma kararları alınamayacak,

-1983 yılında kurulan Devlet Güvenlik Mahkemelerinin görev alanına toplantı ve gösteri yürüyüşleri, toplu iş sözleşmesi, grev ve lo-

kavtlar, dernekler de alındı.

-1983 yılında yapılan Dernekler Yasası değişikliği ile derneklerle birlikte sendikalara da olağanüstü yasaklar getirildi. Bu yasaya göre sendikaların yurtdışından gelen çağrılara yanıt vermesi, yurtdışından gelen konuklarını ağırlamaları Dışişleri Bakanlığının görüşü alınarak İçişleri Bakanlığının iznine bağlandı. Sendikalar ve üst kuruluşların bildiri ve açıklama yayınlamaları sıkı denetim altına alınırken tüm derneklerin ve sendikaların yönetim yerlerine güvenlik güçlerinin rahatça girmesine olanak tanındı.

-1983 yılında çıkartılan 2929 sayılı yasa ile kamu kurumlarında çalışan işçilerin kurumlarının yönetimine katılma hakları ellerinden alındı.

-2821 Sendikalar Yasasında, 2822 Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt Yasasında ve 1475 sayılı İş Yasası'nda köklü değişiklikler ger-

çekleştirildi.

Buna göre;

- Birçok sektör ve işletmede grev yasakları getirildi; 1961 Anayasası ile tanınan hak grevi yasaklandı.

- Toplu pazarlık yetkisinin oluşturulmasına ve toplu sözleşme sürecinin oluşturulmasına önemli sınırlamalar getirdi ve kararlarına karşı dava açılması olanaksız olan Yüksek Hakem Kuruluna geniş yetkiler tanıdı.

- Sendikaların örgüt yapılarını oluşturmaları konusunda sınırlamalar içeren Anayasa, sendikalar üzerindeki devlet denetimini yaptılandırdı.

- Kıdem tazminatı sınırlandırılarak, memur katsayısına bağlandı.

12 EYLÜL'ÜN ETKİLERİ SÜRÜYOR

Sendikalar 80'li yılların ortalarından itibaren görece "normalleşen" koşullara girilmesi, toplu sözleşme görüşmelerine başlanması ortamında sendikal

haklarını yeniden kazanmak ve yoksullaşmanın kahredici zincirlerini kırmak için önemli kitlesel gösteriler gerçekleştirmeye başladı.

İlk kez 1986 yılında Balıkesir'de, Bursa'da ve İzmir'de onbinlerce işçi alanlarda demokrasi ve özgürlük isterken, Petrol-İş sendikası 1987 yılında 63 grev uygulaması ile işçi sınıfının kendisine güvenini yenilemesinin yolunu açtı.

1989 yılında kamu toplu sözleşmeleri döneminde milyonlarca insan "Bahar Eylemleri"yle patladı ve toplu sözleşmelerde önemli kazanımlar gerçekleştirildi. Yine 3 Ocak 1991 tarihinde genel iş bırakma eylemi ve aynı yıl Zonguldak işçilerinin uzun yürüyüşü sendikal hareket tarihine geçen altın sayfalar oldu.

İzleyen yıllarda gerçekleştirilen üretim eylemleri ve kitlesel gösteriler 12 Eylülün yarattığı baskı duvarları-

nı zorladı.

Ancak siyasal iktidarların kazanılmış toplu sözleşme ve sosyal güvenlik haklarına dönük sınırlayıcı çabaları durmadı, sürdü.

12 Eylül yönetimi 1983 yılında biçimsel olarak sona ermekle birlikte; süngü ile yaratılan değişikliklerin çok büyük bölümü bugün de Anayasa'da ve yasalarda yaşam bulmakta-

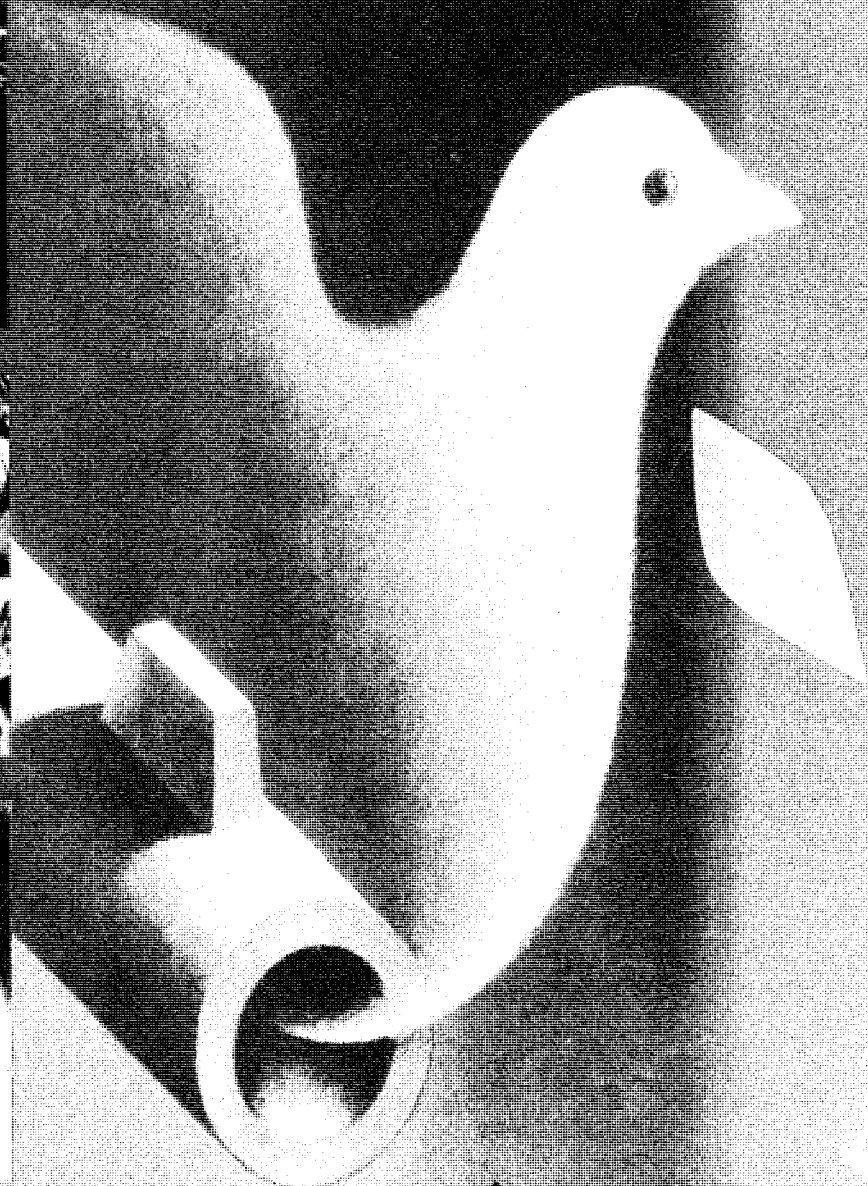
dır. Yani 12 Eylül, siyasal ve toplumsal yapıda kurumlaştırılmıştır. 1995 yılında yapılan bazı anayasa değişiklikleri bu yargıyı genel olarak değiştirmedi. Daha sonraki yıllarda Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi ve Grev ve Lokavt yasasındaki değişiklikler de bu genel görüntüyü bozmadı, bozamadı.

Bugün, 12 Eylül'ün

kurumsal sistemi demokratikleşmenin önünde gerçek bir tehdit ve tehlike olarak duruyor.

Türkiye 2000'li yıllara, 12 Eylül 1980 askeri darbesinin tüm lekelelerini silerek girmelidir. Bu tüm toplumsal kesimlerin görevi olmanın yanında Türkiye sendikal hareketinin önde gelen, ertelenmez görevi olmalıdır.

1 EYLÜL DÜNYA BARİŞ GÜNÜ



SAVAŞSIZ BİR DÜNYA İÇİN ELELE

1 Eylül 1939: Faşist Alman diktatörü Hitler, 1945 yılına kadar sürecek o uzun savaş yıllarının ateşini yaktı. Dünya ikinci kez tüm kıtalarda süren büyük bir kapışmaya tanık oldu.

Bundan 8 ay önce terkettiğimiz 20. Yüzyıl, insanoğlunun belleklerinden silinemeyecek acılarla dolu bir yüzyıl oldu. Özellikle iki büyük dünya savaşı milyonlarca insanın ölümüne, yaralanmasına, büyük acılar çekmesine yol açtı.

Tüm dünyayı bir kan gölüne döndüren ve onmilyonlarca insanın ölümüne ve yaralanmasına neden olan 2. Dünya Savaşını belleklerden silmemek; faşizmin vahşetini unutmamak; buna karşılık barış düşüncesini, duygu ve özlemini canlı tutmak amacıyla 50 yıldır 2. Dünya Savaşının başlangıç günü olan 1

Eylül, tüm dünyada "Barış Günü" olarak kutlanıyor. Ve her 1 Eylül'de barıştan yana insanlık şiddetten, savaştan ve zordan arınmış bir gezegende birlikte, elele sonsuza kadar yaşama istemini bayraklaştırıyor.

SAVAŞ NEDİR?

Felsefeciler, siyasal bilimciler ve sosyologlar savaşın tanımı konusunda birçok yorum yapıyorlar. Ancak hemen tümü savaşı; **politikaların şiddet aracılığıyla sürdürülmesi** olduğu biçiminde tanımlıyor. Bu politikaların kökeninde ise ekonomik çıkarlar, toplumsal ve sınıfsal tutum alışlar var.

"Savaş Üzerine" (1827) adlı kitabıyla ünlü Prusyalı General Karl von Clausewitz savaşı şu biçimde tanımlıyordu:

"Savaş ancak kan dökmekle çözülen ve insanlar arasında mey-

dana gelen bütün öbür çatışmalardan ancak bu bakımından ayrılan bir büyük çıkarlar çatışmasıdır. (...) O, daha çok kendisi de büyük boyutlu bir tür ticaret olan politikaya yaklaşıp; savaş politikanın içinde ana memesindeki çocuk gibi gelişir."

Politikanın, şiddet aracılığıyla sürdürülmesi olan savaşlar, bütün insanlık tarihi boyunca yaklaşık 15 bine yakın savaşta 3 milyar insanın ölümüne neden oldu.

Son yüzyılda iki büyük dünya savaşı olarak tüm kıtaları etkiledi. 1914 yılında başlayan 1. Dünya Savaşı yaklaşık 20 milyon insanın ölümüne neden olurken, Faşist Alman diktatörü Hitler'in neden olduğu 2. Dünya Savaşında ölen insan sayısı ise 40 milyona ulaştı. Faşist Hitler canisi, milyonlarca Yahudi'yi, Çingeneyi ve ile-

rici, demokrat insanı toplama kamplarında yok ettirdi.

Dünyayı kana bula-
yan 2. Dünya Savaşının
bitimi, savaşların orta-
dan kalkmasına yol aç-
madı. Savaşlar bir yan-
dan bölgesel düzeyler-
de sürerken, aynı anda
"soğuk savaş" olarak
"sistemlerarası çatışma"
biçiminde sürdü. İki
kutuplu dünya, bu dö-
nemde farklı ülkelerde
savaştı. İşgaller, kuşat-
malar, çatışmalar ya-
şandı. Verilere göre 2.
Dünya Savaşı'ndan bu-
güne 149 savaşta 23
milyon insan öldü.

SAVAŞ TEHDİTİ SÜRÜYOR

Bugün tüm gezegen-
de barışın kurulması
yönünde çok önemli
adımlar atılmasına, bir-
çok olumlu gelişmeye
karşın azımsanmaya-
cak sayıda ülkede ya-
da bölgede çatışmalar,
gerginlikler sürüyor.
Silahlanma süreci, be-
lirli ölçülerde yavaşla-

masına rağmen dur-
muyor. Zaman zaman
binlerce insanın ölü-
müne yolaçan bu çatış-
malar; Ortadoğu'da,
Latin Amerika'da, Kaf-
kaslar'da, Afrika'da ye-
ni biçim ve boyut alı-
yor.

Yaklaşık 9 yıl boyun-
ca Avrupa'nın ortasın-
da yaşanan ve 300 bin
insanın ölümüne yol
açan Bosna-Hersek'te
ve Kosova'daki savaşın
yaralarının sarılması
daha uzun yıllar süre-
cek. Balkanlarda bilinç-
li olarak kışkırtılan kin
ve nefretin izleri on yıl-
larca hissedilecek.

Emperyalizmin petrol
çıkarlarını korumak
için 40 yıldır kardeşi
kardeşe vurdurduğu
Ortadoğu'daki çatışma-
lar ve gerilimin beslen-
mesi ise bölge halkları-
nın korkulu rüyası ol-
mayı sürdürecektir.

Son dönemlerde pet-
rol ve doğalgaz yatak-
ları açısından önemi ar-
tan Kafkaslar'daki, Çe-
çenistan'daki gelişme-

ler hiç de içaçıcı değil.

Asya kıtasında Pakis-
tan ve Hindistan ara-
sında yıllardır süren
gerilim ve çatışmalar,
kalıcı bir barışın oluş-
turulmasına dönüşmü-
yor.

Afrika kıtasının he-
men her yerinde açlık
ve savaş birbirini besle-
yerek sürüyor. Somali,
Ruanda, Nijerya, Ceza-
yir, Sudan, Etiyopya,
Eritre ve daha birçok
ülkede çatışmalar, göç-
men yaşamları ya da
açlık, milyonlarca insa-
nı etkiliyor. Kara Afri-
ka bugün geceleri uyu-
namayan, gündüzleri
kör yaşanan; açlığın,
yoksulluğun, acının ya-
şandığı bir kıta olma
özellikliğini sürdürüyor.

SİLAHLANMA HARCAMALARI DURMUYOR

Bugün tüm dünya ha-
ritasına bakıldığında
60'lı, 70'li yıllarda yaşı-
nan savaşlar kadar
yaygın ve etkili savaş-
lar gözlemlenmiyor.



Afrika kıtasının hemen her yerinde açlık ve savaş birbirini besleyerek sürüyor. Somali, Ruanda, Nijerya, Cezayir, Sudan, Etiyopya, Eritre ve daha birçok ülkede çatışmalar, göçmen yaşamları ya da açlık, milyonlarca insanı etkiliyor.

Ancak kuzey-güney kutuplaşması sonucu; güney ülkelerinde, geçmiş on yıllardan kaynaklanan ve korkunç düzeylere ulaşan silahlanma harcamaları durmuyor.

Silahlanmanın boyutu konusunda araştırma yapan uluslararası kuruluşlar dünyanın "Soğuk Savaş" sonrasının gerçeklerine uyum sağlayamadığını belirtiyorlar. Onlara göre silahlanma harcamaları oransal düşüşlere kar-

şın günümüzde de sürdürülüyor.

Bu arada ABD'nin son dönemlerde "Ulusal Füze Savunma Sistemi" projesini uygulamak istemesi, daha önce imzalanmış olan silahsızlanma anlaşmalarını tehlikeye atarak yeni bir kutuplaşmanın doğmasına da yol açacak boyutta riskler taşıyor. ABD yeni projeyi gerçekleştirecek olursa, bundan başta Çin olmak üzere diğer nükleer güçler de etkilenecek

ve dünya güvenliği risk altına girecek.

Soğuk Savaş'ın sona ermesiyle başlayan yumuşama döneminde bütün ülkelerin askeri harcamalarında düşüş başlamıştı. Ancak düşüş 1997'de durdu, silahlanma harcamaları tekrar tırmanışa geçti. Geçen yıl dünya genelinde askeri harcamalar 1988'e göre yüzde 2.1 artarak 780 milyar dolara çıktı. Bütün ülkelere ulusal gelir toplamının yüzde 2.6'sına



Yaklaşık 9 yıl boyunca Avrupa'nın ortasında yaşanan ve 300 bin insanın ölümüne yol açan Bosna-Hersek'te ve Kosova'daki savaşın yaralarının sarılması daha uzun yıllar sürecek. Balkanlarda bilinçli olarak kışkırtılan kin ve nefretin izleri on yıllarca hissedilecek.

denk düşen toplam askeri harcamalar eğitim ve sağlık hizmetlerine ayrılan toplam harcamanın da on katı düzeyinde.

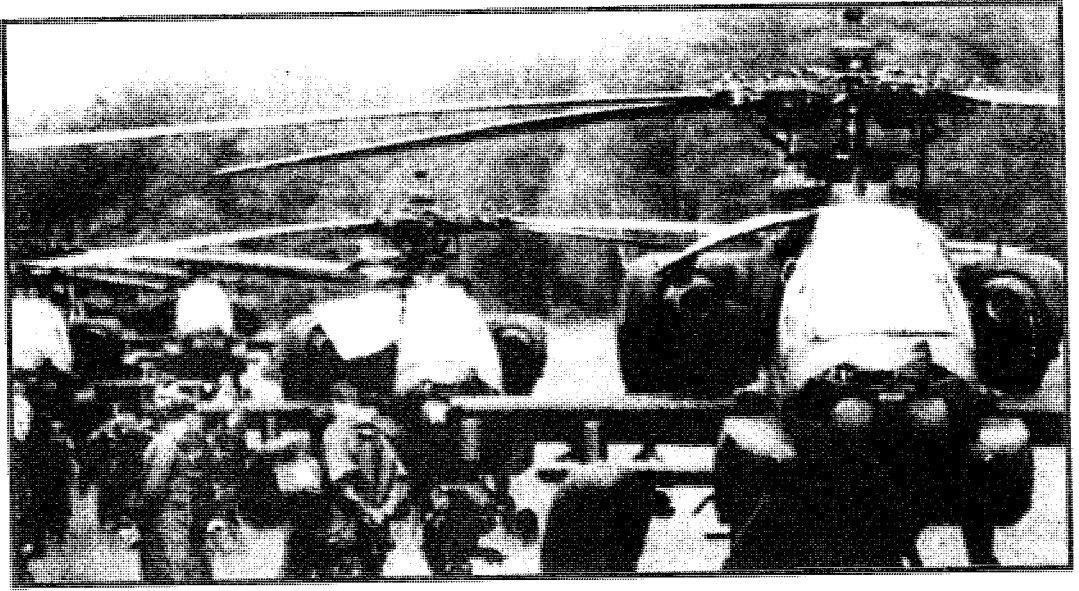
Silahlanma harcamalarının boyutları konusunda her yıl araştırma sonuçlarını yayınlayan Stratejik Araştırmalar Enstitüsü (SIPRI)'nin 2000 yılı raporuna göre, silahlanmanın tırmanışa geçmesi, küresel güvenlik sisteminin oluşturulamamasından kaynaklanmakta. Ulus-

lararası örgüt ve kurumların etkin olamayışından, uluslararası hukuk kurallarının yeni koşullara uyarlanamamasından doğan boşlukta büyük devletlerin güç merkezi olma, dünya politikasına yön verme, bazı devletlerin kendi bölgelerinde otorite olma, küçük devletlerin de kendi güvenliğini garantiye alma arayışları silahlanma eğilimine yol açtı.

Silahlanma göstergeleri bu analizi doğrular

nitelikte. Geçen yıl 259.9 milyar dolar askeri harcama yapan ABD süper güç rolünü sürdürmekte. Dünyadaki toplam askeri harcamalarda yüzde 36'lık payla birinci sırada gelen ABD'yi 51.2 milyar dolarla Japonya izliyor.

Yumuşama döneminde askeri harcamaları büyük ölçüde kısan Rusya, silahlanmaya tekrar hız verdi. Rusya geçen yıl savunma bütçesini yüzde 25 artırarak 22.5 milyar dolar



Tüm dünyada silahlanma harcamalarının ardında çokuluslu silah tekelleri, silah tacirleri bulunuyor. Onlar sürekli olarak başta yoksul ülkeler olmak üzere her yıl milyarlarca dolarlık satış gerçekleştiriyorlar. Böylece silahlardan ve savaşlardan yalnızca onlar karlı çıkıyor.

harcadı. Geçen yıl savunmaya harcamalarına 18.5 milyar ayıran Çin de silahlanmayı sürdürdü.

SIPRI raporunda Türkiye'nin savunma araç ve gereçlerini modernleştirdiğine dikkat çekiliyor.

Rapora göre, geçen yıl 9 milyar 588 milyon dolar savunma harcaması yapan Türkiye, askeri harcamalar bakımından 13. sırada geliyor. Yunanistan'ın silah harcamaları da ge-

çen yıl 6.5 milyar dolayında gerçekleşti. Ancak toplam harcama miktarı daha düşük olsa da Yunanistan'ın ulusal gelirden silahlanmaya ayırdığı pay yüzde 4.8 ile Türkiye'den daha büyük. Türkiye'nin savunma harcamaları ise ulusal gelirin yüzde 4.4'ü.

Dünyadaki silahlanma harcamalarının yüzde 80'i 15 ülke tarafından yapılıyor. Bunların büyük bölümü sanayileşmiş ülkeler. An-

cak askeri harcamaların en ağır yükünü gerginlik bölgelerindeki ülkeler çekmekte. Çoğu Afrika ve Asya'da bulunan bu ülkeler, ulusal gelirlerinden büyük bir payı silaha ayırmakta.

Stratejik Araştırmalar Enstitüsü (SIPRI)'ne göre geçen yıl yaşanan 27 çatışmadan yalnızca Eritre-Etiyopya ve Hindistan-Pakistan çatışmaları devletlerarası nitelikte. Geriye kalan, çoğu Afrika'daki 25 ça-



Savaş, şiddet ve terör, nerede olursa olsun, kayıtsız kalınamayacak, barış duygusunu ve özlemini köreltemeyecek önemde; küresel bir olgu. Herhangi bir ülkede gerçekleşen bir savaş; zincirleme etkiyle çok uzaklarda, o ülkenin adını bile bilmeyen insanları da etkiliyor.

tışma ise iç çatışma niteliğinde. Her birinde en az bin kişinin öldüğü çatışma sayısı ise 14.

SİLAH TEKELLERİ SAVAŞIN KIŞKIRTICISI

Tüm dünyada silahlanma harcamalarının ardında çokuluslu silah tekelleri, silah tacirleri bulunuyor. Onlar sürekli olarak başta yoksul ülkeler olmak üzere her yıl milyarlarca dolarlık satış gerçekleştiriyorlar.

TÜBİTAK tarafından 1998 yılında yayınlanan "Savunma Sanayii ve Tedarik" adlı rapor, bu konuda birçok bilgiyi kapsıyor. Rapor'da özetle şu bilgilere yer veriliyor:

-Dünya genelinde kişi başına ortalama 200 dolar savunma harcaması yapılıyor. Kişi başına düşen GSMH'sı 200 doların altında olan ülke sayısı 10'dan fazladır. Hâlen düşük gelir düzeyindeki ülkelerin kişi

başına düşen GSMH ortalamasının 350 dolar olduğu gözönüne alınırsa, olayın boyutları daha iyi ortaya çıkacaktır.

-Dünyadaki toplam savunma harcamaları 1970'ten başlayarak gittikçe artmış ve 1,3 trilyon dolara ulaşmıştır. Bu dönemde az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin savunma harcamaları payı da yüzde 10'dan yüzde 20'ye çıkmıştır.

-1990-1995 yılları ara-

sında dünya silah ihracatçıları içinde birinci sırayı büyük bir farkla ABD'nin aldığı, İngiltere ile Rusya'nın onu izlediği, ABD'nin ihracatının 2. ve 3. sırayı alan bu ülkelerden sırasıyla 2,6 ve 2,9 kat daha fazla olduğu görülmektedir. Bu durum, dünya silah piyasasına ABD'nin egemen olduğunu ortaya koymaktadır.

-G-7 olarak anılan dünyanın en zengin yedi ülkesinden, silah ihraç etmesi yasak olan Japonya hariç, ABD, İngiltere, Fransa, Almanya, Kanada ve İtalya'nın silah ihracatçısı ülkeler arasında ilk on sıra içinde yer alması, bu sektörün ekonomik açıdan ülkeler için cazip olduğunun da bir kanıtını oluşturmaktadır. Ayrıca, bazı ülkeler gibi yakın dış tehditle karşı karşıya bulunmayan İsveç, İtalya ve İsviçre gibi ülkelerin

de önemli boyutta savunma sanayii ürünü ihraç etmeleri, bu sektörün ekonomik yönden önemini göstermektedir.

-ABD'nin, savunma sanayii ürünleri ithalatında 1990-1995 yılları arasında toplam 9486 milyon dolar ile tüm dünya ülkeleri arasında ikinci sırada olmasına karşın, aynı dönemdeki 90.170 milyon dolarlık ihracat hacmi dikkate alındığında, yine de 80.684 milyon dolar tutarında ihracat fazlasına sahip olduğu görülmektedir.

-Ülkeler arasındaki savunma ürünü alım satımını içeren dünya savunma ürünü ticaret hacmi, 1985 yılında 72.5 milyar dolar iken, yüzde 56 azalarak 32 milyar dolara inmiştir. Bununla birlikte savunma ürünü ithalatında bölgeler itibarıyla sıralama değişmemiştir. 1995 yılında birinci sırada toplam

dünya savunma ürünü ithalatının yüzde 43'ünü gerçekleştiren Ortadoğu, ikinci sırada yüzde 20 ile Doğu Asya, üçüncü sırada da yüzde 13 ile Batı Avrupa yer almaktadır.

BARIŞ İÇİN ELELE

Savaş ya da savaş tehlikesi birçok insanın sandığının tersine, yalnızca savaşın bulunduğu bölgeyi, ülkeyi ilgilendiren bir konu değil.

Savaş, şiddet ve terör, nerede olursa olsun, kayıtsız kalınamayacak, barış duygusunu ve özlemini köreltemeyecek önemde, küresel bir olgu.

Başka bir anlatımla herhangi bir ülkede gerçekleşen bir savaş; gerçekte zincirleme bir etkiyle çok uzaklarda, o ülkenin adını bile bilmeyen başka bir ülkede yaşayan insanları da etkileyen sosyal olgu.

Kuşku yok ki, hiç durmaksızın sürdürülen silahlanmanın etkileri de öyle.

Çünkü silahlanmaya ayrılan bütçede küçük oranlı bir azaltma milyonlarca çocuğun ölü-

müne yolaçan herhangi bir hastalığın ortadan kaldırılmasına ya da milyonlarca insanın güvenlik içinde yaşam sürmesini sağlayabilir.

Her yıl barış özleminin güçlü biçimde dile

getirildiği 1 Eylül Dünya Barış Günü, işte bu açıdan önemli.

Savaşlardan, silahlardan, şiddetten arınmış bir dünya özlemiyle...

Barış ve huzur dolu bir gezegen için elele..

...İŞ GÜVENCESİ:

B U G Ü N

Y A R I N

Çalışma hakkının temel insan haklarından olduğu gerçeği "İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi"nde çok açık biçimde yansıtılmaktadır.

Bildirge'nin 23. Maddesi bu hakkı net biçimde vurgulamakta-

dır:

"1.Herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, adaletli ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır.

2.Herkesin, herhangi bir ayırım gözetmeksizin, eşit iş için eşit ücrete hakkı vardır.

3.Herkesin kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır ve gerekirse her türlü sosyal koruma önlemleriyle desteklenmiş bir yaşam sağlayacak adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır.

4.Herkesin çıkarını korumak için sendika



DAİMA...

kurma veya sendikaya üye olma hakkı vardır."

"İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi"nde de vurgulandığı gibi "**Çalışma Hakkı**" her insanın, işsizliğe karşı korunma hakkı, sendika kurma ve sendikaya girme hakkı ile bütün-

leştirilmesi ve anlamlandırılması gereken haklardandır.

Bu denli açık olan "**Çalışma Hakkı**" konusunda "İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi"ne bağlı, ama onu daha da somutlayan, aşan yeni düzenlemeler gerçekleştirildi; standartlar

oluşturuldu.

Gerek Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Konferanslarında, gerekse Avrupa Konseyi'nde sorun daha ayrıntılı sözleşmelerle zenginleştirildi.

Çalışma hakkı yalnızca istihdam alanı yaratma olarak değil; işten

çıkartmaya karşı güvenceler getirme ve sendikal hakların korunması boyutlarıyla ele alındı ve temel hükümlere bağlandı.

DÜNYADA NASIL YAŞAMA GEÇTİ?

İşten çıkarmaya karşı güvence konusunda yasal düzenleme Dünyada ilk kez 1917 tarihli Meksika Anayasa'sında yer aldı. 1922'de Sovyetler Birliği'nde 1931'de Meksika'da ve 1934-1938 yılları arasında Küba'da iş güvencesini kapsayan yasalar çıkartıldı. 1940'lı ve 1950'li yıllarda bazı Avrupa ve Afrika ülkelerinde benzer yasalar kabul edilirken iş güvencesi konusuna toplu sözleşmelerde yer verildi.

1963 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü Konferansında "Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Üzerine 119 sayılı Tavsiye Kararı" alınırken giderek birçok ülkede yasal düzenle-

melere geçildi.

Ülkelerin çoğu, toplu sözleşmelerle düzenlemelerin yeterliliğine inandı. Ancak bunun yetmediğinin görülmesi üzerine "bir adım" daha ileri gidilerek yasal düzenlemeler gerçekleştirildi.

Hizmet ilişkisine son verilmesi sorunu, 1981 ve 1982 yıllarında Uluslararası Çalışma Konferanslarında yoğun olarak gündeme getirildi.

Konferans, 1982 tarihli 158 sayılı Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesini kabul ederken 166 sayılı Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Tavsiye Kararını da aldı. Böylece tüm ülkelerde geçerli olacak ortak bir standart benimsenmiş oldu.

Türkiye'de ise 158 sayılı ILO sözleşmesi, 1992 yılında uzun tartışmalar sonucunda parlamentodan geçirildi. Cumhurbaşkanı Turgut Özal, aynı tarihte kendisine sunulan diğer 6 ILO sözleş-

mesini onaylarken, bu sözleşmeyi veto etti. 158 sayılı sözleşme, 1994 yılında sendikaların baskısı sonucu parlamentodan onaylanarak geçti.

Bu arada Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından İş Güvencesi Yasa Tasarısı, Ocak 1992 tarihinde basına tanıtıldı. İşveren örgütlerinin büyük tepki gösterdiği yasa taslağı, bundan sonraki süreçte hiçbir zaman parlamentonun gündemine getirilmedi ve askıda tutuldu. 1995 yılının aralık ayında yapılan genel seçimlerle bir önceki dönemin yasa tasarısı olarak "kadük" oldu. Bu ilk tasarı böylece önce dosyalara konuldu, ardından da raflardan kaldırıldı.

Basın İş Yasası ile Deniz İş Yasasında değişiklikler öngörmemekle birlikte 1475 sayılı İş Yasası ile 2821 sayılı Sendikalar Yasasında yeni değişiklikler getiren 1992 tarihli İş Güvencesi Yasa Tasarısı,

özellikle İş Yasasının 13. 17. ve 24 maddelerinde önemli düzenlemeler getiriyordu. Tasarı özetle şu konuları kapsıyordu:

-İş Yasasının 13. maddesi uyarınca yapılan işten çıkartılma bildirim süresi arttırılacak,

-İşveren haklı bir nedene dayanmaksızın iş aktini feshedemeyecek,

-İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih nedenini açık ve kesin olarak belirtmek zorunda olacak,

-İşveren fesih hakkı nedene dayandırıldığını açıklamak zorunda kalacak,

-İşçi, işten çıkartılması durumunda, yasal süreç başlatarak mahkemelerde hakkını arayabilecek,

-İşveren haksız ise işçi, çalışmadığı süredeki ücret ve ücrete bağlı haklarını alacak,

-Toplu işten çıkarmalar için işverene yeni yükümlülükler ge-

tirilecek,

-Sendika yönetici ve temsilcilerinin çalışma güvenceleri arttırılacak.

Ancak birçok olumlu hükümler içermesine karşın yasa tasarısının tüm iş yasalarını kapsamaması, belirli süreli hizmet sözleşmesi ile çalışanların durumlarının yeterince düzenlenmemiş olması ve tüm çalışma yasalarında bütünsel düzenlemeler getirilmemesi nedeniyle sendikalar tarafından eleştirilirken, işverenler "işten atma özgürlüğünün" ellerinden alınmış olmasına karşı tepki gösterdiler.

İşverenlere göre yasa tasarısı "sert", "katı" ve ülkemiz gerçekleriyle uyuşmayan ileri, hatta aşırı bir modeli yaşama geçiriyordu.

İş Güvenliği Yasa Tasarısına karşı işverenlerin ileri sürdüğü savlar şunlardı:

"Eğer yasa yürürlüğe girerse işverenlerin yükü artacak, işçi gü-

venceye kavuşturulurken işletme güvencesiz kalacaktır. Devletin işletmelere müdahalesini öngören yasa taslağı, militan sendikacılığın doğmasına neden olacak ve işyerinde barış ortamı olmayacaktır."

Oysa sorunu katılaştıran ve sertleştiren tutum; çalışanların iş güvencesine böylesi bir yaklaşım sergileyerek en temel hakka karşı çıkmaktı. 52. Hükümetin oluşturduğu İş Güvencesi Yasa Tasarısı hazırlandıktan sonra tam 5 Hükümet ve 9 Çalışma Bakanı eskitti. Bu dönem içinde sendikalar, iş güvencesi yasasının öncelikle çıkartılması gerektiğini sürekli olarak vurguladılar. Hemen her platforma sorunu ısrarla gündeme getirdiler.

