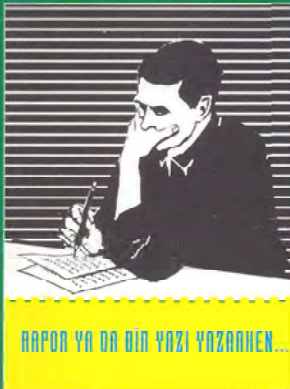
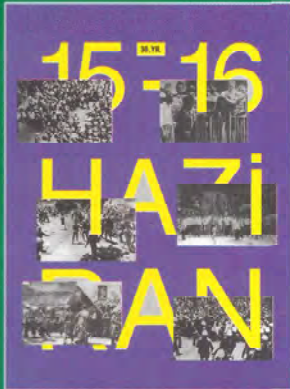
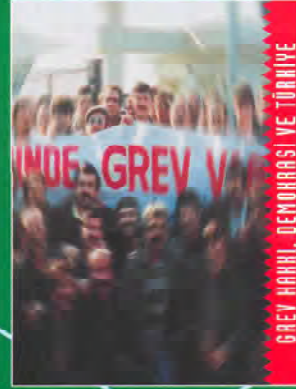


sendikal notlar

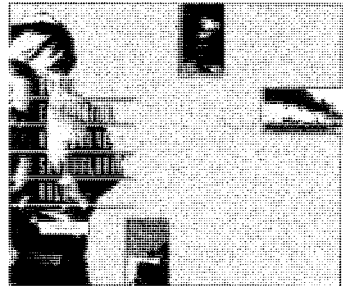
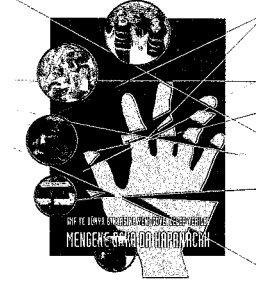


IMF VE DÜNYA BANKASINA YENİ GÜVENCELER VERİLDİ
MENGENE DAHA DA KAPANACAK

Sayı: 3 Haziran 2000

İÇİNDEKİLER

Türkiye	5
Dünya	20
Mengene daha da kapanacak.....	30
Ücretli izin hakkı	37
Rapor ya da bir yazı yazarken.....	49
2021 ve 2022 sayılı Yasalarda değişiklik	58
15-16 Haziran'ın 30. yılı	66
Serbest bölgeler	72
Büyük endüstriyel kazalar ve sendikaların rolü.....	80
Grev hakkı, demokrasi ve Türkiye.....	88
Fazla çalışmanın yasal boqutu.....	104
İCFTU: Güçlü sendikal hareket için güçlü dayanışma	121
Sürdürülebilir bir ekonomik büyüme için	123
Geleceği bugünden başlatmak için	138
Sendikal hakların geliştirilmesi için	144
Kitap	155
Şubeler ve temsilcilikler	156





**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 1 Mart 2000 Sayısı ekidir.

Yayına Hazırlayan: Haluk Şensu

Genel Düzenleme ve Teknik Hazırlık:

Dosya Yayıncılık

Baskı: Pastel Ofset

Temmuz 2000

SUNUŞ

Türkiye sendikal hareketi, Hükümetin IMF ile 1999 yılı sonunda yaptığı ve üç yıl sürecek olan anlaşmanın olumsuz sonuçlarından yalnızca kısa dönemde değil, orta ve uzun dönemde de etkilenecek. Bu olumsuz etkilenmenin en çarpıcı görüntüsü son 6 ayda iki alanda yaşandı. Birincisi özelleştirmelerin hızlandırılması, ikincisi ise özel sektör toplu sözleşme görüşmelerinde hedeflenen enflasyona bağlı ücret zamları dayatılması.

Sendikal sorunlar bu alanda sınırlı kalmayacak. Şimdi sendikal hareketi, bir yıl içinde etkileyecek iki büyük dalga var. Her ikisi de önemli iki dalga...

Birinci dalga, sosyal güvenlik alanında yaşanacak olumsuzluklardır.

İkinci dalga, 2001 yılı kamu toplu sözleşmeleri öncesinde özgür toplu pazarlık düzenine getirilmek istenen sınırlamalardır.

Birinci dalgayı oluşturan sosyal güvenlik sistemindeki düzenlemeler için Hükümet; IMF ve Dünya Bankası istemleri doğrultusunda, önemli yeni değişiklikler yapmaya çalışıyor. Hükümet yetkililerinin 1999 yılı yaz aylarında emeklilik yaş sınırını yükselten değişikliklerden sonra sosyal güvenlik sisteminin yapılanmasında

ikinci aşama olarak nitelendirdiği bu değişikliklere göre, özel emeklilik sistemi yasalaştırılırken, kamu sosyal güvenlik kuruluşları başkanlık sistemine bağlı olarak siyasal iktidarlara doğrudan bağlanacak; SSK ikiye bölünecek ve kamu sosyal güvenlik kuruluşları "tek çatı" altında birleştirilecek. Bu sürecin bir de üçüncü aşaması var. Bu aşamada ise sosyal güvenlik sistemi tümüyle ticarileştirilecek, özelleştirilecek.

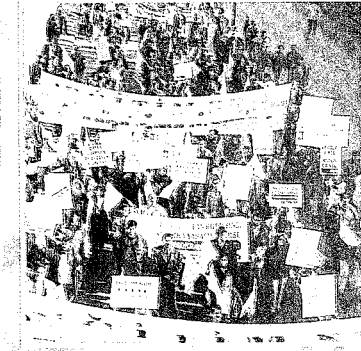
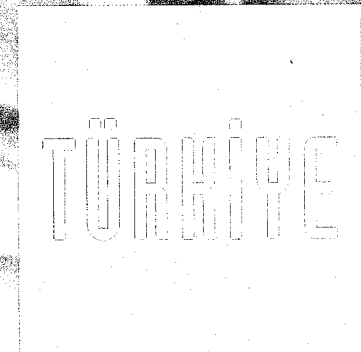
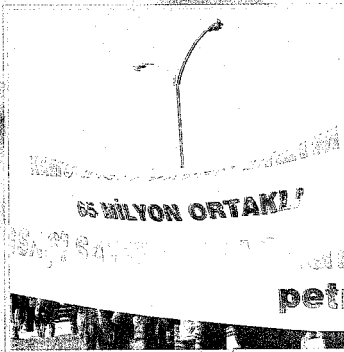
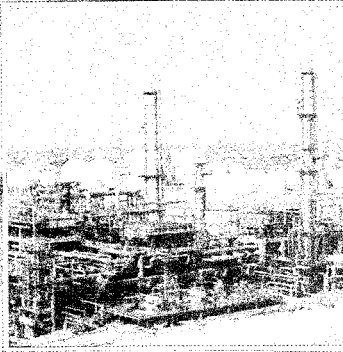
İkinci dalgayı oluşturan 2001 yılı kamu toplu sözleşmeleri için ön hazırlıklar ise sürüyor. Bir yandan kamu istihdamında daralma önlemleri yaşama geçirilmeye çalışırken, özelleştirmelere hız veriliyor. Öte yandan da ekonomik önlemler kapsamında baskılanacak ücret politikalarının yürütüleceği ön hazırlıklar gerçekleştirilmek isteniyor. IMF, bu sorunun bugünden çözümlenmesi yönünde kararlı davranılmasını ve bunun için "sosyal tarafların diyalog başlatmasını" istiyor.

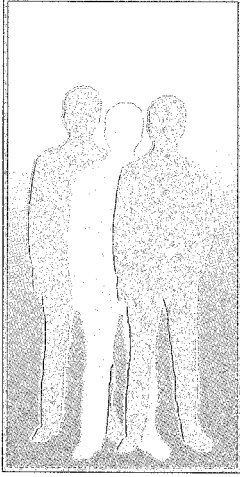
Sendikaların sürecin aşılması konusunda üyelerini ve kamuoyunu sürekli olarak bilgilendirmeleri; gelişmelerin ardında yatan amaçları açığa çıkarmaları, bugün her zamankinden daha çok önem kazanıyor.

Tüm bu tehlikeli süreçlerin durdurulması için, sendikaların elindeki en önemli araçlar; kazanımlarının geri alınmasına karşı, son yıllarda alanlarda gösterilen eylemlerin yarattığı deneyimler, kararlılık ve birliktir.

Yükselen dalganın büyüklüğü nedeniyle sürecin engellenemeyeceğini savunacaklara yanıtımız ise şudur: Cesaret, sorunların çözümü için nasıl gerekli bir anahtarsa; korku, akli teslim alacak kadar acımasız bir kilittir.

Merkez Yönetim Kurulu





ZORUNLU TASARRUFTA BELİRSİZLİK

Zorunlu tasarruf kesintileri 1 Haziran 2000 tarihinden itibaren işsizlik sigortası primlerine dönüştürüldü. Ancak bu kez ortaya şu sorun çıktı: Milyonlar-

ca çalışandan yıllardır yapılan kesintiler çalışanlara nasıl ve ne zaman geri ödenecek?

Bilindiği gibi yıllarca işçilerin ücretlerinden yapılan kesintilerle katrilyonları bulan zorunlu tasarruf kesintileri her yıl düşen oranlarda nemalandırılıyordu. Hemen her hükümet döneminde sorun olan Zorunlu Tasarruf Fonu kesintilerinin nasıl ödeneceği konusu, İşsizlik Sigortası Yasası prim kesintilerinin başlamasıyla yeniden alevlendi.

Bu konuda Devlet Bakanı Recep Önal şu açıklamayı yaptı:

"Öncelikle bir

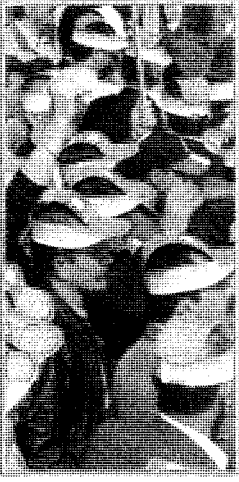
**noktayı açıkça belirtmek istiyorum ki; 3,7 katrilyon TL'ye, yani yaklaşık 6 milyar dolara ulaşan bir hesabin, bir anda, "nakden ve defaten" tasfiyesi olanaklı değildir. Makroekonomik dengele-
rin tümünü bozacak böyle bir uygulamaya yönelik önerilerin akla dahi gelmemesi gerektiğini düşünüyorum. Her ne kadar bu hesabın tasfiye edilmesine olumlu bakıyorsak da, tüm piyasaları bir anda alt-üst edecek böyle bir uygulamanın beklenmesi, ekonomi programımız yö-**

nünden doğru olmayacaktır.

Tasfiye sürecinde, varolan sistemden çalışanlara sağlanan hak ve menfaatlerin aynen korunması birinci önceliğimizdir. Çalışanların bize emanet edilen tasarruflarını en iyi biçimde değerlendirmek de bizim görevimizdir."

Bakanın söylediği çok açık: "Geri ödemeyi bekleme-
yin, biz emanete bakmaya sürdüreceğiz." Yani işin özü, zorunlu tasarruf birikimleri zaman içinde eritilerek yok edilecek. Tek bir koşul: Suskunluk sürdürülürse!





SASA'DA TOPLU SÖZLEŞME HAKLARI GREVLE KAZANILDI

Toplu sözleşme görüşmelerinde, Hükümetin IMF ile yaptığı anlaşma hükümleri uyarınca

düşük ücret zammı dayatılmak istenmesine karşı sendikamız Petrol-İş'in 16 Mayıs 2000 tarihinde Sabancı Holding'e bağlı Suni Elyaf ve Sentetik Fabrikası (SASA)'da başlattığı grev, işverenin istemlerimize yaklaşım göstermesi üzerine 28 Mayıs 2000 tarihinde anlaşma sağlanarak sona erdi.

16 Mayıs tarihinde Silivri ve Adana işyerlerinde başlatılan grevler sendikamız yöneticileri tarafından şölenle açıldı. Adana SASA grevinin açılışında konuşan Genel Başkan Mustafa Öztaşkın, uyuşmaz-

lık konularının ücret artışı ve taşeron işçilerinin sendikalaşması konusunda odaklaştığını belirterek grevin üyelerimizin haklarını alınca ya kadar sürdürüleceğini söyledi.

Coşkuyla başlayan grev uygulaması süresince yerel sendikalar ve demokratik kitle örgütleri grevcilerle dayanışmalarını esirge-mediler.

Bu kararlılıkla sürdürülen grev, 13. gününde anlaşmaya varılmasıyla sona erdi. Aynı gün Adana Şubesi önünde üyelerin coşkulu alkışlarıyla karşılanan Merkez Yönetim Kurulu üyelerimiz,

kazanımların grevle edinildiğini vurguladılar. Burada konuşan Genel Başkan Mustafa Öztaşkın, grev süresinde gösterdikleri kararlık ve inanç nedeniyle tüm üyelerimizi kutladı.

Yapılan sözleşmeye göre 275 milyon lira olan ortalama ücretlere 1 Ocak 2000'den başlamak üzere 1. Yıl yüzde 65 oranında zam yapıldı. 2. yıl ise 2000 yılında gerçekleşen enflasyon oranında zam yapılacak. Bu arada tüm sosyal haklarda yüzde 70'lik artış sağlanırken 137 taşeron işçisinin şirket kadrosuna geçirilmesi benimsendi.

DPT: İŞSİZLİK ARTMA EĞİLİMİNDE

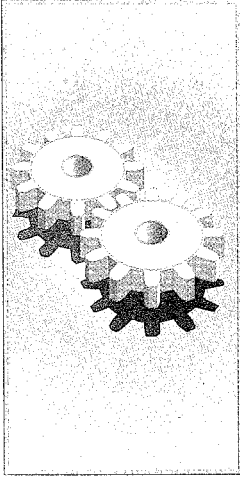
Devlet Planlama Teşkilatı verilerine göre nüfus yapısındaki değişikliklere koşut olarak işsizlik artışı eğilimi belirginleşti.

DPT'ye göre ülke nüfusu 2000 yılı itibariyle 65.3 milyona ulaşırken, bu sayı 2002 yılında 67.2 milyona ulaşacak.

2000 yılı itibariyle toplam nüfus içindeki 0-14 yaş grubunun payı yüzde 30 iken, 15-64 yaş grubunun payı yüzde 64.4; 65 ve daha yaşlı grubun payı yüzde 5.6. Buna göre 2002 yılında 15-64 yaş grubunun toplam nüfustaki payı yüzde 65'i aşacak. Bu durum, iş bulacak

insan sayısının artması anlamına geliyor. DPT'ye göre, varolan işsizlere ek olarak yılda 350-400 bin kişiye daha iş yaratma zorunluluğu olacak.

DPT dökümanlarına göre Türkiye 1960 yılından itibaren hızlı bir kentleşme sürecine girdi. 1990 yılında nüfusun yüzde 59.2'si kentlerde yaşarken, bu oran 1997 yılında yüzde 61.5'e yükseldi. Verilere göre kırdan kente göçe bağlı olarak, kırsal alanda yaşayan genç yaş grubundaki erkek nüfus sürekli azalma eğilimi gösterdi.



ÜÇ LASTİK FABRİKASINDA GREV ERTELEMESİ VE TOPLU SÖZLEŞME

2000 yılında başlayan toplu sözleşme görüşmeleri, Hükümetin IMF ile yaptığı anlaşmanın gölgesinde sürdü-rüldü. Hem özel sektörde, hem de kamu sektöründe yürütülen toplu sözleşmelerde, IMF ile yapılan anlaşma sendikalara dayatılmak istendi.

Özgür toplu pazarlık düzenine ve ekonomik gerçekle-re ters olan bu tutuma karşı sendikalar grevle yanıt ver-meye başladılar.

DİSK'e bağlı Lastik-İş Sendikası, Brisa, Goodyear ve Pirelli fabrikalarında bu nedenle 28 Ni-san'da greve başla-dı.

Ancak Hükümet, 5 Mayıs 2000 tarihinde grevi 60 gün süreyle ertelendi.

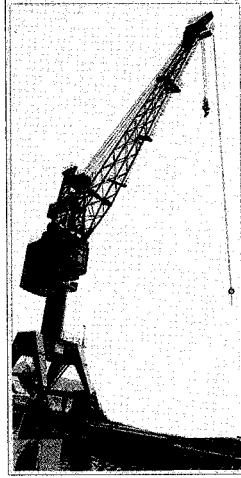
Sendikamız Genel Başkanı Mustafa Öztaşkın basına ve kamuoyuna yaptığı açıklamada grev ertelemesinin darbeci anlayışın bir sonucu olduğunu bu haksız duruma karşı hiçbir sendikanın suskun kalmaması gerektiğini vurgula-dı.

Erteleme üzerine 6 Mayısta zorunlu olarak işbaşı yapan işçiler 8 Mayıs sabahı kitlesel bir gösteri yaparak D-100 Karayolunu trafiğe kapattılar.

Çok sayıda sendi-ka temsilcisinin ka-tıldığı eylemde ko-nuşan DİSK ve Las-tik-İş Genel Başkanı Vahdettin Karabay, grev ertelemesini kınadı.

Grev ertelemesi-ne karşı yasal süre-ci de başlatan Las-

tik-İş Sendikası ve üyelerinin direnişi, sonuç aldı ve izle-yen günlerde yapı-lan görüşmeler so-nucu toplu sözleş-me imzalandı.



TERSANE KAPATMAYA TEPKİ

Haliç ve Camialtı Tersanelerinin Özelleştirme Yüksek Kurulu'nun aldığı karar doğrultusunda kapatılması, tersane işçileri tarafından kitlesel gösteri ile protesto edildi.

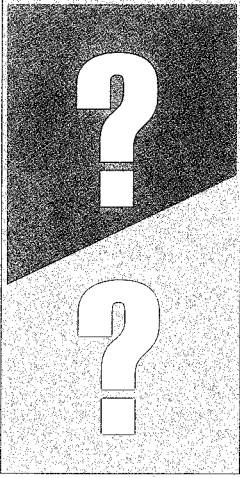
7 Mayıs'ta Kaba-taş Vapur İskele-si'nde yapımı sür-mekte olan Ord. Prof. Dr. Ata Nutku Gemisinde toplanan 1100 tersane işçisi-

nin eylemine siyasal partiler, yurtiçi ve dışından çeşitli sendika temsilcileri de destek verdi.

Özelleştirme Yüksek Kurulu'nun kapattığı her iki tersa-nenin tarihi, yüzyıl-lar öncesine dayanıyor. Kuruluş tarihi 1455 yılına kadar uzanan Haliç Tersa-nesi, yaklaşık 70 dönümlük alanda kurulu ve 1800'lü yıllarda yapılan 3 ta-rihi havuz var.

Yıllardır özelleştirilmesi programları-na alınan ve bu ne-denle yenileşme ça-lışmalarının yapılmadığı Haliç ve Camialtı Tersanelerinin kapatılmasıyla Tür-kiye, birçoğu yabancı ortaklarla yönetilen özel tersanelere muhtaç olacak veya milyonlarca dolar harcayarak yurt dışından gemi alımı yapacak.

Daha da önemlisi üç tarafı denizlerle kuşatılmış, ülke bağımsızlığı için bir ölçü olarak kabul edilen tersanelerimiz özelleştirmeye işte böyle kurban ediliyor.



BİREYSEL EMEKLİLİK YASASININ ARDINDA NE VAR?

Temel insan haklarından olan sosyal güvenlik hakkının "piyasalaştırması" doğrultusunda anahtar işlev görecek olan, "özel emeklilik" ya da "bireysel emeklilik" konusunda hazırlanan yasa tasarısı, parlamento gündemine getirildi.

Sendikal Notlar'ın Nisan sayısında da belirttiğimiz gibi, yasa tasarısına göre; bireysel emeklilik sistemi şöyle işleyecek:

-Bireysel emeklilik sistemine katıl-

mak isteyenler sigorta şirketi ile bireysel emeklilik sözleşmesi yapacaklar ve katkıları bireysel emeklilik hesaplarında izlenmek üzere yatırım fonlarına aktarılacak. Bu Fonları "yönetecek" olan şirketler, oluşan "katkıları" farklı biçimlerde "değerlendirilecekler".

Genel olarak uzun vadeli ve sabit getirili kağıtlara yatırım yapılacaktır. Fonlarda farklı oranlarda hisse senedi, gayrimenkul yatırım ortaklığı ve gayrimenkul de bulunacaktır.

-Emeklilik yaşı 2025 yılına kadar 56, daha sonra 60 olarak uygulanacaktır; sistemden emekli olabilmek için yaş ve en az 10 yıl üyelik koşulu aranacaktır. Sistem "gönüllük" esasına göre sürdürülecek ve 18 yaşından itibaren başlayabilecek.

Tüm bunların ne anlama geldiği bu anlatımlarla pek açıklanamıyor. Bu

konuda tüm gerçekler, sistemin hedeflerinde gizli. O hedef de şu: Bireysel emeklilik sistemi, kamu sosyal güvenlik kuruluşlarının özelleştirilmesi amacıyla anahtarı.

Peki IMF ve Dünya Bankası neden sosyal güvenlik kuruluşlarının özelleştirilmesine, emeklilik yaş sınırının yüksek tutulmasına özel önem ve özen gösteriyorlar?

Bunun yanıtı Petrol-İş Yıllığı '97-99'da aktarılan şu rakamlarda gizli:

"Türkiye'de devletten sonra en büyük bütçe SSK'nindir. Son yıllarda geliri 7.5 milyar doları bulmuştur. Yeni liberal ekonomik modeliyle, IMF'siyle, Dünya Bankası'yla amaçları bu kaynağın sermayeye aktarılmasıdır. 1997'de SSK'nin geliri 5 katrilyon 750 trilyon olan konsolide bütçe gelirine oranı yüzde 19.3'tür. Başka deyişle SSK'nin geliri, Türkiye bütçesi-

nin gelir açısından beşte biri büyüklüktedir."

Kısacası, sosyal güvenlik primleri, özel sigorta şirketlerinin, borsa spekülörlerinin ve diğer finans çevrelerinin iştahını kabartacak kadar büyük.



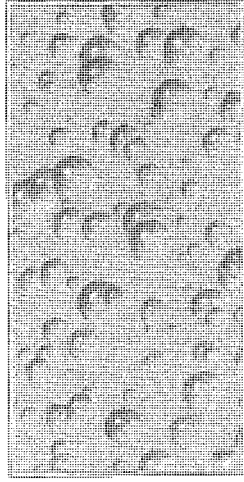
BELEDİYE İŞÇİLERİ BİR GÜN İŞ BIRAKTI

Belediye işçileri Mayıs ayının son haftası içinde çeşitli eylemlerle toplu sözleşme haklarının kısıtlanmak istenmesini protesto etti.

24 Mayıs günü Türk-İş'e bağlı Belediye-İş ile DİSK'e bağlı Genel-İş üyesi işçiler, İstanbul Bü-

yükşehir ve 19 ilçe belediyesinde yaklaşık 20 bin işçiyi kapsayan toplu sözleşme görüşmelerinde belediye yetkilerinin üç aydır kendilerine herhangi bir teklif verilmemesini protesto etmek amacıyla bir gün iş bırakarak yürüyüş yaptı.

İstanbul'da Vatan Caddesi'nde toplanan binlerce belediye işçisi, sloganlar ve alkışlar eşliğinde Büyükşehir Belediye binasına yürüdü. Burada toplu sözleşme görüşmelerine yanaşmayan belediye yetkililerini protesto eden işçiler, duyarsızlıklara tepki gösterdiler.



ŞİMDİ SU DA YANACAK

"Hükümet büyümeyi teşvik etmek için; mali sektörü güçlendirecek, tarımsal politikaları modernleştirecek ve su ve elektrik hizmetleri sektörlerine özel sektör

katılımını artıracak olan ve uzun süredir ertelenen reformları sürdürmektedir. Bu faaliyetler, sanayi ve hizmet sektörlerindeki önemli kamu varlıklarının satışını da içeren özelleştirmeyi hızlandırmak için çabaların yoğunlaştırılması ile tamamlanacaktır."

Bu sözler Türkiye'nin Dünya Bankası'na 10 Mart tarihinde ilettiği mektuptan yalnızca bir bölüm. Burada dikkati çeken nokta "su"da da özelleştirmelerin başlayacağıdır.

Buna göre günümüzde ancak birkaç

belediyede uygulamaya konulan kentsel suların özelleştirilmesi programı tarımsal suları da kapsayacak. Böylece enerji, telekomünikasyon, tarım ve sosyal güvenlik sonradan temel insan gereksinimi arasında yer alan su da çokuluslu şirketlere bırakılacak. Şimdi bunun alt yapısı örülüyor. İstanbul'da 1938 yılına kadar Üsküdar ve Kadıköy Türk AŞ eliyle su imtiyazına sahip olan ve 1995 yılında Türkiye'de su imtiyazlarını yeniden başlatan Fransız Şirketi Lyonnaise des Eaux, Enka şirketiyle

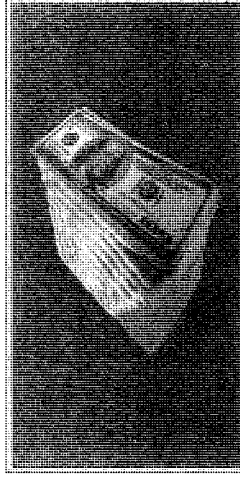


ortak olarak Antalya'nın kentsel suyunu işletiyor.

Bu arada bir hatırlatma yapalım. Nisan 2000 tarihli Sendikal Notlar dergisinde haber verdiğimiz gibi Bolivya'da suyun özelleştirilmesi sonucu fiyat artışları yapılmasına üzerine direnişler yapıldı ve hükümet kararını geri almak zorunda kaldı.

Özetle çokuluslu şirketler, içtiğimiz ve kullandığımız sudan trilyonları kazanmak için harekete geçtiler.

Onlara bu olanağı tanıyanlar ise hergün ekranlarda boy gösteren ülke yöneticileri..



DANIŞMANLIK ŞİRKETLERİNE ÖZELLEŞTİRME YAĞMASINDAN YÜKLÜ PAY

Özelleştirme İdaresi Başkanlığı'nın danışmanlık şirketlerini yük bir payla "ödüllendirdiği" açıkça çıktı.

Başbakanlık Yüksek Denetleme Kurulu tarafından Özelleştirme İdaresi Başkanlığı'nın çalışmalarıyla ilgili olarak hazırlanan rapora göre, bazı kuruluşlar için defalarca danışmanlık harcamasının yapıldığı belirlendi. Raporda aktarılan bilgilere göre, Özelleştirme İdaresi Başkanlığı, Deniz Nakliyat, Poaş, Tüpraş, Erdemir, Karadeniz Bakır İşletmeleri, Turban, Sümer Holding, Petkim, Orüs, THY, Türk Telekom gibi kuruluşlar için 1989 yılından bugüne defalarca danışmanlık hizmeti gerekçesiyle ödeme yaptı. Yapı-

lan ödemeler, 1989 yılından 1999 yılı sonuna kadar, toplam 29 milyon dolara ulaştı.

Yine rapora göre, vadeli olarak özelleştirilen bazı kamu kuruluşlarının alacakları, hiçbir objektif değerlendirme yapılmadan ertelendi.

Vadeli alacakların ertelenmesine ilişkin uygulamanın son iki yıldır oldukça yaygınlaştığı belirlenen raporda, ertelenen borçlar için öngörülen dolar bazında yıllık yüzde 10 oranındaki faizin, Özelleştirme Fonu ve Hazine'nin kullandığı borçların faiz oranına göre çok

EMCEF GENEL KURULU YAPILDI

Avrupa Maden Kimya ve Enerji İşçileri Federasyonu (EMCEF) II. Genel Kurulu 29-31 Mayıs tarihlerinde Belçika'nın Blankenberge kentinde yapıldı.

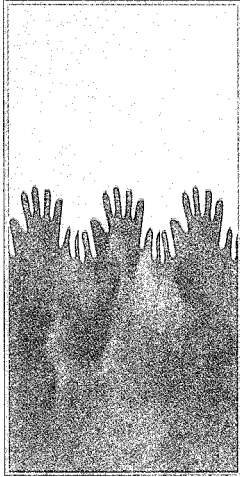
Sendikamızı temsilen Genel Başkan Mustafa Öztaşkın, Adıyaman Şube Başkanı Hayrettin Özgen ve eğitim uzmanı Erhan Kaplan'ın katıldığı EMCEF Genel Kurulunda konuşan Genel Başkan Mustafa Öztaşkın ülkemizde yaşanan sorunlara değindi ve sendikaların sorunları aşmak için uluslararası dayanışmanın

zorunluluğunu belirterek şunları vurguladı:

"Nasıl ki sermaye sınıfı çıkarlarını ortaklaştırmış ve kendi egemenliğine karşı yapılan herhangi bir eylemle dünyanın neresinde olursa olsun müdahale etmenin araçlarını yaratmaya çalışıyorsa, dünya işçileri de ortak müdahale ve mücadele yolları bulmalıdır. Bu açıdan bakıldığında "Dünyanın bütün işçileri birleşiniz" sözü dünden daha fazla günümüz işçi ve emekçi sınıflarını tanımlamaktadır."

düşük olduğuna dikkat çekildi.

Vadesinde tahsil edilemediği için er-telemeye gidilen özelleştirmeler arasında Havaş, Konya Krom Magnezit, Bartın ORÜS, Yarımcı Porselen, Kurtalan Çimento, Sümer Holding'in bazı işletmeleri, Tekirdağ Limanı ve Filyos Ateş Tuğla Sanayii de bulunuyor.



TÜRK-İŞ'TEN İŞ GÜVENCESİ YASA TASARISI

Türk-İş, yıllardır sendikaların istemlerine rağmen yasa-laştırılmayan iş güvencesi konusunda bir yasa taslağı hazırladı.

Oluşturulan yasa

taslağı Türk-İş Genel Başkanı Bayram Meral ve Türk-İş Yönetim Kurulu üyeleri tarafından 2 Mayıs 2000 tarihinde Başbakan Bülent Ecevit'e; parlamentoda grubu bulunan parti genel başkanlarına; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Yaşar Okuyan'a sunuldu.

Hazırlanan yasa taslağının kapsamı genel olarak şöyle:

-İşveren, işçiyi işten çıkartırken fesih nedenini, açıkça yazılı olarak bildirecek,

-İşveren neden bildirmeden işten çıkartırsa fesih, haksız sayılacak,

-İşçi, işten çıkarılması durumunda, fesih bildiriminde neden gösterilmemişse veya neden gösterildiği halde, bu nedeni haklı bulmuyorsa bizzat kendisi ya da üyesi bulunduğu sendikası aracılığıyla fesih tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesine başvuruda bulunacak,

-İşten çıkartılan

işçi veya sendikası iş mahkemesinden fesih işleminin geçersizliğine ve işe iade edilmesine karar verilmesini isteyebilecek,

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

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

-İşçi veya sendikasının talebi ya da hakimın akdın devamının katlanamayacak duruma geldiği kanaatine varması halinde, işe iade kararı yerine işçinin en az altı, en çok on iki aylık ücreti tutarında tazminata hükmedilecek. Bu tazminat, kıdem tazminatından ayrı bir tazminat olacak,

-Mahkeme işe iade kararı verirse işçi kararın tebliğinden itibaren 6 işgücü içinde işe

başladığını işverene yazılı olarak bildirecek,

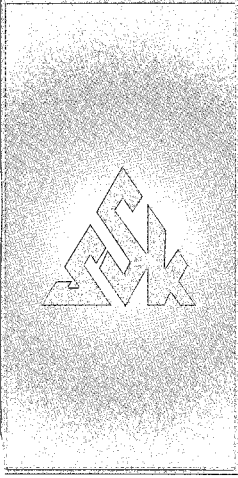
-İşçinin bildirimine karşın işveren 6 gün içinde işe başlatmazsa fiilen işbaşı yaptırılincaya kadar ücretini ve sözleşmeden doğan haklarını ödemek zorunda olacaktır,

-İşveren yalnızca ekonomik, teknik ve yapısal işyeri gerekleri nedeniyle toplu işçi çıkarabilecektir,

-İşten çıkarma gerekçelerini en az bir ay öncesinden hem bölge çalışma müdürlüğüne, hem de varsa toplu sözleşmenin tarafı olan sendikaya bildirecek,

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

Bilindiği gibi Türkiye, iş güvencesini içeren 158 sayılı ILO Sözleşmesini kabul etmesine rağmen yıllardır yasal düzenleme yapmaktan ısrar ediyor.



İŞSİZLİK SİGORTASI PRİM KESİNTİLERİ BAŞLADI

Yıllardır sendikal hareketin gündeminden inmeyen işsizlik sigortası; iş güvencesi yasası olmaksızın 1999 yılında yasalaştırıldı. Ancak yine de sendikal hareketin gündeminden inmedi. Bu durumun anlaşılmasında bir yanı yok. Çünkü yasa, gerek iş güvencesi yasası çıkartılmadığından, gerekse içerdiği hükümler açısından sorunlarla yüklü. Sanıyoruz bu sorun, daha uzun süre gündemden inmeyecek ve sürekli

olarak tartışılacak.

Yürürlüğe giren İşsizlik Sigortası Yasasının kapsamı ve işleyişi özetle şöyle:

-İşsizlik Sigortası Yasasının yürürlük tarihi 1 Haziran 2000.

-1 Haziran 2000'den itibaren Zorunlu Tasarruf Fonu kesintileri durdurularak işsizlik sigortası primine dönüştürüldü.

-İşsizlik sigortası, kapsama giren tüm sigortalılar için zorunlu.

-İşsizlik sigortası sanıldığı gibi tüm işsiz kalanları kapsamıyor.

-İşsizlik sigortasından yararlanabilmek için sigortalının kendi istek ve kusuru dışında işsiz kalması; son üç yıl içinde 600 gün prim ödemesi ve işsiz kalmadan önceki 120 gün içinde de kesintisiz prim ödemiş olması gerekiyor.

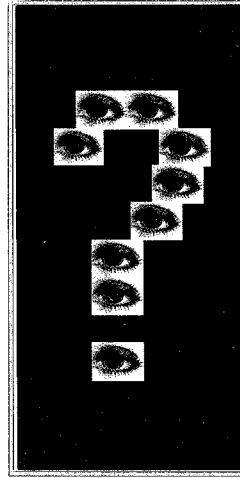
-İşsizlik sigortasındaki ödenek tutarı, işsiz prime esas son dört aylık ücretinin ortalamasının yüzde 50'si

olarak hesaplanacak.

-İşsizlerin işsiz kalma süresi içinde tedavi giderleri karşılanacak ve işsize iş bulunmasında yardımcı olunacak.

-İşsizlik sigortası ödeneği almakta iken yasadaki kurları yerine getirmeyenlerin ödenekleri kesilecek.

-İşçinin ücretinden kesilecek primler gelir vergisi matrahının hesabında brüt ücretten düşülecek.



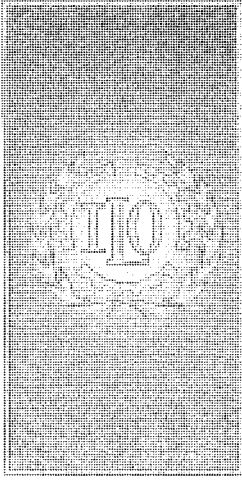
KUYUYA ATILAN TAŞI YİNE ATANLAR ÇIKARDI

SSK ve Bağ-Kur gelir basamaklarının hesaplanmasındaki

yüzde 68 oranındaki artışın yüzde 25'e düşürülmesi yasa değişikliğiyle olanaklı oldu. Buna göre SSK'ya bağlı sigortalılardan, 1 Nisan 2000-31 Mart 2001 tarihleri arasında alınacak prim ve verilecek ödeneklerin hesabında esas tutulacak günlük kazancın alt sınırı 5 milyon lira olarak uygulanacak. Bu yılın nisan ayı başından yasanın yayın tarihi arasındaki döneme ait fazla primler, sonraki dönemlerin prim borcundan mahsup edilecek.

Bilindiği gibi yanlış hesaplama sonucu SSK ve Bağ-Kur primlerinden 1 Nisan tarihinden geçerli olmak üzere yüksek oranlı kesintiler yapılmaya başlanmıştı. Artış oranının çok yüksek olması konfederasyonlar, sendikalar ve işveren kuruluşlarınca eleştirilmişti.

Nisan 2000 tarihli Sendikal Notlar'da da yazdığımız gibi "kuyuya atılan taş", atanlarca çıkartıldı.



ILO 88. GENEL KURULU YAPILDI

Uluslararası Çalışma Örgütü ILO'nun her yıl düzenli olarak gerçekleştirilen genel kurulu, 30 Mayıs 2000 tarihinde Cenevre'de toplandı.

Tüm dünya ülkelerinin hükümet, işçi ve işveren kuruluşlarının katıldığı genel kurulda bir konuşma yapan Türk İş Genel Başkanı Bayram Meral, küreselleşmenin çalışanlar açısından yarattığı olumsuzluklara dikkat çekerek; çalışma standartlarını belirlemesi doğrultusunda ILO'ya daha fazla görev düştüğünü vurguladı. Meral, konuşmasında genel olarak şu noktalara değindi:

"Özelleştirme ve taşeronluk ile kayıt dışı istihdam birlikte gelişmektedir. Bu uygulamalar, sendikasılaştır-

**manın önde gelen araçlarıdır. Özel-
leştirme yoluyla ulusal devletin za-
yıflatılması, ulusal egemenliğe, de-
mokrasiye ve sen-
dikal hak ve özgür-
lükler büyük za-
rarlar verilmek-
tedir. Sorumsuz bazı işverenlerin çıkar-
ları doğrultusun-
daki bir esneklik ile ILO'nun temeli-
ni oluşturan koru-
yucu mevzuat tah-
rip edilmektedir. Kayıt dışı istihdam ise işverenler için sınırsız bir esneklik sağlamaktadır. Bu uygulamalarla ILO'nun temel hedefi olan sosyal adaleti bağdaştırmak olanaklı değil-**

**dir. Türkiye 8 temel ILO sözleşme-
sinden 7'sini onay-
lamıştır. Hükümeti-
min örgütlenme,
toplu pazarlık ve
grev haklarının
tam olarak kulla-
nılmasının önün-
deki engelleri ve
kamu çalışanları-
nın sendikal hakla-
rı konusundaki kısıt-
lamaları kaldır-
cağını umut ediyorum. Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne adaylık sürecinin hızlandırılması amacıyla ILO ve hükümetimiz arasında imzalanacak olan teknik işbirliği anlaşmasının bu sürece katkıda bulunacağına inanıyorum."**





BÜTÇELERİN YÜKÜ ÜCRETLİLERİN ÜZERİNDE

Ülkemizde vergi gelirleri temel olarak gelir üzerinden alınan **gelir vergisi** ile **kurumlar vergisi**ne ve tüketim üzerinden alınan **katma**

değer vergisine dayanmaktadır. Bütçe gelirlerini oluşturan ağırlık bu üç "kalem"dir.

Gelirler Genel Müdürlüğü'nün hazırlanan ay içinde yayınlanan verilerine göre devlet memurları ile kamu ve özel sektörde çalışan işçiler, son 10 yıllık dönemde, ortalama 11 bin 980 dolar gelir vergisi ödemesinde bulundular. Ücretlilerin ödediği toplam verginin yıllık ortalaması ise 6 milyar dolara ulaştı. İşçi ve memurun 1990'da ödediği gelir vergisi, söz konusu yıldaki ortalama dolar kuruyla 5 milyar 2 milyon dolar

olarak belirlendi. Bu rakam, 1991 ve 1992 yıllarında 6 milyar doların üzerinde seyretti. 1993'te 7 milyar 443 milyon dolar olarak tespit edilen ücretlerden alınan gelir vergisi, 1994'te 4 milyar 316 milyon dolara düştüyse de, 1995'ten sonra yeniden yükseldi.

Böylece, işçi ve memurların 1990-1999 yıllarında ücretlerinden ödediği gelir vergisinin toplamı da, 59 milyar 900 milyon 786 bin 74 dolara yükseldi. Bir başka anlatımla ücretlilerin 10 yıllık süreçte ödedikleri gelir vergisi, bugünkü değeriyle 40 kat-

rilyona yaklaştı. 2000 yılı bütçesinin 46 katrilyon düzeyinde olduğu dikkate alındığında, ücretlilerin Hazine'ye katkısı da çarpıcı olarak ortaya çıkıyor.

Bu arada hemen belirtelim ücretliler yalnızca gelir vergisinin yükünü değil, dolaylı vergi yükünü de sırtlıyor.

İşte geçen yıl yayınlanan rakamlardan önemli bölümler: Dolaylı vergilerin vergi gelirleri içindeki payı 1980 yılından sonra 16 yıllık sürede hızlı bir artış içine girdi. 1980 yılında yüzde 37 olan toplam vergi gelirleri içinde do-

KÖYLÜYÜ TIRPANLIYORLAR

IMF ile yapılan anlaşma koşullarına bağlı kalan Hükümet; köylüyü tırpanlayacak, onları sefalet koşullarına itecek radikal kararlar almaya devam ediyor. Tarım Kredi Kooperatifleri başta olmak üzere tarım ve gıda sektöründe bulunan kamu işletmeleri hızla özelleştirilmeye çalışılırken, tarımdan desteğin çekilmesi politikalarına bağlı olarak düşük taban fiyatı belirlenmeye başlandı. İlk olarak da hububat fiyatlarına yüzde 25 oranında zam yapıldığı açıklandı.

Şimdi ise sıra hasat edilmesi beklenen diğer

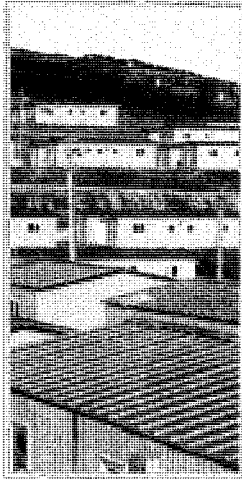
ürünlere geldi. Onlar için de beklenti aynı: Artışlar, hububat fiyatlarına verilen zam oranını aşmayacak; yüzde 25 dolaylarında tutulacak. Böylece bir yıl içinde yüksek oranlı girdileri karşılamak üzere, yüksek faizli kredi kullanan köylüler, bırakın kredi faizlerini geri ödemeyi, icra kapılarında süründürülecek.

IMF politikalarıyla belirlenen bu kör gidişin sonu hiç de iyi değil. Bu gidiş, sosyal patlamaların önünü açacak unsurları bağrında taşıyor.

Çünkü köylü çaresizliklerin içine sürüklenecek köşeye sıkıştırılıyor.

laylı vergilerin artışı 1990 yılından sonra şöyle gelişti: 1990'da yüzde 48, 1991'de yüzde 48, 1992'de yüzde 50, 1993'de yüzde 51, 1994'te yüzde 51.7, 1995'te yüzde 64, 1996'da yüzde 58, 1997'de yüzde 57, 1998 yüzde 67.

Tüm bu rakamlar şunu kanıtıyor: Bu ülkenin vergisini ücretliler ödüyor, ama onlara söz hakkı tanınmıyor.



DEPREM BÖLGESİNDE HALK KORUNMASIZ

17 Ağustos 1999 Gölçük ve 12 Kasım 1999 Düzce depremlerinin yarattığı yıkımın daha on yıl-

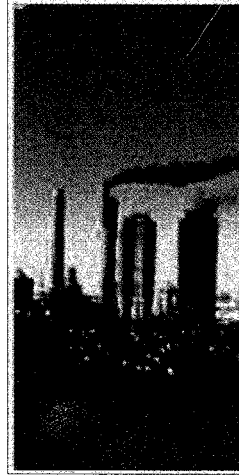
larca belleklerden silineceğini hiç sanmıyoruz. Kocaeli, Sakarya, Yalova, İstanbul, Bolu, Bursa ve Eskişehir illerini kapsayan ancak Kocaeli, Sakarya, Bolu ve Yalova'da ağır can ve mal kaybına yol açan iki büyük deprem Türkiye nüfusunun yüzde 23'lük bir bölümünü oluşturan bölgede etkili oldu.

Büyük yıkımlara yol açan depremin üzerinden yaklaşık 1 yıl geçmesine karşın kalıcı önlemlerin alınamadığı ise bilinen bir gerçek. Depremin yarattığı sorunları aşmak üzere öncelikle vergi salmayı görev olarak gören hükümet, bütün kışı yetersiz konutlarda geçiren bölge halkının kalıcı konut gereksinimini karşılamazken, yeni kent yerleşmeleri konusunda adım da atmadı. Ancak bunlara karşın yemek, elektrik, su gibi depremin ilk günlerinden itibaren yapılan ücretsiz yardımların giderek birer birer

kaldırılması gündeme getirildi.

Bakalım bu durum daha ne kadar sürecektir?

Bakalım bir yıl boyunca sabırla bekleyen ve suskun kalan insanlar, verilen sözlerin yerine getirilmemesi karşısında ne yapacaklar?



ÖZELLEŞTİRME GELİRLERİ BORÇLARA HARCANIYOR

Devlete trilyonlarca lira kâr getiren kamu kuruluşları birer birer elden çıkarılırken gelirleri yatırımlara değil, borçlara aktarılmaya devam ediyor. Yıl başından bu yana elde edilen 1.1 milyar dolarlık yani yaklaşık

700 trilyon liralık gelirin büyük bir bölümü, Kamu Ortaklığı Fonu'nun borçları için kullanıldı.

Özelleştirme İdaresi Başkanlığı (ÖİB), portföyündeki 52 şirket arasında yer alan THY, TUPRAŞ, PETKİM, Türk Telekom gibi dev kuruluşların satışını hızlandırmaya çalışırken özelleştirme listesine yenilerinin eklenmesi planlanıyor.

ÖİB, 128 kuruluş ve fabrikanın varlık ve kamu hissesinin satışı için ihale açarken yıl sonuna kadar 3.1 milyar dolarlık gelir hedefliyor. 1985 yılından bu yana satış kapsamına alınan 208 şirketten 136'sında hiç devlet hissesi kalmadı.

Son 15 yılda toplam 7.7 milyar dolarlık özelleştirmeden toplam 2.7 milyar dolarlık bir işlem yapıldı. Hazine verilerine göre ÖİB, bu yılın ilk 5 ayında tahsil ettiği özelleştirme gelirlerinin 1.1 milyar dolarlık bölümünü Hazine'ye ak-

tardı.

Hazine de bu paranın 821.2 milyon dolarını yıl sonuna kadar tasfiye edilecek olan Kamu Ortaklığı Fonu'na verdi.

Fonun, Hazine tarafından üstlenilerek daha önce geri ödemesi yapılan garantili dış borçları için Hazine'ye yaptığı toplam ödemenin 99 milyon dolar (58.8 trilyon lira), garantili iç borçlarına mahsuben yaptığı toplam ödemenin de 570.2 milyon dolar (338 trilyon lira) olduğu belirtiliyor.

THY'nin yüzde 25-35'inin blok olarak stratejik yatırımcıya satılması ve yüzde 20-25'inin halka arz edilmesine ilişkin çalışmalar tamamlanmak üzere. TEKEL'in özelleştirilmesi için de bir yasa hazırlanacağı, üretim, pazarlama gibi bazı işlevlerin ayrılacağı kaydediliyor.

Türk Telekom'un hisselerinin yüzde 20'sinin blok satışına ilişkin teklifler en son 15 Eylül'de alı-

nacak. İskenderun Demir ve Çelik AŞ'nin blok satış yöntemi ile özelleştirilmesi için açılan ihale 21 Temmuz'a uzatıldı.

PETKİM Yarımca Tesisleri ile ilgili olarak yönetim kurulu-na yetki verilirken özelleştirilmesi sürüyor. Ayrıca, İMKB iştirak hisseleri, Ataköy Turizm ve Erdemir de satış listesinde yer alıyor.

Diğer yandan Başbakanlık Teftiş Kurulu Başkanlığı'nca hazırlanan ve milletvekillerine **'bilgi notu'** olarak gönderilen bir raporda, yolsuzluğun hukuka bağlılık ilkesini temelden zedelediği belirtildi. Dünya Bankası'nın yürüttüğü **"Kamu Harcamaları ve Denetimi ile Yolsuzlukla Mücadele ve İyi Yönetişim"** çalışmasına destek verilmesinin gerektiği vurgulanan çalışmada **"özelleştirme ve Hazine arazisi tahsis işlemleri"**, yolsuzluğu besleyen ekonomik etkinlikler arasında sayıldı.



SEZER: "ANAYASA DEĞİŞMELİ"

Artık Anayasa'da demokratikleşme yönünde köklü değişiklikler yapılması istemini tekrarlayan yalnızca sendikalar değil. Bu yöndeki istemler birçok kesim tarafından daha gür ve daha açık dile getiriliyor.

Cumhurbaşkanı seçilmesi ardından bu yöndeki açıklamaları sürekli olarak yenileyen Cumhurbaşkanı A. Necdet Sezer **"insanın devlet için değil, devletin insan için var olduğunu"** vurgulayarak, Türkiye'nin insan hak ve özgürlüklerini evren-

sel standartlara uydurması gerektiğini belirtti. 29 Haziran 2000 tarihinde Türk Demokrasi Vakfı ile Konrad Adenauer Vakfı'nca düzenlenen "Türkiye'de Anayasa Reformu-İlkeler ve Sonuçlar" konulu kongrede konuşan Sezer; uluslararası sözleşmeler karşısında anayasanın yeniden gözden geçirilmesi gerektiğini belirterek; **"Bir anayasa reformundan bahsedilebilmesi için göz önüne alınması gereken temel düşünce, özgürlükçü demokrasi-lerin koyduğu ilkelere anayasada yer verilerek bunların her alanda yaşama geçirilmesidir"** dedi. Cumhurbaşkanı Sezer, **"Anayasa Reformu"** konusunda şu istemlerini dile getirdi:

"Türkiye Cumhuriyeti'nin değiştiremez temel ilkele-ri, laik, demokra-tik, sosyal bir hukuk devleti olmasıdır. Cumhuriyeti-miz, dinamik yapı-sı sayesinde çağ-

daş ve demokratik açılımları özümsemiştir. Toplumsal örgütlenmenin çeşitli aşamalardan sonra ulaştığı en ileri ve çağdaş düzey, çoğulcu, demokratik hukuk devletidir.

Laiklik, Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluş felsefesinden gelen bir ilkedir. Bu ilkenin cumhuriyetin nitelikleri arasında sayılması, her şeyden önce demokratik hukuk devletin varlığını koruması yönünden zorunludur. İnsan hak ve özgürlükleri, demokratik toplum düzeni içinde insan olmanın ve insanca yaşayabilmenin vazgeçilmez koşuludur. Özgürlükçü demokrasilerin en önemli ilkesi, insanın devlet için değil, devletin insan için var olduğu anlayışıdır. Demokratik hukuk devleti, çağdaş insan hak ve özgürlüklerini korumak ve yaşama geçirmekle yükümlüdür.

