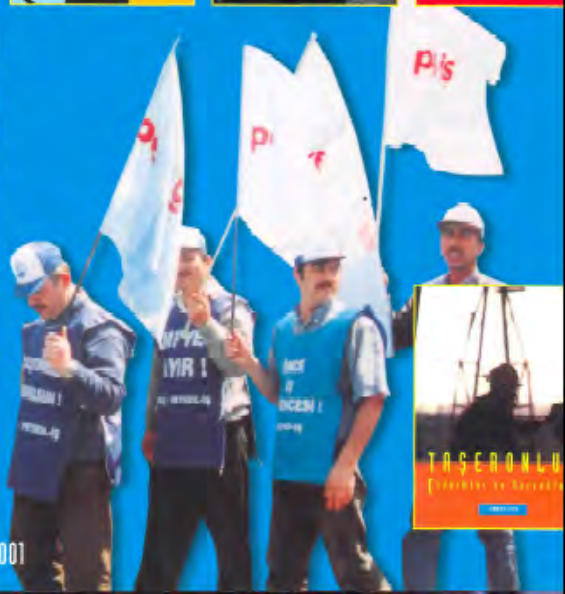


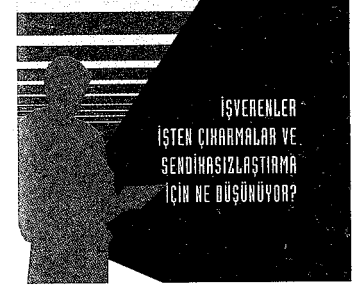
sendikal notlar

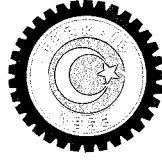


Sayı 9. Haziran 2001

İÇİNDEKİLER

Sunuş	3
Türkiye	5
Dünya	26
Tatil Hakkı	38
İşverenin aciz hali, iflas, işyerinin kapatılması , işyeri devirleri ve toplu işten çıkarmalar	47
Temsilciye not	75
Grev gözçülerinin bilmesi gereken bazı yasal haklar	84
Taşeronluk	87
Enformasyon toplumunda işin niteliği: Potansiyeller ve meydan okumalar	112
Sendikalar için yeni bir gündem mi?	137
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 Cad. No: 25

81180 Altunizade-Üsküdar-İstanbul

Tel: (216) 391 66 67 (10 Hat)

Faks: (216) 391 66 78

Petrol-İş Dergisi Ekidir.

Yayına Hazırlayan: Haluk Şensu

Genel Düzenleme ve Teknik Hazırlık:

Dosya Yayıncılık

Baskı: Pastel Ofset

Temmuz 2001

SUNUŞ

Uluslararası Para Fonu (IMF)'nin dayatma düzeyinde gündeme getirdiği istemlerini birer birer yaşama geçirmeye çalışan Hükümet, ülkenin tüm ekonomik ve toplumsal sistemini derinden etkileyen krizin nedenlerini ortadan kaldıracak hiçbir önlem almıyor, alamıyor.

21 Şubat 2001 krizinin üzerinden geçen yaklaşık 5 ay içinde krizden kurtulmak üzere yaşama geçirilen önlemler ise olumsuz etkilerini ülkenin tüm bölgelerinde ve toplumsal kesimlerinde çarpıcı biçimde göstermeye başladı.

Kamu ve özel bankalarda çalışan onbinlerce emekçi işsizlik belasıyla yüzyüze kalırken, tarım kesiminde yaşayan milyonlarca insanın geleceğini karartan önlemler sonucu, hububat, tütün, şeker, çay ve fındık üreticileri zor günler içine girdi. Krizin ardından, çarkları dönmeyen birçok işletme kapanırken, üretimine geçici olarak ara veren orta ve büyük ölçekli fabrikalar, aradan geçen 6 aylık süreye rağmen normal üretimlerine geçemedi. Yüzbinlerce esnaf, vergi ve sigorta primlerini ödeyemez duruma girerken birçoğu kepenklerini kapatmak zorunda kaldı. Her biri kendi sektörlerinde önemli kamusal işlevler sürdürmekle yükümlü kamu işletmeleri, özelleştirme sürecine alınma-

ları nedeniyle daha da verimsizleştirildi, atıl bırakıldı.

Çok kısa olarak özetlenen bu durum, ayrıntılara girildiğinde çok daha kötü bir tablo ortaya çıkıyor.

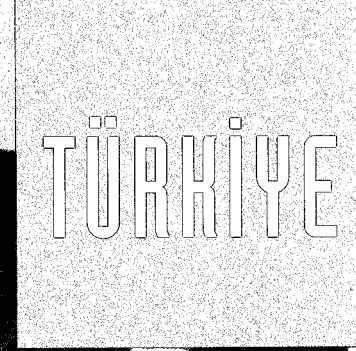
Ancak bu genel görünümün kısa ve orta dönemde adım adım iyileşeceğini düşünmek tam bir saflık olur. Çünkü yalnızca finansal araçları kullanılarak ve insan odaklı sosyal politikaları dışlayarak krizden çıkmak olanaklı değildir. Ayrıca Hükümetin IMF istemlerine bağlı olarak gerçekleştirilmek istenen ekonomik program, sunulduğunun aksine krizin sonlanmasını değil, yeni krizlerin oluşturulmasının alt yapısını yaratacak önlemlerle biçimlendirilmiştir.

Tüm bu olumsuz gidiş karşısında, ülkenin görece en örgütlü kesimlerini oluşturan sendikalar beklemeyi sürdürerek sonuçları içine sindirecek mi? Başka bir anlatımla sendikalar ne yapmalı ya da ne yapabilir?

Sendikalar ve sivil toplum kuruluşları öncelikle Emek Ptaformu'nun yayınladığı, ekonomik krizden çıkış programının gerçekleşmesi doğrultusunda atılacak adımları sıklaştırılmalıdır. Sendikaların ve toplumsal örgütlerin yol haritasını ve ufuk çizgisini oluşturan programın yaşama geçirilmesi yönünde, yorulmaksızın çaba harcanmalıdır. Bunun için "bekle-gör" anlayışının aldaticılığına ve edilgenliğine sığınmaksızın, her koşul ve ortam, bilinçlice kullanılarak etkin çabalara odaklanmalıdır.

Saygılarımızla...

Merkez Yönetim Kurulu



TÜRKİYE



KAMU ÇALIŞANLARI İÇİN SAHTE SENDİKA YASASI ÇIKTI

Yıllardır kamu çalışanları sendikalarının istemi olan Kamu Görevlileri Sendikaları Yasası, hızlı biçimde Parlemontodan geçirildi.

KESK kitlesel gösterilerle grev ve toplu sözleşme haklarını kapsamayan yasa tasarısına karşı başta Ankara olmak üzere birçok kentte kitlesel gösteriler düzenledi. Güvenlik güçleri kamu çalışanlarının üzerine gözyaşı gazı saldırdı. Belleklerden silinmeyen görüntülerin yaşandığı saldırılarla demok-

ratik eylemler baskı altında tutulmaya çalışıldı. Ancak kamu çalışanları tepkileri farklı biçimlerde dile getirdiler.

Böylesi bir ortamda TBMM Genel Kurulunda yasa hemen hemen hiç tartışılmadan kabul edildi.

KESK tarafından yapılan açıklamalarda yasanın başta toplu sözleşme ve grev hakkı olmak üzere temel sendikal hakları kapsamadığı ve Türkiye tarafından onaylanan ILO sözleşmelerine aykırı olduğu ve AB Ulusal Programı ile çeliştiğini belirten ayrıntılı bir rapor yayınladı.

Kamu çalışanlarının örgütlenme hakkının kısıtlanmasına ilişkin uluslararası sendikal örgütlerden de tepkiler geldi.

ICFTU Genel Sekreteri Bill Jordan tarafından Başbakan Sayın Bülent Ecevit'e gönderilen mektupta özetle şu görüşlere yer verdi:

"Bu önemli düzeltmenin yanısıra bahsi geçen kanun

tasarısına dair parlamentonun 87, 98 ve 151 nolu ILO Sözleşmelerinin gereklerini karşılamak adına hala yetersiz kaldığı Türkiye'deki üye kuruluşlar tarafından bize bildirilmiştir."

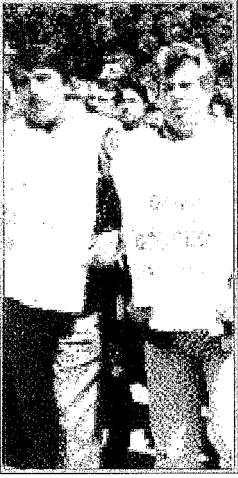
"ICFTU, TBMM'de bulunan kanun tasarısında hala hüküm süren sınırlamalardan ciddi biçimde endişe duymaktadır. Bu nedenle kamu çalışanları sendikalarının haklı taleplerinin yeniden değerlendirilmesini ve ILO standartlarına uygun yasanın sağlanması Hükümetinizden talep ediyoruz."

Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) Genel Yürütme Kurulu ise yayınladığı bildiriye şunları söyledi:

"ETUC, Türk üyesi KESK'in kamu sendikalarının ve kamu çalışanlarının haklarını elde etmeleri ve kullanmaları talebini destekler. Özellikle sendikal hakların kullanımının en-

gellenmesini ve toplu sözleşme ve grev haklarının verilmemesini kabul edilemez bulur. Bunu tamamen Avrupa standartları ile çelişkili görür. ETUC, Türk Hükümeti ve Parlemontosuna kamu çalışanlarının haklarına saygı göstermesini ve diğer Avrupa ülkelerinin olduğu gibi Türkiye'nin de Avrupa Sosyal Şartı, ILO Sözleşmeleri ve diğer uluslararası sözleşmelere uymasını ister. Sonuç olarak yapılacak olan bu tür iyileştirmelerin Avrupa Birliği-Türkiye ilişkilerinin düzelmesine yardımcı olacağını belirtir."

KESK, parlemontodan geçirilen sahte sendika yasasına karşı mücadelenin durdurulmayacağını vurgulayan açıklamalar yaparken Cumhurbaşkanına yasanın uluslararası sözleşmelere aykırı hükümler taşıdığı gerekçesiyle "veto" etmesi dileğinde bulundu.



BAKANLAR KURULU CAM İŞÇİLERİNİN GREVİNİ ERTELEDİ

Kristal-İş Sendikası'nın Şişe Cam işyerlerinde 24 Mayıs 2001 tarihinde başlattığı grev, 8 Haziran 2001 tarihinde Bakanlar Kurulu tarafından "milli güvenliği bozduğu" gerekçesiyle ertelendi.

Türkiye'de grev hakkının kısıtlılığını bir kez daha gösteren erteleme kararı üzerine Kristal-İş Sendikası basına ve kamuoyuna bir açıklama yaptı.

Kristal-İş Sendikası Genel Başkanı Mustafa Bağçeci tarafından yapılan açıklamada Şişe-

Cam'da uygulanan grevin işveren girişimleri ile ertelenmesini demokrasiye, grev hakkına ve sendika özgürlüğüne indirilmiş bir darbe olarak nitelendirdi ve özetle şunlar söyledi:

"Hükümetin, 12 Eylül ürünü bir yasaya dayanarak grevimizi ertelemesinin hiçbir anlaşılır gerekçesi yoktur. Hükümet cam grevinin milli güvenliği nasıl bozduğunu yargı önünde izah etmek zorunda kalacaktır.

Bu karar bir kere daha göstermektedir ki; 12 Eylül darbesi ürünü mevzuat ile ülkemizin demokratikleşmesi mümkün değildir.

Bu kararın, işveren çevrelerinin girişimleriyle alınan bir karar olduğuna inanıyoruz.

Cam işverenleri sendikasına şunu hatırlatmak istiyoruz ki; muhatapları hükümet değil, Kristal-İş Sendikasıdır. Bu sözleşmeyi er ya da geç

bizimle bağitlayacaklar. Hükümetin arkasına saklanmak, çağdışı, yasakçı, 12 Eylül darbesi ürünü mevzuatın ardına saklanmak çözüm değildir.

Ülkemizin ILO'ya girişinin altında imzası olan Atatürk'ün kurduğu bir kurum olan Şişe-Cam'ın, tam ILO Genel Kurulu toplantısı sırasında grevimizi ertletmesi son derece düşündürücüdür.

Cam işverenleri toplu iş sözleşme masasında "hükümetin ücret politikasının dışına çıkmayız" diyerek gösterdikleri davranışın ödülünü Hükümetten almışlardır. Ancak yanlış adresten medet ummuşlardır.

Sendikamız, yasalardan kendisine verdiği hakları kullanarak yargı önünde hakkını arayacak ve Bakanlar Kurulu'nun bu anti-demokratik kararının iptali için Danıştay'da dava yoluna gidecektir."



İŞSİZLİK DALGA DALGA YAYILIYOR

Krizin koşullandığı en önemli sosyal sonuçtan birini işsizlik oluşturuyor. Çünkü üretim ve hizmetin olağan koşullarda sürdürülememesi sonucunda işletmeler işten çıkarmaları arttırıyorlar.

Bu toplumsal ve ekonomik gerçeğin ne ölçüde olduğu yayınlanan verilerde görmek olanaklı. Son kez açıklanan Devlet İstatistik Enstitüsü (DİE) rakamlarına göre işsizlerin, 2000'in son çeyreğinde 1 milyon 366 bin olan sayısı, bu yılın ilk çeyreğinde 1 milyon 809 bi-

ne yükseldi. Aynı dönemde işsizlik yüzde 32.4 oranında artarken; eğitimli gençlerdeki işsizlik oranı da yüzde 23.7'yi aştı.

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü'nün Nisan 2000- Nisan 2001 verileri ise işsizliğin son bir yılda yüzde 51 arttığını gösteriyor. Verilere göre işsizlik ve ekonomik kriz artık beyaz yakalıları da vuruyor.

Özellikle bankacı-

lık sektöründeki gelişmeler bu sektördeki işsiz sayısını arttırdı. Bu nedenle de iş arayan beyaz yakalı sayısı aralık ayından bu yana yüzde 40 arttı.

Finans sektöründe önümüzdeki günlerde kamu ve fon bankalarında çalışan yaklaşık 35 bin beyaz yakalının işsiz kalacağı ifade edilirken bu rakamın özel sektörle birlikte 50 bini bulacağı açıklanıyor.



EKONOMİK KRİZ ŞİRKET SATTIRIYOR

Hükümetin IMF

güdümlü ekonomik programı, Türkiye'yi derin bir kriz ortamına sokarken, milyonlarca insanın her geçen gün daha da yoksullaşmasına ve güvencesiz kalmasına yol açıyor. Ancak bunun yanında Türkiye'de yerli sermaye tarafından kurulan şirketler de sessiz biçimde el değiştiriyor.

Gıda sektöründen madencilik sektörüne, çimento sektöründen makina sek-



15-16 HAZİRAN'IN 31. YILI

Türkiye işçi sınıfı, 1970 yılının ilk yaz sıcaklarıyla buluştuğu günlerde, sendikal hak ve özgürlüklere getirilmek istenen kısıtlamalara karşı unutulmayacak bir destan yazdı. Yüzbinlerce işçi, İstanbul ve İzmir'de caddeleri, sokakları doldurdu.

Türkiye işçi sınıfı tarihinde seçkin bir yere sahip olan 15-16 Haziran, Türkiye işçi sınıfının "kendisi için sınıf" olma sürecinde sendikal hak ve özgürlüklerin kısıtlanmasına karşı oluşturduğu önemli bir demokrasi yürüyüşü ve özgürlük barikatıdır. Çünkü Türkiye tarihinde ilk kez bir eylem; sanayi işçilerinin yoğunlaştığı kent merkezlerinde toplu ve geniş bir tepki olarak örgütlenmiş ve yürütme ve yasama erkini elinde tutan siyasal iktidarın uygulamalarına karşı yönelmiştir.

Eğer bugün sendikal haklar konusunda kimi önemli kazanımlar varsa, dün işçi tulumlarıyla işyerinde giydikleri ayakkabı ve terlikleri çıkarmadan yollara dökülen, 15-16 Hazirancılarının yürüğünde beslenmiştir.

törüne, bankacılık sektöründen kimya sektörüne kısaca aklınıza hangi sektör geliyorsa döviz kurundaki aşırı yükselme, Türkiye'deki şirketleri "kelepir fiyati"na indirdi. Öyle ki bu durum nedeniyle Türkiye'de şirket "evlendirmeleri" ve satışları için "uzman" şirketler ortaya çıktı.

Bu gerçeği çeşitli konuşmalarında Rahmi Koç ile Sakıp Sabancı da özellikle

vurgularken, şirket evlilikleri ve satın almaları konusunda uzman olduğu belirtilen Philip H. Mirvis, düzenlenen bir konferansta aynen şunları söyledi:

"Dünya genelinde para piyasalarında bir belirsizlik söz konusu, fakat Türkiye'de tarımdan turizme çok büyük yatırım fırsatları var.

Ben Türkiye'de devalüasyon sonrası şirket evlilikle-

rinin artacağını düşünüyorum. Ancak bu hem iyi, hem kötü olabilir. Bankacılık sektöründe istikrara kavuşulmasıyla uluslararası yatırımcılar Türkiye'ye gelecektir. Ancak Türkiye'ye sadece finansal yatırım gözüyle mi, yoksa stratejik yatırım olarak mı baktıklarına dikkat etmek gerekir."

Bu arada sektörlerinde üç-beş ay ön-

cesine kadar önemli kuruluşlar olarak gözüken birçok işletme üretimlerine ara verirken, yabancı ortak arayışına veya şirketlerini satma girişimlerine başladı.

Bu durum en çok o işletmelerde çalışan işçileri olumsuz etkiliyor.

Çünkü şirket kapatma ve devirlerinde işçilerin birikmiş hakları hiçe sayılıyor ve çoğu topluca işten çıkartılıyor.



GREV HAKKI KISITLIDIR

21. Yüzyılı yaşıyoruz, ancak Türkiye'de grev hakkı hala kısıtlıdır. Çünkü;

-Grev toplu sözleşme sürecine bağlı kılınmıştır.

-Hak grevi yasaktır.

-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.

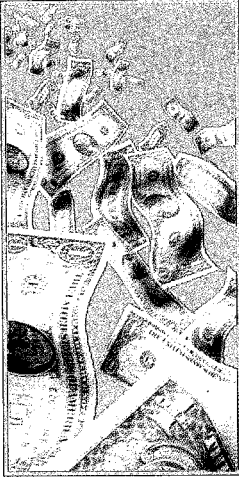
-Olağanüstü dönemlerde grev valiliklerin onayına bağlıdır.

-Greve başlamak için katı süreler uygulanmaktadır.

-Greve çıkan işçiler işyeri önünde gösteri yapma olanağına sahip değildir.

-Grevde geçen süreler kıdem tazminatından sayılmaz.

-Grev gözcülüğünün hakkı kısıtlıdır.