18 Nisan 1999 tarihli genel seçimler öncesinde sendikalar birçok istemler yanında iş güvencesinin gerekliliği üzerinde durdular.

Seçime katılan parti-

ler seçim bildirgelerinde bu konuya yer verdiler.

Seçimler sonrasında kurulan 57. Hükümet IMF ve Dünya Bankası istemlerine bağlı ekonomik politikalar doğrultusunda önce sosyal güvenlik haklarına sınırlama getiren yasal düzenlemeleri yaşama geçirirken, aynı dönemde kısıtlı haklar içeren İşsizlik Sigortası Yasasını da çıkarttı. Sendikalar bu dönemde sosyal güvenlik haklarında kısıtlama getiren yasal düzenlemelere karşı çıkarken, güçlü bir işsizlik sigortası sistemi önerdi ve sorunun iş güvencesi yasası ile birlikte düşünülmesini istedi.

Sendikaların iş güvencesi konusunda yoğunlaşan tepkileri ve Türkiye'nin Avrupa Birliği üyelik sürecine girmesi karşısında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş güvencesi yasa tasarısı hazırladığını açıkladı. Bakan Yaşar Okuyan,

temmuz ayı içinde yaptığı açıklamada tasarıyı Bakanlar Kurulu'na ilettiğini ve önümüzdeki dönem içinde çıkartılacağını söyledi.

ILO SÖZLEŞMESİ NE DİYOR?

Türkiye'de çalışma yasalarıyla tam bir çelişki içinde bulunan ve ileri hükümler taşıyan "Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesine İlişkin 158 sayılı ILO Sözleşmesi", çıkartılması gereken İş Güvencesi Yasasının asgari kurallarını ve standartlarını oluşturması gereken bir sözleşmedir.

158 sayılı Sözleşme özetle şu hükümleri içermektedir:

-Sözleşme hükümleri tüm ekonomik faaliyet alanlarına ve hizmet sözleşmesi ile istihdam edilenlere uygulanır.

-Ancak; 1-Belirli süreli veya belirli bir işin tamamlanması ile ilgili hizmet sözleşmesiyle çalıştırılan iş-

çiler,

2-Süresi önceden ve makul olarak belirlenmiş deneme süreli hizmet sözleşmesi ile çalışan işçilerden deneme süresi içinde bulunanlar,

3-Süreksiz hizmet ilişkisiyle çalışan işçiler, Sözleşme hükümlerinin tamamının veya bir bölümünün uygulama alanı dışında bırakabilir.

-İşçinin kapasitesine veya işin yürütümüne veya işyeri gereklerine dayalı geçerli bir son verme nedeni olmadıkça hizmet ilişkisine son verilmez.

-Özellikle şu konular işe son verme için geçerli bir neden oluşturmazlar:

•Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızasıyla çalışma saatlerinde sendikal faaliyetlere katılma,

•İşçi temsilciliği yapmış olmak, yapmak veya işçi temsilciliğine talep olmak,

•İşvereni şikayet et-

mek veya işveren aleyhine mevzuata aykırılık iddiasıyla başlatılmış sürece katılım veya işveren aleyhine idari makamlar nezdinde müracaatta bulunmak,

•İrk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile sorumlulukları, hamilelik, din, siyasi görüş, etnik veya sosyal köken,

•Doğum izni esnasında işe gelmeme,

•Hastalık veya kaza nedeniyle geçici devamsızlık işten çıkarma için geçerli neden değildir.

-İşveren makul ölçülere göre beklenemeyecek haller hariç, hakkındaki iddialara karşı savunma fırsatı verilmeden bir işçinin hizmet ilişkisi, o işçinin tutumu ve verimi ile ilgili nedenlerle sona erdirilemez.

-Hizmet ilişkisine haksız olarak son verildiği kanısında olan bir işçinin mahkeme, iş mahkemesi, hakemlik kurulu veya ha-

kem gibi tarafsız bir merci nezdinde itirazda bulunma hakkı vardır.

-Son verme işlemine yetkili merci tarafından izin verilmesi halinde, ulusal mevzuat veya uygulamaya göre değişik şekillerde uygulanabilir.

-Bir işçi hizmet ilişkisine son verme işlemine karşı makul bir süre içinde itirazda bulunmamışsa, bu hakkını kullanmaktan vazgeçmiş sayılır.

-İşten çıkartma konusunda geçerli bir nedeninin bulunduğunu ispat yükü işverene ait olmalıdır.

-Hizmet ilişkisine son verilecek bir işçi, ciddi bir hizmet kusuru yani işverenin kendisini bildirim süresi zarfında çalıştırmaya devam etmesini istemenin makul sayılamayacağı türden bir hizmet kusuru atfedilmedikçe, makul bir bildirim süresine veya onun yerine bir tazminata hak kazanacaktır.

-Hizmet ilişkisine son verilen bir işçi, ulusal yasalar ve uygulamaya uygun olarak aşağıdaki haklardan yararlanır:

•Miktarı, diğer unsurların yanı sıra, hizmet süresine ve ücret seviyesine göre belirlenecek ve doğrudan işveren tarafından veya işverenlerin katkısıyla oluşturulmuş bir fondan ödenecek bir kıdem tazminatı veya işten ayrılma nedeniyle doğan başka haklar, veya

•Tabi oldukları koşullar çerçevesinde, işsizlik sigortası veya yardımından doğan haklar veya yaşlılık yahut malullük gibi diğer sosyal güvenlik türleri, yahut

•Bu tazminat ve ödeneklerin birleşimi.

-Ekonomik, teknolojik, yapısal veya benzer nedenlerle hizmet ilişkilerine son vermeyi düşünen işveren:

•İlgili işçi temsilcilerine, düşünülen son verme işlemlerinin

nedenleri, bu işlem-
den etkilenecek işçi
sayısı ve grupları ve
son verme işlemleri-
nin ne kadarlık bir za-
man diliminde ger-
çekleştirileceği de da-
hil olmak üzere gerek-
li tüm bilgileri zama-
nında sağlar.

•İlgili işçi temsilci-
lerine, ulusal mevzuat
ve uygulamaya uygun
olarak, mümkün oldu-
ğunca önceden ilgili
işçiler için her nevi
son verme işlemini
önlemek veya asgari-
ye indirmek amacıyla
alınacak önlemleri ve
bu işlemlerin işçiler
üzerindeki olumsuz
etkilerini , başka iş
bulmak gibi önlemler-
le hafifletmek amacı-
yla alınacak önlemleri
danışma fırsatı tanır.

-İşveren; ekonomik,
teknolojik, yapısal ve
benzer nedenlerle hiz-
met ilişkilerine son
vermeyi düşündüğün-
de, ulusal mevzuat ve
uygulamaya uygun
olarak, son verme iş-
lemlerini mümkün ol-
duğu kadar önceden

yetkili makama bildir-
rir ve bildirimde söz
konusu son verme iş-
lemlerinin yazılı ge-
rekçeleri dahil bu iş-
lemlerin etkilenecek
işçi sayısı ve kategori-
leri ve son vermenin
uygulanacağı süre
hakkında bilgiler ve-
rir.

ILO TAVSİYE KARARI NE DİYOR?

158 Sayılı ILO sözleş-
mesini daha geniş öl-
çüde yorumlayan 166
sayılı ILO Tavsiye Ka-
rarı işten çıkarmalara
karşı işçinin haklarını
koruyan önemli hü-
kümler getirmektedir.
Buna göre bir işçinin
işine -o işçinin yetenek
ve davranışına ilişkin
ya da işletmenin çalış-
masından kaynakla-
nan- geçerli bir neden
olmadıkça son veril-
meyecektir.

Birçok neden fesih
için gerekli olamaz:

-Sendika üyeliği,

-Çalışma saatleri dı-
şında (ya da işverenin
izniyle çalışma saatleri

içinde) sendikal faali-
yetlere katılma

-Bir işçi temsilciliği
görevi almaya çalışma
ya da işçi temsilcisi sı-
fatıyla hareket etme

-Bir işvereni şikayet
etme ya da onun aley-
hine açılmış davaya
katılma

-İrk, renk, cinsiyet,
medeni durum, aile so-
rumlulukları, hamile-
lik, din, siyasal görüş,
ulusal ya da sosyal kö-
ken

-Doğum izni sırasın-
da işe gelmeme, hasta-
lık ya da bir sakatlık
yüzünden geçici olarak
işe gelmeme.

Davranışına ya da
gösterdiği çalışmaya
ilişkin nedenlerle işten
çıkarılmadan önce, bir
işçiye söylentilere karşı
kendini savunma ola-
nağı verilmelidir. İşve-
renden böyle bir olana-
ğı vermesinin normal-
de beklenemeyeceği
durumlar bunun dışın-
dadır.

Bir işçiye, işten çıkar-
manın haklı olup ol-
madığı konusunda ka-
rar verme yetkisi bulu-



- Sözleşme hükümleri tüm ekonomik faaliyet alanlarına ve hizmet sözleşmesi ile istihdam edilenlere uygulanır.
- İşçinin kapasitesine veya işin yürütümüne veya işyeri gereklerine dayalı geçerli bir son verme nedeni olmadıkça hizmet ilişkisine son verilmez.
- Özellikle şu konular işe son verme için geçerli bir neden oluşturmazlar:

- Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızasıyla çalışma saatlerinde sendikal faaliyetlere katılma,
- İşçi temsilciliği yapmış olmak, yapmak veya işçi temsilciliğine talep olmak,
- İşvereni şikayet etmek veya işveren aleyhine mevzuata aykırılık iddiasıyla başlatılmış sürece katılım veya işveren aleyhine idari makamlar nezdinde müracaatta bulunmak,
- İrk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile sorumlulukları, hamilelik, din, siyasi görüş, etnik veya sosyal köken,
- Doğum izni esnasında işe gelmeme,
- Hastalık veya kaza nedeniyle geçici devamsızlık işten çıkarma için geçerli neden değildir.

- İşveren makul ölçülere göre beklenemeyecek haller hariç, hakkındaki iddialara karşı savunma fırsatı verilmeden bir işçinin hizmet ilişkisi, o işçinin tutumu ve verimi ile ilgili nedenlerle sona erdirilemez.
- Hizmet ilişkisine haksız olarak son verildiği kanısında olan bir işçinin mahkeme, iş mahkemesi, hakemlik kurulu veya hakem gibi tarafsız bir merci nezdinde itirazda bulunma hakkı vardır.
- Son verme işlemine yetkili merci tarafından izin verilmesi halinde, ulusal mevzuat veya uygulamaya göre değişik şekillerde uygulanabilir.

- Bir işçi hizmet ilişkisine son verme işlemine karşı makul bir süre içinde itirazda bulunmamışsa, bu hakkını kullanmaktan vazgeçmiş sayılır.
- İşten çıkartma konusunda geçerli bir nedeninin bulunduğunu ispat yükü işverene aittir.



nan tarafsız bir makama başvurma hakkı tanınmalıdır. Bu inceleme sırasında ispat yükünün işçi aleyhine çalışmaması için gerekli hükümler konulmuştur. Eğer yetkili makam işten çıkarmanın haksızlığına karar verirse, bunu geçersiz ve/veya işçinin işe geri alınmasını emretme yetkisi ya da bu yollara gitmenin pratik bir yararı bulunmadığı durumlarda yeterli bir tazminat ya da başkaca uygun yardım ödemesini emredebilir.

İşine son verilecek işçiye, ciddi kötü davranışlar içinde olmadıkça, makul bir feshi ihbar süresi tanınmalıdır.

Sözleşme, kıdem tazminatı, işsizlik ve diğer sosyal güvenlik ödemeleri konularında da hükümler taşımaktadır.

Sözleşmede ekonomik, teknolojik, yapısal ya da benzeri nedenlerle işe son verme üzerinde de durulmaktadır. Bu gibi nedenler-

le işçi çıkarmayı düşünen bir işveren, ilgili işçi temsilcilerine yeterince bir süre önce bunu bildirmeli ve işçi çıkarmayı önleyecek ya da en aza indirecek önlemlerle, bunların olumsuz etkilerini hafifletecek önlemler konusunda kendilerine danışmalıdır.

İşverenin bu gibi işten çıkarmaları hemen yetkili makamlara da bildirmesi ve bunlara bilgi vermesi gerekir. Her ülke asgari sayıda işçinin etkileneceği durumlarda bu yükümlülükleri sınırlandırabilir.

Sözleşmede belirtilen nedenlere ek olarak, işten çıkarma için geçerli sayılmayacak iki neden daha sayılmaktadır: Yaş (emeklilik konusundaki ulusal yasa ve uygulamalarla sınırlı olarak) ve zorunlu askerlik hizmeti ya da diğer sivil yükümlülükler yüzünden işe gidememe.

İşe son vermeden önce izlenmesi önerilen yollar arasında; tekrar-

lanan uygunsuz davranışlara karşı (ki işten çıkarmanın haklı olabilmesi için aynı davranışların tekrarı gereklidir) yazılı ihtardan söz edilmektedir. İşçinin yetersiz çalışması durumunda ise, kendisine gerekli talimatın verilmesi, yazılı uyarı yapılması ve düzelmesi için makul bir süre beklenmesi önerilmektedir. Gösterdiği davranış ya da çalışmalar konusundaki söylentilere karşı kendisini savunacak işçinin, bir başka kimseden yardım isteme hakkı vardır.

Yine fesih ihbarının yazılı olması ve istendiğinde işten çıkarma nedeninin yazıyla bildirilmesi öngörülmektedir. İşçiye, fesih ihbar dönemi içinde yeni bir iş bulabilmesi için makul sürelerle ücretli izin de verilmelidir.

Tavsiyede, ekonomik, teknik, yapısal ya da benzer nedenlerle işe son verme konusunda bazı ek hükümler de

yer almaktadır.

İşveren; işyerinde işten çıkarmalara yol açabilecek büyük değişikliklere ve bunların etkilerine ilişkin tüm bilgileri kendilerine vermelidir.

166 sayılı Tavsiye Kararı, işten çıkarmaların önlenmesi ya da en aza indirilmesi için, yeni işe alımların sınırlandırılması, işgücü indiriminin bir zaman parçasına yayılması, iç transferler, eğitim, yeterli gelir korumasıyla gönüllü erken emeklilik, fazla mesainin azaltılması ve normal çalışma saatlerinin indirilmesi gibi bir dizi tedbiri de saymaktadır. Normal çalışma saatlerinin kısaltılması düşünüldüğünde, çalışılmayan normal saatlerde kaybedilecek ücretlerin kısmen telafi edilmesi de salık verilmektedir.

166 sayılı Tavsiye Kararı, ekonomik ya da benzer nedenlerle işten çıkarılacak işçilerin seçiminin her iki tarafın çıkarına gereken ağırlı-

ğı veren kriterlere göre yapılmasını da öngörmektedir. Yine Tavsiyeye göre, bu şekilde çıkarılan işçilerin, işveren yeniden benzer nitelikte işçi almaya başladığında önceliği olmalıdır.

Tavsiyeye, ekonomik ve benzer nedenlerle işten çıkarmaların etkilerinin nasıl hafifletilebileceği konusunda da hükümler konulmuştur; işçi, gerektiğinde eğitim yaptırılarak ve mümkün olduğunda işverenin de yardımıyla, en kısa sürede uygun bir başka işe yerleştirilmelidir. Eğitim süresince gelir koruması sağlanması, eğitim giderleriyle ev taşımayı gerektiren bir işe başlamanın yol açacağı giderlerin kısmen ya da tümüyle karşılanması da önerilmektedir.

NEREDE VE NASIL UYGULANIYOR? (*)

-Almanya: İşçiler, "İş Feshine Karşı Korunma Yasası" uyarınca iş-

verenin fesih uygulamalarına karşı korunmuşlardır. Bu yasaya göre; "Aynı işyerinde veya işletmede aralıksız olarak 6 aydan fazla bir süre ile çalışan işçinin iş sözleşmesinin feshi "sosyal bakımdan haklı" görülmezse geçersiz sayılır.

İşçinin iş sözleşmesi, işyeri gereklerinden doğan bir nedenle sona erdirilecekse, işveren yapacağı seçimlerde işçinin yaşı, işyerindeki çalışma süresi, sağlık durumu, iş bulabilirlik durumu gibi olguları dikkate almak zorundadır.

Yine Almanya'da "İşyeri Örgütlenme Yasası"na göre enaz 5 işçinin çalıştığı işyerlerinde çalışan işçilerin seçtiği "İşyeri Kurulu"nun görüşü alınmak zorundadır.

Bütün bunlara karşın işten çıkartılan işçi sosyal bakımdan feshin haksızlığı kanısındaysa yargı yoluna başvurabilir. Dava sonunda eğer işçi haklı görülür-



"İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi"nde de vurgulandığı gibi "Çalışma Hakkı" her insanın, işsizliğe karşı korunma hakkı, sendika kurma ve sendikaya girme hakkı ile bütünleştirilmesi ve anlamlandırılması gereken haklardır.

se dilerse işine döner, dilerse boşta geçen günlerinin ücretleri ile birlikte hizmetine göre 12-18 aylık ücret karşılığında tazminat isteyebilir. Bu arada işsizlik sigortası hakkında da yararlanır.

-Fransa: 30 Aralık 1986 tarihli yasa uyarınca Fransa'da, toplu işçi çıkarımı dışındaki tüm fesihlerde, işveren önce işçiye bir yazı yazarak görüşmek için çağırmalıdır.

Çağırma yazısında görüşmenin konusu

belirtilmelidir. Görüşmede işverenin fesih gerekçelerine karşı, işçi de kendini savunur.

Bu görüşme sonunda işveren fesihte ısrarlı ise, bir günlük beklemeden sonra işlem gerçekleşir. 30 Aralık 1986 tarihli yasa gereğince, yapılan fesih işçinin disiplinsiz hareketinden ya da ekonomik nedenlerden kaynaklanıyorsa, işveren fesih nedenlerini işçiye yazılı olarak bildirmek zorundadır.

Diğer nedenlere da-

yalı fesihlerde ise, işçinin istemesi halinde işveren gerekçelerini bildirecektir. Ekonomik neden ve disiplinsiz davranışa dayalı fesihlerin dışındaki "gerçek ve ciddi" fesih nedenlerinin neler olduğu yasadaki belirtilmemiş ve bunun takdiri yargıca bırakılmıştır.

-Belçika: Bu ülkede süresi belirli olmayan iş sözleşmeleri, işçi ve işveren tarafından, daha önceden haber verilmek koşulu ile her zaman feshedilebilir.



İş güvencesi sorunu ILO Konferanslarında ve Avrupa Konseyi'nde ayrıntılı sözleşmelerle zenginleştirildi. Çalışma hakkı yalnızca istihdam alanı yaratma olarak değil; işten çıkartmaya karşı güvenceler getirme ve sendikal hakların korunması boyutlarıyla ele alındı ve temel hükümlere bağlandı.

Feshi yapan işveren ise, hizmeti 20 yıldan az olan işçiler için bildirim öneli 28 gündür. Eğer fesih işçi tarafından yapılıyorsa bildirim öneli 14 gündür. 20 yıldan fazla hizmeti olanlar için bu süreler, duruma göre 56 ve 28 gündür.

Sözleşmenin tarafları önemli nedenlerin varlığını iddia ederek, sözleşmeyi derhal fesih yolu ile sona erdirebilirler.

Bu durumda başvuru halinde yargıç derhal

feshin hukuka uygunluğu konusunda kararını verir. Bu karar sonucunda, yeter ve önemli bir neden yoksa, derhal feshe başvuran tarafın karşı tarafa belli bir tazminat ödemesi gerekmektedir.

-İtalya: Bildirimli feshin haklı bir nedene dayandırılması zorunlu kılınmıştır. 15 Temmuz 1966 tarih ve 300 sayılı yasa gereğince iş sözleşmesini önemli ölçüde çiğneyen işçinin işine son verilebilmektedir. Başka

bir deyişle işine keyfi olarak gelmeyen işçinin iş sözleşmesi bildirimli fesih yolu ile, bağlılık ve saygı borcuna aykırı davranan işçinin iş sözleşmesi derhal fesih yolu ile sona erdirilmektedir. Buna karşılık, işçinin iş sözleşmesinin feshi işyeri gereklerinden kaynaklanıyorsa, bunun objektif açıdan kanıtlanması gerekmektedir.

İtalya'da, hizmet ilişkisinin sona erdirilmesi ile ilgili olarak öne sürülen gerekçelerin,



- İşçinin işine -o işçinin yetenek ve davranışına ilişkin ya da işletmenin çalışmasından kaynaklanan- geçerli bir neden olmadıkça son verilmeyecektir.
- Davranışına ya da gösterdiği çalışmaya ilişkin nedenlerle işten çıkarılmadan önce, bir işçiye söylentilere karşı kendini savunma olanağı verilmelidir. İşverenden böyle bir olanağı vermesinin normalde beklenemeyeceği durumlar bunun dışındadır.
- Bir işçiye, işten çıkarmanın haklı olup olmadığı konusunda karar verme yetkisi bulunan tarafsız bir makama başvurma hakkı tanınmalıdır. Bu inceleme sırasında ispat yükünün işçi aleyhine çalışmaması için gerekli hükümler konulmuştur.
- Eğer yetkili makam işten çıkarmanın haksızlığına karar verirse, bunu geçersiz ve/veya işçinin işe geri alınmasını emretme yetkisi ya da bu yollara gitmenin pratik bir yararı bulunmadığı durumlarda yeterli bir tazminat ya da başkaca uygun yardım ödenmesini emredebilir.
- İşine son verilecek işçiye, ciddi kötü davranışlar içinde olmadıkça, makul bir feshi ihbar süresi tanınmalıdır.
- İşçi çıkarmayı düşünen bir işveren, ilgili işçi temsilcilerine yeterince bir süre önce bunu bildirmeli ve işçi çıkarmayı önleyecek ya da en aza indirecek önlemlerle, bunların olumsuz etkilerini hafifletecek önlemler konusunda kendilerine danışmalıdır. İşverenin bu gibi işten çıkarmaları hemen yetkili makamlara da bildirmesi ve bunlara bilgi vermesi gerekir. Her ülke asgari sayıda işçinin etkileneceği durumlarda bu yükümlülükleri sınırlandırabilir.
- Davranışına ya da gösterdiği çalışmaya ilişkin nedenlerle işten çıkarılmadan önce, bir işçiye söylentilere karşı kendini savunma olanağı verilmelidir.
- Bir işçiye, işten çıkarmanın haklı olup olmadığı konusunda karar verme yetkisi bulunan tarafsız bir makama başvurma hakkı tanınmalıdır.

hakların kötüye kullanılamayacağı ilkesine uygun olması gerekmektedir. Ayrıca, yapılacak fesihlerde bildirimin yazılı yapılması zorunludur. Eğer işçi isterse, işveren fesih gerekçelerini bildirmek zorundadır. Gereksiz göstermezse, yapılan fesih işlemi geçersiz olacaktır.

İtalya'da, yargıç işten çıkarılan işçinin hukuka aykırı bir nedenle çıkarıldığını saptayıp, işe iadesine karar verirse işveren işçiyi iş almak zorundadır.

-İngiltere: İş sözleşmesi sona erdirilen işçinin, haklı bir nedene dayanmayan gerekçeyle işten çıkarıldığını kanıtlaması halinde, işverenden belirli talepleri olabilir.

Hukuka aykırı olarak işten çıkarılan işçi için üç seçenekli bir olgu söz konusudur. Eski işine devam etmek isteyebilir. Bu durumda işçi işten hiç çıkarılmamış gibi, eski hak ve alacakları ile birlikte

işine başlatılır.

Ancak, hizmet ilişkisine haklı bir nedenle son verilmediğini kararlaştıran mahkemenin, önce işçinin işe dönmesinin yaratacağı olumlu ya da olumsuz sonuçları araştırması gerekir. İşçinin eski işine dönmesi olumsuz sonuçlar doğuracaksa, aynı işyerinde bir başka bölümdeki işte çalışması kararlaştırılabilir.

İşverenin verilen karara tam olarak uymaması durumunda, mahkeme işvereni tazminat ödemeye mahkum edebilir; mahkemenin kararına hiç uyulmadığı takdirde, işçiye ödenmesi kararlaştırılması gereken tazminatın yanı sıra, ek olarak ayrı bir tazminata da hükmedilebilir.

-Hollanda: 1945 yılında yürürlüğe giren bir kararnameye göre Hollanda'da iş sözleşmelerinin sona erdirilmesi yönetsel ve yargısal denetime tabidir. Fesih için şekil koşulu geti-

rilmemiştir.

Ne var ki, yetkili makamdan izin almaksızın yapılan fesih geçersizdir.

İşyerinde çalışan işçi sayısını azaltmak isteyen, işçini hizmetine gereksinme kalmadığını öne süren, ya da iş ilişkisinin devamının kendisi için çekilmez bir durum aldığını sağlayan işverenin, bu gerekçelerini kanıtlaması halinde işçi çıkarma izni olabilir.

Yönetmelik izin alınmış olsa bile, işçi her zaman yargı yoluna başvurulabilir.

Yapılan feshin haksız olduğuna karar verildiği takdirde, haksız feshi yapan taraf, karşı tarafa yargının belirleyeceği bir tazminatı ödemek zorundadır.

Yargıdan, tazminat yerine işçinin işe iadesi kararı da çıkabilir. Yine işçinin boşta geçen sürelerinin ücretlerini işveren ödemek zorundadır.

İşveren üç aylık bir süre içinde 30 ve daha



Temel insan hakkı olan çalışma hakkının tamamlayıcı unsuru olan iş güvencesi sendikal hak ve özgürlüklerin korunması ve geliştirmesinin ana unsurlarından biridir. Çünkü artık iş güvencesinin nasıl sağlandığı o ülkenin demokratik olup olmadığının temel kurallarından biridir.

fazla işçinin iş sözleşmesini sona erdirmek isterse, durumu işçi sendikası ile idari makama bildirmek zorundadır.

-İspanya: Bu ülkede iş sözleşmelerinin feshinin yazılı yapılacağı, objektif nedenlere dayalı fesihlerin haklı sayılacağı, işçinin yeteneksizliği ya da işini gereği gibi yapamamasının anlaşılması veya en az iki ay önce yapılan teknoloji değişikliğine uyum sağlayamaması gibi durumların

haklı neden kabul edileceği, şeklinde hukuksal düzenlemeler yapılmıştır. İşverenin yaptığı fesih haksız görüldüğü takdirde, ya işçiye tekrar işe alacaktır, ya da her yıl için 45 günlük ve en fazla 42 aylık ücret tutarında bir tazminatı ödeyecektir.

ZAMAN GEÇİRİLMEMELİ

Temel insan hakkı olan çalışma hakkının tamamlayıcı unsuru olan iş güvencesi sen-

dikal hak ve özgürlüklerin korunması ve geliştirmesinin ana unsurlarından biridir. Çünkü artık iş güvencesinin nasıl sağlandığı o ülkenin demokratik olup olmadığının temel kurallarından biridir.

Bunun için sendikalar temel ilkelerden ödün vermeden; etkin biçimde öne çıkmalıdır. Türk-İş'in oluşturduğu yasa tasarısı çalışmasının veri kabul edilerek savunulması zorunludur. Çünkü iş



Sendikalar temel ilkelerden ödün vermeden; etkin biçimde öne çıkmalıdır. Türk-İş'in oluşturduğu yasa tasarısı çalışmasının veri kabul edilerek savunulması zorunludur. Çünkü iş güvencesi çalışma yaşamında ve sendikal hak ve özgürlüklere önemli etkiler yapacaktır.

güvencesi çalışma yaşamında ve sendikal hak ve özgürlüklere önemli etkiler yapacaktır.

Birincisi İnsan Hakları Evrensel Bildirgesiyle Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde vurgulanan herkesin çalışma hakkının olduğu ve işsizliğe karşı korunması gerektiği hükmü yaşam bulacaktır.

İkincisi sendikalaşma oranlarının dibe vurduğu ülkemizde sendikalaşma atağı gerçeklik kazanabilecektir. Bu

olanakla hem kayıt dışı çalışmaların engellenmesi yönünde önemli kazanımlar elde edilirken, sosyal güvenlik sisteminin en önemli sorunu olan kaçak işçilikte büyük bir gerileme sağlanabilecektir.

Üçüncüsü, toplu işten çıkarmalarda keyfiliğinin önüne geçilecek, haklı nedene dayanmayan toplu işten çıkarmalar denetim altına alınacak, sendikasıztırmaların önemli ölçüde geriletilmesi sağlanabilecektir.

Dördüncüsü, istihdamın esnekleştirilerek sömürü oranının artırılmasının önüne geçilerek korkuya dayalı işyeri ortamı, yerini hakkını örgütlü olarak arayanların kollektif ve üretken çalışmasına terkedecektir.

(*) Avrupa ülkelerindeki uygulama için kaynak: Ali Gümüştay, *Uluslararası Çalışma Örgütü ve Batı Avrupa ile Türkiye'de İş Güvencesi*, Sarper Süzek, *İş Aktinin Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması*; Savaş Taşkent, *İş Güvencesi*



TÜRK-İŞ'İN HAZIRLADIĞI YASA TASARISI NELERİ HAPSIYOR?

Konfederasyonumuz Türk-İş Hukukçular Kurulu, uzun süren dikkatli çalışmalar sonucu, sosyal gerçekler ışığında bir iş güvencesi yasa taslağını oluşturdu.

İş Güvencesi Yasa Taslağı, Türk-İş Yönetim Kurulu üyeleri tarafından Hükümet yetkililerin sunuldu. İş güvencesi sorununu çözümlmeye dönük tarihsel belge niteliği taşıyan taslak, özetle şu ilkeleri kapsıyor:

1-İşveren işçiyi işten çıkartırken fesih nedenini açıkça yazılı olarak bildirecek.

2-İşveren neden bildirmeden işten çıkartırsa fesih haksız sayılacak.

3-İşçi, işten çıkartılması durumunda, fesih bildiriminde neden gösteril-

memişse veya neden gösterildiği halde bu nedeni haklı bulmuyorsa bizzat kendisi ya da üyesi bulunduğu sendikası aracılığı ile fesih tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesine başvuruda bulunacak.

4-İşten çıkarılan işçi veya sendikası iş mahkemesinden fesih işleminin geçersizliğine ve işe iade edilmesine karar verilmesini isteyebilecek.

5-Böyle bir davada fesih işleminin haklı bir nedene dayandığını ispat yükümlülüğü işverene ait olacak.

6-Mahkeme feshin haksız olduğuna karar verirse fesih işlemi geçersiz sayılacak ve işçi, çalışmadığı sürenin ücreti de ödenerek işe iade edilecek.

7-İşçi veya sendikasının talebi ya da hakimın akdin devamının katlanı-

lamayacak duruma geldiği kanaatine varması halinde işe iade kararı yerine işçinin en az 6, en çok 12 aylık ücreti tutarında tazminata hükmedilecek. Bu tazminat kıdem tazminatından ayrı bir tazminat olacak.

8-Mahkeme işe iade kararı verirse işçi kararın tebliğinden itibaren 6 iş günü içinde işe başladığını işverene yazılı olarak bildirecek.

9-İşçinin bildirmesine karşın işveren 6 gün içinde işe başlatmazsa fiilen iş başı yaptırılincaya kadar ücretini ve sözleşmeden doğan haklarını ödemek zorunda kalacak.

10-Toplu işten çıkarmalar:

•İşveren, sadece ekonomik, teknik, yapısal işyeri gerekleri nedeni ile toplu işten çıkarma yapabilecek.

•Toplu işten çıkarmalarda işveren gerekçelerini ve işten çıkaracağı işçilerle ilgili tüm bilgi ve belgeleri en az bir ay öncesinden hem bölge çalışma müdürlüğüne hem de varsa toplu sözleşmenin tarafı olan sendikaya bildirecek.

•İşveren sendika ve iş müfettişi ile birlikte görüşerek yedi gün içinde görüşme sonucunu tutanakla belirleyecek ve işyerinde ilan edecek.

•İşveren 30 gün sonra fesih bildiriminde bulunabilecek, çıkartılan işçilerin ad, soyad ve niteliklerini derhal İş ve İşçi Bulma Kurumu'na bildirecek.

•İşverenin toplu olarak çıkartabileceği işçi sayısı işyerinde çalışan toplam işçi sayısının 1/10'undan az olmayacak.

•İşveren yukarıda sayılan prosedüre uymazsa işçiyi haksız çıkarmış sa-

yılacak ve iş mahkemesince işe iade kararı verilebilecek.

•İşveren toplu çıkarma hakkını, işyerini kötü niyetle kapatmak veya işyerinin sendikalaşmasına ya da grev hakkından yararlanmasına engel olmak amacıyla yapıyorsa ve bu amaç mahkemece de belirlenirse işveren işçilere sözleşmeden ve kanundan doğan diğer haklarından ayrı olmak üzere en az bir yıllık ücreti tutarında tazminat ödemek zorunda kalacak.

•Yukarıda belirtilen usule uygun olarak toplu işten çıkarılması halinde işveren altı ay içinde aynı nitelikteki işler için yeniden işçi almak isterse ya da bu yol ile kapanmış işyerini bir yıl içinde yeniden açmak isterse durumu ilan edecek ve işçiyi işten ayrılırken bildirdiği adreste noter aracılığı ile işe davet edecek.