İnsan haklarına saygılı, demokratik, laik ve sosyal bir hukuk devleti olan Türkiye Cumhuriyeti de, insan hak ve özgürlüklerini evrensel standartlara uydurmalı, geliştirmeli ve korumalıdır. Bunun için uluslararası sözleşmeler karşısında anayasa yeniden gözden geçirilerek, sözleşmelerde öngörülen evrensel standartlar hukukumuzda kazandırılmalıdır.

Yasama ve yürütme üzerinde yargı denetimini güçlendiren, güvenceli bir özgürlük sistemi öngören, idare içinde özerk kurumlar oluşturan, devlete yüklediği ödevlerle hukuk devletinin ötesinde sosyal hukuk devletini amaçlayan 1961 Anayasası, yerini, bireyin üstünlüğü ve kurumların özerkliği yerine devlete öncelik veren, yürütmeye öteki organlar karşısında üstünlük tanıyan, hak ve öz-

gürlüklere sınırlamalar getiren, yargısal denetimi dâhilde 1982 Anayasası'na bırakmıştır. Bir anayasa reformundan söz edilebilmesi için göz önüne alınması gereken temel düşünce, özgürlükçü demokrasilerin koyduğu ilkelere anayasada yer verilerek bunların her alanda yaşama geçirilmesidir."

Bilindiği gibi Türkiye'nin Avrupa Birliği üyeliği sürecinde Anayasa değişikliklerine gitmesi artık kaçınılmaz. Ancak yapılacak değişikliklerin ne zaman ve nasıl gerçekleşeceği ise belirsizliğini sürdürüyor. Tüm bu belirsizlikler ortamında TBMM Partilerarası Uzlaşma Komisyonu, Başbakanlığın Kopenhag Kriterleri doğrultusunda Anayasada yapılması gerekenleri içeren raporunu ele aldı. Raporda, milletvekili dokunulmazlığının sınırlandırılması, Milli Güvenlik Kurulu'nun "sivilleştirilmesi", 12

Eylül döneminde çıkarılan yasaların yargı denetimine açılması gibi birçok öneri yer alıyor.

Raporda anayasa değişikliklerine ilişkin öneriler şöyle sıralanıyor:

-Düşünce ve anlatım özgürlüğünün sınırları genişletilmeli,

-Sivil toplum kuruluşları anayasal güvenceye kavuşturulmalı,

-Memurlara toplu sözleşme hakkı tanınmalı,

-Devlet Güvenlik Mahkemelerine ilişkin 143. madde yürürlükten kaldırılmalı,

-Milletvekili dokunulmazlığı sınırlandırılmalı,

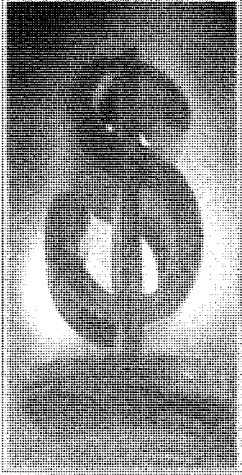
-Milli Güvenlik Kurulu bir danışma organı olarak Bakanlar Kurulu'na tavsiyede bulunabilecek biçimde yeniden yapılandırılmalı.

-Sıkıyönetim ve olağanüstü hallerde çıkarılan kanun hükmünde karar-nameler için yargı yolu açılmalı.

-12 Eylül 1980 ile

6 Aralık 1983 arasında kabul edilen yasalar ve uygulamalar için yargı yolu açılmalı.

Bakalım belirtilen bu ilkeler doğrultusunda Anayasa değişiklikleri gerçekten yapılabilecek mi?



ŞİMDİ SIRA

KAMU

BANKALARINDA

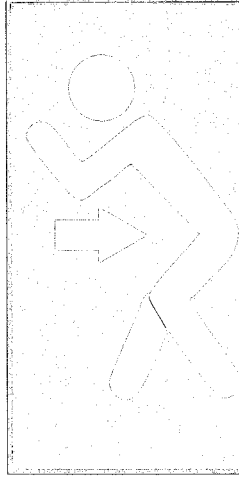
IMF istemleri doğrultusunda hemen tüm kamu işletmele-

rini özelleştirmeye çalışan hükümet, bu kez Ziraat, Halk ve Emlak bankalarının özelleştirilmesine yönelik çerçeve yasa taslağını Bakanlar Kurulu gündemine aldı.

Kamu bankalarının özelleştirilmesi konusunda yapılan açıklamada Ziraat Bankası'nın Emlak ve Halk bankalarından 1 yıl sonra özelleştirileceği belirtilirken, Vakıfbank'la ilgili yasanın da bu 3 kamu bankasının özelleştirilmesine dönük yasayla eşzamanlı olarak çıkarılacağı kaydedildi.

Bilindiği gibi kamu bankalarının özelleştirilmesi programı IMF ile yapılan 3 yıllık anlaşmanın önemli bir yanını oluşturuyor. Özellikle Ziraat Banka-

sı'nın durumu tarım kesimine yapılan destek politikalarının sonlandırılması hedefinin önemli bir boyutunu oluşturuyor.



MEMURA

SEFALET

MAAŞI

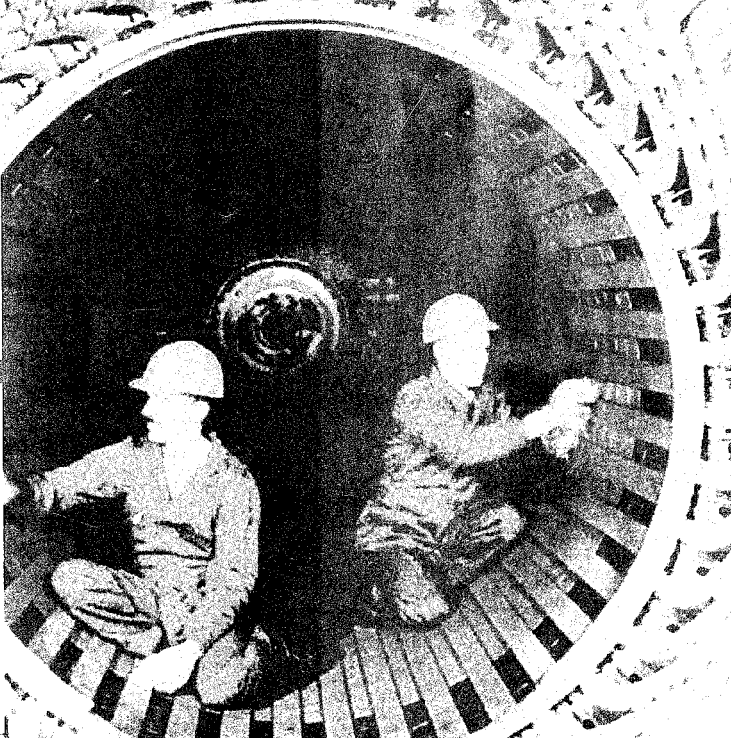
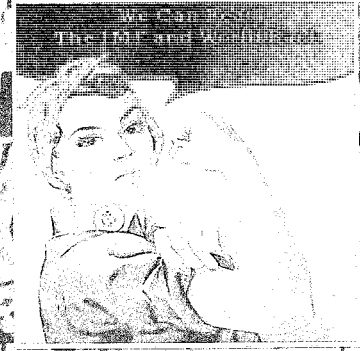
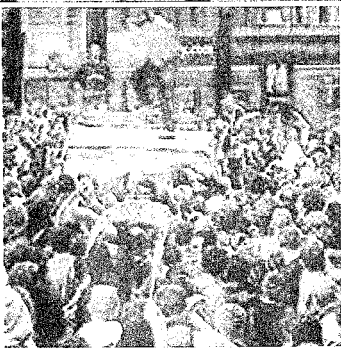
Memur maaşlarına yılın ikinci ayından itibaren geçerli olacak zam oranının yüzde 17 düzeyinde kalması üzerine ka-

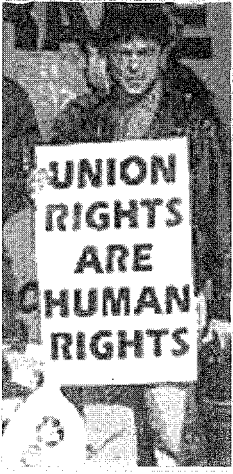
mu çalışanları yurt düzeyinde eylemler gerçekleştirdiler.

Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK) üyesi Enerji Yapı Yol Sen 7 Haziran günü yurt düzeyinde iş bırakma eylemi gerçekleştirirken başta İstanbul, Ankara, Adana, İzmir, Diyarbakır, Mersin olmak üzere birçok kentte kitlesel gösteriler yapıldı. Sefalet zammının protesto, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve grevli toplu sözleşmeli sendikal haklar için gerçekleştirilen eylemlerde yapılan konuşmalar da kamu çalışanlarına dayatılan sefalet koşullarının değiştirilmesi zorunluluğu vurgulandı.

Hazırlayan:

Haluk Şensu





**ICFTU:
"BARIŞ,
DEMOKRASİ
VE İNSAN
HAKLARI"**

Dünya genelinde 215 sendikal örgütün üye olduğu ve 126 milyon işçiyi temsil eden Uluslararası Özgür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU), 2000 yılı 1 Mayıs bildirgesinde tüm dünya işçilerinin daha iyi yaşama ve çalışma koşullarına ulaşması yönünde özetle şu istemleri vurguladı:

-Yoksulluğun, eşitsizliğin ve adaletsizliğin olmadığı; savaş ve baskı tehdidinin bulunmadığı bir dünya

istiyoruz.

-İşsizliğin sona erdiği ve tam istihdamın sağlandığı bir dünya istiyoruz.

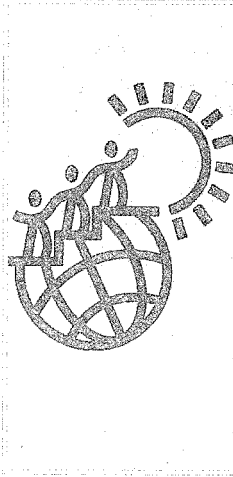
-Sefaletin yok olduğu; tüm kadın ve erkeklerin çalışma olanağına kavuştuğu bir dünya istiyoruz;

-İnsan haklarına saygılı ve bu hakları daha da geliştirilmesi üzerine kurulu bir dünya istiyoruz.

-İrk, renk, din, siyasi görüş, cinsiyet, cinsel tercihler, özürülük, sağlık veya yaş gibi farklılıkları dışlayan, ayrımcılıktan uzak tam eşitlikçi bir dünya istiyoruz.

-Yaşam kalitesinin geliştirildiği; gelecek kuşaklar için sürdürülebilir bir çevrenin yaratıldığı temiz bir dünya istiyoruz.

-Ve bizler, çocuklarımızın yaşam boyu öğrenmeye dönük ve bizimkinden daha iyi yaşama koşullarına ulaşabilmelerini istiyoruz



**SOSYAL
KALKINMA
ZİRVESİ
YAPILDI**

1995 yılında Kopenhag'ta yapılan Sosyal Kalkınma Zirvesi'nin devamı niteliğindeki Sosyal Kalkınma Zirvesi Haziran ayı sonunda Cenevre'de yapıldı.

Dünya'da eşit kalınmanın gerçekleştirilmesi ve artan yoksulluğun sona erdirilmesi amacıyla düzenlenen kalkınma zirvesi, Cenevre Deklarasyonu ile sona erdi. Sosyal kalkınmanın hızlandırılması ve küreselleşmeden bütün ülkelerin eşit yararlanması için bir dizi ka-

rarın yer aldığı deklarasyonda, az gelişmiş ülkelerin büyük pazarlara girişine getirilen kısıtlamaların kaldırılması, ağır borç yükü olan ülkelerin borçlarının azaltılması öngörüldü.

Beş gün olarak planlanmasına karşın 6 güne uzayan ve devlet temsilcileri, uluslararası kuruluşlar ile sivil toplum örgütlerinden toplam 5500 kişinin katıldığı zirvede, eşit kalkınma için yeni stratejilere gereksinim olduğu kabul edildi ve çözüm getirmesi umulan bir dizi karar alındı. 1995 yılında Kopenhag'da alınan kararların uygulanmamasının "sosyal problemlere yol açtığı ve yoksulluğun giderek arttığı" vurgulandığı zirve sonunda kabul edilen Cenevre Deklarasyonu, eylül ayında New York'ta bütün ülke liderlerinin katılımıyla yapılacak Binyıl Zirvesi'ne yön verecek belge olması nedeniyle önem taşıyor.

Dünya halklarının

küreselleşme politikalarından olumsuz etkilendiğinin belgelerle kanıtlandığı Zirve'de sunulan raporlar çarpıcı gerçekleri vurguladı. İşte bu raporlarda sıkça rastlanan ve duyarsız kalınamayacak olgulardan birkaçı:

-1945'ten beri 150 milyon insan, önlenebilir hastalıklar yüzünden yaşamını kaybetti. Savaşlarda ölenlerin sayısı ise 23 milyon.

-Her saat 300 kişi AIDS'ten ölüyor, sıtma her yıl 2.6 milyon insanı öldürüyor.

-Dünya genelinde askeri harca-

malarda hızlı bir artış yaşanıyor. Harcama tutarı 1995'te 864 milyar dolar olarak gerçekleşti. Ancak AIDS, tüberküloz ve sıtma gibi hastalıklarla mücadele için ayrılan para 15 milyarla sınırlı kaldı.

-AIDS'le boğuşan Afrika ülkelerinin üretimlerinin 2005 yılında yüzde 4'lük bir düşüş göstermesi bekleniyor.

-1999 yılı, uluslararası sağlık yarımlarının 2.5 milyar dolarla en düşük düzeyde gerçekleştiği bir yıl oldu ve düşüş eğilimi devam ediyor.



KORE SENDİKALARI KARARLI

Kore Mayıs ayı ortasından itibaren yeni eylem dalgaları ile sarsıldı. Beş günlük çalışma haftası, Daewoo Motors'un satışının durdurulması ve atipik işlerde çalışan

işçilerin yasal olarak korunması için greve çıkan Kore sendikaları eylemlerinin kazanımlar yaşama geçinceye kadar süreceğini açıkladılar.

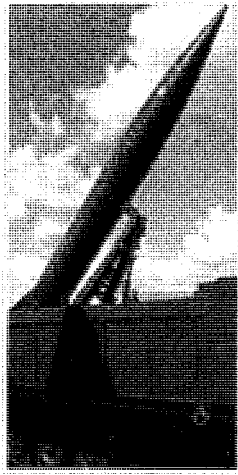
31 Mayıs'ta başlayan grevin ilk gününde Seul'da düzenlenen mitinge 30 bin işçi katıldı. Mitingin sonunda büyük bir yürüyüş gerçekleştirildi.

1 Haziran tarihinde sendikalar ülke genelinde ayrı ayrı protestolara başlarken Kore Ulaştırma, Kamu ve Sosyal Hizmetler İşçileri Sendikaları, Planlama ve Bütçe Bakanlığı önünde bir protesto mitingi gerçekleştirdi. Sendikalar 2



Haziran'da benzer eylemler yaparken grevin dördüncü gününde süresiz işlerde çalışan işçiler bir miting yaptı. 4 Haziran'da ise 50 bin işçinin katıldığı bir protesto gösteri gerçekleştirildi.

Bilindiği gibi Güney Kore son yıllarda sosyal çalkantıların yaşandığı bir Güneydoğu Asya ülkesi olarak dikkat çekiyor. Yeni Dünya Düzençilerinin "örnek ülke" olarak sunduğu Kore, sosyal eşitsizliklerin doruğa ulaşması nedeniyle sık sık büyük işçi eylemlerine ve grevlere tanık oluyor; her türlü baskıya karşı...



NÜKLEER SİLAHLARA VEDA MI?

İnsanlık, nükleer silah gerçeği ile bundan tam 55 yıl önce tanıştı. 1945 yılında Amerika Birleşik Devletleri'nin önce Hiroşima'ya, sonra da Nagasa-

ki'ye attığı atom bombası, yüzbinlerce insanın ölümüne ve yaralanmasına yol açtı. Kısa bir süre sonra da Sovyetler Birliği nükleer gücü dengelemek üzere yeni silah sistemleri geliştirdi. 70'li yıllarda sonra da Fransa, İngiltere gibi ülkeler nükleer güce sahip oldular.

1980'li yıllara gelindiğinde açıklanan rakamlar korkunçtu: Stoklanan nükleer silahlar, yeryüzünü birkaç kez ortadan kaldırabilecek güçteydi.

Tüm dünya halklarını tehdit eden bu çılgınlığın durdurulması doğrultusunda çabalar hiç dur-

madı. Başta nükleer silah karşıtı barış örgütleri olmak üzere sendikalar, demokratik kuruluşlar ve ilerici siyasal güçler, aydınlar, düşünürler nükleer silahların yok edilmesi doğrultusunda savaşı yürüttüler.

90'lı yıllarda soğuk savaş döneminin geride bırakılması nükleer silahların ortadan kaldırılması sürecine hız verdi. Buna rağmen Fransa, Çin, Hindistan ve Pakistan 21. Yüzyıla girmeye kısa bir süre kala nükleer silah denemele-

ri yaptı. İnsanın yarınını doğrudan ilgilendiren bu gelişmenin

NE SAVAŞLAR OLSUN, NE DE ÇOCUKLAR ASKER

Sizlerin bu yazıyı okuduğu şu anda 300 bin çocuğun savaşmak için cephelerde olduğunu biliyor muydunuz? Onlar soğuk namlularla çevrilmiş dünyalarında umutsuz, güvensiz ve yalnızlar.

Evet tüm dünyada kızılı erkekli 300 bin çocuk, ellerine silah verilerek cephelerde tutuluyor.

Özellikle Asya ve Afrika ülkelerinde yaygın olarak kullanılan yüzbinlerce çocuk asker; hama, bomba taşıyıcısı, kurye, casus ve savaşçı olarak kullanılıyorlar.

UNICEF'in yayınladığı Raporlara göre; çocukların savaşta acımazlığı için özel programlar uygulanıyor. Çocuk askerler şiddet için "sosyalleştirilmek" amacıyla infazlara götürülüyor, işkenceler izlettiriliyor ve bu eylemlere bizzat katılıyorlar. Aynı rapora göre çocuk askerlerin kullanılması daha çok; silahların kolay kullanılabilmesinden, söylenenlere itirazsız uymalarından ve yetişkinlere göre askerden kaçma olasılıklarının azlığından kaynaklanıyor.

Dileğimiz, nerede ve ne zaman olursa olsun; ne savaşlar olsun, ne de çocuklar asker...

durdurulması yönünde 18 Nisan 2000-21 Mayıs 2000 tarihleri arasında 188 ülke temsilcisinin katılımıyla nükleer silahların ve nükleer teknolojinin yayılmasını önlemek amacıyla uluslararası düzeyde alınacak önlemler tartışıldığı konferans yapıldı.

Konferans sonunda Dünyanın beş önemli nükleer gücünü oluşturan ABD, Çin, Fransa, İngiltere ve Rusya ellerindeki 35 bin nükleer silahın tümünü yok etme konusunda anlaştılar. Ancak nükleer silahlardan kurtulma konusunda ise ne yazık ki bir takvim belirlenemedi.

Nükleer teknolojinin barışçı amaçlar için kullanılabileceğini belirten anlaşma, nükleer silahların tümüyle yok edilmesi, bu silahların azaltılması için tek yanlı çaba gösterilmesi, nükleer programlarda saydamlık ve stratejik silah stoklarında yeni bir azaltmaya gidilmesi

konularını içeriyor.

Varılan anlaşmanın nasıl yaşama geçirileceği tam olarak bilinmiyor. Ancak bilinen şu: Nükleer silahlanma insanlığa birkaç yüzyıl kaybettirdi. Çünkü; yalnızca ABD, 1945'ten bu yana nükleer silah üretimi ve teknolojisi için 5.8 trilyon dolar harcadı ve nükleer silahların kalıntıları, 250 bin yıl daha öldürücü olmaya devam edecek.



ARJANTİN'DE IMF'YE BAŞKALDIRI

Güney Amerika'nın ikinci büyük ekonomisi Arjantin'de, Mayıs ayı başında binlerce işçi,

Uluslararası Para Fonu'nun istemleri doğrultusunda ekonomik ve sosyal önlemler alan hükümete karşı büyük gösteriler düzenledi. Hükümetin yeni vergiler getirmesine ve kamu harcamalarının azaltılmasına dönük program uygulamasına karşı düzenlenen protestolarda işçiler sendika flamaları ve Arjantin bayrağı taşıdılar. Eylemlere birçok kamu çalışanı da katıldı. Gösterilerde konuşan sendika lideri Hugo Moyano, uluslararası finans kuruluşları IMF ve Dünya Bankası'nın uygulamalarını eleştirerek "Mali diktatörlüğü yenebiliriz" dedi. Moyano, hükümetin planının, sefalet getirmekten başka işe yaramayan ağır vergi yükü koyduğunu söyledi.

Arjantin'de gerçekleşen bu güçlü tepki Latin Amerika ülkelerinin tümünde olduğu gibi dünya sendikalarınca da yanı sıra duyularıyla selamlandı.



İNGİLTERE'DE SENDİKALI SAYISI SEKİZ MİLYONA ÇIKTI

İngiltere'de sendikalı işçilerin sayısının yirmi yıldan bu yana ilk kez yükselişe geçtiği belirtildi.

İngiltere Sendikalar Birliği (TUC) üyesi ve diğer sendikalar için açıklanan rakamlar bu günlerce gündeme gelen sendika yetki yasası öncesinde olumlu bir gelişme olarak değerlendirildi. İstatistiklere göre geçen yıl sendika üyeliğinde 50 bin 581 kişilik bir artış yaşanırken, bu artış toplam sendikalı sayısını yaklaşık 8 mil-

yonu çıkardı.

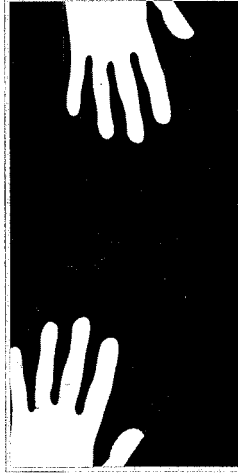
Bu artışın binde 6'lık bir artış anlamına gelmesine rağmen, bu eğilimin devam edeceği de bekleniyor.

TUC Genel Sekreteri John Monks gelişmeler konusunda şunları söyledi:

"Bu artış küçük olmasına rağmen sendika üyeliğindeki düşmenin durduğunu göstermesi anlamına gelmektedir.

Sendikalar kendi geleneksel alanları dışında da örgütleniyorlar ve bütün çalışanlar temelinde yürüttüğümüz güçlü kampanyalar nedeniyle güçleniyorlar. Bu yöndeki çabalarımız ve arayışlarımız sürecektir.

Ne var ki her şeye karşın şu anda çok küçük bir azınlık sendikalara düşman. Büyük bir çoğunluk ise modern sendikaların katılıma dönük çaba göstermelerinden hoşnut. Bu durumu olumlu bir gelişme olarak görüyoruz."

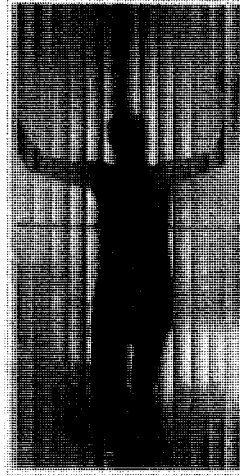


ÇİN'DE YENİ EYLEM

Son dönemlerde Çin'den daha iyi yaşama ve çalışma koşulları doğrultusunda yeni eylem haberleri geliyor.

15 Mayıs günü Çin'in kuzeydoğusunda, ücretlerini alamayan emeklilerle işten çıkarılan 5 bin işçinin protesto gösterisi düzenledikleri bildirildi. Merkezi Hong Kong'da bulunan İnsan Hakları ve Demokrasi Enformasyon Merkezi'nden yapılan açıklamada, Liaoning eyaletinin Liaoyang kentinde, bir metal fabrikası çalışanlarının oturma eylemiyle başladık-

ları belirtildi. Açıklamada, polisin müdahalesi sonucu çıkan çatışmada 50 dolayında göstericinin yaralandığı, göstericilerin önderlerinden 3 kişinin gözaltına alındığı kaydedildi. İşçilerin gösterilerine emeklilerin de katıldıkları, eyleme katılanların bir kısmının 18 aydır ücretlerini alamadıkları belirtildi.



ULUSLARARASI AF ÖRGÜTÜ: "İNSAN HAKLARI İHLALLERİ DURMUYOR"

Uluslararası Af Örgütü, yayımladığı yıllık raporunda insan hakları ihlallerinin tüm dünyada

önemli sorun olarak gündemde bulunduğunu açıkladı.

Örgüt, Türkiye'nin de içinde bulunduğu birçok ülkede insan hakları ihlallerinin gündelik ve sıradan olaylar durumuna geldiğini vurguladı.

Raporda hükümetlerin, bunalımları önleme yönünde çaba harcamak yerine olayların denetimden çıkmasına izin vererek sonra da "adalet adına silahlı müdahalede bulunmakla" suçlandı.

Uluslararası Af Örgütü hükümetlerin, yalnızca düşman ülkelerdeki değil müttefik ülkelerdeki insan hakları ihlallerini kınamasını istedi.

Raporda, insan hakları ihlalleri şöyle sıralandı:

-Yargısız infaz: 38 ülke.

-Devlet destekli infaz: 31 ülke.

-Ölüm cezasına çarptırılan mahkumlar: En az 63 ülke.

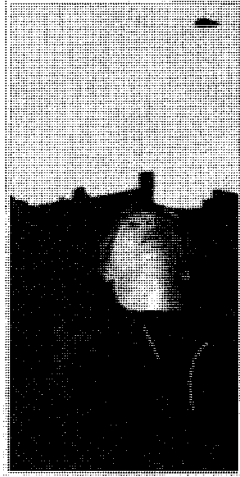
-İşkence ya da kötü muamele: 132 ülke.

**-Yargı sürecinde
adaletsizlik: 51 ül-
ke.**

**-Kayıplar: 37 ül-
ke.**

Uluslararası Af Örgütü, 18 yaşın altındaki mahkumları da idam eden ABD'nin, uluslararası insan hakları standartlarını açıkça çiğnediğini ve bu ülkede 1999'da her yaştan toplam 98 mahkumun idam edildiğini kaydetti.

Af Örgütü'ne göre Çin'de 1990'lı yıllarda 18 binden fazla kişi idam edildi. Örgüt, 1999'da Afrika'nın kanlı çatışmalara sahne olduğuna ve sivillerin katledildiğine dikkat çekti.



YENİ KÜRESEL TEHDİT: KÜRESEL ISINMA

1970 yıllarından bu yana yeryüzünde sistemli olarak yapılan ölçümler dünyanın her 10 yılda bir, 1-3 santigrat derece arasında ısındığını

gösteriyor. Mevsimlerde yaşanan anormallikler de bu ısınmanın bir göstergesi. Bilimsel araştırmalara göre dünyada sıcak günler daha çok yaşanacak. Örneğin, 1998 yılı 1800'lerden beri tutulan kayıtların içerisinde en sıcak yıl olarak gösterildi. Bunun yanı sıra 1990 yılı yeni binyılın en sıcak yılı olarak kayıtlara geçmişti.

Yaz aylarındaki şiddetli yağışlar ve binlerce insanın ölümüne neden olan fırtınalar son 20 yıldır daha sık yaşanıyor. Ayrıca kış aylarındaki yazı aratmayan sıcak günler bi-

lim dünyasını şaşırtacak ölçüde.

Dünyanın gittikçe ısınması, ekosistemi de olumsuz etkiliyor. Çeşitli hayvan türlerinin yeryüzünden silinmesi, salgın hastalık taşıyan pek çok hayvanın ortaya çıkması ve ormanların yok olması bunlardan bazıları..

En çok dikkat çeken bölge Antarktika ve Alaska. Burada lerde erimeler başladı.

Buzullardan kopan büyük parçalar diğer kıtaları tehdit ediyor. Bu erimeler okyanusların yükselmesine de neden oluyor. Kıyılarda yapılan ölçümler su seviyesinin sürekli



yükseldiğini gösteriyor. Uzmanlar önümüzdeki yıllarda Batı Antartika buzulu üzerinde olabilecek erimelerden korkuyorlar. Bu buzuldaki erimeler deniz seviyesinin 8 metre yükselmesine neden olabilir.

Küresel ısınmanın Afrika'da sonuçları ise daha çok salgın hastalıklar, dağlarda eriyen buzullar, kuraklık, deniz seviyesinin yükselmesi ve mercanların beyazlaması. Kıta son 10 yıldır tarihinin en kurak günlerini yaşıyor. Senegal körfezi sürekli toprak kaybediyor. 1997 yazında yüzlerce insan sit-

madan öldü. Özellikle Kenya'da nüfus önemli ölçüde azaldı. Dünyanın en büyük ve nüfusu en çok artan kıtası Asya'nın ekosistemiyse şimdiden bozulmuş durumda. Artan nüfus oranı yer değiştirdikçe ormanlık bölgeler tahrip oluyor. Bu bölgeler de yaşayan canlılarda yok oluyor.

Avrupa kıtası ve Rusya küresel ısınmanın en çok hissedildiği ve dramatik değişimlerin yaşandığı bölgeler. Alplerdeki buzullar hızla eriyor. Bitki ve hayvanlarda gözle görülen değişiklikler farkediliyor. İngiltere'de soğuk günler

azalırken, sıcak günler artış gösteriyor. Ülke 1772'den beri tarihinin en sıcak 10 yılını yaşıyor. 65 kuş çeşidini inceleyen uzmanlar, kuşların kuluçkaya yatışlarında ortalama 8,8 gün fark tespit etti. Rusya'da geçtiğimiz 100 yıl içerisinde mevcut buzulların yarısı yok olurken bu oran İspanya'da sadece son 20 yılda gerçekleşti.

Şurası bir gerçek ki, küresel ısınmaya bağlı olarak kuraklık, taşkın, deniz seviyesinde yükselme gibi çevresel felaketler bekleniyor. İklim modellerine göre, Türkiye küresel

ısınmada risk grubu ülkeler arasında yer alıyor.

Bilim adamlarına göre, fosil yakıtların kullanımının sınırlandırılması durumunda dünyayı kuraklıklar ve seller, deniz yüzeylerinin yükselmesi gibi felaketler bekliyor. Dünyanın ısınma sürecine girdiğini gösteren belirtiler arasında buzulların eriyerek kutuplara doğru çekilmesi, yüksek dağların tepelerindeki buzulların ve kar örtüsünün azalması, deniz su seviyesinin yükselmesi, havadaki kimyasal kirleticilere karşı hassas olan kuş türlerinin azalması geliyor.

ETOPYA'DA HEM SAVAŞ, HEM AÇLIK

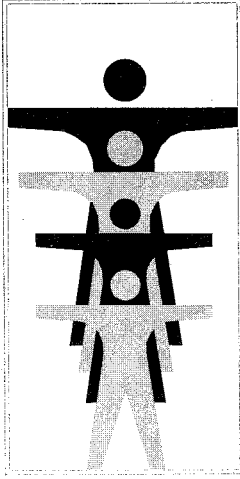
Açlık sorunu bugün dünyanın Güney ülkelerinde sorun olmayı sürdürüyor. Her yıl milyonlarca insan açlık tehlikesi ile yüzyüze kalıyor ve bunların önemli bölümü ölüyor.

Bellekler zorlandığında görülecektir ki, 90'lı yılların başında Somali'de, Sudan'da ve Etopya'da milyonlarca insan açlıktan yaşamını yitirdi. Ve yeni yüzyılın en önemli sorunlarından biri Etopya'da yaşanıyor. Hergün 8 çocuğun yemek bulamadığı için öldüğü ülkenin güneyinde, halk develeriyle yemek ve su bulabilmek için kilometrelerce yol gidiyor ve pek çoğu

bu yolculuğun ağır koşullarına dayanamadığı için ölüyor. Tüm bu gerçekler yaşanırken diğer yandan da Etopya-Eritre sınırında gerilimler, çatışmalar sürüyor. Halkın açlığına çözüm bulmak, yerine sürekli olarak tetiklere dokunuluyor.

Neden? Silah tüccarları daha fazla dolar kazansın diye, yıllarca doğal kaynaklar sömürgeciler tarafından talan edildiği için, halklar birbirine kırdırıldığı için. Şimdi Etopya'da kazananlardan biri silah tacirleri, diğeri ise akbabalar.

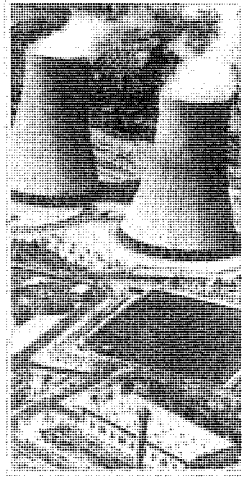
Lanet olsun!



HİNDİSTAN'DA GENEL GREV

18 Mayıs 2000 tarihinde Hindistan'da, banka ve sigortacılık şirketlerini, kamu işçilerini, demir ve hava yollarını, çay ve kahve plantasyonlarını, tekstil, demir-çelik, sigara fabrikalarını, öğrencileri ve kadın hareketlerini kapsayan bir genel grev gerçekleşti. Hindistan Sendikaları Merkez Birliği, genel greve katılan yaklaşık 20 milyon emekçinin, "ülkenin çokuluslu şirketlerin kullanımına açılmasına, işsizliğe ve özelleştirmelere karşı savaşım yürüttüklerini" belirtti.

Genel grev, altı ulusal sendikayı, 55 sanayi derneğini, temsil eden, Ulusal Kitle Örgütleri Platformu tarafından örgütlendi. Hindistan Sendikaları Merkez Birliği Genel Sekreteri, grevin hükümetin ekonomi politikalarını hedef aldığını açıklarken; hükümetin ithalatı kolaylaştırıcı, tarım desteklerini düşürücü, şeker ve tahıl gibi temel malların fiyatlarını yükseltecek olan ekonomi politikalarına karşı çıktıklarını belirtti.



ALMANYA'DA NÜKLEER SANTRALLAR KAPATILIYOR

Ülkemizde, "Riski

mutlak ve sonsuz" olduğu kesinleşmiş nükleer santrallerin kurulması için hükümeti oluşturan partiler yoğun çaba gösteriliyor. Buna karşı birçok tepki var ancak sürdürülen mücadeleye ne yazık ki yeterli genişlikte ve olgunlukta değil.

Almanya'da ise nükleer santrallere karşı mücadele önemli bir kazanım elde etti. Ve Almanya'da koalisyon ortağı Yeşiller'in yıllardır mücadelesini verdiği "nükleer enerjiye son verilmesi" isteği sonunda gerçekleşti. Sanyileşmiş ülkeler içinde bu yönde ilk adımı atan Almanya'nın Başbakanı Gerhard Schröder, Alman hükümeti ile enerji şirketlerinin ülkedeki 19 nükleer santrali kademeli olarak kapatma konusunda anlaşmaya vardıklarını açıkladı. Schröder, düzenlediği basın toplantısında, ülkesinin nükleer enerjiyi sivil alanlarda kullanmaktan vazgeçtiğini bildirdi.

Schröder, Berlin'de yaptığı basın toplantısında, hükümet ile nükleer enerji alanında faaliyet gösteren sanayiciler arasında yaklaşık 1.5 yıldır süren görüşmeler sonucunda "tarihi uzlaşmaya" varıldığını belirtti. Başbakan Schröder, anlaşmanın ülkede bulunan 19 nükleer santraldan her birinin, açılış tarihinden itibaren 32 yıl hizmet verdikten sonra kapatılmasını öngördüğünü kaydetti.

Buna göre, ilk kapatılacak santral, Ekim 1968'de faaliyete geçen 340 megavat gücündeki Obrigheim olacak. Bu santralin faaliyetinin 2002'de durdurulması öngörülmüyor. Kapatılacak son santral ise 1269 megavat gücündeki Neckarwestheim-II, 2021 yılında devre dışı kalacak.

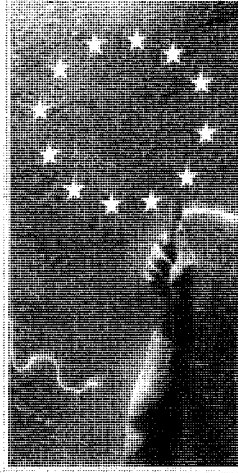
Alman elektrik üretiminin üçte birini karşılayan ve yeni anlaşmayla faaliyet ömrü 32 yıl ile sınırlandırılan santraller, bu süre zarfında

toplam 2.613 milyar kilovat saat nükleer enerji üretmiş oluyor.

Santrallerin devre dışı bırakılma işlemleri için kesin tarih belirlenmezken 1998'e kadar Fransız ve İngiliz şirketlerinin üstlendiği Alman nükleer atıklarının yeniden değerlendirilmesi işleminin Temmuz 2005'ten itibaren yasaklanacağı bildirildi. Alman hükümetinin, şimdiden nükleer atıkların depolanması için çareler aramaya başladığı kaydedildi.

Hükümet, anlaşmaya varılmaması halinde, yeşillerin isteği doğrultusunda, nükleer güvenlik konusunda sıkı denetim getirilmesini ya da sektöre uygulanan vergilerde ar-

tışı öngören düzenlemeleri yürürlüğe koymayı planlamıştı.



AVRUPALI İŞVERENLERİN EYLEM PLANINA DİKKAT

Avrupa İşveren Sendikaları Konfederasyonu (UNICE) tarafından bir eylem planı hazırlandı. Bu eylem planı, geçen

yıl Seattle'daki Dünya Ticaret Örgütü Konferansı'nın gündeminde yer alan ancak büyük protestolar sonucu imzalanamayan tüm hükümleri içeriyor. Avrupa Birliği'nde uygulanması düşünülen plan şöyle:

-Emeklilik fonları özelleştirilmelidir,

-Finans piyasaları tümüyle serbestleştirilmelidir,

-Sınır aşırı sermaye hareketlerinden alınan vergiler kaldırılmalıdır,

-Kamusal nitelikli sosyal harcamalar disiplin altına alınmalıdır,

-Kamunun ekonomideki rolü asgariye indirilmelidir,

-Özel girişimciliği engelleme potansiyeline sahip emek piyasası

yeniden düzenlenmelidir,

-Tüm piyasalar esnekleştirilmelidir,

-Part time ve geçici işçilik teşvik edilmelidir.

Bu eylem planının arkasında duran yalnızca Avrupalı işverenler değil...

Bizimkiler yani Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), eylem planının arkasında durmak ne kelime; önüne geçti ve yayın organlarında bu doğrultuda yayınlar yapmaya başladı.

Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti'nin sanki bu eylem planının kopyası olan ekonomik programı ise hiç unutulmaması...

**Hazırlayan:
Oğuz Topak**



IMF VE DÜNYA BANKASINA YENİ GÜVENCELER VERİLDİ
MENGENE DAHA DA KAPANACAK



Uluslararası Para Fonu'yla 1999 yılının son günlerinde ekonomik önlemler konusunda anlaşarak milyonlarca insanın ekonomik ve toplumsal yaşamını altüst edecek bir dizi kararı gündeme getiren ve uygulamaya başlayan Hükümet; şimdi yeni kararların eşiğinde. Ancak alınacak tüm bu yeni kararlar, üç yıllık süreyi kapsayan anlaşmanın öngördüğü kararlar...

NELERİ HEDEFLDİLER?

Bilindiği gibi 1999 Aralık ayında IMF'ye sunulan ekonomik önlemler paketi genel olarak şu hedefleri gerçekleştirmeye yönelikti:

-Özelleştirmeler hızlandırılacak: Uygulanacak ekonomik önlemlerin ana eksenini özelleştirmeler oluşturacak. Özelleştirme gelirleriyle iç borç yükü azaltılmaya çalışılacak.

-Vergi yükü arttırılacak: Özellikle dolaylı

vergi yükünün arttırılması yönünde Katma Değer Vergisi oranları yükseltirilirken, yeni vergiler çıkartılacak.

-Özel emeklilik sistemine geçilecek: Sosyal güvenlikte özel emekliliğe olanak tanıyan hukuksal değişiklikler gerçekleştirilecek.

-Ücretler, hedeflenen enflasyon sınırlarında tutulacak: Asgari ücret artışları, memur ve emekli maaşları ve toplu sözleşme ücret zamları hedeflenen enflasyona bağlı olarak belirlenecek.

-Tarım politikaları değiştirilecek: Tarımsal destekleme politikaları orta vadede tümüyle kaldırılacak; 2000 yılı içinde yapılacak pilot uygulama sonrası bugün yürürlükte olan destekleme politikaları 2001 yılında tümüyle kaldırılacak.

-Kamu bankaları satılacak: Köylüleri kredi ve diğer ekonomik olanaklarla destekleyen

Ziraat Bankası ile esnafları destekleyen ve kredilendiren Halk Bankası başta olmak üzere kamu bankaları finansal durumu iyileştirilerek, özelleştirilebilir duruma getirilecek.

-Bankalar yasası değiştirilecek: Bankalar Yasası yeni ekonomik uygulama önlemlerinin stratejik hedeflerine bağlı olarak yeniden düzenlenecek.

NE YAPTILAR?

Hükümet hedeflenen bu ekonomik önlemler doğrultusunda önemli adımlar attı.

-Yeni vergi düzenlemeleri: Standart KDV oranı yüzde 15'ten yüzde 17'ye, dayanıklı tüketim mallarından alınan KDV oranı ise yüzde 23'ten yüzde 25'e artırıldı; tütün ve alkollü içkilerden alınan KDV oranında yüzde 20'lik bir artış sağlandı; kira gelirleri ile serbest meslek gelirleri stopajı yüzde 15'ten yüzde 20'ye çıkarıldı; ücret ve maaş

karşılığı çalışanların vergi dilimleri ve istisnalarındaki artışlar, hedeflenen enflasyon ile sınırlandırıldı. Petrol tüketim vergilerinin, enflasyona endeksli vergiye dönüştürülmesine ilişkin Yasa onaylandı.

-Kamu istihdam hacminde daralma: 2000 yılı bütçesi kapsamında devlet memuru işe alımlarında yüzde 80'lik yenileme sınırı getirilirken kamu kesiminin genelindeki işe alımlarda en fazla yüzde 15'lik yenileme sınırı getirildi. Geçici işçi harcamaları ve diğer cari harcamalardaki kesintiler de dahil olmak üzere yatırım dışı kamu harcamaları azaltıldı.

-Ücretlerin baskı altında tutulması: Memur maaşlarında 2000 yılında yapılacak artışlar hedeflenen enflasyon oranına bağlı olarak belirlendi. Yüzde 15 oranında bir artış 1 Ocak'ta yapılırken yüzde 10'luk artışın 1 Tem-

muz yapılması hedeflendi. Asgari ücret, Ocak ve Temmuz 2000 için aynı hedefe bağlı olarak belirlendi.

-Sosyal güvenlik hakkına ilişkin düzenlemeler: Bireysel emekliliğe olanak tanıyan yasa değişikliğini gerçekleştirmeye çalışırken üç sosyal güvenlik kuruluşunun birleştirilmesi ve SSK'nın ikiye ayrılması ve başkanlık sisteminin uygulanması için çalışmaları başlattı.

-Kamu bankalarının özelleştirilmesi: Bankacılık kanununda değişikliklere gidilirken, öncelikle Vakıfbank'ın 2000 yılında özelleştirilmesi çalışmaları başlatıldı. Ziraat Bankası, Halk Bankası ve Emlak Bankası'nın işletme bakımından yeniden yapılandırılarak özelleştirmeye hazırlanması konusunda adımlar atıldı.

-Tarım alanında yeni düzenlemeler: Tarımsal destekleme politikaları tümüyle değiştiril-

mek üzere önlemler alınırken; tarımsal kooperatiflerin çalışmalarına yeni düzenlemeler getiren yasal alt yapı hazırlıkları gerçekleştirildi ve diğer yandan tarımsal alanı desteklemek amacıyla kredi sağlayan kamu bankaları kredi tutarlarına sınır getirdi. Milyonlarca köylünün ürettiği ürünlere düşük oranlı fiyat verilmesi politikalarına başlandı. Yine tarımsal KİT'lerin ticarileştirilmesi ve özelleştirilmesi programı yürürlüğe konuldu.

-Özelleştirmeler: Stratejik özelliği olan enerji, petrol ve telekomünikasyon başta olmak üzere kamu kuruluşları hızlı biçimde özelleştirilmeye başlandı. Yıl içinde özellikle su ve elektrikte özelleştirmeler hedeflenirken en az 15 kamu kuruluşu için ihale sürecinin başlatılması; en az 10 kamu kuruluşu için görüşmelerin başlatılması ve en az 5 kamu kuruluşu için sözleşmelerin

imzalanması amaçlandı.

DAHA NE YAPACAKLAR?

Hükümetin hızlı davranarak gerçekleştirdiği tüm önlemler kuşkusuz yeni önlemlerin eşliğini oluşturuyor. Çünkü bugün kadar alınan tüm önlemler, gelecek dönemlerde yapılması gerekenlerin temelini oluşturuyor. Bunların neler olduğunu IMF Türkiye Masası Şefi Carlo Cottarelli, 1 Haziran günü düzenlediği basın toplantısında somut olarak açıkladı.

Buna göre IMF, öncelikle şunları istiyor:

- **Tarımsal destekleme fiyatları ve hububat fiyatları düşük tutulmalıdır.**
- **Memur maaşlarına temmuz ayında yapılacak artışlar, hedeflenen enflasyon oranını aşmayacak oranda belirlenmelidir.**
- **Genel ücret politikaları belirlemek**

üzere sosyal taraflarla hükümet ortak anlaşma yapılmalıdır.

- **Özelleştirmeler, programa uygun olarak gerçekleştirilmelidir.**
- **KİT'lerin yeniden yapılandırılmasına hız verilmelidir.**
- **Kamu bankalarının özelleştirilmesi koşulları zaman geçirilmeden hazırlanmalıdır.**
- **Vergi düzenlemelerinden ödün verilmemelidir.**

Hükümetten istenenler kısa sürede yaşam bulmaya başladı. Hükümet önce IMF istemlerine bağlı olarak hazırladığı hububat fiyatlarını açıkladı. Açıklanan rakamlar köylüleri ayağa kaldıracak kadar düşük tutulmuştu. Yüzde 25 oranında belirlenen artış, geçen yıl aynı günlerde bir anda mazota yapılan fiyat artışını bile karşılamıyordu.

Hububat fiyatlarına yapılan düşük artışlar

tarımsal örgüt temsilcileri tarafından kınandı. Bazı bölgelerde mitingler gerçekleştirildi.

Şimdi diğer ürünlerin hasat edilme dönemi başlayacak. İşte o zaman kredilerini kapatamayan, haciz işlemlerine karşı topraklarını yitirme tehlikesiyle yüz yüze gelecek olan ve sefaleti daha sıcak biçimde tanıyacak olan köylüler yolları, alanları kaplayacak.

Hükümet IMF istemlerine bağlı olarak gerçekleştirmeye çalıştığı programlarına yenilerini ekledi. Kamu finansmanı ve borçlanmasını yeni esaslara bağlayacak, borçlanmaya yeni kural ve ilkeler getirecek bir yasa çıkarma konusunda IMF'ye verdiği söz doğrultusunda hareket eden Hükümet; kamu finansmanı ve borç yönetimine ilişkin bir yasanın çıkartılması hazırlarına başladı. Buna göre yeni yasa, kamu sektörü için açık borçlanma kural ve limitlerini belirleye-

cek.

Bu arada kamu kuruluşlarına Maliye'ye olan vergi borçlarının bir an önce ödenmesi için baskı yapılmaya başlandı.

Yıllardır özelleştirme kapsamına alındığı için yatırım yapılmayan, kendi kaderine terk edilen kamu kurumları başta olmak üzere KİT'lerin Nisan 2000 sonunda iç ve dış borçlarının 9.4 katrilyon liraya ulaştığı belirtiliyor. Maliye'ye 1.8 katrilyon lira vergi borcu bulunan kamu kuruluşlarının borç stokunda son 5 yılda 13 kat artış görülüyor. Yani yıllardır özel sektöre teşvik, vergi indirimi şeklinde destekler verilirken, kamu kurumları içleri boşaltılarak borç batağına sürüklendi. IMF ve Dünya Bankası reçeteleriyle birer birer özel sektöre devredilen kamu kurumları sürekli zarar etmekle suçlanıyor. Hazine Müsteşarlığı verilerine göre KİT'lerin özellikle 1995

yılından başlayan borç stoklarındaki artışın sürdüğü görülüyor. KİT'lerin 1999 yılı sonunda 8 katrilyon 157.7 trilyon lira olan iç ve dış borçları, bu yılın ilk dört ayında 1 katrilyon 234 trilyon liraya, nisan sonunda da 9 katrilyon 391.2 trilyon liraya ulaştı. Stokun, 5 katrilyon 547 trilyon lirasını iç borçlar, 3 katrilyon 843 trilyonunu da dış borçlar oluşturuyor. KİT'lerin iç borçlarının 1 katrilyon 780 trilyon lira ile büyük bölümünü Maliye'ye olan vergi borçları oluşturuyor. Hazine'ye 887.6 trilyon lira borcu bulunan KİT'lerin SSK'ye olan borçları da 156.1 trilyon lira civarında seyrediyor.

Sosyal güvenlik kuruluşlarının yeniden yapılandırılması doğrultusundaki stratejik hedeflere de ulaşılmaya çalışılıyor. Bireysel emeklilik sistemi için yasal çalışmalar sürdürülürken, kamu sosyal güvenlik kuruluşları-

nın yeni yasal düzenlemelerle statüleri yeniden tanımlanmaya çalışılıyor.

Bu arada sendikalar ve işçiler için önemli bir konu da toplu sözleşmelerle belirlenen ücretlerin baskı altında tutulmak üzere ön hazırlıkların yapılmasıdır. IMF'ye Mart ayında bir mektup yazan Hükümet toplu sözleşmeler konusundaki hedeflerini aynen şöyle yansıttı:

"Bazı sektörlerde yapılacak ücret müzakerelerinin sonuçları enflasyonla mücadele programımızın başarısı açısından kritik önem taşımaktadır. Hükümet, işveren ve işçiler arasında ücret/enflasyon süredurumunu ortadan kaldırmak hedefiyle tutarlı sözleşmeler yapılmasını kolaylaştırmak için Ekonomik ve Sosyal Konsey'de istişareyi artırmak niyetindedir."

Bunun anlamı şu: Gerçekleştirilecek top-

lu iş sözleşmelerinde ücrete ilişkin belirlemeler IMF ile yapılan anlaşmaya uyumlu duruma getirilecek. Bilindiği gibi 2000 yılı içinde imzalanan toplu sözleşmelerde sendikalar bu hedeflere bağlı kalmayan toplu sözleşmeler imzalamıştı.

Peki o zaman tehlike

nerede ve ne zaman ortaya çıkacak?