TÜRKİYE DÜNYA TİCARETİNDE YOK

Dünya Ticaret Örgütü'nün (WTO), 2001 yılı raporu yayımlandı ve sanayileşmiş 7 Batılı ülkenin oluşturduğu G-7 ülkelerinin küresel düzeyde, geçen yıl, toplam ticari meta ihracatının yüzde 45.7'sini, ithalatının da yüzde 48.9'unu yaptığı açıklandı.

Dünya Ticaret Örgütü'nün verilerine göre, Türkiye'nin geçen yıl gerçekleştirdiği 27.3 milyar dolar tutarında ihracat ve 54 milyar dolar tutarındaki ithalat ile küresel düzeydeki ticaret içinde sırasıyla yüzde 0.4 ve

yüzde 0.8 paya sahip oldu.

Verilere göre, ABD, geçen yıl Türkiye'nin 28 katı ticari mal ihracatı ve 23 kat ithalat gerçekleştirdi. Başka bir ifadeyle, Türkiye'nin geçen yıl yaptığı ihracat ABD'nin ihracatının yüzde 3.5'ine, ithalatı da yüzde 4.3'üne tekabül ediyor. Dünyanın en büyük ekonomisine sahip ABD'nin, küresel düzeyde geçen yıl gerçekleştirilen toplam meta ticaretindeki payı, ihracatta yüzde 12.3, ithalatta da yüzde 18.9 oldu.

ABD geçen yıl 782.4 trilyon dolar ihracat ve 1 katrilyon 258 trilyon dolar ithalat yaparken açık 475.6 trilyon dolar olarak gerçekleşti.

Avrupa Birliği (AB), topluluğu oluşturan 15 ülkenin kendi arasındaki ticareti hariç, geçen yıl gerçekleştirdiği 855.4 trilyon dolar tutarındaki ihracat ile ABD'yi geçerken, ithalatta bu ülkenin gerisinde kaldı.

Bu rakamları sanıyoruz ülkemizi yönetenler de okumuşlardır ve belki de yalanları açığa çıkıyacağı için yüzleri bir parça kızarmıştır. Öyle ya daha 1 yıl önce Başbakan Yardımcısı Devlet Bahçeli, Türkiye'nin 2020 yılında dünyada en büyük 10 ekonomisinden biri olacağını söylüyordu; bunun gerçekleşmeyeceğini bile bile...



SEFALETE OYNUYORUZ

Devlet İstatistik Enstitüsü (DİE), 1999 yılında bölgeler itibarıyla Gayri Safi Yurtiçi Hasıla'ya (GSYİH) en yüksek katkısı, yüz-

de 36.5 ile Marmara Bölgesi'nin sağladığını açıkladı. Türkiye'nin en zengin 10 ilinden 3'ü de Marmara Bölgesinden çıkarken, en zengin ilimiz de 6.336 dolarla Kocaeli oldu.

DİE'nin açıklamasına göre, 1999 yılı GSYİH'e en yüksek katkısı Marmara Bölgesi, en düşük katkısı ise yüzde 4.3 ile Doğu Anadolu Bölgesi sağladı.

Önceki yıl 1998 yılına göre sabit fiyatlarla GSYİH gelişme hızı Marmara Bölgesinde yüzde 4.9, Ege Bölgesinde yüzde 5.9, Akdeniz Bölgesinde yüzde 3.9, İç Anadolu Bölgesinde yüzde 4.3, Karadeniz Bölgesinde yüzde 3.7, Doğu Anadolu Bölgesinde yüzde 1.9 ve Güneydoğu Anadolu bölgesinde yüzde 6.7 gerileme gösterdi.

İllerin Türkiye Gayri Safi Yurtiçi Hasıla (GSYİH) payına göre yapılan sıralamada, İstanbul, Ankara, İzmir, Kocaeli, Bursa, Adana, İçel, Antal-

ya, Konya ve Manisa ilk 10 sırada yer aldı. Bu illerin Türkiye GSYİH içindeki toplam payı yüzde 57.7 olarak gerçekleşti.

DİE'nin 1999 yılı iller itibariyle GSYİH sonuçları açıklamasına göre, Bingöl, Gümüşhane, Bartın, Hakkari, Kilis, Iğdır, Tunceli, Ardahan ve Bayburt illerinin her birinin GSYİH içindeki payı ise yüzde 0.1 olarak gerçekleşti.

Açıklamaya göre, 1999 yılında bir önceki yıla göre Türkiye GSYİH'indeki gelişme yüzde 4.7'ye gerilerken, 49 il Türkiye ortalamasının üzerinde gelişme gösterdi.

İllerin Dolar değeri ile kişi başına Gayri Safi Yurtiçi Hasılası hesaplandığında ise Kocaeli 6.236 dolarla birinci olurken, bunu İstanbul, Yalova, Kırklareli, İzmir, Muğla, Ankara, Kırıkkale, Bilecik ve Tekirdağ izledi.

Kişi başına en düşük gelir ise 802 dolarla Muş'da yaratıldı. Açıklamada, kişi

başına geliri en düşük son 10 il; Kars, Bingöl, Mardin, Van, Adıyaman, Hakkari, Bitlis, Şırnak, Ağrı ve Muş olarak sıralandı.

Burada vurgulamak istediğimiz bir konu ise tüm bu rakamlar 21 Şubat krizinden önceki durumu yansıtmadır. Siz tüm bu rakamları en azından yüzde 50 daha küçültün ve göreceksiniz ki ülkemiz artık IMF politikaları sonucu Afrika'nın yoksulluk içinde debelenen ülkeler düzeyine indi.



KÖYLÜYÜ BİTİRECEKLER

Türkiye Ziraat Odaları Birliği 25 Mayıs'ta yapılan 22.

genel kurul toplantısında sunulmak üzere hazırlanan Raporunda, IMF güdümlü tarım politikalarının uygulanması durumunda çok önemli tarımsal potansiyele sahip Türkiye'nin, "dünyanın yükselen en önemli tarım ürünleri pazarı" haline geleceği belirtildi.

Hükümetin yeni olarak sunduğu ekonomik programın, önceki başarısız programın bir devamı niteliğinde olduğu, toplumun değişik kesimlerinin, özellikle tarım kesiminin görüşü alınmadan hazırlandığı belirtilen raporda, bu nedenle başarısızlığının zayıf, tarım kesimi tarafından desteklenmesi olanaklı olmayan bir program olduğu anlatıldı.

Rapora göre, tarımın piyasa ekonomisine açılması durumunda, sektöre yönelik desteklerin kalkmasıyla, başta toprak, tohumluk, kredi olmak üzere tarımsal üretimin tüm girdi fiyatları, pi-

yasa ekonomisinin kurallarına göre belirlenecek.

Ancak, çiftçinin bu sürece uyum göstermesini sağlayacak ara mekanizmalar ve kurumlar oluşturulmadığı için, küçük ve orta ölçekli çiftçiler önemli sorunlarla karşı karşıya kalacak.

Girdi sübvansiyonlarının 2003 yılında kaldırılması ile piyasaya ayak uyduramayan küçük çiftçiler üretimden vazgeçecek.

Devletin destekleme alımlarından ve fiyat müdahalelerinden çekilmesi ile küçük çiftçi pazarlık gücünü yitirecek ve tüccarın istediği fiyattan ürününü satacak.

Devletin tohum üretimi ve satışından çekilmesi, kısa dönemde fiyatları artıracak.

Destekleme sistemleri revize edilmeden doğrudan gelir desteğine geçilmesinin, fakir çiftçiye karşılıksız gelir aktarımı yapılmasının, tarımda gelir dağılımını düzelt-

meyeceği, aksine üretimi caydırıcı etki yapacağı vurgulanan raporda, üreticinin örgütsüz olması nedeniyle ürün satış fiyatlarının, dolayısıyla üreticinin refah seviyesinin düşeceği kaydedildi.

Tarımın serbest piyasa ekonomisinin işleyişine bırakılması halinde, ülkenin tarım ürünü ithalatçısı haline dönüşeceği öne sürülen TZOB raporunda, SEK, EBK ve Yem

Sanayi'nin özelleştirilmesinin, hayvancılık sektörünü dışa bağımlı hale getirdiğine işaret edildi.

Devletin tohumluk piyasasından çekilmesinin, tarımı tohumluk açısından dışa bağımlı, tarlaları da yabancı tohumlukların deneme alanı haline getireceği kaydedilen raporda, çokuluslu firmaların her türlü denemeyi yapar duruma geleceği anlaşıldı.

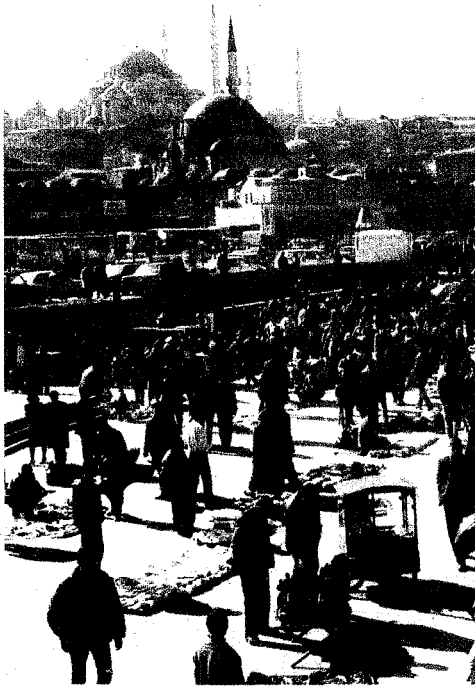


SEZER, TÜTÜN YASASI'NI VETO ETTİ

Türkiye'de tarım

sektörünün en önemli düzenleyici kuruluşlarından biri olarak görülen Tekel'in özelleştirilmesinin yolunu açan ve ülkemizde üretilen tütün tarımını yok edeceği kesin gözüyle bakılan Tütün Yasası 20 Haziranda hızlı biçimde TBMM'nden geçirildi.

IMF ile çokuluslu sigara şirketlerinin istemlerine bağlı olarak çıkartılan Tütün Yasası'na karşı



İŞGÜCÜ DIŞINDAKİ NÜFUS

-2000 yılında, 15 ve daha yukarı yaşta olan çalışma çağındaki nüfusun % 50.8'ini işgücüne dahil olmayanlar (22 milyon 736 bin kişi) oluşturmaktadır.

-İşgücüne dahil olmayan nüfus belli başlı alt gruplara göre incelendiğinde; işgücüne dahil olmayan ev kadınları % 52.7 (11 milyon 971 bin kişi) ile işgücüne dahil olmayan nüfus içinde en yüksek paya sahiptir. Bunu, % 12.8 ile öğrenciler, % 10 ile emekliler ve % 9.4 ile çalışamaz halde olanlar takip etmektedir.

-Bölgelere göre işgücüne dahil olmayanların oranı en yüksek % 54.8 ile İç Anadolu ve Akdeniz Bölgelerindedir. Bunu sırasıyla Marmara (% 52.5) ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi (% 51.4) takip etmektedir.

-Bölgelere göre işgücüne dahil olmayan nüfus belli başlı alt gruplara göre incelendiğinde, işgücüne dahil olmayan ev kadınları en fazla (% 61.2) Doğu Anadolu Bölgesinde, en az (% 43.4) Karadeniz Bölgesindedir.

Tekgıda-İş Sendikası ve sökterdeki sivil toplum kuruluşları tepki gösterirken yasanın ülke tarımına ve ekonomisine yıkım getireceği vurgulandı.

Tekgıda-İş Sendikası Genel Başkanı ve Türk-İş Genel Sekreteri Hüseyin Karakoç, yasanın parlamento gündemine alınması ardından 11 Haziran'da yaptığı basın açıklamasında özetle şu görüşlere yer

verdi:

"Türkiye, kriz fırsatçıların elinde tarımsal kesimine son darbeyi vurmaya hazırlanıyor. Önce şeker ve buğday, şimdi de tütün. Hazırlanan yeni Tütün Yasa Tasarısı, tütün ülkesi olarak bilinen Türkiye'yi çokuluslu sigara şirketlerinin kucağına bırakıyor. Ulusal tütün sanayimizi ve yerli tütünümü zü ölüme hazırli-

yor. Bu yasa tasarısıyla, tam 623 bin tütün ekicisi ailenin 573 bini tütün tarımından dışlanıyor, ekicisi, işçisi ve memuruyla 3.5 milyon insanımız açlığa terkediliyor.

Şimdi, bütün bu gerçekler ve koşullar bir kenara itiliyor. Sözüm ona serbest piyasa kurlarını gerçekleştirmek adına, tütünde destekleme kaldırılıyor. TEKEL'in özelleştiril-

mesinin zemini hazırlanıyor. Sonuç itibarıyla milyarlarca dolarlık bir sektör, yabancı egemenliğine terk ediliyor."

Aynı basın toplantısında konuşan Türkiye Ziraat Odaları Birliği Başkanı Faruk Yücel, yeni Tütün Yasasının ekonominin sorunları arttıracak ve sektörün çokuluslu sigara şirketlerine açılacağını, milyonlarca tütün ekicisinin



SANKİ KORKU FİLMİ GİBİ!

-Çocuk sağlığı göstergelerinde bölgeler arası, kır-kent ve kent içi alanlarda da farklılıklar mevcuttur.

-Çocuk ölümlerinin önemli bir kısmı önlenilebilir hastalıklardan meydana gelmektedir.

-Gebelere doğum öncesi nitelikli bakım hizmetleri ile doğumların sağlıklı ortamlarda ve sağlık personeli gözetiminde yapılması ve çocuk sağlığına bütünsel yaklaşım önemini korumaktadır.

-1999 yılı itibarıyla 3 milyon civarında özürlü çocuk olduğu tahmin edilmektedir. Çocukların çoğu önlenilebilir nedenlerle özürlü doğmakta veya özürlü olma riski taşımaktadır. 904 okulda 32.542 özürlü çocuğa eğitim hizmetleri verilmektedir.

-Çocuk işçiliği, sokak çocukları ve sokakta çalışan çocuklar sorunu önemini korumaktadır. Kanunla ihtilafa düşen çocuklar sorunu önemini korumaktadır.

(8. Beş Yıllık Kalkınma Programı'ndan aynen aktarılmıştır)

yok olacağını söyledi. Tütün Yasası tüm uyarılara karşın 20 Haziran'da TBMM Genel Kurulunda kabul edildi. Ancak Cumhurbaşkanı A. Necdet Sezer, yasayı Anayasanın sosyal devlet ilkesine aykırı buldu ve 6 Temmuz'da veto etti. Sezer'in veto gerekçesinde şu noktalar üzerinde duruldu.

"Anayasa kuraları ve ilkeleri çerçevesinde, Türk tarımının geliştirilmesinin, Türk üreticisinin yabancı kaynaklı tarım ürünleri karşısında korunmasının ve desteklenmesinin, yalnızca ekonomik gerekçeler ve mali politikalar kapsamında ele alınmaması; yapılacak düzenlemelerin, Devlet'in, tarımın yurt düzeyinde dengeli ve uyumlu biçimde hızla gelişmesini planlamak, tarımsal üretim planlaması ilkesine uygun olarak bitkisel üretimi artırmak amacıyla tarımla uğraşanla-

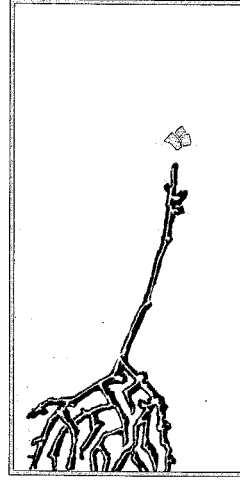
rın işletme araç ve gereçleri ile diğer girdilerinin sağlanmasını kolaylaştırmak görevleri ve sosyal devlet ilkesi ile de uyuşması gerektiği değerlendirilmektedir.

Getirilen düzenlemelerin tütün üretimini yok edici ve sigara pazarını tümüyle dışarıya dayandırıcı sonuçlar doğurması nedeniyle TEKEL'in elindeki fabrika ve işletmelerin gerçek değerlerinin çok altında satılma olasılığı ise ayrı bir sorun olarak görülmektedir."

Ancak Hükümet tüm bu veto gerekçelerine karşın yasanın bir an önce aynen veya çok küçük değişikliklerle çıkartılması için kararlı görülüyor. Yani görünen o ki kazanan Türkiye değil, çökuluslu sigara şirketleri ile IMF olacaktır.

Nereye kadar mı?

Bunu Türkiye'nin bugün sessiz, ama yarınlarda ses getireceği kesin olan halkı belirleyecek!



TÜRKİYE MAYIN YASAĞINA UZAK MI DURUYOR?

Dünyada her yıl binlerce insanın ölmesine ve yaralanmasına yol açan kara mayınlarının yasaklanmasına ilişkin olarak geçen yıl imzaya açılan ve kısaca Ottawa Anlaşması olarak tanınan "Anti-Personel Mayınlarının Kullanımı, Depolanması, Üretimi ve Transferinin Yasaklanması ve Mevcutlarının İmha Edilmesine İlişkin Sözleşme"yi Türkiye ile komşusu Yunanistan daha henüz imzalamadı.

Ancak düzenlenen kampanyalar sonuç almaya başladı. Hü-

kümet bir yandan mayınlı toprakların, hem Trakya'da, hem de doğu ve güneydoğu sınırlarında temizlenerek tarıma açılacağını duyurdu.

Öte yandan Türkiye'nin BM Cenevre Ofisi nezdindeki Daimi Temsilcisi Büyükelçi Murat Sungar, BM Silahsızlanma Konferansı'nda yaptığı konuşmada, her iki ülkenin söz konusu anlaşmaya taraf olmak üzere gereken süreci eşzmanlı olarak başlatma kararı aldığını belirtti. Sungar, kara mayınlarının yasaklanmasının bölgede güvenlik ve istikrara katkıda bulunacak önemli bir güven artırıcı önlem olduğunu vurguladı.

1979 yılında kurulmuş olan BM Silahsızlanma Konferansı, silahsızlanma anlaşmaları konusundaki tek uluslararası müzakere forumu. Yalnızca 66 üye ülkeden oluşan Konferans, devletlerin ulusal güvenlik çıkarlarını ilgilendiren konularda görüş

birliği esasý úzerinde çalışıyor. Kendi çalışma kurallarını ve gündemini kendisi belirleyen Konferans, BM Genel Kurulu'na da tavsiyelerde bulunabiliyor.

Dileğimiz, kara mayınlarının yasaklanmasına ilişkin Ottawa Anlaşması'nın eksiksiz kabul edilmesi ve topraklarımızın artık kara mayınlarından temizlenmiş güvenli topraklar olmasıdır.



BİREYSEL EMEKLİLİĞE VERĐİ DESTEĞİ

Bireysel emekliliğin teşviki çerçevesinde bazı Vergi Yasalarında yapılan değişikliklere ilişkin yasa çıkartıldı. Ya-

sa, bireysel emeklilik sistemi oluşturulmasına, ödenecek katkı paylarının vergi matrahından indirilebilmesine, kurulacak emeklilik yatırım fonlarından doğacak şirket kazançlarının kurumlar vergisinden istisna tutulmasına ilişkin düzenlemeleri öngörüyor.