•İşveren işe davet tarihinden itibaren 15 gün içinde başvuran işçiyi işe almak zorunda olacak.

•Toplu işten çıkartılan veya kapatılan işyerini devralan yeni işveren de aynı yükümlülüğe tabi olacak.

•Ekonomik nedenlerle iş süresinin geçici olarak kısaltılması veya kısa süreli işin durdurulması zorunluluğu varsa işveren gerekçelerini en az 15 gün öncesinden işyerinde ilan edecek, ayrıca taraf sendikaya bildirecek ve sendikanın onayını alacak. Eğer toplu sözleşmesi yoksa işçinin onayını alacak.

•Kısa süreli çalışma veya geçici işin durdurulması süresince işçiye ücretini yüzde 50'si ödenecek. Ödeme süresi üç ayı geçemeyecek .

KIDEM TAZMİNATI

HAKKINA

DİKKAT!



İş güvencesi yasasının tartışıldığı her ortamda, işveren örgütlerinin gündeme getirdiği en önemli konu, kıdem tazminatı hakkının daha da sınırlandırılmasıdır. Onlara göre; kıdem tazminatı, işletmelere çok büyük ölçüde önemli ölçüde yükler getirmektedir; iş güven-

cesi ile işsizlik sigortası, kıdem tazminatı hakkındaki kısıtlayıcı yasal düzenlemeler olmaksızın yaşama geçirilmemelidir.

Oysa ekonomik ve sosyal gerçekler hiç de işveren örgütlerinin aktardığı gibi değildir.

Öncelikle vurgulanmalıdır ki; kıdem tazminatı ne

hukuksal, ne sosyal ve ne de ekonomik olarak iş güvencesi ile eşit bir kavram değildir. Kıdem tazminatı, işçilerin çalışma süresi içinde yıpranmalarının karşılığı olmanın yanında aşağıda belirtilen işlevleri de bulunan temel bir haktır:

- "Kıdem tazminatı, iş-

çinin yıllarca birikmiş işgücünün karşılığı ve onun ücreti içinde yer alan ücret niteliğinde bir gelirdir."

"Kıdem tazminatı, iş-çiye korumak amacıyla düzenlenen bir ödemedir."

"Kıdem tazminatı, iş- yerinde emeği bulunan işçiye ödenen ikramiyedir."

"Kıdem tazminatı, iş- çinin işsiz kaldığı sürede gereksinimlerini karşılaması amacıyla ödenen bir çeşit "sigortadır".

"Kıdem tazminatı, bir yaşlılık sigortası niteliğindedir."

"Kıdem tazminatı, iş- çinin iş güvenliğini sağlama fonksiyonu taşıyan bir araçtır."

"Kıdem tazminatı, iş hukukuna özgü, işçinin işini kaybetmesi olgusuna dayalı, kıdem esas- ısı üzerine kurulu özel bir tazminat ve hatta kurumdur."

Çalışan milyonlarca işçi için son derece önemli

olan kıdem tazminatı, işte bu denli vazgeçilemez bir haktır.

Ancak burada yürürlükteki yasalar ve uygulamalar dikkate alınarak sorulması gereken önemli sorular vardır:

- Türkiye'de kıdem tazminatı, yeterli iş-lev görebilecek biçimde mi düzenlenmiştir?

- Türkiye'de kıdem tazminatı, sosyal ve ekonomik gelişmeler dikkate alındığında kurumlaşmış mıdır?

- Türkiye'de kıdem tazminatı, geliştirilmiş, sınırsız bir hak mıdır?

Bu soruların tümüne ne yazık ki olumlu yanıt verilemez.

Çünkü, kıdem tazminatı öncelikle toplu iş sözleşmeleri ile belirlenemediği için ve buna karşılık me- mur katsayılarındaki artışlara bağlı olduğu için sınırlandırılmıştır.

Diğer yandan işverenler, yasanın onlara tanıdı-

ğı kimi olanaklarla kıdem tazminatı yükünü; ya hiç taşımıyorlar, ya da az taşıyorlar.

Bunun için kimi zaman aynı işçi, yalnızca belgeler üzerinden işten çıkarılıyor ve sonra tekrar işe alınıyor; kimi zaman iş- yerinde kıdem yılı ortalaması arttıkça, bu ortalama sistemli işten çıkarmalarla dengeleniyor ve çoğu zaman da işletmede çalışanların önemli bir çoğunluğu asgari ücretli olarak gösteriliyor.

Ne var ki işveren örgütleri kıdem tazminatının daha da sınırlandırılması için günümüzde de büyük bir çaba içinde... İşsizlik Sigortası Yasası'nın çıkışı günlerinde olduğu gibi, iş güvencesi istemlerinin arttığı günümüzde de aynı tartışmaları yapmaya çalışıyorlar.

Bu tehlikeli bir yaklaşımdır ve sendikalı-sendi- kasız milyonlarca iş- çiyi ilgilendiren bir hakkın yok edilmesi girişimidir. Bu girişime asla geçit verilemez ve verilmeyecektir.



TÜRKİYE'NİN SOSYAL FAYI: BÖLGELERARASI DENGESİZLİK

• "Tüm aday ülkeler arasında, en ciddi bölgesel sorunları yaşamakta olan ülke Türkiye'dir. Bunun başlıca nedeni, yurt içindeki dengesizliklerin boyutu yanında, Türkiye'de kişi başına düşen GSYH rakamı ile AB ortalaması arasındaki farkın önemidir; ikinci nedense nüfusun büyüklüğüdür (nüfusun yüzde 38'i, yurt içi kriterlere göre, geri kalmış olarak sınıflandırılmaktadır)."

• "Eldeki veriler ve bölgesel dengesizlikler ile mücadele etme çabasının sınırlı olduğu dikkate alınırsa, sonuçlar da çok sınırlıdır: Desteklenen bölgeler önemli miktarda yatırım çekmemekte ve altyapı yatırımları (çok güçlü bir şekilde enerji üretimi üzerinde yoğunlaşmış olan GAP bile) doğu bölgelerinin kalkınmasında yeterince olumlu bir etki yaratmamaktadır." (AB'nin Türkiye için hazırladığı 1999 Düzenli Raporu'ndan)





Küreselleşmenin gerek toplumsal sınıflar, gerekse bölgeler arasında derin uçurumlar ve kutuplaşmalar yarattığı ve bu sürecin her ülkede toplumsal dengeleri daha da kötüleştirerek geliştiği, bugün genel olarak benimsenmektedir.

Türkiye'de ekonomik ve toplumsal yapıyı derinden etkileyen bu olgu; artık sıradan bir sorun olmanın çok ötesindedir. Çünkü gerek kır-kent, gerekse Doğu-Batı ve Kuzey-Güney bölgeleri arasındaki ilişkiler, ülkenin geleceğini belirleyecek kutuplaşma görüntüleri vermektedir. Başka bir anlatımla Türkiye; hem gelir dağılımındaki uçurumun derinleşmesi, hem de bölgelerarası dengesizliklikte, sarı çizgiyi çoktan aşmış, kırmızı çizginin üzerinde yürüyen bir ülke durumundadır.

Türkiye'nin bölgeler

arası dengesizliği kısa bir geçmişte oluşmuş değildir. Bu dengesizliğin kökeni Osmanlı İmparatorluğuna uzanmaktadır; bu anlamda arkasında yılların birikimi bulunmaktadır. Ancak sözkonusu olan; bölgelerarası dengesizliğin artık büyük bir enerji birikimi yaratacak güce ulaştığı ve **sosyal bir fay hattı** oluşturduğudur. Bu sorunun öylesine büyük boyutta gelişmektedir ki; sosyal güvenlik eğitime, sağlıktan istihdama, yaşam süresinden teknolojik olanakların kullanılmasına, ortalama gelir düzeyinden gelir dağılımına, tüketim harcamalarından yatırımlara, hangi istatistik aktarılsa aktarıl-sın, çarpıcı olarak açığa çıkmaktadır. Her istatistiksel veri bu büyük dengesizliği yansıtmak için yorumu gerektirmeyecek kadar açıktır; kendisi bizzat yorumdur.

GENEL TABLO NASIL?

Asya kıtasının en batısında ve Avrupa kıtasının ise en doğusunda bulunan ülkemiz doğu ve batı kültürleri arasında bir geçiş ülkesi özelliği taşıyor. Yüzyıllardır farklı kültürlerin harmanlandığı Türkiye, kişi başına ulusal geliri ile Avrupa Birliği ve aday ülkelerin en fakiri... Öyle ki Avrupa Birliğinin 1995-1997 döneminde satınalma gücü paritesine göre kişi başına gelir ortalama 100 iken, üye ülkelerden Lüksemburg'da 174, Danimarka'da 120, Yunanistan'da 66, İspanya'da 80, Portekiz'de 73 ve Türkiye'de ise 33'tür. Birleşmiş Milletler tarafından geliştirilmiş olan İnsani Gelişmişlik Endeksine göre Türkiye, dünya sıralamasına göre 1995 yılında 69'ncu iken, 1999 yılında 86'ıncı sıraya gerilemiştir. Bu düzeyi ile orta insani

gelişmişlik düzeyine sahip ülkeler arasında yer almaktadır.

Ortalama kişi başına gelirin 3000 dolar düzeyinde olduğu Türkiye, yine Avrupa ülkelerinin oldukça gerisindedir. Devlet İstatistik Enstitüsü (DİE)'nin verilerine göre 1995 yılında 2.835 dolar olan fert başına GSMH, 1998 yılında 3.244 dolara yükselmiş 1999 yılında ise 2.910 dolara gerilemiştir.

Türkiye'nin 1997 genel nüfus sayımı sonuçlarına göre; ülke nüfusunun yüzde 25,8'i Marmara, yüzde 16,8'i İç Anadolu, yüzde 13,4'ü Ege, yüzde 12,8'i Akdeniz, yüzde 12,5'i Karadeniz, yüzde 9,8'i Güneydoğu Anadolu ve yüzde 8,9'u Doğu Anadolu Bölgelerinde yaşamaktadır.

Yine DİE verilerine göre 1995 yılında 60,5 milyon olarak tahmin edilen nüfusun, 2000 yılında 65,3 milyona

ulaştığı; 1995 yılında yüzde 1,57 olduğu tahmin edilen yıllık nüfus artış hızının, 2000 yılında yüzde 1,50'ye düştüğü, toplam doğurganlık hızının ise 2,69'dan 2,53'e gerilediği tahmin edilmektedir. Aynı dönemde, doğuştan hayatta kalma ümidinin yaklaşık 1,1 yıl artarak 69,1 yıla ulaştığı tahmin edilmektedir.

Türkiye'yi ekonomik ve sosyal gelişme olarak en çarpıcı biçimde tanımlayan veriler ise gelir dağılımı verileridir. Buna göre 1994 yılında hanehalklarının yüzde 20'lik gelir grupları itibarıyla dağılımı dikkate alındığında, Türkiye genelinde en yoksul yüzde 20'lik hanehalkı grubunun gelir payı 1987 yılında yüzde 5,24 iken 1994 yılında yüzde 4,86'ya düşmüştür. En zengin yüzde 20'lik grubun payı ise aynı yıllarda yüzde 49,9'dan yüzde 54,9'a yükselmiştir. Kırsal

yerlerdeki hanehalklarının gelir paylarında önemli bir değişme olmazken, kentsel yerlerdeki ilk dört grubun gelir payları azalmış, sadece en zengin yüzde 20'lik hanehalkı grubunun payında önemli bir artış meydana gelmiş ve bu grubun payı yüzde 50,9'dan yüzde 57,2'ye çıkmıştır.

En zengin ve en yoksul yüzde 20'lik hanehalkı grubunun elde ettikleri gelirlerin birbirine oranı kırsal yerlerde 9,2'den 8,5 kata düşerken, kentsel yerlerde 9,4'den 11,9 kata, Türkiye genelinde ise 9,6'dan 11,2 kata çıkmıştır. Yani tepedeki zengin azınlık hızla yukarılara ulaşırken, aşağıdaki milyonlar hızlı biçimde yoksulluk giridabında boğuşmaktadır.

Yoksulluğun ne ölçüde yaygınlaştığının en somut kanıtı ise resmi kaynaklarca artık açık-

lanmaktadır. DİE ve DPT verilerine göre sağlıklı bir hayat sürdürebilmek için gerekli olan minimum gıda harcama düzeyine sahip bulunamama durumu olarak tanımlanabilen mutlak yoksulluk oranı, 1994 yılı itibarıyla yaklaşık yüzde 8'dir. Mutlak yoksulluk oranı kırsal ve kentsel yerler için sırasıyla yüzde 11,8 ve yüzde 4,6'dır. Gıda ve diğer tüketim ihtiyaçlarını bir bütün olarak dikkate alan temel gereksinimler yaklaşımına göre yoksulluk riski altında bulunan nüfusun oranı yüzde 24 civarındadır. Mutlak yoksul durumunda bulunan nüfusun yüzde 95'i, eğitim düzeyi ilkökul ve altında eğitim alanlar ile okuma-yazma bilmeyenlerden oluşmaktadır. Bunun anlamı ise bugün 20 milyona yakın insanın yoksul ya da yoksulluk sınırında olduğudur.

Türkiye'nin en önemli sorunlarından biri olan ve son dönemlerde kentleşmenin artmasıyla daha etkili biçimde yaşanan işsizlik resmi verilere göre yüzde 8 düzeylerinde. Oysa bu rakamın yüzde 10-15 oranında gerçekleştiği; özellikle kırsal kesimde yaygın olan ücretsiz aile işçiliğinin çok büyük oranlara ulaştığı biliniyor.

AYRINTILAR

DAHA DA KÖTÜ

Ülkemizin geleceği açısından hiç de iyi olmayan bu genel görünüm bölgelerarası karşılaştırmalı verilerde çok daha kötü bir görüntü sergiliyor. İşte birkaç ekonomik sosyal veride Türkiye'nin gerçek görünümü:

-1997 yılı verilerine göre nüfusun yaşadıkları bölgelere göre oranı şöyledir: Marmara Bölgesinde yüzde 25,9, Ege Bölgesinde yüzde 13,6, İç Anadolu Bölge-

sinde yüzde 16,8, Akdeniz Bölgesinde yüzde 12,7, Karadeniz Bölgesinde yüzde 12,5, Güneydoğu Anadolu Bölgesinde yüzde 9,6, Doğu Anadolu Bölgesinde yüzde 8,9.

-1996 yılında yapılan bölgelerin sosyoekonomik gelişmişlik endeksi sonuçlarına göre; Marmara (1,69), Ege (0,5), İç Anadolu (0,46) ve Akdeniz (0,06) Bölgeleri Türkiye ortalamasının üzerinde; Karadeniz (-0,54), Güneydoğu Anadolu (-1,03) ve Doğu Anadolu (-1,13) Bölgeleri ise Türkiye ortalamasının altında kalmıştır.

-Bölgeler itibarıyla kişi başına GSYİH endeks değeri; 1983-1998 döneminde Türkiye 100 iken; Marmara (156) ve Ege (125) Bölgelerinde Türkiye değerinin üzerinde; Karadeniz (68), Güneydoğu Anadolu (56) ve Doğu Anadolu (41) Bölgelerinde Türkiye endeks

değerinin altında kalmıştır. Akdeniz (95) ve İç Anadolu (91) Bölgeleri ise, Türkiye ortalamasına en yakın endeks değerlerine sahiptir.

-Bölgelerin Gayrisafi Yurt İçi Hasıladan aldıkları pay Marmara Bölgesinde yüzde 37,4, Ege Bölgesinde yüzde 17,1, İç Anadolu Bölgesinde yüzde 15,7, Akdeniz Bölgesinde yüzde 11,9, Karadeniz Bölgesinde yüzde 9,3, Güneydoğu Anadolu'da yüzde 5,2, Doğu Anadolu'da yüzde 2,3'tür.

-Türkiye toplam sanayi ve hizmetler katma değerinin sırasıyla yüzde 51,8'ini ve yüzde 36,9'unu Marmara Bölgesi sağlamaktadır. Doğu ve Güneydoğu Anadolu ile Karadeniz Bölgelerinin payı ise oldukça düşüktür.

-Türkiye genelindeki mevcut 43 Organize Sanayi Bölgesinin, 10'u Ege, 9'u İç Anadolu, 6'sı Marmara, 6'sı Ka-

radeniz, 5'i Akdeniz, 4'ü Güneydoğu Anadolu ve 3'ü Doğu Anadolu Bölgelerinde bulunmaktadır.

-Türkiye'de 1985-1990 döneminde nüfusu azalan il sayısı 12 iken bu sayı 1990-1997 döneminde 27'ye çıkmıştır. Karadeniz, Doğu Anadolu Bölgelerinde nüfus kaybı sürmekte ve bu bölgelerde Türkiye ortalamasından daha hızlı artan il hemen hemen bulunmamaktadır.

-Bebek ölüm hızı Batı illerinde bin canlı doğumda 42.7 iken Doğu ve Güneydoğu bölgesinde binde 60'tır. Beş yaş altı ölüm hızı Batıda binde 48 iken, Doğuda binde 70.4'e çıkmaktadır. Yine 5 yaş altı düşük ağırlıklı çocuk oranı Batı illerinde yüzde 4.8 iken doğu ve Güneydoğu Bölgesinde yüzde 19.7'dir.

-1983-1997 döneminde bölgelere göre yapılan kamu yatırımları

ise şöyledir: Marmara Bölgesinde yüzde 22.1, Ege Bölgesinde yüzde 20.2, İç Anadolu'da yüzde 19.5, Akdeniz Bölgesinde yüzde 11.8, Karadeniz Bölgesinde yüzde 9.3, Güneydoğu Anadolu'da yüzde 10.1, Doğu Anadolu Bölgesinde yüzde 6.9.

-1997 verilerine göre kişi başına ulusal gelir düzeyinin altında kişi başına gelir düzeyi olan il sayısı 60'dır. Kişi başına 2000 dolar ve daha az yıllık gelir düzeyinde gelirin olduğu il sayısı 30'dur. Doğu ve Güneydoğu illerinin hemen tümünde bu rakam 1000 dolar düzeyindedir.

NEREYE KADAR?

Sosyal dengesizliğin bölgeler arasında uçuruma dönüştüğü ülkemizde ekonomik kalkınmanın ve toplumsal ilerlemenin sağlanabilmesi için öncelikli koşul; kamu yatırım ve hizmetlerine pay ayrır-

maktan geçmektedir. Çünkü hiçbir ülkenin kamu yatırımlarını dışlayarak, özelleştirmele-ri tüm toplum yaşamına yayarak gelişmesi ve ilerlemesi olanaklı değildir. Oysa bugün Türkiye bu yaklaşımdan uzak, dahası tersine bir anlayışla yönetiliyor: IMF ve Dünya Bankası'nın yönlendirdiği ekonomik politikaları esas alarak... Yürütülen bu politikalarla, işçiler, köylüler ve emekçiler yoksulluk sürecinin içine itiliyor.

Bu süreç asla bir kader değildir ve üstelik Türkiye'ye hiç yakışmamaktadır. Yapılması gereken; demokratikleşme doğrultusunda adımları sıklaştırırken, kamu yatırım ve hizmetlerinin ağırlığı sağlanmalı, toplumsal dengeleri iyileştirmek üzere politikalar oluşturulmalıdır. Ve mutlaka insan merkezli ekonomik politikalar yürütülmelidir.

VARDİYALİ ÇALIŞMANIN YASAL BOYUTU



Yayınlayan
1970-1971

Vardiyayı normal çalışma biçiminden ayıran temel özellikler nedir?

Vardiya çalışmalarında düzenleme kimler tarafından ve nasıl yapılır?

Vardiya çalışmasına katılan işçinin izin hakkı nasıl düzenleniyor veya nasıl düzenlenmelidir?

Vardiya çalışmasına katılıp katılmama konusunda işçi somut bir gerekçe ileri sürebilir mi?

Vardiyada bulunan bir işçiye fazla çalışma yaptırılabilir mi? Olağanüstü bir durumda vardiyanın süresini uzatma söz konusu olabilir mi?

Vardiyaya katılan işçinin günlük sosyal gereksinimleri nasıl karşılanır?

Gece çalışmasını belirleyen yasal kurallar var mı?

Genç işçilerle kadın işçilerin vardiyalarda çalışmasını belirleyen ayrı kurallar var mı?

Vardiya çalışmaları, ücreti nasıl etkiler?

Vardiyasız çalışmakta olan işçinin, vardiyalı çalışmaya geçirilmesi, hizmet akdinin haklı nedenle feshini gerektirir mi?

Gece çalışması ile vardiya arasındaki ayırım nedir?

■Vardiya nedir?

■Vardiya en basit anlamıyla bir çalışma biçimi, daha doğrusu üretimin günün saatlerine bölünerek kesintisiz sürmesini sağlayan iş örgütlenmesidir denilebilir.

1475 sayılı İş Yasası ve bu yasaya dayanılarak çıkartılan tüzüklerde, vardiya deyimi yerine "işçi postaları" deyimi kullanılmıştır.

İş Yasası'nın 65. maddesinde vardiyaların nasıl düzenleneceği belirtilmiş buna ilişkin tüzük çıkartılacağı hükmü getirilmiş, ancak vardiyanın tanımı yapılmamıştır. İş Yasası'nın 65. maddesine dayanılarak çıkartılan "Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Bazı Özel Usul ve Kurallar Hakkında Tüzük"te de açık bir tanıma yer verilmemiş; sadece koşullarının belirlenmesiyle yetinilmiştir. Tüzüğün 1. maddesinden yola çıkarak vardiyanın, hukuksal tanımını yapmaya çalışırsak; vardiya, nitelikleri gereği



Vardiya en basit tanımıyla bir çalışma biçimi, daha doğrusu üretimin günün saatlerine bölünerek kesintisiz sürmesini sağlayan iş örgütlenmesidir denilebilir. 1475 sayılı İş Yasası ve bu yasaya dayanılarak çıkartılan tüzüklerde, vardiya deyimi yerine "işçi postaları" deyimi kullanılmıştır.

durmaksızın sürekli çalıştırılan ya da günün parçalara bölünerek, durmaksızın sürdürülerek örgütlendiği iş düzenlemesinde, her işçinin çalıştığı azami iş gününe, iş parçasına denilir diyebiliriz.

■Normal çalışma süresi kavramı ile vardiyanın nasıl değerlendirilmesi gerekir?

■Bilindiği gibi normal çalışma süresi, haftada en fazla 45 saat, günde haftanın 5 günü çalışılan işyerlerinde 9; 6 gün çalışılan yerlerde 7,5 saati aşamaz.

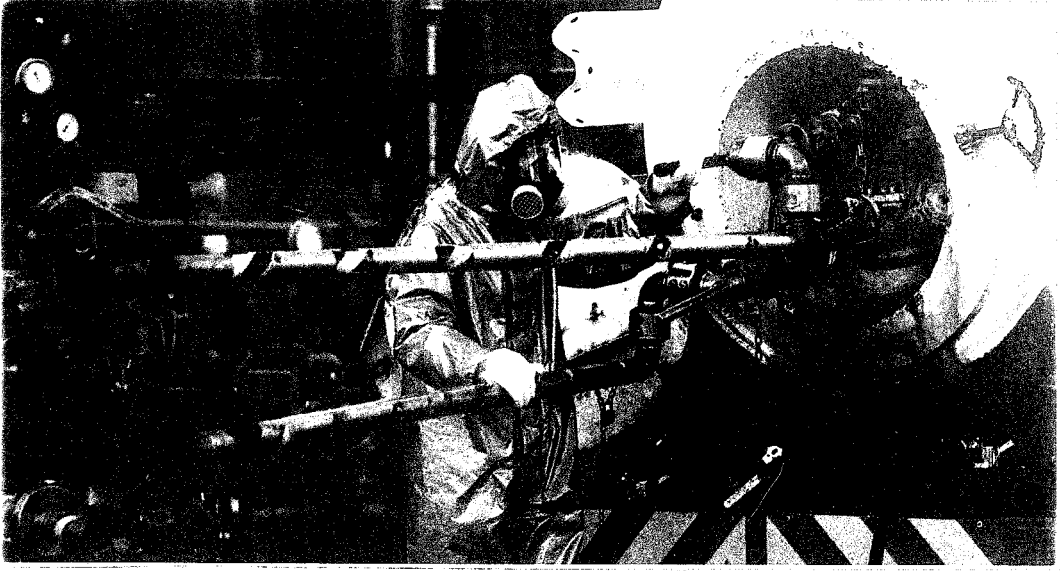
Bu kural, yani normal çalışma süresi için belirlenen tavan sınırlar vardiyanın gündüze rastlayan bölümleri için aynen geçerlidir. Ancak, vardiyanın geceye rastlayan bölümünde çalışma süresi 7,5 saati aşamaz. Çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlayan bir postanın (vardiyanın) çalışması gece çalışması sayılır.

Bir başka anlatımla vardiyalar belirlenirken İş Yasasının 61. maddesinde belirlenen günlük iş süreleri aşı-

lamadığı gibi, gece vardiyalarında çalışma süresinde 7,5 saati aşamaz.

■Vardiyayı normal çalışma biçiminden ayıran temel özellikler nedir?

■Öncelikle normal çalışma biçiminden ne anlaşıldığına bakmanız gerekir. Çalışmanın verimli olması, işten işçinin en az zarar görmesi, işçinin kaybettiği iş gücünü tekrar kazanabilmesi için sağlık koşullarının belirlendiği ideal çalışma düzeni, işin gündüz



Normal çalışma süresi, haftada en fazla 45 saat, günde haftanın 5 günü çalışılan iş yerlerinde 9; 6 gün çalışılan yerlerde 7,5 saati aşamaz. Bu kural, yani normal çalışma süresi için belirlenen tavan sınırlar vardiyanın gündüze rastlayan bölümleri için aynen geçerlidir.

yapılmasıdır. Bu durumda 24 saatlik gün ikiye bölünmekte, işçi normal çalışmasını günün "gündüze" rastlayan bölümünde sürdürürken vardiyalı sistemle bu olağan çalışma biçiminden kopmakta, uyuması, dinlenmesi gereken saatlerde çalışmakta; çalışması gereken saatlerde ise dinlenmek zorunda kalmaktadır.

Bu sistem sosyal ve sağlık açısından işçi üzerinde olumsuz etkilerini de bir süre sonra beraberinde getirmektedir.

Dinlenmeye en uygun saatler olan gece döneminde çalışarak gündüz dinlenmek, gerçekte yeterince dinlenememektedir ve dolayısıyla da daha çok yıpranmaktadır.

Sosyal ilişkiler ise tümüyle bozulmakta vardiya nedeniyle günlerce çocuklarını göremeyen işçilere rastlanabilmektedir.

Kısaca işçi vardiyada normal çalışma sisteminden daha çok yıpranmakta; sağlığı ve sosyal ilişkileri daha çok bozulmaktadır.

Bir süre sonra da işçi

sinirli, tahammülsüz bir insan olabilmektedir.

■Vardiya çalışmalarında düzenleme kimler tarafından ve nasıl yapılır?

■Vardiya çalışmasında düzenlemenin genel çerçevesini İş Yasasının 65. maddesi ile bu maddeye dayanarak çıkartılan "Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Bazı Özel Usul ve Kural Hakkında Tüzük" belirlemiştir.

İş Yasası fazla mesai

için işçinin rızasını şart koşarken vardiya için böyle bir koşul getirilmemiştir.

İşin düzenlenmesi hakkına sahip olan işveren, Tüzükte belirlenen yükümlülüklerini yerine getirmek koşulu ile vardiya çalışma sistemini düzenleyebilir.

Nedir bu yükümlülükler?

1-Bildirim yükümlülüğü: İşveren veya işveren vekili, vardiyalı işçilerin işe giriş ve çıkış saatlerini, ara dinlenmeleri ve hafta tatillerini düzenleyerek işyerinde işçilerin kolayca görüp okuyabilecekleri levhalarda göstermek ve posta (vardiya) sayısı ile her postanın (vardiyanın) işe başlama ve bitirme saatlerini yazılı olarak Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirmekle yükümlüdür.

2-İzin alma zorunluluğu: İşveren yukarıda belirlediğimiz vardiya sisteminde işe başlama ve bitirme saatlerinde değişiklik yapabilmek için Bölge Çalışma Müdürlüğünden izin almak zorundadır. An-

cak bu konular toplu iş sözleşmesinde düzenlenmişse izin alma zorunluluğu ortadan kalkacaktır.

3-İşverenler ayrıca her vardiya için bu vardiyada çalışan işçilerin isim listelerini düzenleyerek istenildiğinde yetkililere göstermekle de yükümlüdürler.

Eğer vardiyalı çalışmanın işyerinde yapılacağı hizmet akti ya da toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılmamışsa, bu işçi açısından, iş koşullarının ağırlaştırılması anlamına geleceğinden, rıza koşulu açıkça aranmasa da işçinin haklı nedenle iş aktinin fesih hakkı doğar.

■Vardiya çalışması-na katılan işçinin izin hakkı nasıl düzenleniyor veya nasıl düzenlenmelidir?

■Vardiyalı çalışan işçilere Tüzüğün 10. maddesi hükmü gereği, haftanın 1 gününde 24 saatten az olmamak koşuluyla hafta tatili verilmesi zorunludur. Yıllık ücretli izinde ise

vardiyalı işçi için özel bir düzenleme yoktur.

Genel olarak bir yıllık çalışmasını dolduran işçi vardiyalı da olsa yıllık ücretli izni hak eder.

■Vardiya çalışması-na katılıp katılmama konusunda işçi somut bir gerekçe ileri sürebilir mi?

■Bu soruya ayrımlı yaklaşarak yanıt vermek sanırım daha doğru olacaktır.

Birinci durumda; işçi işe başladığında işyerinde vardiyalı çalışma sistemi yoktur ve işçiyle yapılan hizmet akti ya da işçinin üyesi olduğu sendikanın imzaladığı toplu iş sözleşmesinde vardiyalı sisteme ilişkin hiçbir kayıtda konulmamıştır. Yani işçi işe başlarken işveren, iş koşullarını belirlerken işyerinde vardiyalı çalışabileceğini belirtmemişse, işyerinde de vardiya sistemi yoksa, işçi işe girerken ileride vardiyaya geçirilirse; "Ben çalışacağım" demişse, işverenin vardiya sisteme geçmesi işkolları-

nın ağırlaşması anlamına gelir ve işçinin bu ağırlaşma nedeniyle iş aktini haklı nedenlerle fesih etme hakkı doğar. İşçi, işverene; "Sen iş koşullarını rızam olmadan ağırlaştırıyorsun; ben bu koşullarda çalışmıyorum; kıdem tazminatı ver; iş aktini fesh ediyorum" diyebilir.

Öte yandan ise; işçi işe başlarken işyerinde vardiyalı çalışma sistemi varsa, işçi de önceden yani hizmet aktini yaparken vardiyalı çalışmayacağını belirtmemişse, işyerinde var olan çalışma sistemini hizmet aktiyle kabul etmiş olacaktır. Bu durumda işçinin sağlığı veya yaşayışı önceden bilmediği ancak vardiyalı çalışma nedeniyle bu çalışmanın niteliğinden kaynaklanan ve sonradan vardiyalı çalışmayla ortaya çıkan, bir nedenle tehlikeye girerse işçi yine haklı nedenlerle iş aktini fesih edebilir.

Burada hatırlatalım ki, vardiyalı çalıştırılmayacak işçi gruplarına değinmiyoruz. Ay-

rica toplu iş sözleşmesi ile vardiyalı çalışmanın koşulları belirlenmiş, örneğin; "Sağlık açısından vardiyalı çalışması sakıncalı olanlar gündüz vardiyasında çalıştırılır." Veya benzeri bir hükme toplu iş sözleşmesinde yer verilmişse işçi bu hükümden yararlanarak vardiyaya kalmayabilir.

■Vardiyada bulunan bir işçiye fazla çalışma yaptırılabilir mi? Olağanüstü bir durumda vardiyanın süresini uzatma sözkonusu olabilir mi?

■Vardiyada çalışan işçilerden gece vardiyasında çalışan işçilere İş Yasası'nın 36. maddesinde düzenlenen olağanüstü hallerin dışında 7,5 saatten fazla çalıştırılma yasağı bulunduğundan gece vardiyasında çalıştırılan işçilere fazla çalışma yaptırılmaz. Olağanüstü bir durumda fazla çalışma yapmayı gece vardiyasının da 7,5 saatten fazla çalışma yasağı getiren Tüzük zaten ayırık tut-

muştur.

Bu durumda İş Yasasının 36. maddesinde belirtilen bir arıza olduğunda ya da arıza olması olasılığının ortaya çıktığı durumlarda makinalar veya alet ve edevat için hemen yapılması gereken işlerde ya da zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması durumunda ve İş Yasasının 37. maddesindeki seferberlik halinde gece vardiyasında da fazla çalışma yaptırılabilir.

■Vardiyaya katılan işçinin günlük sosyal gereksinimleri nasıl karşılanır? Yani yemek, sağlık, ara dinlenmeleri, servis gibi...