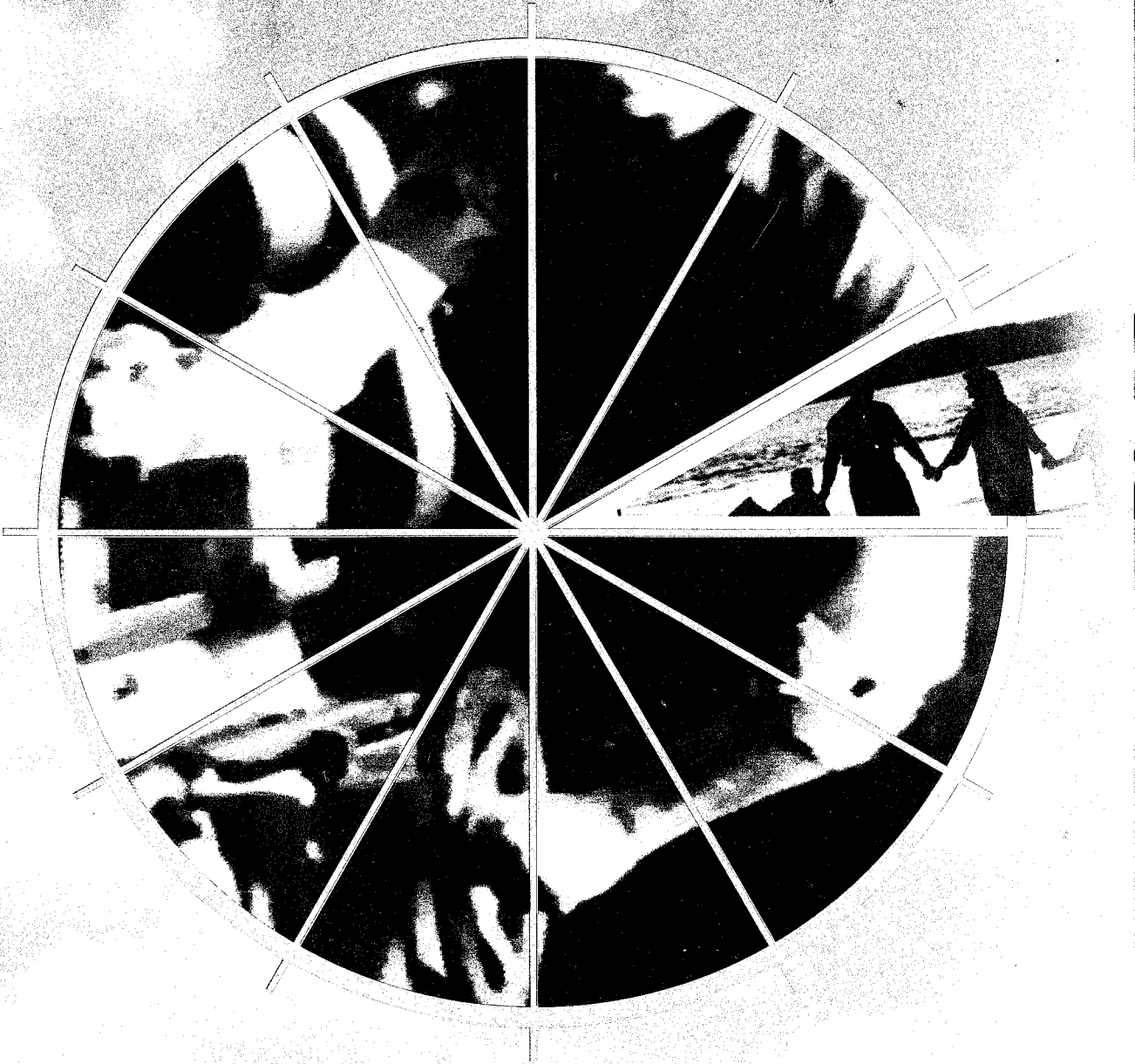
Bu sorunun yanıtı zor değil: Tehlike, 2001 kamu toplu sözleşmeleri döneminde ortaya çıkacak. Hükümet 2001 sözleşmelerine bugünden hazırlanıyor ve bu yöndeki girişimlerine hız ve ivme kazandırmaya çalışıyor.

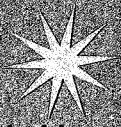
Tüm bu özetlenenlerden ortaya çıkan sonuç şu:

IMF ile yapılan ve mengeneyi her geçen gün kapatan anlaşmanın olumsuz etkileri daha henüz yeterince duyumsanmadı. Ancak şurası kesin ki; ateş düştüğü yeri yakacak.

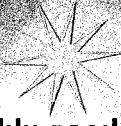
Hem de gecikmeden.

ÜCRETLİ İZİN HAKKI

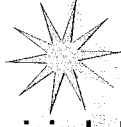




İzin hakkı nedir?



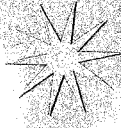
İzin hakkı nasıl doğar?



Toplu sözleşmelerle izin hakkı nasıl belirlenir?



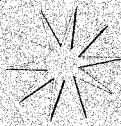
Çalışılmış gibi haller izni nasıl etkiler?



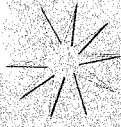
İzine çıkma zamanını kim saptar?



İzin kurulu nedir ve nasıl çalışır?



Toplu izin nedir ve nasıl uygulanır?



İzin ücreti nedir?

Calışma, yaşamın bir parçasıdır ve ona bağlanabildiği sürece anlamlıdır.

Her işçinin temel kazanımı olan yıllık ücretli izin hakkı; işçilerin bir yıllık çalışma dönemi sonrasında, ücret ve gelir yitimi kaygısı olmaksızın dinlenmelerini ve böylece daha verimli yeni bir döneme hazırlanmalarını amaçlayan ve yine onların sosyal yaşama daha sıkı bağlanmalarını sağlayan evrensel bir haktır.

Ve her evrenselleşmiş hak gibi bu hak da devredilemez ve vazgeçilemez...

Yıl içinde derin bir nefeslenme olan yıllık ücretli izin hakkı, genel ölçülerde elalandığında endüstriyel demokrasinin temel göstergelerinden biridir.

Çünkü işçi, yorucu bir çalışma dönemi geçirdikten sonra ücret güvencesi ile tatil yapabilir.

Yıllık ücretli izin hakkı konusunda İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 24. Madde-

sinde çok açık bir belirleme yapılmaktadır: "Herkes, dinlenmeye, eğlenmeye, özellikle çalışma süresinin makul ölçüde sınırlandırılmasına ve belirli dönemlerde ücretli izne çıkmaya hakkı vardır."

Diğer yandan izin hakkı Anayasada vurgulanmış temel haklardandır.

Anayasa, "Dinlenmek çalışanların hakkıdır" belirlemesinden sonra ücretli yıllık iznin, yasayla düzenlendiği belirterek, yıllık ücretli izne anayasal güvence kazandırmaktadır.

Bu hakka ilişkin ayrıntılı yasal düzenlemeler 1475 Sayılı İş Yasası'nın 49. maddesi ile 59. maddeleri arasında yer almaktadır.

İş Yasası'nın madde yönünden yüzde 10'unun bu hakla ayrılmış olması ve buna ek olarak "Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği" ile hemen tüm olasılıkların düzenlenmeye çalışılması, yıllık iznin ne ölçüde önemli olduğunun bir göstergeleridir.

Yıllık ücretli izin hakkı konusunda İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 24. Maddesinde çok açık bir belirleme yapılmaktadır:

"Herkes, dinlenmeye, eğlenmeye, özellikle çalışma süresinin makul ölçüde sınırlandırılmasına ve belirli dönemlerde ücretli izne çıkmaya hakkı vardır."

İZİN HAKKI NASIL DOĞAR?

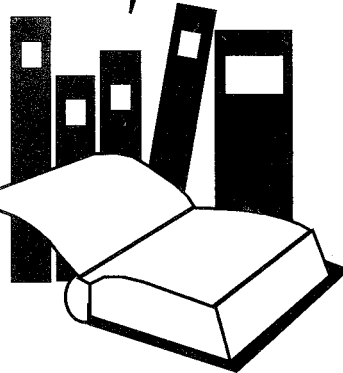
Bir işçinin yıllık ücretli izin hakkı işverenin aynı veya değişik işyerlerinde bir yıllık çalışma süresinin tamamlanması ile doğar. Bu çalışma süresinin belirlenmesinde deneme süresi de dahil olmak üzere işçinin o işverene ait işyerinde çalışmaya başladığı ilk tarih esas alınır.

İşçinin gelecek izin hakkı için geçmesi gereken bir yıllık süre ise bir önceki izin hakkının doğduğu günden başlayarak hesaplanır.

İşçi her hizmet yılı için hakettiği iznini, gelecek hizmet yılı içinde kullanır.

İş Yasası'nın 49. maddesine göre yıllık izine hak kazanmak için gerçekleştirilmesi gereken süreler şöyledir:

- Çalışma süresi, 1 yıldan 5 yıla kadar olanlara yılda 12 gün,
- Çalışma süresi, 5 yıldan fazla, 15 yıldan az olanlara yılda 18 gün,
- Çalışma süresi, 15 yıl ve daha fazla



olanlara yılda 24 gün.

Yasada belirtilen bu süreler en az sürelerdir ve toplu iş sözleşmeleri ya da bireysel sözleşmelerle daha da artırılabilir.

İş Yasası'nın yıllık ücretli hakkının belirtilmesi başlıklı 50. maddesine göre; yıllık ücretli izne hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında, işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınır. Yani; bir işverenin yasa kapsamına giren işyerinde çalışmakta olan işçilerin, aynı işverenin işyerlerinde yasa kapsamına girmeksizin geçirmiş bulundukları süreler de hesaba katılır.

Bir yıllık süre içinde Yasanın 51'inci maddesinde belirtilen "Çalışılmış Gibi Sayılan Haller" dışındaki nedenlerle işçinin devamının kesilmesi halinde bu boşlukları karşılayacak kadar hizmet süresi eklenir ve bu sürele işçinin izin hakkını elde etmesi için ge-

İş Yasasına göre bir işçinin yıllık ücretli izin hakkı, işverenin aynı veya değişik işyerlerinde bir yıllık çalışma süresinin tamamlanmasıyla doğar.

Bu çalışma süresinin belirlenmesinde, işçinin o işverene ait işyerinde çalışmaya başladığı ilk tarih esas alınır.



reken bir yıllık hizmet süresinin bitiş tarihi gelecek hizmet yılına aktarılır.

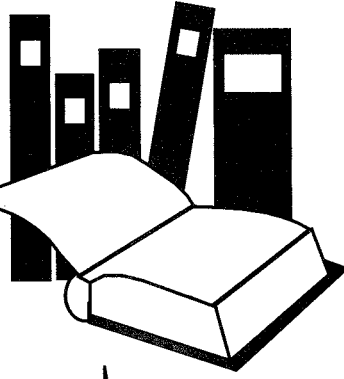
Aynı bakanlığa bağlı işyerleri ile, aynı bakanlığa bağlı tüzel kişiliklerin işyerlerinde geçen süreler ve Kamu İktisadi Teşebbüsleri yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanarak kurulan banka ve kuruluşlar veya bunlara bağlı işyerlerinde geçen süreler işçinin yıllık ücretli izin hakkının hesaplanmasında gözönünde bulundurulur.

Ve birkaç önemli ayrıntı:

- X-Ray ve Radyasyon ışınları yayan işlerde çalışan işçilerin bu konudaki özel yasalarda düzenlenen ücretli izin hakları, İş Yasası'nda düzenlenen ücretli izin hakkından ayrıdır. İşçiler, işlerinin gereği olan özel izinleri dışında yıllık ücretli izinlerini ayrıca kullanırlar.
- İşyerinin el değiştirmesi veya başka-

sına geçmesi bu iş-
yerinde çalışan işçi-
lerin yıllık ücretli
izin haklarının or-
tadan kalkmasına
neden olamaz. Ak-
sine bir sözleşme
olsa bile yıllık ü-
cretli izin süresine
ilişkin ücretler yeni
işveren tarafından
ödenir.

- Yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçinin izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte çalıştığı anlaşılırsa, bu izin süresi için kendisine ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir.
- Sigortalılara yıllık ücretli izin süresi için ödenecek ücretler üzerinden iş kazaları ile meslek hastalıkları primleri hariç, diğer sigorta primlerinin, Sosyal Sigortalar Kanunundaki esaslar çerçevesinde işçi ve işverenler yönünden ödenmesine devam olunur.
- İşçinin hak kazanıp da kullanamadığı yıllık izin süresi için ücreti hizmet



Yasada belir-
tilen izin sü-
releri toplu
sözleşmelerle
arttırılabil-
rir. Yine aynı
biçimde toplu
sözleşmelerle
izin süreleri-
nin nasıl kul-
lanılacağı,
izin kurulla-
rının nasıl
işletileceği
ve izin ücret-
lerinin nasıl
ödeneceği ko-
nularında kimi
hükümlere yer-
verilebilir.

akdinin işveren ve-
ya işçi tarafından
feshedilmesi halin-
de akdin sona erdi-
ği tarihteki ücret
üzerinden kendisi-
ne ödenir.

TOPLU SÖZLEŞMELER VE İZİN HAKKI

Yasada belirtilen izin süreleri toplu sözleşmelerle arttırılabilir. Yine aynı biçimde toplu sözleşmelerle izin sürelerinin nasıl kullanılacağı, izin kurullarının nasıl işletileceği ve izin ücretlerinin nasıl ödeneceği konularında kimi hükümlere yer verilebilir. Yasada belirtilen izin süreleri ile birçok hak en az süreleri göstermektedir. Yani daha aşağısının olamayacağı anlamındadır.

ÇALIŞILMIŞ GİBİ HALLER İZNİ ETKİLER Mİ?

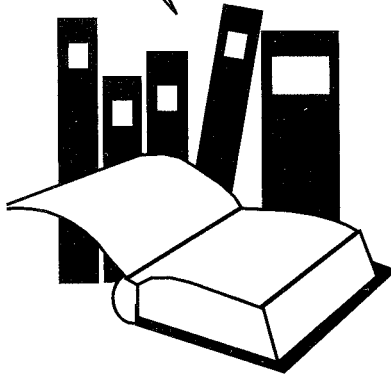
Yıl içinde yapılan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri yıllık ücretli izin süresinin hesabında çalışılmış gibi kabul edilen sürelerdendir. Yani yıllık izne hak kazanılma-

sında bu sürelerin çalışılmış sayılmasının yanında işçi, iznini kullanırken izin süresine rastlayan hafta tatili (pazar), ulusal bayram ve genel tatil günleri de işçinin yıllık izin süresine eklenir.

İş Yasasına göre çalışılmış gibi sayılan haller şunlardır:

- İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler,
- Kadın işçilerin doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler,
- İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir yasadan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işine gidemediği dönemler (Bu sürenin yılda 90 günden fazlası sayılmaz.)
- Çalışmakta olduğu işyerinde, zorlayıcı nedenler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak işçinin çalışmadan geçir-

işyerinin el değiştirmesi veya başkasına geçmesi bu işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin haklarının ortadan kalkmasına neden olamaz. Aksi-ne bir sözleşme olsa bile yıllık ücretli izin süresine ilişkin ücretler yeni işveren tarafından ödenir.



diği zamanın 15 günü, (İşçinin yeniden işe başlaması şartıyla)

- İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırmak üzere gönderilmeleri durumunda yolda geçen süreler,
- İşçinin, işinde ve işverenin her an buyruğunda hazır bir durumda bulunmakla birlikte çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi boş geçirdiği süreler,
- Emzikli kadın işçilerin çocuklarına süt vermek için belirlenecek süreler,
- Hafta tatil, ulusal bayram, genel tatil günleri,
- Yasaya dayanılarak çıkarılan tüzüğe göre röntgen muayenehanelerinde çalışanlara pazardan başka verilmesi gereken yarım günlük izinler.
- İşçilerin uzlaştırma toplantılarına katılmaları, hakem kurullarında bulunmaları, bu ku-

rullarda işçi temsilciliği görevlerini yapmaları, çalışma hayatı ile ilgili mevzuata göre kurulan meclis, kurul, komisyon ve toplantılara yahut işçi konuları ile ilgili uluslararası kuruluşların konferans, kongre veya komitelerine işçi veya sendika temsilcisi olarak katılmaları nedeniyle işlerine devam edemedikleri günler,

- İşçilerin evlenmelerinde üç güne kadar, ana veya babalarının, eşlerinin, kardeş veya çocuklarının ölümünde iki güne kadar verilecek izinler,
- İşveren tarafından verilen öbür izinler,
- İşçiye verilmiş bulunan yıllık ücretli izin süresi.

Bu arada hemen belirtelim ki işçinin yıllık izninin kullandığı sırada hastalanması ve raporlu olması durumunda izin hakkı hastalık süresinin sonuna

İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan başka ücretli yıllık izne mahsup edilemez.



Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.

kadar saklıdır. Hastalık ve iyileşme dönemi, yasada öngörülen ücretli izinle aynı anlamda değildir. İşçi yıllık iznini her durumda tam olarak kullanır.

İşçi hastalık halini işverene bildirmeli ve istirahat süresinin uzunluğuyla ilgili olarak hemen istirahati izleyen veya işverenle anlaşarak ileri bir tarihte kalan yıllık iznini kullanmalıdır.

İZNE ÇIKMA ZAMANINI KİM BELİRLER?

Yıllık izne çıkma zamanı, işçinin ilk işe giriş tarihine göre ve hizmet yılı esasına göre belirlenecek izin hak ediş tarihinden itibaren bir yıllık süre içinde kalmak üzere belirlenir.

Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez.

Ancak yılda 18 gün ve daha fazla izin hakkına sahip olanların izinleri tarafların onayı ile bir bölümü 12 günden aşağı olmamak üzere ikiye bölünebilir. Bu durumda işveren iş-

unutmayın!

- Bir işçinin yıllık ücretli izin hakkı işverenin aynı veya değişik işyerlerinde bir yıllık çalışma süresinin tamamlanması ile doğar. Bu çalışma süresinin belirlenmesinde deneme süresi de dahil olmak üzere işçinin o işverene ait işyerinde çalışmaya başladığı ilk tarih esas alınır. Yasada belirtilen izin süreleri en az sürelerdir ve toplu iş sözleşmeleri ya da bireysel sözleşmelerle daha da artırılabilir.
- Yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçinin izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte çalıştığı anlaşılırsa, bu izin süresi için kendisine ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir.
- Sigortalılara yıllık ücretli izin süresi için ödenecek ücretler üzerinden işkazaları ile meslek hastalıkları primleri hariç, diğer sigorta primlerinin, Sosyal Sigortalar Kanunundaki esaslar çerçevesinde işçi ve işverenler yönünden ödenmesine devam olunur.
- İşçinin hak kazanıp da kullanamadığı yıllık izin süresi için ücreti hizmet akdinin işveren veya işçi tarafından feshedilmesi halinde akdin sona erdiği tarihteki ücret üzerinden kendisine ödenir.

çiye 7 günden fazla ücretsiz yol izni vermeye mecbur tutulamaz.

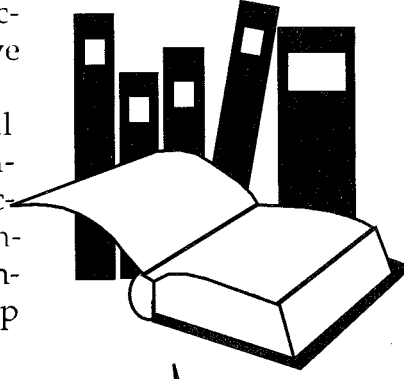
İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan başka ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez.

Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.

Yıllık ücretli izinlerini işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara eğer isterlerse, gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren 7 güne kadar ücretsiz izin vermek zorundadır.

İşçi iznini, izni hak ettiği tarihten sonraki bir yıl içinde kullanmalıdır. İşçi iznini hangi tarihte kullanmak istediğini en az bir ay önce işverene bildirir.

İşveren veya işçi sayısı 100'ü aşan işyerlerinde İzin Kurulu işçinin isteğini de dikkate alarak izin kullanma tarihini belirler.



İşveren veya işçi sayısı 100'ü aşan işyerlerinde İzin Kurulu, işçinin isteğini de dikkate alarak izin kullanma tarihini belirler. İzin tarihleri belirlenirken kıdem, işyeri gerekleri, işçinin iznini belirli bir dönemde kullanma zorunluluğu ya da engeli dikkate alınır.

İzin kullanma tarihleri belirlenirken kıdem, işyeri gerekleri ve işçinin iznini belirli bir dönemde kullanma zorunluluğu ya da engeli dikkate alınır.

İZİN KURULU NEDİR VE NASIL ÇALIŞIR?

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'ne göre; işçi sayısı 100'den fazla olan işyerlerinde işveren veya işveren vekilinin atayacağı bir kişinin başkanlığı altında iki işçi temsilcisinden oluşan bir izin kurulu kurulur.

Başkanın yokluğunda Kurula aynı yolla seçilecek yedeği başkanlık eder. Kurul'un başkanı dışındaki işçi üyeler ve ikişer yedeği, Sendikalar Yasası uyarınca işyerinde bulunan sendika temsilcilerine seçilir.

İşyerinde sendika temsilcileri seçilmemiş ise izin kurulunun işçi üyeleri o işyerindeki işçilerin yarısından bir fazlasının katılacağı bir toplantıda açık oyla seçilir.

Kurulun başkanı, üye ve yedekleri işyerinde

işveren tarafından ilan olunur.

Asil üyelerin yokluğunda, yedeklerden biri başkanın çağrısı üzerine toplantılara katılır.

Eksilen üye ve yedekler aynı şekilde tamamlanır.

İzin Kurulunun görev ve yetkileri şöyledir:

- İşçiler tarafından verilip işveren veya işveren vekili tarafından izin kuruluna iletilecek izin isteklerine göre hazırlayacağı izin çizelgelerini işverenin onayına sunmak,
- İşçilerin yıllık izin hakları ile ilgili dilek ve şikayetlerini inceleyerek sonucunu işverene ve şikayetçiye bildirmek,
- Her yıl ücretli izinlerin daha yararlı ve eğlenceli geçirilebilmesi için kamplar veya geziler düzenleme yollarını ve bu yolların işçiler ve aile fertleri için en az külfet yükleme çarelerini aramak ve bu konuda alınma-



İşyerinde sendika temsilcisi seçilmemiş se izin kurulunun işçi üyeleri o işyerindeki işçilerin yarıdan bir fazlasının katılacağı bir toplantıda açık oyla seçilir.

Kurulun başkanını, üye ve yedekleri işveren tarafından ilan olunur. Asil üyelerin yokluğunda, yedeklerden biri toplantılara katılır.

sı mümkün olan tedbirleri araştırmak ve işverenle gerekli danışmalarda bulunmak.

- Yıllık ücretli izin defterini inceleyerek, en az her 15 günde bir yıllık izne hak kazanan işçilerin çizelgelerini hazırlayıp onaylamak ve işyerinde ilan edilmek üzere işverene sunmak.

İzin Kurulu izin çizelgelerini hazırlarken işçilerin kıdem derecelerini, izni belirli bir dönemde kullanmak bakımından içinde bulundukları zorunluluk veya engellerini, işin aksamadan yürütülmesini ve işçi sayısını gözönünde bulundurur.

İzin Kurulu kendisine yüklenen görevleri yerine getirmek üzere, en geç 15 günde bir defa ve yıllık izin çizelgelerinin hazırlanması sırasında gerektikçe başkanın çağrısı ile iş saatleri içinde toplanır.

Toplantılarda alınan kararlar ve yapılan işler bir deftere sıra ile yazılarak imzalanır.

İzin Kurulunun yazı

- **Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez. Ancak yılda 18 gün ve daha fazla izin hakkına sahip olanların izinleri tarafların onayı ile bir bölümü 12 günden aşağı olmamak üzere ikiye bölünebilir. Bu durumda işveren işçiye 7 günden fazla ücretsiz yol izni vermeye mecbur tutulamaz.**
- Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.
- **Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'ne göre; işçi sayısı 100'den fazla olan işyerlerinde işveren veya işveren vekilinin atayacağı bir kişinin başkanlığı altında iki işçi temsilcisinden oluşan bir izin kurulu kurulur. Başkanın yokluğunda Kurula aynı yolla seçilecek yedeği başkanlık eder. Kurul'un başkanı dışındaki işçi üyeler ve ikişer yedeği, Sendikalar Yasası uyarınca işyerinde bulunan sendika temsilcilerinden seçilir.**
- İşveren veya işveren vekili nisan ayı başı ile ekim ayı sonu arasındaki süre içinde, işyerinin ve işçilerin tümünü kapsayan toplu izin uygulayabilir.

işlerinin gerektirdiği yer, eleman, araç ve gereçler işveren tarafından sağlanır.

TOPLU İZİN NEDİR, NASIL KULLANILIR?

Toplu izin, Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 7. maddesinde düzenlenen bir yıllık ücretli izin kullanma biçimidir.

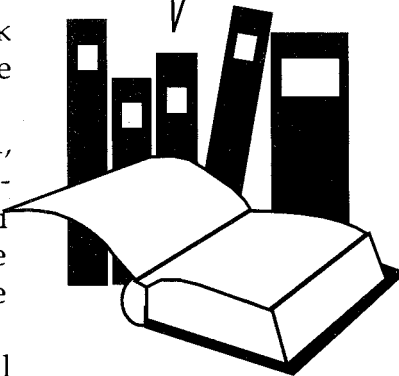
Yönetmeliğe göre; işveren veya işveren vekili nisan ayı başı ile ekim ayı sonu arasındaki süre içinde, işyerinin ve işçilerin tümünü kapsayan toplu izin uygulayabilir.

Bu yolda uygulamaya gidildiğinde, İzin Kurulu izin çizelgesini, bütün işçiler aynı zamanda izne başlayacak ve izin sürelerine ve yol izni isteklerine göre her işçinin izin süresinin bitimini gösterecek biçimde düzenler ve ilan eder.

Toplu izin dönemi, bu dönemde henüz yıllık ücretli izin hakkını kazanmayan işçileri de kapsayacak şekilde saptanabilir.

Bu anlamda, ertesi yıl

Günlük izin ücretinin saptanmasında, fazla çalışma karşılığı alınacak ücretler, primler, sosyal yardımlar ve işyerinin temelli işçisi olup, normal saatler dışında hazırlama, tamamlama, temizleme işlerinde çalışan işçilerin bu işler için aldıkları ücretler hesaba katılmaz.



veya yıllarda bu toplu izin yönteminin uygulanmaması halinde, bu gibilerinin gelecek yıllık ücretli izne hak kazanacakları tarih genel esaslara göre belirlenir.

Toplu iznin uygulanması halinde işveren veya işveren vekili, işyerinin korunması, işyerindeki araç, gereç donatım veya makine-lerin bakımı, hazırlanması, temizlenmesi veya güvenliğinin sağlanması gibi zorunlu durumlar için yeter sayıda işçiyi toplu izin dışında tutabilir.

Bu durumda olanların yıllık izinleri toplu izin döneminden önce veya sonra diledikleri tarihte verilir.

İZİN ÜCRETİ NEDİR?

İşçinin iznini kullandığı döneme rastlayan hafta tatili ile Ulusal Bayram ve genel tatil günleri izin süresine eklenir.

Günlük izin ücretinin saptanmasında, fazla çalışma karşılığı alınacak ücretler, primler, sosyal yardımlar ve işyerinin temelli işçisi

olup, normal saatler dışında hazırlama, tamamlama, temizleme işlerinde çalışan işçilerin bu işler için aldıkları ücretler hesaba katıl-

maz.

İşveren veya işveren vekili, işçinin izin dönemine ilişkin ücreti ile ödenmesi ve bu dönemde rastlayan diğer ücret ve ücret niteliğindeki haklarını, izne başlamadan önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır.

TEMSOLIVE NOT



Sendika temsilcileri yükümlülüklerini yerine getirirken; sendika toplantılarına katılma yanında toplu sözleşme uyarınca oluşturulmuş kurullarda da yer alarak sendikalarını; Anütüzük ve toplu sözleşme hükümleri ve yasalar uyarınca temsil ederler.

Temsilciler işverinde toplu sözleşme hükümlerine göre oluşturulan kurulların toplantılarında "izleyen" görevliler değil, sendikanın kararlarına, ilkelerine ve anütüzük hükümlerine bağlı kalarak yeralan birer etkin katılımcılardır.

Çoğu kez periyodik olarak düzenlenmesi zorunlu olan bu toplantılarda olsun, sendika toplantılarında olsun temsilciler kimi zaman sözlü veya yazılı rapor sunmak durumunda kalırlar. Yine belirli bir istekte bulunmak veya bir sorunu belgelemek üzere kanıtlarıyla aktarmak için işverene ve sendika birimlerine veya başka bir kuruma mektup yazmak durumunda kalabilirler.

Bir başka anlatımla



■ **İster yazılı bir rapor olsun, ister bir mektup olsun, ister herhangi bir konuda duyuru olsun genel olarak yazı yazarken bazı kurallara, olmazsa olmazlara özen göstermek gerekir. Herşeyden önce her yazı bir amaç temelinde oluşturulmalıdır. Yazı yazmadaki amacınızı belirledikten sonra yapacağınız daha sonraki adımları somut ve anlaşılabilir atmak gerekir.**

sendika temsilcileri sık sık sözlü ya da yazılı rapor vermek veya mektup yazmak durumundadırlar.

Peki yazı yazarken nelere dikkat etmelidir?

BİR YAZI YAZARKEN

İster yazılı bir rapor olsun, ister bir mektup olsun, ister herhangi bir konuda duyuru olsun genel olarak yazı yazarken bazı kurallara, olmazsa olmazlara özen göstermek gerekir.

Herşeyden önce her yazı bir amaç temelinde oluşturulmalıdır. Yazı yazmadaki amacınızı belirledikten sonra yapacağınız daha sonraki adımları somut ve anlaşılabilir atmak gerekir.

Eğer amaca bağlı mesajın açık olması isteniyorsa, ana vurgular belirlemeli ve onlar etrafında odaklaşan bir yazı yazılmalıdır. Sözelimi bir sendikal toplantı duyurusu yazılırken neyin tartışılacağı, ne zaman, nerede, nasıl tartışılacağı belirtilmelidir. Bu unsurlardan biri ya da birkaçından yoksun bir duyuru yapılıyorsa yazı

mesajı taşıyor demektir. Bu da toplantıdan beklenen başarıyı doğrudan etkileyecektir. Öyle ya, nerede ve ne zaman yapılacağı belirtilmemiş bir toplantıya kim nasıl katılacak; nelerin tartışılacağına bilenmediği toplantıya kim neden gelsin?

Bu arada özellikle bilinmelidir ki yalnızca alışkanlık nedeniyle kullanılan uzun cümleler okuyucuları yoracaktır.

Bilindiği gibi günlük yaşamda kullandığımız kelimeler genel olarak açık olanlardır. Teknik kelimeler veya kısaltmalar, yalnızca onları bilen insanlarla konuşulduğunda işe yararlar. Eğer insanların bir bölümü kullanılan kelimeleri bilmiyorsa, onları en başta dışarıda bırakmışsınız demektir.

İngiltere İşçi Sendikaları Birliği (TUC)'un temsilcilere yönelik bir eğitim yayınında yazı yazarken nelere dikkat edilmesi gerektiği konusunda şunlar söyleniyor:

"Açık olmalı: Açık ve anlaşılır yazı yazmak için, herkesin anlayabileceği kısa kelimeler



■ **Amaca bağlı mesajın açık olması isteniyorsa, ana vurgular belirlmeli ve onlar etrafında odaklanan bir yazı yazılmalıdır. Sözgelimi bir sendikal toplantı duyurusu yazılırken neyin tartışılacağı, ne zaman, nerede, nasıl tartışılacağı belirtilmelidir. Bu unsurlardan birinden yoksun bir duyuru yapılıyorsa yazı mesajı taşıyor demektir.**

kullanın.

-Mantıklı olmalı: Bir şey yazmayı planlarken, yazmayı düşündüğünüz her şeyi bir mantık sırasına oturtmalısınız. Eğer farklı bölümler arasındaki bağlantılar açıksa, okuyucu ne demek istediğinizi daha rahat anlayacaktır. Örneğin, daha sorunu ortaya koymadan, çözüm önerilerini sıralamaya başlamayın. Ve eğer örnek kullanacaksanız, verdiğiniz örneğin yazınızı desteklediğinden emin olun.

-Başlıklı olmalı: Yazınız bir ya da iki sayfa bile olsa, insanların ne yazdığınızı anlayabileceği başlıklar kullanmayı tercih edin. Başlık kısa olsun. Genellikle bir tek kelime bile çok şey anlatabilir.

-Giriş, gelişme ve sonuç bölümlü olmalı: Birçok insan, şöyle bir baktığı her şeyi okumaz. Bu nedenle, eğer insanların ilgisini çekebilecek güçlü bir giriş yaparak, sonuç bölümünde de anlatmak istediğiniz şeyi toplarlarsanız, yazınız daha etkili olacaktır.

-Duyarlı olmalı: Sendikaların iddiası eşitlik

için çalışmaktır. Bunun anlamı, yazı yazarken, tüm üyelerin ihtiyaçlarına karşılık verme zorunluluğudur. Hangi konuların ya da sorunların farklı insanları eşit bir biçimde etkilediği üzerine düşünün. Emin değilseniz, onlara sorun.

-Dostça olmalı: Bir yazıyı resmi bir tonda tamamlamak kolaydır. Bu nedenle, birçok insan da resmi bir ton kullanmanızın daha iyi olacağı yönünde size önerilerde bulunacaktır.

Dostça bir tonda yazdığınız yazı, okuyucunun daha çok ilgisini çeker. İhtişamlı, tepeden bir ton ise birçok okuyucuya itici gelir."

Ve işte size yazılarımızda yardımcı olacağına inandığımız birkaç öneri. İnanıyoruz ki bu öneriler sizlere ipuçları vermekten öteye bazı alışkanlıklar yaratmaya katkı sağlarlar.

Yazınızın tonunun dostça olup olmadığından emin olmanın en iyi yolu, kendinize, yazdığınız konu üzerine konuşuyor olsaydınız, bunu nasıl söyleyeceğinizi sormaktır. Okuyucunun ba-

kış açısından yazınızı bir kez daha değerlendirin. Siz okuyucu olsaydınız, bu yazı karşısında ne hissederdiniz? Öğle yemeği için kantinde otururken, birinin size gelip, "tuzun size uygun olan bir zamanda bana verilmesi gerekiyor " dediğini düşünün. Bu, pasif yazı yazmanın uç bir örneğidir. Resmi yazı yazma biçimlerinde olduğu gibi, birçok insanı okuduğu yazıdan soğutacaktır.

Aktif yazı yazma ise, yukarıda verilen örneğin tam tersidir. Aktif bir cümle genel olarak aşağıdaki gibi olur:

"İşiniz bitince lütfen tuzu bana verir misiniz?"

Uzun cümleler okuyucunun işini zorlaştırır. Uzun cümlelerde hiçbir kesinti yoktur ve bir alışkanlık olarak sürekli bağlaçlar kullanılır.

Cümlede ne kadar virgül, noktalı virgül veya bağlaç olursa, cümleyi anlamak da o kadar zorlaşır.

Herbir cümlede bir tek düşünce dile getirmeye ve cümlelerinizi noktayla bölme alışkanlığı kazanmaya çalışın.

Eğer uzun bir liste ya-

zacaksanız, sayfayı listenize göre alanlara bölerek, okunmasını kolaylaştırabilirsiniz.

Cümle uzunlukları konusunda kabaca denebilir ki;

-1 ila 25 kelime arası: İyi,

-25-40 kelime arası: Cümleyi kontrol edin ve bölün,

-40 kelimeden fazla: Cümleyi yeniden yazın.

Ancak, cümle kurarken, kısa cümlelerin de her zaman en iyisi olduğuna ilişkin "genel, değişmez ve mutlak" bir düşünceniz olmasın.

Bazen 30 kelimelik bir cümle de çok iyi, açık ve anlaşılır olabilir. Burada asıl sorun, cümlelerin uzunluğunun yazınızın ritmine uyup uymamasıdır. Buna da ancak siz karar verebilirsiniz.

Bir noktayı açıklığa kavuşturmak için çok kısa paragraflar kullanmalısınız.

Her paragrafta sadece bir düşünce olmalıdır. Yoksa okuyucunun ne demek istediğinizi anlaması zorlaşacaktır.

Yazınızın nasıl göründüğü, kolay okunup okunmaması konusunda

**YAZDIĞINIZ YAZI VE RAPORLAR
AŞAĞIDAKİ SORULARA
TAM OLARAK
YANIT VERMELİDİR**

1

Ne?

(Ne olmuştur, ne olmaktadır, olay ya da olgular nedir?)

2

Nerede?

(Olay nerede olmuştur ya da olmaktadır.)

3

Ne zaman?

(Olay ne zaman olmuştur ya da olmaktadır?)

4

Neden?

**(Olay hangi nedenle gerçekleşmiştir ya da
gerçekleşmektedir?)**

5

Nasıl?

(Olay nasıl oluşmuştur ya da oluşacaktır.)

6

Kim-Kimler?

**(Olayı yaratanlar ya da neden olanlar kim ya da
kimlerdir?)**

büyük farklılaşmaya yol açar. Tüm sayfayı kaplayan bir kelime kalabalığı, okuyucuyu yazıdan hemen uzaklaştırabilir. Başlıkların net olduğu ve sayfanın özenli bir biçimde kullanıldığı yazıların okunması da, anlaşılması da daha kolay olacaktır.

Ne yazacağınızı planlarken, sayfayı nasıl kullanacağınızı da planlamalısınız. Eğer mesajınız kısaysa, sayfanın bir bölümüne daha büyük harflerle mesajınızı yazabilirsiniz.

Sütunun çok fazla geniş olması, bir yazının okunmasını zorlaştırır. Gazetelere bakın. Hepsinin sütun aralıkları çok dardır. Ayrıca paragrafların aralarını da açmalısınız ki, okuyucu bir paragrafın nerede bitip, diğerinin nerede başladığını kolaylıkla anlayabilsin. Başlıklar ve ara başlıklar, insanların ilgisini çekmeli ve metni bölmelidir. Ayrıca, altbaşlıklar kullanmalısınız ki, okuyucunun metni izlemesi kolay olsun. Daha büyük puntolar, kelimelerin veya cümlelerin altının çizilmesi ya da koyulaştırılarak yazılması da, yazı-



■ **Tümü büyük harflerle yazılmış bir paragrafı okumak, bir bölümü büyük, bir bölümü küçük harflerle yazılmış paragrafları okumaktan daha zordur. Bu durum harf büyüklüklerinin tüm metinde çok fazla olduğu durumlarda da geçerlidir. Harf büyüklükleri normalden ne kadar büyükse, o kadar iyi okunur diye genel bir kural yoktur.**

nın anlaşılmasını sağlayan etmenlerdendir. Ancak, bunların aşırı kullanımından da kaçınmak gerekir.

Büyük harfleri ise sadece gerekli olduğu zaman kullanın.

Tümü büyük harflerle yazılmış bir paragrafı okumak, bir bölümü büyük, bir bölümü küçük harflerle yazılmış paragrafları okumaktan daha zordur. Bu durum harf büyüklüklerinin tüm metinde çok fazla olduğu durumlarda da geçerlidir. Harf büyüklükleri normalden ne kadar büyükse, o kadar iyi okunur diye genel bir kural yoktur. Tersine gereğinden büyük harf kullanılmış metinler yorucudur, bezdiricidir. Günlük gazetelere bakın: Bütün sayfalarda sürekli olarak büyük harfler mi kullanılıyor?

BİR RAPOR YAZARKEN

Raporlar niteliğine göre üyelere, sendika üst birimine, işyeri kuruluna verilebilir. Kimi zaman da bir toplantıda sözlü olarak sunulabilir.

Bir rapor hazırlarken

temsilciler şu beş soruyu yanıtlayacak bir sunum düzeni oluşturmalıdır.

1-Bu raporu kime vereceğim?

2-Bu rapor ne üzerine olacak?

3-Bu raporu ne zaman vermem gerekecek?

4-Toplantı nerede olacak?

5-Bunu niçin yapıyorum, amacım ne?

Bu soruları yanıtlamak, rapora ne kadar ayrıntı koyulacağı ve neler yazması gerektiği konusunda karar vermeye yardımcı olacaktır. Bu konulardaki açıklık aynı zamanda raporun düzeyini gerektiği biçimde ayarlamaya ve raporun yapısını iyi oluşturmaya yardımcı olur. Eğer rapor açık bir biçimde planlarsa, görülecektir ki raporu sunmak ve diğer insanların da sunulanları anlaması kolaylaşacaktır.

Bu konuda basit bir kural vardır: Rapor giriş, gelişme ve sonuç olarak üç parçaya ayrılmalıdır.

-Giriş bölümünde; kim olduğunuz, neden yazdığınız ya da konuştuğunuz mutlaka belirtilmelidir.

-Gelişme bölümünde;



■ **Uzun cümleler okuyucunun işini zorlaştırır. Uzun cümlelerde hiçbir kesinti yoktur ve bir alışkanlık olarak sürekli bağlaçlar kullanılır. Cümlede ne kadar virgül, noktalı virgül veya bağlaç olursa, cümleyi anlamak da o kadar zorlaşır. Herbir cümlede bir tek düşünce dile getirmeye ve cümlelerinizi noktayla bölme alışkanlığı kazanmaya çalışın.**

konuşmak istenilen mantıksal bir sıralama içinde sunulmalı, bu sıralama konunun önemine ya da tarihine göre yapılmalıdır.

-Sonuç bölümünde; temel noktalar özetlenmeli ve önerilerde bulunulmalıdır.

Rapor hazırlarken alınan notlar, kelime kelime okunmamalı ya da yazılmamalıdır. Raporların gerektiği kadar uzun olduğundan emin olunmalıdır. Çünkü hiçkimse uzun bir rapor verildiği, ayrıntılara daldığı ve gereksiz tekrarlamalar yapıldığı için teşekkür etmez.

5 N, 1 K KURALI NEDİR?

Yazı yazarken ya da rapor oluştururken gazetecilerin haber yazma kuralı olan "5 N, 1 K" kuralına uymak, eksik yazının önüne geçecektir.

5 N ve 1 K kuralı bilgi ya da haber içeren tüm yazılarda uygulanması gereken bir kuraldır ve şu soruların yanıtını içerir:

5 N:

1-Ne? Ne olmuştur, ne olmaktadır, olay ya da

olgular nedir?

2-Nerede? Olay nerede olmuştur ya da olmaktadır.

3-Ne zaman? Olay ne zaman olmuştur ya da olmaktadır?

4-Neden? Olay hangi nedenlerle gerçekleşmiştir ya da gerçekleşmektedir?

5-Nasıl? Olay nasıl oluşmuştur ya da oluşacaktır.

1 K: Kim-Kimler? Olayı yaratanlar kim ya da kimlerdir?

Şimdi "5 N, 1 K" kuralını bir iş kazası nedeniyle yazılan herhangi bir raporda örnekleyelim:

"A" Fabrikası'nın "ABC" Bölümünde çalışan "123" sicil numaralı "X" ile "124" sicil numaralı "Y"; 24 Mayıs 2000 günü saat 14.15'te sülfirik asit tankının bulunduğu A ünitesinde temizlik yaparken tankın devrilmesi sonucu yaralanmışlardır. Yaralanan "X" ve "Y", saat 14.25'te 41 TTC 41 plakalı ambulansla SSK İzmit Hastanesi Acil Servisi'ne kaldırılmışlardır. Yaralanmalarla ilgili olarak sendikamız şube yetkilileri ile işveren bilgilendiril-

miştir."

Tarih: 24 Mayıs 2000.

Baştemsilci "Z"

Şimdi burada "5 N, 1 K" kuralını görelim:

Ne olmuş? İşçi "X" ve "Y" yaralanmış.

Nerede olmuş? "A" Fabrikası'nın "ABC" Bölümünde; sülfirik asit tankının bulunduğu A ünitesinde.

Ne zaman olmuş? 24 Mayıs 2000 tarihinde saat 14.15'te.

Neden olmuş? Asit tankı devrilmiş.

Nasıl olmuş? Temizlik yapılırken.

Kimler yaralanmış? "123" sicil numaralı "X" ve "124" sicil numaralı "Y".

Bu basit örneği şimdi de bir kitlesel eylem duyurusunda gösterelim:

"Tüm Petrol-İş Üyelerinin Dikkatine

Petrol-İş Merkez Yönetim Kurulu, 20 Mayıs 2000 tarihinde saat 10.00'da, Ankara Gar Önünde başlayacak ve Kızılay Meydanı'nda sona erecek bir yürüyüş ve miting düzenlenmesini kararlaştırmıştır.

"Özelleştirmelere Hayır" yürüyüş ve mitingine, tüm üyelerimiz ve

kardeş sendikalarla demokratik kuruluşların temsilcileri katılacaklardır. Kızılay Meydanına kadar sürecek yürüyüş sonucunda düzenlenen mitingte Türk-İş Yönetim Kurulu üyeleri ile Petrol-İş Merkez Yönetim Kurulu üyeleri birer konuşma yapacaklardır.

Yürüyüş ve miting konusunda ayrıntılı bilgi almak isteyen üyelemizin işyeri temsilcilerine başvurmaları rica olunur.

12 Mayıs 2000

Baştemsilci X

Temsilci Y,

Temsilci Z

Şimdi bu yazıda "5 N, 1 K" kuralının uygulanmasını görelim:

Ne olacak? "Özelleştirmelere Hayır Yürüyüş ve Mitingi."

Nerede olacak? Ankara Garı önünde başlayacak ve Kızılay Meydanı'nda sona erecek yürüyüş ve miting.

Ne zaman olacak? 22 Mayıs 2000, saat 10.00'da.

Neden olacak? Özelleştirmeleri protesto etmek için.

Nasıl olacak? Tüm üyelerin ve kardeş sendikalarla demokratik kuru-

luş temsilcilerinin katılımıyla.

Kimler konuşacak? Türk-İş Yönetim Kurulu üyeleri ile Petrol-İş Merkez Yönetim Kurulu üyeleri.

Yayınladığımız iki örnek de "5 N, 1 K" kuralının uygulandığı örneklerdir. Eğer "5 N, 1 K" kuralı uygulanmasaydı yukarda birinci örnek olarak sunduğumuz yaranma olayında, önlem

alma konusunda bazı sorunlar yaşanabilecekti. Yine ikinci örnek olan yürüyüş duyurusunda ise katılımı etkileyecek olumsuzluklar yaşanabilecekti. En azından yürüyüş ve mitinge ne zaman ve nasıl katılım olacağı konusunda üyeler bilgilendirilmeye çalışılırken gerçekte birkaç konuda bilgisiz kalacaklardı.

Kuşkusuz yaşamın akışı içinde örneklerde su-

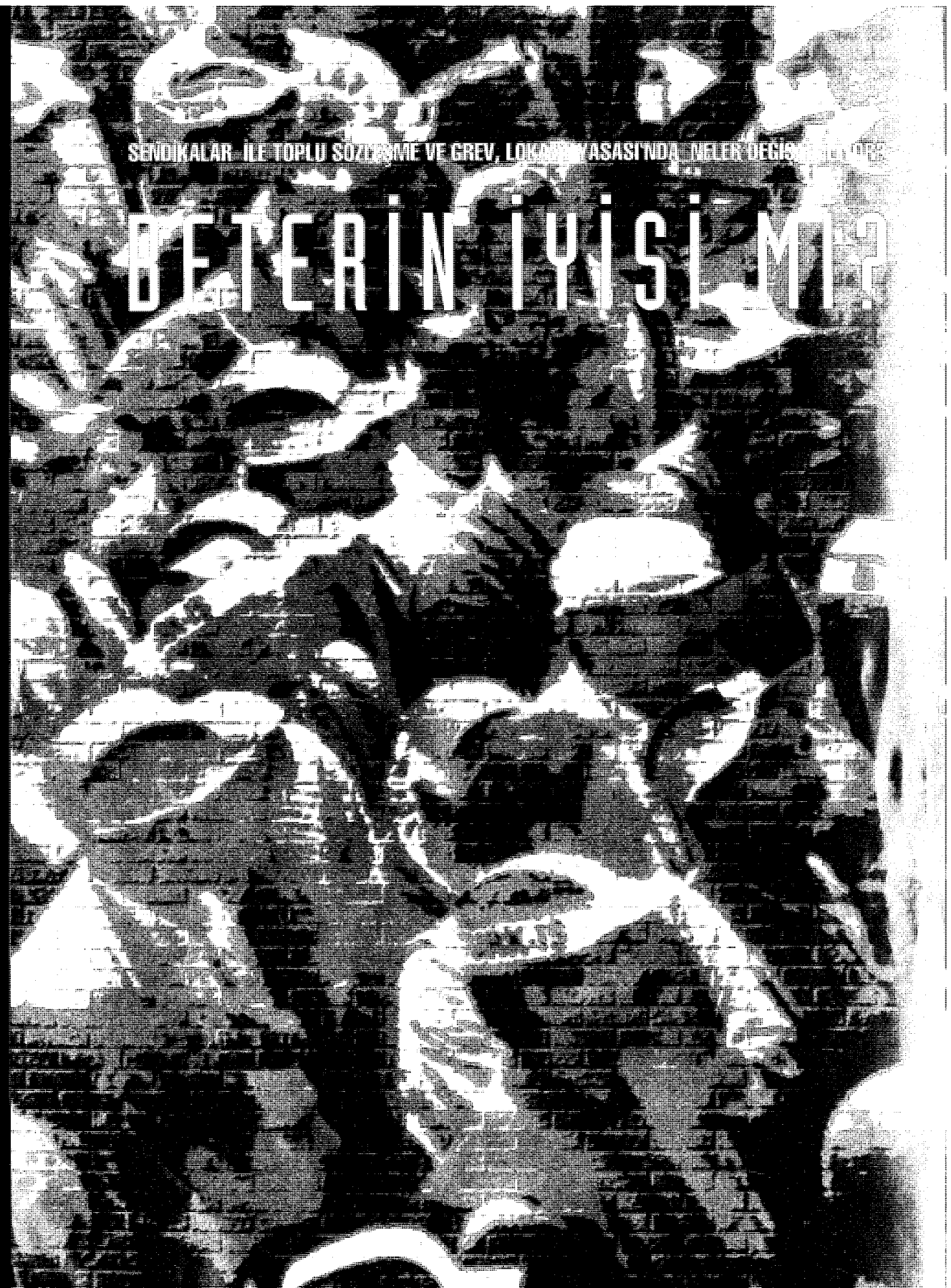
nulduğundan çok daha karmaşık açıklamaları içeren yazıların yazılması kaçınılmazdır.

Ancak ne kadar karmaşık olursa olsun, eğer yazdığınız yazı bir bilgi ve haber veriyorsa veya bir tutanak oluşturmak gibi bir olayı tanıkları ve kanıtlarıyla belgelemeyi içeriyorsa "5 N, 1 K" kuralını uygulamak zorunlu olacaktır.

Kolay gelsin..