Bu çerçevede, bireysel emeklilik sisteminden emeklilik hakkı kazananlar ile bu sistemden vefat, maluliyet veya tasfiye gibi zorunlu nedenlerle ayrılanlara yapılan ödemelerin yüzde 25'i, gelir vergisinin dışında tutulacak. Aynı şekilde Türkiye'de yerleşik ve merkezi Türkiye'de bulunan diğer sigorta şirketlerinden 10 yıl süreyle prim ödeyenler ile vefat, maluliyet, tasfiye gibi nedenlerle ayrılanlara yapılan ödemelerin yüzde 10'u ve tek primli yıllık gelir sigortalarından yapılan ödemeler de bu kapsamda bulunacak.

Yeni düzenlemeyele emeklilik yatırım

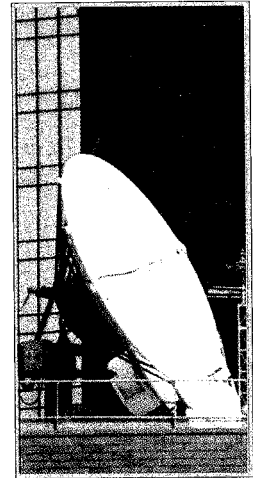
fonlarının kazançları da, Kurumlar Vergisi'nden istisna tutulacak. İşverenler tarafından ücretliler adına ödenen katkı payları, ücretin brüt tutarı ile ilişkilendirilmeksizin limitler dahilinde doğrudan gider yazılacak. Bireysel emeklilik işlemlerini yürütecek sigorta şirketleri ile emeklilik yatırım fonlarının her türlü işlemleri Damga Vergisi'nden, emeklilik sigorta poliçeleri üzerinden alınacak paralar ile emeklilik sigorta uygulamalarından oluşacak fonlara ilişkin işlemler, Banka ve Sigorta Muameleleri Vergisi'nden istisna olacaktır.

Sağlanan vergi teşvikleri dikkate alınarak, katkı ve getirilerin hak sahiplerine ödenmesi sırasında gelir vergisi kesintisi yapılacaktır.

Emeklilik şirketleri ile emeklilik yatırım fonlarının sermaye piyasasında yapacakları işlemler, banka ve sigorta muameleleri vergisinden, kuruluşları

dahil her türlü işlemlerinde düzenlenen kağıtlar, damga vergisinden istisna tutulacaktır.

Tüm bunların anlamı şu: Kamu sosyal güvenlik kurumlarına alternatif oluşturmak üzere yaratılan bireysel emeklilik sistemi için sigorta primi toplayacak olan çokuluslu sigorta şirketlerinin emirleri yasa oldu. Artık onlar geniş bir pazarda, yüksek karlarına kar katmak üzere çok daha özgürce "at oynatabilecekler."



"TELEKOM YAĞMA EDİLECEK"

Elektrik Mühendisleri Odası (EMO),

Haberleşme, İletişim ve Basın Yayın Emekçileri Sendikası (Haber-Sen) ve Makina Mühendisleri Odası (MMO) Yönetim Kurulları, 4 Mayıs 2001 Türk Telekom A.Ş. (TT)'de yaşananlar ve çıkartılmak istenen ilgili yasaya yönelik olarak ortak bir basın toplantısı yaptı.

Açıklama özetle şunlar söylendi:

Siyasetçiler,
TT'yi satmak için

her yolu denediler. Ülkeye dolar getirmeye geldiğini söyleyen Kemal Derviş, TT'yi 3-4 milyar dolara satarak getirmeye de-ğil götürmeye geldiğini göstermektedir. TT'nin sadece GSM'sinin lisans hakkının 3 milyar dolar ettiği bilinmektedir. Ayrıca her iki taslakta da yüzde 49'dan fazlası yabancılara devredilemez denirken, kalan his-

selerin kime, ne oranda, hangi koşullarda satılacağı, değerinin ne olacağı tamamen muğlaktır.

Kurum, satılmaya karar verildiği andan itibaren yıllarca kötü yönetilerek işletmesi problemlili bir hale getirilmiştir. Satış fikri, bugün bu durum üzerine oturtulmaya çalışılmaktadır. Görünen o ki, mevcut yönetim bu kurumu

yormuş, Kemal Derviş de yıkmaya gelmiştir. Üstelik 1999 yılında 1.3 milyar dolar kar eden TT'nin 2000 yılı kar-zarar oranı açıklanmamakta, buna karşılık 3 yıllık kar miktarına satılmaya çalışılmaktadır.

Kurumun zarar ettiği iddia ediliyorsa, yapılan uygulamalardan vazgeçilmelidir. Bir taraftan TT'ye yatay geçişle binlerce in-



VERİLER BİRER SİNYAL!

SSK tarafından yayınlanan verilere göre;

-1997 yılında 99 bin 373, 1998 yılında 93 bin 295 ve 1999 yılında 78 bin 980 işçi iş kazaları ve meslek hastalıklarına maruz kaldı.

-İş kazalarının nedenleri arasında düşme birinci sırayı alırken bunu makinelerden meydana gelen kazalar, buhardan meydana gelen kazalar ve motorlu taşıt kazaları izliyor.

-İşyeri büyüklüğüne göre ortaya çıkan kaza verilerine göre, 1-3 kişinin çalıştığı işyerlerinde ortaya çıkan kazalar önemli büyüklüğe ulaşıyor. Öyle ki 77 bin 955 kazanın neredeyse yarısını oluşturan 33 bin 121 kaza, bu küçük işyerlerinde oluşuyor.

-İş kazaları çoğunlukla çalışmanın ilk saatlerinde ortaya çıkıyor.

-İş kazası ve meslek hastalığından 1999 yılı içinde ölenlerin sayısı: 1333.

-İş kazaları nedeniyle 1999 yılında geçici iş göremezlik gün sayısı: 1.888.334.

san alınmış, bir ta-
raftan da bu şekil-
de alınmayanlar
taşeron firmalar
vasıtasıyla işe yer-
leştirilmiştir. Taşe-
ron firmalara çalış-
tırdığı eleman ora-
nında ödeme ya-
pılmaktadır. Ayrıca
firmalara enerji,
santral, klima şe-
beke vb. bakım üc-
reti olarak hizmet
alınmadan yüklü
oranlarda para
ödenmektedir.

Zaman zaman
"yontulmamış el-

mas", bazen de
"kalitesiz kömür"
benzetmesi yapı-
lan bu kurumdan
siyasetçiler derhal
elini çekmelidir.
TT'yi, kurumda ye-
tişen yöneticiler
çok daha başarılı
ve verimli yönete-
bilirler.

Türk Telekom'un
satılması için ka-
muoyu ve medya-
ya yönelik müthiş
bir yanlış bilgilen-
dirme operasyonu
ve manipülasyon
yapılmaktadır.

-Haberleşme ve
iletişim hizmetleri
halka daha pahalı
ve kalitesiz; ser-
maye çevrelerine
daha ucuz olacak-
tır.

-Kurumun satı-
şının ülke ekono-
misini kurtaracağı
yalandır.

-Onbinlerce ku-
rum çalışanı işsiz
kalacaktır.

-TT'nin devasa
altyapısı yabancı-
lara peşkeş çekile-
cektir.

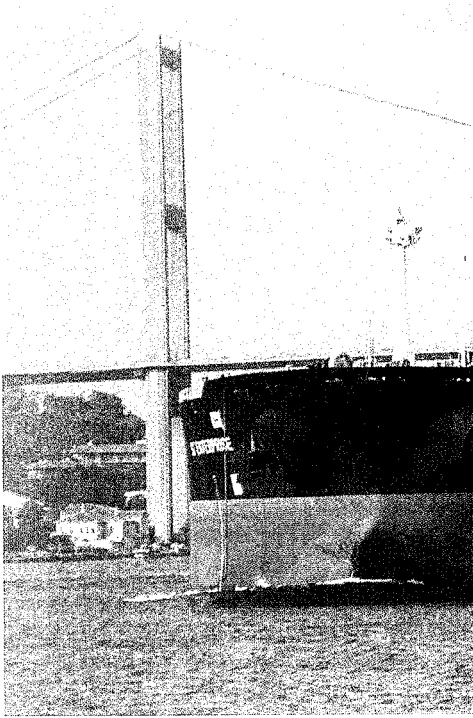
-Haberleşme giz-

liliği ve güvenilirli-
ği tamamen yok
olacaktır.

-Ülkemiz haber-
leşme açısından
uluslararası tekel-
lere bağımlı hale
gelecektir.

-Geri kalmış böl-
gelere hizmet git-
meyecek ve eşit-
sizlik daha da arta-
caktır.

-Özel sektör te-
keli olacağından
hizmetlerin ücret-
lendirilmesinde
keyfiyet hakim ola-
caktır."

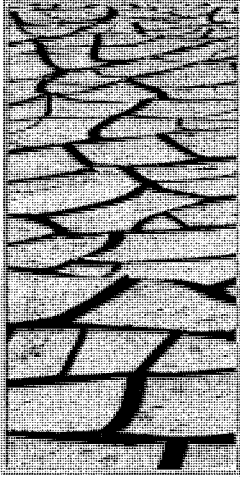


TANKERLER BOMBA GİBİ

Türkiye, üç tarafı denizlerle çevrili olma-
nın yanında bir iç denize ve stratejik olarak
son derece önemli olan iki boğaza sahip.

Ülkemizin doğal varlığı ve değeri olan bu
özellik, aynı zamanda birçok riski de bağrın-
da taşıyor.

Ve şimdi Türkiye çok büyük bir tehlike al-
tında. Bu tehlike şu: Kazak petrolünü taşıya-
cak tankerlerin, hem Karadeniz'de, hem de
İstanbul ve Çanakkale Boğazlarında yarata-
cağı olası büyük çevresel felaketler.... Çün-
kü Kazak petrolünün deniz yoluyla dünya
pazarlarına taşınması, boğazlarımızdaki ge-
mi trafiğinin aksamasına ve tanker kazaları
sonucu büyük çevre felaketlerine yol açabi-
lecek. Öyleki günümüzde boğazlardan yıl-
da 82 milyon ton ham petrol ve tehlikeli yük
taşınırken, Kazak petrolünün de devreye
girmesiyle bu rakam iki katına çıkacak. Ya-
pılan açıklamalara göre bugün boğazların
çektığı güç Süveyş Kanalı'ndan 3, Panama
Kanalı'ndan da 4 kat daha fazla.



ORMAN MÜHENDİSLERİ ÇÖLLEŞME İÇİN UYARDI

16 Haziran 2001 tarihinde basına ve kamuoyuna bir açıklama yapan Orman Mühendisleri Odası Başkanı Salih Sönmezışık, dünyanın hızlı bir kirlenme süreci içine girdiğini her yıl milyarlarca ton katı atığın toprağa ve yine milyarlarca ton gazın atmosfere salındığını belirterek küresel ısınma ve sera etkisinin dünyayı hızlı biçimde yaşanmazlığa doğru sürüklediğini belirtti.

17 Haziran Dünya Çölleşme ile Mücadele Günü nedeniyle yapılan basın

açıklamasında özetle şu noktalar üzerinde duruldu:

"Yapılan araştırmalar dünyamızdan her yıl 20 milyar tonun üstünde toprağın, erozyon sonucu yok olduğunu göstermektedir. Yani dünyamız hızla çölleşmektedir. Çölleşmenin sonuçları ise; tarihte örnekleri görüldüğü gibi, susuzluk, kıtlık, açlık ve toplumların vatanlarını terk ederek başka ülkelere göç etmesidir.

Erozyon açısından doğal müze görünümünde olan ülkemiz topraklarının yüzde 79.43'ünde şiddetli ve çok şiddetli erozyon yaşanmaktadır. Bunun sonucu Anadolu'da birim alandan taşınan toprak miktarı; Kuzey Afrika'nın 6, Avrupa'nın 17, Afrika'nın ise tam 22 katıdır.

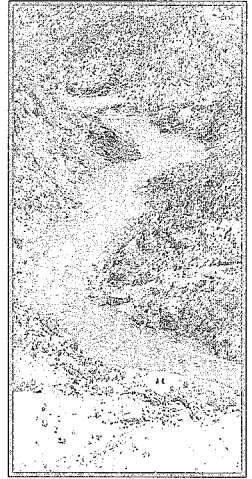
Ancak ne ki, Birleşmiş Milletler Çölleşme ile Mücadele Sözleşmesi dahil, çevrenin ve

ormanların korunması konusunda her türlü uluslararası sözleşmeye imza koyan ülkemizde, çölleşmenin en önemli nedeni olan orman-sızlaşma olgusu bir türlü önlenememektedir. Yıllardır sürdürülen talana dönük politikalar sonucu; yangın, açma, yerleşme ve usulsüz kesimlerle, son 50 yılda, 30 milyon dekara yakın orman alanı yok edilmiştir. Bu yetmiyormuş gibi tüm ormanlarımız, kamu yararı adı altında her tür yatırıma tahsis edilmektedir. Odamızca yapılan bir araştırmaya göre son 20 yılda, 61 çeşit yatırım alanı için 18.937 kişi veya kuruluşa 10 milyon dekara yakın orman alanı tahsis edilmiştir. Bu alan; verimli orman alanımızın %10.84'ünü, oluşturmaktadır.

Ne acıdır ki bu olumsuzluklardan hiç ders alınmadığı gibi toplumun

ormanlara karşı duyarsızlığı giderek artmaktadır.

Yukarıda söylenildiği gibi, siyasi mekanizmaların belirlenmesi sonucu ormanların devlet tarafından yok edildiği bir ülkede, çölleşme ile mücadele çalışmalarının veya buna ilişkin yapılan etkinliklerin anlamlı olduğu söylenemez."



HAZİNE ARAZİLERİNİ YAĞMA İÇİN YASAL DESTEK

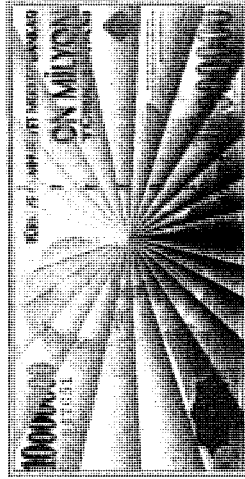
Temmuz ayı başında Hazine'ye Ait Taşınmaz Malların Değerlendirilmesi Hakkındaki Kanun çıkartıldı.

Yasaya göre, Ba-

kanlar Kurulu kararı ile satış kapsamına alınan Hazine'ye ait taşınmaz malların satışa sunulmasında karşılaşılan sorunları çözüme bağlamak, kuruluşlar arasında koordinasyonu sağlamak, satışı uygun görülenleri Bakanlar Kurulu'na teklif etmek, değer tespit ve ihale komisyonlarının görev sürelerini belirlemek üzere düzenlemeler oluşturulacak.

Hazine'ye ait taşınmaz malların satış ve devir işlemleri ve bu işlemler sırasında düzenlenen belgeler vergi, resim ve harçtan müstesna tutulacak. Satışı yapılan taşınmaz mallar, satış tarihini takip eden yıldan itibaren beş yıl süre ile emlak vergisine tabi olmayacak.

Taksitli satışlara da olanak veren yasa tam anlamıyla yeni bir yağmalanın adı. Yani bu yasayla milyonlarca metre-kare değerli arazi, kamu mülkiyetinden çıkartılarak yerli-yabancı kuruluşlara rahatça satılacak.



VERGİLER FAİZE GİDİYOR

Türkiye'nin içine sürüklendiği krizin faturası halka ve kamuya çıktığının somut açıklamaları artık hükümet yetkilileri tarafından yapılıyor. Çünkü yaşanan krizin ekonomik boyutu öylesine büyük ve derin ki artık saklanamıyor.

Maliye Bakanı Sümer Oral, temmuz ayı başında yaptığı açıklamada faiz dışı bütçe fazlasının yılın ilk yarısında 7 katrilyon 638 trilyon lira olduğunu açıklarken bu yılın ilk yarısında bütçe gelirlerinin 22 katrilyon 928 trilyon lira, vergi gelirlerinin 16 katrilyon 561 trilyon lira,

faiz hariç giderler ise 15 katrilyon 290 trilyon lira olarak gerçekleştiğini söyledi. Aynı dönemde faiz dışı bütçe fazlası 7 katrilyon 638 trilyon lira, faiz giderleri 15 katrilyon 741 trilyon lira ve bütçe açığı 8 katrilyon 104 trilyon lira olarak hesaplandı.

Kısaca bilinen gerçek: Türkiye'de milyonlar faize ve ranta çalışıyor..



VERGİ KAÇAĞINA ÖNLEM YOK

Ekonomik krizden dış destekle çıkmaya çalışan Türkiye'de, vergi kaçağı katlanarak artıyor. Vergi beyannamelerine göre günde mil-

yar kazananların aylık ortalama gelirleri 265 milyon olurken, ödedikleri vergi tutarı 73 milyon lira.

Türkiye, IMF ve Dünya Bankası desteğiyle içine girdiği ekonomik darboğazdan kurtulmaya çalışırken, en önemli iç kaynak olan vergiden ise istediği sonucu bir türlü alamıyor. Bu yıl verilen vergi beyannameleri de Türkiye'de çok kazananların ne kadar az, az kazananların ise ne kadar çok vergi ödediklerini ortaya koydu.

Gelir vergisi beyanname sonuçları, Türkiye'nin yıllardır çözemediği vergi kaçağı sorununun, bu yıl çok daha derinleştiğini gözler önüne serdi.

Gelirler Genel Müdürlüğü toplam vergi gelirlerinin yüzde 90'lık bölümünü karşılayan otomasyonlu vergi dairelerinden gelen gelir vergisi beyannameleri üzerinde genel bir değerlendirmeye gitti.

Buna göre, sana-

yiciler, ticaret erbabı, müteahhitler, kuyumcular, doktor ve avukatlar ile diğer serbest meslek erbabı ve sanatçılarıdan oluşan 804 bin 530 kişi, bu yıl Mart ayında verdikleri gelir vergisi beyannamelerinde 2000 yılı için 2 katrilyon 559 trilyon 109.7 milyar liralık kazanç bildirdi. Bunun vergisi de 705 trilyon 821 milyar lira olarak hesaplandı.

Ülkenin çok kaza-

nanları olarak nitelenen işadamlarının, serbest meslek erbabı ve sanatçıların beyanlarına göre, bu kesimin ortalama yıllık geliri 3 milyar 180 milyon 875 bin, ortalama vergisi de 877 milyon 209 bin lirada kalıyor. Bir başka ifadeyle, söz konusu kişiler, ayda ortalama 265 milyon lira kazanıyor, bu gelirleri için de ayda 73 milyon lira vergi ödüyor.

Gelirler Genel Mü-

dürlüğü verileri, sanayicilerin ise ilaç ve ecza deposu işletenler ile sanatçıları kadar dahi gelir elde edemediği sonucunu verdi.