■Vardiyalı çalışan işçilerin ara dinlenmeleri de İş Yasasının 64. maddesine göre verilir. Yani maddenin "b" bendine göre, yarım saat ara dinlenmesi verilmesi zorunludur. Bu süre en az olup toplu iş sözleşmesi ile arttırılabilir ve bölünemez. Vardiyalı işçilerin servisle götürülüp getirilmelerine ilişkin bir ya-

sal zorunluluk yoktur. Ancak, uygulamada toplu iş sözleşmesi ve hizmet akitlerine konulan hükümlerle birçok işyerinde vardiyalı işçilerin servisle götürülüp getirilmeleri esas düzenlenmektedir.

Ayrıca İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 108. maddesine göre; gece ve gündüz sürekli çalışılan işyerlerinde, ilk yardım odaları, ilk müdahale odaları ve ilk yardım istasyonları, geceleri de görevli personeli, araç ve gereçleri ile her an kullanılır halde hazır bulundurulacaktır. İşveren bu yönden gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür.

■ **Gece çalışmasını belirleyen yasal kuralar var mı? Bu çalışma nasıl gerçekleştirilir?**

■ Gece süresini İş Yasasının 65. maddesi "iş hayatında gece engeç saat 20.00'de başlayarak en erken sabah 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla 11 saat süren gün dönemi" olarak tanımlamıştır. Kural olarak iş-

veren işçiyi gece de çalıştırabilir. Ancak bu çalışma İş Yasasının 65. maddesi III. bendi gereği 7,5 saati aşamaz. Dolayısıyla da gece çalışmasında fazla çalışma yaptırılmaz. Bu birinci sınırlamadır. İkincisi İş Yasasının 69. maddesine göre; sanayiye ait işlerde 18 yaşını doldurmuş erkek çocuklarla her yaştaki kadınların gece çalıştırılmaları esas itibari ile yasaktır.

Madde, Çalışma Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığının çıkaracağı bir tüzükle 18 yaşını doldurmuş kadınların gece işlerinde çalışma koşullarının belirlenmesi ve bu koşullara uyulması koşuluyla izin vermiştir. Burada belirtmemiz gereken nokta, gece çalışma yasasının sanayiye ait işlerle sınırlı olmasıdır. Sanayiye ait işlerin neler olduğunu da İş Yasasının 6. maddesi belirtmiştir.

"I. Bu Kanun'un uygulanması bakımından sanayiden sayılacak işler şunlardır;

a) Her türlü ma-

denleri arama ve topraktan çıkarma işle-riyle taş, kum ve kireç ocakları gibi işler,

b) Ham, yarı ve tam yapılmış maddelerin işlenmesi, temizlenmesi, şeklinin değiştirilmesi, süslenmesi, satış için hazırlanması işleri,

c) Her türlü kurma, onarma, sökme, dağıtma ve yıkma işleri,

ç) Bina yapılması ve onarımı, değiştirilip bozulması ve yıkılması işleri ve bunlara yardımcı her türlü sınıai yapım işleri,

d) Yol, demiryolu, tramvay yolu, liman, kanal, baraj, hava alanı, dalgakıran, tünel, köprü, lağım ve kuyuların yapılması ve onarımı, batıkların çıkarılması ve bataklık kurutma gibi işler,

e) Elektrik ve her çeşit muharrik kuvvetlerin elde edilmesi, değiştirilmesi, taşınması, kurma ve dağıtma işleri,

f) Su ve gaz tesisatı, kurma ve işletmesi işleri,

g) Telefon, telgraf, telsiz, radyo ve te-

unutmayın!

- **Normal çalışma süresi, haftada en fazla 45 saat, günde haftanın 5 günü çalışılan işyerlerinde 9; 6 gün çalışılan yerlerde 7,5 saati aşamaz. Bu kural, yani normal çalışma süresi için belirlenen tavan sınırlar vardiyanın gündüze rastlayan bölümleri için aynen geçerlidir. Ancak, vardiyanın geceye rastlayan bölümünde çalışma süresi 7,5 saati aşamaz. Çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlayan bir postanın (vardiyanın) çalışması gece çalışması sayılır.**
 - **Vardiyada çalışan işçilerden gece vardiyasında çalışan işçilere İş Yasası'nın 36. maddesinde düzenlenen olağanüstü hallerin dışında 7,5 saatten fazla çalıştırılma yasağı bulunduğundan gece vardiyasında çalıştırılan işçilere fazla çalışma yaptırılamaz.**
 - **Vardiyalı çalışan işçilerin ara dinlenmeleri de İş Yasasının 64. maddesine göre verilir. Yani maddenin "b" bendine göre, yarım saat ara dinlenmesi verilmesi zorunludur. Bu süre en az olup toplu iş sözleşmesi ile arttırılabilir ve bölünebilir.**
 - **İş Yasası fazla mesai için işçinin rızasını şart koşarken vardiya için böyle bir koşul getirmemiştir. İşin düzenlenmesi hakkına sahip olan işveren, Tüzükte belirlenen yükümlülüklerini yerine getirmek koşulu ile vardiya çalışma sistemini düzenleyebilir.**
-



Eğer vardiyalı çalışmanın işyerinde yapılacağı hizmet akti ya da toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılmamışsa, bu işçi açısından, işkoşullarının ağırlaştırılması anlamına geleceğinden, rıza koşulu açıkça aranmasa da işçinin haklı nedenle iş aktinin feshi hakkı doğar.

levizyon kurma işleri,

h) Gemi ve vapur yapımı, onarımı, değiştirilmesi ve bozup dağıtma işleri,

i) Göl ve akarsularda insan veya eşya ve hayvan taşıma işleri,

1) Karada taşıma işleri,

j) Eşyanın istasyon, antrepo, iskele, limanlar ve hava alanlarında yükletilmesi, boşaltılması işleri,

k) Basımevinde yapılan işler,

II. Bu Kanun'un uygulanması bakımından ticaretten sayılan işler şunlardır:

a) Ham, yarı ve tam yapılmış her çeşit bitkisel, hayvani ve sınai ürün ve malların alımı ve satımı işleri,

b) Bankacılık gibi para tedavülü ile ilgili işlerle, sigortacılık, komisyonculuk, depoculuk, ambarcılık, antrepoculuk ve benzeri işler,

c) Denizlerde çalışan su ürünleri müstahsalları ile ilgili işler.

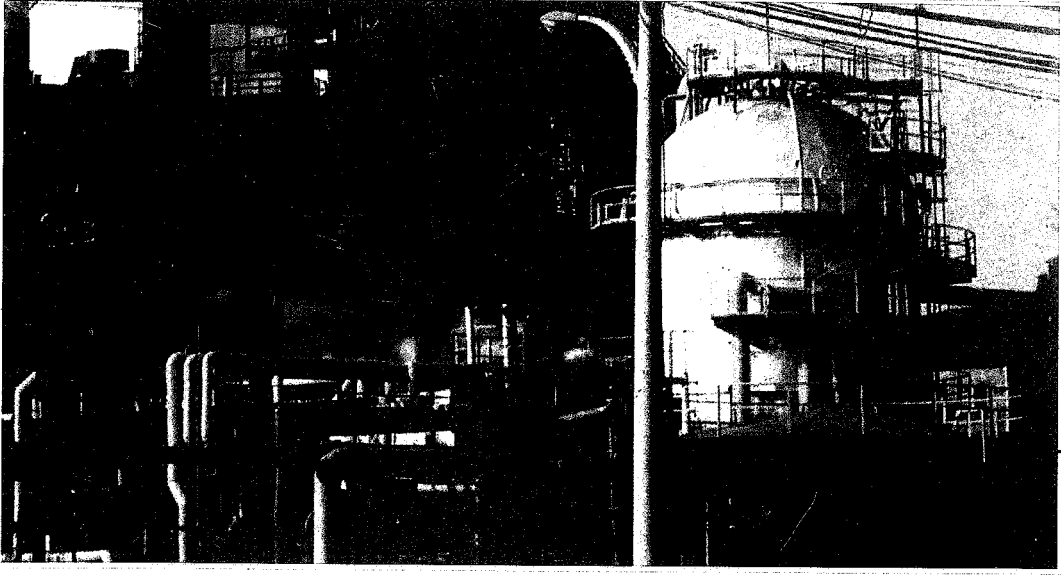
III. Yukarıda yazılı işler dışında kalan başka bir işin Kanun'un uygulanması bakımından sanayi veya ticaret işlerinden

sayılıp sayılmamasını belirtmeye Çalışma Bakanlığı yetkilidir."

Toparlayacak olursak, yukarıda sıraladığımız işlerde, 18 yaşını doldurmamış çocukların gece çalıştırılmaları yasaktır.

18 yaşını doldurmuş kadınların çalışma koşulları, aşağıda belirteceğimiz Tüzükte belirlenen kurallara uyulması koşuluyla olanaklıdır.

■Genç işçilerle kadının işçilerin vardiyalarda çalışmasını belirleyen ayrı kurallar



Gece süresini İş Yasasının 65. maddesi "iş hayatında gece en geç saat 20.00'de başlayarak en erken sabah 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla 11 saat süren gün dönemi" olarak tanımlamıştır. Kural olarak işveren işçiyi gece de çalıştırabilir. Ancak bu çalışma İş Yasasının 65. maddesi III. bendi gereği 7,5 saati aşamaz.

var mı? Ya ağır ve tehlikeli işlerde çalışanları için?

■Genç işçiler yani 18 yaşını doldurmamış erkek ya da kadın işçilerden daha önce belirttiğimiz işlerde çalışanlar, gece vardiyasında çalıştırılmazlar.

18 yaşını doldurmuş kadın işçiler ise ancak "Kadın İşçilerin Sana-yiye Ait İşlerde Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Tüzük"te belirlenen koşullarda gece çalıştırılabilmeleri mümkündür. Tüzüğe göre, "18 yaşını doldurmuş

kadın işçiler, beceriklilik, çabukluk ve dikkat isteyen, sürekli olan ve fazla enerji ve kuvvet harcanmasını gerektirmeyen işlerde, gece postalarında çalıştırılabilirler."

Ancak, 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin, yukarıdaki koşullara uygun olsa dahi, Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğüne bağlı ağır ve tehlikeli işlere ait cetvelin;

-11 sıra numarasında kayıtlı toprağın pişirilmesi suretiyle imal olunan kiremit, tuğla, ateş tuğlası, boru, pota,

künk ve benzeri inşaat ve mimarı malzeme,

-95 sıra numarasında kayıtlı insan ve eşya taşımaya özgü taşıt araçlarında pilotluk, kaptanlık, şöförlik ve bu işlerde yardımcılık,

-96 sıra numarasında kayıtlı her türlü taşıt araçlarında makinistlik, arabacılık, frencilik, makasçılık ve bu işlerde yardımcılık,

-103 sırası numarasında kayıtlı çöpçülük işlerinde kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmaları yasaktır.

Ayrıca kadın işçilerin

her ne suretle olursa olsun gece süresinde fazla saatlerde çalıştırılmaları, yani zorunlu sebepler ve olağanüstü halde dahil yasaktır.

Kadın işçileri gece postalarında çalıştırmak isteyen işveren;

-Bağlı bulundukları Bölge Çalışma Müdürlüğünden izin almak,

-Kadın işçilerin işe başlamadan önce, işyeri, işçi sağlığı dispenserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırası ile en yakın SSK, sağlık ocakları, Hükümet veya belediye doktorlarına muayene ettirilerek çalışmalarına engel hallerinin bulunmadığına ilişkin rapor alınması şarttır. Bu muayeneler her altı ayda bir yenilenmelidir.

İşveren işyerinin belediye sınırlarının dışında olduğu ya da işyeri belediye hudutları içerisinde olsa bile, vardiya değişim saatlerinde, alışılmış araçlarla gidiş geliş zorluğu bulunduğu koşullarda, kadın işçileri şehrin belirli merkezlerine uygun araçlarla götürüp getirmekle de

yükümlüdür.

■**Vardiya izin hakkını etkiler mi? Ertesi gün çalışmada veya hafta tatilinde?**

■Vardiya kural olarak izin hakkını etkilemez. Ancak vardiyalı işe başlama durumlarında, normalde 16 saat dinlenen işçi, bu 16 saati dinlenmeden 8 saatlik dinlenmeyle işbaşı yapmak durumunda kalabilir.

Hafta tatili ise vardiyalı işçiye Tüzük hükümleri gereği 24 saat ten az olmamak üzere nöbetleşme yoluyla hafta tatili izni verilmesi zorunludur. Vardiyalı işçilerin hafta tatili, vardiya sistemine göre mutlaka pazar olması gerekmez. Pazarın dışında bir gün de olabilir.

■**Eşler aynı işyerinde çalışıyorlarsa ve çocukları da bulunuyorsa; bu işçi ailesi kendi özel koşullarını gerekçelendirerek işverene vardiya konusunda istemde bulunabilir mi?**

■Kadın işçilerin sana-

yiye ait işyerlerinde çalıştırılma koşullarını belirleyen tüzüğün 7. maddesine göre;

"Kadın işçinin kocası da işin postalar halinde yürütüldüğü aynı veya ayrı bir işyerinde çalışıyor ise, kadın işçinin isteği üzerine gece çalıştırılması, kocasının çalıştığı gece postasına rastlayacak şekilde düzenlenir.

Aynı işyerinde çalışan karı kocanın aynı gece postasında çalışma istekleri, işverence olanak oranında karşılanır."

Madde dikkatli okunduğunda kadın ile kocasının aynı ya da değişik işyerinde vardiyalı çalışması halinde kadın işçinin istemi üzerine vardiyası kocasının çalıştığı gece postasına rastlayacak şekilde düzenlenir denilirken ikinci fıkrada olanaklar ölçüsünde karşılanacağını söyleyerek birinci fıkrayı işveren lehine yumuşatmıştır.

Sonuçta, eşler aynı ya da farklı işyerlerinde çalışıyor olsalar da bu özel durumlarını ilet-

unutmayın!

- Vardiya kural olarak izin hakkını etkilemez. Ancak vardiyalı işe başlama durumlarında, normalde 16 saat dinlenen işçi, bu 16 saati dinlenmeden 8 saatlik dinlenmeyle işbaşı yapmak durumunda kalabilir.
 - Vardiyalı işçiye Tüzük hükümleri gereği 24 saatten az olmamak üzere nöbetleşme yoluyla hafta tatili izni verilmesi zorunludur. Vardiyalı işçilerin hafta tatili, vardiya sistemine göre mutlaka pazar olması gerekmez. Pazarın dışında bir gün de olabilir.
 - Bir işçi postasıyla yürütülen işlerde, ikili ya da daha çok posta usulünün uygulanması, işçi postaları çalıştırılarak yürütülen bir işin posta sayısının arttırılması ya da üç posta halinde çalışan işyerlerinde günlük çalışma süresinin 7,5 saatin altında tesbiti sonucunda, çalışma sürelerindeki azalma nedeniyle, işçilerin ücretlerinde her ne şekilde olursa olsun, indirme yapılamaz.
 - Hizmet akti ya da toplu iş sözleşmesinde, işçinin vardiyalı çalışmayı da kabul ettiğini içeren bir hüküm yoksa, bu tür değişiklik iş koşullarının ağırlaşması nedeniyle işçi açısından haklı fesih nedenini oluşturur. Çünkü, vardiyalı çalışmanın, kerdine özgü ve normal çalışma düzenine göre önemli farklılıklar arzeden kuralları vardır.
-

rek işverenden talepte bulunabileceklerdir.

■Vardiya çalışmaları, ücreti nasıl etkiler?

■Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Bazı Özel Usul ve Kurallar Hakkında Tüzüğün 5. maddesine göre; "Bir işçi postasıyla yürütülen işlerde, ikili ya da daha çok posta usulünün uygulanması, işçi postaları çalıştırılarak yürütülen bir işin posta sayısının arttırılması ya da üç posta halinde çalışan işyerlerinde günlük çalışma süresinin 7,5 saatin altında tesbiti sonucunda, çalışma sürelerindeki azalma nedeniyle, işçilerin ücretlerinde her ne şekilde olursa olsun, indirme yapılamaz."

Bir başka anlatımla işçinin günlük çalışma süresi vardiyalı çalışmaya geçme nedeniyle düşse bile, ücretinden bir azalma yapılamayacaktır. Yasa, bu hükümle iş düzenlemesinin değiştirilmesi nedeniyle ücret kaybını

ortadan kaldırırken, aynı düzenleme nedeniyle, daha çok yıpranılan gece vardiyası ve gece çalışması için ek bir ücret düzenlemesine de yer verilmemiştir.

Özellikle gece çalışmasına getirdiği sınırlamalarla, gece vardiyasının çalışma koşullarında bir ağırlaşma olduğunu kabul eden yasa koyucunun, fazla mesai de olduğu gibi bu ağırlaşma için farklı bir ücret (daha yüksek bir ücret) düzenlemesi getirmemesi hiç olmazsa gece vardiyasında çalışan işçiye ücretinin belli bir oranında yükseltilerek ödeneceği hükmü ve bu oranı belirlememesi elbetteki bir eksiklik.

Onun için bu eksiklik toplu iş sözleşmelerinde "gece zammı" ya da "gece tazminatı" başlığı altında düzenlenen maddelerle giderilmeye çalışılmış ve gece vardiyasında çalıştırılan işçilere bu çalışmalara ilişkin ücretlerinin normal ücretten daha fazla belirlenmesi esası getirilmiştir.

■Vardiya düzenlenmesinde işçi sendikasının herhangisi bir söz hakkı var mı?

■İşçi sendikaları ya-salarda üyelerinin ekonomik, sosyal, kültürel hak ve çıkarları koruyup geliştirmek için oluşturulmuş örgütler olarak tanımlanmışlardır.

Sendikaların üyelerinin ekonomik hak ve çıkarlarını korumak için yürüttükleri temel faaliyetlerinden birisi, onların adına toplu iş sözleşmesi imzalamalarıdır.

2822 Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasa'sının 2. maddesinde toplu iş sözleşmesi; "Hizmet aktinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşme" olarak tanımlanmıştır.

Toplu iş sözleşmelerini, diğer sözleşmelerden ayırt eden önemli özelliklerinden birisi, çalışma koşullarını be-

lirleyen düzenleyici hükümler içermesidir.

Dolayısıyla vardiya gibi işin düzenlenmesiyle ilgili bir konu tipik bir toplu iş sözleşmesi konusudur. İşçi sendikaları vardiya koşullarını yasa ve tüzüklerde belirtilen asgari koşulların altına düşmeyecek şekilde, toplu iş sözleşmesi ile belirleyebilir. Bu sendikanın hem hakkı, hem de görevidir.

■Vardiyasız çalışmakta olan işçinin, vardiyalı çalışmaya geçirilmesi, hizmet

akdinin haklı nedenle feshini gerektirir mi?

■Hizmet akti ya da toplu iş sözleşmesinde, işçinin vardiyalı çalışmayı da kabul ettiğini içeren bir hüküm yoksa, bu tür değişiklik iş koşullarının ağırlaşması nedeniyle işçi açısından haklı fesih nedeni oluşturur.

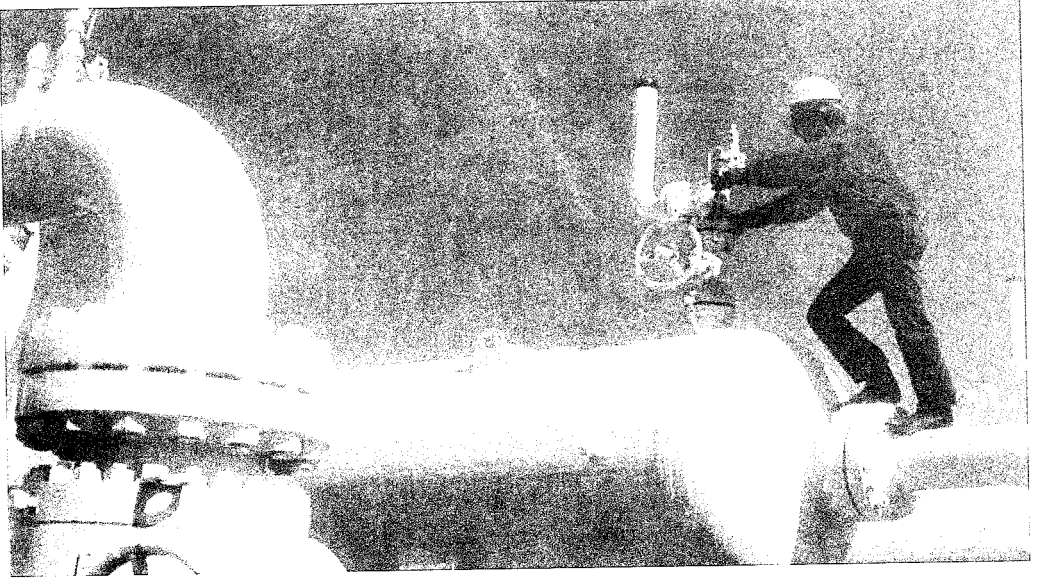
Çünkü, vardiyalı çalışmanın, kerdine özgü ve normal çalışma düzenine göre önemli farklılıklar arzeden kuralları vardır.

■Gece çalışması ile vardiya arasındaki ay-

rım nedir? Vardiya yapılamayacak işyeri olabilir mi?

■Vardiyalı çalışabilecek işlerin tanımı Tüzüğün 1. maddesinde belirtilmiştir.

Tanım oldukça geneldir ve yasalarımızda vardiyalı çalışmanın yasaklandığı işyeri ya da işler belirtilmemiştir. Bu durumda nitelikleri, vardiyalı çalışmaya uygun olmayan işlerde, vardiyalı çalışma yaptırılmaz diyebiliriz. Sözgelimi odacıların vardiyalı çalışmaları düşünülemez.



VARDİYALI ÇALIŞMA ÜZERİNE YARGITAY KARARLARINDAN

-İşletme içinde işyeri değişikliği sonucu üçlü vardiyada çalıştırılmak, esaslı nitelik değişikliğidir ve işçi açısından haklı fesih nedenidir. (Yargıtay 9. H.D. E. 1991/8816, K. 1991/13883, T.05.11. 1991)

-İşletme mühendisine fiilen vardiya mühendisliği yaptırtmak iş koşullarında ağırlaşmadır ve işçiye haklı fesih olanağı kazandırır. (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu E. 1991/9-317 K. 1992/451 T. 02. 10. 1992)

-Vardiyalı çalışmakta iken vardiyasız çalışmaya verilen ve bu şekilde 4 yıl kadar çalıştıktan sonra "TİS'indeki rıza koşulu gerçekleşmediğinden vardiya zammının ödenmesi gerektiği" gerekçesiyle dava açan işçi, bu zammı

istememez. (Yargıtay 9. H.D. E.14537 K.75547 T.29.04.1991)

-Yerel mahkeme kararı, "davacının çalıştığı işyerinde üç vardiya halinde çalışıldığı ve vardiyaların 0-8, 8-16, 16-24 olmak üzere normal günün başlangıç ve bitiş saatlerine uygun bir biçimde düzenlendiği, ayda bir postaların vardiya değişimi yaptığı ve vardiya değişiminin, 0-8 saatleri arasında çalışan postanın bir ay sonra 16-24, 16-24 postasının 8-16 ve 8-16 postasının da 0-8 vardiyasında çalışmak üzere yapıldığı böylece 0-8'den 16-24'e geçen postanın 32 saat, diğer postaların bu değişim esnasında 8'er saat dinlenmeden sonra işe başladıkları, normal gün içinde 8 saatlik bir çalışma yapıldığı, hafta

içinde bir gün tatil yapıldığı, Toplu İş Sözleşmesi ile dosya içindeki puantaj kayıtları ve diğer birimlerle bellidir (...) Vardiya çalışmaları periyodik olarak böyle devam ettiğine göre, davacının günde 8, haftada 48 saatten fazla mesai yapmadığı ve hiçbir zaman, dinlenme sürelerinin iş süresine dönüşmediği anlaşılmaktadır. Bu durumda davanın reddi gerekirken kabulü yanlıştır" gerekçesiyle Özel Daire'ce bozulmuş, ancak yerel mahkeme, eski kararında direnmiştir. Direnme kararı, aynı gerekçeyle Hukuk Genel Kurulu'na da bozulmuştur. (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu E.321 K.713 T.28.06.1978)

-Hiçbir belge ve dayanak göstermeden günde 3 vardiya çalışıldığı yolundaki sav ve fazla çalışma sistemi kabul edilemez. (Yargıtay 9. H.D. E. 1985/699 K. 1985/869 T. 31.01.1985)

-Cumartesi günleri 24-08 vardiyasında çalışmak hafta tatili çalışması olarak kabul edilemez. (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E. 74/27048 K. 75/2465 T. 17.02.1975)

-Vardiyalı işçiler için pazar gününün bir özelliği yoktur. Hafta tatili 6. işgününü izleyen 7. gündür. (Yargıtay 9. H.D. E. 1988/13214 K. 1988/12579 T. 27.12.1988)

-Vardiyalı çalışan işçi ve 7. işgününde tatil yaptırılıyorsa, pazar günü için hafta arasında tatil verilmiyor gibi ücret ödenmez. (Yargıtay 9. Hukuk Dai-

resi E. 1985/11368 K. 1986/535 T.22.01.1986)

-Pazar günü için zamlı ücret ödeneceği hükmü sözleşmede varsa çalışma vardiya nedeniyle de olsa ücret zamlı ödenir. (Yargıtay 9. H.D. E. 1985/1819 K. 1986/1609 T. 13.02.1986)

-İşe başlama kartını bir önceki vardiyada çalışmış gibi basan işçinin iş akti, doğruluk ve bağlılığa uymamaktan tazminatsız-bildirimsiz feshedilebilir. (Yargıtay 9. H.D. E. 1993/17004 K. 1994/5024 T. 31.03.1994)

-Gece vardiyasındaki işçilere verilen üç saatlik dinlenme uygulamasının işverence bir saate indirilmesi haklı feshi nedenidir. (Yargıtay 9. H.D. E. 1995/20913 K. 1995/35276 T. 07.12.1995)

-Vardiyalı çalışmakta iken vardiyasız çalışmaya verilen ve bu şekilde 4 yıl kadar çalıştıktan sonra toplu iş sözleşmesindeki rıza koşulu gerçekleşmediğinden vardiya zammının ödenmesi gerektiği gerekçesiyle dava açan işçi bu zammı isteyemez. (Yargıtay 9. H.D. E. 1991/14537 K. 1991/75547 T. 20.04.1991)

-Günde 3 vardiya çalışılan işyerlerinde çalışma süresinin 8 saatle sınırlı kaldığı anlaşıldığından bu süre içinde ara dinlenmesi yapıldığı kabul edilir. (Yargıtay 9. H.D. E. 1996/12719 K. 1996/21294 T. 18.11.1996)

Günümüzde bir ülkede demokrasinin ne ölçüde var olduğu sendikal hak ve özgürlüklerin ne düzeyde gerçekleştirildiği, hak arama yollarının nasıl yaşama geçirildiği ile ölçülmektedir.

Sendikal hak ve özgürlüklerin en önemli unsurlarını **örgütlenme hakkı, toplu pazarlık hakkı ve grev hakkı** oluşturur.

Bu haklardan birinin kısıtlanması diğer hakları da doğrudan etkiler. Bu üç hak, tek bir organizmayı oluşturur; birbirlerini besler, bütünlük ve koşullandırır.

İşçi sınıfının demokratik, toplumsal ekonomik örgütleri olan sendikaların sosyal etkinliği, grev hakkının sınırları ile doğrudan bağlantılıdır. Sendikaların etkinliği, grev hakkı genişledikçe artmakta, kısıtlandıkça daralmaktadır. Yine yasal ve toplu





GÖLGEDE TUTULAN HAK: "HAK GREVI"

sözleşme kazanımlarının korunması ve geliştirilmesi grev hakkının nasıl uygulandığına bağlıdır.

ILO Sendika Özgürlüğü Komitesi grev hakkı konusunda çeşitli zamanlarda yayınladığı raporlarda bu gerçeği şöyle tanımlamaktadır:

"Genel olarak grevlerin yasaklanması; sendikaların üyelerinin çıkarlarını koruması ve geliştirmesi ve sendikaların kendi etkinliklerini düzenlemesi açısından elle-
rindeki olanakların önemli biçimde kısıtlanması anlamına gelmektedir."

"Grev hakkı, işçilerin ve örgütlerinin, ekonomik ve toplumsal çıkarlarının korunması ve geliştirilmesi açısından ellerinde bulunan en temel araçlardan biridir. İşçilerin bu çıkarları yalnızca daha iyi çalışma koşulları ve mesleki nitelikteki ortak istemlerin arzulanması değil, fakat aynı za-

manda işçilerle doğrudan ilgili, ekonomik ve toplumsal politika sorunları ve çalışma yaşamına ilişkin sorunlara çözüm aramayı da içermektedir."

"Çalışanlar ve örgütleri, gerektiğinde üyelerinin çıkarlarını ilgilendiren ekonomik ve toplumsal sorunlar üzerindeki hoşnutsuzluklarını daha geniş çerçevede de açığa vurup ortaya koyabilmelidirler."

Tüm bunların anlamı şudur:

-Grev, sendikal hak ve özgürlüklerin ne ölçüde gerçekleştirildiğinin bir ölçütü; örgütlenme hakkının zorunlu uzanımıdır.

-Grev, yalnızca toplu pazarlık aşamasında ortaya çıkan iş uyuşmazlığına bağlı olarak gerçekleştirilen iş bırakma eylemi değildir,

-Grev, sendikal örgütlerin toplumsal etkinliğini koruma ve geliştirmede temel ve vazgeçilmez savunma aracıdır.

İŞ UYUŞMAZLIĞI VE GREV HAKKI

Bu genel tanımlamalar içinde düşünüldüğünde Türkiye'de grev hakkı yasal olarak nasıldır?

Yürürlükte bulunan 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası'nın 25. Maddesi grevi şöyle tanımlamaktadır:

"İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veyahut bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denilir.

Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak veya düzeltmek amacıyla bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denilir."

Buna göre grevin ya-
saya uygun olarak ya-
pılması için; toplu pa-
zarlık sürecinde bir iş
uyuşmazlığının çıkma-
sı zorunludur.

Yasal grevin oluşma-
sını zorunlu kılan
uyuşmazlık nedir?

İşçi ile işveren arasın-
da ya da işçi sendikası
ile işveren veya işveren
sendikası arasında ça-
lışma ilişkilerinden do-
ğan anlaşmazlıklar, ge-
nel olarak iş uyuşmaz-
lığı olarak tanımlanır.

İş uyuşmazlıkları iki
grupta değerlendirilir.

**-Bireysel iş uyuş-
mazlıkları.**

**-Toplu iş uyuşmaz-
lıkları.**

İşçi ve işveren arasın-
da çalışma yasalarının
uygulanmasından ve-
ya bireysel hizmet söz-
leşmesinden doğan an-
laşmazlıklar **bireysel iş
uyuşmazlığı** olarak
adlandırılır.

Sürekli olarak işe geç-
gelen bir işçinin ceza-
landırılması veya işten
çıkarılması; kıdem taz-
minatını eksik alan bir
işçinin tazminat için
dava açması, ücretini

zamanında alamayan
bir işçinin yasal yollara
başvurması, sosyal gü-
venlik priminin düşük
tutulunarak yatırılma-
ması gibi doğrudan bi-
reyin haklarını ilgilen-
diren durumlar birer
bireysel iş uyuşmazlık-
larıdır.

İşçi sendikası ile işve-
ren ya da işveren sen-
dikası arasında çıkan
ve bir işçi topluluğunu
ilgilendiren ortak bir
soruna ilişkin uyuş-
mazlıklar ise **toplu iş
uyuşmazlıkları** olarak
tanımlanır.

İş uyuşmazlıkları,
uyuşmazlığın niteliği-
ne göre hak ve çıkar
(menfaat) uyuşmazlık-
ları olarak ikiye ayrılır.

Her iki uyuşmazlık
da niteliğine göre bi-
reysel ya da toplu çıkar
veya hak uyuşmazlığı
olabilir.

İşçi ile işveren arasın-
da yasaların veya hiz-
met sözleşmesinin uy-
gulanmamasından do-
ğan uyuşmazlıklar bi-
reysel hak uyuşmazlı-
ğı; işçi sendikası ile iş-
veren ya da işveren
sendikası arasında ya-

salar, toplu iş sözleş-
mesi veya hizmet söz-
leşmeleri ile sağlanan
hakların yorum ya da
uygulanmaması sonu-
cu doğan uyuşmazlık-
lar toplu hak uyuşmaz-
lığı olarak adlandırılır.

Toplu sözleşme ya-
pıldıktan sonra, bir iş-
çi ile işveren arasında
çıkan, bireysel iş uyuş-
mazlığının işçi sendi-
kası tarafından benim-
senmesi durumunda,
eğer sendika bu uyuş-
mazlığa taraf olursa
burada da toplu iş
uyuşmazlığı ortaya
çıkması demektir.

Çıkar uyuşmazlıkları
varolan hakların değiştirilmesi ya da yeni
kazanımların edinilme-
si sürecinde ortaya çı-
kan uyuşmazlıklardır.
Genel olarak toplu pa-
zarlık sürecinde ücret
artışları sağlamak, ça-
lışma sürelerini belirle-
mek, çalışma koşulları-
nı saptamak üzere işçi
sendikası ile işveren ya
da işveren sendikası-
nın anlaşamaması üye-
lerine ortaya çıkarlar.