SENDİKALAR İLE TOPLU SÖZLEŞME VE GREV, LOKAL YASASI'NDA NELER DEĞİŞİYOR?

BETERİN İYİSİ Mİ?





GREV YASAKLARI KALKIYOR MU?



HAK GREVI YASALAŞIYOR MU?



SİLGİLERE GÜVENGE GELİYOR MU?



SENEDİKASIZLAŞTIRMA ENGELLENİYOR MU?



İŞ PROSEDÜRÜ KOLAYLAŞIYOR MU?



12 Eylül askeri yönetim döneminde; baskıcı koşullarda oylatılan 1982 Anayasası hükümlerince çıkarılan 2821 Sayılı Sendikalar ile 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası milyonlarca çalışanın sendikal hak ve özgürlüklerini kısıtlayan temel belgeler olarak günümüze kadar korundu. Hiç kuşkusuz 17 yıllık sürede, bu yasalarda bazı değişiklikler de yapıldı. Ancak yapılan değişiklikler, genel niteliğini bozmadı.

Çalışma Bakanlığı, şimdi her iki yasa da değişiklikler içeren yasa tasarılarını gündeme getirdi. Birçok konuda önemli değişiklikler yapılmasını hedefleyen tasarıların genel hatları şöyle:



SENDİKALAR YASASINDA NELER DEĞİŞTİRİLİYOR?

-Sendika kuruculuğu için "Türk vatandaşı" olma koşulu aranmayacak.

-Sendika genel kurullarının gerçekleştirdiği tüzük değişiklikleri, ilgili makamlarca yasalara aykırı bulunursa, bu aykırılığın giderilmesi konusunda sendika yönetim kurulları yetkili olacak,

-Sendika üyelik aidatlarının tutarı, herhangi bir yasal sınırlama olmaksızın tüzüklerinde belirtilecek,

-Sendika yöneticiliğine seçilen ve profesyonel sendikacılık yapan işçilerin hizmet akitleri askıya alınacak; ancak İş Yasasının 13. Maddesi ile bağlantı yapılarak, sendikal göreve seçilenin yeniden işe dönmek istemesi durumunda işverene işe almama hakkı tanınacak,

-Sendika temsilcilerinin çalıştığı işyerinin işverence tek yanlı değiştirilmesi önlenecek; işveren sendika temsil-

cisinin çalıştığı işyerini, temsilcinin yazılı onayı olmaksızın değiştiremeyecek,

-Sendika ve konfederasyonlar, Avrupa Birliği hukukuna göre oluşturulan kurallara ve komitelere temsilcilerini gönderebilecek,

-Sendika ve konfederasyonlar gelirlerinin en az yüzde onunu üyelerinin eğitimleri için kullanmak zorunda olacaklar ve bu tutardan tüzükleri uyarınca üyelerinin çocuklarına öğrenim yardımı yapabilecekler,

-Sendika ve konfederasyonlar devletin idari ve mali denetiminde olmayacaklar,

-Daha önce 28 olan işkolu sayısı 17'ye indirilecek,

-Sendikal örgütlenmenin olmadığı işyerlerinde "işçilerin dilek ve isteklerini dinlemek, işverenle işçiler arasında işbirliğini sağlamak" amacıyla "işçi temsilcileri" seçilecek. Buna göre 50 işçiye kadar 1; 50-250 işçiye kadar 2; 250-500 işçiye kadar 3; 500-1000 işçiye kadar 4;

1000 ve daha yukarı işçiye kadar 5 işçi temsilcisi seçilecek. İşçi temsilcileri, sendika işyeri temsilcilerine tanınan güvencelerden yararlanacak ve ne sürede ve hangi yöntemle seçilecekleri ayrı bir yönetmelikle belirlenecek,

-Sendika ve konfederasyonlar radyo ve televizyon kurabilecekler,

-Sendika ve konfederasyonlar, genel kurullarını hükümet komseri olmaksızın toplayabilecekler.

TOPLU SÖZLEŞME, GREV VE LOKAVT YASASI'NDA NELER DEĞİŞTİRİLİYOR?

-Aynı işkolunda yer alan, aynı toplu görüşme sonucu bağitlanan, başka başka işverenlere ait birden fazla işyerini kapsayan işyeri ve işletmeleri kapsayan "grup toplu iş sözleşmeleri" bağitlanabilecek,

-Teşmil edilen toplu sözleşmeden yararlananlar toplu sözleş-

menin tarafı olan sendikaya dayanışma aidatı ödemek zorunda olacaklar,

-Toplu iş sözleşmesi bağitleme hakkı için zorunlu olan işkolunda yüzde 10 üye çoğunluğu zorunluluğu kaldırılacak; bir işçi sendikası, toplu iş sözleşmesi kapsamına girecek işyeri veya işyerlerinin her birinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının kendi üyesi bulunması durumunda bu işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olurken; işletme sözleşmeleri için işyerleri bir bütün olarak dikkate alınacak ve yarısından fazla çoğunluk buna göre belirlenecek,

-Konfederasyonlar; kendilerine üye sendikaların yapacakları toplu iş sözleşmelerine temel teşkil etmek üzere çerçeve anlaşmaları yapabilecekler;

-Grev ve lokavt yapılamayacak işler kapsamında bulunan; termik santralleri besleyen linyit üretimi, tabi gaz ve petrol sondajı, üretimi, tasfiyesi, dağı-

tımı, üretimi nafta veya tabii gazdan başlayan petrokimya işleri, noterlik hizmetleri, kamu kuruluşlarınca yürütülen şehir içi deniz, kara ve demiryolu ve diğer raylı toplu yolcu ulaştırma hizmetleri çıkarılacak.

-Bakanlar Kurulunca 60 gün süreyle ertelenen bir grevin genel sağlık ve milli güvenliği bozucu niteliğinin devam edip etmediği konusunda Çalışma Bakanına danışılması olanağı getirilecek;

-Grev uygulamasına ilişkin grev gözcülerine bazı kolaylıklar getirilecek.

NEYİ

AMAÇLIYORLAR?

2821 Sayılı Sendikalar ile 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası'nda yapılmak istenen değişiklikler yasa tasarısını oluşturan Çalışma Bakanlığı'nın yazdığı gerekçeye göre iki ana nedenden kaynaklanıyor.

Birincisi Avrupa Birliği üyeliği sürecinin getirdiği zorunluluk-

lar,

İkincisi ise uygulamadan doğan sorunları aşma zorunlulukları.

Ancak her iki yasada da yapılmak istenen değişiklikler, olumlu yansıtılmanın tersine; sendikal hak ve özgürlükleri genişleten yeni boyutlar katmıyor; köklü ve kapsamlı değişiklikler getirmiyor; var olan sistemi genel olarak koruyor.

2821 Sayılı Sendikalar Yasası'nda dikkati çeken;

- Sendika temsilcilerinin çalıştığı işyerinin işverence tek yanlı değiştirilmemesi ve temsilcinin yazılı onayının aranması;
- Sendika ve konfederasyonların gelirlerinin en az yüzde onunu üyelerinin eğitimleri için kullanmak zorunda olmaları ve üyelerinin çocuklarına öğrenim yardımı yapabilmeleri;
- Sendika ve konfederasyonların devletin idari ve

mali denetiminde olmamaları;

- İşkolu sayısının 28'den 17'ye indirilmesi;
- Sendika ve konfederasyonlarında artık radyo ve televizyon kurabilme haklarına kavuşmaları,

olumlu değişiklikler olarak göze çarpıyor.

Diğer yandan 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası'nda yapılmak istenen değişikliklerden;

- Teşmil edilen toplu sözleşmeden yararlananların toplu sözleşmenin tarafı olan sendikaya dayanışma aidatı ödemek zorunda olmaları;
- Bazı işletmelerde varolan grev yasaklarının kaldırılması;
- Grev uygulamasına ilişkin grev gözcülerine küçük de olsa bazı kolaylıklar getirilmesi

olumlu birer gelişme.

YETERLİ Mİ?

Ancak Sendikalar Yasasında yapılmak istenen değişikliklerde sendika genel kurullarının gerçekleştirdiği tüzük değişikliklerinin, ilgili makamlarca yasalara aykırı bulunması durumunda, bu aykırılığın giderilmesi için, sendika yönetim kurullarının yetkili kılınmaya çalışılması; gerçekçilikten uzak olmanın yanında genel kurul kararlarının çiğnenmesi tehlikesini içeren bir uygulama niteliği taşıyor.

Diğer yandan sendikal örgütlenmenin olmadığı işyerlerinde getirilmek istenen işçi temsilciliği düzenlemesi; hem belirsizlikler içeriyor, hem de yeni bir sendikasızlaştırma tekniğini kurumlaştırma riski taşıyor.

Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası'nda yapılmak istenen değişikliklerden konfederasyonların kendilerine üye sendikaların yapacakları toplu iş sözleşmelerine temel teşkil etmek üzere "çerçeve anlaşma-

rı" yapabilme hakkına sahip olmaları; sendikaların, bağımsız tüzel kişiliklerini ortadan kaldıracabilecek bir uygulamaya dönüşme olasılığını içeriyor.

Tüm bunların yanında üzerinde vurgu yapılması gereken; her iki yasa değişikliğinin de kapsamadığı "yoklar"dır.

Nedir yoklar?

İşte birkaç önemli "yok" şunlar:

Birincisi; grev hakkına çağdaş boyutlar kazandırılmıyor; toplu sözleşmeye uyulmaması durumunda gerçekleştirilecek hak grevine yasal olanak tanınmazken, genel grev, dayanışma grevi gibi grev biçimleri üzerindeki yasaklar korunuyor. Bazı işlerde grev yasağının kaldırılmasına karşın 12 Eylül döneminde getirilen işkolu grev yasakları sürüyor; Bakanlar Kurulu'nun anti demokratik biçimde grev ertelemelerinin önüne geçilmiyor; bu konuda sendikaların yasal başvuru olanakları arttırılmıyor,

İkincisi, sendika temsilcilerinin iş güvencesi ile sendika yöneticilerinin güvencesi olması gerektiği ölçüde arttırılmıyor; bu konuda küçük düzenlemelerle yetiniliyor; hatta işyerine dönme durumunda kalan sendika yöneticisinin işten çıkartılması için işverene hak tanınıyor.

Üçüncüsü, toplu sözleşme süreci "tahkim" sisteminden kurtulmuyor. Bir tahkim kurumu olan Yüksek Hakem Kurulu'nun kararlarına karşı dava açılması olanağına yer verilmezken; toplu sözleşme prosedür sistemi karmaşıklıkla kurtulmuyor,

Dördüncüsü, sendikalaşmayı özendiren, koruyan ve geliştiren hükümler geliştirilmezken sendikasızlaştırma yöntemlerini dışlayan düzenlemeler getirilmiyor.

Beşincisi, sendikaların işyeri, işletme, işkolu, yerel ya da bölgesel ve ulusal düzeylerde sosyal etkinliğini arttırmasına olanak verecek değişiklikler yara-

ılmıyor,

Altıncısı, Avrupa Birliği standartlarına uygun düzenlemelerin başlangıcı olması gereken Avrupa Sosyal Şartı, tümüyle benimsenerek tüm çalışma yasalarında ve sendikal yasalarda gerekli ve zorunlu yapılanmalar gerçekleştirilmiyor.

NE YAPILABİLİR?

Milyonlarca çalışanı ilgilendiren 2821 Sayılı Sendikalar ile 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası değişiklik tasarısı, bir kez daha çalışma yasalarının değiştirilmesi gerektiğini ve bu konuda yeterince gecikildiğini somut olarak göstermiştir.

Bu gerçeğin, sendikacı "hayali" olmadığını; tam tersine yaşamın dayattığını, gerek hükümet ve onu oluşturan siyasal partiler; gerekse işveren örgütleri tarafından iyi bilinmektedir.

Çalışma Bakanlığı her iki yasada da bazı olumlu değişiklikleri gündeme getirirken çalışanların yaşamları-

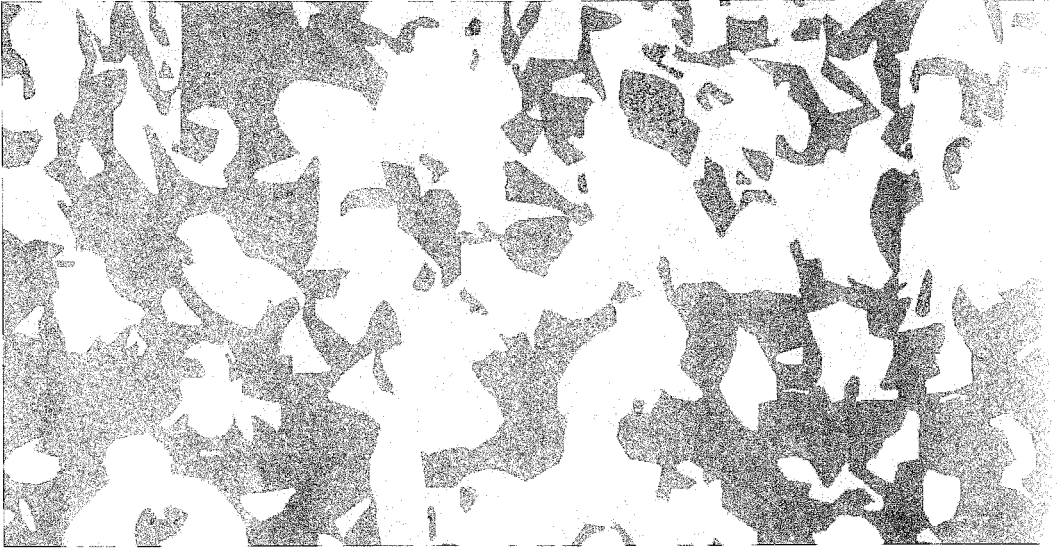
nı doğrudan ilgilendiren İş Yasasında da kimi değişikliklere gitmek amacındadırlar.

İşte bu noktada kıdem tazminatı hakkı, iş güvencesi hakkı, sosyal güvenlik hakkı ve tam istihdam politikasının korunması gündeme gelmektedir.

Türkiye sendikal hareketi, bazı olumlu değişiklikler olduğu gerekçesiyle, bütünü görmeden ayrıntılardaki parçaları görerek temel istemlerinden ödün vermemelidir; çalışma yaşamının demokratikleştirilmesi hedefi doğrultusundaki duyarlılığını yitirmemelidir.

Bu tutumun birkaç önemli nedeni var. Öncelikle yıllardır inatla korunan yasalar köklü bir değişe uğratılabilse anlamlı olacak hem gereksinimleri karşılayacak hem de Türkiye'de sendikal hak ve özgürlükler çağdaş bir düzeyeye yükselecek.

Bundan yalnızca sendikalar ve üyeleri değil belki de daha önemlisi Türkiye kazanacak.



40 YIL ÖNCESİNDEN DE GERİDE...

2821 Sayılı Sendikalar Yasası ile 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev Lokavt Yasası'nda yapmak istenen değişiklikleri gündeme getiren Çalışma Bakanlığı, hazırladığı yasa tasarısının gerekçesinde, yeni düzenlemelerin; "Uygulamadan doğan sorunlar" ve "Avrupa Birliği üyeliği" süreci nedeniyle gerçekleştirildiği belirtiliyor.

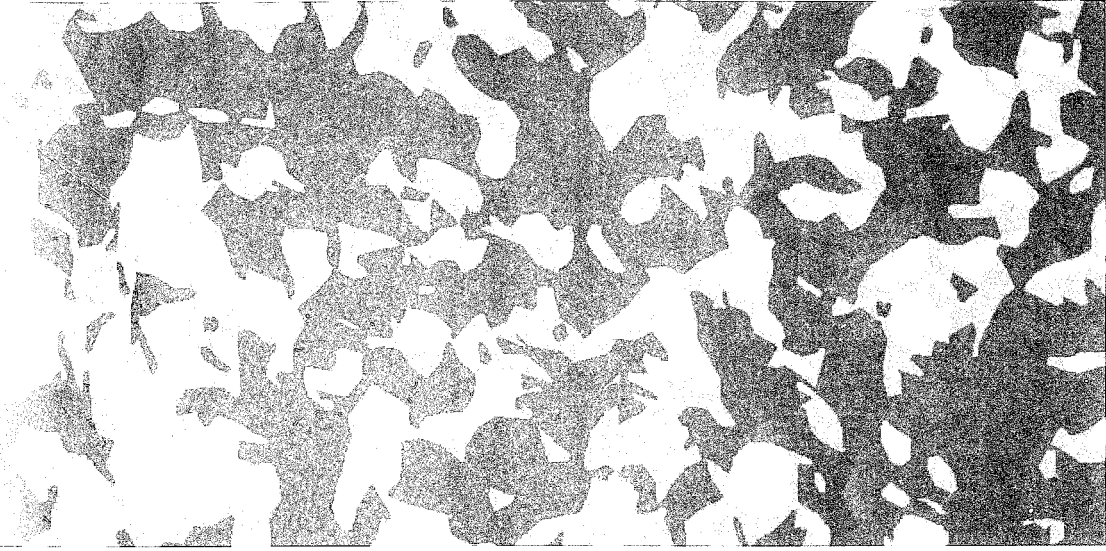
Oysa getirilen tüm bu düzenlemeler, 1961 Anayasasına bağlı olarak Başbakan Bülent Ecevit'in Çalışma Bakanı olduğu 1963 yılında çıkartılan 274 Sayılı Sendika-

lar Yasası ile 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev Lokavt Yasası'nın gerisinde hükümler taşıyor.

Nasıl mı?

İşte 1963 tarihli yasaların getirdiği haklarla, bugün yürürlükteki sendikal ve çalışma yasaları arasındaki birkaç önemli fark.

- 40 yıl önce toplu sözleşme hükümlerine uyulmaması durumunda uygulanan hak grevi yasaldı, oysa bugün değil.
- 40 yıl önce grev yasakları çok daha az işkolunda ve işletmede geçerliydi; oysa



bugün çok daha geniş kapsamlı.

- 40 yıl önce grev gözcüleri, grev kapıları ve grev çadırları daha özgürdü; oysa bugün yasaklı.
- 40 yıl önce kıdem tazminatı gün sayısı toplu sözleşmelerle belirleniyordu; oysa bugün sınırlı.

Tüm bu ve benzeri yasal düzenlemeler sonucu Türkiye'de her 10 sanayi işçisinden yaklaşık 8'i sendikalıydı ve toplu sözleşme haklarından yararlanıyorlardı.

Bugün ise her 10 sanayi işçisinden ne yazık ki ancak 2'si sendikalı ve toplu sözleşme hakkından

yararlanıyor.

Tüm bunları belirtirken 40 yıl öncesinin yasal düzenlemelerini aynen istediğimiz sanılmasın.

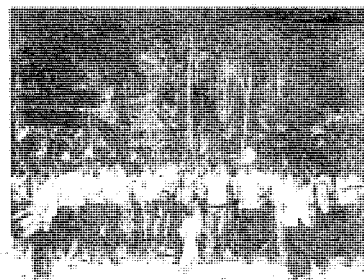
Biz, daha iyi yaşama ve çalışma koşulları doğrultusunda; Anayasa'da ve çalışma yasalarında, sendikaların katılımı ve onayının alacağı bir süreçle, **köklü demokratik** değişiklikler istiyoruz.

Demokratikleşme ancak böylesi bir doğrultuda yaşama geçirilebilir; **"Uygulamadan doğan sorunlar"** ve **"Avrupa Birliği üyeliği"** süreci bunu gerektirir.

Milyonlarca işçinin gereksinimi budur.

Aldatmacalar asla değil.

30.YIL



Nasıl tüm dünya ülkelerini etkileyen önemli günler varsa, her ülkenin tarihinde de geleceği etkileyen ve dönüşüm yaratan önemli günler vardır.

15-16 Haziran 1970 tarihi işte böylesi günlerdendir.

Tam 30 yıl önce, işçi sınıfımızın sendikal hak ve özgürlükler için sokaklara taşıdığı 15-16 Haziran'da İstanbul ve İzmir'te yüzbinlerce işçi, fabrikalarından, işletmelerinden çıkarak sokaklara dökülerek tarih yarattılar.

Peki neden?

Bu sorunun yanıtı verebilmek için o günlerin Türkiye'sine uzanalım.

15-16 HAZİRAN'A DOĞRU

60'lı yıllar Türkiye'de kapitalizmin hızlı bir gelişme göstermeye başladığı yıllardır. Bu gelişmenin birkaç belirgin hattı vardır.

Birincisi sanayi sektörünün ekonomi içindeki ağırlığı artmaktadır,

ikincisi, dışa bağımlılık

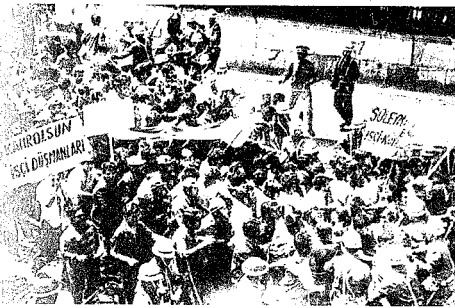
gelişirken, tekelleşme süreci hızlanmaktadır.

Üçüncüsü, toplumsal değişim kentleşme süreci ile boyutlanmaktadır.

Dünya kapitalizmi ile kenetlenmenin başladığı o günlerde ülkenin dış borç yükü artmaktaydı. Öyle ki; 1965'te 1 milyar 8 milyon dolar olan dövizle ödenecek dış borç, 1969'da 1 milyar 700 milyon dolara, 1970'te 2 milyar dolara yaklaştı. Soğuk savaşın askeri yükü altında kalan Türkiye, bütçesinin önemli bir bölümünü savunma harcamalarına ayırırken, bütçe açıkları o günün ölçülerinde çok önemli bir büyüklüğe ulaştı. 70'li yıllara doğru enflasyon ve işsizlik rakamları tırmanış gösterirken, gelir dağılımında bozulmalar görülmeye başladı. Tüm veriler kapitalizmin 70'li yıllarda tanıştığı genel bunalım görüntülerini yansıtmaktaydı.

Bu ekonomin durum içinde toplumsal çelişkilerin artmaya başlaması hiç de şaşırtıcı değildi.

Bunalımın artması karşısında istemlerini örgütlenerek kazanmaya çalışan geniş toplumsal ke-





larındaki sendikaların birlik oluşturma hakkı kaldırılıyordu. 1969 yılında kurulan DİSK bu yasaya karşı Anayasal direniş komiteleri kurarak, eylem kararı aldı.

15-16 HAZİRAN GÜNLERİ

274 sayılı 274 sayılı Sendikalar Yasasının mecliste kabul edilmesini izleyen günlerde sendikalar aldıkları kararlarını yaşama geçirmek üzere "eylem örgütlenmesini" gerçekleştirdiler.

15 Haziran pazartesi günü 100 bin işçi İstan-

bul, Gebze ve İzmit'te Anayasal demokratik haklarını korumak için fabrikalarından çıkarak meydanlara, sokaklara çıktı.

İstanbul'da yoğun işçi yerleşmelerinin bulunduğu Kartal, Bakırköy, Levent, Topçular, Sağmalcılar, Eyüp, Gebze Bölgele-
rindeki fabrikalarda ve İzmit'te 115 fabrikada çalışan DİSK, Türk-İş ve bağımsız sendikalara üye işçiler bu yeni yasaya karşı sokaklara döküldü. Türk Demirdöküm, Sun-
gurlar, Otosan, Singer, Arçelik, Hoover, Rabak,

Profilo, Phillips, Elektrometal, Uzel, Derby, EAS, Auer, Magirus, Roche, Arı, Tekfen fabrikalarının işçileri sendikal haklarını korumak için, kol kola yürüyorlardı.

Yürüyüşçü işçiler yürüyüş kolu üzerindeki fabrikaların işçilerine yeni yasanın kendileri için ne anlama geldiğini anlatıyor, onları dayanışmaya çağırıyorlardı. Yürüyüş kolları çığ gibi büyüyordu.

Bayer, AEG ve Arçelik işçileri Gebze'den İstanbul'a yürüyüşe geçtiler. Dilovası'ndaki Nasaş işçi-

İSTANBUL VE KOCAELİ'NDE SIKIYÖNETİM İLAN EDİLDİ

Milliyet
Halk Gazetesi

KANLI DİRENİŞ: 3 ÖLÜ

GAZİLERİN İİ
pelli, 45 de
perelli İptal ve

GAZİLERİN İİ
pelli, 45 de
perelli İptal ve

GAZİLERİN İİ
pelli, 45 de
perelli İptal ve

GAZİLERİN İİ
pelli, 45 de
perelli İptal ve

GAZİLERİN İİ
pelli, 45 de
perelli İptal ve

GAZİLERİN İİ
pelli, 45 de
perelli İptal ve

GAZİLERİN İİ
pelli, 45 de
perelli İptal ve

GAZİLERİN İİ
pelli, 45 de
perelli İptal ve

GAZİLERİN İİ
pelli, 45 de
perelli İptal ve



**DP'lilere haklarını veren
kanun dün iptal edildi**

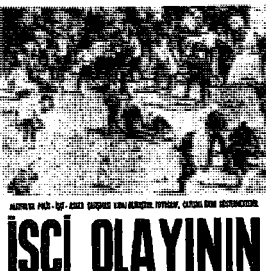


Çıkar
yol:
Erken
seçim

Hürriyet

İstanbul ve
Kocaeli'de
Orfi idare
ilan edildi

**İŞÇİ OLAYININ KANLI
SONUCU: 3 ÖLÜ**



**İŞÇİ OLAYININ KANLI
SONUCU: 3 ÖLÜ**

**İŞÇİ OLAYININ KANLI
SONUCU: 3 ÖLÜ**



**İŞÇİ OLAYININ KANLI
SONUCU: 3 ÖLÜ**

leri İzmit'e doğru yönel-
di. Yürüyüş İzmit'te bir
mitingle noktalandı. An-
kara asfaltı yürüyüşçü iş-
çiler tarafından kapatıldı.
İstanbul içinde Demirdö-
küm, Derby Lastik, Profi-
lo ve Grundig işçileri slo-
ganlarla sokakları inletir-
ken tüm yürüyüşçüler er-
tesi gün yeniden yürü-
mek kararıyla ayrıldılar.

16 Haziran günü işçiler
tekrar yürüyüşe geçtiler.
Yürüyüş kolu gittikçe bü-
yüyor, polisin kurduğu
barikatlarla karşılaşılıyor
ancak barikatlar aşıyor-
du.

Farklı kollardan gelen

kadın ve erkek işçiler
Anadolu yakasında Bağ-
dat Caddesi'nden geçe-
rek Göztepe'ye ulaşan iş-
çiler polis barikatı ile kar-
şılaştılar. Polisin silah
kullanması sonucu bir iş-
çi vurularak öldü. Ancak
işçiler barikatları aşarak
Kadıköy'e indiler. Göste-
rileri saat 17.00'ye kadar
sürdü.

16 Haziran akşamı gös-
teriler sonucunda işçiler-
den Mehmet Gıdak, Ya-
şar Yıldırım, Mustafa
Bayhan çıkan çatışmalar-
da öldü. 84 işçi yaralandı,
500'ü aşkın gösterici gö-
zaltına alındı. 16 Haziran

gecesi İzmit ve İstan-
bul'da sıkıyönetim ilan
edildi, sendikacılar tu-
tuklandı. İşçi semtlerine
askeri birlikler sevkedi-
ldi, 4.000'den fazla işçi iş-
ten atıldı.

15-16 Haziran günü işçi
sınıfı onlarca yaralı, gö-
zaltı ve üç şehit vermesi-
ne rağmen mücadeleyi
bırakmadı. 131 bağımsız
sendikanın katılımıyla
Bağımsız İşçi Sendikaları
Genel Direniş Komiteleri
oluşturuldu. Komite yasa
tasarısının iptali için
Anayasa Mahkemesine
başvurdu. Başvuru iki
yıl sonra sonuçlandı. Si-

Milliyet

DEMİREL: SIKIYÖNETİMİ SEVMİYİZ AMMA MECBUR KALDIK.

SIKIYÖNETİM MECLİSTE ONAYLANDI

DİSK yöneticileri göz altına alındı

62 ÖĞRETİM ÜYESİ YENİ SENDİKA KANUNUNA KARŞI

21'den sonra sokağa çıkmak yasak

Gece sokağa çıkmak yasaklandı

Profesörler, Sendikalar Kanununa karşı

Şehir Hatları seferleri ayarlandı

Sıkıyönetim Mahkemesi Kuruluyor

"Boraks devletleştirilsin"

Cumhuriyet

Her türlü toplantı ve yürüyüşlere, silah taşımaya izin yok

BİRDİRLER

Gece sokağa çıkmak yasaklandı

Profesörler, Sendikalar Kanununa karşı

Şehir Hatları seferleri ayarlandı

Sıkıyönetim Mahkemesi Kuruluyor

"Boraks devletleştirilsin"

yasal iktidarın yasa da yaptığı Anayasa'ya aykırı hükümler iptal edildi.

NEDEN ÖNEMLİ?

15-16 Haziran egemen çevrelerin ısrarla belirttiğinin aksine işçilerin bir "ihtilal provası" ya "ayaklanması" değildi. Yine 15-16 Haziran, siyasal hedeflerden yoksun dar anlamda "ekonomik" bir "çıkış", "sendikacı kıskırtması" da değildi.

15-16 Haziran, Türkiye işçi sınıfının "kendisi için sınıf" olma sürecinde sendikal hak ve özgürlüklerin kısıtlanmasına karşı

oluşturduğu demokrasi yürüyüşüdür, demokrasi barikatıdır. Çünkü Türkiye tarihinde ilk kez bir eylem; tek fabrika, tek işletme, tek bir işkolu, tek kent ölçeğinde değil; sanayi işçilerinin yoğunlaştığı kent merkezlerinde toplu ve geniş bir tepki olarak örgütlenmiş ve gelişmiş; yürütme ve yasa- ma erkini elinde bulunduran siyasal iktidarın uygulamalarına karşı hakları, korumak üzere kitlesel tepkiye dönüşmüştür.

Bugün sendikal haklar konusunda kimi önemli

kazanımlar varsa;

Bugün bu kazanımların geri alınması çabalarına karşı fabrikaların boşal- cağı tartışılmıyorsa;

Bugün özgürlük sözcü- ğü bilinçlerde tüm canlı- lığını koruyor ve ateşle- nen bir kıvılcım olarak hiç sönmüyorsa;

Dün tulumları ile yolla- ra dökülen 15-16 Hazi- rancılarının yüreğinde bes- lenen bir yol var demek- tir. Bu yol, 15-16 Haziran 1970'ten sonra tüm engel- lere ve tıkama çabalarına karşın hep oldu ve ola- cak. Bazıları istese de, is- temese de...

TEI İN ÖTESİNDE NELER OLUYOR?



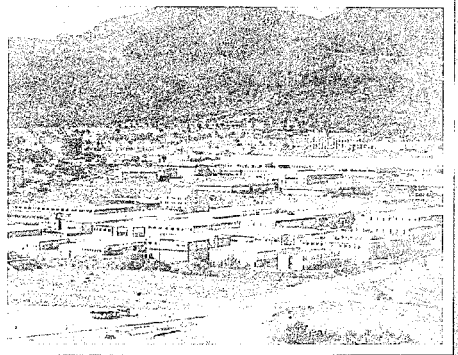
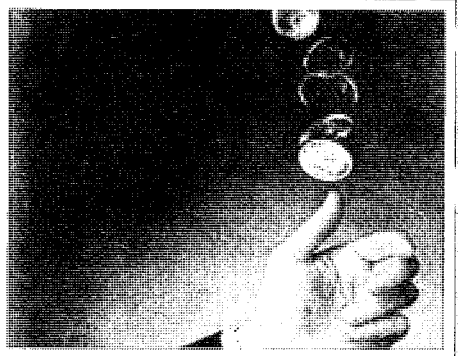
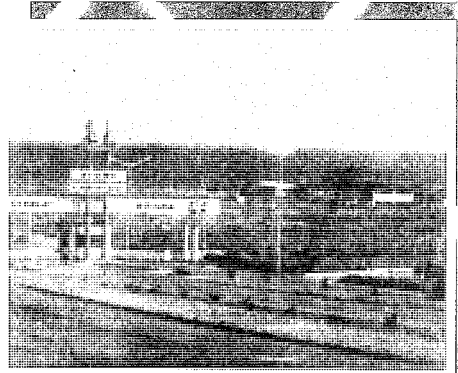
SERBEST BÖLGE

Dünya sendikal hareketinin uzun süredir

tartıştığı ve Uluslararası Çalışma Örgütü Konferanslarının gündemine getirdiği önemli konulardan biri de "Serbest Bölgeler"de çalışan milyonlarca işçinin güvencesiz, kötü koşullar içinde çalıştırılmaları ve sömürülmesidir.

Türkiye'de son 20 yıl içinde sistemli olarak yaygınlaştırılan ve son yıllarda ise hızlı biçimde yenilerinin kurulduğu serbest bölgelerde, çalışan işçiler açısından durum hiç de değişik değil. Ülkemizdeki serbest bölgelerde çalışan işçilerin çalışma ve örgütlenme haklarının kısıtlandığı gerek ILO, gerekse Avrupa Konseyi raporların sıkça yer veriliyor. Ancak tüm bu raporlara karşın değişen hemen hiçbir şey yok.

Hızla yaygınlaşan serbest bölgeler gerçeği



yalnızca bölgede çalışanları ilgilendiren bir sorun değil. Dahası tüm sendikal hareketi yakından ilgilendiren ekonomik ve sosyal anlam taşıyor. Çünkü serbest bölgeleri sınırlayan telin öte yakasında başka bir hukuk, başka bir dünya var.

-Serbest bölgeler nedir?

-Serbest bölgeler tüm dünyada neden kuruluyor?

-Serbest bölgelerde çalışma ve yaşama koşulları nasıl belirleniyor?

-Türkiye'de serbest bölgeler nasıl oluşturuluyor?

-Türkiye'de serbest bölgelerde çalışanların yaşama ve çalışma koşulları nasıl?

SERBEST BÖLGE NEDİR VE NEDEN KURULUYOR?

Sermaye için özel ekonomik ayrıcalıklar ve olanaklar sağlanan; daha çok kamu kay-

naklarıyla alt yapı sorunlarının çözümlendiği, üretim ve depolama alanlarının yapıldığı, çalışanların toplu sözleşme ve grev hakkının ya kısıtlı, ya da tümüyle yasaklandığı; gümrük ve vergi kolaylıklarının sağlandığı hatta vergi alınmayan ve böylece yerli ve yabancı sermayeye büyük kolaylıklar sağlandığı bölgeler Dünya'da "Serbest Bölge", "Serbest İhracat Bölgesi", "Serbest Ticaret Bölgesi" gibi farklı adlarla tanımlanıyor.

Günümüzde görülen işlev ve yapısı 1960'lı yıllarda başlayan ve 80'li yıllardan sonra özellikle azgelişmiş ülkeler başta olmak üzere tüm dünyada yaygınlaştırılan, serbest bölgeler gerçeğinin ardında; ticaretin, uluslararasılaşmasında yaşanan yeni gelişmeler bulunuyor.

Özellikle belirtmek gerekir ki Dünya tica-

retinden pay almak amacıyla oluşturulan çok sayıda serbest bölgenin kurulmasıyla Dünya ekonomisini kontrol eden çokuluslu tekellere yeni olanaklar sağlanıyor. Çünkü serbest bölgelerde sermaye; hükümetler tarafından oluşturulan planlanmış ya da kurulmuş hazır üretim veya depolama tesisleri sunulurken, telekomünikasyon bağlantıları, ucuz enerji olanakları, vergi kolaylıkları ve ucuz işgücü "hakkı" tanınıyor.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) raporlarına göre, iş olanakları ve yabancı sermaye yatırımları için rekabet arttıkça, ihracat amaçlı üretim yapılan serbest bölgelerin sayısı da artıyor. Bundan 20-30 yıl önce dünya üzerinde yalnızca birkaç serbest bölge varken bugün serbest bölgelerin sayısı 1000'e yaklaşıyor.

Dışsatım amaçlı üretim yapılan serbest bölgelerin çoğunluğu Kuzey Amerika ve Asya ülkelerinde bulunuyor. Kuzey Amerika'da 320, Asya'da 225 serbest bölge bulunurken serbest bölge sayısı daha çok dünyanın gelişmekte olan ülkelerinde de artıyor. Karayipler'de 51, Orta Amerika ülkelerinde 41, Ortadoğu'da 39 serbest bölge bulunuyor. Yalnızca Filipinler'de 35 serbest bölgeye ek olarak, yakın bir gelecekte 83 serbest bölgenin daha açılması bekleniyor.

ABD en fazla sayıda serbest bölgenin bulunduğu ülkedir. Dominik Cumhuriyeti'nde 35, Honduras'ta 15, Kosta Rika'da 9 serbest bölge vardır. Çin'de 48 teknolojik ve ekonomik gelişme bölgesi ve yüzlerce yeni serbest bölge bulunmaktadır. Bunların çoğu, eğitim, ulaştırma ve sosyal hizmetler gibi toplumsal alt-

yapısı olan büyük ölçekli sanayi bölgeleridir.

Uluslararası Özgür İş Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) raporlarına göre 1995 yılında bu bölgelerde 1.2 milyondan fazla Latin Amerika ve Kayapler işçisi, 250 bin Afrikalı, 3 milyon Asyalı işçi istihdam edilmekteydi. Bunlara ek olarak 14 ile 40 milyon arasında değişen sayıda Çinli de serbest bölgelerde çalışıyordu.

ICFTU Raporuna göre buralarda çalışan işçilerin çalışma koşulları genellikle kötü ve iş güvenceleri ise yok. Çalışma standartlarının düşük olduğu serbest bölgelerde sendikalaşma ve toplu pazarlık hakkı ya tümüyle yasak veya oldukça kısıtlı; uzun çalışma süreleri uygulanıyor, kaçak işçilik büyük yaygınlık gösteriyor; kadın ve genç işçiler büyük bir sömürü zinciri içinde

yaşamlarını sürdürüyor. Aynı rapor serbest bölgeler için şu belirlemeleri yapıyor:

"Serbest bölgelerde serbest olan işverenlerdir. İşverenler, bu bölgelerde kümese girmiş tilki gibidir. Uluslararası Özgür İş Sendikaları Konfederasyonu'nun dünya ölçeğinde yaptığı bir araştırmanın sonuçlarına göre serbest bölgelerdeki işletmeler, işçileri söürerek ve sendikaları baskı altında tutarak sağladıkları karşılaştırmalı üstünlük sonucu kazanç sağlamaktadırlar. Bu işletmelerin çoğu fiyat savaşında rakiplerini geçmeye çalışmakta, ancak bu süreçte işçileri ve onların sendikalarını hiçe saymaktadırlar.

Serbest üretim bölgelerinin hızlı biçimde yaygınlaşması, uluslararası sendikal hareket için önemli sorunlar yaratmakta-

dır. İşverenler için yaratılan bu cennetlerde işletmeler istedikleri gibi hüküm sürerken; emek dünyası, herkesin sürekli kaybettiği bir çıkmaz döngü içine sürüklenmektedir."

TÜRKİYE'DE NASIL ARTIŞ GÖSTERİYOR?

Ülkemizde ilk serbest bölge kurulması için yasal düzenleme 1927 yılında gerçekleştirildi. 1929 yılında Ford Motor'a kolaylıklar sağlanması için protokol yapılırken 1953 yılında Serbest Bölgeler Kanunu ve Nizamnamesi çıkartıldı. Ancak tüm bu uygulamalardan beklenen sonuç alınamadı.

24 Ocak 1980 Ekonomik Kararları ardından Serbest Bölge kurulmasına daha sistemli baktıldı ve ekonomi içinde kurumlaştırılması yönünde önemli adımlar atıldı. İlk kez 1987'de kamu arazisi üzerinde kurulan ve alt yapı har-

camaları devlet tarafından yapılan Mersin ve Antalya serbest bölgelerinden sonra izleyen yıllarda birer birer Serbest Bölge kurulmaya başlandı.

Bugün ülkemizde çalışmalarını sürdüren 18 Serbest Bölge bulunuyor.

2000 yılı içinde 25'e çıkartılması için çaba harcanan serbest bölgelerde sermayeye sağlanan olanaklar genel olarak şunlar:

- Serbest bölgeler, gümrük hattı dışındadır. Bu bölgelerde vergi, resim, harç, gümrük ve kambiyo yükümlülüğüne ilişkin yasal hükümler geçerli değildir.
- Serbest bölgelerde mal ve hizmetler Katma Değer Vergisi dışındadır. Serbest dolaşım durumundaki mallar, eğer Türkiye'ye satılırsa, yalnızca bölgede ya-

ratılan katma değer üzerinden KDV ödenir.

- Ticaret politikası önlemlerine bağlı olarak üçüncü ülkeye kökenli mallar herhangi bir izin olmaksızın serbest bölgeye getirilebilir.
- Serbest bölgede elde edilen kazanç ve gelirler hiçbir izne ve vergiye bağlı olmaksızın yurtdışına veya Türkiye'ye transfer edilebilir.
- İşçi ücretlerinden Sosyal Sigortalar Kurumu primi dışında herhangi bir kesinti yapılmaz.
- Serbest bölgeler ile Türkiye'nin diğer yerleri arasında yapılan ticaret dış ticaret kurallarına bağlıdır. Serbest bölge ile diğer ülkeler ve serbest bölgeler arasında dış ticaret rejimi uygulanmaz.

- Serbest Bölgenin kurulmasını izleyen 10 yıl içinde işkolu ne olursa olsun grev yasaktır. Bu süre içinde toplu iş sözleşmesinin uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar taraf sendika ve işveren ilişkileriyle değil, Yüksek Hakem Kurulunca karara bağlanır. Bu karar kesindir ve asla dava konusu yapılamaz.
- Fiyat, kalite ve standartlarla ilgili olarak kamu kurum ve kuruluşlarına yasa ve yönetmeliklere tanınan yetkiler serbest bölgelerde uygulanmaz.
- Serbest Bölgelerde her türlü ödemeler dövizle yapılır.
- Serbest Bölgelerde etkinlik gösteren işletmeler yatırım ve üretim aşamalarında Bakanlar

Kurulunca belirlenen teşviklerden yararlanırlar. Bu teşviklerden hem yerli, hem de yabancı yatırımcı yararlanabilir.

- Etkinlik izin süresi, hazır işyerini kiralayanlar için 10 yıl, bölgede kendi işyeri binasını yapanlar için 20 yıldır. Bu süreler bazı koşulların yerine getirilmesi durumunda 49 ve 99 yıla çıkartılabilir.
- Serbest bölgelerde sağlanan kolaylıklar yerli-yabancı tüm işletmeler için eşittir.
- Serbest bölgelerde alt yapı yatırımları ve binalar çoğunlukla kamu kaynaklarından yapılmaktadır. Enerji ve yakıt giderlerinden vergi alınmadığından ucuz enerji girdiği sağlanmaktadır.

SERBEST BÖLGELER NERELERDE VE NASIL ÇALIŞIYOR?

Türkiye'de kurulan serbest bölgeler ve kuruluş yılları şöyledir:

Mersin (1987), Antalya (1987), Ege (İzmir) (1990), İstanbul Atatürk Havalimanı (1990), Trabzon (1992), İstanbul Deri ve Endüstri (1995), Doğu Anadolu (Erzurum) (1995), Mardin (1995), İstanbul Menkul Kıymetler (1997), İzmir Menemen Deri Serbest Bölgesi (1998), Rize (1998), Samsun (1998), İstanbul Trakya-Çatalca (1998), Kayseri (1998), Avrupa (Çorlu-Tekirdağ) (1999), Gaziantep (1999), Adana Yumurtalık (1999), Bursa Gemlik (2000).

Günümüzde serbest bölgelerde yürütülen ticaretin hacmi, Türkiye dış ticaretinin yüzde 12'sine ulaşmıştır. 1999 yılı verilerine göre 7.9 milyar dolar düzeyin-

de gerçekleşen ticaret hacminin sektörlere göre dağılımı şöyledir: Sanayi ürünleri yüzde 89.8; tarım ürünleri yüzde 10; maden ve taşocağı ürünleri binde 2.

Serbest bölgelerde 2122'si yerli, 414'ü yabancı olmak üzere toplam 2536 ruhsatlı işletme etkinlik göstermektedir. Çalışan işçi sayısı ise 16.000'dir.

Son olarak Nisan ayı içinde Gemlik Körfezinin güneyinde (Azot Sanayinin arkasında) açılan Bursa Serbest Bölgesiyle Türkiye'deki serbest bölge sayısı 18'e çıktı. Bu arada belirtmeliyiz ki tüm Avrupa ülkelerindeki toplam serbest bölge sayısı yalnızca 32'dir.

Serbest bölgelerde yalnızca depolar ve ofisler bulunmuyor. Son dönemlerde önemli bazı çokuluslu şirketler buralarda büyük fabrikalar kurarken yenilerinin temelini atıyorlar. Örneğin, Ege

Serbest Bölgesinde Alman Tekstil devi Hugo Boss 23.000 metrekare alanda konfeksiyon; İtalyan Eldor 25.000 metrekarelik alanda televizyon ve bilgisayar monitörü fabrikası kurarken Hollanda kimyasallar devi Akzo Nobel 19.000 metrekare alanda 9.000 metrekarelik toz boya fabrikasını işletmeye açmaya hazırlanıyor.

Serbest bölgelerdeki çalışma koşulları tümüyle işverenlerin kendilerince kurduğu düzene bağımlı olarak sürdürülüyor. Kurluşları ve yapılanmaları diğer ülkelere göre daha genç olan Türkiye serbest bölgelerinde; işçilerin çalışma sürelerinin düzensiz, haftalık ve yıllık izin haklarına uyulmuyor, birçoğu sosyal güvenlik kurumlarına bağlı değil, hemen tüm işçiler örgütsüz, sendikasız ve toplu sözleşmesiz.

Özellikle 1995 yılında

İstanbul Tuzla'da kurulan İstanbul Deri ve Endüstri Serbest Bölgesi ile 1998 yılında kurulan İzmir Menemen Deri Serbest Bölgesi'nde deri işçilerinin sendikal örgütlenme haklarını ortadan kaldırmaya dönük uygulamalar karşısında Deri-İş Sendikası'nın gerçekleştirdiği eylemler, Türkiye sendikal hareketinin dikkatlerini serbest bölge gerçeğine çekti.

Türk-İş, 1995 yılında serbest bölgeler konusunda ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi'ne ilettiği Raporunda, bu bölgelerdeki yasal duruma ve örgütlenme hakkının kısıtlanmasına değindi. ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi 1996 yılında yayınladığı raporunda Türk-İş'i haklı buldu. Komite'nin raporunu ILO Yönetim Kurulu onayladı.

Diğer yandan Avrupa Konseyi'ne 1999 yılın-

da sunulan Düzenli Raporda serbest bölgelerdeki çalışma koşulları konusunda şu görüşlere yer verildi: "Sosyal taraflar arasındaki diyalog bir yana, özellikle kamu sektörü sendikaları ve serbest ticaret bölgeleri açısından Türk mevzuatında sendikal faaliyetleri kısıtlayıcı hükümler var olmaya devam etmektedir."

Herbiri tel örgütlerle çevrili, özel güvenlik önlemleriyle giriş-çıkışın kontrol altında olduğu birer toplama kampı görünümü veren serbest bölgeler konusunda uluslararası sendikal hareket artık daha büyük duyarlılık içinde ve asla suskun değil.

Türk-İş sorunu sürekli olarak ILO Konferanslarına taşıyarak uluslararası duyarlılık sağlamaya çalıştı. Yine Deri-İş Sendikası sendikal ve toplu sözleşme haklarının kısıtlanma-

sına karşı direnişler gerçekleştirdi. Ancak Türkiye sendikal hareketi sorunun büyüklüğüne karşı yeterli duyarlılık gösteremedi. Öyle ki son kez EGS Holding'in Batı Karadenizde yaklaşık 100 bin dönüm kamu arazisi üzerinde kurma iznini Bakanlar Kurulundan aldığı "İpekyolu Vadisi Serbest Bölgesi"nin bir "Serbest Kent" olarak planmasına karşın çok az sayıda tepki aldı. Oysa hiçbir demokratik ülkede düşük standartlı çalışma koşullarıyla bir kent oluşturulmasına tepkisiz kalınmaz.

Tüm bu nedenlerle serbest bölgeler konusunda daha fazla duyarlı olunması, konunun sürekli gündeme getirilmesi kaçınılmaz.

Nedeni de çok açık: Emek örgütü olmak bunu gerektiriyor!

İşte bunun için serbest bölgeler konusunda şu istemleri öncelik-

le vurgulamayı gerekli görüyoruz:

- Serbest bölgelerde sendikal örgütlenme, toplu sözleşme ve grev hakkını kısıtlamaya dönük her türlü yasal düzenleme ortadan kaldırılmalıdır,
- Serbest bölgelerde çalışma koşullarını kötüleştiren tüm uygulamalara karşı sendikaların da katılacağı denetleyici kurumlaşmalar oluşturulmalıdır,
- Serbest bölgelerde "ucuz işçiliği" özendirerek ve geliştirecek uygulamalara son verilmelidir,
- Serbest bölgelerde yerli ya da yabancı kaçak işçi çalıştırmalarına karşı kapsayıcı güçlü önlemler alınmalıdır.
- Serbest bölgelerde çalışanları ilgilendiren istatistikler kamuoyuna ayrıntılı ve düzenli olarak açıklanmalıdır.



BÜYÜK

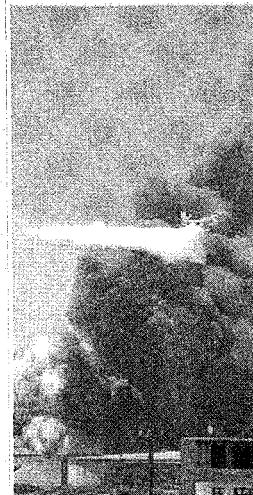
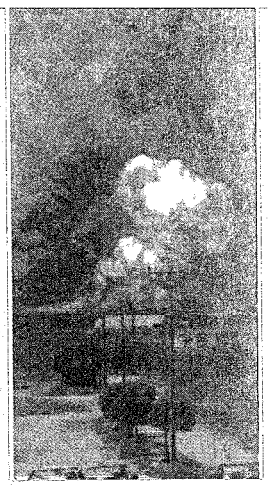
ENDÜSTRİYEL

HAZALAR VE

SENDİKALARIN

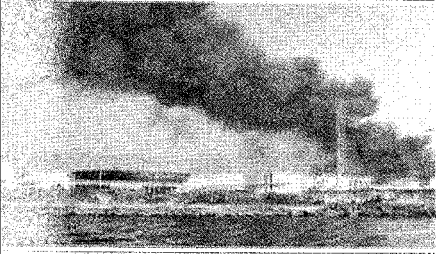
ROLÜ

HAZALAR



Türkiye, sanayi kuruluşlarını kuzey batı bölgesine; Sakarya-Kocaeli-İstanbul-Tekirdağ çizgisinde yaklaşık 300 kilometrelik bir çizgiye oturtmuş bir görüntü içindedir. Sanayileşme

vurgulanıyor. Yapılan tartışmalar genel olarak konut yerleşmeleri üzerinde yoğunlaşıyor ve buna ilişkin önlemler üzerinde duruluyor. Buna karşılık sanayi kuruluşlarının yeni bir depremle yaratabilece-



ile birlikte kentleşmenin 60'lı yıllardan itibaren arttığı ülkemizde, bu 300 kilometrelik çizgide nüfusumuzun yaklaşık üçte biri yaşamaktadır. Ekonominin belkemiğini oluşturan bu çizgide ise üretimin yüzde 40'ından fazlası gerçekleştiriliyor.