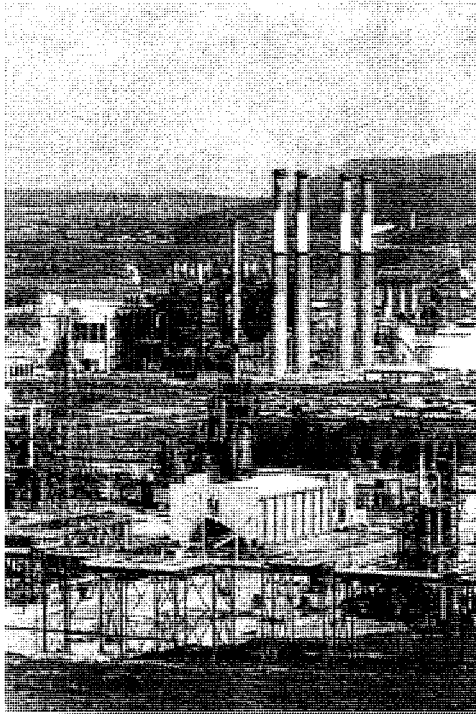
Deterjan sanayicileri grubunda yer alan 42 mükellef, 675 milyar 916 milyon liralık gelir bildiriminde bulundu.

Bunların yıllık ortalama geliri 16 milyar 93 milyon, ortalama vergisi de 5 milyar 968 milyon lira olarak tespit edil-

di.

Bu tablo içinde özel muayene ücretleri 50 milyon liradan başlayan doktorların aylık ortalama kazancı 308 milyon 614 bin lira, aylık ortalama vergisi 85 milyon 172 bin lira, avukatların da aylık ortalama kazancı 440 milyon 912 bin, aylık ortalama vergileri de 131 milyon 456 bin lira olarak saptandı.

Çok kazanıp da çok harcayan ancak



KAMU İŞÇİLERİNİN KATKISI

-2000 yılında ortalama bir kamu işçisi Milli Gelire 31 milyar liralık brüt katkı yapmıştır. Bu katkının 9,7 milyar TL'sini brüt ücret olarak almıştır.

-Kuşkusuz kamu işçisinin yüksek verimlilik düzeyi beceri düzeyi kadar, KİT'lerin sermaye-yoğun kuruluşlar olmasından kaynaklanmaktadır. Kamu kesiminde işçi başına sermaye stoku, özel kesim işletmelerinden çok daha yüksektir. Dolayısıyla, yüksek sermaye stoku, üretimde verimliliğin artmasına neden olmaktadır.

-Kamu işçisinin elde ettiği bütün haklar, işçi sınıfının bütününü ilgilendiren, ve önünü açan kazanımlardır. Bu kazanımlar ülke bütününde ücretlerin artması, gelir dağılımının düzelmesi, sosyal kazanımların genişletilmesi mücadelesinin çok önemli bir parçasıdır.

(Petrol-İş Araştırma Servisi tarafından hazırlanan "Kamu İşçisi Ücreti" Raporundan. Nisan 2000)

az vergi ödeyenlere karşılık, bordro mahkumları olarak nitelenen işçi ve memurlar yine az kazanıp, az harcadı, ancak çok vergi vermeye devam etti.

Kamuda düşük ücretli bir işçinin aylık vergisi 88 milyon lira olarak hesaplanırken, bu rakam brüt ücreti 700 milyon lira dolayında bulunan ve yılda 4 ikramiye alan bir başka işçi için 150 milyon lira olarak

gerçekleşti. Daha yüksek ücret alan kamu işçileri için ise bu rakam 200 milyon liraya kadar ulaştı.

146 milyon 947 bin 500 lira olan mevcut ücretle hâlen 15 milyon 230 bin lira olan asgari ücretlinin de, yenden toplanan komisyonda asgari ücretin 200 milyon lira seviyesine çıkarılması halinde ayda 23 milyon lira dolayında vergi ödeyeceği be-

lirlendi.

Tüm bu rakamlar Türkiye'nin vergi kaçakçılığı cenneti olduğunu ve ödenen vergileri dün olduğu gibi bugün de ücretlilerce ödendiğini gösteriyor.

Ancak burada ters bir durum yok mu?

Bu ülkede vergi ödeyenler yönetiliyor, vergi ödeyenler ise hem gelir dağılımının kaymak tabakasını oluşturuyor, hem de vergi ödemiyor.



**GELİR DAĞILIMI
UÇURUMU
DERİNLEŞTİ**
Ülkemizde gelir



ACABA NASIL OKUNDU?

Türk-İş Yönetim Kurulu'nun Başbakan Bülent Ecevit'e verdiği 31 Mart 2001 tarihli mektuptan birkaç alıntı:

-**"Bugünkü krizin sorumlusu, IMF ve Dünya Bankası programları ile, ülkemizi bu kuruluşlara muhtaç bırakan ve ardından bu kuruluşların dayatmalarını kabullenen hükümetlerdir, tam üyeliğe geçilemeden sürdürülen gümrük birliğidir."**

-**"Ülkeyi yönetenler talanın, yağmanın, yolsuzlukların önüne geçip halkına güven verdiği taktirde, bütün sorunlarımız aşılabacaktır."**

Başbakan Ecevit ve yardımcıları, kamuoyuna da açıklanan ve sorunların aktarıldığı bu mektubu okudular mı, okumadılar mı?

Eğer okudular ise neden tam tersini yapıyorlar?

Yok eğer okumadıysa neden okumadılar dersiniz?

Bu sorunun yanıtını hala bilmeyen var mı?

dağılımının bozuk olduğu ve her geçen gün daha da bozulduğu; bu önemli soruna ilişkin köklü önlemler alınmadığı bilinen bir gerçek.

Aşağıya aldığımız veriler BM Kalkınma Programı tarafından 1990 yılından bu yana düzenli olarak yayınlanan "İnsani Gelişme Raporu"nun son istatistikleri ve değerlendirmeleri...

Halimize bir bakalın....

-Türkiye'nin en fakir yüzde 10'luk kesimine dahil grup yüzde 2.3, en fakir yüzde 20'lik grup yüzde 5.8 oranında tüketim yapabilirken, Türkiye'nin en zengin yüzde 10'u yüzde 32.3, en zengin yüzde 20'si ise yüzde 47.7'lik tüketim yapabiliyor.

-1975 yılında 40 milyon, 1999 yılında 65.7 milyon olan toplam nüfusun, 2015 yılında 79 milyona ulaşması bekleniyor. Köyden kentlere göç ise devam edi-

yor. 1975 yılında yüzde 41.6, 1999 yılında ise yüzde 74.1 olan şehir nüfusunun 2015 yılında toplam nüfusa oranının yüzde 84.5 olması bekleniyor.

-Türkiye "gelişmemiş ülke" olma özelliklerinden çoğunu taşıyor. Ülkemiz, insani kalkınma açısından bu yıl 3 basamak yükselerek 82. sırada yer aldı. Türkiye, geçen yılki endekste 85. sırada bulunuyor.

-İnsani kalkınma açısından "orta" düzeyde yer alan Türkiye'nin ulusal geliri 185.7 milyar dolar.

-Türkiye'de 1975 yılında ortalama 57.9 olan ortalama ömür süresi 2000 yılında 10 yıl uzayarak 69'a yükseldi. Çocuk ölümlerinin önlenmesinde büyük bir başarı yakaladığı göze çarpıyor ve 1970 yılında her bin çocuktan 201'i ölümkken, 1999 yılında ölüm sayısının 48'e düştüğüne

işaret ediliyor.

-Türkiye'de yeterli sağlık hizmetine ulaşabilenlerin oranı yüzde 91, temiz su kullanabilenlerin oran yüzde 83, gerekli ilacı bulabilenlerin oranı yüzde 99 olarak yer alıyor. Tarlada doğum olaylarının azaldığı ve Türkiye'deki kadınların yüzde 81'ine artık uzmanlar tarafından doğum yaptırıldığı belirtiliyor.

-Türkiye, Gayri Safi Milli Hasıla'dan yüzde 2.2 pay ayırarak Ermenistan'dan sonra eğitime en az pay ayıran ülke oldu.

-GSMH'sının yüzde 5'ini askeri harcamalara ayıran Türkiye, Ürdün, Umman ve Suudi Arabistan'dan sonra bu sektöre en fazla pay ayıran 4. ülke olarak sıralamada yer aldı.

-Kadınların okuma-yazma oranında ise geçen yıllara oranla büyük bir artış yaşandı. 1999 yılında 15-24 yaş arası kadınların yüzde 93.6'sının

okuma yazma bildiği belirtildi. Okuma yazma bilen her 100 erkeğe karşılık 95 kadın okuma yazma biliyor.



TÜRKİYE İŞ KAZALARINDA AVRUPA BİRİNCİSİ

Türk-İş tarafından yapılan bir araştırmada iş kazalarındaki en büyük etkenin dikkatsizlik olduğu vurgulanarak, yeterli eğitimin verilememesi, kişileri iş kazalarından koruyacak araç ve gereçlerin yeteri kadar işyerlerinde bulunmaması gibi faktörlerin de iş kazalarına neden olduğu belirtildi.

Türk-İş tarafından yapılan araştırmaya göre, 1996-2000 yılları arasında meydana gelen iş kazalarında, 18 bin 71 kişi iş göremez durumda sakat kalırken, 5 bin 595 kişi ise meslek hastalığına yakalandı. En fazla iş kazası 1997 yılında meydana gelirken, en fazla işçi 1996 yılındaki iş kazaları sonucunda yaşamından oldu.

Araştırmaya göre, 1996 yılında meydana gelen 86 bin 807 iş kazasında 1492 kişi yaşamını yitirirken, 3 bin 240 kişi sakat kaldı, 1115 kişi ise meslek hastalığına yakalandı. 1997 yılında meydana gelen 98 bin 318 iş kazasında 1473 kişi hayatından olurken, 4 bin 374 kişi sakat kaldı, 1055 kişi meslek hastalığına yakalandı.

1998 yılındaki 91 bin 895 iş kazasında 1252 kişi yaşamını yitirdi, 3 bin 850 kişi sakat kaldı ve 1400 kişi meslek hastalığına yakalandı. Yine 1999 yılın-

da meydana gelen 77 bin 955 iş kazası sonucunda 1333 kişi öldü, 3 bin 407 kişi sakat kaldı, 1025 kişi ise meslek hastalığına yakalandı. 2000 yılında meydana gelen 80 bin iş kazasında ise 1250 kişi yaşamını yitirirken, 3 bin 200 kişi sakat kaldı, 1000 kişi ise meslek hastalığına yakalandı.

Türk-İş araştırmasında, Türkiye’de iş kazalarının en çok inşaat, yeraltı madencilik, mobilya, tekstil ve deri işlerinde meydana geldiği vurgulanarak, kazaların yoğun olarak haftanın ilk çalışma günü ve sabah saatlerinde olduğu kaydedildi.

İş kazalarındaki en büyük etkenin dikkatsizlik olduğu vurgulanan araştırmada, yeterli eğitimin verilememesi, kişileri iş kazalarından koruyacak araç ve gereçlerin yeteri kadar işyerlerinde bulunmaması gibi faktörlerin de iş kazalarına neden olduğu belirtildi.

Türkiye’nin iş ka-

zaları açısından Avrupa’da birinci sırada yer aldığı, dünyada ise ilk 10 ülke arasında bulunduğu belirtilen araştırmada, bu konuda işçi, işveren ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın işçinin eğitimi konusunda duyarlı olması, işyerlerinin de sık sık denetlenmesi gerektiği belirtildi.



TÜRKİYE'DE İŞ GÜVENLİĞİ SORUNLU

Türkiye’de iş sağlığı ve iş güvenliği konusunda periyodik kontroller yapacak, sorumluluk alacak ve gerektiğinde hesap soracak bir kurumun bulunmadığı, bu nedenle iş

sağlığı ve iş güvenliğinden söz edilemeyeceği kaydedildi.

Makine Mühendisleri Odası Adana Şubesi tarafından 11-12 Mayıs’ta düzenlenen "İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kongresi"nin sonuç bildirisi açıklandı. Bildiride, iş sağlığı ve iş güvenliği sorununun, özelleştirme, sendikasılaştırma ve taşeronlaştırma politikalarıyla her türlü sosyal güvenlik ve güvencelerden yoksun, kayıt dışı işçilik ve çocuk çalıştırmayla her geçen gün arttığına işaret edildi. Bildiride, soruna ilişkin şu vurgular yapıldı:

-Türkiye’de iş sağlığı ve iş güvenliği konusunda periyodik kontroller yapacak, sorumluluk alacak ve gerektiğinde hesap soracak bir kurum da yok. İşletmelerde iş sağlığı ve iş güvenliği, çevreyi koruma ve geliştirme ve insan sağlığı esas alınarak kurallara uygun kontroller ya-

pılmasını sağlayacak, tarafsız bir denetimin sağlanması kamu yararı için bir zorunluluktur.

-İş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili mevcut mevzuat ve yasal düzenlemeler dağınık ve yetersizdir. Çalışanların tümünü kapsamayan bu düzenlemeler, kurum ve kuruluşların yetki ve sorumluluklarının içiçe geçtiği karmaşık bir yapı oluşturmaktadır.

-Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde (KOBİ) iş sağlığı ve iş güvenliği kurulu, iş güvenliği mühendisi ve işyeri hekimi istihdamı için gerekli yasal sınır olan 50 işçi çalıştırma zorunluluğu kaldırılmalıdır.

-İşyerlerinde iş sağlığı ve iş güvenliği eğitimine önem verilmeli, bu konuda eğitim almamış kişilere işbaşı yaptırılmamalıdır. Meslek hastalıkları hastaneleri işlevine uygun ola-

rak yapılandırılmalı ve yaygınlaştırılmalıdır. Çalışanlara, iş sağlığı ve iş güvenliği yönünden zararlı olan ortamlarda çalışma hakkı tanınmalıdır. Periyodik kontrol hizmetleri bir kurumun sorumluluğunda yürütülmelidir.



KAYIT DIŞI ÇALIŞMA KAMUYA YÜK

Konfederasyonu-
muz Türk-İş tarafından yapılan bir araştırmada, 5 milyon kişinin kayıt dışı istihdamının, SSK'nın yılda 4 katrilyon 222 trilyon lira, Maliye'nin yılda 911 trilyon 322 milyar lira tutarında gelir ve

damga vergisi, İşsizlik Sigortası Fonu'nun ise yılda 630 trilyon lira tutarında işsizlik sigortası primi kaybına neden olduğu belirlendi.

Araştırmada, Türkiye'de 10 milyon 363 bin ücretli çalışan bulunduğu, bunun yaklaşık 5 milyonunun herhangi bir sosyal güvenceden yoksun kayıt dışı çalıştığı ifade edilerek, bu kişilerin kayıt altına alınması durumunda devletin SSK, işsizlik sigortası primi ve gelir vergisi açısından önemli bir kaynağa kavuşacağı kaydedildi.

Türk-İş'in araştırmasına göre, kayıt dışı çalışan bir kişinin yürürlükteki brüt asgari ücret üzerinden kayıt altına alınması durumunda, ücretinden her ay 19 milyon 593 bin lira SSK primi, 14 milyon 348 bin lira gelir vergisi, 2 milyon 799 bin lira işsizlik sigortası primi ile 839 bin 700 lira damga vergisi kesintisi yapılması gerekiyor. İşveren de

çalıştırdığı her işçi için ayda 50 milyon 757 bin lira SSK primi, 7 milyon 701 bin lira da işsizlik sigortası primi ödemek durumunda kalıyor.

Kayıt dışı çalışan 5 milyon dolayındaki kişinin brüt asgari ücret üzerinden kayıt altına alınması durumunda, SSK'nın ayda toplam 351 trilyon 750 milyar lira tutarında prim geliri, Maliye'nin ayda 71 trilyon 745 milyar lira gelir vergisi ve 4 trilyon 199 milyar lira tutarında damga vergisi geliri, İşsizlik Sigortası Fonu'nun ise ayda 52 trilyon 500 milyar lira tutarında işsizlik sigortası primi geliri olacaktır.

Araştırmada, kayıt dışı istihdamın kayıt altına alınması ve beraberinde getirdiği ekonomik ve sosyal sorunların giderilmesinin ülkenin en önemli sorunlarından birini oluşturduğu kaydedildi.

Kayıtdışı istihdamın etkin bir denetim ile önlenmesinin mümkün olduğuna

işaret edilen Türk-İş araştırmasında, SSK primlerinin yüksekliğinin kayıtdışı istihdamı teşvik ettiği vurgulandı.

Kayıtdışı istihdamın tarım, inşaat, perakende ticaret ve ev hizmetlerinde yaygın olduğu belirtilen araştırmada, öğrenci, ev kadınları, erken emekli olmuş kişiler ile ikinci iş sahibi olanlar ve işsizlerin daha çok kayıtdışı çalıştığı bildirildi.



ETİ HOLDİNG DAVASINI KAZANDIK

Ankara'daki 10.

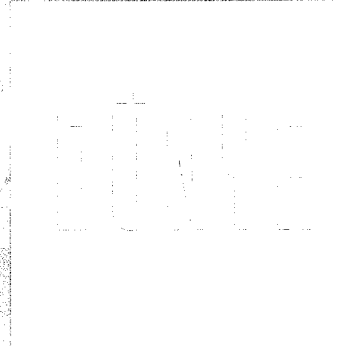
İdare Mahkemesi, sendikamız Petrol-İş'in açtığı davayı 30 Mayıs tarihinde sonuçlandırdı ve Eti Holding'in özelleştirme kapsamına alınması kararı için yürütmeyi durdurma kararı verdi.

Bilindiği gibi Özelleştirme Yüksek Kurulu, 20 Aralık 2000 tarihinde aldığı bir kararla Eti Holding ve bağlı iştiraklerinden bir kısmını özelleştirme kapsamına almıştı.

Stratejik öneme sahip olan bor madenleri nedeniyle hükümet içinde de tartışmalara neden olan bu kararın iptali için sektörde örgütlü Petrol-İş Sendikası, Ankara Bölge İdare Mahkemesi'ne dava açmıştı. Mahkeme-ye sunulan dava dilekçesinde, bor madenlerinin önemi nedeniyle özelleştirilemeyeceğini savunmuştu.

Hazırlayan:

Haluk Şensu





9 ŞİRKET DÜNYA MEDYASININ EGEMENİ!

11 Haziran'da Seul'de toplanan Uluslararası Gazeteciler Federasyonu (FIJ) Dünya Kongresi'ne sunulan rapora göre dünya medyasına küresel düzeyde etkinlik gösteren 9 şirket egemen...

FIJ'in 24'üncü Dünya Kongresi'ne sunulan rapora göre medyadaki globalleşme sürecinin, enformasyon ve iletişim sistemlerinin bütünleşmesinin çok ötesinde, istihdam durumlarında ve çalışma yöntemlerinde geniş kapsamlı değişikliklere yol açtığı belirtildi.

Raporda yeralan belirlemeler özetle şöyle:

-Küresel medya pazarı, 9 şirket tarafından yönetiliyor. Bunlar AOL Time Warner (ABD), Bertelsman (Almanya), General Electric, Disney (ABD), Sony (Japonya), Vivendi-Universal (Fransa), News Corporation (ABD, Avustralya), AT&T ve Viacom.

-9 Şirket yoğunlaşmış sektörün üst tabakasını oluşturuyor. Bunları birbirinden ayıran, sadece onların büyüklükleri değil, aynı zamanda global dağıtım ağlarına sahip olmalarıdır. Bütün bu şirketler, gelecekteki büyümelerini, global pazarda daha büyük pay kazanmakta görmektedir.