Toplu pazarlık süre-
cinde ortaya çıkan çı-



Çıkar uyuşmazlıkları varolan hakların değiştirilmesi ya da yeni kazanımların edinilmesi sürecinde ortaya çıkan uyuşmazlıklardır. Genel olarak toplu pazarlık sürecinde ücret artışları sağlamak, çalışma koşullarını saptamak üzere işçi sendikası ile işveren ya da işveren sendikasının anlaşamaması üzerine ortaya çıkarlar.

kar uyuşmazlığının çözülmesi için yasalarımıza göre grev uygulamasına değin birçok zorunluluğun olduğu yasal süreç gereklidir.

Grev uygulamasının yasak olduğu işyerleri, işletme ve işkolları için ise uyuşmazlık arabulucu aşamasında da sonuçlandırılmamışsa, sorun Yüksek Hakem Kurulu'na iletilmektedir.

Yüksek Hakem Kurulu'nun verdiği karar kesindir ve asla dava konusu yapılamaz.

Türkiye'de bugün yasal olarak geçerli olan bir toplu pazarlık sürecinde uyuşmazlık sonucu ortaya çıkan çıkar grevidir. Toplu sözleşme görüşmeleri içinde ortaya çıkan uyuşmazlıklar sonucu grevin nasıl uygulanacağına ilişkin her ülkede farklı düzenlemeler ve uygulamalar bulunmaktadır.

Hak grevi ise toplu sözleşmenin imzalanmasından sonra varolan bir hakkın tanınması amacıyla mahkemeye gitme yolundan

sonuç alınmasının çok uzun sürebileceği ve zamanın gecikmesi sonucu giderilemeyecek zararların doğması nedeniyle gerçekleştirilir.

Ve Türkiye'de bugün "2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası" hak grevini düzenlememiştir.

Peki hak grevi yasağı, grev hakkını ilk kez tanıyan 1963 tarihli 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası'nda da böyle miydi?

Hayır!



Türkiye'de bugün yasal olarak geçerli olan bir toplu pazarlık sürecinde uyuşmazlık sonucu ortaya çıkan çıkar grevidir. Toplu sözleşme görüşmeleri içinde ortaya çıkan uyuşmazlıklar sonucu grevin nasıl uygulanacağına ilişkin her ülkede farklı düzenlemeler ve uygulamalar bulunmaktadır.

1961 ANAYASASI'NDA VAR

1961 Anayasası sonrasında çıkartılan 275 sayılı yasada çıkar grevi ile hak grevini temel sendikal haklardan biri olarak görürken, 1982 Anayasasından sonra çıkartılan bu hak 2822 sayılı yasada düzenlenmemiştir.

1963 yılında çıkartılan 275 sayılı yasaya göre işçiye ve sendikaya, yasalarla toplu sözleşme ile tanınan haklar, işveren ya da işveren kuruluğu tarafın-

dan bozulursa, hakkın verilmemesi konusunda kışkırtma ya da yönlendirme bulunursa, sendikanın o işverene ait işyerinde ya da işyerlerinde grev kararı verme yetkisi bulunuyordu. Bu hakkın kullanılması için belirli yasal süreçlerin uygulanması zorunluydu.

Grev veya lokavta karar verecek tarafın durumu karşı yana veya yanlara bildirmesi ile birlikte durum Çalışma Bakanlığı'na yazı ile bildiriliyordu. Ardından uzlaştırma top-

lantıları düzenleniyor her iki taraf birer taraf-sız aracı belirliyor ve bunlar üçüncü bir aracı seçerek en çok 15 gün sürecek uzlaştırma toplantısı yapıyorlardı. Üçüncü tarafsız aracının seçiminde tarafların anlaşamamaları durumunda, uyuşmazlık işyeri düzeyinde ise yerel iş mahkemesi; iş-kolu düzeyinde ise, Yargıtay Birinci Başkanlığı veya vekilinin seçmesi ile üçüncü taraf-sız aracının başkanlığında Uzlaşma Kurulu toplanıyordu. Tarafla-



Karmaşık bir süreç izlenmesine karşın hak grevinin yasallığı 12 Eylül Askeri Darbesinden sonra çıkartılan 1982 Anayasası ve Anayasaya paralel olarak, yürürlüğe sokulan 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt yasasında hak grevine yer verilmedi.

rın anlaşmasıyla 15 gün geçebilen toplantıda tarafsız aracılardan çokluğuyla karar verdikleri uzlaştırma kararını taraflar kabul ettikleri takdirde toplu hak uyuşmazlığı çözümlenebildiğinden hak grevi veya lokavt gündeme gelemiyordu. Ancak, tüm bu prosedür gereğince bir uzlaşmaya varamamaları sonucu toplu hak uyuşmazlıklarında taraflara grev ve lokavta gitme hakları tanınabiliyordu.

275 sayılı Yasa, hak

uyuşmazlığından dolayı grev hakkının kullanımını, toplu iş sözleşmesiyle bağlı bulunan işveren veya işveren kuruluşunun, işçilere veya işçi kuruluşuna ya bu sözleşme ile ya da yasalarla tanınmış bulunan hakları ihlal etmesi koşuluna bağlı tutmuştu. Bu bakımdan geçerli bir toplu iş sözleşmesi bulunmadığı yalnızca toplu iş sözleşmesi yetkisi almış işçi sendikasının yasaların uygulanmadığı gerekçesiyle haklı da olsa hak grevine git-

mesi olanaksızdı.

Hak uyuşmazlığı nedeniyle sağlanan grev hakkı sınırsız değildi. 275 sayılı Yasada toplu hak uyuşmazlıklarının tek çözüm yolunun grev ve lokavt olduğu yolunda bir düzenleme yapılmamıştı. 1961 Anayasası grev hakkının hak ve çıkarları aynı zamanda korumanın bir aracı olduğu belirtildiğinden, varolan bir hakkın ihlali nedeniyle de grev hakkı tanınmıştı. Anayasa Mahkemesi 1967 yılında aldığı bir kararda



Sendikal hak ve özgürlüklerin en önemli unsurlarını örgütlenme hakkı, toplu pazarlık hakkı ve grev hakkı oluşturur. Bu haklardan birinin kısıtlanması diğer hakları da doğrudan etkiler. Bu üç hak, tek bir organizmayı oluşturur; birbirlerini besler, bütünler ve koşullandırır.

şunları belirtiyordu:

"Şu unutulmamalıdır ki, sözleşmelere dayanan işçi haklarının alınması gereği ile Anayasanın işçilere sağladığı ilk yetki "hak arama hürriyeti" başlıklı 31. maddesi uyarınca mahkemeye başvurmadır. Ancak yargı yolunun, sonuca grev yolu ölçüsünde çabuk ulaştıran bir yol olmadığını gözönünde tutan Anayasa koyucu, işçilere sözleşmeye dayanan haklarını elde etmek için de dava hakkının yanın-

da grev yetkisi vermiştir."

Burada belirtilen gerekçe çok açıktı: İşçilerin hak arama özgürlüğü vardır ve işçiler sözleşmeye dayanan haklarını almak için hak grevi hakkına sahiptir.

12 Eylül 1980 Askeri darbesine kadar geçerli olan bu duruma karşın hak grevi sınırsızca ve çokça başvurulmuş bir uygulama olmamıştı. Çünkü hak grevinin varlığı iki yönde etkili oluyordu:

Birincisi, toplu söz-

leşmenin yorumlanmasına ilişkin sorunlar, mahkemeye ulaşmadan giderilebilirken, ortaya çıkan uyuşmazlıklar yasal süreç içinde çözümlenebiliyordu.

İkincisi, işçilerin yasal haklarına ve toplu sözleşme kazanımlarına karşı duyarlılıkları artıyor, üyelerin kolektif tutum alışları daha kolaylaşıyordu.

Tüm bu etkenler nedeniyle hak grevi uygulamasına yol açmaktan sorunların giderilmesini sağlıyordu.



Kamu ya da özel sektörde olsun özellikle son dönem toplu sözleşmelerde, ençok ortaya çıkan sorunların başında sözleşme hükümlerine uyulmaması, kazanılmış hakların uygulamaları bozulması gelmektedir. Bu nedenle sendikalar ve üyeleri aylarca süren iş uyuşmazlıkları ile karşı karşıya kalmaktadır.

1982

ANAYASASI'NDA YOK

Karmaşık bir süreç izlenmesine karşın hak grevinin yasallığı 12 Eylül Askeri Darbesinden sonra çıkartılan 1982 Anayasası ve Anayasaya paralel olarak, yürürlüğe sokulan 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt yasasında hak grevine yer verilmedi.

Buna göre bir toplu iş sözleşmesinin uygulanmaması veya yanlış yorumundan doğan ve "toplu iş sözleşmesi sü-

resi içinde grev ve lokavt yapılamaz" kuralına, 275 sayılı Yasa döneminden farklı olarak herhangi bir ayırım tanımayan 2822 sayılı Yasa, toplu hak uyuşmazlıklarında yapılacak toplu eylemleri yasadışı grev saymaktadır.

1982 Anayasası grev hakkına ilişkin 54. Maddesinde grev hakkını kısıtlarken, grevi yalnızca toplu sözleşme görüşmeleri sürecinde gerçekleştirilen ve yasaklamalarla örülmüş bir "hak" du-

rumuna getirmektedir:

"Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler. Bu hakkın kullanılmasının ve işverenin lokavta başvurmasının usul ve şartları ile kapsam ve istisnaları kanunla düzenlenir.

Grev hakkı ve lokavt iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz.

Grev esnasında gre-

olursa olsun iş barışı bozulmayacaktır. Daha açık ifadeyle iş barışı işçilerin haklarını aradıkları zaman bozulur. İşverenin işçilerin haklarını vermemesi, ya da eksik vermesi iş barışını bozan bir davranış değildir. Oysa hak grevi, işçi haklarının ödenmeyerek, iş barışı bozulduğu için başvurulacak bir haktır, iş barışını bozmak için kullanılacak bir araç değildir.

Gerçekten de işçilerin hak grevi hakkına sahip oldukları 1980 öncesi yapılan grevler içinde hak grevi uygulaması yok denecek kadar azdır. Bunun nedeni, işçilerin elinde hak grevi gibi etkili bir savunma aracı olduğunu bilen işverenlerin, toplu iş sözleşmesi hükümlerine uymak zorunda kalmalarıdır.

HAK GREVİNİN YERİNİ, "YORUM DAVASI" TUTAR MI?

Hak grevinin anayasadan çıkartılarak bu

hakkı düzenleyen 275 sayılı yasanın 2822 sayılı yasayla yürürlükten kaldırılmasından sonra; sözüm ona, hak grevinin ortadan kalkmasından doğan boşluğu doldurmak için 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasasının 60 maddesiyle "yorum davası" denilen bir kurum geliştirilmiştir.

Bu düzenlemeye göre, toplu iş sözleşmesinin yorumundan çıkan bir uyuşmazlık halinde taraflar iş mahkemelelerinde tesbit davası açabileceklerdir. Ayrıca açılacak "eda davalarında", yani yoruma gerek duyulmayacak denli açık hak gasplarından doğan davalarda, bankalarda uygulanan en yüksek işletme faizine hükmedilebilecektir.

Ayrıca yorum davalarının temyizi halinde Yargıtay iki ay içinde karar verecektir.

Ancak yapılan bu düzenleme hak grevinin caydırıcı etkisine sahip olamadığı gibi, üstelik-

te istenen amaca hizmet etmemiş, ölü doğmuş bir hüküm olmanın ötesine geçememiştir.

Yargıtayın iki aylık süreye uymamasının hiç bir yaptırımı yoktur.

Mahkemenin yorumuna uymamanın cezası ise otuzbin liradır. Yani işveren, mahkemelere saygı duymak için kendisine önerilen yoldan giderek, dava açan bir işçinin kazandığı davanın sonuçlarına otuzbin lira vererek aldırmayabilecek ya da bu otuzbin lira karşılığında mahkemelere "**saygı duyma yükümlülüğünden**" kurtulabilecektir.

ANAYASA MI DEĞİŞMELİ?

Grev hakkına anti demokratik sınırlamaların getirildiği ülkemizde sendikaların hak grevinin yasalaşması doğrultusunda etkinlikler düzenlemesi artık zorunlu olmuştur. Bunun gerekliliği bir ya da birkaç gerekçeye

değil birçok gerekçeye bağlıdır. Peki bunun için Anayasa'nın mı değiştirilmesi gerekiyor? Yasal düzenleme için Anayasadan mı başlanmalıdır?

Bu konuda birçok hukukçu, Anayasa değişikliği olmadan yasal değişiklikle hak grevinin yasalaştırılabileceğini yorumlamaktadırlar.

Prof. Dr. Fazıl Sağlam "Çalışma Yaşamının Güncel Sorunları" kitabında bu gerçeği yalın biçimde aktarmaktadır:

"Hak grevinin anayasanın güvencesi dışında bırakılmasına, yasalarda yer almamasına ve Anayasanın 54. maddesinin gerekçesini yazarların amaçlarının "hak grevi yolunu tıkamak" olduğunu belirtmelerine karşın, hukuk tekniği anlamında amaçlarına ulaştıkları söylenemez.

Çünkü, "hukuk kuralları onu kaleme alan kişi ya da kurumların subjektif (öznel-

kişisel) düşüncelerine göre değil onlardan bağımsızlaşmış objektif anlamlarına göre yorumlanır.

Hukukta genetik yorum, ancak maddenin sözü ve o kuralın yer aldığı bütün içindeki sistematik yorumu ile uyumlu olursa bir değer kazanır.

Anayasa tarafından güvence getirilmeyen, ama belli bir yasak kapsamı içine de alınmayan nesnel yaşam ilişkilerinde gerek kişi bakımından gerekse yasa koyucu bakımından serbestlik asıldır.

Yasa koyucu Anayasa tarafından düzenlenmemiş bu tür alanları ister kişinin genel hareket serbestliği içinde bırakır, isterse bir hak alanı olarak düzenler, isterse yasak kapsamı içerisine alır.

Şu halde yasa koyucu gerekli görürse hak grevini Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasasının bir hükmü olarak düzenleyebilir."

SENDİKALAR VE HAK GREVİ

Türkiye sendikal hareketinin en güncel sorunlarından biri grev hakkına getirilen kısıtlamalar oluşturmaktadır.

Hak grevinin yasaklanması bu kısıtlamalardan en çarpıcı olanıdır.

Kamu ya da özel sektörde olsun özellikle son dönem toplu sözleşmelerde, en çok ortaya çıkan sorunların başında sözleşme hükümlerine uyulmaması, kazanılmış hakların uygulamalarla bozulması gelmektedir.

Bu nedenle sendikalar ve üyeleri aylarca süren iş uyuşmazlıkları ile karşı karşıya kalmaktadır.

Bazı kamu ve özel işyerlerinde açık sözleşme hükümlerine rağmen aylarca ücretini veya parasal sosyal haklarını alamayan, kuralsız çalışma süreleri içinde çalışan, izin haklarını kullanamayan işçiler bulunmaktadır.

Toplu sözleşme hü-

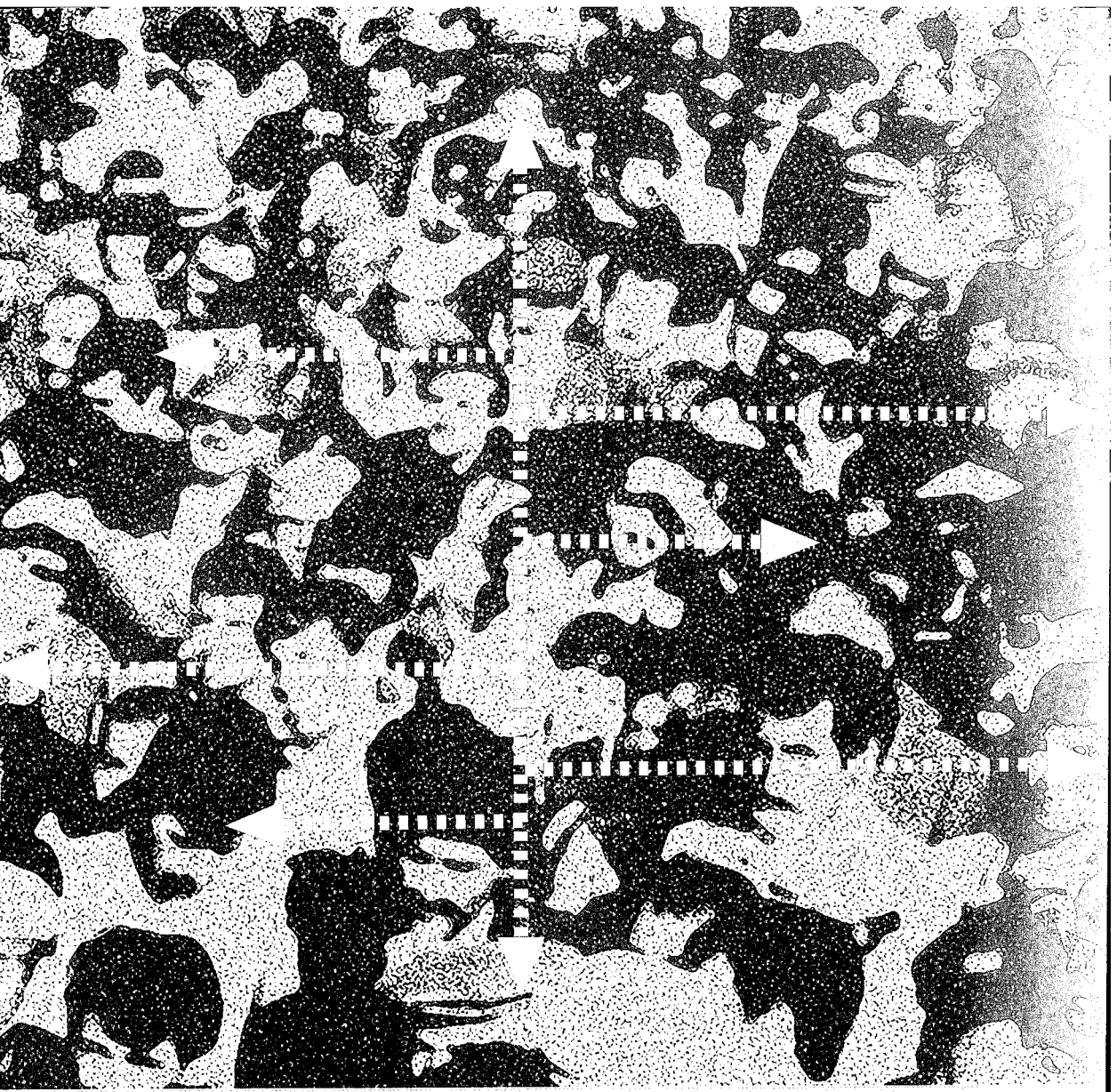
kümlerine uyulmaması ve bunun gelenekselleştirilmesi hemen tüm işkollarında ve toplu sözleşmelerde somut olarak yaşanmaktadır.

Bu durum değişmeli-

dir. Bu durumun değiştirilmesinde en önemli faktör hak grevi olacaktır.

Türkiye sendikal hareketi iş güvencesinin sağlanması için yürüt-

tüğü mücadeleyle grev hakkının genişletilmesi ve hak grevinin yasalaştırılması mücadelesini birlikte ve içiçe sürdürmelidir: Zaman yitirmeksizin!..



**MERNİS, KİŞİSEL HAK VE
ÖZGÜRLÜKLERİN
NERESİNDE?**

5 Ağustos 2000 tarihinde Bakanlar Kurulu toplantısından sonra yapılan bir açıklamaya göre bütün nüfus cüzdanlarının değişeceği, kasım ayından itibaren herkese imzalı, parmak izli elektronik kart dağıtılacağı belirtildi. Açıklamaya göre tüm bu işlemler, Merkezi Nüfus İdaresi Sistemi (Mernis) adı verilen projeye göre gerçekleştirilecek.

Mernis, gerçekte uzun süre önce düşünülmüş bir projenin sonuçlanma aşamasına girmesidir. Yani yeni bir proje değildir. İlk kez 1 Eylül 1974 tarihinde 1587 sayılı Nüfus Kanunu ardından yürürlüğe giren Mernis'e ilk veri giriş sistemleri 1982 yılında devreye sokuldu. 1986 yılında da bugünkü sistemin alt yapısına ulaşıldı. Birçok kez ödenek yokluğundan aksayan Mernis'e son kez 1997 yılında Dünya Bankası'ndan alınan 5.5 mil-

yon dolarlık kredi ile hız verildi. Bu arada Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı Proje Hizmetleri Ofisi (UNDP/UNOPS) ile Yönetim Destek Anlaşması imzalandı.

NE DİYORLAR?

Yetkililerin açıkladığına göre yurttaşlara dağıtılacak kartlar tüm yaşantımızı kolaylaştıracaktır. Buna göre;

- "Ulusal Birey Kayıt Sistemi"ne geçilecek.

- Evden ve işyerinden çıkmadan devlet dairelerindeki işler elektronik ağ üzerinden yapılabilecek.

- Kişi kayıtlarının tutulmasında ve yaşatılmasında sürekli artan bürokrasi sona erecek.

- Kayıt dışı ekonominin denetim altına alınabilmesinin altyapısı sağlanacak.

- Kurumlar arasında elektronik ortamda bilgi paylaşımı yapılabilecek.

- Yurttaşın tüm devlet dairelerindeki bilgileri güncellenecek.

- Değişik kurumların tuttuğu kayıtlar arasındaki tutarsızlıklar giderilecek.

- Seçmen kütükleri, nüfus idaresi, askerlik ve emniyet gibi kayıt tutan merkezlerdeki işlemler hızla gerçekleştirilebilecek.

- Resmi ve özel işlemlerde ikametgah ilmuhaberi, nüfus cüzdanı örneği istenmesine gerek kalmayacak.

- Seçmen kütüğü yazma, nüfus sayımı yapma uygulamalarına son verilecek.

- Kartlardaki güvenlik unsurları ile her çeşit, taklit, tahrif ve sahtecilik büyük ölçüde önleneneğinden suçluların kimliklerini saklama imkanı ortadan kalkacak.

- Ulusal kimlik numarasıyla tüm vatandaşların bilgilerinin toplanacağı "bilgi bankası" oluşturulacak.

Kredi kartı boyutunda düşünülen bu kartlar, yoğun bilgi taşıyabilme özelliğine sahip olacak. Kişinin doğum

tarihinden ev adresine, kaç çocuk sahibi olduğundan hangi hastanede tedavi olduğuna, kadar pek çok bilginin depolanacağı kart, bilgisayar belleği gibi hazırlanacak.

BU KADAR BASİT Mİ?

Gündelik yaşantımıza çok çarpıcı kolaylıklar getireceğinin belirtildiği Mernis projesinde eksik olan, bilinmeyen ne var?

İşte bu soru ve yanıtı çok önemli. Çünkü, Mernis projesinin, bugün için bireysel hakları güvence altına alacak yasal hiçbir dayanağı yok. Çünkü sistemin işlemesi sürecinde kişisel çıkarlar, rüşvet, iktidar baskısı gibi sorunlar yani yetkileri kötüye kullanıma götürebilecek unsurlar çok önemli bir tehlike oluşturuyor. Oysa bugün Avrupa Birliği ülkeleri başta olmak üzere gelişmiş ülkelerde, teknoloji kullanımının hak ve özgürlükler açısın-

dan ne gibi etki yaratacağı düşünülerek önlem alınmaya çalışılıyor. Burada çıkan kaygı, özgürlüklerin korunması olduğundan Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin alt sözleşmelerinden biri olan "Kişisel Nitelikli Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Bireylerin Korunmasına İlişkin Sözleşme" imzalanarak yürürlüğe sokuluyor. 28 Ocak 1981 tarihinden itibaren imzaya açılan ve 1 Ekim 1985'de yeterli onayı alarak yürürlüğe giren bu sözleşmeyi Türkiye de imzaladı; ancak hiçbir yasal düzenleme gerçekleştirmedi.

Kişî hakları konusunda çok önemli bir konu olan bu ve benzeri projelerde, bugüne kadar Adalet Bakanlığınca hazırlanmış hiçbir yasa tasarısı da yok.

Mernis projesi konusunda Mayıs 1999 tarihli aylık Power Dergisine açıklama yapan hukukçular projenin iş-

leyişi karşısında kaygılarını dile getirirken şu noktalara değindiler:

Prof. Dr. İbrahim Kaboğlu (Marmara Üniversitesi Öğretim Üyesi): "Mernis projesinin klasik idari yapı ve usul çerçevesinde oluşturulup yürürlüğe konulması öngörülüyor. Ayrıca bunun dışında herhangi bir denetim mekanizması da yer almıyor. Batılı ülkeler teknoloji ürünlerinin kullanımıyla paralel olarak yaptıkları düzenlemelerle birlikte, aynı zamanda bu kullanımın olası kişî özgürlüklerine yönelttikleri tehditlerin korunmasına ilişkin mevzuat düzenliyor, mekanizmalar kuruyor; ki bunların içinde denetim mekanizmaları ve idari yapının oluşturulması var."

Doç. Dr. Nihal Saban (Marmara Üniversitesi Öğretim Üyesi): "Tek başına vergi mükellefi numarası verilmesi nedeniyle Türki-

ye'nin imzaladığı "Kişisel Nitelikli Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Bireylerin Korunmasına İlişkin Sözleşme"ne göre yasal düzenlemeyi yapmak zorunda. Yoksa özel hayatına müdahale edilen kişi Türkiye'de iç hukuk yollarını denedikten sonra Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'ne gidebilir."

SORULAR, SORULAR...

Bilim adamlarının da aktardığı gibi sorulması gereken sorular, hiç kuşkusuz çok. Biz birkaçını aktaralım:

- Bireyler için geçmişe dönük tüm bilgileri girme izni, yasal olarak olanaklı mı? Bu kişilerin özel yaşantısına müdahale anlamı taşımıyor mu? Bu bilgilerin doğruluğunu, güvenilirliğini kim ya da kimler denetledi, denetliyor ve denetleyecek?

- Bireylerin özel bilgilerinin herhangi biçimde değiştirilmesi, yenilenmesi, silinmesi olası değil mi? Çok özel bilgilerin girilmesi konusunda bireyin onay hakkı olmalı mı?
- Bireylerin özel yaşamı, sır hakları ve özgürlükleri, İçişleri Bakanlığına bağlı hangi kurumlarca, nasıl, ne ölçüde ve niçin izlenecek? Bu konuda denetleyici hiçbir mekanizma olmayacak mı?
- Binlerce insanın telefonunu ve özel yaşantısını yargıç kararı olmadan dinleyen, gözlem altında tutan güvenlik güçleri; bireylerin açıklanmasını istemediği özel bilgileri açıklarsa, o bireyin ya da bireylerin hiç mi yasal hakkı olmayacak?
- Bireylerin siyasal tutumuna, örgütlenmelerine ve diğer sosyal tercihle-

rine ilişkin bilgiler nasıl ve kimler tarafından oluşturulacak, korunacak ve denetlenecek?

- Bireyler hakkında stoklanacak olan bilgilerin yarın bireyin istemine rağmen, onun özel yaşamını ilgilendiren başka birçok konuyu da kapsamı ne ölçüde doğru?

Kısaca söylemek gerekirse, bürokratik zorlukları aşmak ve yaşama kolaylıklar getirmek amacıyla böylesi yönelimlerin olması olağan ve hatta günümüzde zorunlu olabilir; buraya kadar söylenecek söz yok.

Ancak söz konusu özel yaşamın ve sır hakkının korunması olunca denetleyici mekanizmalar olmadan, Mernis Projesinin yaşama geçirilmesi milyonlarca insanı "gözetim" almak olur.

Sürekli gözetim altında olmaktan kimsenin mutlu olacağını sanmıyoruz.



ILO,
alışan
kadının
Analık
Hakkı'nı
genişleten
yeni ilkeler
belirledi

TÜRKİYE'DE
NE ZAMAN
VE NASIL?

Calışan kadınların analık hakları sorunu tüm dünyada sürekli gündemde kalan temel konulardan biridir. Gerçekte bu sorun yalnızca günümüzde gündeme gelen bir konu değil, on yıllardır tüm dünya ülkelerinde şu ya da bu biçimde yaşamsal önemini korumaktadır ve daha uzun yıllar gündemde kalacak temel ve öncelikli sorunlardan biridir.

Çalışan kadınların analık hakları konusundaki duyarlılığın, uluslararası düzeyde ele alınarak, belirli standartların oluşturulması ilk kez 1919 yılında gerçekleştirildi. ILO'nun kuruluş yılı olan 1919'da kabul edilen ilk sözleşmeler biri 3 Sayılı Analığın Korunması Sözleşmesi oldu.

Bu Sözleşme, çalışan kadınların doğumla ilgili hakları konusundaki temel ilkeleri ortaya koydu.

Bunlar;

- 1-Doğum izni hakkı,
- 2-Parasal ve tıbbi yardım alma hakkı,
- 3-İş güvencesi hakkı,
- 4-Herhangi bir ayırmacılığa uğramama hakkı

5-Çalışma saatleri içinde emzirme araları kullanma hakkı,

olarak belirlendi.

Daha o yıllarda sendikaların sosyal taraf olarak gündeme getirdiği analık hakkı giderek yeni boyutlarıyla ele alınmaya başlandı. Çalışan kadınların analık haklarını yansıtan 3 sayılı ILO sözleşmesi ulusal yasa ve uygulamalarda, özellikle de sosyal güvenlik alanında meydana gelen gelişmeleri dikkate almak 1952 yılında yeniden gündeme alındı; yeni istemlerle tekrar düzenlendi ve 103 sayılı Analığın Korunması Sözleşmesi kabul edildi. Bu sözleşmede çalışan kadınların doğumla ilgili haklarını belirleyen ilkeler korunurken hakların hangi yollardan ve nasıl sağlanacağına daha fazla açıklık getirdi. Buna göre tıbbi yardım, nitelikli ebeler ya da pratisyen doktorlar tarafından doğum öncesi, doğum ve doğum sonrası bakım biçiminde verilecek, eğer gerekliyse hastaneye sevk de yapılabilir. Parasal yardımlara konusunda ise sosyal sigortadan sağlanan yar-

dımlardan hareketle, kadının daha önceki kazancının üçte ikisi oranında bir asgari gelir yardımı öngörüldü. Bu haklardan yararlanma durumu olmayan kadınlar ise, sosyal yardım için aranan teste tabi olmak üzere sosyal yardım fonları dışından yeterli yardımı alabileceklerdir. Emzirme araları iş saati sayılacak ve bunun ücret karşılığı ilgili yasa yönetmeliklere göre verilecektir.

Bu sözleşmeye bağlı olarak 1952 tarihli ve 95 sayılı bir tavsiye kararı da benimsendi. Bu belgeye göre doğum izninin toplam 14 haftaya çıkarılması, parasal yardımların kadının daha önceki geliri kadar olması, istihdam güvencesini yaygınlaştırması, kıdem haklarının korunması ve doğum iznine ayrılan kadının yeniden işine dönebilmesi öngörüldü. Tavsiye kararında, büyük ölçüde, çalışan kadınların gebelik, doğum ve doğum sonrası dönemdeki sağlığının korunması üzerinde duruldu. Tıbbi yardımlar açıkça belirtilirken, çocuk emzirme durumunda olan anneler ve çocukları

için gerekli tesislerin nasıl oluşturulabileceği anlatıldı ve ayrıca iş güvenliği ile sağlığı konuları ele alındı.

Diğer uluslararası çalışma standartları arasında doğum haklarının korunmasıyla ilgili konular açısından anlamlı başkaları da oluşturuldu. 1958 tarihli 111 sayılı Ayrımcılık (İşte ve Meslekte) Sözleşmesi, 1981 tarihli 156 sayılı Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Sözleşmesi ve 1994 tarihli 175 sayılı Kısmi Süreli Çalışma Sözleşmesi bunlar arasındadır.

YENİ KAZANIMLAR GEREKİYOR

Çalışan kadınların istihdamında yaşanan yeni gelişmeler, kadınların toplumsal rolündeki değişimler ve kadın haklarına ilişkin genel duyarlılıklar 1952 yılında kabul edilen ILO sözleşmesinin yeniden gözden geçirilmesini ve yeni ilkelerle oluşturulmasını gündeme getirdi.

Uluslararası Çalışma Örgütü bu gelişmeler ortamında sorunu yeniden gündeme getirerek ilk kez 1999 yılında tartışma-

ya açtı. 2000 yılında toplanan ILO Konferansında 103 sayılı Analığın Korunması Sözleşmesi 22 aleyhte ve 116 çekimser oya karşılık 304 oyla kabul edildi.

Kabul edilen sözleşme iki ülkenin onaylanmasının ardından yürürlüğe girecek.