17 Ağustos 1999 ve 12 Kasım 1999 tarihlerinde gerçekleşen iki büyük deprem ardından yapılan tartışmalarda, bu bölgenin yeni deprem riskleri taşıdığı sürekli vurgulandı ve

ği sorunlar ya çok az tartışılıyor ya da hiç gündeme getirilmiyor.

Ancak yüzbinlerce konutu yerle bir eden, 20 bine yakın yurttaşımızın ölmesine neden olan 17 Ağustos 1999 ve 12 Kasım 1999 depremleri, büyük endüstriyel kaza tehlikesine karşı hiç hazırlıklı olunmadığını çarpıcı biçimde gösterdi. Öyle ki Türkiye'nin en büyük sanayi kuruluşu Tüpraş'ta birkaç depoda başlayan yangın kısa sürede 8 depoya sıç-

radı ve günler sonra söndürülebildi. İzmit-Yalova arasında kurulu bulunan Aksa'da kimyasal sızıntı yaşandı ve tonlarca sebze ve meyve imha edildi.

Depremle birlikte bir-kez daha gündeme gelen bu tehlikeler, gerçekte doğal bir neden olmaksızın ortaya çıkabilecek kazalardır. Yalnızca sanayileşmenin yoğun olarak yaşandığı Sakarya-Kocaeli-İstanbul-Tekirdağ hattını değil; ülkenin diğer bölgelerine yayılmış sanayi kuruluşlarını ve bu kuruluşların çevresinde yaşayanları doğrudan ilgilendirmektedir.

ILO BELGELERİ NE DİYOR?

Herşeyden önce şu bilinmelidir; büyük tehlikeli kuruluş demek, işletme büyüklüğü fazla veya belirli sayıda çalışanın istihdam edildiği kuruluş demek değildir.

ILO kaynaklarına göre "Büyük kaza" terimi; **"Bir endüstriyel etkinlik sırasında kontrol edilemeyen gelişmelere bağlı olarak oluşan, insanlar ve çevre için kuruluşun içinde ya da dışında, hemen ya da daha sonra ciddi bir tehlike oluşturan, bir ya da daha çok tehlikeli maddeyi kapsayan büyük yayılım, yangın ve patlama gibi olaylar"** olarak tanımlanmaktadır.

Avrupa Konseyi'nin 1982 tarihli direktifine göre önemli kaza; **"Bir ya da daha fazla tehlikeli madde içeren, işletme içinde veya dışında, hemen o anda veya gecikerek insan- da ya da çevresinde ciddi bir tehlikeye neden olan, endüstriyel aktivite süresince kontrol edilemeyen gelişmeler sonucu ortaya çıkan yangın, patlama gibi bir olay"**dır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) belgeleri-

ne göre büyük tehlikeli kuruluşları yetkili makamlar belirlemeli; tehlikeli maddeler veya tehlikeli maddelerle ilgili sınırlayıcı eşik miktarları içeren listeler hazırlanmalıdır. Bu listelerde; çok toksik maddeler, toksik kimyasal maddeler, parlayıcı gazlar ve sıvılar ile patlayıcı maddelere yer verilmelidir. Bu maddelerin belirlenmesinde ve tanımlanmasında özel dikkat gerektiren kuruluşlara öncelik tanınmalıdır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1991 yılında "Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi" konusunda yayınladığı uygulama kodu kitabına göre büyük tehlike taşıyan kuruluşlar arasında; kimya ve petrokimya tesisleri, petrol rafinerileri, sıvılaştırılmış petrol gazı depolama yerleri, gaz ve parlayıcı sıvı depoları, kimyasal madde depoları, yapay gübre tesis-

leri, klor kullanılan su arıtma tesisleri gibi kuruluşlar yerilirken kazaların önlenmesi konusunda merkezi yönetim birimleriyle yerel yönetim birimlerinin, sanayi kuruluşlarının ve işçilerin ve temsilcilerinin rolleri olması gerektiğine değinilmektedir.

ILO'ya göre büyük tehlikeli kuruluşların taşıdıkları potansiyel tehlike, yapısında bulundurdıkları tehlikeli maddelerin nitelikleri ve nicelikleri yönünden şu genel sınıflandırmanın içine girmelidir:

- **Tonlarca miktarda ölümcül ya da tehlikeli maddelerin açığa bırakılması, sözkonusu maddelerin zararlı etkileri açığa çıktıkları noktadan oldukça uzak mesafelerde bile kendini göstermesi,**
- **Son derece toksik maddelerin kilog-**

ramla ölçülen miktarlarda açığa çıkması ve bunların ölümcül veya tehlikeli etkilerinin salıverildikleri noktadan oldukça uzak mesafelerde kendini göstermesi,

- **Parlayıcı sıvı veya gazların, bunların ya yanma sonucu yüksek düzeyde termal radyasyon ya da patlayıcı buhar bulutları ile tehlike doğurması,**
- **Tepkime gösteren maddelerin patlaması.**

Büyük endüstriyel tehlikeler genellikle yangın, patlama ve zehirli madde yayılımı ile birlikte oluşur. Eğer bu maddeler uçucuysa buharlaşma ve dağılma yoluyla çevreye yayılırlar. Büyük tehlike yaratan kazalar şunlardır:

- **Yanıcı madde sıvı zıntısı maddenin buharlaşıp havayla karışması, yanıcı**

buhar bulutunun oluşması ve bulutun alev kaynağına doğru sürüklenmesi; sonuçta o alanı ve çevredeki yerleşim bölgelerini etkileyen yangın ya da patlamanın meydana gelmesi;

- **Zehirli madde sıvı zıntısı, zehirli buhar bulutunun oluşumu, bulutun o alanı ve çevredeki yerleşim bölgelerini etkileyerek sürüklenmesi.**

ÖNLEMLERDEN KİM SORUMLU?

1993 yılında "Büyük Endüstriyel kazaların Önlenmesi üzerine 174 sayılı Sözleşmeyi" kabul eden Uluslararası Çalışma Örgütü'nün konuya ilişkin 1991 yılı Uygulama Kodu'na göre büyük tehlikeli kuruluşların nasıl kurulacağı, denetleneceği ve nasıl izleneceği konusu genel olarak kamu makamını ilgilendirmekte

ve kamunun yönetiminin görev ve sorumluluk alanında bulunmaktadır. İşveren somut önlemlerin alınmasından, sürekli izlenmesinden ve ekonomik giderlerinin karşılanmasından sorumludurlar. ILO uygulama Kodu'na göre yetkili kamu makamları uygun iş güvenliği amaçları saptamalı ve o arada büyük tehlike kontrol sistemi uygulamalarına yer vermelidir. Tehlikenin kontrolünden öncelikle kuruluş yönetimi sorumlu olmalı ancak ilgili taraflara danışarak kontrol sistemi yetkili kamu kuruluşlarınca oluşturulmalıdır. Bu sistemde şunlara yer verilmelidir:

- Bir alt yapı saptanmasına,
- Büyük tehlikeli kuruluşun tanımlanmasına ve bir envanteri bulundurulmasına,
- İş güvenliği rapor-

larının kabulü ve değerlendirilmesine,

- Acil durum planlanması ve toplumun bilgilendirilmesine,
- Yerleşim ve arazi kullanımının planlanmasına,
- Kuruluşun denetimine,
- Büyük kazaların bildirimine-rapor edilme yöntemlerine,
- Büyük kazaların kısa ve uzun vade etkileriyle incelenmesine.

Yine aynı belgeye göre büyük tehlikeli kuruluş yönetimi şunları yerine getirmelidir:

- Kuruluş iş güvenliği açısından çok yüksek standartta sahip kılınmalı,
- Kuruluş işyeri büyük tehlike kontrol sistemi örgütlemeli ve uygulamalıdır,
- İşyeri çevresi acil durum planı hazırlanmasına katkıda

bulunmalıdır.

Yani büyük endüstriyel kaza riski durum aynı zamanda o kuruluşun bulunduğu yöre halkını, işçileri ve sendikaları da ilgilendirir. Öncelikle bu konuda yasal ve teknik bir sistem oluşturularak yönetsel yetki ve sorumlulukları belirlemek gerekir.

Büyük tehlikeli kuruluşlarda çalışan işçilerin genelde görev ve hakları bir bütünün iki yanını oluşturur. ILO kaynaklarına göre çalışan işçilerin görevleri şöyledir:

- İşçiler görevlerini işgüvenliği kurallarına uygun biçimde yürütmeli. Bu konuda ne kendileri, ne de başkaları için ödün vermemelidir. İşçiler ve temsilcileri iş güvenliği bilincinin geliştirilmesinde iş güvenliğine ait iki yönlü iletişimde; büyük kazalarda

ve büyük kazaya yol açabilecek olayların ortaya çıkarılmasında açılacak inceleme ve soruşturma işlemlerinde işletme yönetimiyle işbirliği yapmalıdır.

- İşçilerin süreçte normal çalışma koşullarından sapma gösteren durumları, özellikle büyük kaza olayına dönüşebilecek durumları işletme yönetimine hemen bildirmeleri istenmelidir.

- Büyük tehlikeli kuruluştaki çalışan işçiler herhangi bir işlemlerde çalışanlar, halk ve çevre için hemen oluşacak bir tehlike bulunduğu inanırlarsa, kendi görevlerine ilişkin etkinliği hemen olanaklar ölçüsünde güvenlik kurallarına uygun biçimde durdurmalı, işletme yöneti-

mine haber vermeli veya alarm sistemini harekete geçirmelidir.

Büyük tehlikeli kuruluşlarda çalışan işçilerin belirgin hakları da bulunur. Çünkü potansiyel tehlikenin ilk hal-kasını onlar oluşturur. ILO kaynaklarına göre işçilerin ve temsilcilerinin en temel hakkı, kendi işyerlerinin tehlikelerine ilişkin riskler konusunda geniş bilgi sahibi olmalarıdır. İşçiler ve temsilciler öncelikle şu konularda bilgili olmalıdır:

- Tehlikeli maddenin kimyasal adı ve bileşimi,
- Bu tür maddelerin tehlikelerine ilişkin ayrıntılı özellikler,
- Kuruluşun tehlikeleri ve alınması gereken önlemler,
- İşyerinde büyük kaza oluşumunda uygulanacak acil durum planı hakkında tüm ayrıntı-

lar,

- Büyük kaza olayında kendilerine düşen görev hakkında ayrıntılar.

Bilgilendirme hakkı da kendi başına yeterli değildir. İşçilere ve temsilcilerine büyük kazalardan korunmaya ilişkin alınacak kararlarda danışılmalıdır. Bu yönetime özellikle risk ve arıza derecelendirmelerinde ve normal çalışma koşullarından önemli sapmalar görülen durumların incelenmesinde özen gösterilmelidir.

Tehlikeli kuruluşların güvenliğinden kamu ve işletme yönetimi sorumludur. Bir kazanın oluşmasında da yetkili makamlar büyük tehlikeli kuruluş yakınında oturanların ya da çalışanların bilgilendirilmeleri için düzenleme yapmalıdır. Bu düzenlemelerle, işletme yönetiminin bilgilendirmeyi yerel yönetimlerle birlikte mevcut tesis

için yapması yanı sıra yeni tesisler için de çalıştırılmaya başlamadan önce yapılması öngörülmelidir.

Bilgilendirme şunları içermelidir:

- Kuruluşun büyük tehlikeli kuruluş olarak adlandırılması,
- Kuruluşta büyük tehlikeli olarak adlandırılan etkinliklerin anlaşılabilir biçimde geniş açıklanması; kullanılan tehlikeli maddeler ve bunların nasıl kontrol edildikleri,
- Acil durum meydana geldiğinde öğrenme,
- Acil durum oluşumunda halkın yapacağı işleri belirleme,
- Büyük kazanın halk üzerinde yaptığı bilinen etkileri,
- Büyük kazadan etkilenen herkes için gerekli tedavi uygulaması.
- Genel bilgilendir-

menin aralıklı olarak yinelenmesi ve gerekiyorsa bilgilendirmenin halkın yöre içi ve civarı olan yer değiştirmelerine göre güncelleştirilmesi.

- Tehlikeli kuruluş üzerine bilgilendirme büyük kazanın oluşumunun ardından da yapılmalıdır. Kaza üzerine yapılan inceleme soruşturma sonuçlarıyla halka, çevreye ait kısa ve uzun vadeli etkileri mutlaka iletilmelidir.

NE OLMALI?

Büyük endüstriyel kazaların önlenmesi konusunda hiç kuşku yok ki sendikaların da rolleri olmalıdır. Bu rol, olağan dönemleri ve koşulları kapsayan işçi sağlığı ve iş güvenliğinin korunması ve geliştirilmesi yükümlülüğü ile sınırlandırılmayacak bir rol olmalıdır.

Dünyada pek çok sendika toplu sözleşmeler yoluyla işçi-işveren ortak komitelerini kurmuşlar ve kurulmasına öncülük etmektedirler. Bu ortak komite modelinde; tehlikeleri belirleme, denetleme ve ortadan kaldırma sürecine işyeri yönetiminin ve işçilerin katılımını sağladığı için, bu komitelerde yürütülecek etkinlikler, çalışma koşullarının iyileştirilmesine doğrudan katkı yapmakla sorumludurlar.

Ülkemizde büyük kazaların önlenmesi için ne yazık ki, gerek ILO sözleşmesine, gerekse Avrupa Konseyi direktiflerine uygun yasal bir düzenleme yoktur. Hatta denilebilir ki tehlikenin içinde ve çevresinde yaşayan örgütlü-örgütsüz kesimlerin duyarlılığı sağlanmamıştır. Ya "Bi'si olmaz" ya da "paramız yetmez ki" yaklaşımı egemendir. İşte bu duyarsızlık

nedeniyle Türkiye; ne 1993 yılında kabul edilen ILO sözleşmesini, ne de bu konuda kabul edilen Avrupa Konseyi direktiflerini onaylamamıştır. Varolan bazı yasal düzenlemeler ise yeterli değil. Kazalar konusunda çalışanların ve yöre halkının bilgilendirilmesini içeren bir zorunluluk, gereklilik de yoktur.

Bugün potansiyel tehlike taşıyan büyük tehlikeli kuruluşlar konusunda kapsamlı bir yasal düzenleme içinde

merkezi ve yerel yönetimler artık birçoğu kent içinde kalmış tehlikeli kuruluşlar için genel bir envanter çıkarmalı, denetlemeli, izlemeli ve giderek daha güvenli yerlere ya da bölgelere taşınması için zorunluluklar getirmelidir.

Bu arada çalışanların, sendikaların ve yöre halkının bilgilendirilmesi konusunda yasal yaptırımlar uygulanmalıdır.

Tüm bu önlemlerin gerçekleştirilmesi için

"Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi"ninin yasal alt yapısını oluşturacak; hak, yükümlülük ve sorumlulukların belirlendiği yasal çalışma için ilgili oda, meslek kuruluşu yerel yönetimler ve sendikaların görüşü alınarak kısa sürede sonuçlandırılmalıdır.

Sözün özü şu: **Facialar yaşandıktan sonra ağlamanın anlamı bulunmuyor; önce de, sonra da ve her zaman önlem alacaksınız.**

Başka yolu yok.

Demokrasinin temel, vazgeçilmez ve tartışılmaz kurallarından biri olan grev hakkı, yaklaşık 250 yıllık bir süreç içinde gelişerek olgunlaşan evrensel işçi haklarından biridir.

Sendika ve toplu sözleşme hakkı ile bir bütünlük oluşturan grev hakkı, bu haklarla birlikte işçi sınıfının "üç altın hakkıdır".

"Üç altın hak" öylesine birbirine bağlı ve bütündür ki biri olmazsa ya da kısıtlanıyorsa; diğerlerinin etkili olmasını beklemek ve demokratik bir çalışma ortamından hiçbir biçimde söz etmek olanaklı değildir.

Sendika ve toplu sözleşme hakkının oluşması onyıllarca süren büyük savaşımın sonucu ve özellikle en büyük araç grevle kazanıldı. Grev; sendika ve toplu sözleşme hakkını genişleten bir araç olurken, sendika grev hakkını yasallaştıran bir aygıt oldu. Her biri



THE NEW YORK PUBLIC LIBRARY
ASTOR LENOX TILDEN FOUNDATION
500 5TH AVENUE
NEW YORK, N.Y. 10017





Grev hakkı, yaklaşık 250 yıllık bir süreç içinde olgunlaşan evrensel işçi haklarından biridir. Sendika ve toplu sözleşme hakkı ile bir bütünlük oluşturan grev hakkı, bu haklarla birlikte işçi sınıfının "üç altın hakkıdır". "Üç altın hak" öylesine birbirine bağlı ve bütündür ki biri olmazsa ya da kısıtlanıyorsa; diğerlerinin etkili olmasını beklemek ve demokratik bir çalışma ortamından hiçbir biçimde söz etmek olanaklı değildir.

diğerlerini koşullandırdı, genişletti. Her temel hakta olduğu gibi grev hakkı da yıllar içinde farklı bölgelerde, farklı ülkelerde, farklı bir evrim geçirdi.

GREV HAKKI NASIL OLUŞTU?

Neredeyse gün doğumundan gün batımına kadar süren, kimi zaman gecelere kadar sarkan ve son derece kötü, ağır ve tehlikeli çalışma koşullarının yaşandığı; hiçbir

güvencenin olmadığı ve ücretlerin çoğu kez ödenmediği kapitalizmin ilk yıllarında işçiler sömürünün kaynağını bilmiyorlardı. Bunun için çalışma koşullarına karşı tepki ve öfkelerini makinaları kırarak gösteriyorlardı. Giderek bunun yanlış bir eylem olduğunu anlayarak örgütlü eylemlere yöneldiler. Kapitalizme karşı direnmenin ve insanca yaşama koşullarına ulaşmanın üretimi bırakarak

gerçekleşebileceği bilincine vardılar.

İlk makina kırıcı eylemlerinden sonra İngiltere, Fransa ve Almanya başta olmak üzere birçok ülkede grev eylemleri yaygınlık göstermeye başladı. 1812, 1816 ve 1819 yıllarında İngiltere'de yüzbinlerce işçinin katıldığı grevler yaşandı. Bu grevlerden sonra çok sayıda işçi kurşunlandı ya da idam edildi. Grev bu dönemde ceza yasaları ile suç sa-



Grev geniş sosyolojik anlamıyla; ekonomik, siyasal ve toplumsal bir nedenle işçi sınıfının üretim etkinliğine belirli bir süre, daha önceden planlanmış ya da planmamış; örgütlü ya da örgütsüz biçimde ara vermesidir. Grev hukuksal anlamı ise, emekçilerin uyuşmazlık konusu olan herhangi bir ekonomik bir nedene bağlı olarak işverene ya da işverenlere baskı yapmak üzere topluca iş bırakmalarıdır.

yılırken yasaklandı.

Toplumsal gerilimlerin arttığı, sınıf çatışmalarının yaşandığı ve bu nedenle zaman zaman şiddeti ve hatta ayaklanmayı da kapsayan 19. Yüzyılın ortalarındaki grev uygulamaları; işçi sınıfının birçok kazanım elde etmesini sağladı.

20. Yüzyılın başlarında Avrupa ve Amerika'da yaygınlaşan grevler 1914-1918 yıllarında yaşanan 1. Dünya Savaşına doğru ye-

ni bir ivme kazandı. Savaş yıllarının aşılmasından sonra işçi sınıfının yeni istemler doğrultusunda gerçekleştirdiği eylemler durmadı. Özellikle 1929 yılında tırmanan "Büyük Bunalım" döneminde Avrupa ülkeleri ile ABD'de ayaklanmalara dönüşme olasılığı taşıyan grevler yaşandı.

Hitler faşizminin dünyayı kana buladığı 2. Dünya Savaşının ardından grev hak-

kı, sendikaların artan toplumsal rolü ve ilerici siyasal partilerin ülke yönetimlerinde yer alması sonucu yeni boyut kazanarak; anayasalarda ve yasalarda yer almaya başladı. Böylece grev hakkı artık demokratik toplum yaşamının ayrılmaz bir parçası oldu.

GREV BİÇİMLERİ NASIL GELİŞTİ?

Genel olarak üretimin geçici ve süreli olarak bırakılması de-

mek olan grevin biçimi, her toplumsal eylemde olduğu gibi zaman içinde değişim gösterdi. Yani grev, herhangi bir toplumsal olgu gibi, ekonomik, toplumsal, teknolojik ve diğer değişikliklerden etkilendi.

19. Yüzyılda yasalara rağmen gerçekleştirilen grevler daha çok aynı sanayi bölgesinde kimi zaman tüm ailelerin katılımıyla **"patlayan"** grevler, kimi zaman **"barikat savaşlarına"** dönüşen üretim bırakmaları olarak gerçekleşti.

20. Yüzyılın ilk yıllarında bu genel görünüm zaman zaman ortaya çıkarken, birçok kez tüm ülkeyi saran genel grevler olarak yaşandı.

O yıllarda başka ülkelerde gerçekleşen bir grevin desteklenmesi doğrultusunda kısa süreli grev uygulamaları da yapıldı.

Günümüzde grevin niteliğini çözümlerken **"hukuksal anlamda"**

grev ile **"sosyolojik anlamda"** grevin aralarındaki ortak noktaların neler olduğu ve olmadığı çözümlenmesi gereken bir olgudur.

Grev geniş sosyolojik anlamıyla; ekonomik, siyasal ve toplumsal bir nedenle işçi sınıfının üretim etkinliğine belirli bir süre, daha önceden planlanmış ya da planmamış; örgütlü ya da örgütsüz biçimde ara vermesidir.

Grevin hukuksal anlamı ise, emekçilerin uyuşmazlık konusu olan ekonomik bir nedene bağlı olarak, işverene ya da işverenlere baskı yapmak üzere yasal bir süreç sonucunda topluca iş bırakmalarıdır.

Her iki anlatımda da ortak olan nokta; yaşama ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi doğrultusunda üretime topluca ara verilmesidir.

Grev her iki anlamıyla da bir iş uyuşmazlığı değil; ancak iş uyuşmazlığının çözümünde

sendikaların temel **"silahlarından"** biridir. Grev bir bütün olarak endüstriyel ilişkiler sisteminden bağımsız düşünülemeyecek kolektif bir tutum alış ve doğrudan üretim eylemidir.

Günümüzde grev, çoğunlukla iş uyuşmazlıklarının bir evresi olarak algılanmakta ve hukuksal anlamıyla değerlendirilerek toplu sözleşmenin son aşamasında ya da sözleşmenin uygulanmaması durumunda yürürlüğe sokulmaktadır. Yine grev temel insan haklarından biri olarak taminlanan bir hak olarak görülmektedir.

Ancak bu hak, gelişmekte olan ve demokratik siyasi sistemi gelişmemiş ülkelerde dar ekonomik-hukuksal kalıplarda tutulurken, gelişmiş ülkelerde iş uyuşmazlıklarının dışında da yaşama geçirilmekte ve sendikalara güç veren demokratik yasal bir hak olarak algılanmaktadır.



- Grev toplu sözleşme sürecine bağlı kılınmıştır.
- Grev katı yasal sürelerle etkisizleştirilmiştir.
- Hak grevi yasaktır.
- Grev kararı, lokavt ile etkisizleştirilmek istenmektedir.
- Grev yasağı kapsamı geniştir.
- Sözleşmeli personelle geçici işçiler grev kapsamı dışındadır.
- Grevin yasaklanması için Hükümete olağanüstü yetkiler tanınmıştır.
- Grevin ertelenme döneminde uyuşmazlığı Yüksek Hakem Kurulu sona erdirmektedir.
- Olağanüstü dönemlerde grev valiliklerin onayına bağlıdır.
- Grev oylamasında greve çıkılmaması ikinci bir cezalandırmaya neden olmaktadır.
- Greve başlamak için katı süreleler uygulanmaktadır.
- Greve çıkan işçiler işyeri önünde gösteri yapma olanağına sahip değildir.
- Grevde geçen süreler kıdem tazminatından sayılmaz.
- Grev gözcülüğünün hakkı kısıtlıdır.

TÜRKİYE'DE GREV HAKKI NASIL KISITLI?

GREV TÜRLERİ NEDİR?

Üretimin topluca bırakılması olarak özetlenebilecek olan grevin uygulamada farklı türleri bulunmaktadır. Grev, amaçlarına ve uygulanma biçimlerine göre değişiklik gösterir ve farklı adlarla nitelendirilir

-Genel grev: Yalnızca bir işletmede ya da işkolunda değil tüm işkollarında; bir bölgede ya da bir ülkede bir işkolunda veya birkaç işkolunda ya da tüm işkollarında belirli veya belirsiz bir süre için üretimin topluca bırakılması eylemidir. Genel grevde amaçlanan tüm ülke ekonomisini sarsmak, belirlenen siyasal, ekonomik veya toplumsal amacı gerçekleştirmektir.

-Çıkar grevi: Toplu iş sözleşmesinin yasal süreci içinde uygulanan grevlerdir. Toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde anlaşma sağlanamaması veya uyuşmazlıkların belirli bir

dönemde çözümlenememesi durumunda gerçekleştirilen grevlerdir.

-Hak grevi: Yürürlükteki toplu sözleşmenin uygulanmayan hüküm veya hükümlerine bağlı olarak gerçekleştirilen grevlerdir.

-Dayanışma grevi: Ulusal veya uluslararası düzeyde demokratik kazanımları korumak, geliştirmek amacıyla başlatılan bir ya da birçok grev veya eylemle dayanışma göstermek amacıyla gerçekleştirilen grevlerdir.

-Dönüşümlü grev: Tüm işçilerin aynı anda iş bırakmadan önce bir grup işçinin iş bırakması, daha sonra bir başka grup işçinin amacın gerçekleşmesi doğrultusunda dönüşümlü olarak iş bırakmasıdır. Dönüşümlü grevler yatay ve dikey biçimlerde olabilir. Yatay dönüşümlü grevler, aynı işyerinde ya da işletmede ayrı ünitelerde çalışan işçiler

sırayla grev yaparlar. Dikey dönüşümlü grevde ise aynı bölümdeki değişik üretim birimlerinin sırayla grev uygulamasına geçmesidir. Yatay dönüşümlü grevler, diğer işyeri ünitelerinin çalışmasına etkilerken, dikey dönüşümlü grev kısa dönemli olarak diğer ünitelerin çalışmalarını etkilemezler.

-Kısa süreli tekrarlanan grev: Grevcilerin işe geç gelmeleri, işten erken ayrılmaları veya işyerinde kalarak kısa sürelerle iş durdurmaları, sonra tekrar çalışmaya başlamaları ve bu eylemi tekrarlamalarıyla ortaya çıkan grevlerdir.

-Verim grevi veya iş yavaşlatma: Üretimin tümüyle durdurulması ancak üretim hızını önemli oranda düşürerek işin veriminin azaltılmasıdır.

-Fazla çalışmanın yapılması grevi: İşçilerin toplu iş sözleşmeleri veya yasalarda öngörülen fazla çalışma



- Grev hakkı toplu sözleşme sürecinin dar kalıplarında tutulmamalıdır.
- Toplu sözleşme hükümlerine uyulmaması durumunda uygulanacak hak grevi yasalaşmalıdır.
- Birer grev kırıcılığı aracı ve yöntemi olan lo-kavt ile Bakanlar Kurulu ertelemelerine son verilmelidir.
- Grev türleri üzerindeki yasaklar kaldırılmalıdır.
- İşkolları ve işletmeleri kapsamına alan tüm grev yasakları kaldırılmalıdır.
- Grev uygulamasını olanaksızlaştırmayı içeren karmaşık yasal prosedürler kaldırılmalıdır.
- Grev kapıları özgür olmalı ve grev gözcülerinin hakları kısıtlanmamalıdır.
- Grevin kıdem tazminatı ile bağı olmamalıdır.
- Kamu çalışanları sendikalarına grev hakkı getiren yasal düzenlemeler oluşturulmalıdır.
- Grev kırıcılığına yol açacak her türlü uygulama engellenmelidir.
- Sendikaların grev fonlarını güçlendirecek önlemler alınmalıdır.

GREV HAKKI NASIL GELİŞTİRİLEBİLİR?

saatlerinde çalışma yapmayı topluca reddetmeleridir.

-Gayret grevi: Çalışanların işlerini görürken gerekenin ve olanın çok üzerinde ayrıntıya girerek aşırı dikkat ve özenle çalışma sürdürmeleri ve böylece iş akışını geciktirmeleridir.

-İşyeri işgali: İşçilerin işyerini terketmeyerek topluca direnmeleridir.

-Siyasal grev: Bir ülkedeki siyasal yönetimin; ekonomik, toplumsal, siyasal tutumuna karşı gerçekleştirilen grevlerdir.

Grev belirli bir amaçla yapılır. Bu amaç doğrudan ve yalnızca o işyerini ilgilendirdiği gibi o ülkedeki veya başka bir ülkedeki işçi veya demokrasi mücaddelesini desteklemek amacıyla gerçekleştirilebilir. Birçok kez tanık olunduğu gibi bir yasanın değiştirilmesi ya da politik iktidarın düşürülmesi amacına yönelik olabildiği gibi

emek ve demokrasi karşıtı yönetim oluşturma girişimlerine karşı da uygulanabilir.

Her eylemde olduğu gibi grevin belirgin bir amacı olmalıdır. Bu amaç grevin; **niteliğini, biçimini, süresini, katılım düzeyini** belirler, belirlemelidir.

ULUSLARARASI SÖZLEŞMELER, ILO VE GREV HAKKI

Çalışma yaşamının evrensel haklarının önemli bölümünü yansıtan Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmeleri ve tavsiye kararlarında özel olarak grev hakkına vurgu yapan veya grev hakkının hangi ölçüde ve nasıl kullanılacağını kapsayan bir hüküm yoktur. Ancak durum grev hakkının evrensel bir hak olduğunun dışlanması anlamına gelmez. Çünkü grev hakkı ile ilgili birçok sorun ILO'nun gündeminde sürekli olarak yer alır ve grev her zaman de-

mokratik çalışma yaşamının ayrılmaz parçası olarak nitelendirilir.

ILO'nun örgütsel yapısını oluşturan komitelerden ILO Sendika Özgürlüğü Komitesi ile ILO Uzmanlar Komitesi grev hakkını ekonomik ve toplumsal çıkarların korunmasının temel aracı olarak tanımış, grev konusundaki şikayetleri sendikal hakların kullanılması ile ilgili olduğu ölçüde yetkisi kapsamında değerlendirmiştir.

Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi ile Uzmanlar Komitesi kendisine yapılan başvurularını ele alırken, öncelikle Uluslararası Çalışma Konferansı tarafından onaylanan ve örgütlenme özgürlüğüne ilişkin sözleşmelerde yer alan hükümlerden hareket etmektedir. Komite'ye göre grev hakkı, 87 sayılı Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi ile korunan

örgütlenme hakkının ayrılmaz bir parçasıdır. Buna en çarpıcı örnek ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komite'si'nin, Türkiye Hükümeti aleyhinde yapılan bir şikayet başvurusu üzerine 1994 yılında yaptığı şu değerlendirmedir:

"Komite, bir protesto grevi yapan sendikaların 58. maddenin 3.fıkrası uyarınca kapatılma tehlikesiyle karşı karşıya bulunduğu dikkate almaktadır. Uzmanlar Komitesi'nin de belirttiği gibi, grev hakkı, işçilerin ve örgütlerinin, kendi ekonomik ve toplumsal çıkarlarını korumak ve geliştirmek için sahip oldukları temel araçlardan biridir. Bu çıkarlar yalnızca daha iyi çalışma koşullarının elde edilmesi ve mesleki nitelikteki toplu istemlerin peşinden koşulması değil, fakat aynı zamanda ekonomik ve toplumsal politika sorunlarına ve

çalışma hayatının işçileri doğrudan ilgilendiren her türlü sorunlarına çözümler aranması ile de ilgilidir. Komite, sendikaların, hükümetin ekonomik ve toplumsal politikalarını eleştirmeyi amaçlayan protesto eylemlerine başvurabilme olanağına sahip olmaları gerektiğini düşünmektedir."

ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, Türkiye aleyhinde yapılan diğer bir şikayet başvurusu üzerine ise şu değerlendirmeyi yapmıştır:

"Komite, 25. Madde de grevin niteliği ve amaçları konusunda konmuş olan kısıtlamaların (siyasi grevin, genel grevin ve dayanışma grevlerinin, iş yavaşlatmanın ve üretimi düşürmenin yasaklanması) çok fazla kapsamlı olduğu ve bu konularda Yasanın V. Bölümünde yer alan cezai yaptırımların da son derece ağır olduğu görüşündedir.

Komite'nin olduğu kadar Uzmanlar Komitesi'nin de görüşüne göre, tümüyle siyasi nitelikteki grevler örgütlenme özgürlüğü ilkesinin kapsamı içine düşmemekle birlikte, sendikalar özellikle bir hükümetin ekonomik ve toplumsal politikalarını eleştirmek amacıyla protesto grevlerine başvurabilmelidirler. Ayrıca, dayanışma grevlerinin genel olarak yasaklanması istismara yol açabilir ve grev hakkının kullanılmasına ilişkin yöntemler söz konusu olduğunda, kurallara tamı tamına uyarak işin yavaşlatılması, işyerlerinin işgal edilmesi ve işbaşında oturma grevleri yapılması konularında kısıtlama getirilmesi, ancak bu eylemlerin barışçıl olmaktan çıktığı durumlarda haklılık kazanır."

Diğer yandan grev hakkı üzerine açık kavramsal belirleme

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ile Avrupa İnsan Hakları Sözleşmelerinde de yoktur. Ancak grev hakkının sendikalaşma ve toplanma özgürlüğü içinde değerlendirilmesi gerektiği demokratik ülkeler tarafından kabul edilerek buna uygun düzenlemeler yapılmıştır.

16 Aralık 1956 tarihinde kabul edilen Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Anlaşma ile sendikal haklardan ayrı olarak grev hakkı açıkca tanınıyor ve güvence altına alınıyor. Ancak bu sözleşmede de uygulamanın her ülkenin kendi koşulları içinde düzenlenmesi gerektiğine vurgu yapılıyor.

Türkiye'nin imzaladığı uluslararası sözleşmelerde grev konusunda açık bir belirleme yapan metin Avrupa Sosyal Şartı'dır. Avrupa Sosyal Şartı'nın toplu pazarlık hakkını vurgulayan 6

maddesinin 4. fıkrası aynen şöyledir:

"Menfaat uyumsuzluğu durumunda çalışanların ve çalıştıranların, bir önceki toplu sözleşmelerden doğabilecek yükümlülükler saklı kalmak üzere grev hakkı dahil, ortak hareket hakkını tanır."

TÜRKİYE'DE GREV

KISITLAMALARI

Bugün genel sendikal hakların kısıtlı olduğu ülkemizde grev hakkı da gelişmiş ülkeler düzeyinde değildir ve kısıtlıdır.

Öncelikle belirtmek gerekir ki Türkiye'de grev, 77 yıllık Cumhuriyet tarihinin son 37 yılında yasalarda yer almıştır. Ancak bu belirleme sorunu yansıtmaktan uzaktır. Çünkü 12 Mart 1971 ve 12 Eylül 1980 askeri dönemlerinde grev uygulamaları ülke düzeyinde yasaklanırken bazı illerde yıllarca süren sıkıyönetim ve olağanüstü

hal dönemlerinde de grevler yasaklanmıştır. Bilindiği gibi bugün de ülkemizde 12 Eylül 1980'den günümüze kesintisiz biçimde olağanüstü hal uygulanan iller vardır ve grevler yapılamamaktadır.

Türkiye'de ilk grev yasası olan 1963 tarihli 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası'nın kabul edilmesinden 2000 yılına kadar sıkıyönetim ya da olağanüstü hal uygulaması olmaksızın grev uygulamasının yapılabildiği yıl toplam olarak 8 yılı bulmamaktadır. Kimi illerde uygulanan sıkıyönetim ve olağanüstü hal uygulamalarına rağmen, grev uygulaması yapılabilen yıl sayısı ise yalnızca 30 yıldır.

Tüm bu genel tablo yürürlükteki 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası'nın kısıtları ile daha da kararmaktadır.

Öncelikle demokratik

toplum yaşamının en önemli ögesi olan grev, bugün kullanılması zorlaştırılmış bir araç durumundadır.

Yasalarımıza göre bu kısıtların genel görünümü şöyledir:

-Grev toplu sözleşme sürecine bağlı kılınmıştır: Greve getirilen bu sınırlama sonucu; hak grevi, dayanışma grevi, genel grev yasaklanmıştır. Böylece sendikalar genel toplumsal ve ekonomik gelişmeler dışına itilmek istenmiştir.

-Grev katı yasal sınırlarla etkisizleştirilmiştir: Grev uygun koşullarda yaşama geçirildiği sürece etkili olur. Grev örgütlü bir eylemdir ve belirlenen koşullarda, kapsamda ve sürede gerçekleştirilmelidir. Oysa Türkiye'de grev kararı almak ve bunu uygulamak için belirli sürelerle uymak zorunluluğu vardır.

-Hak grevi yasaktır: İmzalanan toplu sözleşmenin uygulanma-

ması durumunda gerçekleştirilen ve 1963 yılında kabul edilen 275 sayılı yasada yer alan hak grevi 1983 yılında çıkartılan 2822 sayılı yasa ile yasaklanmıştır.

-Grev kararı, lokavt ile etkisizleştirilmek istenmektedir: Yasa, grev kararının alındığı 6 iş günü içinde işverene de lokavt hakkı vermektedir. Yani toplu sözleşme hakkını genişletmek amacıyla uygulanacak olan grev kararına karşı işveren lokavt ilan ederek toplu işten çıkarma olanağına kavuşturulmaktadır.

-Grev yasağı kapsamı geniştir: Grev uygulamasının yapılamayacağı birçok işyeri, işletme, işkolu bulunmaktadır. Bankalarda, Milli Savunma Bakanlığı ve Jandarma Genel Komutanlığı işyerlerinde; su, elektrik, havagazı, termik santrallerini besleyen linyit üretimi, tabii gaz ve petrol sondajı, üretimi,

tasfiyesi, dağıtım işyerlerinde, petrokimya işlerinde, kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye, şehiriçi deniz, kara ve demiryolu ve diğer raylı toplu yolcu ulaştırma hizmetlerinde grev yasağı vardır. Yasanın 30. Maddesini göre; ilaç imâl eden işyerleri hariç olmak üzere, aşı ve serum imâl eden müesseselerde, hastane, klinik, sanatoryum, prevanatoryum, dispanser ve eczane gibi sağlıkla ilgili işyerlerinde, eğitim ve öğretim kurumlarında, çocuk bakım yerlerinde ve huzurevlerinde grev uygulaması yasaktır.

-Sözleşmeli personelle geçici işçiler grev kapsamı dışındadır: Özellikle kamuda 1980 sonrası istihdam edilen ve çalışma koşulları kamu işçileri ile benzeşik olan sözleşmeli personel greve katılma hakkına sahip değildir.

-Grev yasaklanması için Hükümete olağa-

nüstü yetkiler tanınmıştır: Grevin zamanında yapılmasını engelleyecek en önemli uygulama da Hükümetin "Genel Sağlık", "Milli Güvenlik" gerekçesiyle belirli süreler için grev erteleme hakkına sahip olmasıdır. Bu kısıtlama sonucu sendikanın Danıştay'a başvurma hakkı vardır. Ancak erteleme kararı ardından üretimi başlama zorunluluğu nedeniyle grev etkisini yitirmektedir. Çünkü bu dönemde işveren üretimi ve stoklarını yeniden düzenlemekte, yapılan grevde bir sendikal araç olma özelliğini yitirmektedir.

-Grevin ertelenme döneminde uyuşmazlığı Yüksek Hakem Kurulu sona erdirmektedir: Grev ertelenmenin ardından özel hakeme başvurmak da dahil olmak üzere bir takım çabalarla uyuşmazlığın çözümlenmesine olanak tanınmaktadır. Ancak erteleme

süresi içinde sonuçlanmayan uyuşmazlık daha sonra kararlarına asla itiraz edilemeyen ve dava açılmayan Yüksek Hakem Kurulu'na iletilmektedir. Böylece grev hakkının olduğu bir işyerinde ya da işletmede grev bir hak olmaktan çıkmaktadır.

-Olağanüstü dönemlerde grev valiliklerin onayına bağlıdır: Sıkıyönetim ve olağanüstü hal dönemlerinde grev valiliklerin olurlarına bırakılmıştır. Grevin oluşma nedeni ile hiçbir ilişkisi olmayan bir nedenle uygulanan sıkıyönetim ya da olağanüstü hal ilanı grevi olanaksız kılmaktadır.

-Grev oylamasında greve çıkılmaması ikinci bir cezalandırmaya neden olmaktadır: Grev oylamasında greve çıkılmamasına karar verilirse, oylamanın kesinleşmesini izleyen 15 gün içinde tarafların mutlaka anlaşması zorunluluğu getirilmektedir. Bu sü-

rede de sonuca varılmamışsa sendikanın yetkisi düşürülmekte ve toplu sözleşmeyi Yüksek Hakem Kurulu sonuçlandırmaktadır.

-Greve başlamak için katı süreler uygulanmaktadır: Greve çıkmak için sendikanın uymakla yükümlü olduğu süreler, hiçbir prosedür hatasına olanak vermemektedir. Eğer yasada öngörülen sürelerle uyulmazsa grev yasak bir uygulama olarak nitelendirilmektedir.

-Greve çıkan işçiler işyeri önünde gösteri yapma olanağına sahip değildir: Greve çıkan işyeri önünde belirli sayıda işçinin nöbet tutması esastır. Bunun dışında bir işçi çoğunluğunun bulunması, gösteri yapılması yasaktır.

-Grevde geçen süreler kıdem tazminatından sayılmaz: Greve çıkan işçilerin grevde geçen sürelerine ilişkin kıdem tazminatı hakkı yoktur. Bağıtlanan top-

lu sözleşmede bu süre-
lere ilişkin kıdem taz-
minatı ödemesinin ya-
pılması hükmü de ko-
nulanamaz. Ancak aynı
dönemde işçi SSK ola-
naklarından yararlan-
abilir.

**-Grev gözcülüğünün
hakkı kısıtlıdır:** Sen-
dika grev gözcüsü ola-
rak en çok 4 grev göz-
cüsü bulundurabilir.
Grev gözcülerinin ka-
çak işçi çalıştırılıp ça-
lıştırılmadığını kontrol
amacıyla işyerinin gi-
riş ve çıkışlarını kont-
rol etmeye hakları yok-
tur. Sendika "Bu işye-
rinde grev vardır" ya-
zısını içeren afiş ya da
pankart dışında hiçbir
yazıya yer veremez.
Yine sendika işyeri ve
çevresinde grevciler
ve grev gözcüleri için
kulübe, baraka, çadır
gibi barınma yerleri
kuramaz.

SENDİKALAR VE GREV DENEYİMİ

Türkiye'de grev hak-
kı 38 yıl yasaklandık-
tan sonra ilk kez 1961

Anayasa'sında yer aldı
ve daha sonra 1963 yı-
lında 275 sayılı Toplu
İş Sözleşmesi, Grev ve
Lokavt Yasasıyla gre-
vin uygulanma koşul-
larını belirledi.

Ancak Türkiye'de
grev uygulamasının
tarihi Osmanlı döne-
mine kadar uzanmak-
tadır. Türkiye'de bili-
nen ilk grev 1872 yılın-
da o günlerde Donan-
maya bağlı olan Haliç
Tersanesi'nde uygu-
landı. Ücretlerinin
ödenmemesi nedeniyle
başlayan grev Osman-
lının Hükümet merke-
zi olan Babiali'ne yürü-
yüş ardından başarı
ile sonuçlandı.

Cumhuriyetin kuru-
luşundan 1961 yılına
kadar grev yasak bir
eylem olarak görüldü
ve bu konuda ceza ya-
sasına hükümler ko-
nuldu.

1961 Anayasası grev
hakkını açık olarak ta-
nımladı. Grev ve toplu
sözleşme yasası için İs-
tambul Sendikalar Bir-
liğinin öncülüğünde
100 bin işçi Saraçha-

ne'de büyük bir miting
düzenledi. 1963 yılı
ocak ayından mart ayı-
na kadar süren Kavel
direnişi, grev hakkı-
nın kazanılması konu-
sunda önemli adım ol-
du. Bu kararlı tutum
önce İstanbul'da daha
sonra tüm Türkiye'de
yankılandı.

60'lı yıllarda daha da
olgunlaşarak sürdürü-
len grevler; zaman za-
man işyeri işgalleri, di-
renişler biçiminde ge-
lišti.

Siyasal içerikli ilk ge-
nel grev uygulaması
ise 15-16 Haziran 1970
tarihlerinde gerçekle-
ştirilirken İstanbul ve
İzmit'te yüzbinlerce iş-
çi sendikal hakların kı-
sıtlanmasına karşı ey-
leme geçerek caddele-
ri, sokakları doldurdu.
Sınıfsal varlığının bi-
lincine varma evrimin-
de önemli bir yeri olan
15-16 Haziran, sendi-
kalılık hakkına duyulan
güvenin bir kanıtı
oldu.

15-16 Haziran tari-
hinden sonraki ilk ge-
nel grev uygulaması

DİSK tarafından 16-20 Eylül 1976 tarihlerinde gerçekleştirildi. Devlet Güvenlik Mahkemele-
rinin açılmasına, demokratik ve sendikal hakların kısıtlanmak istenmesine karşı yüzbinlerce işçinin başlattığı bu "Genel Yas", o günlerde Devlet Güvenlik Mahkemelerinin yasalaşmasını engelledi.

1980 öncesi gerçekleştirilen diğer bir genel grev de DİSK tarafından 20 Mart 1978 tarihinde, İstanbul Üniversitesinde üzerlerine bomba atılarak öldürülen 7 öğrencinin katlini protesto için gerçekleştirildi.

DİSK 1979 yılının başında Kahramanmaraş katliamını protesto için 5 Ocak 1979 tarihinde 5 dakikalık saygı duruşu eylemi gerçekleştirdi.

Yine 1980 Temmuzunda Türkiye Maden-İş Sendikası Genel Başkanı Kemal Türkler'in öldürülmesi üzerine İstanbul ve İzmit'te

üretimi bırakan işçiler, onbinlerin katılımıyla İstanbul'da büyük bir yürüyüş gerçekleştirdi.

12 Eylül'den sonra ücretlilerin sendikal ve toplu sözleşme haklarının kısıtlanması sonucunda ücretlerde görülen düşüş 1989 yılında büyük bahar eylemlerinin doğmasına neden oldu.

Türk-İş tarihinde ilk toplu iş bırakma eylemi, 1970 yılı sonunda Türk-İş Merkez binasına bomba atılması üzerine ülke çapında 31 Aralık günü 2 saatlik üretime ara verilmesi eylemidir. Ancak Türk-İş'in gerçekleştirdiği en önemli genel grev uygulaması 3 Ocak 1991 tarihinde yaşandı. Körfez savaşı döneminde yapılan eylem, Türkiye'de toplumsal yaşamı büyük ölçüde etkiledi.

Aynı yıl yapılan Zonguldak kömür madeni işçilerinin büyük yürüyüşü işçi sınıfı tarihinde onurlu bir sayfa aç-

tı.

Kamu toplu sözleşmelerindeki gelişmelere koşut olarak 1993 yaz aylarında, enflasyona endeksli ücret zamlarının ödenmeme tehlikesine karşı 20 Temmuz 1994'te ve toplu sözleşme sürecinde tıkanmalar sonucu 8 Ağustos 1995'te de genel üretim eylemleri oldu.

Tüm ülke düzeyinde uygulanan üretim bırakma eylemleri 1997, 1999 yıllarında sürdürülen kamu toplu sözleşmeleri dönemlerinde sıkça yaşandı.

Diğer yandan sendikal tarihimizde toplu sözleşme uyuşmazlığı sonucu ortaya çıkan büyük toplu grevler de önemli bir yer tutar.

1978 ve 1980 yıllarında Türkiye Maden-İş Sendikası tarafından gerçekleştirilen toplu grevler unutulmaz izler bıraktı. 1980 yılında uygulanan grevler 12 Eylül 1980 askeri darbesinden sonra yasaklanırken 1980 sonrası

toplu grevleri uygulamalarının öncüsü Petrol-İş Sendikası oldu. 1987 yılında 63 grev olarak işçi sınıfı tarihine geçen grevler, 12 Eylül sonrasında ilk büyük ateşin yanmasına neden oldu. Bu grevlerde gösterilen kararlılık daha sonra

kamu işçilerinin sürdürdüğü eylemlerdeki kararlılığın tetikleyicisi oldu.