-Yaklaşık 50 şirketten oluşan ikinci derece "oyuncular"; ulusal ve bölgesel medya ve enformasyon pazarlarında büyük holdinglere sahip-

tir. Bu 50 şirket, dünyada ilk 1000 şirket arasında yer alıyor.

-Medya sektörünü de içeren global ekonomi, "demokratik ve endüstriyel sorumluluk yürügesinin dışında" bulunuyor ve medya çalışanları ve gazeteciler, diğer işçiler gibi acımasızca eziliyor.

-Dünya film endüstrisi, her biri büyük medya holdinglerinin parçası olan 7 şirketin elinde bulunuyor.

-ABD'deki kablo-lu televizyon sahipleri Avrupa, Asya ve Latin Amerika'da pazar paylarını yükseltmek için "vahşice" rekabet ediyor.

-Birçok ülkede, kültürel endüstri ve yerli medyayı korumaya yönelik güçlü gelenekler bulunuyor. Ancak küresel medya şirketleri, bu pazarları ele geçirmek için büyük baskılar uyguluyor.

-Medya pazarındaki genişlemenin itici güçlerinden

birini oluşturan "reklam gücü", özellikle küresel yayılma için kaynak sağlayan çokuluslu şirketlerin elinde bulunuyor.

-Küreselleşme, sendikaların ve devletin eylem gücünü azaltıyor. Bunun anlamı sosyal diyalog ve toplu pazarlığın daha az etkili olmasıdır. Bu süreçte medya sektöründeki sendikalar hızla üyelerini kaybediyor.

-Gazeteciliğin niteliğinde fark edilebilir düşüş var ve bu da toplu pazarlık gücüyle sosyal hakların kazanılması mücadelesini daha da güçleştiriyor. Bu durum medya devleri için önemli bir kâr kaynağı...

-Ve sektörde örgütlü tüm kuruluşların ortak çözümü önerisi: Küresel medya egemenliğine karşı, farklı sektörlerden işçileri örgütleyen sendikaların da katılacağı, güçlü bir sendikal tepkinin zamanı artık gelmiştir.



**AB'DE DE
EŞİTLİK İÇİN
UZUN YOL VAR**
Avrupa Birliği için-

de kadın ve erkekler arasında eşit fırsatların kullanımına ilişkin 2000 yılı raporu, Avrupa Komisyonu tarafından kabul edildi. Raporun ortaya çıkardığı bulgulara göre genel olarak kadın-erkek eşitliği için ve özel olarak eşit işe eşit ücret için daha uzun yol alınması gerekiyor. Çünkü kadınlar erkeklerle oranla yüzde 18 daha az ücret alıyorlar.

Ayrıca kadınların karar verme mekanizması içinde yer almaları konusunda eşitsizlik devam ediyor. Raporun incelendiği alanlardan biri de eşitlik konusunun genişleme sürecine entegre edilmesi. Komisyonun genişleme ile ilgili strateji belgesinde, istihdam ve sosyal politika ilişkili müzakerelerin ilk aşamasının 2001 yılı ortalarında tamamlanması öneril-

mişti. Bu çerçevede bakıldığında Rapor'da Macaristan, Çek Cumhuriyeti ve Litvanya'nın eşitlik konusunda oldukça gelişkin politikalarla sahip oldukları belirtiliyor. Ancak yine raporda Polonya ile Türkiye'nin eşitlik konusundaki Topluluk müktesebatının çok uzağında bulunduğu belirtiliyor. Bu da Türkiye'nin eşitlik konusunda önünde uzun bir yol olduğunu gösteriyor.



ŞU ZENGİNLER!

• 1990'ların sonlarında dünya insanlarının en yüksek gelire sahip ülkelerin en yüksek yüzde 20'lik dilimi; Dünya GSMH'sının yüzde 86'sını almakta; en düşük yüzde 20'lik bölüm ise sadece yüzde 1'ini almaktadır.

• Dünyanın en zengin 200 kişisi, zenginliklerini 1998'e kadar dört yıl içerisinde ikiye katlarken, bu artış 1 trilyon dolardan daha fazla bir tutara ulaşmaktadır. Zirvedeki üç milyarderin mal varlıkları bütün az gelişmiş ülkelerin ve bu ülkelerde yaşayan 600 milyon insanın toplam gelirlerinden daha fazladır.

• 1993 yılında sadece 10 ülke küresel araştırma ve geliştirme harcamalarının yüzde 84'ünü yaparken son yirmi yıllık süresinde Birleşmiş Milletler patentlerinin yüzde 95'ini kontrol etmektedir.

• Dünyadaki finansal olamayan çokuluslu şirketlerden en büyük 100 şirket, yabancı varlıklarda 1.8 trilyon Dolarlık bir meblağı ellerinde buldurmaktadır.



ÇOCUKLAR İÇİN EVET!

Uluslararası Çocuk Hakları Sözleş-

mesi'nin tam olarak uygulanması için tüm dünyada sivil toplum örgütleri yoğun çaba harcıyorlar. Bu arada Eylül ayında New York'ta toplanacak olan Birleşmiş Milletler Genel Kurulu Özel Çocuk Oturumuna sunulmak üzere Uluslararası "Çocuklar İçin Evet Deyin" kampanyası sürdürülerek kampanya aracılığıyla, çocukların yaşamını iyileştirmek için gerekli

10 zorunlu eylemi duyurmaya çalışıyorlar.

İşte Çocuk Özel Oturumuna sunulacak metinden bir özet:

"1. Her kız ve erkek çocuk, onur ve hakları ile özgür ve eşit doğar. Bu yüzden çocuklara yönelik her türlü ayrımcılık ve dışlanmaya son vermelidir. Mutlu bir çocukluk ve güzel bir dünya için ırkı, dili, dini, içinde doğduğu kültür ve

coğrafya ne olursa olsun hiçbir çocuğu dışarda bırakmadan çalışmaya "evet" diyorum.

2. Hükümetler; çocuklar ve genç insanlara karşı yükümlülüklerin yerine getirmelidir. Çocuğu ve çocukluğu hayatın biricik öznesi haline getirmeye mecburuz. Yapılan her işte herkes çocuğun yararını gözetmelidir. Önceliği çocuklara vermeye "evet" diyorum.



284 KİŞİDEN BİRİ GÖÇMEN

Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği (UNHCR), 2000 yılında, kuruluşun ilgi alanına giren toplam insan sayısının, yani mültecilerin, sığınmacıların ve diğerlerinin, 21,1 milyon kişiye ulaştığını açıkladı. Bir başka deyişle bugün dünyada her 284 kişiden biri, mülteci ya da sığınmacı konumunda bulunuyor.

UNHCR geçen yıl mülteci nüfusunda en büyük artışı yaşayan ülkenin 800 bin yeni Afgan'ı ağırlamak durumunda kalan Pakistan olduğuna işaret etti. İkinci büyük mülteci grubunu Burundili siviller oluşturuyor. Bunların 567 bini Tanzanya'ya sığınmış bulunuyor, üçüncü büyük grup ise 497 bini İran'a sığınmış olan Iraklı mülteciler.

Tüm bunların yanında hem Balkanlarda hem de Kafkasya'da yaşanan gerginlikler ve çatışmalar nedeniyle yüzbinlerce insan doğdukları ve yaşadıkları yerlerden çok uzakta gerilimli günler geçiriyor. Binlerce çocuk bu nedenle ne eğitilebiliyor, ne de yeterli biçimde beslenebiliyor.

3. Bütün çocuklar, mümkün olan en yüksek standarttaki yaşam imkanlarına kavuşturulmalıdır. Dünyanın, doğacak her çocuğun mutlu bir yaşam sürebileceği bir dünya olması için çalışmaya, her çocuğa ihtiyaç duyduğu bakımın sunulmasına "evet" diyorum.

4. Çocuklar, ergenler ve aileleri HIV (AIDS) ve diğer hastalıkların yıkıcı etkilerinden korunmalıdır. Çocukları korumak için HIV (AIDS)'e karşı savaş "evet" diyorum.

5. Çocuklara yönelik şiddet ve taciz hemen durdurulmalıdır. Şekli ve biçimi ne olursa olsun çocuğa yönelik sömürünün, çocuğun zarar gördüğü her türlü yaklaşım ve davranışın ortadan kaldırılmasına "evet" diyorum.

6. Herkes çocukların ve gençlerin kendini ifade etme, onları etkileyecek kararlara gelişmekte olan yeterlilikleri oranında katılma haklarına saygı gös-

termelidir. Çocuklar için yapılacak her işte onları dinlemek ve onlarla birlikte hareket etmek ilkesine "evet" diyorum.

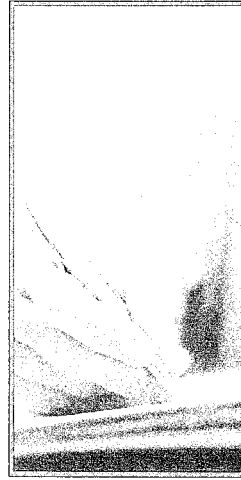
7. Tüm kız ve erkek çocuklar iyi kalitede zorunlu ve ücretsiz ilköğretim almalıdır. Mutlu bir çocukluk ve güzel bir dünya için her çocuğun eğitim almasına "evet" diyorum.

8. Çocuklar silahlı çatışmaların, her türden terör ve şiddetin korkunçluğundan korunmalıdır. Bulunduğu coğrafya, ülke neresi olursa olsun tüm dünya çocuklarının savaş ve şiddetin yıkıcı etkilerinden uzak tutulmasına "evet" diyorum.

9. Hükümetler, sivil toplum, özel sektör ve bireyler de dahil olmak üzere hepimiz gelecek nesillerin refahı, güvenliği ve mutluluğu için çevreyi korumalıyız. Çocuklar için doğal çevrenin ve dünyanın korunmasına "evet" diyorum.

10. Yoksulluktan en çok çocuklar acı

çekiyor. Yoksulluğa karşı savaş da en çok çocukların mutluluğu için verilmeli ve hemen başlatılmalıdır. Yoksullukla savaşmaya, çocukların mutluluğuna yatırım yapmaya ve geleceği yeniden inşa etmeye "evet" diyorum."



İYİ HABER: ZEHİRLİ KİMYASALLAR İÇİN STOKHOLM SÖZLEŞMESİ İMZALANIYOR

Tüm dünyada insanı doğu ve yaban hayatı için daha sağlıklı bir çevre yaratacağına kesin gözüyle bakılan kimyasallar sözleşmesi, Mayıs ayı içinde Stokholm'de

90'ı aşkın ülke tarafından imzalandı.

Söz konusu sözleşme Kutuplardan Afrika çöllerine kadar her yerde yaşamı tehdit eden "kalıcı organik kirleticiler" tanımına giren bir dizi kimyasal maddeyi kapsıyor. İnsan faaliyetleri sonucu çevreye yayılan kirleticiler arasında en tehlikelilerden ve çok zehirli olan kalıcı organik kirleticiler, kanser, alerji, aşırı duyarlılık, merkezi sinir sistemi tahribatı, üreme sistemi bozuklukları ve bağışıklık sistemi çöküşü gibi çok çeşitli hastalıklara neden olabiliyorlar.

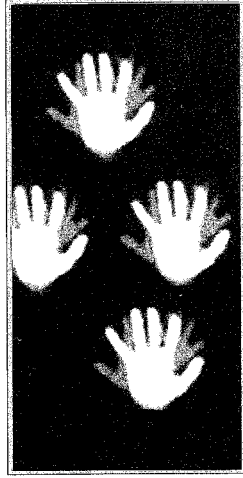
Stokholm Sözleşmesi, kalıcı organik kirleticilerin üretim, ithalat, ihracat, tasfiye ve kullanımına ilişkin denetim mekanizmaları getiriyor. Anlaşmaya taraf ülkeler bir yandan mevcut kalıcı organik kirleticiler yerine yenilerini ikame etmek, öte yandan da yeni kalıcı organik kirleticilerin geliştirilmesini önlemek için

olanaklı olan en uygun teknolojileri kullanacaklar. Bu arada Dünya Gıda ve Tarım Örgütü (FAO), kullanımı yasaklanmış ya da kullanım süresi geçmiş tarımsal zararlılarla mücadele ilaçlarının hemen bütün gelişmekte olan ülkelerde milyonlarca insanın sağlığı ve çevre üzerinde çok ciddi bir tehdit oluşturduğunu açıkladı.

FAO, söz konusu maddelerin daha önce yapılan tahminlerin çok üzerinde olduğunu, yalnızca eski Sovyetler Birliği ve Doğu Avrupa'da 200 bin ton, Afrika ve Yakın Doğu'da 100 bin ton olmak üzere toplam 500 bin tondan fazla olduğunu vurguladı.

FAO raporuna göre, tarımsal zararlılarla mücadele ilaçlarının en büyük üreticileri Avrupa, ABD, Japonya, Çin ve Hindistan'da bulunuyor. Bu ilaçların arzında çok büyük tutarlarda para söz konusu olduğundan, satın alma ya da bağışa ilişkin karar

alma süreçlerine çeşitli çıkar odakları da gizlice karışabiliyorlar.



İSRAİL'DE TÜRK İŞÇİLERİ ZOR DURUMDA

İsrail'e binbir umutla iş için giden yaklaşık 100 yurttaşımız, bir inşaat şirketinin ödeme güclüğü çekmesi üzerine ortada bırakıldı. Bu ülkede daha binlerce yurttaşımız var ve onlar da zor yaşam koşullarında çalışıyorlar.

Sizi yazılı ve görsel basında hemen hiç yer almayan bu olay konusunda Anadolu Ajansı'nın yayınladığı haberdan bir özetle başbaşa bırakıyoruz:

"Mali zorluklar içinde olan Superactive inşaat firması, 100'ü Türk 140 yabancı işçinin maaşlarını ödemediği gibi, bu işçilerin başka yerlerde çalışmalarını engellemek için pasaportlarına da el koydu. Türk işçilerinden Ali Erdoğan, son derece güç koşullarda olduklarını belirterek şunları söyledi: "Perişan durumdayız. İnsanlık dışı koşullarda yaşıyoruz. Çoğumuzun yemek parası dahi yok. İsrail işçi Sendikası'nın yardımlarıyla hayatta kalmaya çalışıyoruz. Üstelik şirket bütün çabalarını bize karşın el koyduğu pasaportlarımızı vermediği için, başka yerde çalışamadığımız gibi, Türkiye'ye dönmek isteyenler de dönemiyor. Burada hapiste gibiyiz."

Erdoğan, şirkete pasaportlarının geri verilmesi konusunda yaptıkları başvuruların cevapsız kaldığını belirterek, İsrail iş-

çi Sendikası avukatları aracılığıyla İsrail makamlarına da başvuruda bulunduklarını, sonuç alamadıkları takdirde İçişleri ve Dışişleri bakanlıkları önünde polisten izin alarak eylem yapacaklarını söyledi.

A.A'nın olayla ilgili olarak bilgisine başvurduğu Türkiye'nin Tel Aviv Büyükelçiliği yetkilileri, işçilerden gelen şikayet üzerine mahkeme tarafından şirkete atanan kayyumla temasa geçtiklerini belirttiler. Yetkililer, işçilere paralarını alınca kadar kredi sağlanması ve el konan pasaportların geri verilmesi için temaslarını sürdürdüklerini söylediler.

İsrail yasaları uyarınca yabancı işçilere sadece çalışacakları şirkete mahsus olarak vize ve çalışma izni verildiği için, herhangi bir nedenle şirketten ayrılan işçiler, ancak yasadışı olarak İsrail

il'de kalıp çalışabiliyor. Aracılara para ödeyerek yabancı işçi getiren şirketler, bu işçilerin başka şirketlere kaçak olarak çalışmasını önlemek için, yasadışı olmasına karşın bu işçilerin pasaportlarına baştan el koyuyor. Bu nedenle son derece kötü çalışma koşullarına karşın, pek çok yabancı işçi gibi Türk işçileri de kötü çalış-

ma koşullarına tahammül etmek ya da kaçak olarak çalışmak zorunda kalıyor.

İsrail polisi, sık sık operasyonlar düzenleyerek yakaladığı kaçak işçileri belirli bir süre hapiste tuttukları sonra sınır dışı ediyor. İsrail'de sayıları 30 bin civarında olduğu sanılan kaçak Türk işçileri, son derece zor koşullarda yaşıyor."



ÇOCUK KÖLELİĞİ BÜYÜK SORUN

Nisan ayı sonunda

Benin'den kalkan bir gemide 23 köle çocuğun bulunması tüm dünyada dikkatleri köleliğin ürpertiçi boyutlarına yöneltti.

Günümüzde kölenin tanımı, "fiziksel veya psikolojik şiddet altında çalıştırılan, alınıp satılan, işverenin tamamen kontrolü altında tuttuğu kişi" olarak yapılıyor. Birleşmiş Milletler Danışmanı ve "Küresel Ekonomide Yeni Kölelik



KADIN HAKLARI ÜZERİNE...

"Kadınlar siyasal, ekonomik, sosyal, kültürel, kişisel veya diğer alanlardaki insan haklarından ve temel özgürlüklerden eşit bir biçimde yararlanma ve korunmasını isteme hakkına sahiptir. Bu haklara diğerlerinin yanında, aşağıdaki haklar da dahildir:

- a-Yaşama hakkı;
- b-Eşitlik hakkı;
- c-Kişi özgürlüğü ve güvenliği hakkı;
- d-Hukukun korumasından eşit biçimde yararlanma hakkı;
- e-Her türlü ayrımcılığa karşı korunma hakkı;
- f-Elde edilmesi mümkün olan en yüksek standartta fiziksel ve ruhsal sağlık hakkı;
- g-Adil ve elverişli koşullarda çalışma hakkı;
- h-İşkenceye, veya diğer zalimane, insanlık dışı veya onur kırıcı muamele veya cezaya maruz kalmama hakkı."

("Kadınlara Karşı Şiddetin Tasfiye Edilmesine Dair Bildiri"den. BM Genel Kurulunun 20 Aralık 1993 tarihli Kararıyla.)

isimli kitabın yazarı Kevin Bales, "Bu tanıma göre çağımızda dünyada 27 milyon köle var" diyor.

Uzmanlara göre Batı Afrika'da on binlerce çocuk, "ucuz emek talebini" doldurmak için ülkeden ülkeye yollanıyor. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) raporlarına göre de, 250 milyon çocuk, okula gitmeleri gereken yaşta çalışmak zorunda kalıyor. Bunların ço-

ğu, fabrikalarda, madenlerde köleliğe yakın koşullarda çalıştırılıyorlar. Önümüzdeki yıllarda çoğu gelişmekte olan ülkelerde olmak üzere 500 milyon gencin işgücü piyasasına girmesiyle, çocuklar köleliğe daha da açık hale gelecekler.

Uzmanlar, 18 ve 19. Yüzyılların aksine, günümüz köle tacirlerinin güçlü erkekleri değil, kadın ve çocukları hedef-

lediğine dikkat çekiyorlar. Bunun nedeni ise, kolaylıkla boyunduruk altına alılabilmeleri ve "sesi kesilebilecek" kişiler olmaları...