Çalışan kadınların analık haklarına yeni boyutlar kazandıracak olan sözleşmenin genel ilkele-ri özetle şöyle:

- Analık hakları, iş ilişkisinde bulunan enformal sektörlerde çalışan kadınlar da dahil tüm sektörlerdeki kadınları kapsamına alacak,
- Analık haklarından yararlanacak olan kadınlara parasal yardımlar, kadının ve çocuğunun elverişli sağlık koşullarında yaşamalarına ve yaşam standartlarını tutturmalarına yetecek düzeyde olmalıdır,
- Tıbbi yardımlar, gerektiğinde hastaneye sevk de dahil olmak üzere doğum öncesi, doğum sırası ve doğum sonrası genel bakımı içermelidir,

- Parasal ve tıbbi yardım hakları zorunlu sosyal sigorta ya da kamu fonlarıyla sağlanacak,
- Doğum izni zorunlu bir izin dönemini de içerecek ancak bu zorunlu iznin süresi ve dağılımı işçileri ve işverenleri temsil eden kuruluşlarla görüşükten sonra ve anne ile çocuğun sağlığını koruma duyarlılığı gözeterek her bir ülkede ayrı ayrı belirlenebilecek,
- Ulusal yasa ya da uygulamalar çerçevesinde, izin durumunda yapılan parasal yardımlar, daha önceki kazanç esasından belirleniyorsa, bu tür yardımların tutarı, kadının önceki kazancının ya da yardımların hesaplanmasında esas alınan kazancının üçte ikisinden az olmayacak,
- Doğum iş ilişkilerinde bir ayrımcılık kaynağı olarak kullanılmayacak,
- Kadının, çocuğunun emzirilmesi için günde bir ya da daha çok iş arası alma hakkı olacak. Bu tür aralara ne kadar süre

- ile hak kazanılacağı, bunların sıklığı ve her birinin uzunluğu ulusal yasalarca belirlenecek,
- Emzirme araları çalışma sürelerinden sayılacak ve bu süreler için ücret ödemeleri yapılacaktır.

TÜRKİYE ANALIK HAKLARININ NERESİNDE?

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün çalışan kadınların analık hakları konusunda üçüncü sözleşmesini kabul ettiği günümüzde, Türkiye ka-

dınlarına verdiği önem açısından nerede bulunuyor?

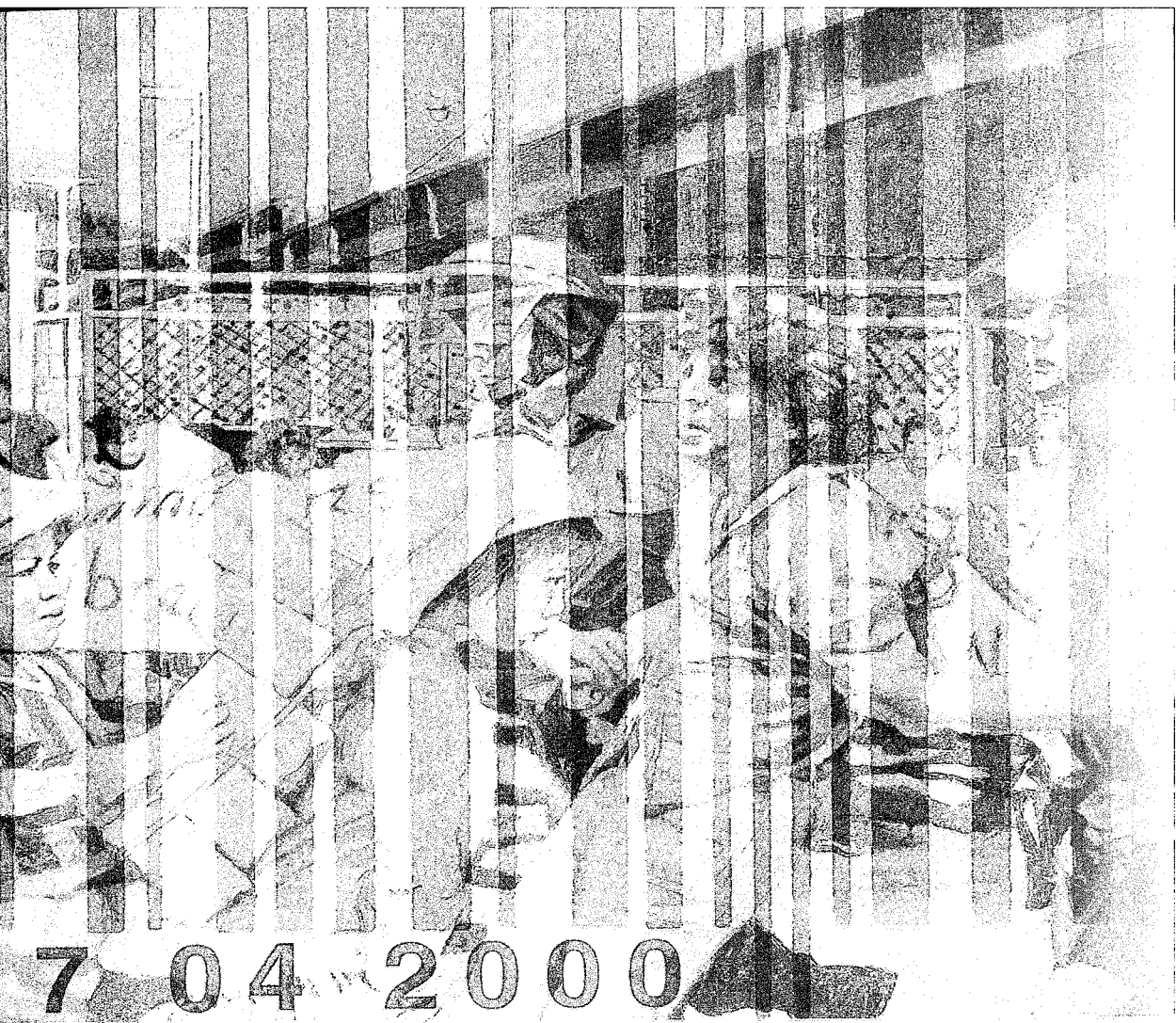
Kırda ve kentte milyonlarca kadının en doğal hakkını oluşturan analık hakkına yeterli özen gösteriliyor mu?

Türkiye, ILO sözleşmeleri ile Avrupa Birliği standartlarını yakalayan yasal düzenlemeler gerçekleştiriyor mu?

Tüm bu soruların hiçbirine evet yanıtı veremiyoruz. Çünkü Türkiye'de yasalar; ne genel olarak kadının toplumsal rolünün çağdaşlaştırılması açısından, ne de özel ola-

rak çalışan kadınların hakları açısından yeterli ve kapsamlı değil. Bunun mutlaka değişmesi gerekiyor. Öncelikle sendikalar analık hakkının yasal dayanaklarının oluşturulması için güçlü kampanyalar düzenleyerek konuya ilişkin duyarlılıkların yükseltilmesi doğrultusunda etkinlikler gerçekleştirmeli.

Kısacası kadınların hem genel sorunları, hem analık haklarına ilişkin sorunları; artık her yıl 8 Martlarda yapılan söylem düzeyini artık aşmalıdır.



7 0 4 2 0 0 0

Küreselleşmenin toplumsal yapıda ve istihdam üzerinde yarattığı etkiler, Dünyada sendikal yapıları doğrudan etkileyen süreçlere temel oluşturdu. Sendikaların toplumsal rollerinde olumsuz gelişmeler yaşanması sonucu hak ihlallerini durduracak, etkisizleştirecek dayanışma barajı güçlü biçimde örülemedi. Yani küresel saldırıların boyutu, şid-

deti ve kapsamı dikkate alındığında; küresel tepkiler güçlü biçimde oluşturulamadı.

Bu olumsuzluğun ardında yatan önemli gerçek ise şudur: Sendikalar, yaşanan değişimlere paralel, yapısal değişim süreci içine girmekte gecikti. Yani sendikalar, değişimin zorunlu kıldığı örgütsel önlemler için stratejik yaklaşımlar oluşturmada



öngöründe bulunamadı.

Dünya sendikal hareketinin içinde bulunduğu durumu değerlendiren ve geleceğe yönelik önlemler alma konusunda büyük işlev gören Uluslararası Özgür İşçi Sendikaları Konfederasyonu ICFTU 17. Genel Kurulu'nda, yeni binyılda sendikaların neler yapması gerektiği tartışıldı.

Sendikal Notlar'ın bu sayısında,

ICFTU 17. Genel Kurulu'na sunulan Raporun önemli bir bölümünü oluşturan "21. Yüzyılda Sendikalar-Küreselleşmenin Sendikal Yapılar Üzerine Etkileri" Bölümünü yayınlıyoruz. Bu bölümde küreselleşmenin sendikal yapılar üzerinde doğrudan nasıl etkiler yarattığı değerlendirilirken sendikaların nasıl bir tutum geliştirmeleri gerektiği üzerinde duruluyor.

Sendikalar değişen dũnyanın meydan okumasıyla karşı karşıyadır

1. Sendikaların işçileri örgütlediği ve temsil ettiği ekonomik, toplumsal ve siyasi çevre dũnyanın her yerinde dramatik bir biçimde değişmektedir. Bu raporda küreselleşme çağının bazı temel eğilimleri ve bu eğilimlerin yol açtığı ve ICFTU'nun eylemlerine temel oluşturan ana sorunlar tanımlanmıştır. Hükümetlere, uluslararası kuruluşlara ve çalışanlara pekçok öneri yöneltilmiştir. Okuduğunuz bu bölümde, sendikaların karşılaştığı sorunlar ve bunların uluslararası sendikal hareket üzerindeki olası etkileri ele alınmıştır.

Küreselleşme güçlerinin çözũmlenmesi

2. Bu raporun 1. Bölümünde, küreselleşme süreci, sürecin üç itici gücü olan **teknolojik devrim, ekonomik liberalleşme ve siyasi değişim** üzerinde yoğunlaşılarak incelenmiş ve sürecin önemli etkileri vurgulanmıştır. Bu boyutlar, ayrıca sendikal işleyişin gerçekteştiği çevrenin nasıl değiştiğinin incelenmesi açasından da, yararlıdır.

İşYERİNDE DEğİşİM

Yoğunlaşmış kũtlesel

ũretim çağının sonlanması

3. Teknolojik devrim, çalışma

dũnyasını ve istihdamın yapısını dramatik bir biçimde değiştirmektedir. Çalışma birimi ölçekleri tüm dũnyada küçũlmektedir. Çokuluslu şirketler (ÇUŞ) finansal boyutta büyüyor olsa bile, bu büyüme, ölçeklerin küçũlmesi, alt işveren uygulamaları ve yeni küçük üretim veya yönetim merkezleri açılması, gibi nedenlerle istihdama yansımamaktadır. Sendikalar bu yüzyılın büyük bir bölümünde, ticari piyasa için yaşamsal bir güç oluşturan imalat sanayii, enerji ve ulaştırma sektörlerinde, sektörün ekonomik bakımdan belirleyici işletmelerindeki örgütlenmelerine dayanmıştır. Bu sektörlere görece az sayıda büyük işletmeler ve şirketler egemendi. Sendikalar bu sayede tek tek işverenlerle ya da toplu olarak işveren federasyonlarıyla bağıtladıkları az sayıdaki sözleşme ile, binlerce ve hatta bazı ÷lkelerde de, milyonlarca işçiye aynı anda ulaşabiliyorlardı. Bu sözleşmeler sendikaların ekonominin, sendikalı oranının genellikle yüksek olduğu kamu hizmetlerini de kapsayan farklı alanlarındaki istemlerini bũtũnleřtiren bir örũntü oluşturmak amacıyla kullanılabiliyordu. Bazı durumlarda pazarlıklardaki temel eğilimler kamu sektöründe saptanıyordu ve diğer sektörlerde de, bu sözleşmelerin asgari istihdam standartları olarak yasal dũzenlemelere katılan temel hükümlerle

ri esas alınıyordu ya da sözleşme imzalamamış olan şirketlere öneriliyordu.

Değişen teknolojiye bağlı olarak işyerlerinin dağılması

4. 21. Yüzyılın istihdam birimleri daha da küçülecek, işyerlerindeki işçi sayıları, az sayıda işyerinde yüzlere, nadir olarak da binlere ulaşacaktır. Büyük işverenler bugün de vardır, ama işçiler sıklıkla tek bir büyük işletme yerine, aynı işverene ait çok sayıdaki küçük işletme birimine dağıtılmıştır. Tek başına iş yapmaya karar veren ve konumunu değiştirme olanağı bulan yöneticiler de, yeni küçük işletmeler kurmakta ve önceden aynı işletmede yürütülen çoğu işi de, işletme dışında bırakmaktadırlar. Bu yeni küçük çalışma birimlerinde, nitelikli ve niteliksiz, mavi ve beyaz yakalı ve kadın ve erkek işçiler arasındaki geleneksel ayrımcılık ortadan kalkmaktadır. Şirketler işveren fedarasyonları aracılığı ile toplu pazarlık yapmaya daha az ilgi göstermekte ya da bu tür anlaşmaları sadece yerel ve daha ayrıntılı anlaşmalar için destekleyici bir iskelet olarak görmektedirler. Pekçok şirket, sözleşme kapsamı dışında kalmanın yanı sıra, sendikalarla pazarlık yapılmasını da engellemeye çalışmakta ve iş sözleşmelerini bireyselleştirmeye çaba göstermektedir. Bazı ülkelerde

de, toplu sözleşmeler karşısında bireysel sözleşmeleri destekleyen mevzuattan yararlanarak üstünlük sağlamaktadırlar.

Örgütlenmenin ve üyelere hizmet etmenin bedeli artmaktadır

5. Bu değişikliklerin sendikaların gelecekte örgütlenmede kullanmaları gereken örgütlenme yöntemleri üzerinde önemli etkileri vardır. Sendikalar bugüne kadar varolan pazarlık birimlerini ve yöntemlerini bir ölçüde korumayı ve ellerinde tutmayı başarmaktadır. Ancak, her biri geçmişe göre çok daha az işçiyi kapsayan artan sayıda toplu sözleşme yapılmasına yönelen ve çalışanların tutumlarından çok teknolojik değişim tarafından da yönlendirilen güçlü bir gelgit yaşanmaktadır. Böylesi bir çevrede, örgütlenme, pazarlık ve işçilere hizmet götürülmesi amacıyla etkili bir işçi temsilinin sağlanmasının bedeli de alabildiğine artmaktadır. Açıkça söylenmesi gerekirse, üye başına yapılacak temsil, pazarlık ve hizmet harcaması çok artacaktır.

Sendikalar daha iyi eğitilmiş temsilciye ve daha nitelikli bilgiye gereksinecektir

6. Bazı sendikalar yapılarını uyarlamak ve daha çok sayıda tamgün görevli çalıştırmak için üyelik aidatlarını arttırabilir ya da birikimlerini

bu alana yatırabilir. Diğerleri de, ücreti işçiler tarafından ödenen yerel temsilci sayısının artmasına bel bağlamak zorunda kalacaktır. Ama, bu ikinci seçeneğin de sendikalar için bir bedeli vardır. Sendika temsilcilerinin eğitimi ve onlara gereksindikleri bilgi ve özgün önerileri sağlayacak çok daha yoğun bir destek sistemi için büyük harcama yapılması gerekecektir. Sendikalar ayrıca yerel temsilcilerini özellikle açık oldukları sendikal ayrımcılık tehdidine karşı korumak zorundadır.

İSTİHDAM YAPISINDA DEĞİŞİM

Sendika kaynaklarının

örgütlenmeye aktarılması

7. Diğer bir gerçekte istihdam yapısının değişmesidir. Dünyanın büyük bir bölümünde, yeni işlerin çoğunluğu özel hizmetlerde yaratılırken; imalat, enerji ve ulaşım sektörlerinde çöküş yaşanmaktadır. Elbette, bu eğilim bir ölçüde alt işveren uygulamalarının sonucudur; örneğin, önceden mühendislik sanayiinde sayılan temizlik işçileri bugün hizmet işçisi sayılmaktadır. Sendikal hareket, finansal kaynaklarını ve insan kaynaklarını istihdamın ve üye sayısının azaldığı sektörlerdeki sendikalardan yeni hizmet sektörlerindeki sendikalara aktarmanın yollarını bulmak zorundadır.

Sendikalar arasında Dünya gene-

linde gözlenen birleşme eğilimi ve yeni işbirliği biçimleri istihdamdaki yapısal değişime bir yanıttır. Yine de, yeni birleşmiş, büyük sendikalarda bile, yerel işkollardaki üyeleri değişik mesleklerdeki ve değişik yerlerdeki işçi gruplarının örgütlenmesine daha çok finansal kaynak ayırmaya ikna etmek kolay değil. Sayıları azalan eski üyelerin örgütlülüğünü sürdürüp, onlara hizmet sağlarken, yeni üyeler örgütlemek için daha çok para ve insangücü ayrılmasını sağlamak üyelerin bilinç düzeyini artırmak için öncelikli bir çaba gösterilmesini gerektirmektedir.

Kamu kesiminde pazarlık sertleşmektedir

8. Birçok ülkede, devlet girişimleri özelleştirilmesi ve merkezi ve yerel hükümet işlerinin modernleştirilmesi ve anlaşmadan çıkarılması nedenleriyle kamu sektörü çalışanlarının sayısı düşüyor.

Bu eğilimlere rağmen, her nasılsa, birçok ülkede kamu sektörü sendikası üyeliği, tüm sendika üyeliklerine oranla artıyor.

Bazı ülkelerde, kamu sektörü sendikaları üyelerini özelleştirme operasyonlarına karşı korumakta. Bu faktör, kamu sektöründeki daha sıkı bütçe kontrolleri işletme, performans hedeflerinin belirlenmesi, bilgi teknolojilerinden tüm kapsa-

myla yararlanma ve sözleşme feshi gibi baskılarla birleşince sendikaların pazarlık stratejileri değişiyor. Aslında, bazı ülkelerde kamu ve özel sektördeki örgütlenme düzeyleri büyüyen fark endişe yaratırken, pazarlık çevresinde farklar azalmaktadır.

Birleşmeler, kaynakları birleştiriyor

9. Geleceğe baktığınızda, kamu sektörü işçilerini özel sektörden ayıran özelliklerin çoğu muhtemelen değişiyor. Bu bazı durumlarda hem özel sektörde, hem de kamu sektöründe üye toplayacak ve pazarlık yapacak hizmet sektörü sendikaları oluşturmak için birleşmelere yol açtı.

Böyle hareketler hem güçlü, iyi kurulmuş bir üyelik tabanı olan, hem de yeni üyeler toplamak için hırsı ve kaynağı olan sendikalar kurulmasına yardım edebilir. Sendikaların birleşmesiyle ortaya çıkan kaynakların birleştirilmesi birçok avantaj getirirken, birçok işçi de kendi meslek guruplarına uygun yapıdaki sendikalara güçlüce bağlanmış. Bu ayrımı birleşmiş sendikalarda sürdürmek ve sendika birleştiricilerinin örgütlenmemiş işçilerin örgütlenmesine destek olmaya yönelmiş olduğunu garanti altına almak, sendika karışimleri düşünüldüğünde dikkatlice hesaba katılmalıdır.

SENDİKALARIN GÜÇLENDİRİLMESİNDE BİLİŞİM TEKNOLOJİLERİNİN KULLANILMASI

Paylaşılan bilginin maliyetinin düşmesi sendikalara yardım ediyor

10. Teknolojik devrim, elbette, yalnızca işleri ve istihdamın yapısını etkilememiş; sendikalar için de, önemli bir araç yaratmıştır.

Elektronik posta, web siteleri, veri tabanları ve diğer pek çok bilgisayar uygulaması, sendika görevlerine ve üyelerine; bilgi sağlamak, sınıflandırmak, depolamak, çözümlemek ve iletmek için tüm dünyada yaygın olarak kullanılmaktadır. Bilişim teknolojileri; üyeliğin yaygınlaşması, sendikaların artan sayıdaki eylemlerini, yalnızca ülke içinde değil, uluslararası ölçekte de güçlendirecek yaşamsal bir araç sağlamaktadır.

Bilişim teknolojilerini benimseme biçimleri etkileyici olmakla birlikte, sendikaların bilgi stratejilerini, çalışmalarının bütünsel bir parçası olarak kullanmasını ve uyarlamasını sağlamak için yapılandan çok daha fazlası yapılabilir.

...ama, eski yöntemlerin modernleştirilmesi koşuluyla

11. Bu stratejilerin temel bölümlerinden biri de eğitimidir; ancak, sen-

dikalar çalışma yöntemlerini aşırı bilgi yükleme tehlikesini önleyecek bir biçimde uyarlamak zorundadır. Sendikalar seçilmiş temsilcilere dayanan otorite sistemini eski tür belgeye dayalı onay yöntemlerinin, yarı hızının bilişim devriminin gerektirdiği ve olanaklı hale getirdiği hıza ulaşmasını önlemesini engellemek amacıyla gözden geçirmek zorundadır.

Sendikalar bilginin niteliğine ve sendika temsilcileri ve üyeler tarafından kolay ve etkili olarak kullanılabilir olmasına özen göstermelidir.

Ayrıca, güçlü kişisel bilgisayarların ve sendika bilgi işlem ağlarının fiyatları azalıyor olsa bile, sanayileşmiş ülkelerde, daha iyi ücret alan ve bir ev bilgisayarı satın alma olasılığı artan işçileri örgütleyen sendikaların, hem sanayileşmiş, hem de gelişmekte olan ülkelerde çalışan ve bir ev bilgisayarı alma olasılığı bugün de bir hayal olan düşük ücretli işçileri örgütleyen sendikalardan üyelere yönelik hizmetlerde bilgisayar yardan yararlanma olanağı açısından çok daha iyi bir konumda olduğu açıktır.

Bugün, bazı sendikalar üyelerinin ucuz bilgisayar ve yazılım satın alabilmeleri için olanak sağlayacak firmalarla pazarlığa dayalı satış için görüşmektedir.

KÜRESEL REKABETİN GÜÇLENMESİ

Küresel piyasalardaki rekabet toplu pazarlığı etkilemektedir

12. Uluslararası ticaretin ve yatırımların önündeki engellerin azaltılması, düzensizleştirme ve özelleştirme ile sağlanan ekonomik liberalleşme küresel rekabeti keskinleştirmiştir. Bugün, çok az sayıdaki sendika hem kamu, hem de özel sektörde 'esnek' bir işverenlerle pazarlık masasına oturabilmektedir. Küreselleşme öncesi dönemde, özellikle gelişmekte olan ülkelerde ve hatta kimi sanayileşmiş ülkelerde, bazı sendikalar esas olarak hükümetin bakanlarıyla ya da atanmış siyasetçilerle pazarlık yapmak zorunda kalıyorlardı. Bu işverenler rekabet tehdidiyle yüzleşmemişlerdi ve kapalı sermaye piyasalarında mutlak ortaya çıkan enflasyon tehlikesi ve ücret dengesi sorunları dışında bir kaç sınırlamayla hükümet hesabından borç para alabiliyorlardı. Sendikalar bu çevrede pazarlık stratejilerinin anahtar unsuru olarak, hükümetlere siyasi baskı uygulama üzerine yoğunlaşmıştı

Yeni taktikler

13. Ekonomik liberalleşme, pek çok ülkede sendikalarda ve üyelerinde büyük bir darbe yaratmıştır. Ülke içindeki ya da dışındaki rekabetin tehdit ettiği kamu ve özel sek-

tör işverenleri, ücret konusunda giderek bilinçlenmişlerdir. Daha da önemlisi, ticari kararlara doğrudan katılmakta giderek isteksizleşen hükümetler ile kurulan siyasi bağlantılar da, artık eskisi kadar yarar sağlamamaktadır. Bu şartlarda etkili pazarlık tümü ile farklı taktikler ve işverenlerin üretkenlik sorunlarının ve bilanço dengelerinin çok daha iyi algılanmasını gerektirmektedir. Bu durum, sonuçta, sendikal yapıların sendikal talepleri çok iyi hazırlayacak ve gerekçelendirecek, bu taleplerin üyeler tarafından tam olarak anlaşılmasını ve desteklenmesi sağlayacak ve yönetimin karşı çıkışlarına rağmen bu talepleri savunacak ve yönetecek yeterlilikte bilgi ve beceriyle donatılmış sendika pazarlık ekipleri oluşturacak bir biçimde değiştirilmesi gereklidir.

SİYASAL DEĞİŞİM

Eski tartışmalar önemini yitirmektedir

14. Ekonomik liberalleşmenin sendikalar üzerindeki etkisi, 'meslek' sendikacılığı karşısında, siyasi ve toplumsal eylem sendikacığına görece değer yükleyen eski tartışmayı yeniden alevlendirmiştir. Oysa, bu, pekçok açıdan abartılmış bir ayrımdır. Sendikaların, işverenler üzerindeki baskıların ayırdında olmaları gerekmele birlikte, hızla değişen ekonomide siyasi süreci çalışma

dünyasına egemen olan ve işçileri koruyup destekleyen yasa ve kurumların işçilerin çıkarlarını tam olarak yansıtmamasını güvence altına alacak bir biçimde etkilemesi de hala gerekmektedir. Bazı sendikalar, hala, mevzuatı, hükümet programlarını ve politikalarını etkilemenin en etkili yolunun, en genel anlamıyla emek hareketinin parçası olan siyasi partilerle sıkı bağlaşıklık kurmak olduğunu düşünmektedir. Diğerleri ise, genel olarak kamuoyunu ve bu yolla siyasi partileri etkilemeye yoğunlaşmaktan yanadır. Her iki strateji de, medya politikalarının sendikal çalışmadaki önemini artırmıştır.

Sendikaların değişen siyasal tartışmadaki yer alımı

15. Sendikalar, yeni siyasi stratejiler ortaya koyarken, Sıcak Savaşı izleyen değişikliklere ve bu değişikliklerin sol partiler başta olmak üzere, demokratik partiler üzerindeki etkilerine uyarlanmak zorunda kalacaktır. Bu partiler, 1945'den sonra, özellikle Avrupa'da, muhalefette olduklarında bile, siyasi tartışma konularını belirleyebiliyordu. İki savaş arasındaki ekonomik durgunluğu ve faşizmin yükselişinin önlenmesi; komünizmin seçenek oluşturacak bir hükümet sistemi çağrısının etkisizleştirmek için piyasa ve sosyal refah kavramlarının bütün-

leştirilmesi gerekliliği, Keynesçi ekonomik düşüncenin egemenliği ve sağ partilerin entellektüel savunmacılığı nedenleriyle ekonomik liberalleşme gözardı edildi. Bu etmenler sendikaların sol, sosyal demokrat ve merkez partiler tarafından değerli ortaklar olarak görüldüğü bir siyasal çevre yaratılmasını sağladı.

Devletin gelişme sürecindeki rolünün değişmesi sendikaları yeniden düşünmeye zorluyor

16. Avrupa'daki siyasal ortam diğer ülkeler üzerinde güçlü bir etkiye sahiptir.

Örneğin, Nehru'nun Hindistan'ın kalkınmasını ekonomik egemenliği kamu mülkiyetine dayandırarak gerçekleştirme stratejisi Batı Avrupa'daki sosyal demokrat düşünceden esinlenmiş ve bağımsızlıklarını kazanan gelişmekte olan ülke önderlerini de etkilemiştir. Meksika ve Venezuela'da sendikaların hükümeti güçlü bir biçimde etkileyebildikleri bir siyasal sistem geliştirmişlerdir.

Afrika'da da, tek parti hükümetleri benzer politikalar izlemiştir, ancak sendikalar ulusal bağımsızlık savaşımında önemli rol oynamalarına karşın, siyasetçilerin devletin bütünlüğünü koruma ve ekonomik bağımsızlığı sağlama adına sendikal etkinlikleri tam olarak denetleme

çabalarını ancak çok sınırlı ölçülerde önleyebilmişlerdir.

Eski bağlaşıklar bugün sendikalarla yeni ilişkiler kurma arayışındadır.

17. Sosyalist ve sosyal demokrat düşüncenin savaş sonrası egemenliği 1980'lerden beri dramatik bir biçimde aşınmıştır; bu durum Margaret Thatcher-Ronald Reagan ortaklığında simgeleşmiştir.

Savaş sonrasında yaşanan fiyat istikrarının 1973 ve 1979'daki petrol şokları ile sonlanması sol ekonomik modellerin siyasal desteğini çalışanlar ve sendika üyeleri arasında bile önemli ölçüde azaltmıştır.

Ekonomik bunalımı ve onu izleyen İkinci Dünya Savaşı'nı yaşayan kuşağın siyasal partilere yönelik sınıfsal bağlılığı, Avrupa ve Kuzey Amerika'da genellikle "çocuk patlaması" kuşağı olarak tanımlanan yeni kuşakta oldukça azalmıştır. Daha da önemlisi, ekonomik liberalleşme politikaları gibi, sendikacılığa ve örgütlenmeyi ve toplu pazarlığı destekleyen yasalara, popülist bir temelde, vahşice saldıran politikalar demokratik sol partileri strateji değişikliğine zorlamıştır.

Bu süreç henüz sürmekte ve "Yeni Emek" ya da "Yeni Demokratlar" benzeri terimler önceki politikardan ve merkez sol partilerle sendikalar arasındaki bağlardan farklı,

çağdaş bir simge oluşturma aracı olarak yaygınlaşmaktadır.

Küreselleşme çağında yeni toplumsal ortaklık arayışları

18. "Üçüncü Yol" veya "Yeni Yol" siyasetçilerin projelerine uyum sağlayan sendikalarla çalışmaları sürmektedir. Bu siyasetçiler sendikal görüşlere sosyal adalet ile piyasa dinamiklerini dengelemeye yönelik adil bir söylem ve içerik kazandırmaya yönelik genel önermelerden başka bir şey katmamıştır. Sol partiler ise, 1990'ların ikinci yarısında, yalnızca Avrupa'da değil, pek çok ülkede yeniden devlete yönelmiş; sıklıkla da, devletle birlikte davranmıştır. Sendika düşmanlığının azalması ve bir dizi aşırı liberal siyasi partinin yenilgisi sendikalar için önemli bir siyasi çevre değişikliği yaratmıştır; ama, pek çok merkez sol parti için küreselleşme çağında "toplumsal ortaklığa" nasıl bir değer yükleneceği sorunu, bugün de belirsizliğini korumaktadır.

Geçiş aşamasındaki ülkelerde sendikacılığın yeniden tanımlanması

19. Gelişmekte olan ve geçiş aşamasındaki ülkelerde, siyasi değişim daha dramatik bir biçimde gerçekleşmektedir. Bu ülkelerde, demokratik devrim, ekonominin devlet tarafından farklı bir biçimde planlan-

dığı bir düzenden, sanayileşmiş ülkelerde İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra kurulan sosyal güvenlik ağları oluşturulmadan ve bir anda piyasa ekonomisine geçilerek gerçekleştirilmiştir. Daha da önemlisi, özellikle Orta ve Doğu Avrupa'da sendikal yaklaşımlar ve söylemler sendikaların tek parti denetiminde olduğu koşullarda biçimlenmiştir. Bu nedenle sendikalar hızla yeni bir kamusal kimlik geliştirmek için hem yeni örgütler oluşturmak, hem de örgüt içi demokrasiyi geliştirmek amacıyla yeniden yapılanmak zorunda kalmıştır. Pek çok ülkede siyasi partilerle ilişkilerinde büyük güçlük yaşayan sendikalar, pek az ülkede yasal düzenlemelerin ve politikaların oluşturulmasında belirleyici rol oynayabilmiştir.

Endüstriyel ilişkilerin niteliği gelişme hedefi yerini almaktadır

20. Asya'yı 1997'de vuran ve hızla gelişmekte olan ve geçiş aşamasındaki ülkelere yayılan ekonomik kriz sağlıklı bir endüstriyel ilişkiler sistemine dayanan bir toplumsal gelişmeyi gözardı eden piyasa ekonomilerinin ne kadar kırılgan olduğunun anlaşılmasını sağlamıştır. Aynı dönemde, sendikaların açık piyasa ekonomisinin toplumsal boyutunun oluşturulmasında ve şeffaflık, karşılıklı saygı ve katılım yoluyla demokrasinin güçlendirilme-

sinde yaşamsal ve yapıcı rol oynayabileceği ve oynaması gerektiği de anlaşılmıştır. Gelişmekte olan ve geçiş aşamasındaki demokratik ülkelerde sendikaların gündemine taşınan bu siyasi strateji, sendikalara hem üyeleri açısından, hem de sendikal yapıları açısından daha güvenli bir kuruluş dönemi yaşama olanağı sağlayabilir. Ancak, sendikaların güçsüz olmasından yarar sağlayan yerleşik seçkinler de, güçlü bir hareketin başlayıp, gelişmesini istemeyeceklerdir.

İŞÇİLER, SENDİKALAR VE TOPLUMSAL DEĞİŞME

Çekirdek ve çevre işçiler arasındaki bölünmenin öne çıkması

21. Küreselleşmeye temel oluşturan teknolojik, ekonomik ve siyasi değişiklikler tüm dünyada toplumları ve işçilerin sendikalardan ve sendika üyeliğinden beklentilerini uzun erimli olarak etkilemiştir.

Bu etkilenmeden en korkutucu olanı, belki de, güvenceli işlerde çalışan, az sayıda, iyi ücret alan, iyi eğitilmiş çekirdek işçiler ile işsizlikle güvencesiz işler arasında gelgitler yaşayan, düşük ücret alan çok sayıda niteliksiz işgücü arasındaki bölünmenin artmasıdır.

İkinci grupta kadınların oranı birinci grupla oranlanmayacak ölçüde yüksektir. Bu bölünme enformel

sektörün yaygın olduğu gelişmekte olan ülkelerde daha belirgin olmakla birlikte, sanayileşmiş ülkelerde de artmaktadır.