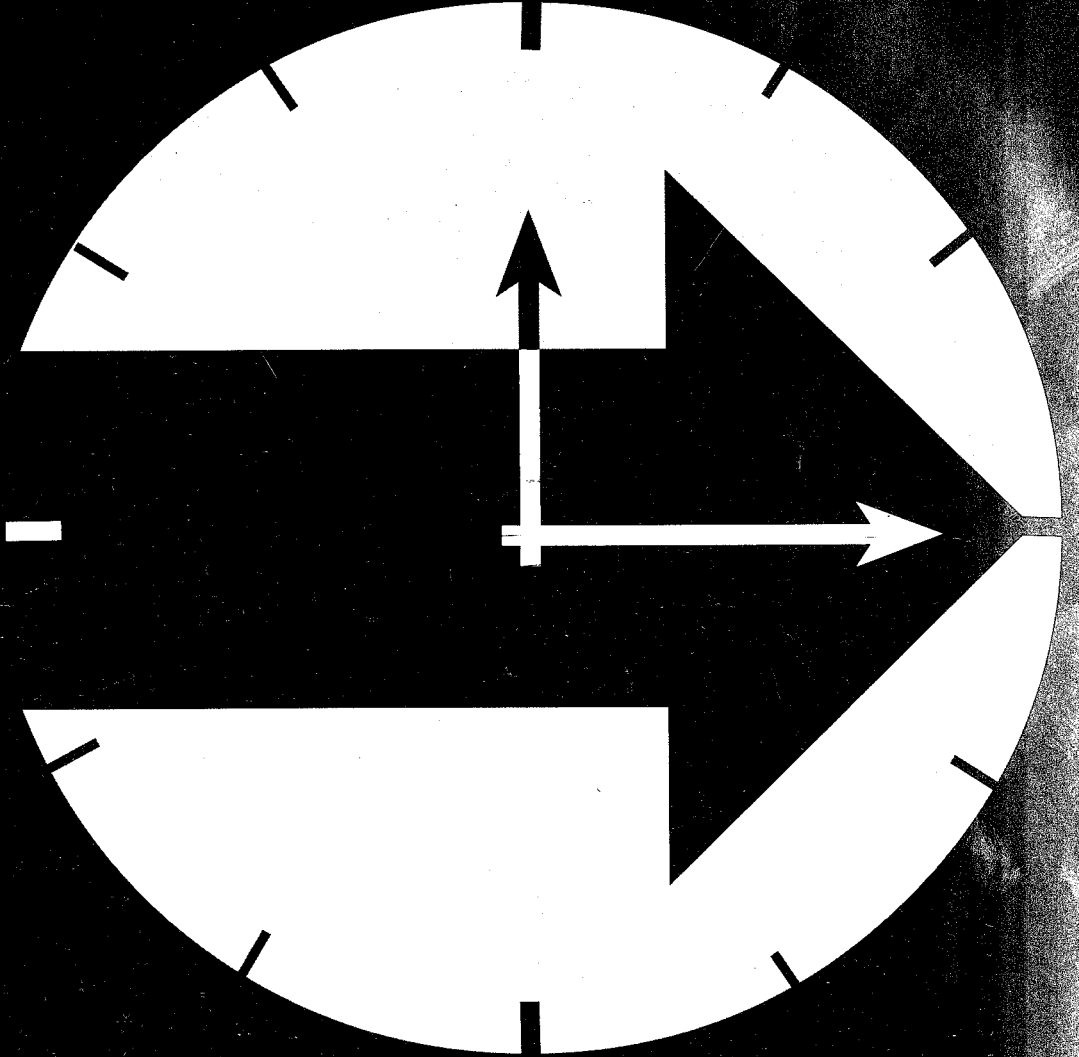
Sözleşme uyuşmazlığı sonucu ortaya çıkan en büyük toplu grevler 1995 yılında kamu işyerlerinde gerçekleştirildi.

Türkiye işçi sınıfı ta-

rihi tüm engellemelere ve yasal kısıtlamalara karşın önemli bir grev deneyimine sahiptir. Tarih sayfaları arasında kalan bu grevler bugünkü kazanımların oluşmasına yol açan birer sürükleyici güç oluşturmuştur ve oluşturacaktır.

SORU VE YANITLARLA

FAZLA ÇALIŞMANIN YASAL BOYUTU



Av. Murat Özveri

➔ **Fazla çalışma yasal olarak nasıl tanımlanıyor?**

➔ **Fazla çalışmanın zaman sınırı nedir?**

➔ **İşveren hangi kurallara uymak zorundadır?**

➔ **Fazla çalışma yapmak istemeyen işçi bir gerekçe ileri sürmek zorunda mıdır?**

➔ **Zorunlu durumlarda ve olağanüstü koşullarda fazla çalışma nasıl yapılır?**

➔ **Fazla çalışma vardiyalarda da yapılabilir mi?**

➔ **Fazla çalışma sonrası izin hakkı bulunuyor mu?**

➔ **Kadınlar, gençler ve belirli yaş grupları için fazla çalışma kuralları nedir?**

➔ **Fazla çalışma yapanların çalıştığı süre içinde dinlenme, yemek, servis hakları var mı?**

➔ **Fazla çalışma, kıdem tazminatı ödenmesini etkiler mi?**

➔ **Fazla çalışmanın, ücretlendirilmesini belirleyen kurallar nedir?**

■ Fazla çalışmanın anlaşılması için yasal olarak normal çalışmanın ne olduğunu ve olmadığını belirlemek doğru olmaz mı? Belki daha genel sormak gerekecek; çalışma süresi yasal olarak nasıl tanımlanıyor?

■ Fazla çalışmanın ne olduğunun belirlenebilmesi için normal çalışmanın ne olduğunu tesbit etmek gerekir. İş Yasasının 35. maddesinde; fazla çalışma "**kanunda yazılı günlük çalışma süresinin dışında**" belli koşullarda yapılan çalışma olarak tanımlanmıştır.

İnsan çalışmaya başladığı an kaslarında, beyninde var olan işgücünü çalışma süresi boyunca harcar.

İşgücü tükenmez bir kaynak değildir. Bir süre sonra tükenir, buna yorgunluk diyoruz.

Yorgunluğun ise bir dizi sonuçları vardır. Yorulan insanın dikkati dağınık, kaza riskleri artar, hepsinden önemlisi de uzun vadede, üstüste binen yorgunluklar, bir mum gibi, insanı eritip, tüketir. Sağlığı bozulur,

yaşam süresi kısalır.

18. Yüzyılda fabrikalarda, madenlerde, çalışma süresinin günlük 16-18 saat olduğu dönemlerde, ortalama insan ömrü de 40-45 yıl olmuştur.

Çalışma süresinin sınırını insanın harcadığı işgücünü yerine koyabilmesi için gereksinim duyduğu 24 saatlik günden kendisine kalması gereken süre belirler. Daha açık söyleyelim; işçi Ali'nin çalıştığı süre boyunca tükettiği işgücünü yerine koyabilmesi için uyuyacağı, eğleneceği, yemek yiyeceği, sinemaya, tiyatroya giderek çalışma stresinden kurtulabileceği, ailesine zaman ayıracağı bir süreye gereksinimi vardır.

Öte yandan, Ali'nin çalışacağı sürede yaptığı işin özelliğine, işin yoğunluğuna, işin ortamına göre değişecektir.

Çok değişken olan bu sınırların belirlenip, yasalara geçmesi ise işçi sınıfıyla patronların uzun bir mücadelesi sonucu olmuştur.

Bu zorlu ve uzun mücadelede diğer kazanımlarla birlikte günlük 18

saat olan çalışma süresinden kazanılan her 1 saat insan yaşamını uzatan altın süre olarak nitelendirilmiştir.

İşte tüm bu nedenlerle iş süresinin yapılan işe göre önemli değişiklikleri gerektirmesi, yasa koyucuyu bir tavan sınır belirlemeye itmiştir.

Gerçekten de İş Yasasının 61. maddesi "genel bakımdan iş süresi haftada en çok 45 saattir" hükmüyle bir hafta boyunca en fazla çalışılabilecek süreyi 45 saat olarak belirlemiştir.

Bu 45 saatlik süreye biz yasal "Normal çalışma süresi" diyoruz.

İş Yasası 61. madde devamla; "bu süre haftada 6 işgünü çalışan işlerde günde 7,5 saati geçmemek üzere ve Cumartesi günleri kısmen veya tamamen tatil eden işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır."

İş müddetlerinin yukarıdaki esaslar çerçevesinde uygulama şekilleri Çalışma Bakanlığınca çıkarılacak İş Süreleri Tüzüğünde belirtilir.

b- Sağlık kuralları ba-

kımından günde ancak 7,5 saat veya daha az çalışılması gereken işler, Çalışma Bakanlığı ile Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığının ortaklaşa hazırlayacakları bir tüzükte belirtilir" hükümlerini getirmektedir.

Maddeyi daha yakından incelemeye çalışalım.

a- İşçi Ali, haftada en fazla 45 saat çalışacaktır. Bir başka anlatımla, işçi Ali'nin yasal normal çalışması haftada en fazla 45 saattir. İşçi Ali'nin toplu iş sözleşmesinde bu süre, örneğin 40 saat olarak belirlenebilir. Ancak, 45 saatin üzerinde normal çalışma süresi belirlenemez.

b- Ali'nin günlük çalışma süresi Ali, haftada 6 işgünü çalışıyorsa, günde 7,5 saati geçemez. Ali cumartesi günleri kısmen ya da tamamen tatil yapılan bir işyerinde çalışıyor ise günlük yasal normal çalışma süresi 45 saatin çalıştığı gün sayısına bölünmesiyle belirlenecektir. Diyelim 5 gün çalışıyor, iki gün hafta tatili yapıyorsa günlük çalışma süresi 9 saat olacaktır.

Madde metninde sözü edilen İş Süreleri Tüzüğü'nün 4. maddesi "genel bakımdan iş süresi haftada ençok 45 saat-tir."

Günlük iş süresi;

a-Haftanın 6 işgünün-de çalışılan işyerlerinde 7,5 saati,

b-Cumartesi günleri tatil edilmek suretiyle haftada 5 işgünü çalışılan işyerlerinde 9 saati,

c-Cumartesi günleri kısmen tatil edilen işyerlerinde cumartesi gününü çalışılan süre 45 saat-ten çıkarıldıktan sonra kalanın 5' e bölünmesiyle bulunacak süreyi geçemez" hükmüyle ka-nuna açıklık getirilmiştir.

Gelelim yasal normal çalışma süresini belirleyen İş Yasasının 65. maddesinin b bendi-ne...Hatırlayacak olursak bu bend, sağlık kuralları bakımından günde 7,5 veya daha az çalışması gereken işlerin Çalışma Bakanlığı ile Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığının ortaklaşa hazırlayacakları bir Tüzükte belirlenmesini öngörüyordu. Öngörülen Tüzük 11 Temmuz 1984 tarih 84/8298 sayılı; "Sağlık

kuralları bakımından günde ancak 7,5 saat ve-ya daha az çalışması gereken işler hakkında" ki tüzüktür. Bu tüzüğün ikinci maddesine göre;

1-Kurşun arsenik işle-ri,

2-Cam sanayii işleri,

3-Civa sanayii işleri,

4-Çimento sanayii işle-ri,

5-Havagazı ve kok fabrikalarıyla termik santrallerdeki işler,

6-Çinko sanayii işleri,

7-Bakır sanayi işleri,

8-Alüminyum sanayii işleri,

9-Demir ve çelik sana-yii işleri,

10-Döküm sanayi işle-ri,

11-Kaplamacılık işleri,

12-Karpit sanayii işle-ri,

13-Asit sanayii işleri,

14-Akümülatör sanayii işleri,

15-Kaynak işleri,

16-Madenlere su ver-me işleri,

17-Kauçuk işlenmesi işleri,

18-Yeraltı işleri,

19-Radyoaktif ve rad-yoiyonizan maddelerle yapılan işler,

20-Gürültülü işler,

21-Su altında basınçlı

hava içinde çalışmayı ge-rektiren işler,

22-Pnöмокonyoz ya-pan tozlu işler, de çalı-şanlar günde 7,5 saatin üzerinde çalışamazlar.

Aynı Tüzüğün 3. mad-desine göre de;

"1-Su altında basınçlı hava içinde çalışmayı gerektiren işler, (İşin özelliğine göre 7, 6, 5, 4 saat)

2-Civa işleri (6 saat)

3-Kurşun işleri (4 sa-at)

4-Karbon sülfür işleri (6 saat)

5-Ensktisitler (6 saat) işlerinde çalışanlar 7,5 saatin altında ve Tüzük-te belirtilen sürelerle ça-lıştırılabilirler." Tüzü-ğün 4. maddesine göre de, Tüzükte belirtilen iş-lerde ve saatlerde çalıştırılan işçiler, belirtilen ça-lışma saatlerini doldur-duktan sonra bir başka işte çalıştırılmazlar, bu işçilerin fazla mesai yap-malarına izin verilemez.

■ **Normal çalışma sü-resinin dışında gerçek-leştirilen fazla çalışma yasal olarak nasıl tanımlanıyor?**

■ İş Yasasının 35. mad-desinde "**kanunda yazılı**



İnsan çalışmaya başladığı an kaslarında, beyinde var olan işgücünü çalışma süresi boyunca harcar. İşgücü tükenmez bir kaynak değildir. Bir süre sonra tükenir, buna yorgunluk diyoruz. Yorulan insanın dikkati dağılır, kaza riskleri artar, hepsinden önemlisi de uzun vadede, insanı eritip, tüketir.

**günlük çalışma süresi-
nin dışında" ve kanunda
öngörülen nedenlerle ya-
pılan çalışmalar fazla ça-
lışma olarak nitelendiril-
miştir.**

Daha açık söyleyecek olursak işçi Ali'nin cumartesi günü çalışıp, çalışmamasına göre, günde 7,5 ya da 9 saat olarak belirlenen günlük çalışma süresinin üstünde yaptığı çalışmalar, fazla çalışmalardır.

Burada dikkat etmemiz gereken nokta; madde metninde geçen "kanunda yazılı günlük çalışma süresi" ibaresinin sadece İş Yasasında be-

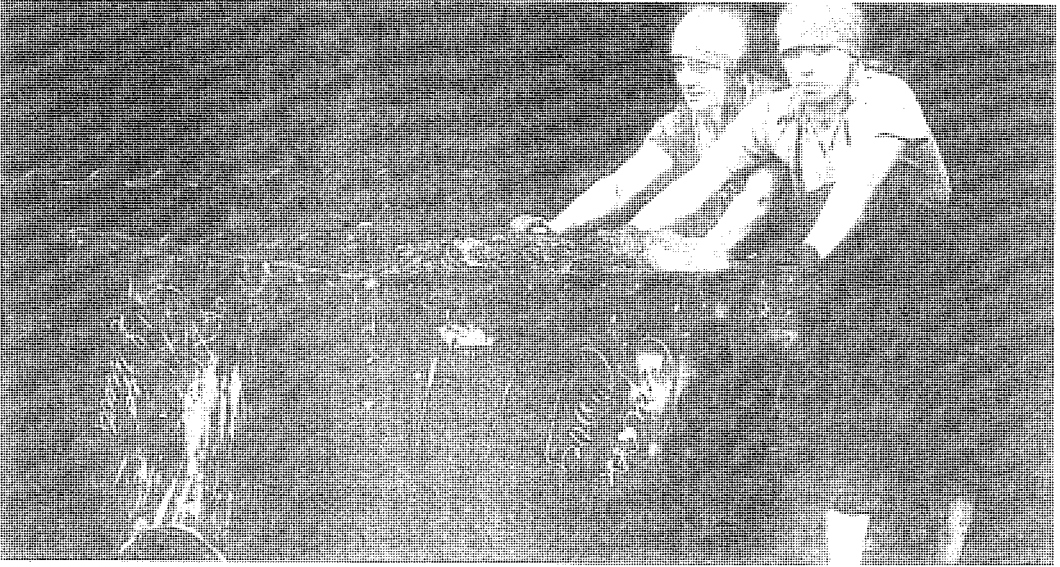
lirlenen günlük iş sürelerini kapsamamasıdır. Dolayısıyla da haftalık ve günlük çalışma sürelerinin toplu iş sözleşmeleriyle yasada belirtilen sürelerin altında belirlendiği durumlarda, toplu iş sözleşmesinde belirlenen günlük çalışma sürelerinin üstünde ve ancak yasal çalışma sürelerinin altında olan çalışmalarında fazla çalışma olarak kabulü gerekmektedir.

Bu nedenle Yargıtay da 19.09.1991 tarihinde vermiş olduğu bir kararında; **"günlük ve haftalık çalışma süresinin**

**toplu iş sözleşmesinde
öngörülen süreleri aş-
ması halinde bu çalış-
maların fazla çalışma
olarak kabulü gerektiği"** sonucuna varılmıştır. (Y.9.H.D. 19 Eylül 1991, K. 1991/ 12317)

Diyelim ki, işçi Ali'nin sendikası toplu iş sözleşmesinde haftalık çalışma süresini 40 saat olarak belirlemiş, haftada 5 günlük çalışma esasına göre günlük çalışma süresi 8 saat olarak kararlaştırılmış olsun.

İşçi Ali de, günde 8 saat yerine, 9 saat çalışmış olsun. Bu durumda, Ali'nin 9 saatlik çalışması



18. Yüzyılda fabrikalarda, madenlerde, çalışma süresinin günlük 16-18 saat olduğu dönemlerde, ortalama insan ömrü de 40-45 yıl olmuştur. Çalışma süresinin sınırını insanın harcadığı işgücünü yerine koyabilmesi için gereksinim duyduğu 24 saatlik günden kendisine kalması gereken süre belirler.

yasal çalışma süresini aşmamış olmasına rağmen toplu iş sözleşmesinde belirlenen günlük çalışma süresini 1 saat aştığı için, Ali'nin bu 1 saatlik çalışması fazla çalışma olarak kabul edilecektir.

■ Fazla çalışmanın zaman sınırı nedir? Bir işçi yılın her günü fazla çalışma yapabilir mi? Fazla çalışmanın sürekliliği olabilir mi?

■ İş Yasasının 35. maddesine göre;

"Memleketin genel yararları, yahut işin niteliğine veya üretimin arttırılması gibi sebeplerle kanunda yazılı

günlük çalışma süresinin dışında fazla çalışma yapılabilir."

a-Fazla çalışma süresi günde 3 saati geçemez.

b-Fazla çalışma yapılacak günlerin toplamı 1 yılda 90 işgününden fazla olamaz.

c-Her 1 saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde 50 yükseltilmesi suretiyle ödenir.

ç-61. maddede yazılı sağlık sebeplerine dayanan kısa veya sınırlı süreli işlerde fazla çalışma

yapılamaz.

d-Fazla çalışma Bölge Çalışma Müdürlüğü izinine bağlıdır.

e-Fazla saatlerde çalışma için işçinin muvafakatının alınması gerekir.

f-Fazla saatlerde çalışmanın ne suretle uygulanacağı çıkarılacak bir tüzükte gösterilir."

Maddeden de hemen anlaşılacağı gibi fazla çalışma günde 3 saatten fazla olamaz. Bu birinci sınır, ikincisi de fazla çalışma yapılan günlerin toplamı bir yılda 90 işgününden fazla olamaz, hükmüyle getiril-

miştir.

Dolayısıyla da bir işçi yılın hergünü fazla çalışmaya yapamaz.

1 yılda 90 gün fazla çalışmaya yapan işçi, daha fazla, fazla çalışmaya yasal olarak zorlanamaz.

Fazla çalışmanın sürekliliğine gelince, yukarıda da belirttiğimiz gibi günde üç saati aşmamak, yılda da 90 işgününden fazla olmamamsı koşuluyla fazla çalışma artarda 90 işgünü yapılacağı gibi aralıklarla da yapılabilir.

■ İşverenin fazla çalışmanın gerçekleştirilmesi için uyması gereken kurallar nedir? Fazla çalışma nasıl düzenlenir, işçiye bildirimi nasıl yapılır?

■ İşverenin fazla çalışmaya yaptırabilmesi için;

a-İşçinin muvafakatini alması şarttır.

Bu muvafakat fazla çalışma Tüzüğü'nün 5. maddesi hükmüne göre hizmet akdi ya da toplu iş sözleşmesiyle önceden alınabileceği gibi, fazla çalışmaya başlamadan da alınabilir.

Uygulamada muvafa-

kat, ya hizmet aktiyle alınmakta ya da toplu iş sözleşmesinde konulan hükümlerle düzenlenmektedir.

Toplu iş sözleşmesi genellikle fazla çalışmaya başlamadan 1 gün, 2 gün önceden haber verme zorunlulukları konulmaktadır.

b-İşveren, fazla çalışmaya yaptırabilmek için işyerinin bağlı olduğu Bölge Çalışma Müdürlüğünden izin almak zorundadır.

Ayrıca, işveren Fazla Çalışma Tüzüğü'nün 7. maddesine göre;

a-Fazla çalışmayı gerektiren nedenleri;

b-Fazla çalışma izninin işyerindeki bütün işçileri mi belirli bölümdeki işçileri mi, belirli bir işi gören işçi gruplarını kapsayacağını,

c-Fazla çalışma yapılacak günlerin tutarı ile günde kaç saat fazla çalışılacağını,

d-Saat başına ne oranda fazla ücret verileceğini,

e-Yukarıda yazılı şartlarla yapılacak fazla çalışmalara işçilerin muvafakatinin 5 maddede yazılı biçimlerden hangisi-

ne göre alınmış ve ne şekilde belgelendirilmiş olduğunu,

f-İşçiler arasında belirli kişilere fazla çalışmaya yaptırılması gerekli ise, bu işçilerin adları ve soyadları ile varsa işçilik numaralarını ve yaptıkları işlerin türünü,

9-Fazla çalışma yapılacak günlerde ara dinlenmelerine ne şekilde uygulanacağını işyerinin bağlı bulunduğu Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirmek zorundadır.

■ Fazla çalışmaya katılamayacağını ileri süren işçi nasıl somut gerekçeler ileri sürebilir? Ya işveren bu gerekçeleri benimsemez ise?

■ Yasaların, tüzüklerin haklar konusunda iki temel fonksiyonu vardır. Bir hakkın yasayla düzenlenmesi, o hakkı güçlendirir.

Ne var ki bu yetmez, yasada belirtilen bir hakkın nasıl kullanılacağı ve hakka yönelik saldırıların hukuk içerisinde (yani hakkını aradığı için bir zarara uğramadan) nasıl ortadan kaldırılacağını, hak ihlalinin yaptırımında belirtilmiş olması ge-

reker. Bu da yetmez, belirtilen yaptırımın caydırıcı ve hak kaybına uğrayanın uğradığı hak kaybını telafi edici olması da gerekir.

Eğer, yasalarda yer alan hak, bu bütünsellik içerisinde yer almamışsa, genellikle uygulama olanağı yoktur. Kuru yasa metninin ötesinde de bir anlam ifade etmez. Genellikle de hakkını arayanın, bir de hakkını aradığı için cezalandırılması sonucunu doğurabilir.

İş Yasasının 99 B-1 maddesine göre;

"...35. maddede yazılı şartlar dışında fazla çalışma yaptıran veya aynı maddede gösterilen fazla çalışma ücretini ödemeyen veya noksan veya 96. ve 97. maddelerdeki hükümlere aykırı ödeyen... işveren veya işveren vekiline beşyüzbinlira para cezası verilir."

Bu cezasal yaptırımın yanında işçi Ali'nin ödenmeyen ücretini, iş mahkemesinde dava açarak tahsil hakkı, eğer bordrosunda fazla mesai ücretini almadığını ihtirazî kayıt koyarak imzalamışsa ayrıca olanaklı-

dır.

Ünlü bir hukukçu Jhering; "Adalet, bir elinde hukuku tartan teraziyi, öteki elinde de bu hukuk savunan kılıcı tutar. Terazisiz kılıç, bayağı bir kuvvet, kılıcsız terazi ise hukukun aczi demektir" demiş.

Bizim kılıcımız burada beşyüzbinlira ne kadar keskin, onu işçi Ali'nin taktirine bırakıyorum.

İkinci yaptırım ise, fazla çalışma için belirlenen kurallara işverenin uymadığı Bölge Çalışma Müdürlüğüne yapılacak şikayetle belirlenirse, fazla çalışma Bölge Çalışma Müdürlüğüne durdurulur. Üçüncüsü artık yaptırım değil, ödenmeyen fazla çalışma ücretinin tahsili için dava açılmasıdır. Burada dikkat edilmesi gereken nokta ise fazla çalışma ücretini almadığına ilişkin işçinin bordrosuna bir kayıt koyması ve fazla çalışmanın yapıldığı tarihten itibaren beş yılı geçirmeden dava açmasıdır.

İşçinin şikayet hakkı yukarıda belirtmeğe çalıştığımız esaslara uyulmaksızın işverence fazla

çalışma yaptırıldığında doğar.

Fazla çalışma ücretini talep hakkı ise en geç normal çalışmalarına ait ücretle birlikte ödenmediği zaman doğar.

■ Ya işveren bu kurallara uymuyorsa? O zaman ne yapmak gerekir? İşçinin hakkı nerede, nasıl doğar?

■ Herşeyden önce fazla çalışma işçinin muvafakatine bağlı bir olaydır. Normal koşullarda günde 7.5 yada 9 saat çalışan bir işçiyi işveren "daha fazla yorulmak istemesi nedeniyle de olsa fazla mesaiye zorlayamaz.

Yani işçi Ali, işverene; "Ben yeterince yoruluyorum, bir de fazla mesaiye kalarak iyice tükenmek istemiyorum, bu nedenle de fazla çalışma yapmayacağım" dediğinde, işveren; "Hayır fazla çalışma yapmalısın, bu gerekçen yeterli değil" diyemez.

Kısaca, kural olarak normal koşullarda işçinin fazla çalışma yapmaması için somut bir neden göstermesine gerek yoktur.



Herşeyden önce fazla çalışma işçinin muvafakatine bağlı bir olaydır. Normal koşullarda günde 7.5 yada 9 saat çalışan bir işçiyi işveren "daha fazla yorulmak istememesi nedeniyle de olsa fazla mesaiye zorlayamaz. Bu konuda çıkan sorunlar için sendika temsilcilerinin daha fazla duyarlılık göstermesi gerekir.

Fazla çalışmaya muvafakatinin olmadığını belirtmesi yeterlidir.

Kural olarak diyoruz. Çünkü bu kuralın istisnaları İş Yasasının 36. maddesinde "zorunlu hallerde fazla çalışma " ve 37. maddede de "Olağanüstü hallerde fazla çalışma başlığı altında düzenlenmiştir.

Bu durumda;

a-İşçi fazla çalışmaya kalmadan normal mesaiyi bitiminde işini terk edip gidebilir.

Ancak işveren bizim hukuk sistemimizde, İş Yasasının 13. Maddesiyle kendisine tanınan mut-

lak ve sınırsız fesih hakkını hiç bir gerekçe göstermeksizin kullanıp, haklı nedenlerle de olsa fazla çalışma yapmayan işçinin hizmet akdini ihbar ve kıdem tazminatını ödeyerek fesih edebilir. Elbette işveren burada, fazla çalışma yap dediğim halde yapmadığı için işten çıkarttım demeyecektir. İş Yasası'nın 13. maddesindeki hiçbirşey söylemeden iş aktini fesih yetkisini kullanarak, işçiyi kapının önüne koyacaktır. Yeri gelmişken belirtelim ki, işverene tanınan bu sınırsız fesih hakkı işçinin boynu-

nu işverenin önünde kıldan ince bir hale getiren bir kılıçtır.

b-İşçi muvafakati olmamasına ya da haklı gerekçelerine karşın fazla mesaiye, 13. maddenin hükmüne uğramamak için razı olur, ancak bu durumda işveren İş Yasası'nın 99/B-1 maddesine göre Yasaya aykırı fazla çalışma yaptırdığı için beşyüzbinlira para cezası öder.

■ Bu durumda sendikanın fazla çalışmanın nasıl yapıldığını izleme hakkı doğuyor. İyi ama bunu nasıl ve kimlerle



Sendikanın temel fonksiyonlarından birisi, toplu sözleşme hükümlerine göre işverenin yükümlülüklerini yerine getirmesini sağlamaktır. Bu amacı hayata geçirecek, uyuşmazlıkların çözüm yollarını gösteren hükümler toplu sözleşmede bulunur. Sendika işyerinde yasa ya da toplu iş sözleşmesi aykırılıklarını öncelikle sendika temsilcilikleri aracılığı ile tesbit eder.

denetleyecek?

■ Sendikanın temel fonksiyonlarından birisi, toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre işverenin yükümlülüklerini yerine getirmesini sağlamaktır. Bu amacı hayata geçirecek, uyuşmazlıkların çözüm yollarını gösteren hükümler toplu iş sözleşmelerinde bulunur. Doğaldır ki, sendika işyerinde yasa ya da toplu iş sözleşmesi aykırılıklarını öncelikle işyeri sendika temsilcilikleri aracılığı ile tesbit eder.

Sendika işyeri temsilcilerinin görevlerinden birisi de yasa ve toplu iş

sözleşmesi hükümlerinin işyerinde uygulanmasını denetlemektir.

■ Kimi zaman duyuyoruz: İşçi aralıksız 24 saat çalışıyor. Bu yasa dışı değil mi?

■ İşçinin bırakın 24 saati, haftada 6 gün çalışılan işyerlerinde 7.5 saat; 5 gün çalışılan işyerlerinde 9 saatin üzerindeki çalışmaları, çalışmanın günde 9 saat olan sınırını aşması bile yasa dışıdır. İşçinin 24 saat çalışması kölelik düzeninden kalmadır.

Hatta, ünlü Fransız cezaevi kolonilerinde kü-

rek mahkumları bile 24 saat aralıksız çalıştırılmamışlardır.

■ Zorunlu durumdaki fazla çalışma ve olağanüstü koşullardaki fazla çalışma nasıl yapılır? Yok mu bunun hiçbir sınırı?

■ İş Yasasının 36. maddesinde zorunlu nedenlerle fazla çalışma;

"gerek bir arıza sırasında, gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde, yahut makineler veya alet ve edavat için hemen yapılması gerekli acele işlerde, yahut zorlayıcı sebeplerin or-

taya çıkmasında ancak işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak kaydıyla işçilerin hepsi veya bir kısmı 61. madde gereğince belirli olan günlük çalışma sürelerinden fazla çalıştırılabilir. Şu kadar ki, bu olağan dışı çalışma saatleri için 35. maddenin (c) bendi gereğince ücret ödenir."

Bu gibi hallerde işveren işin niteliğini ve başladığı gün ve saati işin bitiminden başlayarak 48 saat içinde ilgili Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne bildirmek zorundadır." sözleriyle tanımlamaktadır.

Sınırına gelince, çok ayırık (istisnai) durumlar için öngörülen zorunlu sebeple fazla çalışmanın sınırını, yasada yer alan "işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak" ibaresi çizmektedir. Bu kavramın daha açığı zorunluluğu doğuran, olağan iş akışının dışında olan etkenin (bu bir arıza olabilir, bu bir yeni makinanın montajı olabilir, bu bir yangın, ya da yangın tehlikesi, sel basması, ürünün çürümeğe başla-

ması vb. olabilir) ortadan kaldırılmasıyla zorunlu sebeplerle yapılan fazla çalışmanın son bulacağıdır.

İş Yasasının 37. maddesinde ise olağanüstü hallerde fazla çalışma düzenlenmiştir. Maddeye göre;

"Seferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak şartıyla memleket savunmasının ihtiyaçlarını temin eden işyerlerinde fazla çalışmaya lüzüm görülürse işlerin cinsine ve ihtiyacın şiddetine göre günlük iş müddetini, Bakanlar Kurulu, işçinin en çok çalışma kabiliyetine çıkarılabilir.

Bu suretli faazla çalıştırılan işçilere herbir fazla saat için verilecek ücret hakkında 35. maddenin (c) bendi hükmü uygulanır."

Burada öngörülen Anayasamızda düzenlenen seferberlik ilanı sırasında, Bakanlar Kurulunun seferberlik süresini aşmamak koşuluyla fazla çalışmayı açıkça insanın dayanabileceği sınıra kadar yükseltmesidir. Yani seferberlik sırasında Bakanlar Kurulu,

günlük çalışmayı insanın dayanabileceği son sınıra çıkartabilir.

■ Fazla çalışma vardiyaalarda da yapılabilir mi?

■ Fazla çalışma gece vardiyasının dışında kalan (gündüzcü) vardiyasında yapılabilir.

Ancak 7/6116 sayılı Postalar halinde çalıştırılarak yürütülen işlerde, çalışmalara ilişkin bazı usul ve kurallar hakkında ki Tüzüğün 6. maddesine göre;

"Postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, 1475 sayılı İş Kanununun 36. ve 37 maddeleri ve 16.9.1960 günlü ve 79 sayılı Kanununun 6 maddesiyle hazırlama, temizleme işçileri Tüzüğünde öngörülen haller dışında işçilerin gece postalarında 7.5 saatten çok çalıştırılmaları yasaktır.

Çalışma süresinin yarısından çoğu geceye rastlayan bir postanın çalışması gece sayılır. İş Kanunun 65/I maddesi ise geceyi "iş hayatında gece en geç saat 20:00'da başlayarak en erken sabah 06:00'ya kadar ge-



FAZLA ÇALIŞMA ÜZERİNE BAZI YARGITAY KARARLARI

"Davacı işçi ve işveren arasında düzenlenen hizmet sözleşmesiyle, belirlenen aylık ücrete fazla çalışma ücretlerinin de dahil olduğu kararlaştırılmışsa, günde üç saatten ve bir yılda doksan işgününden fazla çalışma yapıldığının kanıtlanması halinde davacı bu fazla kısım için fazla çalışma ücreti isteyebilir." Yargıtay 9. H.D.; E. 1997/5352, K. 1997/9310, T. 15.05.1997

"İşyerinde üçlü vardiya sistemi uygulanıyorsa, her bir vardiya için sekiz saatlik dilimin dikkate alınması gerekip bunun sonucu olarak günde yarım saat fazla mesai yapıldığı düşünülemez." Yargıtay 9. H.D.; E. 1996/22615, K. 1997/5574, T. 20.03.1997

"İki yıldan fazla bir süre için yılın hergünü günde üç saatten fazla çalışma yapıldığının kabulü hayatın olağan akışına aykırıdır." Yargıtay 9. H.D.; E. 1996/5591, K. 1996/17581, T. 20.09.1996

"Yıllarca süren çalışma boyunca hergün üç saatten fazla mesai yapıldığının ve aynı süre içinde her hafta tatilinde ve bayramlarda çalışıldığının kabulü hayatın olağan akışına aykırı düştüğünden hüküm altına alınan fazla mesai, hafta tatili, bayram günleri çalışma karşılığı alacaklardan hakkaniyete uygun bir indirim yapılmalıdır." Yargıtay 9. H.D.; E. 1998/5866, K. 1998/8297, T. 05.05.1998

"Hafta tatili ücreti, fazla çalışma ücreti, vergi iadesi alacakları feshe bağlı alacaklardan değildir." Yargıtay 9. H.D.; E. 1997/21416, K. 1998/2283, T. 23.92.1998

"Bordro kapsamını fazla çalışma ücreti

de dahil imza etmek suretiyle ihtirazi kayıt ileri sürmeden alan kişi o ay için fazla çalışma ücreti isteminde bulunamaz." Yargıtay 9. H.D.; E. 1997/21289, K. 1998/325, T. 21.01.1998

"Fazla çalışma ve hafta tatili ücretinden doğan alacaklar beş yıllık zamanaşımı süresine tabidir." Yargıtay 9. H.D.; E. 1997/13852, K. 1997/15203, T. 12.09.1997

"Fazla çalışma ücretleri belirlenirken her dönemin ücreti gözönünde tutulması gerekirken son ücret üzerinden hüküm kurulması hukuka aykırıdır." Yargıtay 9. H.D.; E. 1999/3265, K. 1999/5424, T. 16.03.1999

"İşyerinde üç vardiya halinde çalışma söz konusu ise fazla mesai isteği kabul edilemez." Yargıtay 9. H.D.; E. 1998/19675, K. 1999/1806, T. 09.02.1999

"Bordroda mesai sütunu gösterilmemiş ya da gösterilmiş olup da doldurulmamış ise, kanıtlandığı takdirde, fazla mesai karşılığı ücrete hak kazanılır." Yargıtay 9. H.D.; E. 1999/9-35, K. 1998/54, T. 03.02.1999

"İşçinin çalıştığı kurum dışında çalıştırılması durumunda hangi işveren ya da kurum işçiye fazla mesai yaptırılmış ve hafta tatilinde çalıştırılmışsa buna yönelik işlemlerin o işverene yöneltilmesi gerekir." Yargıtay 9. H.D.; E. 1998/13240, K. 1998/15611, T. 05.11.1998

"İzin kullanılan günlerin fazla çalışma hesabında dikkate alınması gerekir." Yargıtay 9. H.D.; E. 1998/11725, K. 1998/12743, T. 13.07.1998



işçinin bırakın 24 saati, haftada 6 gün çalışılan işyerlerinde 7.5 saat; 5 gün çalışılan işyerlerinde 9 saatin üzerindeki çalışmaları, çalışmanın günde 9 saat olan sınırını aşması bile yasa dışıdır. İşçinin 24 saat çalışması kölelik düzeninden kalmadır. Hatta, ünlü Fransız cezaevi kolonilerinde kürek mahkumları bile 24 saat aralıksız çalıştırılmamışlardır.

çen ve her halde 11 saat süren gün demektir." sözleriyle tanımlamıştır.

Bu durumda Tüzük Hükümlerine göre,

1-İş Kanununun 36. maddesinde gösterilen zorunlu sebeplerle fazla çalışma ve olağanüstü hallerde fazla çalışmalardan,

2-Hazırlama tamamlama, temizleme işleri Tüzüğünde öngörülen hallerden olmayan işlerde gece 7.5 saatin üzerinde çalışma yapılması yasaktır.

Hazırlama, tamamlama, temizleme işlerinde ise asıl işinin dışında bu

işleri yapan işçilerde sadece bu işlerle sınırlı olmak, yani bir başka iş yaptırmamak koşuluyla günde en çok iki saat çalıştırılabilir.

Ayrıca tüzüğün 4. maddesine göre, bu işleri yapmak için kalacak işçilerin sayısı 15 kişiye kadar işçi çalıştırılan işyerlerinde en çok 3 işçiden,

16-30 kişiye kadar işçi çalıştırılan işyerlerinde en çok 4 işçiden,

31-60 kişiye kadar işçi çalıştırılan işyerlerinde en çok 6 işçiden,

61-80 kişiye kadar işçi çalıştırılan işyerlerinde en çok 8 işçiden,

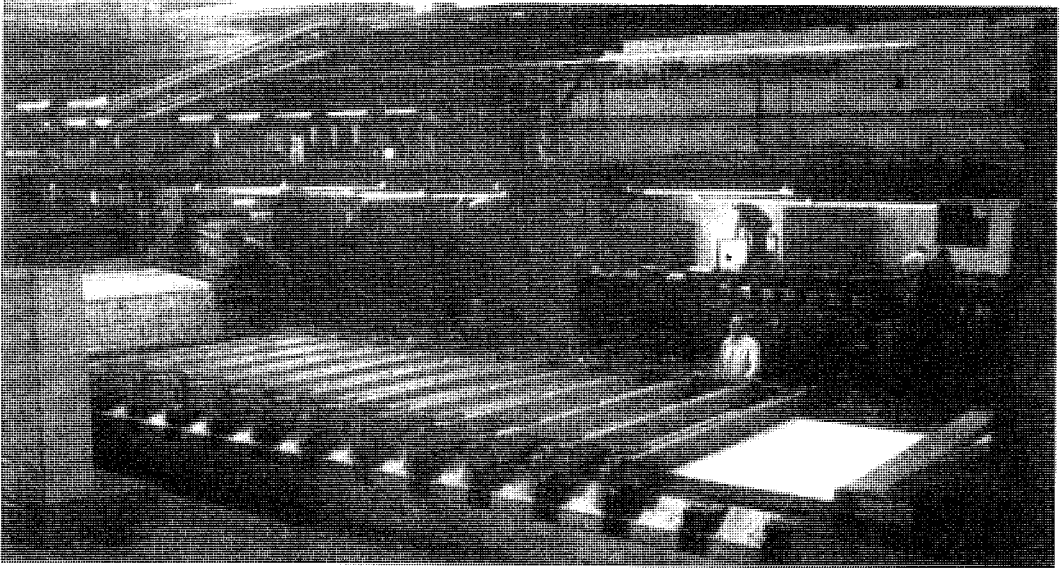
81-100 kişiye kadar işçi çalıştırılan işyerlerinde en çok 10 işçiden,

ve 100'den yukarı işçi çalıştırılan işyerlerinde ise işçi sayısı toplamının yüzde onundan fazla olamaz.

■ **Fazla çalışma yapılmasından sonra izin hakkı olabilir mi?**

■ Ne yazık ki hayır. Yani işçi, fazla mesayi yaptığı saat kadar izin talep edemez.

Ancak 35. maddeye ya da toplu iş sözleşmesinin ilgili maddesine göre fazla çalışma ücreti alır. Günde 3 saat yılda 90 iş-



İşçi, fazla mesai yaptığı saat kadar izin talep edemez. Ancak İş Yasasının 35. maddesine ya da toplu iş sözleşmesinin ilgili maddesine göre fazla çalışma ücreti alır. Günde 3 saat yılda 90 işgününden fazla, fazla çalışma yapılmasının yasak olmasına karşın işveren fazla çalışma ücretini ödemek zorundadır.

gününden fazla, fazla çalışma yapılmasının yasak olmasına karşın işveren fazla çalışma ücretini ödemek zorundadır. Yargıtay 1991/ 12981 sayılı kararında "işçinin 24 saat çalıştıktan sonra birgün dinlendiği sonra yine 24 saat çalıştığı kesin olsa bile, dinlenme, fazla çalışma, için karşılık olarak kabul edilemez. Fazla çalışmanın hesaplanması ve ücretlendirilmesi gerekir" sözleriyle konuya açıklık getirmiştir.

■ Kadınların gençlerin veya belirli yaş

gruplarının fazla çalışma yapamayacağına ilişkin sınırlayıcı kuralları var mı?

■ Evet, var.

Fazla çalışma Tüzüğü'nün 4. maddesinde de bunlar sıralanmıştır. Tüzüğe göre;

a-15 yaşından küçük kız ve erkek çocuklara,

b-Hizmek akdi veya toplu iş sözleşmesi ile önceden veya sonradan fazla çalışmayı kabul et-seler bile sağlıklarının el-vermediği işyerinin veya Sosyal Sigortalar Kurumu hekiminin, bunların bulunmadığı yerlerde herhangi bir hekimin ra-

poru ile belgelenen işçilere fazla çalışma yaptırılmaz.

Ayrıca 7/6909 sayılı Tüzüğün 3. maddesine göre de kadın işçilerin her ne şekilde olursa olsun gece süresinde fazla saatlerde çalıştırılmaları yasaktır.

■ Aynı sınırlayıcı kurallar belirli iş dallarında geçerli mi?

■ Fazla Çalışma Tüzüğü'nün 3 maddesi, fazla çalışma yapılmayacak işleri de belirlemiştir.

Bunların başında normal çalışma süresini anlatırken belirttiğimiz;

"sağlık kuralları bakımından günde ancak 7.5 saat ve daha az çalışması gereken işler hakkındaki Tüzük"te sıralanan işler gelmektedir.

İkincisi, yapısı gereği ancak gece yapılan işlerde ve daha öncede belirlediğimiz istisnalar ile zorunlu hallerdeki fazla çalışma ve olağanüstü hallerdeki fazla çalışmalar dışında gece vardiyasından fazla çalışma yaptırılamaz.

Üçüncüsü ise maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon, tünel inşaatı gibi işlerin yer ve su altında yapılanlarında fazla çalışma yaptırılamaz.

■ **Fazla çalışma yapanların çalıştığı süre içinde dinlenme, yemek, servis hakları var mı?**

■ Fazla çalışmalar için yapılacak izin başvurusunda fazla çalışma yapılacak günlerde ara dinlenmelerinin ne şekilde yapılacağına belirtilmesi gerekmektedir.

Fazla Çalışma Tüzüğü'nün 11. maddesi; "normal çalışma süresinin bitiminden sonra bir dinlenme verildiği

takdirde, bu dinlenme süresi fazla çalışma süresi içerisinde sayılmaz" sözleriyle ara dinlenmesi konusunu tümüyle tarafların anlaşmasına, daha doğrusu işverenin insafına bırakmıştır.

İşyerinde sendika varsa, fazla çalışmada ara dinlenmesinin nasıl olacağı, servis vb. toplu iş sözleşmesiyle belirlenecektir.

Toplu iş sözleşmesi yoksa, işveren fazla çalışma yapılacak günlerde ara dinlenmesini, İş Yasasının 64. maddesine göre her 4 saatte 15 dakikadan az olmamak üzere ve 7,5 saat fazla çalışmayla aşıldığı için toplam 1 saat olacak şekilde ayarlayıp Bölge Çalışma Müdürlüğüne izin dilekçesinde belirtilecektir. Bu durumda işveren 7,5 saati aştığı için, ara dinlenmelerini örneğin yarımşar saatten iki sefer olarak yapıp, fazla çalışmayı kesintisiz sürdürebileceği gibi 15 dakikalara bölerek de uygulayabilecektir.

Bu ara dinlenmeleri en az olup sözleşmelerle arttırılabilir.

Sonuç olarak işyerinde

sendika varsa toplu iş sözleşmesinde ara dinlenmeleri kanunda belirli süreleri üzerinde tarafların anlaşmasıyla tesbit edilerek uygulanacak, sendika yoksa, fazla çalışmayla günlük çalışma süreleri 7,5 saati aştığı için İş Yasasının 64. maddesiyle hakettiği 1 saati işverenin bildirdiği şekilde kullanacaktır. Yemek ve servis içinde, yasa bir zorunluluk getirmemiştir. Ya işverenin insafı ya da sendikalaşmayla işçinin gücü bunların olup olmamasını belirleyecektir.

■ **Fazla çalışma kıdem tazminatının ödenmesinde etkisi olur mu?**

■ Kıdem tazminatının hesabında dikkate alınacak gelirler, süreklilik arzeden, arizi olmayan gelirlerdir.

Fazla çalışmanın yasayla 90 iş günüyle sınırlı tutulmasını, istisnai bir çalışma sistemi olarak yorumlayan Yargıtay, yerleşmiş içtihatlarında fazla çalışmanın kıdem tazminatı hesabında dikkate alnamayacağı esasını getirmiştir. Yargıtay, bu görüşünü 20.12.1992

tarihinde vermiş olduğu kararda; "fazla mesayi ücreti arizi nitelikte olup, devamlılık arz etmeyen bir çalışma karşılığı alınan paradır. Bu nedenle kıdem tazminatı hesabına katılamaz" sözleriye birkez daha pekiştirilmiştir. Yani, fazla çalışma ücretleri kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmaz. Şimdi, "fazla çalışmanın neresi istisnai, gidin işyerlerinde hemen hepsinde hem de yılın 365 günü fazla mesai yapıyor" diyen itirazları duyar gibi oluyorum.

Gerçekten de, Yargıtay'ın bu görüşü ve uygulaması fazlasıyla teorik ve soyuttur.

En azından tek tek her olay kendi somutluğunda incelenip fazla mesainin devamlılık arz edip etmediğinin araştırılarak, devamlılık arz ediyorsa kıdem tazminatında dikkate alınması, Yargıtay açısından da tutarlı ve hakaniyete uygun olacaktır.

Ne yazık ki, Yargıtay'ın görüşü yukarıda belirttiğimiz gerekçelerle, fazla çalışmanın kıdem tazminatında dikka-

te alınamayacağı doğrultusunda olmuş ve uygulamada bu görüş yerleşmiştir.

Sonuç olarak bu durumda fazla çalışma kıdem tazminatının hesabında dikkate alınamayacaktır.

■ **Fazla çalışmanın ücretlendirilmesini belirleyen kurallar nedir?**

■ Fazla çalışma ücretinin en azı İş Yasasının 35/c fıkrasında belirtilmiştir.

Maddeye göre; "her bir fazla saat çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir."

Ancak yukarıda da belirttiğimiz gibi bu fazla çalışma ücretinin en azıdır.

Hizmet akitleri veya toplu iş sözleşmesinde fazla çalışma ücreti saat ücretinin yüzde 50 fazlasının altına düşmemek koşuluyla, daha yüksek olarak belirlenir. Uygulamada da sendikalı işyerlerinde fazla çalışma ücreti toplu iş sözleşmeleriyle belirlenmektedir.

■ **Parçabaşı ücretle çalışılan işlerde fazla çalışmanın ayırdedici belirgin bir özelliği var mı?**

■ Parçabaşı ücretle çalışılan işlerde fazla çalışmada ücretin hesaplanmasının dışında genel esaslara bağlıdır.

Yani parçabaşı çalışılan işlerde de, normal çalışma süresi fazla çalışma süresi bu sürenin sınırları, tümüyle genel esaslara bağlıdır ve şimdiye kadar yapılmış olduğumuz açıklamalar bu işler içinde geçerlidir.

Ancak parçabaşı çalışılan işlerde fazla çalışma ücreti Fazla Çalışma Tüzüğü'nün 2/5 maddesine göre aşağıdaki şekilde hesaplanır.

1-Parçabaşı çalışılan işlerde, her saat için işçinin ürettiği parça veya iş tutarının hesaplanması, mümkünse fazla çalışma ücreti her bir fazla saat yapılan parçayı ya da iş tutarını karşılayan ücret % 50 arttırılarak ödenir.

2-İşçinin ürettiği parça ve ya iş tutarının hesaplanması her saat için mümkün değilse, önce işçinin fazla çalışma dahil tüm günlük çalışmasında ürettiği parça veya

iş tutarı, fazla veya normal çalışma saatlerinin toplamına bölünerek bir saatte ürettiği parça veya iş tutarı bulunur. Bulunan bu bir saatlik parça

veya iş tutarının fazla çalışma için % 50 yükseltılarak ödenir. Parçabaşı işlerde de fazla çalışma ücreti, hizmet akti ve toplu iş sözleşmesi arttı-

rılabilir.

Birkez daha belirtelim ki, yarım saatten az süreler yarım saat, yarım saatten fazla süreler ise 1 saat sayılır.



ULUSLARARASI ÖZGÜR İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU:
GÜÇLÜ SENDİKAL HAREKET İÇİN, GÜÇLÜ DAYANIŞMA

Dünya sendikal hareketinin güncel sorunları, artık daha fazla ülkeyi kapsıyor ve ortaklaşıyor. Hemen her bölge ve ülkede yaşanan bir dizi ekonomik ve toplumsal sorun, hemen aynı görünüme bürünüyor ve aynı sonuçlara ulaşıyor. Ancak tüm bunlar her ülke için farklı özel koşulların varolduğu gerçeğini dışlamıyor.

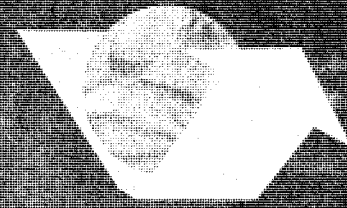
Dünya sendikal hareketinin içinde bulunduğu durumu değerlendirme ve geleceğe yönelik çıkış yolları arama konusunda büyük işlev gören Uluslararası Özgür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) 17. Genel Kurulu, bu niteliğiyle sendikalar için forum olma özelliği taşıdı. 8 Nisan 2000 tarihinde toplanan Genel Kurula sunulan raporlarda ve alınan kararlarda, küreselleşme olgusunun yarattığı sorunlar karşısında Dünya sendikalarının dayanışmalarını güçlendirmesi gereği vurgulandı.

Bu sayımızda yayınladığımız ICF-TU Genel Kurulu'nun "Sürdürülebilir ekonomik büyüme", "Gençlik" ve "Sendikal haklar" konularını kapsayan kararlarını okuduğunuzda göreceksiniz ki dünya genelinde ortaya çıkan hemen her sorun ülkemizde de yaşanan sorunlardır. İşsizliğin yaygınlaşmasından, özelleştirmelerin yaratacağı sorunlara; işgücün esnekleştirilmesinden sosyal güvenlik hakkının darlaştırılması çabalarına; kadın ve gençlerin yaşadıkları sorunlardan sendikal hak ihlallerine;

yoksullaşmanın kiteselleşmesinden sendikaların toplumsal yaşamdan dışlanmak istenmesine kadar birçok sorun ülkemizde de tanık olduğumuz sorunlar arasında yer alıyor.