Bu arada Benin'den kalkan köle yüklü gemi, dünyanın dikkatini önemli bir soruya çekti: Toplamlar, çocuk köleliği gibi sosyal felaketlerle nasıl başedebilirler? El Salvador, Nepal, Tanzanya ve Batı Afrika'daki çocuk emeği

sömürüsünü engellemek için çeşitli programlar yürüten ILO'nun Genel Müdürü Juan Somavia'ya göre, değişik cephelerde tutarlı biçimde hareket etmek gerekiyor. En önemlisi ise, çocuk köleliği konusunda toplum bilici geliştirilmeli.

Öte yandan Birleşmiş Milletler Çocuk Fonu (UNICEF)'nin Kamerun temsilcisi, ülkelerinde 550 bin çocuğun köle olarak



KADINLAR DAHA YOKSUL

Dünya düzeyinde yoksulluğun milyarlarca insanı kapsadığı gerçeği, artık çok geniş kesimler tarafından biliniyor. Ancak yoksulluğun kahredici yükünü, kadınlar daha ağır biçimde "paylaşıyor". Kadınların omuzlarında "yükselen" yoksulluk, onların sağlığına sin-sice zarar veriyor. İşte FAO'ya göre birkaç gerçek ve ne yazık ki kötü rakamlar:

-Yoksullukla yaşayan 1.2 milyar kişinin yüzde 70'i kadınlardır.

-Dünyadaki 900 milyon okuma yazma bilmeyen arasında kadınların oranı 2 kat daha fazladır.

-Demir eksikliği anomisi, kadınları erkeklerden 2 kat daha fazla etkilemektedir.

-Her yıl yarım milyon kadın, gebeliğe karşı komplikasyonlardan pisi pisine ölmektedir.

-Aynı işte çalışan erkeklerden kadınlar yüzde 30-60 daha az ücret almaktadırlar.

-Gelişmekte olan ülkelerde kadınların çok küçük bir grubu, ekonomik-politik güce sahiptir.

satıldığını ya da çok kötü koşullarda çalıştırıldığını açıklayarak Afrika'da köleliğin yaygın olduğunu belirtti.



89. ILO KONFERANSI YAPILDI

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nın 89. Uluslararası Çalışma Konferansı 5-21 Haziran günlerinde Cenevre'de yapıldı.

ILO Genel Direktörü Juan Somavia imzasıyla Genel Kurula sunulan raporda, işsizliğin küresel ekonominin "Fay Hattı"nı oluşturduğu belirtilerek özetle şu görüşlere yer verildi:

"İstihdam açığının giderilmesi,

yoksulluğun azaltılmasına ve küresel ekonominin daha büyük ölçüde meşrulaşmasına giden bir kalite yoludur. Tüm dünyada zorla çalıştırma, kölelik ve suç trafiği, özellikle kadınlar ve çocukları önemli ölçüde etkiliyor. Çocuk çalıştırmanın en kötü biçimlerinden biri olan çocukların silahlı çatışmalarda zorla görevlendirilmesi olguları engelenemiyor. Tarım, madencilik ve inşaat sektörü, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde en tehlikeli üç sektörü oluşturuyor. Dünya genelinde yılda 335 bin ölümcül işyeri kazasının 170 bin kurbanı, tarım işçilerinden oluşuyor. Her yıl 1.3 milyar tarım işçisi, ciddi iş kazalarına uğruyor. Tarım işçilerinin büyük bölümü yeterli sosyal güvenlikten yoksundur ve birçok ülkede tarım işçilerinin çok küçük bölümü sosyal güvenlik

olanaklarından yararlanabiliyor."

ILO Konferansında sunulan raporlar üzerinde tartışmalar yapıldı ve tarım işçilerinin güvenlik ve sağlık koşullarına ilişkin yeni bir ILO sözleşmesi kabul edildi. Kabul edilen sözleşmeye göre, taraf ülkeler tarım çalışanlarının korunması ve sağlığı için gerekli bütün önlemleri almakla yükümlü olacaklar ve bunun için etkin denetim mekanizmaları oluşturacaklar.

Konferansta Çocuk İşçiliğinin Önlenmesi Programı (IPEC) kapsamında yeni bir programın başlatılmasına ve ağır işçi olarak kullanılan milyonlarca çocuk için gerçekçi çözümler üretilmesine karar verildi. Diğer yandan kooperatiflerin, işsizliğin azalması için bütün dünyada önemli bir işlevi olduğu ve teşvik edilmesi gerektiği belirtilerek, dünyada 800 milyon kişinin kooperatif üyesi olduğu, 100 mil-

yon kişinin de kooperatiflerde çalıştığına dikkat çekildi.

Bu arada özel bir oturumda İsrail'in işgali altındaki Arap topraklarında ekonomik koşullar gündeme getirildi. Yapılan konuşmalarda işgal altındaki topraklarda ekonominin çok kötüleştiği, işsizliğin arttığı, Filistin'de üretimin yüzde 50 azaldığı, Gazze Şeridi'ndeki nüfusun yüzde 80'inin yoksulluk sınırında yaşadığı vurgulanarak, bütün ülkeler Filistin ile daha fazla teknik işbirliğine çağrıldı.



ARJANTİN'DE ETKİLİ GREV

19 Temmuz'da

Arjantin'de hükümetin memur ve emekli aylıklarında kesintiye gitme kararı üzerine ülkenin en büyük iş bırakma eylemi yaşandı.

Grevin başlama-sıyla birlikte, başta ulaştırma olmak üzere diğer kamu sektörü hizmetleri, büyük ölçüde felç oldu.

İş bırakma eylemi çerçevesinde, Arjantin Havayolları uçuşlarını iptal ederken devlet hastanelerinde, acil servis dışındaki bölümler çalışmadı.

Grev, 1.5 milyon kamu çalışanının, ücretlerde ve emekli maaşlarında yüzde 13 kesinti yapılması kararını protesto için iş bırakmasının ertesi günü gerçekleşti.

Diğer yandan ülkede Ekim ayında 14.7 olan işsizlik oranı, Mayıs ayında 16.5 olarak açıklandı.

Uzmanlar, Arjantin'in para birimi peso-yu devalüe etmesi veya tamamıyla dolar birimine geçmesi durumunda,

borçlarının yüzde 70'i dolar üzerinden olduğu için dış borcunu ödeyemez duruma geleceği uyarısında bulunuyor.



3 BÜYÜK LATİN AMERİKA ÜLKESİ BORÇ GİRDABINDA

Latin Amerika ülkeleri ABD'nin, ve IMF'nin güdülediği ekonomik politikaların ağır yükü altında eziliyor.

Latin Amerika'nın en büyük ekonomileri arasında yer alan Brezilya, Meksika ve Arjantin ağır borç yükü ve dinlemek bilmez krizlerle sarsılıyor.

İşte bu üç ülkenin genel görünümü:

Arjantin: Kamu-

nun toplam brüt borç tutarı: 2000 yılı sonu itibariyle 128 milyar dolar.

Bu tutarın bu yıl sonuna dek 88 milyar doları dış borçlar olmak üzere toplam 137 milyar dolara ulaşması bekleniyor. IMF'den yıl sonuna dek beklenen kaynak: 2.5 milyar dolar.

Brezilya: Kamunun toplam net borç tutarı: Mayıs sonu itibariyle 246,6 milyar dolar.

Bu tutarın 195 milyar dolarlık bölümünü iç, 51,6 milyar dolarlık bölümünü ise dış borç.

Brezilya IMF'nin öncülüğünde 1998 yılında hazırlanan 41.5 milyar dolarlık bir kredi paketini kullanıyor.

Meksika: Kamunun toplam net borç tutarı: Mayıs ayı itibariyle 143 milyar dolar.

Bu tutarın 64 milyar dolarlık bölümü iç, 79 milyar doları dış borçlardan oluşuyor. Meksika'nın IMF ile mevcut kredi anlaşması bulunmuyor.



ONBİNLERCE ÇOCUK KAZALARDA ÖLÜYOR

BM Çocuk Fonu UNICEF'in yayınladığı verilere göre kaza nedeniyle her yıl yaklaşık 20 bin çocuk ölüyor. UNICEF'in raporuna göre, İsveç çocukların kazaya uğraması açısından en güvenli ülke. Bu ülkede her 100 bin çocuktan 5.2'si kazayla ölüyor. Bu oran, İtalya ve İngiltere'de 100 binde 6.1, Hollanda'da ise 100 binde 6.6.

Kazayla ölümlerin en fazla olduğu ülkeler ise şunlar: Güney Kore 100 binde 25.6, Meksika 100 binde 19.8, Portekiz

100 binde 17.8 ve ABD 100 binde 14.1.

ABD'nin bazı eyaletlerinde, çocukları mutlak bir ölümden koruduğu bilindiği halde, hala çocuklar için araçlarda emniyet kemeri takma zorunluluğu bulunmuyor. Bu arada erkek çocuklarının ölümcül kazalarda kızlara oranla yüzde 70 oranında daha çok hayatını kaybettiği belirtildi.

UNİCEF yetkilileri yılda en az 12 bin ölüm vakasının önlenebileceğini belirtirken, kaza sonucu hayatını yitiren çocuk sayısı ile ülkenin zenginliği arasında bir ilişki olduğunu, birçok ülkede veriler eksik olsa da kaza sonucu ölen çocuk sayısının farkırlıkla birlikte artış gösterdiğini kaydettiler. Bir çocuğun kaza sonucu yaralanması veya hayatını yitirmesinde, annenin eğitimsiz veya genç, ailenin kalabalık olmasının, ebeveynlerin uyuşturucu ve alkol kullandığının önem ta-

şıdığına dikkat çeken yetkililer kazaları önlemek için yeterli yasal önlemlerin alınmadığını da belirtiyorlar.

14 yaşından küçük çocuklar açısından ölümcül olan kazalar arasında yangınlar, düşmeler, otomobil kazaları ve boğulmalar ön sırayı işgal ediyor.



...VE DÜNYA ÇOCUKLARI EZİLİYOR

Birleşmiş Milletler Çocuk Fonu (UNICEF)'in hazırladığı dünya çocuklarının durumu ile ilgili raporda son yıllarda kaydedilen ilerlemelere rağmen, özellikle az gelişmiş ülkelerdeki çocuklar ol-

dukça zor koşullarda yaşıyor.

Raporda yer alan çarpıcı bazı rakamlar şöyle:

-Her yıl on milyondan fazla çocuk engellenebilir hastalıklar nedeniyle ölüyor, 150 milyon çocuk kötü besleniyor.

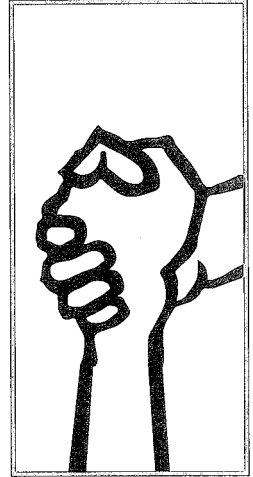
-Yüzde 60'ı kız çocukları olmak üzere 100 milyon çocuk okula gidemiyor. Az gelişmiş ülkelerdeki çocuklar, kriz yaşayan ekonomilerden, gelişmiş ülkelerin yardımının azalmasından, kısacası fakirlikten en ağır biçimde etkilenen kesim.

-Balkanlarda ve Afrika ülkelerinde savaşların patlak vermesiyle kadınlar ve çocuklar, kurban olmaktan kurtulamadılar.

-Afrika ülkelerinde AİDS hastalığının korkutucu boyutlara varan yayılmasıyla, Afrika'daki çocuklar, her zamankinden daha kötü bir duruma düştüler.

-Hijyen, sağlık ve

temiz içme suyunun dünya genelinde temini için 10 yıl 10 milyar dolar kaynak gerekiyor. Bu para, ABD'de evcil hayvan yiyeceği yıllık harcamasının yarısı, Avrupa'nın yıllık alkollü içki harcamalarının ise yalnızca onda birine eşit.



İRAN'DA İŞÇİ PROTESTOSU

İran'da bir grup işçi, ücretlerinin uzun süre ödenmemesini protesto etmek üzere meclis önünde protesto gösterisi düzenledi.

Tüba Ajansı'nın aktardığı habere göre İran'da yayınlanan Resalet gazete-

si başkent Tahran'ın güneyindeki Rey kentindeki bir tekstil fabrikasının özelleştirildikten sonra faaliyetini durdurduğunu ve yaklaşık 1650 işçinin 9 aydır ücretini alamadığını yazdı.

İşçiler 13 Haziran'da düzenledikleri gösteride, meclis önündeki bariyerleri yıkarken, gösterinin polisin müdahalesiyle sona erdiği, olayda yaralanan ve gözaltına alınan olmadığının kaydedildi.



FİLİSTİN İŞSİZLİK TEHDİTİNDE

İsrail'in işgali altında olan Filistin top-

raklarında hızla yaygınlaşan işsizliğin toplumsal sorunların ateşleyicisi olacağından kaygı duyuluyor.

Filistin Çalışma Bakanı'nın yaptığı açıklamalara göre, İsrail'in kapılarını kapattığı Eylül ayından bugüne işsizlik bölgede yüzde 100 artarken, Filistin nüfusunun yüzde 67'sinin yılda 360 dolarla yaşam savaşı sürdürdüğü belirtildi.

Açıklamaya göre

son dönemde yoğunlaşan çatışmalardan önce 120 bin Filistinli İsrail'e çalışmaya gidiyordu. İsrail'in, Filistinlilere getirdiği yasak nedeniyle istihdam piyasasındaki günlük kayıp 11 milyon dolar düzeyinde gerçekleşiyor.

Kısaca toprakları işgal altındaki Filistinliler bir yandan ülkelerinin bağımsızlığı için savaşıırken diğer yandan işsizlik belası ile boğuşuyor.

TATİL HAKKI



"İnsan tatil zamanını neden dört gözle bekler? Neden kısacık tatil günleri yılın karanlık angarya günlerinin arasında, ferahlıkla nurlu olarak aydınlanır?... Çünkü insan, özgür olarak dışarlamayı tasarlar da ondan. İnsan böyle davranırken insandır, böyle davranmaktan vazgeçince insan olmaktan da vazgeçer (1)."

"Hey bu harikulade günü farkedin ne olur? Unutmayın çok meşgul olduğunuzda da hemen halledilmesi gereken işler için yollarda koşturduğunuzda da unutmayın; kafanızı kaldırıp kocaman gümüş rengi bulutlara ve içinde yüzdükleri sakın mavi okyanusa şöyle bir bakın (2)."



Tatil hakkını kullanmak çalışanlar için bir ödevi yerine getirmek, ücret, sosyal hak mücadelesine dinlenmiş olarak yeniden-katılmak için günümüzde zorunlu hale gelmiştir.

Hakim üretim sürecinde işler çoğunlukla ağır; ağır olmasa dahi monoton; monoton olmasa dahi hemen tümü yabancılaştırıcıdır. Böylesi iş sürecinden dışarı çıkıp, yenilenmek, yaşama bütünsel olarak bakmak, için işin dışına çıkmak, dinlenmek, tatil yapmak, gerekiyor.

İşçilerin çalışma hakkı kadar tatil ve dinlenme hakları da doğal, yasal ve meşrudur. Bu hakkın kullanılması ile bir yandan iş sürecindeki ağır koşullar iyileştirilebilir, diğer yandan artan boş zamanın sanat, spor, kişisel hobiler, yardımlaşma, demokratik katılım biçimlerinde kullanılması, kişinin özgürleşmesine katkı sunabilir.

Tatil ve dinlenme hakkının bu şekilde kullanılması, sendikal

örgütlenmenin ve toplumsal örgütlenmenin geliştirilmesi için de son derece önemlidir.

TATİL VE DİNLENME BİR HAK MIDIR?

Çalışanların büyük kısmı için, beslenmek ve uyumak işe yeniden hazır olmanın iki temel koşulunu oluşturuyor. Tatil ve dinlenme hakkının sınırlı olması nedeniyle, insan gücü kısa sürede yıpranmaya maruz kalıyor.

Tatil ve dinlenme hakkı, büyük bir işsizler ordusunun varlığı altında, tartışılmıyor, gereği kadar dikkatle değerlendirilmiyor ve nihayet sendikaların gündemine getirilmiyor. Oysa ücretlerin düşük, çalışma koşullarının ağır ve iş sürelerinin uzun olduğu Türkiye'de tatil ve dinlenme hakkının çok önemli olduğu şüphe götürmez.

Milyonlarca işsiz bulunduğu, emekçilerin yarısının asgari ücretle çalıştığı bir ülkede tatil hakkı ve dinlenme hakkından söz etmek

bazı kesimlerce garip karşılanabilir. Ancak tam da bu sorunlar ağır olduğu için, tatil hakkını tartışmak, benimsemek ve nihayet bir kazanım olarak elde etmek durumundayız.

İşsizliğin yaygınlığı, ücretlerin düşüklüğü, çalışma koşullarının kötü olmasının nedeni, tatil ve dinlenme hakkının sınırlı olmasıdır.

"Boş zamanda" yapılacak işlerin bu kadar çeşitlendiği, iletişimin görülmemiş ölçüde kolaylaştığı ve seyahat olanaklarının çok büyük ölçüde arttığı bir dünyada, tatil hakkının en iyi şekilde kullanılması kaçınılmaz hale gelmiştir. Üretimi örgütleyip, olağanüstü verimlilik artışları yaratan işçiler pek tabi ki daha az çalışıp daha çok nimet elde etmeli, tatil hakkını kullanmalıdırlar.

TATİL HAKKI VE SÖMÜRÜ

Tatil hakkının her genişlemesi sayesinde, sömürü mutlak olarak azalmaya başlar; sömürünün azalması bölü-

şüm ilişkilerinin emek lehine düzelmesi için gerekli bir adımdır. Bölüşüm ilişkilerinin emek lehine düzelmesi, toplumda emek karşıtlarının, politik ve ideolojik gücünün de sınırlandırılmasına yol açar.

İş koşullarının iyileştirilmesi, iyi bir ücret alınması ve aşırı çalışmanın sınırlandırılarak, çalışma saatlerinin düşürülmesi tatil hakkının temelini oluşturur. Şu da var ki, iş süresinin kısalığı, bütün toplum için hatta bütün dünya için geçerli olmalıdır.

Tatil hakkı, en genelinde ikili ama birbirini tamamlayan bir anlamda sahip.

Birincisi, iş devam ederken, yapılan ara dinlenmesi ve mesaiye son verildiğinde başlayıp, günlük dinlenmeyi içeren "boş zamanlardır."

İkincisi işgücünü fabrika veya büroda kullanan işçinin, yasal bir hak olarak izne ayrılıp, belli bir süreyi iş dışında çalışmadan değerlendirdiği zaman parçasıdır.

Mevcut ekonomik sistemde tatilden amaç işgücünün kendisini yeniden-üretebilmesi için, beden ve zihin gücünün iş sonrası dinlenme yoluyla işe hazır hale getirilmesidir. Aksi halde işgücü kısa sürede yıpranacak, verim düşecektir.