Güvencesizlik ve hızlı değişim tüm işçilerin sorunudur

22. “İyi işlerde çalışan işçiler bile iş ve ücret güvencesi konularında kaygılıdırlar ve çalışma yaşamında istihdam ile ilgili önemli değişiklikler yapılmasını ummaktadırlar.

Sendikaların potansiyel üyelerinin kendi istekleriyle ya da işten atılma nedeniyle çok sık iş değiştirmelerine ayak uyduracak nitelikte bir örgütlenme için giderek daha da çok kaynak ayırması gereklidir.

Ayrıca, işgücü hareketliliğinin giderek artmasıyla ortaya çıkan yeni sorunlara yönelmek de gerekmektedir. Emeklilik hakları ve eğitim değişen işgücü piyasasına uyum sağlamaya çalışan işçilerin iki temel sorunudur.

Sendikaları kadınların istemlerine uyarlamak

23. Kadınlar tüm dünyada işgücü piyasasına katılmakta ve sendikalarla bütünleşmektedirler. Kadın üyeler üye tabanının büyüyen bir bölümünü oluştururken, sendikal geleceğin temel unsuruna da dönüşmektedirler. Buna rağmen hemen hemen tüm sendikalar, önceliklerini ve yapılanmalarını sendikal

çalışmaları kadın işçilerin ilgi alanlarıyla bütünleştirecek bir biçimde uyarlamakta genellikle gecikmektedir.

Kadınlar, sendikaların yönetim kadroları arasında yeterince temsil edilmemektedirler. Bununla yakından ilişkili diğer bir sorun da, işçilerin gençlerden, yaşlılardan ya da özürlülerden kaynaklanan ailesel sorumluluklarının sendikal çalışmada yeterince yansıma bulamamasıdır.

Ailelere ve genç işçilere odaklaşmak

24. Geniş ailenin istikrarlı bir biçimde yok olmaya başlamasıyla birlikte, sendikalar toplumsal ve ekonomik güvence ağı oluşturmak açısından, çalışanlara ve özellikle de kadınlara iş ile aile sorumluluklarının bütünleşmesiyle oluşan stresin ve gerilimin azaltılması konusunda nasıl yardımcı olunacağı konusuna odaklaşmalıdır. Örneğin okul öncesi çocuk bakımı, evde yaşlı ve engelli bakımı sendikalar için temel ilgi alanı oluşturması gereken önemli sorunlardır. Genç işçilerin sendikal örgütlülüğünün giderek azalması da, ciddi bir konudur.

Sendikalar bu işçilere ulaşmak ve istihdam, eğitim ve öğrenim, gelir ve çalışma koşulları alanlarındaki özgün sorunlarına sahip çıkmak için, daha etkili yollar bulmalıdır.

Değişimle gelen olumsuzluklara sendikalar aracılığıyla başa çıkmak

25. Sendikalar, farklı topluluklardan ve kültürlerden gelen yüzbinlerce işçiyi örgütlemekte ve temsil etmektedirler. Bu nedenle sendikal örgütlenmenin toplumsal kapsamı konusunda genellemeler yapılamaz.

Gelişmekte olan ülkelerde, hemen her çalışanın gündelik geçim mücadelesinde edindiği yaşam deneyimleri sanayileşmiş ülkelerdeki en yoksul işçilerin deneyimlerinden bile farklıdır. En temel ortak özellik değişimdir.

Gelişen eğitim standartları, televizyona ve radyoya yaygın bir biçimde ulaşılabilmesi, işte ve yaşamda kadına eşitlik sağlanmasından yana eğilimin güçlenmesi sendikaların örgütlenmede, toplu pazarlıkta ve üyelere sağlanacak hizmetlerde gözönünde bulundurması gereken etmenlerden bazılarıdır. Burada, sendikaların aşması gereken zorunluluk, işçilere, bir çalışan grubunun ve topluluğun parçası olarak bireysel anlamda etkilendikleri değişim sürecini yönetip biçimlendirmekte yardım etmektir.

İşyeri ve topluluk arasında sendika köprüsü oluşturulması

26. Sivil toplumda sendikaların gücü ve özel niteliği çalışma yaşa-

mında odaklaştıkları konulardan ve her üyenin sendikaya aidat ödemesi ve sendika politikalarını denetlemesi ve işverenler ile kendi yararına sözleşme bağlatılması beklentisi içinde olmasından kaynaklanır. Bir toplumsal etkinlik ve geçim aracı olan işin önemi, işin doğası ve örgütlenme biçimi sürekli değişim halinde olsa bile, küreselleşmenin bir sonucu olarak değişmemiştir. Sendikalar çalışanların değişen özlmlerini ve kaygılarını kucaklayacak bir biçimde uyarlanmak zorundadırlar, ama, birleşme, örgütlenme ve toplu pazarlık özgürlüğü gibi temel haklar geçmişte olduğu gibi 21. Yüzyılda da önemlidir.

Yeni eylem hedefleri uluslararası sendikanın rolünün yeniden düşünülmesini gerektirmektedir

27. Üyelerin ve genel olarak çalışanların temsili amaçlanırken, sendikalar kararları yaşama ve çalışma koşullarını etkileyen güç odaklarını tanımlama kararlılığında olmuştur. Küreselleşme gücü ulusal ve hatta yerel ölçekten uluslararası ölçeğe aktarmıştır. İşverenlerin ya kendileri çok ulusludur, ya da girişimlerini herhangi bir ülkede alınan kararların tüm dünyada uzak erimli etkilerinin olduğu küresel ve bölgesel piyasalarda sürdürmektedirler. Hükümetler de uluslararası kurallarla eşgüdümü sağlayacak alternatif ön-

lemler almadan ulusal politik önlemler uygulamalarını yasaklayan ve kapsamı genişleyen bir temel kurallar bütününe bağlı hale getirilmişlerdir.

Sosyal boyut küresel ekonominin kuralları arasına katılmalıdır

28. Uluslararası sözleşmeler de sendikalar için insan hakları ve sendikal haklar gibi, yaşamsal önem taşıyan konuları kapsamaktadır. Bu araçlar sendikalar tarafından giderek daha yoğun bir biçimde kullanılmakta ve sendikal hak ihlallerini durdurmakta yardımcı olurken, sendikal çalışma yapma olanağı yaratmaktadır. Bununla birlikte, bu tür uluslararası araçlar sermayeye sağlananlar ile aynı güçte değildir. Daha da önemlisi, güçlenen küresel yönetim sistemi uluslarda ve uluslararası giderek artan gelir ve refah dağılımı farklılıklarına yönelmesini sağlayacak etkili bir toplumsal dayanaktan da yoksundur. Kopenhag Zirvesi bu dengesizliği ele almaya başlamıştır, ancak küresel ölçeğe sosyal ve ekonomik boyutun katılması için çok daha fazlası, örneğin, ILO'ya gücünü büyük ölçüde artıracak bir rol verilmesi, gereklidir

Daha azla daha çoğunu yapmak

29. Sendikal harekette, ekonomik karar alma sürecinin ulusal sendi-

kaların erişim alanı dışına çıkması, sendika üyelerini doğrudan ilgilendiren konuları etkileme aracı olması anlamında uluslararası sendikal örgütlerin önemini artırmıştır.

ICFTU ile bölgesel örgütleri OECD Ülkeleri Sendikal İşbirliği Komitesi (TUAC), Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) ve Uluslararası İşkolu Federasyonları (ITS)'nın son 20 yıldaki deneyimleri üyelerin uluslararası örgütlerden beklentilerinin ve uluslararası çalışmaya verdikleri önceliğin arttığını göstermektedir.

Bununla birlikte, bu eğilim, katılım ve katkıları ICFTU'nun ve diğer uluslararası örgütlerin istemleri karşılama yetenekleri için yaşamsal önem taşıyan bir dizi büyük sanayileşmiş ülkede, sendikaların üye sayısının azalması ya da artmaması eğilimi ile çakışmıştır.

Savaşım hedefleri ve bilgi akışının hızlandırılması

30. Uluslararası sendikal örgütler, etkinlik hedeflerine, üyelere bilgi akışını hızlandıracak yeni teknolojileri kullanarak ve üyeleri yeni kampanyalara katacak ve yönlendirecek yeni teknikler geliştirerek ulaşmak için gerekli iyileşmeleri sağlamakta hiç bir zaman başarılı olamamıştır.

Gerçekten, sendikaların yeni eylem düzeyini uluslararası ölçeğe ta-

şıyabilmeleri için, ICFTU'nun ve özgür sendikaların varolan kapasitelerini aşmaları gerektiği açıktır.

... ancak, 21. Yüzyılda daha hızlı, kararlı, çabuk ve kesin olunması gerekmektedir.

31. ICFTU'nun 2000 yılı Kongresi'nde, uluslararası sendikal yapılanmaların sendikal hareketin küreselleşmenin meydan okumasını en etkili bir biçimde yanıtlamasını sağlayacak yönde geliştirilmesi gerektiği, ayrıntılı olarak vurgulanmalıdır.

Bunun için, uluslararası sendikal hareketin gereksinimleri, varolan yapıların güçlükleri ve zayıflıkları ile birlikte, hareketin farklı öğeleri arasındaki ilişkilerin güçlendirilmesi olanakları çözümlenmelidir.

Bu çözümleme sendikaların her düzeyinde etkinlik göstermeleri gereken çevredeki değişim ve parçası oldukları uluslararası hareketin eylemlerinin amaçları dikkate alınarak yapılmalıdır.

ICFTU uluslararası sendikal yapılardaki reform tartışmasını desteklemektedir

32. Kongre öncesindeki aylarda, ICFTU uluslararası sendikal hareketteki yapısal değişim konusunun kendi yapılanmasının tüm bileşenlerinde tartışılmasını desteklemekle yetinmemiş, konuyu uluslararası özgür sendikal hareketin diğer un-

surlarına da danışmıştır.

Bu ilk danışma sürecinin çıktılarına dayanılarak, Kongre'ye bir tartışma metni sunulacak, bu metinden yola çıkan ve Kongreye varolan önceliklerin, stratejilerin ve yapıların gözden geçirilmesi ve gerçekçi, yapıcı ve gerçekleştirilebilir bir reform önerisi geliştirilmesi için çağrı yapmasını öneren bir karar metni hazırlanacaktır.

İstihdamdaki değişiklikler yeni örgütlenme ve pazarlık örüntüleri oluşmasına yol açmaktadır

33. Sendikaların örgütlendiği ve üyelerini temsil ettiği ekonomik, toplumsal ve siyasal çevre değişmekte ve sendikaları, ICFTU gibi uluslararası sendikal organların yapıları ve işlevleri de dahil olmak üzere, rollerini ve stratejilerini yeniden düşünmeye zorlamaktadır. Yoğunlaşmış kütleli üretim çağı sonlanmakta ve sendikalar işçileri artan sayıda küçük istihdam biriminde örgütlemeye ve temsil etmeye zorlanmaktadır. Toplu pazarlık daha da dağılmış durumdadır. Bu nedenle sendikalar çok sayıda yerel temsilci bulmak, eğitmek, desteklemek ve onlara güncel ve çok nitelikli bilgi ve öneri sağlamak zorunda kalacaktır. Kişi başına düşen örgütlenme ve hizmet giderleri de buna bağlı olarak artacaktır.

Kaynaklar yeni meydan okumaların karşılanmasına yönlendirilmelidir

34. Özel hizmet sektöründe pek çok yeni iş yaratılmasıyla birlikte istihdamın yapısı da değişmektedir. Sendikacılığın imalat, enerji ve taşımacılık sektörlerindeki eski "tepeden yönetim" tarzı da, pek çok ülkede önemini yitirmiştir. Bu nedenle sendikal hareket yeni hizmet sektörlerine mali kaynak ve insangücü ayırmanın çaresini bulmak zorundadır.

Hükümetlerin maliyet bilincinin artması, kamu sektöründeki pazarlıklarda da büyük güçlük yaşanmasına ve kamu sektörü ile özel sektör arasındaki farklılığın azalmasına yol açmıştır. Sendikalar arasındaki birleşme eğilimi istihdam yapısının değişmesine verilecek yanıtlardan biridir.

Yeni teknolojilerden yararlanılması

35. Bilgi paylaşımı maliyetinin azalması işgücü piyasasındaki hızlı değişimin yarattığı dayatmalara karşı koymak için sendikalara katkıda bulunmakla birlikte, eski yönetsel yapıların özenle gözden geçirilmesini de gerektirmektedir.

Giderek yaygınlaşan bir üye dağılımında, enformasyon teknolojileri sendikal eylemin yalnızca ülke ölçeğinde değil, uluslararası ölçekte

de güçlendirilebilmesi için yaşamsal bir araç sunmaktadır.

Sendikaların, özellikle de gelişmekte olan ülkelerdeki sendikaların enformasyon stratejilerini çalışmalarının bütünsel bir parçası haline getirmek için bugün gösterdiklerinden çok daha fazla çaba göstermeleri gerekmektedir.

Yoğunlaşan rekabet sendikaları yeni taktikler geliştirmeye zorlamaktadır

36. Uluslararası ticarete ve yatırımlara getirilen sınırlamaların azaltılması ve ulusal düzensizleştirme ve özelleştirmeler ile sağlanan ekonomik liberalleşme küresel rekabetin yoğunluğunu hızlı bir biçimde artırmıştır.

Buna bağlı olarak toplu pazarlık da iyi hazırlanmış, dayanakları sağlam istemlere dayanan karmaşık sendikal taktikleri; üyelerin bilinç düzeyinin artırılmasını ve pazarlık sürecine katılmalarının sağlanmasını; yönetsel dayatmalarla başa çıkacak ve bu dayatmaları amaç doğrultusunda yönetecek nitelikli sendika pazarlık ekiplerini gerekli kılan bir sürece dönüşerek, dramatik değişiklikler geçirmiştir.

Sendikalar, bu süreçte, özellikle de çokuluslu şirketlerle pazarlık yürütürken, uluslararası sendikal çözümlerden, bilgilerden ve dayanışmadan yararlanabilmelidir.

Küreselleşme çağında yeni toplumsal ortaklık kavramı siyasi stratejilerin merkezindedir

37. Sendikaların dünya piyasalarındaki değişikliklerin işverenler üzerindeki baskısının ayırdında olması gerekmeyle birlikte, siyasi süreci çalışma dünyasını yöneten ve hızla değişen bir ekonomide çalışanları koruyan ve destekleyen yasaların ve kurumların çalışanların çıkarlarını yansıtmalarını sağlayacak bir biçimde etkilemeleri de, zorunludur. Sendikaların üzerinde çalıştıkları yeni siyasi stratejileri, sıcak savaşı izleyen değişikliklere ve bunların demokratik partiler, özellikle de solda olanları üzerindeki etkilerine göre uyarlamaları gereklidir.

Yeni toplumsal ortaklığa olan gereksinim temel emek standartlarına dayanmaktadır

38. Hem sanayileşmiş, hem de gelişmekte olan ülkelerdeki eski bağlaşıkların devletin küresel piyasa ekonomisindeki rolünün değişmesine uyum sağlarken, yeni bir toplumsal ortaklık modeli için de, çalışma başlatmak zorundadır.

Sendikalar, küresel piyasa ekonomisinde istikrarlı bir ekonomik ve toplumsal gelişme sağlanması için, ILO'nun temel standartlarına dayanan sağlam bir endüstri ilişkileri sisteminin kurulmasının gerekli olduğu konusunda, ısrarlı olmalıdır.

**Yeni küresel temel kurallarda
hedef toplumsal boyut olmalıdır**

39. Küreselleşme gücü ulusal ve hatta yerel düzeyden uluslararası düzeye aktarmıştır. Sendikalar eylemlerinde uluslararası sendikaların işlevlerinin ve yapılanmalarının temelden gözden geçirilmesini kışkırtacak yeni hedeflere odaklanmalıdır. Amaç, toplumsal boyutun küresel ekonominin temel kuralları arasına katılmasını sağlamaktır. Bu çabanın özel önem taşıyan bileşeni, ILO'ya kalkınma için uluslararası işbirliği sisteminde daha güçlü bir konum yaratılması ve bu yolla, toplumsal ve ekonomik politikalar arasında daha fazla uyum sağlanmasıdır. Bu önemli amaçlara ulaşmak için, uluslararası sendikal örgütlerin, amaçlanan kampanyaları gerçekleştirmek ve bilgi akışını hızlandırmak için ayrılan kaynaklar azalmış olsa bile, bugün yaptıklarından çok daha fazlasını yapmaları gerekmektedir.

**Öncelikler izlenerek sonuç
alınacaktır**

40. 1996 Kongresi kararları uya-

rinca ICFTU beş öncelikli ana konu belirlemiştir:

iş ve adalet; insan hakları ve temel haklar; eşitlik; çokuluslu şirketler; ve örgütlenme.

Bu konular daha bugünden başarının işaretleridir.

ICFTU uluslararası ekonomik ve toplumsal sisteminde yönetim ile ilgili tartışmaların saygın sesi olmuştur.

Hükümetler bugün sendikacıları öldüremeyeceklerini ve hapsedemeyeceklerini, onlara zorla çalıştırmaya, ayrımcılığa ve çocuk emeği sömürüsüne olanak sağlayacak koşulları dayatamayacaklarını, böylece bir durumda dünya kamuoyu ve ILO önünde yargılanacaklarını ICFTU'nun çağrıları sayesinde öğrenmişlerdir. Eşitlik ve özellikle de kadının rolü konularında ICFTU uluslararası tartışmayı çalışma dünyasına odaklaştırarak yeni bir boyut katmıştır. ICFTU, ITS ile işbirliği içinde ortak toplumsal sorumluluk konusunun yerleştirilmesini sağlamıştır.

Çeviri: Dr. Bülent Piyal

ICEM: "BİRLEŞ-ÖRGÜTLEN"

Sendikamız Petrol-İş'in üye olduğu Uluslararası Kimya, Enerji, Maden ve Genel İşçiler Federasyonu (ICEM) 2. Dünya Genel Kurulu'nda kabul edilen ve bu sayımızda özetleyerek yayınladığımız "Sendikal Gelişme Politikası" adlı belge; hem ICEM'in uluslararası dayanışmayı nasıl örgütlemek istediğini yansıtıyor, hem de üye sendikaların yükümlülüklerinin sınırlarını çiziyor.



"ICEM'in "Sendikal Gelişme" çalışmasında ağırlık sendikal yapılanmaya verilmelidir. Aslında basit bir mantık yürütülmektedir: Yarın başarıyla savaşabilmek için, bugün yapılanmalıyız."



"Daha da basitleştirirsek: ICEM'in dayanışma konusundaki çabaları, sendikacılığın yerel ölçekte hemen her zaman yaşama geçirmeye çalıştığı aynı temel ilkeyi: "Birliğin başına gelen, hepimizin başına gelebilecek olandır" ilkesini, küresel düzeyde ve en geniş ölçekte yaşama geçirmektir."



"21. Yüzyıla yaklaşırken, sendikal hareket varlığını ve gelişimini tehdit eden meydan okumalar ile karşı karşıyadır. Küreselleşme ve dünya ekonomisindeki muazzam güçleriyle ulusötesi korporasyonlar, örgütlü emeği ve savunduğu ilkeleri ve amaçları yok etmeye çalışmaktadır. Demokrasi sorunu ve sayısal çoğunluk bu meydan okumanın canalcı hedefleridir."



SENDİKAL GELİŞME POLİTİKASI

Tüm sendikalar gibi, ICEM de bir dayanışma örgütüdür. Uluslararası dayanışmanın örgütlenmesindeki sorun, yerel düzeyde, üyelerin dayanışma gereksinimi daha kolay anlamaları ve bu amaçla daha kolay birleşmeleridir.

Günümüzde, dünya ekonomisini, ülkeler arasında giderek daha da serbest bir biçimde dolaşabilen ulusötesi korporasyonlar yönetmektedir. İşverenlerin, girişimlerini dünya ölçeğine taşımalarının nedeni üretim maliyetlerini azaltmaktır. İşçiler örgütlenip, direnmedikçe, bu korporasyonlar, ücretleri de aynı amaçla azaltmaya uğraşacaklardır. Zaten, daima, örgütlü işçilerden örgütsüz işçilere yönelmeye çalışmışlardır.

Ulusötesi korporasyonların çoğunluğu zengin, deneyimli ve güçlüdür. Bir ülkeye girmeden önce, genellikle, yerel işçilerin örgütlenmesini güçleştiren "yatırımcı dostu" yasalar yapması için, ulusal hükümeti etkilerler. "Serbest ticaret" adına,

hem zengin, hem de yoksul ülkelerde; yani, dünyanın hemen her yerinde, hiç bir kural tanımadan, işçilerin kendilerini savunmalarının giderek güçleştiği yepyeni bir dünya yaratmak için çaba gösterirler

Dayanışma "**Yardım**" ya da "**İyilikseverlik**" değildir. Varsıl olanın, acısını hafifletmek için yoksulla sadaka vermesi de değildir. Dayanışma hem zengin, hem de yoksul ülkelerdeki işçilerin "**ortak çıkarlarını**" gözetir. Her iki ülke grubundaki işçiler ortak karşıtıla karşı karşıya geldiklerinde, ancak bu yolla birşeyler kazanabilirler; ama, bunun için, her iki ülke grubundaki işçilerin de; örgütlenmeleri ve birbirlerinden uzakta olsalar bile, bir biçimde ilişki içinde olmaları gerekir. ICEM'in amacı, bu karmaşık etkinliği gerçekleştirmektir.

İşçilerin ortak bir kampanyaya kalkışmadan önce, ortak kampanya yürütme yeteneği kazanmaları gerekir. Bu nedenle, ICEM'in "**Sendikal Gelişme**" çalışmasında ağırlık sendikal yapılanmaya verilmelidir. Aslın-

da basit bir mantık yürütülmektedir: **Yarın başarıyla savaşabilmek için, bugün yapılanmalıyız.**

Daha da basitleştirsek: ICEM'in dayanışma konusundaki çabaları, sendikacılığın yerel ölçekte hemen her zaman yaşama geçirmeye çalıştığı aynı temel ilkeyi : "**Birimizin başına gelen, hepimizin başına gelebilecek olmalıdır**" ilkesini, küresel düzeyde ve en geniş ölçekte yaşama geçirmektedir.

DEĞİŞİM İÇİN SAVAŞIM

21. Yüzyıla yaklaşırken, sendikal hareket varlığını ve gelişimini tehdit eden meydan okumalar ile karşı karşıyadır. Küreselleşme ve dünya ekonomisindeki muazzam güçleriyle ulusötesi korporasyonlar, örgütlü emeği ve savunduğu ilkeleri ve amaçları yok etmeye çalışmaktadır.

Demokrasi sorunu ve sayısal çoğunluk bu meydan okumanın canalcı hedefleridir.

Ulusötesi korporasyonlar ve küresel mali piyasaların girişimleri ulusal hükümetlerin gücünü

aşındırmaktadır. IMF, Dünya Bankası ve Dünya Ticaret Örgütü tarafından desteklenen güçler sıklıkla yürürlükteki ulusal yasaları hiçe saymaktadır. Bunların temel hedefi, piyasanın işleyişine yönelik kısıtlamaları kaldırıp, "**serbest piyasayı**" destekleyerek, ulusötesi korporasyonların gereksinimlerini karşılamaktır.

Bu düzensizleştirme politikaları temel olarak sendikaları ve sendikaların örgütlenme ve çalışanların gerçek çıkarlarını savunma yeteneklerini etkilemektedir.

Küresel ekonomi ücretler, istihdam ve çalışma koşulları üzerinde çok güçlü ve olumsuz bir baskı uygulamaktadır. Ucuz işgücü, geçici çalışma, göçmen işçi ve çocuk işçi istihdamı ve sömürsü sürekli ve kararlı bir biçimde artmaktadır. Bu gelişmelerle birlikte, sendika karşıtı yasal düzenlemeler artmakta, sendikal haklar aşınmaktadır.

Üyelerinin en temel haklarını bile savunmakta zorlanan sendikaların örgütlenmeleri ve büyümeleri de güçleşmekte-

dir.

Gelişmiş ülkelerde, ekonomideki yapısal değişimler sendikaların üye sayısının azalmasına yol açmıştır ve bu eğilim bugün de sürmektedir.

ALTERNATİF BAKIŞ

Uluslararası sendikal hareket bu gelişmeleri yanıtlamak ve seçenek oluşturacak bir bakış açısını, küresel sivil toplum adına geliştirmek zorundadır. Bu yanıt ICEM'in kuruluş ilkelerinde tanımlanmıştır:

Yükümlülük: ICEM bir işte çalışan erkeklerin ve kadınların yaşamında, yaşadıkları toplulukta ve toplumda olumlu ve sürekli değişimi gerçekleştirmekle yükümlüdür.

Dayanışma: ICEM sendikaların küresel dayanışmasını amaçlamakta ve gelişmeyi başarmak için, dayanışmayı tek ve en önemli silah olarak görmektedir. Dayanışmanın örgütlenmesi, pekiştirilmesi ve uygulama sırasında kanıtlanması gereklidir.

Demokrasi: Uluslararası sendikal hareketin meşruluğu seçilmiş yapılarından ve karar verme

süreçlerinin demokratik doğasından kaynaklanır. ICEM'in politikaları sendika temsilcileri ve üyeleri tarafından belirlenmiş ve sahiplenilmiştir.

Bilgilendirme: ICEM etkinliklerini üyesi olan örgütleri ilgilendiren politikalara, olgulara ve rakamlara dayandıracaktır. Başka bir yerde kolayca ulaşılamayacak önemli araçları, güncel verileri ve çözümleri sağlayacaktır.

Örgütlenme: Güçlü ve güvenilir örgütler kurulması, tüm işçilerin haklarının savunulması, koşullarının iyileştirilmesi ve işçilerin ve örgütlerinin güçlendirilmesi açısından yaşamsaldır. Sendikaların etkili olabilmeleri, çözüm önerme yeteneği ve direnme, etkileme ya da ortaklığa girme gücü kazanmalarına bağlıdır.

Etkililik: ICEM etkinliklerinde ve bu etkinliklere kaynak ayırırken kaynakları en iyi sonuçların alınmasını sağlayacak, olası en etkili biçimde kullanacaktır. Kampanyalar ve programlar değişimi öngören bir stratejik planlamaya göre gerçekleştirilecektir.

KÜRESEL İLİŞKİLER

Kuzey'in ekonomik bakımından gelişmiş ülkele-
rindeki sendikalarla, Gü-
ney'in ekonomik bakım-
dan daha az gelişmiş ül-
kelerindeki sendikalar
arasındaki eski ayrım ar-
tık ortadan kalkmıştır. Or-
ta/Doğu Avrupa ayrımı
değişikliğe uğradığından
beri, Kuzey/Güney ayrımı
da değişmiştir. ICEM'in
eğitim programları Gü-
ney/Güney ya da Ku-
zey/Güney bağlantılarını;
Doğu/Doğu ya da Do-
ğu/Batı bağlantılarını ve-
ya bu bağlantıların bir bi-
leşimini içermelidir. Sen-
dikalar birlikte çalışmaya
yöneldiklerinde, bilgilerin
ve fikirlerin iki yönlü ak-
ması gerekecektir. Fikir-
ler ve stratejiler arasında-
ki küresel karşılaştırma,
giderek artan bir gereksi-
nime dönüşmüştür. Ço-
kuluslu şirketler bölgesel
sınırların ötesinde örgüt-
lenirken, sendikaların da
deneyimlerini ve strateji-
lerini küresel ölçekte kar-
şılaştırmaları gereklidir.

ICEM, kadın örgütlen-
mesinin güçlendirilmesi-
nin sendikal örgütlenmeyi
de güçlendireceğine
inanmaktadır. ICEM'in
kadın ve kadın sorunları

politikası, örgütün tüm et-
kinliklerinde kadınların çı-
karlarının öne çıkarılma-
sının sağlanmasıdır.

ICEM sivil toplumun di-
ğer gruplarıyla bağlaşı-
klık kurmanın sendikalar
için yaşamsal önemde ol-
duğuna inanmaktadır. Evsizler ve yoksullar sen-
dikal etkinlik alanından
giderek uzaklaşmaktadır.
Yurtsuzların, çalışan
çocukların, gelişmekte
olan ülkelerde sayıları gi-
derek artan informal sek-
tör çalışanlarının, evde
çalışanların, işsizlerin ve
benzeri grupların sendi-
kalarla doğrudan ilişkileri
yoktur. Bir başka düzlem-
de, çevreciler, barışse-
verler gibi örgütlü gruplar
da, çalışmalarını sendi-
kaların katılımını sağla-
maya gerek görmeden
sürdürmektedir. Bu grup-
lardan pek çoğu, emeğin
çıkarımlarıyla karşıt çı-
karlara sahip olduklarını
düşünmektedir.

Sivil toplumun gelişme-
si için, bu gruplardan pek
çoğu ile bağlaşıklık kur-
mak ve birleşmek için ça-
ba gösterilmelidir. ICEM'in bu konudaki po-
litikası, toplumun en ge-
niş kesimleriyle ortak ça-
lışmanın gerçekleştiril-

mesi için, sendikalarla
hükümet dışı kuruluşları
biraraya getirecek araştı-
rıcı ve yaratıcı projeler
geliştirilmesidir.

ICEM sendikalara kay-
nak sağlayan çok sayıda
uluslararası kuruluştan,
bağlaşıklarından ve Av-
rupa Birliği fonlarından
destek almaktadır. ICEM'in politikası, ICEM
projelerindeki yaklaşım
ve amaçlar konusunda
ICEM ile kaynak sağla-
yan kuruluşlar arasında
açık bir diyalog kurmak-
tır. Ancak, her yardımın
da bağlaşıkların gereksi-
nimleriyle çakışması ve
ICEM politikaları ve ön-
celikleriyle uyuşması ge-
reklidir. Gereksinimler
araştırmalarla, planlama
çalışmalarıyla, stratejik
ziyaretlerle ve olgu sap-
tama çalışmalarıyla ta-
nımlanacaktır.

PROJELER İÇİN GENEL YAKLAŞIM

Alanı Tanımak; etkin-
liklerin sorun ile ilgili kap-
samı bilgi toplanmasını
sağlayan araştırmalara
dayalı olarak belirlenme-
sine olanak verir.

Stratejik Planlama;
proje etkinlikleri sendikal
yapılanma konusunda,

sonuçları örgütlenme ve pazarlık anlamında kesin bir biçimde ölçülebilen, tutarlı bir planın parçasını oluşturmaktadır.

Sendikal Yapılanma; tüm etkinlikler bir örgütsel itici güç oluşturmali ve kendi kendini finanse eden bir dinamiğe sahip olmalıdır. Tüm atölye çalışmalarının/toplantıların/seminerlerin uygulamaya dönük olması ve bu etkinliklerden sonra etkinliği izlemesi gereken eylemi ya da diğer etkinlikleri belirten bir yönerge hazırlanması zorunluluğu getirilmelidir.

Programa Dayalı Yaklaşım; kapsayıcı uzun erimli stratejileri ve bir projeler dizisini içerir.

Bölgesel ve Uluslararası Dayanışma; bölgesel ve uluslararası yaklaşım bize tek bir ülkeyle sınırlanan projelerde ele alınamayan pek çok şeyin gerçekleştirilmesine olanak sağlar; örneğin, üye sendikalar komşu ülkelerdeki sendikalar arasında işbirliğini gerektiren, çokuluslu şirketlerin meydan okumasına yanıt vermeyi amaçlayan sendikal stratejileri yaşama geçirmeye ikna olup,

sektörel ağlar kurabilirler: güçlü sendikalar bölgedeki güçsüz sendikalara yardım edebilirler.

Denetleme ve Değerlendirme; tüm projelerin proje etkinliklerini düzenli olarak denetleme, bu etkinliklerin sonuçlarını değerlendirme, etkinliklerin işlerliğini anlama ve ayır-detme kapasitesine sahip olması gerekir.

YÜKÜMLÜLÜK VE KATILIM

Bir projenin başarılı olmasının önkoşulu, projenin ICEM, ICEM üyeleri ve projenin diğer ortakları tarafından ortaklaşa planlanmış olmasıdır. Bu sayede, proje ile ilgili yükümlülükler ve proje amaçları çok açık bir biçimde belirlenebilir. Ortak planlama projenin yerel koşullara ve önceliklere uygun olarak biçimlendirilmesini, çerçevelendirilmesini ve yürütülmesini de sağlar.

Sorun ve sorunun arka planı ayrıntılı olarak araştırılmalıdır. Bu araştırmada, sendikaların proje yürütme ya da projede ele alınan konuların üstesinden gelebilme kapasite-leri de, sorgulanmalıdır.

Projede temel girişim başlatılmadan önce gerekiyorsa, proje önerisinin test edilmesi için bir pilot proje gerçekleştirilmelidir.

ICEM üyesi olan sendikaları projelerin planlanmasına ve yürütülmesine katmakla yükümlüdür. Bu farklı yollardan gerçekleştirilir; planlamaya yönelik çalışma atölyeleri, stratejik planlama tartışmalarını ve konferanslarını da içeren strateji çalışmaları ve araştırma bulgularının tartışıldığı ve önerilerin geliştirildiği seminerler.