Sendikal hareketin artık bütünselleşen, genelleşen ve yaygınlaşan tüm sorunlara karşı yeni örgütlenme perpektifleri içinde; örgütsüz kitleleri örgütleyerek ve dayanışmalarını güçlendirerek atağa geçmesi zorunlu. Yayınladığımız kararlarda da vurgulandığı gibi;

"Salt tepki göstermek yetmez. Her şey olup bittikten sonra ilgilenmek, işçileri dezavantajlı bir konuma sokar. Mevcut mücadele içinde sendikaları, hak ihlalleri ve ihlal edenlerle uğraşacak stratejilerle donatacak daha etkili yaklaşımlar geliştirilmelidir. Bu da sendikaların daha stratejik düşünebilme yeteneğini geliştirmekle başlayabilir. Karmaşık ve dinamik küreselleşme sürecinin göbeğinde işçi hareketi hayatta kalmak için çaba göstermek zorundadır. Stratejik düşünme çok uluslu firmalar tarafından kullanılmaktadır ve sendikaların bu yöntemleri benimsemesi olasıdır. Stratejik planlama yaklaşımları üzerinde yoğunlaşan eğitici faaliyetler, etkili bir sendikal haklar ağının oluşturulmasını sağlayabilir. Kongre, hakları koruyacak ve diğer sendikal faaliyetleri savunacak planlama tekniklerinin kullanılmasını özellikle vurgulamaktadır."



YATIRIMCIYI ÇEKMEK İÇİN İNCELEME
KURULUŞU İÇİN İNCELEME KURULUŞU

GÖRÜLÜR ERİLER EKONOMİK BÜYÜME İÇİN

I. Küresel Toplumsal Kriz, İşsizlik ve Yoksulluk

1. Dünyada, üçte ikisini kadınların oluşturduğu yaklaşık 3 milyar insan; yani, dünya nüfusunun yarıya yakını, 21. Yüzyıla girerken, yaşamını günde 2 dolardan az bir gelirle sürdürmektedir. Bu nüfusun yıllık gelirlerinin toplamı, dünyanın en zengin 225 kişinin yıllık gelirlerinin toplamına eşittir ve 1 trilyon dolardır.

Bu inanılmaz zenginlik ile artan yoksulluk arasındaki yüz kızartıcı çelişki, uluslar içindeki ve arasındaki eşitsizliklerle eşzamanlı olarak derinleşmektedir. Oysa, gelişmiş dünyada sağlanan karların küçük bir bölümü bile, yoksulluğun hafifletilmesini amaçlayan bir küresel programın finansmanını sağlayabilir.

2. Dünya ticaretinin ve yatırımların serbestleştirilmesi ve dijital devrimin etkilerinin ortaya çıkması ile birlikte dünya piyasası da, hızla tekleşmiştir. Ama, bu arada, dünya ekonomisinin güvenilir olmadığı da, kanıtlanmıştır. Dünya hisse

senedi piyasası Asya Krizi ve bu krizin diğer bölgelerde yol açtığı sonuçlar sayesinde canlanmış; ama, işten çıkarmaların ve ücret kesintilerinin toplumun en yoksul kesimlerine yüklediği bedel yıllarca hissedilecektir.

Kriz, aileleri okul giderlerini karşılayamadığı için okuldan ayrılan çocukların yaşamını karartmıştır.

3. Küresel piyasa ekonomisi dünya nüfusunun çoğunluğundan yana işlememektedir. Bu ekonomi, eşgüdümünü sağlamakla yükümlü hükümetlerin kapasitesini ve istencini aşan bir hızla büyümüştür. Yoksulluğun ortadan kaldırılmasını ve herkese uygun bir iş yaratılmasını sağlayacak bir kalkınma için uluslararası işbirliği yapma potansiyeli yok olmuştur.

Dünya:

• **Ekonomideki hızlı büyüme ve küçülme döngülerini önleyecek ve istihdamın istikrarlı bir biçimde artmasını sağlayacak politikaların eşgüdümünü;**

- **Yoksullukla geniş kapsamlı bir savaşım yürütecek ve uluslararası finans piyasalarını bu amaçla düzenleyecek çok taraflı bir sistemin yeniden tasarlanmasını;**
- **Üretim sistemlerinin, güvencesiz ve sürdürülemez çalışma türlerinin sonlandırılabilmesi ve çevrenin yok olmasının önlenilebileceği bir biçimde yeniden yapılandırılmasını;**
- **Kapsamlı bir toplumsal koruma sağlayacak ve dünya nüfusunda yaşlıların oranının kararlı bir biçimde artmasının sonuçlarını karşılayabilecek sistemler kurulmasını,**

sağlayacak yeni bir ekonomik ve toplumsal yapılanmaya gereksinmektedir.

4. Yeni yüzyılın ilk yılları, çok taraflı sistemlerin, işbirliği ve kalkınma için yeniden yapılandırılması açısından, kritik yıllardır. İşçilerin ve sendikalarının dünya ekonomisine egemen olacak yeni disiplinler konusunda söyleyecekleri sözleri

olmalıdır.

Kaygıları ve özlemleri, küreselleşme güçlerinin halkın çıkarlarının hizmetinde olacağı bir biçimde yeniden yapılandırılması için oluşturulması gereken yeni çerçevede, herkese uygun bir görev yükleyecek önerilere dönüştürmek ICF-TU'nun sorumluluğudur.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) toplumsal kalkınmanın desteklenmesindeki yaşamsal rolünün küresel piyasa için hazırlanacak kurallara yansıtılmasını sağlamak, vurgulanması gereken bir konudur.

Bu bildirge, ICFTU'nun değişimi, tam istihdamın sağlanmasını ve çok taraflı sistemin yoksulluğun azaltılmasına; finans piyasalarının, çevrenin ve işlerin düzenlenmesine ve toplumsal korumaya, özellikle de, yaşlıların, kadınların ve informal sektörde çalışanların korunmasına odaklaştığı bir biçimde yeniden yönlendirileceği bir biçimde yönetmek üzere, son dört yılda belirlemiş olduğu öncelikler dizisini açıklamaktadır.

II. Toparlanma ve Kalkınma İçin Uluslararası Eşgüdümünün Sağlanması

5. 1997-1998 döneminde yaşanan ekonomik ve finansal krizden sonra, toplumsal ve finansal istikrarın sağlanması ve toparlanma için kaynak yaratmak amacıyla, aşağıdaki alanlarda, geniş kapsamlı ve tutarlı eylem başlatılmalıdır:

- **Krizin ön cephesinde yer alan gelişmekte olan ya da geçiş aşamasındaki ülkelere sosyal programlar ve özel ve kamu borçlarının yeniden yapılandırılması için yapılan yardımların (insan haklarına, temel işçi haklarını da kapsayacak bir biçimde, saygı gösterilmesi koşuluyla) önemli oranlarda artırılması;**
- **Küresel mali sistemde kapsamlı yapısal reformlar başlatılması;**
- **Kurumların demokratikleştirilmesinin ve temel işçi haklarına saygıyı da içeren iyi yönetim ilkele-**

rinin desteklenmesi;
• **Yoksulluğu ortadan kaldıracak bir girişim belirlenmesi.**

6. Küresel dayanışma, yeni işler yaratılması ve evdeki ve dünyadaki yoksulluğun ortadan kaldırılması için alınacak önlemlerin gerekli bir bileşenidir ve sanayileşmiş ülkelerin hükümetlerine aşağıdaki konularda sorumluluk yükler:

- **Büyüme hızlarını artırmak ve sürdürmek için birlikte çalışmak ve kur oranlarındaki istikrarsızlığı önlemek ve kar oranlarını azaltmak için harekete geçmek;**
- **Kalkınmayı desteklemek amacıyla gerçekleştirilen teknoloji aktarımı ve geliştirmekte olan ülkelere daha adil ticaret hükümleri uygulanması için yapılan resmi kalkınma yardımlarını (RKY) Birleşmiş Milletlerin (BM) belirlediği oran olan, Gayri Safi Milli Hasılanın (GSMH) %0.7'sine yükseltmek için bir zaman çizelgesi oluşturmak ve bu yardımlarda,**

en yoksul ülkelerin gereksinimlerini dik-
kate alan bir eşitlik
sağlamak;

- Gelişmekte olan pek çok demokratik ülke halkına yüklenen borç yükünü, borç ödeme koşullarının özellikle temel insan haklarına saygı gösteren ve eğitim ve sağlık gibi toplumsal hizmetlere öncelik veren en az gelişmiş ülkelerden başlayarak, kolaylaştırmak ve sonlandırmak.

7. Uzun erimli bir büyüme sürecine geri dönüşmesi için, hükümetlerin uluslararası finans kuruluşları ve BM örgütleri aracılığı ile küresel piyasayı ve özellikle de finans piyasalarını düzenleme ve yönetme yöntemlerinin yeniden oluşturulması gereklidir. Amaç, finansal piyasaları etkili bir uluslararası düzenleyici çerçeve ve yeni bir finansal düzen oluşturacak kurumsal ve siyasal değişiklikler aracılığı ile uzun erimli üretken yatırımları kolaylaştıracak ve spekülasyon yatırımları, özellikle de, gelişmekte olan pek çok ülke-

nin ekonomisini istikrar-sızlaştıran yatırımları ön-leyecek bir biçimde yeni-den donatmaktır. Bu amaçla:

- Varolan uluslararası finans sistemini gözden geçirecek ve yeni ve daha istikrarlı bir finans sistemi kurulması için alınması gereken önlemleri ortaya koyacak bir uluslararası komisyon kurulması;
- Daha istikrarlı parite oluşturarak büyük ve kalıcı bütçe açıklarının ve artıklarının aşamalı olarak ortadan kaldırılması amacıyla; Dolar, Yen ve Euro kurları arasındaki eşgüdümün iyileştirilmesini sağlayacak mali politikalar ve para politikaları hazırlanması;
- Devletlerin kısa vadeli yabancı sermaye girişini ve çıkışını yurtiçi makroekonomik ve sosyal istikrar yararına denetleme hakkının tanınması;
- Finans piyasalarını güvenli hale getirmek için, sermaye rezervi standartlarını, kısa vadeli yabancı

para girişinin sınır-lanmasını, krediyle gerçekleştirilen her tür ticaretin ve yatırımın sertifikalandırıl-masını kapsayan, uluslararası standart-lar geliştirilmesi;

- Bankacılık sistemi-nin şeffaflaştırılması-nı ve bunu güvence altına alacak etkili ölçütler geliştirilmesi;
 - Para akışı, özel sektör borçları ve rezerv-lerle ilgili enformasyonun geliştirilmesi;
 - Gelişmekte olan ülkelerdeki sosyal programların desteklenmesinde kullanılacak bir fon oluşturmak amacıyla, yabancı borsa işlemlerine uluslararası vergi getirilmesi;
- sağlanmalıdır.

III.Yoksulluğu Azaltmak İçin Çok Taraflı Finans Sisteminin Yeniden Yapılandırılması
Kopenhag ve Pekin Zirvelerindeki Kararların Yaşama Geçirilmesi

8. BM'in Haziran 2000'de toplanacak Top-lumsal Kalkınma İçin

Dünya Zirvesi ve BM 4. Dünya Kadın Konferansı'nı izleyen beş yılın değerlendirileceği özel oturum, çok taraflı sistemi, tarafların uygun bulacağı çalışmalarla yeniden güç azaltmaya odaklandırmak için önemli bir fırsattır. ICFTU'nun 17. Dünya Kongresi'nde, bütün hükümetlere, BM'in özel oturumunda, aşağıdaki konuları onaylama çağrısı yapılmıştır:

- ILO'nun Temel Çalışma Hakları ve İlkeleri Bildirgesi'nin tüm dünyada uygulanması ve izlenmesi;
- ILO ile birlikte, yüksek nitelikli tam istihdamı amaçlayan ve kamu sektörüne ağırlıklı görev yükleyen ulusal, bölgesel, küresel eylem planları geliştirilmesi;
- Sürekli eğitim amaçlı eğitim, öğrenim ve yeniden öğrenim programlarının önemsenmesi;
- Kadınlara eşitlik sağlanmasını öngören Pekin Eylem Platformu amaçlarının tam olarak uygulanması için mevzuat

değişikliği ve zorlayıcı eylem planları yapılması;

- Aşırı yoksulluk koşullarında yaşayan insan sayısını 2015 yılına kadar yarıya indirmeyi amaçlayan küresel zaman çizelgesi hazırlanması;
- Uluslararası Para Fonu (IMF) ve Dünya Bankası'nın, ortaya çıkacak toplumsal etkileri değerlendirecek ve yoksulların korunmasını gözeterek program oluşturmalarının ve bu süreçte sendika temsilcilerinin katılmalarının sağlanması;
- BM ve özellikle de, ILO ile IMF ve Dünya Bankası arasında yapısal uyarlanma programlarının sosyal boyutu konusunda, Kopenhag ve Pekin Hükümleri temelinde, eşgüdüm sağlanması;
- IMF'nin ve Dünya Bankası'nın uyarlanma programlarına ve diğer etkinliklerine insan haklarına ve özellikle de uluslararası ölçekte tanınmış temel işçi haklarına

saygının, Kopenhag ve Pekin Hükümleri katılması;

- Dünya Ekonomik Politikalarının oluşturulmasında IMF, Dünya Bankası ve Dünya Ticaret Örgütü (DTÖ) karşısında, Birleşmiş Milletler Ekonomik Sosyal İşbirliği Örgütü'nün (ECOSOC) rolünün, diğer kuruluşların toplantılarına katılmayı da içerecek bir biçimde, geliştirilmesi;
- BM'in toplumsal kalkınma ile ilgili girişimleri eşgüdümleme çabalarında, üçlü yapısı ve etkinliklerinin Kopenhag ve Pekin Zirvelerinde alınan kararları farklı boyutlarıyla izlemeye uygun nitelikte olması nedeniyle, ILO'ya başat rol verilmesi konusunda anlaşma sağlanması.

Eşitlik Açılımı

9. Dünya ekonomisinin olumsuz boyutları, Serbest ticaret bölgelerinin artmasında ve alt işveren uygulamalarında görüldüğü gibi, kadınları er-

keklerden daha fazla etkilemektedir. Ayrıca, kadınlar, gelişmekte olan ülkelerde, informal sektörde; sanayi ülkelerinde de, sıra dışı işlerde çalışanların çoğunluğunu oluşturmaktadır. Kongre, BM'in Dünya Kadın Konferansı'nda onaylanan Eylem Programı uyarınca, ayrımcılığı sonlandırmaya yönelik kararlı eylemlerle ve mevzuatı zorlayarak kadınlara gerçek eşitlik sağlanacağı vaadini, yeniden ifade eder.

10. Hükümetler, toplumsal anlamda en savunmasız olanların; en azından aile sorumluluğu taşıyan kadınların ve erkeklerin seçeneklerini artırmak için tasarlanmış fırsat eşitliği programlarının oluşturulması ve uygulanması ve aşamalı vergilendirme programları aracılığı ile, hem sosyal gruplar, hem de kadınlarla erkekler arasında daha adil bir refah ve gelir dağılımını, desteklemelidir.

11. Ağırlaşan yoksulluk iş arayışıyla göç eden ve sıklıkla en ağır sömürü biçimleriyle karşılaşmak zorunda kalan

umutsuz insan sayısını artırmaktadır. Göçle ilgili yeni küresel politikanın göçmen işçilerin haklarına saygı temelinde oluşturulmuş ve göçmenlere yönelik ayrımcılığı sonlandırmayı, göçmen işçilerin sendikalaşmasını ve sendika yöneticisi olmasını ve ırkçılıkla ve yabancı düşmanlığı ile savaşımlı öngören yasalara; emek ticareti yapanlara ve yanlış vaatlerle göçü destekleyenlere uygulanacak katı yaptırımlara; ve göç veren ülkelerde halkı göç etmek zorunda kalmaktan kurtaracak istihdam yaratılmasını sağlayacak yardım, ticaret ve yatırım politikalarının bileşiminden oluşacak politikalara gereksinimi vardır. Kongre tüm üyeleri ILO'nun 141 sayılı Göçmen İşçiler Sözleşmesi'nin ve BM'in Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Birleylerinin Korunması Uluslararası Sözleşmesi'nin onaylanmasını ve uygulanmasını desteklemeye çağırır. Kongre, her yılın 18 Aralık gününün Uluslararası Göçmen İşçiler Günü olarak belirlenmesini destekler.

İnsan Hakları, Sosyal Adalet ve Kalkınma

12. Daha hızlı ve eşitlikçi bir kalkınma hızı sağlanması için, demokrasinin, insan haklarına ve sendikal haklara saygılı, askeri harcamaların azaltılmasını ve kaynakların eğitime, sağlığa ve iş yaratan etkinliklere aktarılmasını sağlayan politikalara uluslararası destek verilerek güçlendirilmesi gereklidir. Aynı bağlamda, insan haklarını ve sendikal hakları ağır ve sürekli bir biçimde ihlal eden hükümetlere yardım yapılması ve bu ülkelerin silah piyasasına girmesi önlenirken; diktatörlük koşullarında acı çeken ülkelerin halklarına etkili kanallardan insani yardımların sürdürmesi sağlanmalıdır.

13. İnfomal sektörün kalkınma sürecine katılması için, özellikle genç kızların ve kadınların eğitiminin sağlanması; kamusal altyapının iyileştirilmesi ve bu sektörün iş mevzuatı kapsamına alınması ve yasalara uygulanmasının sağlanması gereklidir. Gelişmekte olan ülkeler ile

geçiş aşamasındaki ülkeler, en korunmasız olanlar, özellikle de, gençler ve kadınlar için, silahlanma harcamalarından alt-yapı harcamalarına ve sosyal harcamalara önemli kaynak aktararak, ihracata ve dış piyasalar daha az bağımlı, kalıcı istihdam olanakları yaratmak amacıyla uzun erimli yatırımlar yapmalıdır. En yoksulların çoğunluğunun yaşadığı gelişmekte olan ülkelerde, kırsal alana ve besin üretiminin artırılmasına öncelik verilmiştir.

IMF ve Dünya Bankası'nın Yeniden Yapılandırılması

14. Kongre, ILO'nun uluslararası ekonomik politikada, IMF, Dünya Bankası, DTÖ ve BM Kalkınma Programı ve diğer uluslararası kalkınma kuruluşlarıyla sıkı bir kurumsal işbirliği içinde, belirleyici rol oynamasını savunur.

15. ICFTU ve üyeleri, IMF ve Dünya Bankası'nın politikalarını kararlı bir biçimde eleştirmiş ve gelişmekte olan ve geçiş aşamasındaki

ülkelerde uyguladıkları yapısal uyarlanma programlarında uygun bir toplumsal boyut bulunmadığını vurgulamıştır. Bu tutum, IMF ve Dünya Bankası'nın yoksulluğun azaltılmasıyla daha fazla ilgilenmesini ve sendikalarla bir araya gelme ve tartışma konusundaki tutumlarını değiştirmesini sağlamıştır. Ancak, daha köktenci bir reform gereklidir. ICFTU, IMF ve Dünya Bankası'na aşağıdaki konularda baskı uygulamaktadır:

- **Toplumsal ilerlemede çöküntü yaratan kısıtlamalar ve politikalar yerine, toplumsal programlara yönelik yatırımların artırılmasını, altyapı programlarına öncelik verilmesini desteklemek üzere, her ülke programında istihdam yaratılması ve yoksulluğun azaltılması hedefinin öne çıkarılması;**
- **Mali hedeflerin, gelir artışını hızlandırırken, kar oranlarını ekonominin olanakları ölçüsünde aşamalı olarak azaltılmasını sağlayacak**

bir biçimde yeniden belirlenmesi;

- **Kur değişim oranlarının sabit tutulması amacıyla uygulanan küçülme politikalarının, yol açtıkları büyük sosyal maliyetler dikkate alınarak, yeniden değerlendirilmesi;**
- **Şeffaflık ve etkili gözetim ile birlikte, atılacak ciddi adımlarla, kapitalizmin yakınlara çıkar sağlama temelinde işlemesi, çürüme, tekelleşme ve sürdürülemez yatırımlar önlenerek, ulusal finans sistemlerinin bütünlüğünün sağlanması;**
- **Hükümetlerin, sendikaların yoksulluğun azaltılması programlarının biçimlendirilmesini gerçekten denetleyebilmesini, desteklemesi;**
- **Kapsayıcı borç ödeme programlarının, sorumluluğu işletmeler ya da aşırı borçlanmış ülkelerle aşırı borç vermiş uluslararası bankalar arasında orantılı olarak paylaşılacak biçimde, yeniden za-**

manlanması;

- İnsan haklarına ve temel işçi haklarına saygı gösteren en az gelişmiş ülkelerin borçlarının silinmesi için önlem geliştirilmesi;
- İnsan haklarına ve sendikal haklara saygı gösteren, kadın erkek eşitliğini destekleyen, yapısal uyarlanma programlarının savunmasız gruplar üzerindeki etkilerini hafifletecek politikalar benimseyen, askeri harcamaları azaltarak eğitime, sağlığa ve iş yaratan diğer etkinliklere kaynak aktaran demokratik ülkelere, uzun vadeli finansal desteğin artırılması;
- IMF ve Dünya Bankası ile BM'in ILO ve BM Kalkınma Programı benzeri diğer temel kuruluşları arasında sıkı ve kurumsal işbirliği sağlanması;
- IMF ve Dünya Bankası ile sendikalar arasındaki diyalogun, sendikaların önceliklerinin tam

olarak dikkate alınmasını sağlamak için hem ulusal, hem de uluslararası ölçekte geliştirilmesi;

- IMF, Dünya Bankası ve Bölgesel Kalkınma Bankalarının tüm politikalarında ve sözleşmelerinde, sendikal hakları da kapsayan temel insan haklarına tam saygı gösterilmesinin sağlanması. İlgili hükümler ILO'nun 94 sayılı Emek Hükümleri (Kamu Anlaşmaları) Sözleşmesine uygun olacaktır.

IV. Güvenli İşyerlerinde ve Topluluklarda Sürdürülebilir İstihdam

16. Hükümetler BM'in Rio de Janeiro Dünya Zirvesi'nin üzerinden on yıl geçmesine rağmen, alarm veren bir hıza ulaşan çevresel kirlenmeye karşı hala etkili önlemler almamışlardır. Öte yandan, artan yarışmanın ve bütçe kısıtlamalarının baskısı, varolan sağlık ve güvenlik standartlarının ve programlarının da esnekleştirilmesine, yol aç-

maktadır.

17. Sendikalar, iş sağlığı ve güvenliği standartlarını çevrenin korunmasını kapsayacak bir biçimde genişletip yaygınlaştırarak, bu eğilimlere karşı çıkmakta öncülük üstlenmiştir. Sendikalar, işletmelerin sağlık, güvenlik ve çevrenin korunması alanlarındaki stratejik karar alma süreçlerine katılmak ve ortak karar vermek ile ilgili hükümleri gündeme getirerek, işverenlerle yürüttükleri toplu pazarlık görüşmelerine yeni bir boyut katmıştır. Sendikalar, çevre ile ilgili hükümet dışı kuruluşlarla iş dünyası arasında iletişim köprüsü oluşturarak, bu kuruluşlarla yeni bağlaşıklıklar ya da koalisyonlar kurmaktadır. BM'in Sürdürülebilir Kalkınma Komisyonu'nda (SKK) yer alan hükümetler, temel çalışma standartlarının ve ilgili sağlık ve güvenlik standartlarının, 1992'deki Rio Dünya Zirvesinde onaylanan Gündem 21'in temel maddelerini oluşturmasını önermiştir. İkinci adım, bu ilkelerin hükümetlerle birlikte işverenler, sendikalar ve

Hükümet Dışı Kuruluşlar tarafından somut çalışma programlarına dönüştürülmesinde ısrarlı olunmasıdır.

Çevresel Eylem İçin İşyerine Odaklaşma

18. Sürdürülebilir kalkınma hedeflerinin etkili bir biçimde gerçekleştirilmesi için ILO'nun iş sağlığı ve güvenliği standartlarına uyulmalıdır. ICFTU işyerlerinde çarpıcı düzeylere ulaşmış ölüm, yaralanma, hastalık ve enfeksiyon hızlarının azaltılmasını amaçlayan ILO programlarını tümüyle desteklemektedir. ILO'da ve her yerde, işverenlerle ve hükümetlerle iş sağlığı ve güvenliği sorunları, özellikle de Tekrarlayıcı Gerginlik Yaralanmaları (TGY), stres, işyerinde şiddet ve taciz konularında daha ileri çalışmalar yapmak istiyoruz.

19. ILO, çevrenin korunmasını amaçlayan, Kyoto Protokolündeki sera gazları yayılımının azaltılması benzeri, farklı senaryoların istihdam üzerindeki olumlu ve

olumsuz etkilerinin kapsamlı ve dengeli bir biçimde çözülmesine dayanan sürdürülebilir istihdam politikaları geliştirilmesinde de temel rol oynamalıdır. "Tam Geçiş" programlarının çevreci planların temel bileşeni olduğu her yerde, özellikle de, sanayilerini temiz hale getirmek için büyük maliyetleri karşılamak zorunda olan geçiş aşamasındaki ülkelerde, işler ya yok edilmekte ya da dönüştürülmektedir. Biz, herkes için uygun olan her çalışmanın amacının sürdürülebilir kalkınma amacı ile uyumlu olduğuna inanıyoruz; ancak farklı sektörlerde, bölgelerde ve ülkelerde istihdamda gerçekleşmesi beklenen büyük değişiklikleri planlamak için de aynı şekilde, ILO'yu ve BM'in diğer çevre kuruluşlarını kapsayan uluslararası bir çabanın başlatılması gerektiğini de, savunuyoruz. DTÖ, IMF ve Dünya Bankası, uluslararası çevre ya da emek standartlarının dayanaklarını çöktürmemek amacıyla, politikalarını gözden geçirmelidir.

Uluslararası Sendikal Kampanyaların Güçlendirilmesi

20. Sürdürülebilir istihdam gündemi, sendikal hareketin genç kuşakları kapsayan geniş kapsamlı amaçlarının daha geniş bir kamuoyu tarafından anlaşılması ve üye sayısının artırılması amacıyla, sendika kampanyalarının temel konusu olmalıdır. Sürdürülebilir kalkınma hedeflerini işyerlerine yalnızca sendikalar taşıyabilir. Uluslararası Özgür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) Uluslararası İşkolları Federasyonları (ITS) OECD Ülkeleri Sendikal Danışma Komitesi (TUAC) İş Sağlığı, Güvenliği ve Çevre (OHSE) Ortak Çalışma Grubu, bilgi alış verişini sağlamak ve geliştirmekte olan ve geçiş aşamasındaki ülkelerin sendikalarıyla gelişmiş ülkelerin sendikaları arasındaki bağlara özel öncelik veren ortak konularda ortak eylemler gerçekleştirmek için bir ağ oluşturacaktır. Bu grubun gündeminde aşağıdaki konular yer almaktadır:

• Sürdürülebilir işyer-

leri yaratmak için, sendikaların, işverenlerle sağlığın, güvenliğin ve çevrenin korunmasında odaklaşan ve işçilerin ve temsilcilerinin de katıldığı ortak işyeri denetimlerini de içeren bir ortak eylemi, Orta ve Doğu Avrupa'da başlayarak örgütlemek;

- Hükümetlere, gönüllülüğü yaygınlaştırıp, güçlendirecek gönüllü girişimler ve anlaşmalar (öz-düzenleme mekanizmaları, vb) yapmaya uygun standart belirleme ve düzenleme yapma konusunda merkezi rol verilmesi;
- Asbestin, benzenin, kalıcı organik kirleticilerin de içinde olduğu en zararlı kimyasalların kullanılmasında odaklaşmış uygun araçların veya programların desteklenmesini, imzalanmasını ve onaylanmasını içeren bir kimyasal güvenlik yaklaşımı oluşturulması;
- Asbest gibi tehlikeli

ürünlerin ve maddelerin tüm sanayi dallarında ve dünya ölçeğinde yasaklanması için kampanya ve lobi çalışması yürütülmesi; sürdürülebilir kalkınmayı ve işçilerin bu sürece katılımını, risklerin azaltılmasını, kirlenmenin önlenmesini ve işyerlerinde daha temiz teknolojiler kullanılmasını destekleyen araçlar oluşturulması;

- Sürdürülebilir işyerini amaçlayan değişimleri desteklemek ve bu amaçla işçilerin ve kamuoyunun piyasa yaklaşımıyla bütünleşmiş çelişkilerin açığa çıkarılmasında ve ortadan kaldırılmasında bir eğitim aracı olması için, 28 Nisanın tüm dünyada "Kazalarda Ölmüş ya da Yaralanmış İşçileri Anma Günü" olarak kabul edilmesi;
- Temiz üretim ve sürdürülebilir tüketim örüntülerini desteklemek amacıyla, iklim değişikliği, kimyasal uyum ve ticare-

ti, yatırımı ve finansmanı ilgilendiren diğer programlarla ilgili olumlu eylem önerilerinin bir parçası olarak Doğru İstihdam ve Geçiş örüntüleri oluşturulması.

21. ILO, OECD, BM Sürdürülebilir Kalkınma Komisyonu (SKK), BM Çevre Programı (ÇP), Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ), Dünya Ticaret Örgütü (DTÖ), IMF ve dünya Bankası gibi örgütler, ICFTU, ITS ve TUAC için önemli hedeflerdir. ICFTU üyeleriyle, TUAC, ITS ve bölgesel örgütleriyle küresel çevre hedefleriyle ilgili eylemlerinde, işyerlerini öncelikli odak olarak desteklemek için çalışmayı sürdürecektir. ICF-TU, çevre gruplarıyla ve hükümet dışı kuruluşlarla ilişkilerini koalisyonlarla ya da ortak eylemlerle güçlendirecektir.

22. Kongre, ICF-TU/ITU/ITS İş Sağlığı, Güvenliği ve Çevre Ortak Çalışma Grubu'nu:

- İşçilerin ve iş güvenliği temsilcilerinin işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğini

desteklemek amacıyla ortak karar verme organları kurabilmeleri için eğitim kurslarına katılmalarını sözleşme hükmüne dönüştürerek sağlanacak bilgi alışverişiyle eğitilmeleri;

- Toplu sözleşmelerde sağlık, güvenlik ve çevrenin korunması ile ilgili hükümlerin, işçilerin ve temsilcilerinin katılımı ile toplu pazarlık konusu haline getirilmesi;
- Sendikaların işverenlerle ortak işyeri denetimi ve sağlık, güvenlik, çevre değerlendirmesi yapmaları ve belirlenen değişikliklerin ortak yönetimi için mekanizmalar geliştirilmesi;
- Düzensizleştirme ve bütçe kısıtlamaları sonrasında, uluslararası gündemde iş sağlığına, güvenliğine ve çevreye yönelen tehditlerin yerini alan istihdam güvencesine yönelik tehditlerin üretimin sürdürülebilmesi amacıyla önlenmesini sağlayacak yeni

politik eylem biçimlerinin geliştirilmesi;

- ILO'nun sağlık ve güvenlikle ilgili düzenlemelerinin onaylanıp, uygulanmasının ve sendikalar için belirlediği sürdürülebilir kalkınma hedeflerine güvenilmesinin sağlanması, amacıyla, dünya ölçeğinde bir iletişim ağı kurmaya ve kullanmaya çağırır.

V. Küreselleşme Çağında Sosyal Koruma Sistemlerine Yeniden İşlerlik Kazandırılması

23. Asya Krizi, dünya ölçeğinde, kapsayıcı bir toplumsal koruma sistemi geliştirilmesinin acil bir gereksinim olduğunu göstermiştir. Ülkeler, ekonominin tüm alanlarında ve özellikle de informal sektörde, kısmi süreli çalışanları ve işsizleri geçimlerini sağlayacak bir gelire kavuşturacak bir toplumsal korumayı sağlayıp, yaygınlaştırmak ve bu kesimleri koruma kapsamı içine almak zorunda olduklarını görmelidir. Bu koruma

temel gereksinimleri, temel halk sağlığı hizmetlerini, nitelikli bir eğitimi, yaşlıların emekliliğini kapsamalıdır. Informel sektörde çalışanlara sosyal güvenlik sağlanması için özel çaba gösterilmelidir.

24. ICFTU, ILO'nun 102 sayılı Sözleşmesini temel alan geniş kapsamlı bir sosyal korumanın piyasa ekonomisi ile insanların yaşamları boyunca, gereksindiklerinde desteklenmeleri gerekliliğini bütünleştirecek politikaların temelini oluşturduğuna olan kesin inancını yeniden vurgular. Küreselleşme çağında, değişimin giderek hızlanması ve dünya nüfusunun giderek yaşlanan bir profil izlemesi tüm ülkeleri sosyal koruma sistemlerini 21. yüzyıla göre planlamaya zorlamaktadır.

25. Her toplum, yoksulluk sınırının altına düşmelerini önlemek ve hastalanma veya yaralanma durumunda; işsiz kaldıklarında veya emekli olduklarında gereksinimlerinin karşılanacağını bilerek, kendilerini güvencede hisset-

melerini sağlamak amacıyla, tüm işçiler ve aileleri için en az gelir güvencesi sağlamalıdır. Bu, ekonomik gelişmişlik düzeyi ne olursa olsun, her ülkede devletin sorumluluğudur.

Yaşlanan Toplumun Meydan Okuması

26. Yaşlılık güvencesi, insan onurunun gereği olan ve sosyal bütünlüğü korunmasını sağlayan en önemli unsurlardan biridir. Emeklilik güvencesi ekonomik politikaya bağımlı bir sosyal politika-dır. Sendikal hareketin de, en eski ve temel amaçlarından ve yaşamsal önemi olan bir temel değer olmayı da sürdürmektedir. 133 ülkede yaşlılık yardımı sağlayan zorunlu programlar varolmakla birlikte, az sayıda sistem evrenselleşebilmiştir. Pek çok ülkede, milyonlarca işçi bir emeklilik sistemi kapsamında değildir. Ayrıca, işin informelleştirilmesi, artan sayıda işçinin emeklilik güvencesini yok ederken, işgücüne yeni katılanların bu haktan yararlanmasını da,

önlemektedir.

27. Fonları oluşturulmuş emeklilik sistemlerinin, tanımlanmış ve belirli katkı ya da dağıtım sistemlerine dayanan yardım programlarının ve özel ya da bireysel emeklilik programlarının, devletin sağladığı programların yerini almasını amaçlayan köktenci değişiklik önerileri getiren Dünya Bankası ve OECD gibi hükümetler arası kuruluşların katkısıyla, emeklilik güvencesi konusundaki tartışma, uluslararası bir soruna dönüşmüştür. Ne yazık ki, ILO'nun ve diğer kuruluşların ussal ve mantıklı tanıtıları, basının ve çıkar çevrelerinin ve kamu yetkililerinin dikkatleri emeklilik sistemlerinin yapılanmasına yönelik köktenci değişiklik önerilerine çekmeleriyle, gözlerden kaçırılmıştır. Pekçok kişinin, emeklilik güvencesinin kuşaklar arası dayanışmaya dayandığı ve çalışanların emekliye ayrılmanları desteklediği, geniş kesimlerin güvenini kazanmış, istikrarlı bir sistemin, hisse senedi ve tahvil piyasasından olu-

şan hayali bir ekonomiye para yatırmaya dayanan bir sistem kadar güvenilir olmadığına ikna edildiği görülmektedir. Bu ortak kumara, riskin bireye aktarılması da eklenmektedir.

28.Emeklilik sistemlerinde köktenci değişikliklerden yarar sağlamayı amaçlayan kurumlar ve çıkar çevreleri, kamusal alanda eşitsiz bir tartışma yaratmışlardır. Ek fonların finans piyasalarındaki ekonomik değeri abartılırken, dağıtım sistemlerinin ekonomik etkinliğe ve istikrara katkısı yok sayılmaktadır. Geleneksel emeklilik programlarına gelecekte kaynak aktarılması gerekeceği kararlilikla vurgulanırken, fonlara dayanan emeklilik sistemleriyle ortaya çıkacak yatırım sermayesi kaybından, söz edilmemektedir. Beklenen yaşam süresinin artmasının sosyal güvenliğe daha çok katkı yapılması anlamına geleceği üzerinde durulurken, uzun erimli emeklilik yardımını güvence altına almak için, fonları oluşturulmuş programlara yapılan katkıların da

artırılması gerekeceğinden kimse söz etmemektedir. Gerçekten, kamusal emeklilik sistemleri konusunda öne sürülen sorunların pekçoğu finansman uyarlamaları doğru zamanlanarak önlenabilir. Ekonomi giderek artan bir biçimde, büyük ölçüde düzensizleşmiş uluslararası finans piyasasının baskısına ve spekülasyonlarına açık hale gelirken, kamusal emeklilik sistemlerinin değişken hisse senedi piyasasında riske atılmasına direnilmesi, giderek daha da büyük anlam kazanmaktadır.

29. Devlet sistemlerindeki sosyal sigorta ve yeneden dağıtım unsurlarının yerini emeklilik birikimi gibi (katkı şemaları olarak tanımlanan) güvencesiz bireysel düzenlemelerle doldurma önerileri ideolojik olarak güdülenmektedir. Düşük gelirli işçiler, kendilerini, en korunmasız olana en az, bireysel kazanca ise, en çok önem veren bir sisteme terk edilmiş halde bulabilirler.

30. Devlet sistemleri genellikle, özel sektör tarafından yürütülen ve

yönetim giderleri çok daha yüksek olan bireysel tasarruf sistemlerinden daha verimlidir. Sendikalar kamunun emeklilik sistemlerinin iyileştirilmesi için daha fazla çalışmasını savunmaktadır. Pek çok ülkede, emeklilik güvencesi etkisizleşmiştir ve emeklilik ödemeleri ya yapılmamakta ya da geciktirilmektedir veya ödenen tutar asgari geçim standardını sağlamaktan uzaklaşmıştır. Pek çok sistemin de, kadın erkek eşitliğinin sağlanması açısından uyarlanması gereklidir. Bazı ülkelerde, sendikalar, özel sektöre kamu sektörünün yanında tamamlayıcı bir rol veren çoklu emeklilik sistemlerini desteklemektedir. Ancak, sendikalar sosyal adalet konusunda temel değerleri savunan devlet düzenlemelerinin yok edilmesinin yaratacağı kaygıyı yaşamayı da istememektedir. Sosyal sigorta ilkelerine dayanan emeklilik sistemlerine yönelen saldırı uluslararası niteliklidir. Öyleyse, sendikal yanıt da, hükümetler arası kuruluşlar ve ulusal düzeydeki ka-

mu tartışmalarına müdahale eden üyeler desteklenerek, uluslararası düzeye taşınmalıdır.

31. Karşılığı ödenmiş emeklilik programlarının, devletin yönettiği emeklilik programlarının yerini alabileceği umulmamaktadır. Bununla birlikte, bazı ülkelerde, bugün, zorunlu tasarrufu içeren bir sistem yürürlüktedir. Aralarında hem gelişmiş, hem de gelişmekte olan ülkelerin bulunduğu bu grupta, birkaç istisna dışında, hükümetin yürüttüğü sosyal güvenlik sistemi daha yaygındır. Zorunlu tasarruf sistemleri bazı koşullarda, uygun bir emeklilik ödeneğinin güvence altına alınmasında tamamlayıcı rol oynayabilir. İsteğe bağlı özel ya da mesleki emeklilikler ise, ancak yüksek gelir grubundaki altı ülkede, emeklilik gelirinde önemli bir rol oynamaktadır. Ancak, bu sistemlerden, temel olarak, gelir dağılımında üst gelir grubunda yer alanlar yararlanmaktadır ve bu sistemlerin bulunduğu ülkelerde, devletin sosyal sigorta sistemi diğer ül-

kelerden çok daha geniş kapsamlı ve önemli bir role sahiptir. Emeklilik koşullarında adaletin ve dengenin korunmasına ve ek sistemlerin bu amaçlara uygun bir biçimde düzenlenmesine, büyük özen gösterilmelidir. Karşılığı ödenmiş emekliliğin planlandığı, yürürlüğe sokulduğu ya da yeniden düzenlendiği ülkelerde, fonların nihai sahibinin işçiler olduğu ve ancak onlar yararına kullanılabileceği, tam bir açıklığa kavuşturulmalıdır. Emeklilik yardımları ücretlerle uyumlu olmalıdır. Ve işçiler sermayelerinin kullanımı konusunda söz sahibi olmalıdır.

32. Emeklilik fonları yatırım sermayesinin temel kaynaklarıdır: Uluslararası finans piyasalarını, korporatif karar verme süreçlerini ve korporatif yönetişimi etkilemektedir. Emeklilik güvencesi için gerekli olan fon yatırımlarına, güveneli ve uzun erimli getiri sağlayacak istikrarlı ve iyi işleyen işletmeler, işçilerin ve sendikalarının yararınadır. Çalışma ilişkilerinde temel işçi hak-

larını umursamayan ve yıkıcı politikalar uygulamaktan kaçınmayan sorsuz korporatif tutum, işçilerin sermayesini de riske atmaktan çekinmeyecektir.

33. Emeklilik fonlarının yatırıma dönüştürülmesini yönlendirecek ilkeler konusunda, uluslararası işbirliği geliştirilmelidir. Bu işbirliği emeklilik fonları konusunda bilgi alış verişini, varlıkların yönetimini, uluslararası kuruluşların emeklilik fonları ve yatırımlarla ilgili etkinliklerini, kar paylaşımı etkinliklerini ve emeklilik fonu mute-medi olarak görev yapan ve sendika temsilcilerinin de aralarında bulunduğu işçilerin rollerin belirlenmesini ve eğitilmelerini içermelidir. ICFTU, TUAC, İTŞ işbirliği içinde, işçilerin sermayelerinin kullanılması konusunda etkili bir uluslararası ses olmak amacıyla sendikalar arasında ve emeklilik fonlarıyla diyalogun geliştirilmesini desteklemektedir.

VI. ICFTU'nun Rolü

34. Kongre ICFTU'yu, bölgesel örgütleri, TU-

AC, İTS ve üyeleri ile sıkı işbirliği yaparak, uluslararası finans sistemi ve uluslararası ekonomik sistem reformu için hazırlanmış ve aşağıdaki konulara odaklanmış eylem programını gerçekleştirmekle görevlendirir:

- Üyelerinin, IMF ve Dünya Bankası'nın o üyelerin örgütlü olduğu ülkelerdeki programları ve BM ile ILO ve diğer BM örgütleri üzerindeki etkilerini, ICFTU'nun anılan İstihdam ve Sosyal Adalet Programı'nı yürütmek ve uluslararası finans sisteminin ve ekonomik sistemin denetimi için hazırlanan ICFTU önerilerini desteklemek için, güçlendirmek;
- Üyeleriyle, ITS ve TUAC ile sosyal sigorta ilkelerine dayanan sosyal sigorta şemalarını da içeren bir sosyal korumayı savunmak, iyileştirmek ve yaygınlaştırmak için çalışmak;
- İş sağlığına, güvenliğine ve çevreye yöne-

lik tehditleri, uluslararası örgütlerin de içinde olduğu her yerde karşılayabilmek için, sendikaların uluslararası işbirliğini ve önemli çevre konferanslarındaki ve iş dünyası üzerindeki etkililiğini artırmak;

- En büyük sanayi ülkelerindeki çalışmalara katılımın ve bu ülkeler arasındaki yıllık G7/G8 toplantıların da içinde olduğu tüm toplantıların sonuçları üzerindeki etkinin artırılması için, TUAC ile birlikte çalışmak;
- Temel işçi haklarına saygının da içinde olduğu tüm toplumsal konuları ve eşitlik sorununu, IMF, Dünya Bankası ve DTÖ politikalarına katmak için baskı oluşturmak;
- Her düzeydeki güçleri, tüm işçilerin nite-lik kazanma ve geliştirme hakkını güvence altına almak için harekete geçirmek ve üyelere, ITS ve TUAC ile tüm çocuklara, nitelikli bir temel

eğitim güvencesi sağlanması ve bu yolla genç işsizliği riskine de karşı çıkmak için, birlikte hareket etmek;

- Dünyada, giderek artan bölgesel ve alt bölgesel ticaret anlaşmalarına güçlü bir sosyal boyutun ve istihdam boyutunun katılması için çalışmak;
- ICFTU'nun Küresel Gençlik Programı aracılığı ile, gençlere iş yaratılması ve gençlerin işgücü piyasasına girişi ile ilgili sorunlara odaklaşmaya çalışmak;
- ILO'nun güçlenmesi ve ILO'nun IMF, Dünya Bankası ve DTÖ ile ilişkilerini artırarak, dünya ekonomisinde daha güçlü rol oynaması için, ILO Çalışma Gruplarını desteklemek;
- Halkları, dünyanın herhangi bir yerindeki yoksulluğun, her yerdeki refah için bir tehdit oluşturduğuna ikna ederek, hedefleri daha iyi belirlenmiş, daha fazla uluslararası yardım ve

borç indirimi için kampanya yürütmek;

- Hükümetleri BM'in Kopenhag ve Pekin Zirvelerinde üstlendikleri yükümlülüklerle ilgili zaman çizelgesi oluşturmaları ve BM'in 2000 Hazi- ranındaki özel oturumunda yeni angajmanlara girmeleri için zorlamak;
- Üyelerle, bölgesel örgütlerle, ITS, TUAC, ETUC ve hükümet dışı kuruluşlarla birlikte yürütülecek dinamik bir küresel kampanyada, ICF- TU'nun Sosyal Adalet İçin İstihdam Programının uluslararası ve ulusal düzeylerde uygulanmasında odak kuruluş olmak;
- Üyelere ve ITS'ye uluslararası ekonomik ve sosyal politikalar konusunda düzenli ve kesin bilgi sağlamak ve üyelere yukarıdaki tavsiyeleri uygulamaya dönük politika ve eylem geliştirmelerinde yardımcı olmak.

Çeviri: Dr. Bülent Piyal



GELECEĞİ BUGÜNDEN BAŞLATMAK İÇİN

YOK
SİY

GELECEĞİ BUGÜNDEN BAŞLATMAK İÇİN

1. Yeni binyılın başlangıcında sendikal hareketin, esnek, düzenlenmemiş ve hızla değişen emek pazarlarını içinde barındıran küreselleşen dünyanın ihtiyaçlarına cevap vermesi için güçlenmesi gerekmektedir. Üyelik oranlarındaki düşüşün temel nedenlerinden biri olan çok az sayıda genç insanın sendikalara katılması, sendikaların gücünü ve geleceğini de tehdit eden en önemli olgudur. Oysa hala milyonlarca genç insan şiddetle sendikalara ihtiyaç duymaktadır. Çünkü, rakamlar artan sayıda genç insanın işsiz olduğunu, güvencesiz işlerde çalıştığını, orta öğrenim, üniversite ve benzeri eğitim olanaklarından yoksun bulunduğunu açıkça göstermektedir. Şiddete, suça ve fahişelik gibi yollardan geçimlerini sağlamaya itilen bu insanlar toplumun marjinal unsurlarını oluşturmaktadır.

2. Genç insanlar, an-

cak, sendikalar aklını başına almaya, stratejilerini gözden geçirmeye, genç insanları örgütleyebilmek için genç üyeleriyle elele çalışmaya ve gençliğin halen içinde bulunduğu çözümsüzlüklere işe yarar yanıtlar bulmaya başladıklarında sendikalara katılacaklardır. Kuşaklar arasında dayanışma sağlamak, genç insanların yararına olduğu kadar sendikal hareketin bütününü için de çok yararlı olacaktır.

İşten

Uzaklaştırılanlar

3. ILO, 15-24 yaş arası 60 milyon genç işsiz bulunduğunu tahmin etmektedir, ancak bu rakamın daha yüksek olması olasıdır. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) ülkelerinde, 1998 verilerine göre, 15-24 yaş grubunda ortama işsizlik oranı %13 ve diğer pek çok ülkede de çift basamaklıdır. Örneğin Kanada, İtalya, İngiltere

ve Amerika'da 20-24 yaş arası genç nüfusun % 20'si ne iş sahibi, ne de eğitimlidir. Gelişmekte olan ülkelerde, mevcut verilerin gösterdiği gibi, genç ve yetişkin işgücünün işsizlik oranları arasındaki fark sanayileşmiş ülkelerinkinden çok daha fazladır. Genç kadınlar, göçmenler ve sakatlar, işsizlikten en çok etkilenen kesimlerdir.

4. Genç işsizliğinin ana sebebi, dünya ekonomik gelişme düzeyinin, işgücü büyümesini karşılamada yetersiz kalmasıdır. Diğer faktörler ise şunlardır. İş arayan gençler, firmaların durgunluğa verdikleri ilk tepki olan istihdamdaki donmadan ilk önce etkilenenlerdir. Buna karşılık daha ucuz ve daha kolay işten çıkarılanlardır. OECD'ye göre genel işsizlik olgusu, öğrenim düzeyine bakılmaksızın, en başta gençleri etkilemektedir. Öyle ki, refah toplumlarında

bile eğitim, artık iyi bir işin garantisi değildir. Okul ve iş arasında ciddi bir uyumsuzluk vardır: Fazlasıyla teorik kalan eğitim programlarının, emek pazarı koşulları içinde gençlerin gereksinmelerini karşılamaktan uzak olduğu görülmektedir.

Genç İşçilerin Gördüğü İşlerin Değersizleşmesi

5. Çok az sosyal güvenceye sahip düşük ücretli kısmi ve geçici işler, 15-24 yaş arası milyonlarca dünya gencinin umududur. Gençler için tahsis edilmiş bu tür a tipik işler giderek çoğalmaktadır. Esnekleşmenin artan taleplerine cevap verse dahi bu tür işlerin genç emekçiler için genellikle düşük ücret ve iş güvencesinden yoksun olma anlamına geldiği ortadadır. Tarım sektörü bir kenara bırakıldığında, özel sektör bugün, hem gelişmekte olan hem de sanayileş-

miş ülkelerde, genç çalışanların çoğunluğuna iş olanağı sağlamaktadır. Bu alanlarda sendikalaşma genellikle düşüktür ve bunun sonucu olarak, bu tür işlerde istihdam edilen gençler endüstriyel kurumadan ve toplu pazarlığın kazanımlarından yoksundur. Ayrıca, çocuklar da, işçiler gibi sömürülmeye devam etmektedir. Yaklaşık 250 milyon çocuğun çalıştığı tahmin edilmektedir. Bu çocuklara öğrenim imkanı tanımak ve bunların yerine iş arayan genç nüfusu geçirmek, yoksulluğun kısır döngüsünü kırmaya yardımcı olacak ve genç iş arayanlar arasındaki işsizliği azaltacaktır.