Ancak günümüzde ulaşılan muazzam üretim gücüne rağmen işsizliğin süreğenlik kazanması karşısında, iş süresinin mutlak biçimde kısalması kaçınılmaz hale gelmiştir.

Çünkü ancak böylelikle bütün işsizlere iş bulunması, çocuk işçiliğin kaldırılması, atipik işlere son verilmesi mümkün hale gelecektir. Hatta iş tanımının boş zamanlardan arta kalan, toplumun tamamının varlığı için kaçınılmaz olarak yapılması gereken faaliyet biçiminde sendikalar tarafından tartışılmasına başlanılmalıdır.

TATİL HAKKI NASIL KULLANILIYOR?

Tatil hakkının Türkiye'de nasıl kullanıldığı

na ilişkin güncel ve sağlam verilere sahip değiliz. Yapılan birçok çalışmadan, bugün için çıkarsamalar yaparak bu hakkın nasıl kullanıldığını ortaya koymaya çalışacağız.

Tatil hakkının ana unsurunu boş zaman oluşturuyor. Acaba boş zamanda neler yapılıyor?

Türk toplumunun "boş zamanlarında" neler yaptığının ilişkin güvenilir veriler yok. Ayrıca toplumun boş zamana yüklediği anlamın ne olduğuna ilişkin çalışmalar da ne yazık ki yok.

Ağır çalışma koşulları nedeniyle -ki sanayi merkezlerinde uzun yol süresini de buna eklemek gerekir- uyu-mak, beslenmek dışında boş zaman kalmıyor denilebilir. DPT aile yapısı araştırması (3) bu konuda bazı ipuçları sunmaktadır. Boş zamanlarda toplumun bütün kesimince yapılanlar, önceliğe göre şöyledir: TV seyretmek, % 43, Sohbet % 32, Dinlenmek [Uyu-mak] % 28, kahvehane-

ye gitmek % 21.

En az yapılanlar ise, şu şekilde sıralanmaktadır: Konsere gitmek %0,26; kütüphaneye gitmek %0,58; sinemaya gitmek % 0,7; tiyatroya gitmek %1,0; müzik aleti çalmak %1,5; spor yapmak % 2,9; evde kitap okumak % 12.

Alışkanlıkların, bu düzeyde olduğu bir toplumda, bir talep olarak "boş zamanın" öncelik taşımayacağı açıktır. Bireylerinin hobileri güçlü olan, bu hobilerin yaşam biçimine büründüğü toplumlar boş zaman talebini daha güçlü olarak dillendirebilirler. Ancak unutulmamalıdır ki boş zamanın artışı da, hobilere sahip olunmasını hızlandıracak, boş zaman talebini güçlendirecektir.

Tatil hakkının kullanım biçimlerinden birisi de seyahat, çevre değişikliği, mevsim olanaklarından yoğun biçimde yararlanma biçimindeki turizmdir. Turizm, günümüzde tatil ve dinlenme hakkının biricik kullanma biçimi gibi kabul gör-

mektedir. Çalışmaya birkaç günü aşan aravermenin, yalnızca yasal iş izniyle mümkün olduğu bir toplumsal yapıda, ne yazık ki, turizm, tatil hakkının biricik biçimi gibi görünmektedir. Bu durumun oluşmasında kuşkusuz, turizmin büyük ölçüde metalaştırılıp, kâr oranı yüksek bir sektör haline getirilmesinin büyük rolü vardır.

Böylece izin-tatil-seyahat-iş döngüsü, modern toplumda kendisini yeniden üretmeye devam ediyor. Dünyada 1 yılda seyahat eden kişi sayısının 575 milyona ulaşması, turizmin boyutlarını göstermesi bakımından dikkat çekicidir.

İş saatleri mutlak anlamda düşürülmediği, izin süresi artırılmadığı sürece turizm, tatil hakkının en önemli kullanım biçimi olmaya devam edecektir. Ancak tatilin yani boş zamanın, gerçek bir hak olabilmesi için, turizm dışında bir eğilimin güçlenmesi gerekmektedir.

Türk toplumu, uzun

sürelili bir boş zaman olarak günlük ve haftalık boş zamanların dışında izin döneminde nasıl bir tatil eğilimine sahiptir?

Yeterli ve güvenilir olmayan verilerden, bazı eğilimleri saptamak mümkün olmuştur. İzin dönemlerinde, turist olarak seyahat edip, dinlenmek işçi sınıfının genel olarak yönelmediği bir eğilimdir.

Turizm Bakanlığı'nın bir anketine göre, Türkiye'de toplumun % 79'u parasızlık ile iş ve izin durumları nedeniyle çıkmıyorlar (4).

Tatil hakkına ilişkin en önemli çalışmalardan biri olan Korkut Boratav'ın İstanbul anketinde (5) İstanbul'lu hane reislerinin % 53'ünün ya hiç tatil yapmadığı, yıllık izin kullanmadığı veya yıllık izinde başka bir iş tutup, çalıştığı ortaya çıkıyor.

İstanbul Ticaret Odası'nca İstanbul için yaptırılan bir başka çalışmada (6) hanelerin %36,3'ü, (hafta sonu dışında) hiç turizme ko-

nu olan tatil yapamamaktadır. Bu oran ücretlilerde %48'e çıkmaktadır. Hanelerin yılda bir kez tatil yapanların oranı ise %47,7'dir.

İTO anketine göre turizme konu olan tatil için harcanan para, çok sınırlı olup, toplumun turizmi yaşamı içinde koyduğu yeri çok iyi ifade etmektedir? Toplam hanelerin 85,6'sı yıllık gelirlerinin % 0 ila %10 arasında bir tatil harcaması yapmaktadır. Ücretlilerin % 95,3'ü de gelirlerinin ancak 0 ila %10'unu tatil için harcamaktadır.

Emeklilerin çalışması ve ikinci iş, Türkiye'deki gelir dağılımı adaletsizliğini, aşırı sömürünün derecesini göstermesi yanında, tatil hakkına imkan vermemesi bakımından da hazin bir durumdur. En az 20 yıl çalışmış onbinlerce kişi, ortalama ömrün kısa olduğu bir ülkede, gelir seviyesini korumak için yeniden çalışma gereksinimi duymakta, tatil için gerekli zamanı sermayedarlar için tüketmektedirler.

TATİL HAKKI VE GENEL MÜCADELE

Tatil ve dinlenme, işçilerin, çalışma hayatı dışında kullanmaları gereken bir hak değildir. Dolaysız olarak ücret ve çalışma koşulları ile ilgilidir. Örneğin, geçim araçları, yani ücret tatil için gerekli bir tutarı içermiyorsa, kullanılamayacaktır. Veya ele geçen ücreti artırmak için sürekli fazla mesaiye kalıp iznini kullanmayan bir işçi, tatil için gerekli zamanı bulamayacaktır.

Yalnızca Türkiye'de değil, dünyada da işçi sınıfı mücadelesinin genel çizgisini, ücretlere ilişkin talepler oluşturmaktadır. Ancak, daha iyi ücretle birlikte çalışma hayatının insanileştirilmesi, sosyal gereksinimler de sıklıkla talep edilmiş, yığınsal mücadeleler yapılmıştır. Uluslararası işçi hareketinin 19. yüzyılın sonunda yoğunlaşan mücadelesinin başta gelen taleplerinden birisi de çalışma saatlerinin düşürülmesiydi. İşçi sınıfının en önemli tarihsel buluşma günü

olan 1 Mayıs, çalışma süresinin 12 saatten 8'e düşürülmesi için Amerikan işçi hareketinin mücadelesinin ürünüdür.

Ücret mücadelesi en genel anlamıyla ekonomide üretilen ürünlerin paylaşım mücadelesi gibi gözüktür. Grev, direniş yığınsal miting eylemlerinin çoğu bu mücadelenin tezahür ettiği biçimlerdir. Ancak ücret mücadelesi, yalnızca üretilen ürünlerin paylaşımının değil, çalışma koşullarının, iş süresinin, sosyal hakların, sendikal özgürlüklerin sorgulanmasına da neden olur.

Kriz dönemlerine işçi sınıfı eğer zayıf bir örgütlülük ve bölünmüşlükle girmişse, çalışma koşulları çok fazla sorgulanmaz. Çalışma hakkını ve belli bir ücret seviyesini korumak endişesi hakim hale gelebilir. Örgütlenmenin zayıflaması ve bölünmüşlük hali, sorunların toplumsal değil, bireysel olduğu yanılsamasını güçlendirir. Ücret seviyesi ile çalışma koşullarının bağı

adeta ilişkisiz gibi görünür.

Ücret ile çalışma koşulları diye özetlediğimiz, iş süresi, verimlilik, beceri düzeyi, iş kazası riski, meslek hastalıklarına yakalanma olasılığı, toplumsal geçim araçları düzeyinin dolaysız bir sonucudur. Bu nedenle ücret mücadelesi, çalışma koşullarından bağımsız olarak ele alınamaz.

Bu nedenle ücret mücadelesinin gerçek bir kazanım olması için, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, işyerinde aşırı çalışmaya ilişkin baskının kırılması (çalışma süresinin nispi olarak azalması) ve nihayet, çalışma süresinin mutlak anlamda kısıtlanması gerekmektedir.

Dolayısıyla çalışanların ve sendikaların ücret artışlarına yönelik mücadelesi, temel hareket noktası olması nedeniyle küçümsenemez; ancak bilinçli bir tutumla, ücret artışı talepleri çalışma koşullarının sorgulanmasına neden olmalıdır.

Oysa tatil ve dinlen-

me hak olarak, toplumsal bir kabul gördüğünde satınalma gücünü ifade eden reel ücretin artırılması ve tatil hakkını kullanmak için, çalışma saatlerinin kısılması sözkonusu olabilecektir. İşte bizim toplumsal taleplerimizden birisi de budur.

ÇALIŞMA KOŞULLARI VE BOŞ ZAMAN

Üretim sürecindeki sömürü ilişkileri karşısında bizim en önemli taleplerimizden birisi de "çalışma koşullarının insanileştirilmesi" olmalıdır. Çalışma koşullarının insanileştirilmesi, bir boyutuyla ağır çalışma koşullarının iyileştirilmesini ve bununla birlikte çalışma sürelerinin azaltılmasını, böylece daha çok boş zaman kalmasını içermektedir.

Boş zaman, tatil, dinlenme toplumda tartışılması istenmeyen, gündeme getirilmeyen olgular. Çünkü bu olguların tartışılması gelir dağılımındaki adaletsizliğin tartışılması demektir. En başta

bunca üretimin nereye gittiğini sorgulamak gerekir. Örneğin Türkiye'de üretim artışına bağlı olarak Milli Gelir de son 30 yılda (1968-98) 3 kat artmıştır. Kişi başına gelirin artışı da kağıt üzerinde yaklaşık 2 kattır.

Ancak emekçiler bu artan geliri ne yazık ki alamamışlardır. Çünkü 1968-1998 döneminde ücretler, reel olarak % 21 oranında azalmış, artan nimetlerden çalışanlar yararlanamamıştır. Pasta büyürken daha az dilim almak nasıl sağlanmıştır? Kuşkusuz daha çok çalışarak.

Çünkü çalışmanın yoğunlaşması (çalışma süresinin uzaması veya çalışma süresi aynı kalmakla birlikte birim zamanda daha çok enerji harcanması) ile üretim artmakta ama eğilimsel olarak, büyüyen pastadan patronlar daha fazla pay almaktadırlar. Buna karşılık emeğin payı (ücretler) ise eğilimsel olarak azalmaktadır (7).

O halde çalışalım, daha fazla çalışalım ki da-

ha fazla gelir elde edelim propagandası boş bir iddiadır ve "tüm bireysel ve toplumsal yoksulluğun çalışma tutkusundan doğduğunu" (8) söyleyenler haksız değildir! Çünkü daha fazla çalışıp, pastanın büyümesine yol açmak, ücretin mutlak anlamda büyümesine yol açmıyor.

Günümüzde çalışma koşullarının ağırlaşmasına, çalışma süresinin uzamasına, işsizlik tehdidi gerekçesiyle rıza gösterilemez. Hem çalışma koşulları iyileşmeli, hem çalışma süreleri düşmeli hem de işsizlik giderilmelidir. Bu üç olgu birbiriyle kârsıt değildir. Sorunun çözümü, adil bir gelir paylaşımının sağlanmasına bağlıdır.

Teknolojik gelişmenin sağladığı üretkenlik artışından, yararlanmak gerekir. Ancak günümüz ekonomilerinde, bunca teknik ilerlemeye rağmen çalışma saatleri düşürülmüyor. Yapılan buluşlar, teknolojik ilerleme ile üretim imkanları genişlemektedir. Ancak ne ga-

riptir ki çalışma saatleri düşeceğine, artmaktadır. "Ne görüyoruz? Makine gitgide gelişiyor ve insanın çalışmasını durmaksızın artan bir hız ve belirginlikle yeniyor; işçi dinlenmesini o kadar uzatmak yerine makineyle yarışmak ister gibi diriliğini artırıyor. Saçma ve öldürücü bir yarış." (9)

Oysa Türkiye'de 1998'de resmi işsizliğe son verilmek için, resmi işsizlerin (Resmi işsizlik oranı 1998'de 9,9 idi. Gerçek işsizlik oranı bu sayının çok üzerinde) %25 düzeyindedir) tamamı sanayide istihdam edilseydi, haftada 51 olan çalışma saati 39,4'e düşecekti. (10)

Daha az çalışma, bireysel değil toplumsal olarak örgütlenecek bir olgudur. İşe geç gelme ve mazeret uydurma yolu ile yapılması gereken işleri mesai arkadaşlarının sırtına yüklemek, bireysel eşitsizlikleri artırır ve çalışanlar arası birliği bozar. Birliği bozulmuş bir işçi hareketi sorunun çözümü için harekete geçmekte çok zorlana-

caktır.

Kuşkusuz milyonlarca işsiz, iş bulma ümidini yitirmiş olarak, üretim dışında kalması boş zaman anlamına gelmiyor. Üretim sürecinin dışında kalarak toplumsal bir boş zamanın elde edilmesi mümkün değil. Çünkü özellikle ülkemizde işsizlik, açlık sınırında yaşamak, toplum dışında kalmak anlamına geliyor. Boş zamandan kasıt, sistemin bütün yoksunluğunu, yarın endişesi ile yaşamak değil, minimum çalışmaya katılarak toplumun ortak üretimine dahil olmak ve bireysel olarak da tüketime katılmaktır. Böylesi bir boş zamana "toplumsal boş zaman" diyoruz.

NELER YAPMALI?

Toplumun "tatil hakkını" sınırlı biçimde kullanması kuşkusuz, ücret, iş güvencesi, eğitim düzeyi, alışkanlıklar ile yakından ilgilidir. Ancak en önemlisi iş güvencesinin olması ve ücretin yetersizliğidir. Mücadelenin gerilediği sendikal ör-

gütlenmenin zayıfladığı koşullarda, istihdam edilen nüfus işine daha fazla sarılır. İş güvencesi sağlamanın bir yoludur bu. Mücadelenin gerilemesi, ücretlerin de düşmesine neden olduğu için mesai dışı çalışarak bireysel geliri artırma eğilimi güçlenir. Çalışmanın yıpratıcılığı arttığı için tatil hakkı zorunlu hale gelir ama, daha çok çalışmaktan dolayı, tatil hakkı kullanılamaz.

Tatil hakkının benimsenmesi, talep edilmesi ve nihayet kullanılması için yapılması gereken çok şey var. Genel çalışma koşullarının düzelmesi, iş güvencesinin sağlanması, ücretlerin artırılması, tatil hakkının kullanılmasında, belirleyici öneme sahip. Ama aynı zamanda tatil hakkının benimsenip, talep edilmesi, bu temel koşulların iyileşmesi için kaçınılmaz bir ödev durumunda. Dolayısıyla tatil hakkı, genel iş koşullarının düzelmesi, ücretlerin yükselmesi ile talep edilecek bir şey değil; tersine koşul-

ların iyileşmesi ve ücretlerin yükselmesi için tatil hakkının talep edilmesi gerekmektedir.

Tatil hakkından, daha fazla yararlanmak bireysel olarak mümkün olamaz. Tatil hakkı bireysel olarak değil, toplumsal olarak tasarlanmalıdır. Toplumsal olarak örgütlenmiş, tatil hakkı, insanların bugünkü edilgenliğinden çıkıp, bizzat kendilerinin etkin oldukları faaliyetleri canlandıracaktır.

İş sürecinin dışında ama ondan bağımsız olmayan bir dizi olguda, tatil hakkının kullanılmasında belirleyici öneme sahiptir.

Altyapının geliştirilmesi, seyahat araçlarının kamusal güçlendirilmesi, kültürel ortamın zenginleştirilmesi, kamu sosyal tesislerinin yaygınlaştırılması (11); işte bu olgulardan bazılarıdır.

Artan boş zaman, bu olguların nitelik olarak gelişmesi için de büyük bir sosyal basınç yapabilir.

Çok açık ki iş güvencesine sahip, çalışanla-

rın "toplumsal boş zamanının" artışı, çalışma koşulları, ücret ve sosyal altyapının geliştirilmesi yönünde etki yaparken demokratik hayatın gelişimi için de şu an göremediğimiz ölçüde olumlu etkide bulunacaktır. Toplumsal boş zaman sayesinde, okumaya, araştırmaya, sanat faaliyetlerine daha çok zaman bulacak olan çalışan sınıflar, iş sürecinde de hiç kuşkusuz sendikal haklarını daha kararlılıkla korumanın mücadelesini yapacaklardır.

DİPNOTLARI

1 Halikarnas Balıkçısı, Mavi Sürgün, Bilgi, 10. bası 1997 s.40.

2 Maria Seidemann, R. Luxemburg-Leo Jogiches, İletişim, 1999 Çev. Yeşim Harcanoğlu.

3 DPT Aile Yapısı Araştırması, Ankara, 1992.

4 Turizm Bakanlığı, İç Turizm Talep Profili Araştırması, Ankara, 1993.

5 Korkut Boratav, İstanbul'dan ve Anadolu'dan Sınıf Profilleri, Tarih Vakfı-Yurt, 1995, s.47.

6 İstanbul Halkının Hizmet Sektörüne Dönük Talebi,

Taner Berksoy, İTO, 1994

7 Örneğin 500 büyük firma verilerine göre ücretlerin katma değer içindeki payı 19 yıl içinde%15 oranında azalmıştır.

8 Paul Lafargue Le droit à paresse, Spartacus, Paris, 1990 p.25.

9 Paul Lafargue agy, p.36

10 Böyle bir girişim verimliliğin yükselmesi yoluyla üretim artışına da yol açacaktır.

11 Seyahat imkanlarının genişleyip ucuzlaması, modern kamusal altyapının geliştirilmesi, toplumun çoğun-

luğunun turizm biçimindeki tatil hakkını kullanmasına büyük bir imkan sunacaktır. Bu konuda, mevcut kamu sosyal tesislerinin özelleştirme baskısından kurtarılıp geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması önemli bir rol oynayacaktır.