DAYANIŞMANIN DESTEKLENMESİ

Proje etkinliği sendikal dayanışmayı desteklemeyi amaçlamalıdır. Sermayenin küreselleşmesiyle ortaya çıkan yeni meydan okumalar bölgesel, ulusal ve küresel düzeydeki sendikal dayanışmanın önemi giderek artmaktadır. Proje etkinliği dayanışmayı aşağıdaki yollarla destekleyecektir:

-Aynı çokuluslu şirkete karşı çalışma yürüten sendikacıları biraraya getiren projeler;

-Farklı ülkelerdeki üye sendikaları biraraya geti-

ren bölgesel projeler geliştirilmesi;

-Bir bölgedeki, Kuzey ve Güney Yarımkürelerdeki ya da Güney yarımküredeki sendikalar arasında değiş tokuşu ve yardımlaşmayı desteklemek;

-Özgün ve özel becerileri ya da uzmanlıkları olan üye sendikaları etkinliklerini güçlendirmek üzere diğer üye sendikalarla çalışmaları için desteklemek;

-ICEM'de üye sendikaların yararlanabileceği araştırma ve enformasyon hizmetlerinin geliştirilmesini desteklemek.

Dayanışma hedeflerine projeler aracılığı ile ulaşırlarken, ICEM diğer yandan da, proje sonuçlarına göre, koşulların iyileştirilmesinin ya da sendikal hakların savunulmasının gerekli görüldüğü yerlerde, geleneksel dayanışma eyleminin desteklenmesi için fırsat yaratmayı amaçlayacaktır.

AMAÇLAR, GÖSTERGELER, DENETLEME VE DEĞERLENDİRME

Bir projenin sendikanın güçlendirilmesine ger-

çekten katkı yapabilmesi için, açık amaçları ve bu amaçlara ulaşıp ulaşılmadığının ölçülmesini sağlayacak kesin göstergelere sahip olması gerekir.

Proje uygulama aşamasında sonuçları ve etkileri açısından sıkı bir biçimde denetlenmeli ve değerlendirilmelidir. ICEM'e göre, proje denetiminin bu boyutlarının tümü birbirleriyle ilişkilidir ve bu boyutlar proje tasarımının özünü oluşturur. Amaçlar, göstergeler, denetim ve değerlendirme yöntemleri proje tasarımının planlama aşamasında kararlaştırılmalıdır. ICEM hem öz değerlendirmeyi, hem de bağımsız değerlendirmeyi yararlı değerlendirme araçları olarak görmektedir. Genel politika olarak, ICEM projelere kaynak sağlayan kuruluşları kaynak sağladıkları projenin değerlendirilmesine katmak amacındadır.

AKTİF ÖĞRENME YÖNTEMLERİ

ICEM projeleri üyelerine yönelik aktif öğrenme yöntemleri kullanır. Bu yöntemler sorun çözme-

ye ve beceri kazandırmaya yöneliktir; çalışma yaşamında değişimin gerçekleştirilmesini sağlamak amacıyla tasarlanmıştır.

Etkili ve demokratik olan bu yöntemler, eğitim becerilerinin aktarılmasını ve özgüvenin artırılmasını sağlar. Küçük grup etkinliklerinin kullanılması, sendikal örgütlenmeyi ve karar verme sürecini doğrudan ilgilendiren demokratik bir ortak karar verme modeli de sağlamaktadır.

ICEM aktif öğrenmenin aşağıdaki nedenlerle etkili olduğunu düşünmektedir.

Özgüven. Aktif öğrenme uzmanlara ve akademisyenlere bağımlı değildir. Deneyimler, sendika aktivistlerinin ve eylemcilerinin yararlı ve etkili eğitim programları yürütebilecek bir biçimde eğitilebileceklerini göstermiştir.

Demokrasi. Aktif öğrenme demokratiktir. Katılımcılar karşılıklı saygı temelinde ortaklaşa karar verirler. Bu sendikal etkinlik açısından da, önemli bir modeldir.

Beceriler. Aktif öğrenme, topluluk önünde ko-

nuşma, toplantı yönetimi, stratejik düşünme gibi, sendikacı için önemli olan becerilerin geliştirilmesine de, olanak sağlar.

Değişim. Sendikacılar işteki ve toplumsal yaşamdaki iyileştirmeler ile ilgilenirler. Aktif öğrenme çalışma yaşamında iyileştirmeler sağlayacak stratejiler geliştirilmesini ve eylemler örgütlenmesini destekler.

Eşitlik. Eğitim kurslarında ve çalışma gruplarında herkese saygı gösterilir ve katılımcılara eşit davranılır. Sendikalar bölünmeyi, önyargıları ve ayrımcılığı dışlarken üyelere eşit davranılması için savaşım yürütürler. Aktif öğrenme bu amaca nasıl ulaşılabileceğini örnekleriyle gösterir.

Kitle Eğitimi. Sendikalar sıklıkla üyelerinin eğitimi için kitlesel eğitim programları düzenlerler. Öğrenci odaklı modellerden biri olan çalışma grupları modeli bu eğitimlerin ucuz ve etkili bir biçimde gerçekleştirilmesine olanak sağlar.

EĞİTİM PROJELERİ

Üye sendikaların eğitim

programlarını güçlendirmeyi amaçlayan projeler ICEM'in temel önceliği olarak kalacaktır. Geçmiş deneyimler eğitim projelerinin sendikal örgütlenmeyi aşağıdaki yollardan güçlendirdiğini göstermiştir:

-Üyelerin sendikaya katılmaları için bilgilendirilmeleri,

-Sendikal demokrasinin güçlendirilmesi ve sendikal etkinliklere desteğin artırılması;

-Sendikaların üye sayılarının ve gelirlerinin artırılmasına yardımcı olunması;

-Sendikanın her düzeyde gereksindiği eğitilmiş temsilcilerle donatılması;

-Üyelere ve temsilcilere sendikanın etkili çalışması için başarımları gereken görevlerinde yardımcı olunması;

-Örgütlenmenin sağlanıp, güçlendirilmesi ve politik amaçlara ulaşılması için en uzun erimli stratejilerin geliştirilmesi ne yardımcı olunması;

-Diğer işçilerle ve sendikal gruplarla dayanışmanın kurulmasına yardımcı olunması.

Eğitim etkinliklerine güncel sendikal kampan-

yalar ve üyelerin örgütlenmesi, harekete geçirilmesi ve temsil edilmesi ile ilgili gündelik görevler çerçevesinde özel önem verilecektir. Bu etkinlikler örgüt kurma ve örgütsel işleyişi geliştirme araçlarından biridir.

ICEM'in eğitim ve atölye çalışması etkinlikleri şunlardır:

-Örgütçülerin, pazarlıkların, görevlilerin ve üyelerin becerilerini geliştirmeyi; üyelerin sendika ile bağlarını güçlendirmeyi; politika oluşturmaya ve örgütlenmeyi amaçlayan işyeri seminerleri ve grup çalışmaları ile ilgili uzun erimli projeler;

-Küreselleşme kapsamında politika ve strateji geliştirilmesini ve toplu pazarlık becerilerinin artırılmasını amaçlayan bölgesel çalışma atölyeleri ve konferanslar;

-Kadın örgütlenmesini ve bununla ilgili yapılanmaları güçlendirmeyi; kampanya gündemi oluşturulmasını; toplu pazarlık becerilerinin geliştirilmesini; işçi sağlığı ve güvenliği ile çevrenin korunmasını ve küresel ve bölgesel bütünleşmenin artırılmasını; çokuluslu şir-

ketleri, çokuluslu şirketler ile toplu pazarlığı, sözleşmeli işgücünü ve çocuk işgücünü konu alan 1-2 haftalık ulusal ve bölgesel çalışma atölyeleri ve seminerler;

-ICEM'in bölgesel yapı-

lanmalarının ve kadın komitelerinin kurulmasını amaçlayan bölgesel çalışma atölyeleri;

-ICEM'in sorunların incelenmesini, önceliklerin belirlenmesini, stratejilerin ve etkinliklerin plan-

lanmasını içeren bölgesel çalışma atölyeleri;

-Etkinliklerde ve üye sendikaların kendi eğitim el kitaplarını hazırlamalarında kaynak kitap olarak kullanılacak eğitim el kitapları geliştirilmesi.



Toplu sözleşme hükümlerine uyulmaması ve bunun gelenekselleştirilmesi hemen tüm işkollarında ve toplu sözleşmelerde somut olarak yaşanmaktadır. Türkiye sendikal hareketi iş güvencesinin sağlanması için yürüttüğü mücadeleyle grev hakkının genişletilmesi mücadelesini birlikte ve içiçe sürdürmelidir.

ve katılan işçilerin ve sendikanın kasıtlı veya kusurlu hareketleri sonucu, grev uygulanan işyerinde sebep oldukları maddi zarardan sendika sorumludur.

Grev ve lokavtın yasaklanabileceği veya ertelenebileceği haller ve işyerleri kanunla düzenlenir.

Grev ve lokavtın yasaklandığı hallerde veya ertelendiği durumlarda ertelemenin sonunda, uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülür. Uyuş-

mazlığın her safhasında taraflar da anlaşarak Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir.

Yüksek Hakem Kurulunun kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir.

Yüksek Hakem Kurulunun kuruluş ve görevleri kanunla düzenlenir.

Siyasi amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavtı, genel grev ve lokav, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler

Greve katılmayanların işyerinde çalışmaları, greve katılanlar tarafından hiç bir şekilde engellenemez."

ANAYASA GEREKÇESİ YANILTICI

1982 Anayasanın 54. maddesinin gerekçesinde, grev hakkının sadece toplu iş sözleşmesi yapılırken uyuşmazlık çıkması halinde tanındığı belirtilerek şu vurgular yapılmaktadır:

"Hak grevi yolu tıkanmıştır. Mahkeme-

lere saygı ve çalışma barışı ilkeleri hak grevinin yasaklanmasına amil olmuştur. Bir toplu iş sözleşmesi döneminde mutlak iş barışı esası kabul edilmiştir."

Oysa 12 Eylül öncesi yürürlükte olan 275 sayılı yasanın 19/2 maddesine göre; "İşçiye veya işçi teşekkülüne mevzuat veya toplu iş sözleşmesiyle sağlanmış olan haklar, toplu iş sözleşmesiyle bağlı olan işveren veya işveren teşekkülü tarafından veya onun teşvik veya tahriki ile bozulursa, toplu iş sözleşmesiyle bağlı olan işçi teşekkülünün o işverene ait işyerlerinde ve o işveren teşekkülünün mensubu olan işverenlere ait işyerlerinde greve karar verme yetkisi" vardı.

Hak grevi ile işçiler, toplu iş sözleşmesinden ya da yasalardan doğan hakları, işveren veya işveren örgütü tarafından verilmediğinde veya işveren ya da işveren örgütü, bu hak-

ların verilmemesini teşvik ettiğinde, üstelik o işverenin bağlı olduğu örgüte üye tüm işyerlerinde greve çıkarak haklarını alma olanağına kavuşmuşlardı.

1982 Anayasasının 54. maddesinin gerekçesini hazırlayanlara göre ise, kendi deyimleriyle "hak grevi yolunun tıkanmasının" iki nedeni var.

Birincisi, mahkemelere saygı,

İkincisi ise çalışma barışı ilkeleri.

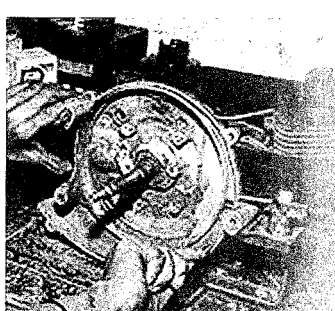
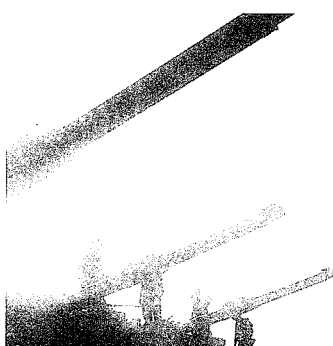
Yani 1982 Anayasasının grev hakkını kapsayan 54. maddenin gerekçesini hazırlayanlara göre, toplu iş sözleşmesinden ya da yasalardan doğan bir hakları işverence veya işverenin bağlı olduğu örgüt tarafından ödenmeyen işçilerin, ellerinden hak grevi olanağını almaları mahkemelere olan saygıyı artırmak içindir. Bu durumda işçilerin hak grevi yapıp haklarını almak istemeleri ise mahkemelere saygısızlıktır.

Oysa mahkemelere saygı, mahkemelere giden uyuşmazlıkları ya da mahkemelerin işgücünü artırarak sağlamaz. Mahkemelere saygı insanların haklarını mahkemelere başvurmak zorunda kalmadan alabilmelerini sağlamakla olanaklı olur. Kaldı ki mahkemelere saygıyı düşündüklerini iddia edenler, nedense işçilerin haklarına saygı duymayı hiç akıllarına getirmemişleridir. Bu mantığa göre işçilerin hak greviyle haklarını almaları mahkemelere saygısızlık oluşturacak, ancak aynı işçilerin toplu iş sözleşmesinden, yasalardan doğan haklarının yıllarca mahkemelerde sürünce kalmaması, bu işçilere karşı saygısızlık olmayacaktır.

Hak grevini anayasal güvencenin dışında bırakmanın ikinci gerekçesi olarak çalışma barışı ilkeleri gösterilmiştir. Bunun anlamı şudur; bir toplu iş sözleşmesi döneminde ne



VERİLERLE KÜRESELLEŞMENİN FOTOĞRAFI



NÜFUS VE YOKSULLUK

• Dünya nüfusu 1999 yılında 78 milyon kişinin eklenmesiyle yıllık ortalama yüzde 1,3 oranında artarak 6 milyara ulaşmıştır. Dünya nüfusunun 2015 yılında 7.2 milyar kişiye ulaşması ve küresel artışın yüzde 98'nin az gelişmiş bölgelerde gerçekleşmesi beklenmektedir.

• Mutlak yoksulluk içinde yaşayan veya günde 1 Doların altında gelirle yaşayan 1.2 milyar kişi bulunmaktadır. Bu rakam geçtiğimiz on yıl içinde neredeyse sabit bir rakam olarak karşımıza çıkmaktadır. Gelişmekte olan ve geçiş ülkelerinde yoksulluk içerisinde yaşayan insanların oranında küçük bir düşüş yaşanmıştır. 1987 yılında yüzde 28 olan oran 1998 yılında yüzde 24'e düşmüştür. Bu düşüş nüfus artışıyla dengelenmiştir.

• Günde 2 Dolar veya daha az gelirle yaşayan insan sayısı yaklaşık olarak 3 milyar kişi olarak veya bir başka deyişle dünya nüfusunun yarısı olarak tahmin edilmektedir. Çin dışarıda bırakılsa bile mutlak yoksulluk içinde yaşayan kişi sayısı 880 milyondan 980 milyon'a yükselmiştir.

• Yoksullukta gerçek bir

düşüşün tek yaşandığı bölge, günde 1 Dolar veya daha az bir gelirle yaşayan kişi sayısının 1987 yılında 418 milyondan yüzde 15'lik bir düşüşle 1998 yılında 278 milyona düştüğü Doğu Asya ve Pasifik bölgesidir.

• Aynı dönem içerisinde Sahra-Altı Afrikada günde 1 Dolarla yaşayan kişi sayısı 220 milyondan 290 milyon kişiye çıkmıştır. Güney Asya'da 48 milyon kişi daha yoksulluk içerisinde yaşamaya başlamıştır. Aynı şekilde Doğu Avrupa ve merkezi Asya'da 23 milyon kişilik bir artış yaşanırken Latin Amerika ve Karayiplerde artış 14 milyon kişi olmuştur.

• Dünya Bankası tahminlerine göre 2008 yılında yoksul insan sayısı hala 1.2 milyar kişi olacaktır. Yoksulluk Sahra-Altı Afrika'da artmaya devam ederek 40 milyon kişiye ulaşacaktır. Eğer günlük 2 Dolar standardı kullanılırsa bu durumda yoksul kişi sayısı 90 milyon kişinin üzerine çıkacaktır.

ÜLKE İÇİ VE ÜLKELER ARASI EŞİTSİZLİK

• 80'den daha fazla ülke bir önceki onyılda veya daha önceki kişi başına düşen ulusal gelirden daha az

bir gelir düzeyindedir. 1990 yılından bu yana yaklaşık 40 ülke yıllık olarak kişi başına düşen gelirini yüzde 3 oranında artırırken çoğunlukla Sahra-altı Afrika'daki, Doğu Avrupa'daki ve Bağimsız Devletler Topluluğu ülkelerindeki 55 ülkenin kişi başına düşen geliri azalmaktadır.

• Eşitsizlik 1980'lerin başlarından bu yana birçok ülkede artmaktadır. Çin'de, ihracata yönelik kıyı bölgeleriyle, iç bölgeler arasındaki farklılıklar giderek artmaktadır. İnsani yoksulluk oranı, kıyı eyaletlerinde yüzde 20'lerin altında seyrederken bu oran iç eyaletlerden Guizou'da yüzde 50'nin üzerine çıkmaktadır. Doğu Avrupa ve geçiş sonrası ülkeler gelir eşitsizliğini gösteren bir değer açısından en yüksek artış oranına sahiplerdir. OECD ülkeleri de aynı şekilde 1980 sonrasında gelir eşitsizliğinde artış göstermektedirler; özellikle İsveç, İngiltere ve ABD.

• Ülkeler arası eşitsizlik de artmaktadır. En zengin ülkelerde yaşayan insanların en yüksek yüzde 20'lik dilimiyle en yoksul ülkelerde yaşayan en alt yüzde yirmilik dilim arasındaki gelir uçurumu 1997 yılında 74'e

1'dir (İnsanlar 74 kez daha zengindir). Bu oran 1990'da 60'a 1 iken 1960'da 30'a 1'dir. 19. Yüzyılda da eşitsizlik son 30 yıl içerisinde artış göstermiştir. Hızlı küresel bütünleşmeyle beraber zengin ile yoksul ülkeler arasındaki gelir uçurumu artmıştır. 1820 yılında 3'e 1 olan bu uçurum, 1870'e gelindiğinde 7'ye 1'e çıkmış, 1913 yılında ise 11'e 1 olmuştur.

- 1990'ların sonlarında dünya insanların en yüksek gelire sahip ülkelerin en yüksek yüzde 20'lik dilimi:

- Dünya GSMH'sının yüzde 86 sını almakta; en düşük yüzde 20'lik bölüm ise sadece yüzde 1'ini.

- Dünya ihracat pazarlarının yüzde 82'sini; en düşük yüzde 20'lik bölümü ise sadece yüzde 1'ini

- Doğrudan Yabancı yatırımların yüzde 68'ini; en düşük yüzde 20'lik kesim ise sadece yüzde 1'ini

- Günümüzde iletişimin temel aracı olan dünya telefon hatlarının yüzde 74'üne; en düşük yüzde 20'lik kesim ise sadece yüzde 15'ine sahiptir.

- Dünya Nüfusunun yüzde 19'una sahip olan OECD ülkeleri, mal ve hizmet ticaretinin yüzde 71'ine, doğrudan

dan yabancı yatırımların yüzde 58'ine ve internet kullanıcılarının yüzde 91'ine sahiptir.

- Dünyanın en zengin 200 kişisi zenginliklerini 1998'e kadar dört yıl içerisinde ikiye katlarken, bu artış 1 trilyon dolardan daha fazla bir tutara karşılık gelmektedir. Zirvedeki üç milyarderin mal varlıkları bütün az gelişmiş ülkelerin ve bu ülkelerde yaşayan 600 milyon insanın toplam gelirlerinden daha fazladır.

- Son şirket evlilikleri ve birleşmeleri, endüstriyel gücü mega-şirketlerde yoğunlaştırırken rekabet olgusunu törpülemiştir. 1998 yılı itibarıyla böcek ilacı sanayi sektöründe etkinlik gösteren 10 büyük şirket, 31 milyar dolarlık küresel pazarın yüzde 85'ine sahiptir; aynı şekilde telekomünikasyon sektöründeki 10 şirket ise 262 milyar dolarlık pazarın yüzde 86'sını elinde bulundurmaktadır.

- 1993 yılında sadece 10 ülke küresel araştırma ve geliştirme harcamalarının yüzde 84'ünü yaparken son yirmi yıllık süre içerisinde Birleşmiş Milletler patentlerinin yüzde 95'ini kontrol etmektedir. Dahası bu patentlerin yüzde 80'ini geliştirmek

te olan ülkelere endüstriyel ülkelerin sakinleri tarafından tescil edilmiştir.

- Kişi başına tüketim, endüstriyel ülkelere son 25 yıldır sürekli artış göstermektedir (yıllık olarak % 2.3 oranında); spekülasyon olarak Doğu Asya'da (Yüzde 6.1) ve giderek artan oranda Güney Asya'da (% 2.0) artmaktadır. Henüz bu gelişmekte olan bölgeler gelişmiş ülkelerin seviyelerini yakalamaktan hayli uzakken tüketim artışı da diğer ülkelerde yavaş veya durağandır. Bugün, ortalama bir Afrikalı aile yirmi beş yıl önce tükettiğinden yüzde yirmi daha az tüketmektedir.

İSTİHDAM

- Dünya'da 150 milyondan fazla insan işsizdir ve 750 milyon kişiden fazlası da eksik istihdam edilmektedir.

- 250 milyondan daha fazla çocuk, işçi olarak çalışmaktadır.

- İşsizlerin ve eksik istihdam edilenlerin yüzde 40'ından fazlası genç işçilerdir.

- Yılda 1.2 milyon kişi çalışmayla bağlantılı kazalardan ve hastalıklardan ölmektedir.

- Enformel istihdam son

yıllarda ücretli çalışmanın yüzde 40'ını bulduğu Brezilya ve Arjantin gibi Latin Amerikanın büyük ekonomilerinde sürekli olarak artmaktadır.

- Yeni işlerin büyük bir kısmı küçük firmalarda ortaya çıkmaktadır. Dünyanın değişik yerlerinde bu oran yüzde 70 ile yüzde 100 arasında değişirken işlerin niteliği çok düşüktür.

- Afrikalı işgücünün yaklaşık yüzde 70'i tarımda yoğunlaşmıştır. Yaşları 5 ile 14 arasındaki tüm çocukların yüzde 40'ı çalışmaya zorlanmaktadır.

- Finlandiya'da sendikalaşma oranı en yüksek düzey olarak yüzde 81.9 iken 1998 itibarıyla ABD'de toptan eşya sektöründe işçilerinin yüzde 5.8'i ve perakende sektöründe yüzde 5.2 ile en düşük düzeyde bulunmaktadır.

- Tahmini olarak ABD'de 760,000 iş, internet tarafından yaratılmıştır.

SAĞLIK

- 1997 yılında 84 ülkede ortalama yaşam süresi 70 yaşın üzerinde bulunurken bu düzeye ulaşan ülke sayısı 1990'da 55 idi.

- Afrika ülkelerinin yaklaşık yüzde 40'ı, ve nüfusları-

nın yarısından fazlası sağlık hizmetlerine ve temiz suya ulaşamamaktadır.

- 1990 ile 1997 arasında doğumda ölüm oranı her 1000 doğumda 76'dan 58'e düşmüştür.

- Hızlı nüfus artışına rağmen gıda üretimi 1990-97 arasında yüzde 25 oranında artmıştır.

- Kişi başına alınan kalori miktarı 2500'den daha az iken 2750'ye çıkarken alınan protein miktarı da 71'den 76 grama çıkmıştır.

- 1990-97 yılları arasında bir yaşındaki çocukların bağıışıklık oranı yüzde 70'den 89'a çıkmıştır.

- Yaklaşık 1,5 milyar kişinin 60 yaşına kadar yaşamayacağı beklenmektedir.

- 880 milyon kişiden daha fazlası sağlık hizmetlerine ulaşmada yetersizlikler yaşamakta ve 2,6 milyar kişi de temel sağlık hizmetlerine ulaşabilmektedir.

- Yaklaşık 840 milyon insan yetersiz beslenirken bunlardan 160 milyonu çokcuktur.

- Her yıl yaklaşık 3 milyon kişi hava kirliliğinden ölmektedir. Bunlardan yüzde 80'ini kapalı mekanlardaki kirlilikten ölmektedir. Beş milyondan daha fazla insan

kirli su nedeniyle ortaya çıkan hastalıklardan yaşamını kaybetmektedir.

- Latin Amerika ve Karayiplerde toplam nüfusun üçte biri olan 140 milyondan daha fazla kişi sağlık hizmetlerine sürekli olarak ulaşamamaktadırlar.

HIV/AIDS

- 1990-1997 yılları arasında HIV/AIDS virüsüne yakalanan kişi sayısı ikiye katlanırken 15 milyondan daha az olan rakam 33 milyondan daha fazlaya çıkmıştır.

- Dünyanın HIV/AIDS'li nüfusunun yüzde 95'i gelişmekte olan ülkelerde yaşamaktadır.

- Dünyanın HIV pozitifli kişi sayısının yüzde 70'i Sahra-Altı Afrika'da yaşamaktadır.

- 32.4 milyon yetişkin ve 1.2 milyon çocuk AIDS'li olarak yaşamaktadır.

- 1999 yılında 5.6 milyon kişi AIDS'e yakalanırken aynı yıl AIDS'ten ölen insan sayısı 2.6 milyon kişidir.

- AIDS nedeniyle 11.2 milyon çocuk yetim kalmıştır.

EĞİTİM

- 100 ile 125 milyon okul yaşındaki çocuk ilkokula gi-

dememektedir.

- 1990 ile 1997 arasında yetişkin okuryazarlık oranı yüzde 64'den yüzde 76'ya çıktı.

- 1990 ile 1997 arasında ilkokul sonrası ve ortaöğretime kayıt yaptıırma oranı yüzde 74'den yüzde 81'e çıktı.

- 1990 ile 1997 arasında kız çocuklarının ortaöğretime kayıt yaptıırma oranı yüzde 36'dan yüzde 61'e çıkmıştır.

- 1997 yılında 850 milyondan daha fazla yetişkinin okuryazarlığı yoktur. Endüstriyel ülkelerde 100 milyondan fazla kişi işlevsel olarak cahildir.

TİCARET

- Her gün dünya para piyasasında 1.5 trilyon dolar el değiştirmektedir.

- Her yıl üretilen mal ve hizmetlerin yaklaşık beşte biri ticarete konu olmaktadır.

- Doğrudan yabancı yatırımlar 1997 yılında zirveye çıkarak 400 milyar dolara ulaşmıştır, gerçek anlamda 1970'lerin rakamlarının tam yedi katı. Kısa vadeli sermaye akımları giderek artmış ve bugün brüt anlamda 2 trilyon dolarlık bir rakama ulaşırken 1980'lerin nere-

deyse 3 katına ulaşmıştır.

- Yabancı kambiyo piyasalarındaki günlük iş hacmi 1970'lerde 10-20 milyar dolardan 1998'de 1.5 trilyon dolara çıkmıştır.

- 1983 ile 1993 arasında ABD Hazine Bonolarının sınırı ötesi satışı ve alışı yıllık olarak 30 milyar dolardan 500 milyar dolara çıkmıştır.

- Uluslararası banka borçlanmaları, 1975 yılındaki 265 milyar dolardan 1994'de 4.2 trilyon'a çıkmıştır.

- İnsanlar daha fazla seyahat etmektedirler; 1980 ve 1996 arasında 260 milyon olan kişi sayısı 590 milyona çıkmıştır.

- Bütün sıkı önlemlere rağmen uluslararası göç artmaya devam etmektedir.

- Uluslararası telefon görüşmelerinde geçen zaman süresi çok hızlı artarak 1990 yılında 33 milyar dakikayken 1996 yılına gelindiğinde 70 milyar dakikaya çıkmıştır.

- Ulusötesi şirketler çok büyük ekonomik güce ulaşmışlardır. Örneğin 1997 yılında birçok ülkenin gayri safi milli hasılasından daha fazla satış yapan ülkelerle şirketlerin sıralaması şöyledir; **General Motors** 164 milyar dolar; **Tayland** 154

milyar dolar; **Norveç** 153 milyar dolar; **Ford Motor** 147 milyar dolar; **Mitsui & Co** 145 milyar dolar; **Suudi Arabistan** 140 milyar dolar; **Mitsubishi** 140 milyar dolar; **Polonya** 136 milyar dolar; **Itochu** 136 milyar dolar; **Güney Afrika** 129 milyar dolar; **Royal Dutch/Shell Grubu** 128 milyar dolar; **Marubeni** 124 milyar dolar; **Yunanistan** 123 milyar dolar; **Sumitomo** 119 milyar dolar; **Exxon** 117 milyar dolar; **Toyota Motor** 109 milyar dolar; **Wal Mart Stores** 105 milyar dolar; **Malezya** 98 milyar dolar; **İsrail** 98 milyar dolar; **Kolombiya** 96 milyar dolar; **Venezüella** 87 milyar dolar; **Filipinler** 82 milyar dolar;

BORÇ YÜKÜ

- 1997'de gelişmekte olan ülkelerin toplam borç yükü 2.2 trilyon dolara ulaşmıştır.

- En yüksek borç yüküne sahip 41 ülkenin 33'ü Afrika'dadır.

- 1980'den bu yana en yüksek borç yüküne sahip ülkelerin borçları üç katına çıkarken bu borçların üçte ikisi ödenmeyen borçlar ve yeniden borçlanma nedeniyle ortaya çıkmaktadır.

- En yüksek borç yüküne

sahip ülkelerin bu durumlarından sadece 5 ülke yararlanmaktadır.

KADINLAR

- 340 milyona yakın kadının 40 yaşına kadar yaşağı tahmin edilmektedir.

- 1990 ile 1997 arasında kadınların ekonomik faaliyetlere katılma oranı yüzde 34'den yüzde 40'a çıkmıştır.

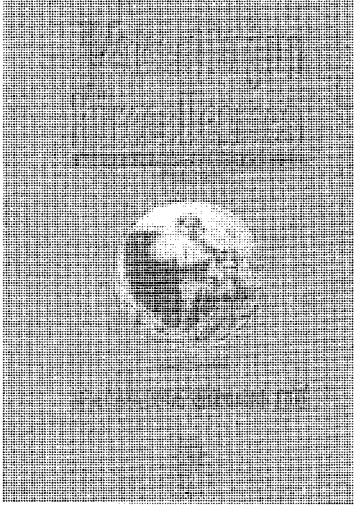
- Bütün kadınların çeyreği ile yarısı arasındaki bir kadın topluluğu eşi tarafından fiziki şiddete maruz kalmaktadır.

- 1997 yılı sonu itibarıyla dünyada 12 milyon göçmen bulunmaktadır.

(Yazıda yer alan veriler, 26-30 Haziran 2000 tarihinde Cenevre'de toplanan

Toplumsal Kalkınma Konferansı'na sunulan belgelerden; Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı İnsani Kalkınma Raporu ve Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal İşler Bölümünün Nüfusların Gelişiminin Haritalanması adlı yayınlardan derlenmiştir.)

Çeviri: Oğuz Topak



**YOKSULLUĞUN
KÜRESELLEŞMESİ**
Michel Chossudovsky
Çivi Yazıları/Kamera
Çev: Neşenur Domaniç

Chossudovsky'yi dünya çapında bir düşünür haline getiren bu yapıt, herkesin az ya da çok farkında olduğu küresel "kriz i, karmaşık ekonomik çözümlemeleri bir yana bırakarak ya-
lin bir dille gözler önüne seriyor.

**Kapitalizmin krizi bugün de so-
na ermiş değil. Doğu Bloku'nun
çözülmesiyle açığa çıkan yeni pa-
zar olanakları da bir yere kadar
yeterli olabildi. Aynı yol, yani yükü
çevre ülkelere aktarma yolu, yine
geçerli. Üstelik fatura her defasın-
da biraz daha büyüyor.**

Chossudovsky'nin eserinde özel-
likle son yıllarda yaşanan gelişmeler
ve Türkiye'yi de yaşadığımız günler-
in kaskasına alan "kriz in gerçek ne-
denlerini bulacaksınız. Tek tek çeşitli
ülkelerin ele alındığı bölümlerin, özel-
likle ilginizi çekeceğinize inanıyoruz.
Bu ülkelerin hemen hemen tümü ve
Türkiye, bu yönü ile ilk kez gündeme
geliyor.



YA PARANI, YA CANINI
Eric Toussaint
Yazın Yayıncılık
Çev: Maral Berberyan

"Ya Paranı, Ya Canını" küreselleş-
me olgusunu, neo-liberal saldırıyı ve
Üçüncü Dünya'nın borç bunalımını
inceliyor.

Küreselleşme politikaları ile gün-
demdeki yerini koruyan borçlanma
süreci ile finans dünyasına bilimsel
bir gezinti niteliği taşıyan kitap, her-
kesçe anlaşılabilir bir biçimde sunul-
duğu gibi, aynı zamanda Uluslararası
Para Fonu ve Dünya Bankasının da-
yattığı politikaları çözümlemeyi de
içeriyor.

Bu kitap, dünyayı felakete götüren
neo-liberal saldırıya bir direniş zemini
sunmayı hedeflemekle kalmıyor, il-
ginç ve somut mücadele tezlerini de
kapsıyor, öneriyor:

**"Alternatif yolları uygulamaya
koymak için çeşitli toplumsal ha-
reketler arasındaki sınırlar kaldırıl-
malı; yeni bir enternasyonalizmi
yaşama geçirmek ve özgürleştirici
projelere yeni bir bakış açısı ka-
zandırmak için elele verilmelidir."**