Bir Ayrıcalık Olarak Eğitim

6. Uygun bir eğitim ve öğrenim olanağından yoksun olan gençler, düşük ücretli işlere mahkum olma veya nitelik düzeyi yükseldikçe işlerini kaybetme

riskiyi karşı karşıyadır. Bunun nihai sonucu, yoksulluk ve dışlanmadır. Eğitim, gelişmekte olan ülkelerdeki pek çok işçi için hala ulaşılmaz bir ayrıcalıktır. Latin Amerika, Afrika ve Asya'da, okul ücretlerini ödeyemeyen, araç gereçlerini satın alamayan veya okula gidiş geliş maliyetini karşılayamayan pek çok genç, okulu bırakmaktadır. Kanada gibi gelişmiş ülkelerde, özellikle orta öğrenim sonrası eğitim, giderek ulaşılmaz hale gelmektedir. Dünya ölçeğinde 1995 yılında ilk kez okula başlayan 96 milyon öğrencinin dörtte biri hemen hemen 5. sınıfa gelmeden okulu terk etmektedir. Okuldan ayrılma daha çok kadınlara özgü bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Hiç okula gitmemiş veya okuldan ayrılmış bulunan dünya çocuklarının üçte ikisini kız çocukları oluşturmaktadır. Onlar erkek çocukları-

na öncelik veren ön yargının kurbanıdır.

Sendikal Hareketin Gündeminin Ana Sorununu Oluşturan Gençler

7. Gençlerin ne istediğini anlamak zor değildir: iş, uygun bir maaş, eğitim ve öğretim. Milyonlarca genç insanın sendikaların dışında değil de içinde yer almasını sağlamak için, sendikaların genç kesime olan tutumlarını ve yaklaşımlarını değiştirmeleri şarttır. İşverenlerle ve siyasi otoritelerle yapılan görüşmelerde gençlikle ilgili konular genellikle listenin sonunda yer almakta ve çok az önem verilmektedir. Sendikal hareket, genç insanlar arasında işin değersizleşmesi süreci devam ederken, yalnızca beklemeyi ve seyirci olmayı sürdüremez. Genç istihdamına ilişkin olarak, sendikal hareketin her düzeyinde kapsamlı bir politi-

ka ve eylem programı geliştirmek üzere ciddi bir sorumluluğa ve güçlü bir dayanışmaya gereksinim vardır.

8. Sendikalar özellikle imajları, davranış biçimleri ve eylem türleri açısından değişmelidir. Gençler, sendikaları fazlasıyla geleneksel, bürokratik, ve hiyerarşik bulmaktadır. Genç işçiler için bir cazibe merkezi ve gençlere açık bir yer haline gelmesi için, sendikaların genç sendikacılarla elele çalışmaya başlaması gerekmektedir:

- **Sendika içinde gençlik organları oluşturmaları için genç sendikacılara tam destek vermek, bu doğrultuda politikalar ve etkinlikler geliştirmek, yeterli eğitim almalarını ve sendikal hareket içinde çeşitli düzeylerde gerektiğinde temsil edilmelerini sağlamak.**

- **Okulun yanı sıra genç insanların is-**

tihtam edilmediği veya okuldan işe geçmek üzere bulundukları yeni işlerde, yerlerde etkin enformasyon ve üyelik kampanyaları organize etmek.

- **Gençliğin yaygın olarak bulunduğu informal sektörün örgütlenme ihtiyacını dile getirmek üzere değişik örgütlenme biçimleri geliştirmek.**

9. Tüm bunlar, sendikalar için neden, nasıl böyle davranmaları gerektiği meselesinden çok bir hayatta kalma mücadelesidir. Çünkü, genç kesim ile sendikalar arasındaki uçurum büyümektedir. Ayrıca, sendikal hareket gidecek yaşanmaktadır. Bu, eski kuşakların bilgi ve deneyimlerinden mahrum kalınması demektir. Oysa genç ve yaşlı kuşakların birlikte mücadelesi ile sendikalar, hem genç işçileri örgütleme, hem de iş, uygun eğitim, öğrenim

ve elverişli çalışma koşulları için verilen mücadeleyi kazanma gücüne sahip olabilir. Ancak bu yolla sendikalar güçlenebilir ve geleceği açık olabilir. Böyle bir gelecek hiç olanaksız değildir. Kelimeleri eyleme döktüğümüz gün gelecek de başlar.

ICFTU'nun Eylem Programı

10. Genç insanların üyelik oranını artırmak ve sendikal hareket içinde tam katılımını sağlamak için ICFTU 17. Dünya Kongresi'nde kendisine bağlı kuruluşlara ve bölgesel örgütlere ICFTU Gençlik Komitesi'nin 1. Toplantısında kabul edilen "Geleceğimiz genç insanları bugünle bütünleştirmekle başlar başlıklı bir Gençlik Eylem Planı çağrısında bulundu. Buna göre,

- Genç insanları sendikalar bünyesinde örgütlemek ve istihdam etmek;
- Gençlerin tam olarak temsil edilme-

sini sağlamak ve sendikal hareketin bütün düzeylerindeki katılım oranlarını arttırmak;

- Sendikaların gençlik programları ve personeline yeterli kaynak tahsisinde bulunmak.

11. Genç işsizliğiyle mücadele etme, gençlere kaliteli eğitim ve öğrenim olanağı sağlama ve genç işçilerin çalışma koşullarını iyileştirme doğrultusunda uluslararası hareketi canlandırmak üzere 17. Dünya Kongresi'nde ICFTU, hükümetlere, ilgili işveren örgütleri ve uluslararası kuruluşlara ICFTU Gençlik Komitesinin 1. Toplantısında kabul edilen zaman geçirmeden genç insanlara daha fazla ve daha iyi işler bulmaya başlamak başlıklı bir Gençlik Eylem Planı çağrısında bulundu.

Buna göre,

- Gençlere parasız ve mecburi eğitim ve öğrenim olanağı sağlamak;

- Gençlerin eğitimleri ve çalışma yaşamlarıyla ilgili tercihleri konusunda bilgilendirecek ve yönlendirecek etkin bir emek pazarı enformasyon sistemi oluşturmak;
- Gençlerin emek pazarı gerekliliklerine yönelik kapsamlı bir eğitim almalarını sağlayacak okul programları hazırlamak ve gençleri, genç işçilerin hakları ile sendikaların bu alandaki görevleri (iş ve eğitim olanakları yaratmaya ve çalışma koşullarını iyileştirmeye yönelik istihdam politikalarının tasarımına ve uygulanmasına tarafların katılımını sağlamak) konusunda bilgilendirmek;
- Gençlerin sürdürülebilir kalkınma programlarından yararlanmalarını sağlamak ve bu

programların uygulanmasıyla doğabilecek bazı olumsuz sonuçları (gençlerin eğitim ve öğrenim giderleri için ayrılmış ödeneklerin kesilmesi ve genç işsizliğinde artış gibi) önlemek.

Kongre'nin ICFTU Gençlik Komitesi'nden

öncelik vermesini istediği konular şunlardır:

- Gençlere daha fazla ve daha iyi iş olanakları yaratmak üzere istihdam ve örgütlenme konusunda yıllık uluslararası kampanyalar hazırlamak;
- İstihdam, eğitim ve öğrenim politikala-

rı ile programları geliştirmek ve uygulamak;

- Genç işçilerin sorunları ile sendikaların gençlik politikaları ve faaliyetleri üzerinde daha fazla duran çalışmalar yapmayı sürdürmek.

Çeviri: Evren Öngen



SENDI LÄÄN GEISTII

Haklar Dünya Çapında Tehlikede

1. Sendikal haklar insan haklarıdır. Sendikal haklar, çalışanlara hükümetler veya işverenler tarafından verilmiş veya bağışlanmış haklar değildir. İnsan Hakları Evrensel Beyanname'si'nde ve onunla ilgili sözleşmelerde yer alan evrensel insan haklarıdır. Yasalar, bu hakları tanıyabilir veya çalışanları bu haklardan yoksun bırakabilir, ama bunları sendikaların elinden alamaz. Bu temel haklar uluslararası hukukun yasal güvencesi altında olup, bütün ülkelerde uygulanmak zorundadır.

2. ICFTU, tüm konferanslarda, seminerlerde ve kampanyalarda, haklara ilişkin olarak bu önemli temel mesajı sürekli vurgular. Çalışanların ve yurttaşların da, uluslararası düzeyde kabul gören evrensel, vazgeçilemez ve bölünemez nitelikteki tüm haklarını ve bu hakları koruyan ilkeleri bilmesi şarttır. Çalışanların politik ve sivil hakları, tıpkı ekonomik, sosyal ve kültürel hakları

gibi aynı derecede korunmalıdır. Sendikal hakların herkes tarafından kabul edilmesi, sendikaların varlığı için şart olması bir yana, işçi hareketinin geleceği için hayati önemdedir. Bu haklar, temel insan haklarıdır ve işçilerin bu haklara gereksinimleri vardır; çünkü, pazar koşulları iş ilişkileri üzerinde sürekli bir baskı yaratırken ve çalışanları değişime ayak uydurmaya zorlarken, çalışanlar bu haklara dayanarak firmadan güvence isterler ve sendika temsilcilerinden kendilerini korumalarını talep ederler.

3. Sendikal haklara yönelik temel saldırılar açıktır. Küreselleşme sürecinin temalarından biri sendikalaşmaya karşı bir atmosfer oluşturmaktır. Uluslararası standartlara uygun davranma yönündeki tüm taahhütlerine rağmen pekçok hükümet ve işveren, sendikal hakları ve diğer insan haklarını çiğnemeyi ısrarla sürdürmektedir. ICTFU'nun 1999'daki Sendikal Hakların İhlaline İlişkin Yıllık Raporu'nda 119 ülkedeki ihlaller tek tek gösterilmiştir. Görevleri-

ni yaparken, yani yalnızca örgütlendirme ve toplu pazarlık haklarını kullanırken öldürülen, yaralanan, hapsedilen ve ortadan kaybolan sendikacılar hemen her kıtada kaydedilmiştir. Güney Afrika, Şili ve Endonezya gibi ülkelerde bu alanda bazı iyileştirmeler gözlemlense de, Kolombiya, Djibouti, Kamerun ve Pakistan başta olmak üzere öteki ülkelerin çoğunda durum daha da kötüye gitmektedir. Geniş çaplı bir iyileştirmeye işaret eden herhangi bir gelişme gözlenmemektedir. İşçi haklarını koruma mücadelesi sürmektedir.

4. Dünyanın en baskıcı diktatörlüklerinin çoğu iktidardan düşmesine rağmen, sendikal hakların inkarı küresel bir soru olarak varlığını korumaktadır; öyle ki hükümetler ve işverenler, çalışanların sendika kurma ve sendikalara özgürce katılma haklarını görmezlikten gelmek suretiyle kendilerine avantaj sağlama mücadelesinden vazgeçmiş değillerdir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün dünya ölçeğinde

kabul gören Philadelphia Bildirisi'ne aykırı olarak, emek bir kez daha metalaşmakta, işçinin temel hakları yadsınmakta ve sendikalar 'serbest' pazarın işleyişinin önündeki en önemli engel olarak görülmektedir.

5. Uluslararası Para Fonu (IMF) ve Dünya Bankası'nın (DB), genellikle özelleştirme politikalarını içeren ve sosyal dengesizlikleri artıran yapısal uyum programlarına ek olarak ulusal ekonomilerin politikacılar tarafından kronik kötü yönetiminden doğan baskılar, işçilere ve sendikalara ağır bir yük yüklemektedir. Güçlü ve temsil yeteneği olan işçi hareketleri, uluslararası sermayenin gücünü denetleyecek en önemli unsurdur; ancak böylece dengeli bir kalkınma gerçekleşebilir ve bu yolla sosyal adalete dayanan bir dünya ekonomisi gelişebilir.

6. Çin ve Burma, temel insan haklarının ve sendikal hakların sürekli ve ısrarlı bir biçimde yoğun olarak ihlal edildiği ülkeler arasındadır. Kongre, ICFTU'nun, bu durumu izlemeye yönelik özel ön-

lemler almasını ve ILO da dahil olmak üzere bu ihlallere uluslararası dik-kati çekecek kampanyalar düzenlemesini karara bağlamıştır.

7. Bir çok ülkede işçiler, kendileri hiçbir biçimde sorumlusu olmadıkları halde, borç krizlerinin faturasını ödemeye devam etmektedir. Bir yandan özelleştirme ve kamu harcamalarına getirilen kısıtlamalar sonucu geniş çaplı işten çıkarmalar sürmekte ve bu durum (çoğu kez herhangi bir tazminat da ödenmemektedir) işsizliği artırmakta, öte yandan yapısal uyum programları halihazırda yoksulluk sınırında yaşayan işçilerin ücretlerinin dondurulmasını empoze etmektedir.

8. Devlet kontrolündeki tektük sendikalar geçen onyılda hemen hemen tümüyle ortadan kalkmış bulunmasına rağmen, hala bazı aksaklıklar mevcuttur. Sendikalar, özellikle Orta Doğu'nun pek çok bölgesinde ciddi sorunlarla karşılaşmaktadır. Suudi Arabistan, Yemen, Katar ve Birleşik Arap Emirlikleri gibi körfüz ülkelerinde sendika-

lar yasa dışı olmayı sürdürmektedir; öyle ki, bu ülkeler işçilerin örgütlenme ve toplu sözleşme haklarını kabul etmemektedir. Çokuluslu şirketlerin ve yerel grupların çıkarları, insan onurunun en temel ilkeleri çiğnenerek, temel işçi haklarının önüne geçmektedir. Başka yerlerde de, hükümetler, sendikal haklara gölge düşüren pek çok yasal kısıtlamayı hala empoze etmektedir. Kamu sektöründe örgütlenme ve toplu pazarlık pek çok ülkede sınırlanmıştır. Örgütlenme ve toplu pazarlığın mevcut olduğu özel sektörde ise, iş verenlerin çeşitli engellemeleriyle karşılaşmaktadır. Grev hakkı, kamu sektörünün büyük bir bölümünde genellikle yasaklanmıştır ve süre ya da prosedüre ilişkin çeşitli kısıtlanmaların engellenmesi altındadır.

9. Pek çok ülkede sendikalara müsamaha gösterilse bile, hala ciddi kuşkuyla yüz yüzedir. Ne yazık ki, sendikalar boykot, ücret dondurması veya ödenmemiş ücretleri protesto etmek için eyleme geçtiklerinde, resmi

çevrelerin sendikalara tipik yanıtı baskı olmaktadır. Dahası, bir çok yönetim suistimallere gözlerini yummaktadır.

10. Kongre, Etopya'lı otoritelerin özgür ve bağımsız sendikalara karşı uyguladığı yoğun şiddet önlemlerini büyük bir dikkatle izlemektedir. Kongre, Etiyopya'lı yöneticilerden uluslararası temel çalışma standartları tarafından belirlenmiş örgütlenme özgürlüğüne saygı duymasını talep etmiştir.

11. Çoğunluğunu kadınların oluşturduğu serbest ticaret bölgeleri, hala sendikaların giremedikleri alanlardır. Kötü çalışma koşullarına ve ticari baskılara yönelik uluslararası korumanın bulunmaması, bazı şirketleri bu alanda belli bazı düzenlemeler yapmaya yöneltmişse de, bunlar daha çok dış görünüşü kurtarmaya yönelik uygulamalardan ibaret olmuştur. İnsanlık dışı çalışma koşulları, uzun iş saatleri ve düşük ücretler varlığını korumaktadır, buna karşılık resmi çevreler hemen hemen hiçbir şey yapmamaktadır.

Sendikal Hakları Geliştirmeye Yönelik Bir Strateji

12. Hak ihlallerinin en sık ortaya çıktığı işyeri, aynı zamanda çalışanların ücret ve iş güvenliği talepleri doğrultusunda rekabet baskısıyla karşı karşıya kaldığı yerdir. İşverenler ve işçiler arasındaki çıkar çatışması kaçınılmaz olup, emek pazarı yapısında süregelen köklü değişiklikler pek çok işvereni daha saldırgan toplu sözleşme stratejileri geliştirmeye yöneltmiştir. Bunların işçi sendikaları tarafından aynı kararlılıkla yanıtlanması gerektiği ortadadır. Pekçok ülkede sendikalar, ulusal ve sektörel düzeydeki toplu pazarlık yerine, hükümetlerin ve işverenlerin bireysel işyeri düzeyindeki görüşme talepleri ile karşılaşmakta veya tamamen toplu pazarlık yerine işverenlerle yapılan bireysel iş sözleşmelerini kabule zorlanmaktadır. Oysa, demokratik, güçlü ve temsil yeteneği olan sendikalara dayanan dinamik bir toplu pazarlık sistemi, pekçok anlaşmazlıkların çözümünde en iyi yoldur. Toplu pa-

zarlık, aynı zamanda işveren ile işbirliğini arttırmanın bir yoludur. Ayrıca, görüşme gruplarına kadınların dahil edilmesine de gereken önem verilmelidir.

13. Hükümetler, ILO standartlarına dayanan iş yasaları aracılığıyla, dinamik bir endüstriyel ilişkiler sistemi içinde pazarlık sürecini etkin kılacak ve işçi haklarını dikkate alacak bir çerçeve oluşturmalıdır. Bunun yanında, emek pazarına yönelik yerel standartları oluşturmak üzere taraflar bir araya gelip kurumlar oluşturulmalıdır. Bugün sosyal güvenlik, eğitim ve benzeri konuların giderek büyük bir önem kazandığı küresel pazarların, ancak işverenlerin, hükümetlerin veya siyasi partilerin herhangi bir müdahalesine maruz kalmadan serbestçe örgütlenen ve üyelerini temsil eden sendikaların bulunduğu yerlerde etkin bir biçimde işleyeceği ortadadır.

14. Uluslararası standartların uygulanması konusunda asıl rolün ILO'ya düştüğü kuşku götürmez. Bununla bera-

ber ILO'nun bu işi tek başına yapamayacağı ortadadır. Bu konuda ulusal kuruluşlar yanısıra işçi haklarını savunmak üzere işlevlerini etkin bir biçimde yerine getiren uluslararası sendika grupların aktif desteği de gerekir. ILO'nun ancak, hak ihlallerine dünya ölçeğinde dikkati çekmesini sağlayan bazı moral yaptırımlar ve moral baskı biçimleri uygulamakla sınırlı yetkilere sahip bulunduğu gözardı edilmemelidir. Birleşmiş Milletler Örgütü'nün mevcut mekanizmaları için de aynı şey geçerlidir. İlgili BM organlarının çalışmalarını aktif olarak desteklemek şart olmakla birlikte, sorunların çözümü için bunun tek başına yeterli olmayacağı unutulmamalıdır.

15. Şu asla unutulmamalıdır ki, sendikal hakları savunmada asıl görev ülkelere düşer, yani hakların korunması büyük ölçüde ulusal merkezlerinin geliştireceği stratejilere ve inisiyatiflere bağlıdır. ICFTU'nun doğal rolü, kendi sınırları içerisinde gerçekleşen hak ihallerini önlemek ve

bunlara en kısa sürede yanıt vermek üzere üyelerinin kapasitelerini güçlendirmekten ibarettir. Kongre, sendikal hakların ihlaline yönelik girişimleri caydırmada en iyi araçlar olarak, gerektiğinde uluslararası dayanışmadan destek de almak koşuluyla, güçlü, bağımsız ve temsil yeteneği olan birleşik ulusal merkezlerin kurulmasının önemini her zaman vurgulamıştır.

Cephe Oluşturmak: Demokratik Sendikalaşmayı ve Toplu Pazarlık Kapasitesini Güçlendirmek

16. Eğer işçiler hak ihallerinin artışı karşısında tavır alma eğilimi içine girerlerse, sendikaların bu durumdan yararlanarak, ulusal düzeyde birlikler oluşturmak için harekete geçmeleri gerekir. Zayıf, parçalanmış örgütler, üyelerini sivil toplum içerisinde temsil edebilme gücüne sahip olmadıkları gibi, işverenlerin çalışanların temel haklarına yönelik saldırıları karşısında etkili bir güç odağı olarak işgöremez-

ler. Ancak güçlü işçi hareketleri, ILO standartlarının onaylanmasını ve bunların yasalarda ve pratikte yer almasını sağlamak üzere hükümetler ile işbirliği içine girebilir, bu konuda etkili kampanyalar düzenleyebilir.

17. 21. yüzyıla yüzümüzü döndüğümüz şu günlerde, en azından teorik olarak, çalışanların özgürce kendi seçtikleri örgütler tarafından temsil edilme ve bu örgütleri eliyle işverenlerle iş koşullarını ilgilendiren konularda özgürce pazarlık etme hakkına sahip oldukları yolunda genel bir kabul söz konusudur. Ancak, bu garantiler genellikle kağıt üzerinde geçerli olduğundan, sürekli ve etkin bir denetim ile sendikaların bu konuda aktif mücadelesi olmaksızın işçilerin bunlardan fiilen yararlanması olanaklı olmayacaktır.

18. Örgütlenme özgürlüğünün saygı görmediği bir yerde demokratik yönetim ve adil bir ekonomik gelişme olası değildir. Hızla değişen bir dünyada çalışan kadınların ve erkeklerin kendi gelecekleri üzerinde söz

hakkına ve gerek istihdam politikalarının gerek işte görmek istedikleri muamelenin belirlenmesi konusunda doğrudan etkide bulunma olanağına sahip bulunmaları gerekir. Demokratik sendikaların iş görebildiği yerlerde, sendikalar, sıradan insanların korkularının ve beklentilerinin duyulduğu ve dikkate alındığı konusunda insanlara güvence verebilirler. Aksi halde, sosyal gerilimlerin çoğalması ve gerek ekonomide, gerek toplumda çöküntülerin ortaya çıkması kaçınılmaz olur.

19. Sendikal hakların geliştirilmesinde sendikaların daha etkili iş görebilmesinin ilk adımı, sendikaların çeşitli düzeylerdeki mevcut kapasitelerini gerçekçi bir biçimde değerlendirmektir. Hak ihlallerini önleyebilmek için, ulusal ve uluslararası düzeyde neler yapılabilir? Açıkca kötüye kullanımları kınayan kampanyalar işe yarayabilir, ancak bunlar hiçbir zaman cinayete kurban gitmiş sendikacıları geri getirmez ya da kaybedilmiş işleri ve ücretleri geri vermez.

20. Yine de, uluslararası alanlarda suistimalleri kınayan, teşhir eden ve onları uluslararası arenada soyutlayan kampanyalar yürütülmelidir. Ayrıca, Dünya Bankası, IMF gibi örgütler ile öteki uluslararası yardım ve kredi kuruluşları üzerinde ekonomik baskıda bulunulmalı ve bu ihlalcilerle verilen kredilerin ve bağışların kesilmesi sağlanmaya çalışılmalıdır. Ne yazık ki, uluslararası yatırım olanaklarında öncelik daha çok bu ihlallerin yapıldığı ülkelere verilmektedir. ILO ve BM, hak ihlalleriyle ilgili olarak, suçlu tarafları teşhir edecek tutumlar sergileyebilir, ancak bunun için zaman gerekir. Burma, İran, Sudan gibi bu konuda en azılı olan ülkeler, dünya kamuoyunda fazla ilgi çekmemekte ve ILO yaptırımlarına rağmen suç işlemeyi sürdürmektedir. İşçi haklarını güvenceye alacak bir maddenin uluslararası ticaret anlaşmalarına dahil edilmesi için verilen mücadelenin, çalışanların ve sendikaların korunması yönünde önemli bir adım olduğu yadsına-

mazsa da, kötü ihlalcilerin bu konuda her zaman bir çıkış yolu bulacağına kuşku yoktur.

21. Hak ihlallerine salt tepki göstermek yetmez. Her şey olup bittikten sonra ilgilenmek, işçileri dezavantajlı bir konuma sokar. Mevcut mücadele içinde sendikaları, hak ihlalleri ve ihlal edenlerle uğraşacak stratejilerle donatacak daha etkili yaklaşımlar geliştirilmelidir. Bu da sendikaların daha stratejik düşünebilme yeteneğini geliştirmekle başlayabilir. Karmaşık ve dinamik küreselleşme sürecinin göbeğinde işçi hareketi hayatta kalmak için çaba göstermek zordur. Stratejik düşünme çok uluslu firmalar tarafından kullanılmaktadır ve sendikaların bu yöntemleri benimsemesi olasıdır. Stratejik planlama yaklaşımları üzerinde yoğunlaşan eğitici faaliyetler, etkili bir sendikal haklar ağının oluşturulmasını sağlayabilir. Kongre, hakları koruyacak ve diğer sendikal faaliyetleri savunacak planlama tekniklerinin kullanılmasını özellikle vurgulamaktadır..

Aktif Bir Dayanışma Oluşturmak

22. Sendikal hak ihlalleri ile dünya ölçeğinde mücadele edecek ve bunları saptayacak etkili ve hızlı yaklaşımların geliştirilmesi, ICTFU'nun son yıllardaki çalışmaları içinde öncelikli bir yere sahiptir. Bu çalışmanın esası, tüm üye örgütlerde ulusal merkezlere hizmet verecek, ayrıca uluslararası dayanışmaya yönelik olarak bu konudaki bilgilerin iletişimini sağlamaya yardımcı olacak gelişkin bir izleme ağının kurulmasıdır. Bu ağ içinde yer alan eğitilmiş personel, aynı zamanda tabanda hakların farkına varılması için çeşitli çalışmalar yapacak ve spesifik stratejiler geliştirme konusunda kıdemli sendikacılara yardımcı olacaktır. Deneyimler göstermiştir ki, hak ihlalcilerine karşı mücadelede ulusal merkezlerin güçlü bir biçimde ve zaman geçirmeden yanıt vermelerinin önemi büyüktür. Bu, aynı zamanda uluslararası desteği sağlamanın da en iyi yoludur.

23. Eğitim çalışmaları

yoluyla ulusal ve bölgesel takımlar oluşturmak yavaş işleyen bir süreçtir. Ulusal merkezlerin bu ağları desteklemeye yönelik politik kararlılığı başarının olmazsa olmaz koşuludur. İzleme organları, ulusal merkezler ve uluslararası emek örgütleri arasında hızlı bir iletişim sağlamak esastır. Elektronik posta ile bunlara ileştirilen standart anketlerin kullanılması bu çalışmaları kolaylaştırır ve kriz merkezlerine hızlı bilgi akışını sağlar. Dinamik bir ağın işlevsel olabilmesi için, hem gelişmekte, hem de gelişmiş ülkelerde işbirliğini sağlayacak çalışmalara ayrıca ihtiyaç vardır.

24. Protestolar, ancak uluslararası sendika topluluklarının bu konudaki ortak iradelerini harekete geçirebildiğinde etkili olur. Geçen dört yılda, ICFTU'ya yapılan başvurular üzerine, örgütün söz konusu ağır ihlallere ilişkin olarak hükümetlere gönderdiği protesto mektuplarının sayısı yalnızca bir düzineden ibarettir. Bunun çok düşük bir oran olduğu ve bu konudaki tepkileri dile ge-

tirmede veya suç işleyenleri cezalandırmada yeterli olmadığı ortadadır. Bu süreci canlandırmak için yeni yöntemler bulunmalıdır. Acil protesto faaliyetlerini yaşama geçirmeye ve üye ülkeler arasında etkin iletişim ağları kurmaya ağırlık verilmelidir. Üye ülkeler, hem haklarımızı hem de ihlallerden mağdur olanları korumak üzere kendisine yapılan ortak eylem başvurularına hızlı ve etkili bir biçimde yanıt vermeli, bu konuda kararlı bir tutum içinde olmalıdır. Kongre, bu yaklaşımı güçlendirmek üzere üye ülkeler arasında etkin ağlar oluşturmaya yönelik yeni stratejilere gereksinim duyulduğunda ısrarlıdır.

İnsan Hakları Örgütleri ile İşbirliği

25. Sivil toplumun genişlemesiyle ve sosyal gruplar arasında ortak ilgi alanlarının varlığına ilişkin belli bir bilincin olgunlaşmasıyla birlikte, ilgili Sivil Toplum Örgütleri (NGO) ile işbirliğinin önemi artmış ve böyle bir işbirliği başarı için gerekli hale gelmiştir. Gerek

ICFTU ve bağılı kuruluşları, gerek ITS, uzun yıllardır çeşitli NGO'lar birlikte çalışmaktadır. Şimdi, ortak çalışma alanlarımızı ve işbirliği yapılacak sivil toplum kuruluşlarını karşılıklı olarak belirlmeliyiz.

26. İnsan Hakları Örgütü, İnsan Hakları İzleme Komitesi ve İşkeceye Acil Müdahale Organı gibi kuruluşlarla işbirliği, daha çok bilgi alışverişi düzeyinde kalmıştır. Bu, kuşkusuz önemli olmakla birlikte, yeterli değildir; bu konuda sesini duyan NGO'lar ile daha sıkı bir işbirliği şarttır. Kongre, ilgili NGO'ların ulusal yapıları ile ICFTU veya ITF gibi kuruluşların ilgili organları arasındaki teması ve işbirliğini artırmak, ortak bildirilerin ve araştırmaların yayınlanmasını teşvik etmek üzere ilişkilerin geliştirilmesinde ısrarlıdır.

21. Yüzyılda Sendikal Hakların Geliştirilmesi

27. Temel hakların çiğnenmesi, sendikalaşmanın geleceğine gölge düşürmektedir. Yeni binyıl başlarken, dünyanın çalı-

şanlar için daha iyi bir yer haline geldiğinin hiçbir işareti yoktur. Geçmiş ICFTU stratejileri, daha çok ILO'nun ve diğer örgütlerin uluslararası yasal mekanizmalarını kullanmak, protestolar ve kampanyalar düzenlemek, NGO'larla birlikte çalışmak, konferans, seminer, yayın gibi faaliyetler yoluyla bilgilendirmeyi artırmak, üye kuruluşlar arasında ağlar oluşturmak ve hak ihlallerine medyanın dikkatini çekmek biçiminde olmuştur. Kongre, ICFTU faaliyetlerinin herhangi bir farklılık yaratıp yaratmadığını ve daha etkili hale nasıl gelmek için neler yapılması gerektiğini görmek üzere geçmiş eylemlerin, başarı ve başarısızlıklarıyla değerlendirilmesini karara bağlamıştır.

28. Harici eylemler hak ihlaline teşebbüs edenlerle uğraşmada asla yeterli değildir. ILO sözleşmeleri ve BM insan hakları beyannamelerinde yer alan çeşitli normlardan yola çıkarak moral baskılarda bulunulmalıdır. Bu, uluslararası ticaretle ilgili iş standartlarını korumaya

yönelik mevcut yaptırımlar için de geçerlidir. Ancak bu konuda bazı engeller söz konusudur; örneğin küresel ekonominin ve ticaretin öncelikleri, baskı uygulamak için karmaşık ve uzun prosedürlerin gerekmesi ve bazı politikacılar ile işverenlerin düşmanca tutumu, pekçok ülkede sendikal hakların kabulünü güçleştirmekte, bu konuda caydırıcı bir etki yaratmaktadır.

29. Çalışma yaşamını düzenleyen yasalar, insan haklarını ve sendikal hakları korumak üzere uluslararası düzeyde hükümetler arasında gerçekleşecek bir işbirliğinin yerini tutamaz. Bunlar, ayrıca örgütlenme ve toplu pazarlığın alternatifi de değildir. Bunlar, küresel düzeyde etkin bir iş ortamı kurmak üzere kapsamlı bir uluslararası çerçeve oluşturmaya yönelik uzun dönemli bir stratejinin halkalarıdır. Bu yasaların etkinliğinin, uygulanabilirliğinin artması ve daha fazla kabul görmesi için, bunların, sendikal hakları korumaya yönelik uluslararası sendikal stratejilerin bir

parçasını oluşturmaları şarttır. Her ne kadar uluslararası sendikal hareketin öncelikleri, çok uluslu şirketler ile yapılan görüşmeleri bir sonuca bağlama amacına yönelikse de, bunlar aynı zamanda mevcut yasaların değiştirilmesini ve kanun hükümlerinin karara bağlanmış sözleşme metinleriyle uyumlu hale getirilmesini hedefini de gözetmek durumundadır.

30. Sendikal hakları ortaklaşa savunmak üzere, ICFTU, bölgesel örgütleri ile İnsan Hakları ve Sendikal Haklar Komitesi arasındaki eşgüdümü bizzat sağlar. Burada başarı, işçi hareketini her yerde daha güçlü kılacak ve kapasitesini artıracak çalışmalara bağlıdır. Bu alanda özellikle hakların en çok risk altında bulunduğu ülkelere öncelik verilmelidir. Zayıf ve kendi içinde bölünmüş sendikaların kendilerini korumaktan aciz oldukları bilinmektedir. Nerede olursa olsun, ihlallere karşı çıkmak üzere sendikaların ortak iradelerini etkili bir biçimde harekete geçirmek büyük bir önem taşır. Öyle ki, uluslararası

dayanışmanın somut biçimleri harekete geçirilmesi ve hükümetler ile işverenlerin evrensel standartlara uymasını sağlayacak önlemler alınmalıdır. Tehlike içinde bulunan sendikalara yapılan yardımların mevcut düzeyi çok yetersizdir. Üye kuruluşlar arasındaki ağı güçlendirmeye ve genişletmeye daha fazla önem verilmelidir ki, bunlar işçi hareketinin enerjisini yitirmemesi için aktif olarak çalışabilsinler. Kongre, bu bildiriye sözü edilen daha atak stratejilerin gelecekte uygulanmasını karar bağlamıştır.

31. Sendikal haklar için mücadele konusu daha geniş bir çerçevede ele alınmalıdır. ICFTU'nun bu konudaki stratejileri, elimizin altında mevcut bulunan tüm öteki "savunma silahları" ile birleştirilmelidir ki, herhangi bir ihlal meydana geldiğinde zaman geçirmeden çok yönlü bir eylem planı uygulamaya konulabilsin. Kongre, protestolar, ticaret anlaşmalarında yer alan hükümler, ILO ve öteki BM mekanizmaları, çocuk emeği

ve başka sömürü türlerine karşı kampanyalar ile sendika kurma, eğitim faaliyetleri ve yerel kapasiteyi kendisine düşman politik hareketler karşısında güçlendirecek ağlar arasında eşgüdüm sağlanması yönünde karar almıştır. ICFTU, BM İnsan Hakları Merkezi ve BM İnsan Hakları Komisyonu ile işbirliği ve eşgüdümü de gerçekleştirecektir. ICFTU, hükümetler, Uluslararası Para Fonu ve Dünya Bankası üzerindeki baskılarını yoğunlaştırmak suretiyle, bu kuruluşların politikalarının sendikal haklara saygılı olmasını sağlayacaktır. İlgili ülkelerde ve bölgelerde, bu konularda kampanyalar düzenlemek, çeşitli yayın, araştırma faaliyetleri ile her tür diplomatik, ekonomik ve politik baskıları bir arada kullanmak suretiyle acil durumu gözler önüne sermeye çalışacaktır.

32. Sendikal haklar, aynı zamanda "temel iş standartları" olarak tanımlanmış bulunan en önemli işçi hakları arasındadır. Bu konuda ICFTU'nun kampanyaları ile Dünya Ticaret Örgütü

arasında mümkün olan en yakın işbirliği ve eşgüdüm sağlanacaktır. Uluslararası ekonominin hızla küreselleşmesi, uluslararası ticari kuruluşların sendikal haklara saygılı kurallar geliştirmelerini gerekli kılmaktadır. ICFTU, bu konuda bölgesel ticari kuruluşların ve DTÖ'nün geleceği üzerinde etkili olmak için elinden gelen herşeyi yapacaktır. Benzer çabalar, Dünya Bankası, Uluslararası Para Fonu ve bölgesel bankalara karşı da yürütülecektir. İşyeri mevzi savaşlarının yapıldığı bir yerdir, bu nedenle mücadele burada kazanılır veya kaybedilir. Uluslararası toplumun sınırlı da olsa bu konudaki yardım ve katkıları önemlidir, ancak yerel çalışmaların yerini tutmaz.

33. Örgütlenmiş emek, tüm uluslarda sivil toplumun liderliği rolünü üstlenmeye hazır olmalıdır. Kısmi ve mevzi çabaların yetersiz olduğu zaman içerisinde görülmüştür. Gelecek için daha özel ve bütüncül yaklaşımların gerektiği kesindir. ICFTU, bağlı kuruluşları ve önemli NGO'lar ile sen-

dikal hakların eşgüdümünü sağlayacak kapsamlı yaklaşımların oluşturulması için stratejik planlama seminerleri düzenleyecektir. Kongre, ICFTU'nun hak ihlalcilerinin verdiği zararlar ile savaşmak için yeni, dinamik stratejilerinin bu unsurları da içerecek biçimde kurgulanması konusunda ısrarlıdır.

ICFTU Stratejisinin Temel Unsurları

34. Kongre yukarıda belirtilenler çerçevesinde, ICFTU'yu sendikal haklar strateji ve faaliyetlerinde aşağıdaki önemli unsurları uygulamakla görevlendirmiştir :

- Sendikal hakların, insan haklarının evrensel ve bölünmez bir parçası olduğunun dünya ölçeğinde kabulünü sağlamaya yönelik çalışmalar yapmak;
- ILO'yu ve ILO'nun standartları daha etkin bir biçimde uygulanmasını sağlamada oynayacağı rolü artırmak;
- Bağlı kuruluşların ihlalleri önleme ve

bunlara hemen yanıt verme kapasitesine sahip olmasını sağlamak; bu kuruluşlarda ihlallerin izlenmesini kolaylaştıracak daha etkili ağlar oluşturmak; elektronik ağlar aracılığıyla kuruluşlarla aktif bağlantı içinde bulunarak acil protesto faaliyetlerini yaşama geçirmek;

- Tabanda sendikal hak bilincini geliştirmek;
- İlgili NGO'lar ile birlikte ortak bildirimler veya araştırmaların yayınlanmasını teşvik edecek koalisyon kurmak ve uygun oldukça ulusal veya uluslararası düzeyde başka işbirliği yollarını araştırmak;
- Dünya Ticaret Örgütü bünyesinde iş standartları üzerine çalışma grupları oluşturmak suretiyle temel çalışma standartlarını koruyacak kampanyaları sürdürmek ve ICFTU organlarının çalışmaları aracılığıyla ILO'nun IMF ve Dünya Bankası ile

eşit ortaklar olarak sürdürülebilir kalkınma programları tasarlanmasında daha etkin bir rol almasını sağlamak;

- Çokuluslu şirketler üzerinde baskıda bulunarak yasal düzenlemelerin içeriği ve uygulanması konusunda etkili olmak ve yapılan çerçeve sözleşmeleri inceleyerek kuralların bu sözleşmelerde yer almasını sağlamak;
- ILO ile BM İnsan Hakları Merkezi ve BM İnsan Hakları Komiyonu arasındaki işbirliğini ve eşgüdümü geliştirmek; hükümetlerin sivil ve politik haklar kadar ekonomik, sosyal ve kültürel hakların izlenmesini ve denetlenmesini sağla-

maya yönelik olumlu çabalarını desteklemek;

- Hükümetler, IMF ve Dünya Bankası üzerindeki baskıları yoğunlaştırmak suretiyle onların politikalarının sendikal haklara saygılı olup olmadığını izlemek, böylece sendikal hakların korunmasına ve gelişmesine yardımcı olmak;
- Yayın, ve araştırma faaliyetleri ile her tür diplomatik, ekonomik ve politik baskı yollarını birarada kullanmak suretiyle her bir ülkede ve bölgede çeşitli konularda kampanyalar düzenlemek;
- ICFTU'nun insan hakları çalışmaları ile ILO standartlarına, özellikle temel iş

standartlarına saygılı olunmasını sağlayacak çalışmaları bütünleştirmek için çaba göstermek;

- Sırf kadın oldukları için erkeklerle aynı statüde görülmeyen kadınların haklarına yönelik ihlallere karşı uyarıcı kampanyalar düzenlemek ve bu konuda bilinç yükseltici faaliyetlerde bulunmak;
- 151 Sayılı ILO Sözleşmesi (Kamu Sektöründe Çalışma İlişkileri) üzerinde önemle durmak;
- ICFTU İnsan Hakları ve Sendikal Haklar Komitesinin sendikal hakların ortaklaşa korunması yönündeki çalışmalarını koordine etmek.

Çeviri: Evren Öngen



¹¹ Türkiye'deki hükümet uygulamalarıyla, İLO'nun temel hedefi olan sosyal adaleti başlatılabilmek mümkün değildir.

1
 2
 3
 4
 5
 6
 7
 8
 9
 10
 11
 12
 13
 14
 15
 16
 17
 18
 19
 20
 21
 22
 23
 24
 25
 26
 27
 28
 29
 30
 31
 32
 33
 34
 35
 36
 37
 38
 39
 40
 41
 42
 43
 44
 45
 46
 47
 48
 49
 50
 51
 52
 53
 54
 55
 56
 57
 58
 59
 60
 61
 62
 63
 64
 65
 66
 67
 68
 69
 70
 71
 72
 73
 74
 75
 76
 77
 78
 79
 80
 81
 82
 83
 84
 85
 86
 87
 88
 89
 90
 91
 92
 93
 94
 95
 96
 97
 98
 99
 100
 101
 102
 103
 104
 105
 106
 107
 108
 109
 110
 111
 112
 113
 114
 115
 116
 117
 118
 119
 120
 121
 122
 123
 124
 125
 126
 127
 128
 129
 130
 131
 132
 133
 134
 135
 136
 137
 138
 139
 140
 141
 142
 143
 144
 145
 146
 147
 148
 149
 150
 151
 152
 153
 154
 155
 156
 157
 158
 159
 160
 161
 162
 163
 164
 165
 166
 167
 168
 169
 170
 171
 172
 173
 174
 175
 176
 177
 178
 179
 180
 181
 182
 183
 184
 185
 186
 187
 188
 189
 190
 191
 192
 193
 194
 195
 196
 197
 198
 199
 200
 201
 202
 203
 204
 205
 206
 207
 208
 209
 210
 211
 212
 213
 214
 215
 216
 217
 218
 219
 220
 221
 222
 223
 224
 225
 226
 227
 228
 229
 230
 231
 232
 233
 234
 235
 236
 237
 238
 239
 240
 241
 242
 243
 244
 245
 246
 247
 248
 249
 250
 251
 252
 253
 254
 255
 256
 257
 258
 259
 260
 261
 262
 263
 264
 265
 266
 267
 268
 269
 270
 271
 272
 273
 274
 275
 276
 277
 278
 279
 280
 281
 282
 283
 284
 285
 286
 287
 288
 289
 290
 291
 292
 293
 294
 295
 296
 297
 298
 299
 300
 301
 302
 303
 304
 305
 306
 307
 308
 309
 310
 311
 312
 313
 314
 315
 316
 317
 318
 319
 320
 321
 322
 323
 324
 325
 326
 327
 328
 329
 330
 331
 332
 333
 334
 335
 336
 337
 338
 339
 340
 341
 342
 343
 344
 345
 346
 347
 348
 349
 350
 351
 352
 353
 354
 355
 356
 357
 358
 359
 360
 361
 362
 363
 364
 365
 366
 367
 368
 369
 370
 371
 372
 373
 374
 375
 376
 377
 378
 379
 380
 381
 382
 383
 384
 385
 386
 387
 388
 389
 390
 391
 392
 393
 394
 395
 396
 397
 398
 399
 400
 401
 402
 403
 404
 405
 406
 407
 408
 409
 410
 411
 412
 413
 414
 415
 416
 417
 418
 419
 420
 421
 422
 423
 424
 425
 426
 427
 428
 429
 430
 431
 432
 433
 434
 435
 436
 437
 438
 439
 440
 441
 442
 443
 444
 445
 446
 447
 448
 449
 450
 451
 452
 453
 454
 455
 456
 457
 458
 459
 460
 461
 462
 463
 464
 465
 466
 467
 468
 469
 470
 471
 472
 473
 474
 475
 476
 477
 478
 479
 480
 481
 482
 483
 484
 485
 486
 487
 488
 489
 490
 491
 492
 493
 494
 495
 496
 497
 498
 499
 500
 501
 502
 503
 504
 505
 506
 507
 508
 509
 510
 511
 512
 513
 514
 515
 516
 517
 518
 519
 520
 521
 522
 523
 524
 525



* Zehnmal 100 Jahre Klugezeitung und
vielleicht auch einmal 100 Jahre
Klugezeitung. 100 Jahre Klugezeitung.

«L'ordine delle ingegneri è stato sempre un problema per il nostro paese. Il problema non è solo quello di avere un ordine che si occupi di regolare l'attività professionale, ma anche di avere un ordine che si occupi di rappresentare i propri interessi e di difendere i propri diritti. In questo senso, l'ordine degli ingegneri è un organismo che ha una duplice funzione: quella di regolare l'attività professionale e quella di rappresentare i propri interessi e di difendere i propri diritti. In questo senso, l'ordine degli ingegneri è un organismo che ha una duplice funzione: quella di regolare l'attività professionale e quella di rappresentare i propri interessi e di difendere i propri diritti.

Sendikal Notlar **155**

ŞUBELERİMİZ VE TEMSİLCİLİKLERİMİZ



ŞUBELERİMİZ

Adana Şubesi

Reşat Bey Mah. 244 Sok.
Arıkan İş Merkezi K. 3 D. 13
Adana

Tel: (0322) 352 38 55
Faks: (0322) 352 10 06

Adıyaman Şubesi

Sıratut Mah. Erden Cad.
No: 15 Kat: 2 Adıyaman
Tel: (0416) 213 69 74
Faks: (0416) 214 34 13

Ankara Şubesi

Adakale Sok. No: 6
Yenişehir-Ankara
Tel: (0312) 231 92 11-230 27 21
Faks: (0312) 230 20 52

Bandırma Şubesi

Haydar Çavuş Mah.
Evyapan Sok. Evyapan
İşhanı No: 4/3 10220 Bandırma
Tel: (0266) 718 38 62
Faks: (0266) 715 05 76

Batman Şubesi

Akyürek Mah. 32. Cad. No: 71
56301 Batman
Tel: (0488) 213 10 76
Faks: (0488) 213 10 67

Bursa Şubesi

Tahtakale Vezir Cad. Akarsu
İşhanı No: 4 Kat: 4 16040
Bursa
Tel: (0224) 222 04 30
Faks: (0224) 220 81 34

Dişarbakır Şubesi

Ekinciler Cad. Evran Apt.
No: 42 Kat: 1 No: 1 21110
Dişarbakır
Tel: (0412) 228 54 85

Elazığ Şubesi

İcadıye Mah. 1. Harput Cad.
Tabipler İşhanı No: 10 Kat: 4
23300 Elazığ
Tel: (0424) 218 25 97

Gebze Şubesi

Hacı Halil Mah. 1212 Sok.
Hükümet Konağı Yanı Bostan
İşhanı Kat: 3 Gebze-Kocaeli
Tel: (0262) 641 45 58
Faks: (0262) 641 31 12

İşkenderun Şubesi

Çay Mah. Orhangazi Cad.
Özay Apt. No: 16 Kat: 4 31200
İşkenderun
Tel: (0326) 614 22 40

İstanbul Şubesi

Millet Cad. Dr. Adnan Adıvar
Sok. No: 22/1 34300
Aksaray-İstanbul
Tel: (0212) 589 13 12
Faks: (0212) 589 13 15

İstanbul/Anadolu Şubesi

Ankara Cad. Çınardibi Sok.
No: 6 Kat: 2 81410
Kartal-İstanbul
Tel: (0216) 306 61 06
Faks: (0216) 306 61 07

İstanbul/Boğaziçi Şubesi

Konaklar Mah. Söğüt Sok.
Bilsel Apt. Batı Blk. No: 3 D: 1
80620 4. Levent-İstanbul
Tel: (0212) 270 32 71
Faks: (0212) 268 38 49

İstanbul/Rumeli Şubesi

Namık Kemal Cad. No: 33
Kat: 1 Avcılar-İstanbul
Tel: (0212) 695 05 44
Faks: (0212) 694 62 81

İzmir Şubesi

Şehit Fethi Bey Cad. No: 43
K.2 D.201 99 Basamak
İş Merkezi 35210 İzmir
Tel: (0232) 483 71 90-425 96 27
Faks: (0232) 484 25 34

İzmir/Aliağa Şubesi

Kazım Dirik Mah. Lozan Cad.
No: 54 Aliağa-İzmir
Tel: (0232) 616 19 87
Faks: (0232) 616 93 33

Kırıkkale Şubesi

Yeni Doğan Mah. Namık Kemal
Cad. No: 5/2 06810 Kırıkkale
Tel: (0318) 218 36 78
Faks: (0318) 218 73 90

Kocaeli Şubesi

Kemal Paşa Mah. Ankara Cad.
Çağlayan İş Merkezi No: 3
K. 4 D. 23-24 Kocaeli
Tel: (0262) 321 41 13
Faks: (0262) 321 13 83

Kütahya Şubesi

Dumlupınar Bulvarı İstasyon
Cad. No: 57/3 43020 Kütahya
Tel: (0274) 216 16 18
Faks: (0274) 216 15 05

Mersin Şubesi

Hastane Cad.
Mersin İşmerkezi Kat: 4 Mersin
Tel: (0324) 336 54 42
Faks: (0324) 336 22 25

Samsun Şubesi

Şevketiye Cad.
Erçal İşhanı 1/2 Samsun
Tel: (0362) 230 91 66
Faks: (0362) 231 27 54

Trakya Şubesi

Belediye Karşısı Güngör
İşhanı Kat: 4 Lüleburgaz
Tel: (0288) 417 21 96
Yarımca Şubesi
Ankara Cad. Dostluk
İşhanı No: 55/3 İzmit
Tel: (0262) 321 43 13
Faks: (0262) 322 42 53

TEMSİLCİLİKLERİMİZ

Antalya

Elmalı Mah. 7. Sok.
Coşkun İşhanı No: 31
Antalya
Tel: (0242) 241 53 53

Düzce

Gaziantep Cad. Çınlar Sok.
Kavakoğlu Pasajı Düzce

Elmadag

MKEK Barut Fab.
Elmadag-Kırıkkale

Eskişehir

Sakarya Cad. Birlik Han
Kat: 5/15 Eskişehir
Tel: (0222) 231 24 59

Kırşehir

Eski Ankara Cad. Mermerler Apt.
No: 1 Kat: 1 Kırşehir
Tel: (0386) 212 16 41

Malatya

İnönü Cad. Nuşin Apt. Kat: 2
No: 56 D. 4 44100 Malatya
Tel: (0422) 321 24 46

Çerkezköy

Gaziosmanpaşa Mah. Atatürk
Cad. Doğu İşhanı No: 29
Çerkezköy
Tel: (0282) 726 66 43

MİSAFİRHANELERİMİZ

Ankara Misafirhanesi

Adakale Sokağı No: 6
Yenişehir-Ankara
Tel: (0312) 431 47 51

İstanbul Misafirhanesi

Levazım Subayları Mah.
Kardelen Sok. Petrol-İş Blokları
1. Levent-İstanbul
Tel: (0212) 274 92 88