İŞVERENİN
ACİZ HALİ,
İFLAS,
İŞYERİNİN
KAPATILMASI,
İŞYERİ
DÉVİRLERİ ve
TOPLU İŞTEN
ÇIKARMALAR

av. Murat Özveri

İşverenin ödeme gücülüğü içerisinde düşmesi durumunda, işçi alacaklarının korunabilmesi, yalnızca ülkemizde değil dünya genelinde de ciddi arayışların doğmasına yol açmıştır. Bu arayışlar nedeniyle, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), 1949 yılında kabul etmiş olduğu "Ücretlerin Korunmasına İlişkin 95 sayılı Sözleşme" nin yanında, 1992 yılında "İşverenin Ödeme Gücülüğü Halinde İşçi Alacaklarının Korunmasına İlişkin 173 Sayılı Sözleşme" yi hazırlayıp kabul etme gereksinimini duymuş, Avrupa Birliği de çıkardığı yönergelerle işçi alacaklarını korumaya çalışmıştır.

İşçi ücretleri "gelir" olmanın yanında üretim içerisinde bir "maliyet" unsurudur. Artan rekabet koşullarında maliyeti düşürmeye çalışan işverenler, işçi ücretlerini aşağıya çekebilmek için sık sık toplu çıkarma yoluyla işçi sirkülasyonuna başvurmakta; işletmenin içine düştüğü en küçük bir darboğazda ise diğer ekonomik enstrümanları kullanmak yerine işçi çı-

kartmaya yönelmektedir.

İşçinin işini ve gelir güvencesini tehdit eden bir diğer uygulama ise işyeri kapatılması ve devirleridir. Özellikle 1980'li yıllardan sonra hızlanan, işyeri devirleri de uygulamada çok önemli sorunların doğmasına yol açmaktadır.

I-İŞVERENİN ACİZ HALİ, İFLAS VE İŞÇİ ALACAKLARININ KORUNMASI

1- Genel Olarak Ücretin Korunması

İşverenin acizi halinde işçi ücretlerinin korunmasına ilişkin özel bir düzenlemeye yer veremeyen İş Yasamız çeşitli hükümlerinde ücrete ilişkin güvence getirme zorunluluğu duymuştur.

İşçi ücretlerinin dörtte birinden fazlasının haczedilmemesi veya bir başkasına devir ve temlik olunamaması, ücretin işçi ve ailesinin geçimi için zorunlu olan kısmının işçinin rızası olmadan takas ve mahsup edilememesi, işçi alacaklarının imtiyazlı alacaklardan sayılması, "işverenin aczi halinde, işçinin münasip bir süre içinde ücreti için

teminat isteye (bilmesi) bunun yerine getirilmemesi üzerine işçinin akdi"¹ fesih edebilmesi ve İş Yasası'nın 29. maddesinde düzenlenen işçi ücretlerinin ödenmesine ilişkin madde de sayılan kuruluşlara yetki ve sorumluluk verilmesi ücreti güvence altına almaya yönelik hükümlerdendir.

İşverenin aczi ve iflasta işçi alacaklarının imtiyazlı alacaklardan sayılmasına ilişkin hükümlere aşağıda aciz ve iflas konuları irdelenirken incelenmiştir. Ancak, aciz ve iflasla direk ilgili olmasa da İş Yasası'nın 29.maddesinde düzenlenen güvenceye değinme zorunluluğu vardır

2-1475 Sayılı İş Yasası'nın 29. Maddesindeki Koruma

İş Yasası'nın 29. maddesinin 1, 2, 3. fıkralarında, işçi ücretlerinin korunmasına yönelik olarak, Genel ve Katma Bütçeli Dairelerle, mahalli idarelere, KiT'lere, özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlara, müteahhitlere vermiş oldukları her türlü bina, köprü, hat ve yol

inşası gibi yapım ve onarım işlerinde, bu işleri üstlenen müteahhit ya da taşeron işçilerinin ücret alacaklarını garantiye alma yetki ve sorumluluğu yüklenmiştir.

Maddenin son fıkrası ise, aynı yetkileri İş Yasası'nın 1. maddesinin son fıkrasına göre müteselsilen sorumluluk taşıyan işverenlerinde kullanabileceklerini belirtmiştir.

İş Yasası'nın 29. maddesinin 1. fıkrası sıralamış olduğu işverenleri müteahhit ya da taşeronların istihkaklarından işçi ücretlerini kesme yetkisini verirken, herhangi bir sınırlama getirmemiştir. 29/f 1'e göre maddede anılan işverenler herhangi bir süreyle sınırlı olmaksızın ödenmeyen işçi ücretlerini müteahhit ya da taşeronun istihkakından kesmeye yetkilidir. Ancak bu yetkinin kullanılmaması halinde bir başka ifadeyle madde de belirtilen kuruluşların işçi ücretlerini ödemediği teminat ya da istihkakları ödemeleri halinde, sorumlulukları üç aylık işçi ücretiyle sınırlı tutulmuştur.

29. maddenin 2, 3. fık-

ralarındaki sınırlamalar sadece üç aylık ücretle sınırlı olmakla da kalmamaktadır, "Gerçekten maddenin uygulanma alanı çeşitli yönlerden sınırlandırılmıştır: Herşeyden önce maddede öngörülen yetki ve sorumluluklar, hasren maddede sayılan Daireler, idareler, bankalar ve kuruluşlar için sözkonusudur. Bundan başka, bu makamların müteahhide verdikleri iş, yapım ve onarıma ilişkin bulunmalıdır. Şu duruma göre yapım ve onarıma ilişkin olmayan işlerle ilgili işçi ücretleri, bu maddenin koruyucu hükümleri dışında kalacaklardır Ayrıca işverenin anılan makamlardan anılan nitelikteki işleri almış müteahhit durumunda olması gereklidir. Nihayet kanun, "ücret"ten söz ettiğine göre ücret kavramının dışında kalan diğer işçilik haklarının (örneğin, kıdem tazminatının) maddenin uygulanma alanı dışında kaldıkları açıktır²."

Öte yandan maddenin ikinci fıkrası "anılan müteahhitlerin idaredeki her çeşit teminat ve istihkakları üzerinde yapılacak

her türlü devir ve el değiştirme işlemleri veya haciz ve icra takibinin" ancak bu işlerde çalışan işçilerin ücret alacaklarından fazlası için hüküm doğuracağı hükmünü getirerek, müteahhitin alacakları karşısında işçi alacaklarını güvence altına almıştır

29. maddenin 4. fıkrası ise işçi ücretlerine daha genel bir güvence getirmiştir. Fıkraya göre "işçi ücretleri belli bir döneme ait ve belli bir miktarla sınırlı olarak, işverenin işyerindeki tesisleri ve sair mallarıyla ilgili olmak üzere, üçüncü kişilerin alacaklarına karşıda korunmuştur³." Maddenin 3. fıkrası "anılan müteahhitler" ibaresiyle başlamasına karşın 4. fıkranın, müteahhitlere hiç değinmeksizin "bir işverenin" diye başlaması 4. fıkradaki korumanın maddenin, 2 ve 3. fıkralarında sözü edilen müteahhitlerin ötesinde genel olarak tüm işverenlerin, işyerlerinde "bulunan tesisat, malzeme, ham, yarı işlenmiş veya tam işlenmiş mallar ve başka kıymetler üzerinde" üçüncü şahısların yapı-

cakları hacizler ve icra takiplerinin çalışan işçilerin icra kararının alındığı tarihten önceki üç aylık dönem içindeki ücret alacaklarını karşılayacak kısım ayrıldıktan sonra kalan kısmı üzerinde hüküm ifade edeceği, bir başka anlatımla 29/4 korumanın müteahhitlerle sınırlı olmayıp genel olduğunu düşündürmektedir

Buna karşılık bu hükmün "müteahhit veya taşeronların istihkak ve teminatlarının işçi alacaklarını aşan bölümü üzerinde her türlü devir ve el değiştirme işlemleri, haciz ve icra takibi yapılabilir (İş Yasası m. 29/II). Ancak müteahhitlerin üçüncü kişilere olan borçlarından ötürü malzeme, ham mamul, madde veya teçhizat gibi varlıkları üzerinde yapılacak haciz ve icra takibi, bu işyerinde çalışan işçilerin icra kararının alındığı tarihten önceki üç aylık dönem içindeki ücret alacaklarını karşılayacak kısım ayrıldıktan sonra, kalan kısım üzerinde bu hukuki tasarruflar bir hüküm ifade etmektedir⁴ şeklinde yorumlanması

gerektiği de savunulmuştur.

Yargıtay İş Yasası'nın 29. maddenin 2. fıkrasındaki gerekli araştırma, inceleme ve ilanları yapan idarenin sorumluluğunun da ortadan kalkacağına karar vermiştir. Gerçekten de Yargıtay'a göre; "1475 Sayılı Yasanın 29'uncu maddesine göre ihale makamı durumunda bulunan davalı Bayındırlık Bakanlığı'nın ihale konusu işyerinde çalışan müteahhit veya taşeron işçilerinin ücret alacağından sınırlı sorumluluğu, her hakedişten önce işyerinde ücretini alamamış işçi olup olmadığını tesbit için işyerinde yazılı ilan ve bu konuda yasaca yükümlü olduğu araştırma ve incelemeyi yapmamış olması halinde sözkonusudur⁵."

Bir başka ifadeyle yargıtay idarenin sorumluluğundan söz edebilmek için İş Yasası'nın 29. maddesindeki koşulların gerçekleşmiş olması gerektiği inancında olduğunu "davada istenen işçi ücretlerine yetecek istihkak tamamen ödenmediğine göre, İş Yasası'nın 29'ncu maddesi koşulları-

nın gerçekleşmediği nazara alınmakla Bakanlığın sorumlu tutulması da Yasaya aykırıdır ⁶." sözleriyle belirtmiştir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu ise 16.06.1982 tarihinde vermiş olduğu kararında, "İş K. 29. hükmünün idareye yüklediği görevlerin tamamının yerine getirilip getirilmediğinin mahkemece araştırılması zorunludur. Bu görevleri Yasanın buyurduğu şekilde yerine getirmemiş olan idare, işçiye karşı olan sorumluluğundan kurtulamaz" dedikten sonra, aynı kararında "ilanların yapılması ve bu işlemlerin sonucunda ücreti ödenmeyen işçi saptandığı takdirde onun ücretinin müteahhit veya taşeronun istihkakından ödenmesi görevli idareye düştüğüne göre, bunların yerine getirildiğinin kanıtlanması ve belgelerin bulundurulması da idareye aittir" diyerek, ispat sorumluluğunu da idareye yüklemiştir ⁷.

İdarenin sorumluluğunu araştırırken sadece 29. md.f-2'deki ilan ve bildirimlerin yapıp yapılmadığıyla yetinmemek gere-

kir. "İdare f-2 çerçevesinde istihkakların ödeneceğini işyerinde ilan etmiş, fakat işçi buna rağmen idareye başvurmamışsa... idare şayet gerekli denetimi yapması takdirinde işçi ücretinin ödenmediğini bilebilecek durumda ise gene sorumludur⁸."

Bu denetimde ise "kontrol yetkisi bakımından "İş Hayatının Denetim ve Teftişi"ne ilişkin yedinci bölüm hükümlerinin gözönünde tutulması gerekir. İdare, müteahhidin hak edişlerinden işçi ücretlerini öderken, bir çeşit yasal vekil durumunda bulunduğu için, bu ödevini özenle yerine getirmekle yükümlüdür. Bu bakımdan, idare, alacağı açık bulunan bir işçiye yaptığı ödemelerden dolayı, işverene karşı sorumludur. Fakat gene aynı nedenle ödevini yerine getirmek için yapmak zorunda kaldığı giderleri müteahhitten alır⁹."

Yargıtay 20.06.1996 tarihinde vermiş olduğu kararında ise "anahtar teslimi bir ihale sözkonusu ise ihaleyi veren makam ücret alacağı olan işçilerin ücret alacaklarının üç aylık tutarıyla sorumlu

tutulabileceklerini" belirttikten sonra "şayet böyle değilse alt işveren asıl işveren şeklinde bir ilişki mevcut ise o takdirde 1475 Sayılı İş K. 1/son fıkrası dikkate alınarak hüküm kurulması gerektiğini belirtmiştir¹⁰."

Yargıtay bu konuda 08.10.1991 tarihinde de önemli ve yerinde bir karar vererek, idarenin sorumluluğuna açıklık getirmiştir. Karara göre; "Davalı Kooperatif, inşaat işini verdiği müteahhidin işçisi olan davacıya karşı işçilik ücretlerinden dolayı 1475 Sayılı İş Kanunu'nun 29'uncu maddesine ve aynı Kanun'un 1'inci maddesinin son fıkrasına göre, sorumlu ve istihkaklarından keserek ödemekle görevlidir. Müteahhit istihkakının bazı nedenlerden dolayı henüz kesinlik kazanmamış olması işçiye karşı olan sorumluluğunun ve ödevinin yerine getirilmemesi için haklı bir neden teşkil etmez. Esasen davalı, davacıya gerçekleşen ücretlerinden bir kısmını müteahhidin istihkakından keserek ödemiş ve bakiyesinin müteakip istih-

kaklardan keserek ödeneceğini bildirmiştir. O halde, bu hususlar gözönünde tutularak yapılacak inceleme sonucuna göre bir karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde istemin reddine karar verilmiş olması isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir¹¹." demıştır.

3- İşverenin Aciz Hali

İşverenin aciz halinin tanımı ve işverenin aciz halinde işçi alacaklarının nasıl bir güvenceye kavuşturulabileceği konusunda İş Yasamızda genel bir hüküm bulunmamaktadır.

İcra İflas Yasasının 143. maddesi alacaklının alacağının tamamını alamamış olması halinde, kalan miktar için kendisine aciz belgesi verileceğini, 105. md. ise haciz sırasında haczedilecek mal bulunmaması veya bulunan malların borcu karşılamaması halinde icra memurunca tutulan tutanağın geçici aciz vesi-kası niteliğinde olduğunu belirtmiştir.

İcra İflas Yasasında yer alan ve takip hukukuna ilişkin olan aciz hali muaccel olmuş alacakların tahsili prosüdürüne iliş-

kin hükümlerdir. Uygulamada ise hizmet akdi devam ederken işverenin aciz haline düştüğü durumlarda çoğunlukla işçi alacaklarının önemli bir kısmı muaccel hale gelmemiş durumdadır. Özellikle bayram parası, yakacak yardımı ikramiye gibi kıstelyevm uygulanabilen sosyal haklar ile kıdem tazminatı örnek olarak verilebilir

Bir başka önemli sorun da işverenin aciz halinin sadece İİK, 105,143 ve iflas düzenleyen 167, 177, 179. maddelerle sınırlı bir şekilde algılanıp algılanmayacağıdır.

Yukarıda da belirtmiş olduğumuz gibi 1475 sayılı İş Yasamızda bu durumu düzenleyen bir hüküm yer almamıştır. Ancak Borçlar Kanununun 82.maddesi "karşılıklı borçları kapsayan bir sözleşmede, taraflardan birisinin ödeme güçsüzlüğüne düşmesi, özellikle batkınlığı veya mallarına el konmanın sonuçsuz kalması yüzünden hakkı tehlikeye düşen taraf, kendi yararına olan borcun ödenmesi teminat altına alınıncaya kadar, kendisine düşen borcu

ödemekten kaçınabilir."

"Eğer bu teminat (onun istemi üzerine) uygun bir süre içinde verilmezse, sözleşmeyi bozabilir¹²" hükmünü getirmiştir.

Borçlar Kanununun 82. md. düzenlenen bu genel hüküm hizmet akdinin fesih koşullarından birisi olarak "ücretin tehlikede bulunmasından dolayı" başlığıyla 346. maddede de yer almıştır. Maddeye göre, "iş sahibi borcu ödemekten aciz olduğu takdirde işçi, talebi üzerine münasip bir müddet zarfında ücreti için teminat verilmezse akidden rücuva salahiyattar olur¹³."

Borçlar Kanununun 346. md.sinin İş Kanununun hükümleri veya iş sözleşmesi şartları gereğince "işveren tarafından işçinin ücreti kanun hesap edilmez veya ödenmezse" işçiye bildirimsiz fesih hakkı veren 16/II-d'den ve B.K. 344. md.'den farkı aciz haline özgü bir hüküm olmasından kaynaklanmaktadır. Bir başka ifadeyle, işçinin ücreti muaccel ve ödenmiyorsa işçi İş.K 16/II-d'den yararlanarak iş aktini fesih edebilecektir.

Henüz daha ödeme günü gelmeyen ücret alacağı için ise BK. 346. md.si hükmünün uygulanması gündeme gelecektir

Nitekim maddenin başlığında "ücretin tehlikede olması" deyiimi kullanılmıştır. Gerçekten de "346. maddenin uygulanabilmesi kesin olarak işverenin işçiye borcunu ödemekten aczi haline bağlıdır¹⁴." Aksi görüşü savunan Tunçomağ'a göre ise "BK.346 işçi ücretini ödemeyen işverene karşı, aynı hakkı, fakat daha ağır şartlarla tanımıştır. Tabii İş K.16/II-d varken BK 346'nın uygulanması düşünülemez¹⁵."

İşverenin aciz halinden söz edebilmek için ise mutlaka İİK 105-143 md.anlamında geçici ya da kesin aciz belgesinin alınmış olması ya da işverenin iflas etmiş olması gerekmektedir. Karşılıklı sözleşmelerde aczi düzenleyen genel hüküm olan "BK 82.md. iflas ve neticesiz kalan haczi, aczin örnekleri olarak belirtmektedir¹⁶."

Bu durumlarda işverenin aciz içine düştüğünden kuşku yoktur. Ancak işverenin aciz içine düş-

tüğünü ya da 346.madde başlığındaki ifadeyle, "ücretin tehlikede bulunduğundan sözedebilmek için işyerine sık sık protestoların gelmesi gibi durumlarda da aciz halinin kabulü gerekir"¹⁷."

İşçi bu durumda B. K. 346'tıya göre uygun bir süre içerisinde ücret alacakları için işverenin teminat göstermesini isteyen bir talepte bulunacaktır. "Ancak, işveren bu teminatı verebilecek durumda değilse, böyle bir mehil tayin etmeye Borçlar Kanununun 107. maddesinin kıyas yolu ile uygulanması sebebiyle lüzum yoktur"¹⁸."

Olgaç'a göre, teminat süresi belirli akitlerde "aktin bütün süresinin karşılığı ücret tutarını muayyen müddetli olmayan hizmet akitlerinde ise en yakın feshi ihbar için belirtilecek zamana (miada) kadar yürüterek hesaplanacak ücret tutarını karşılamalıdır"¹⁹.

4-İşverenin Aciz Halinin Uygulamada Ortaya Çıkardığı Sorunlar

Borçlar Kanunu 346. maddesinde düzenlenen ve ücretin tehlikede bulunması nedeniyle aciz

halinde ücrete güvence getirmeye çalışan hükme ilişkin, bir dizi kaynağa başvurmamıza karşın Yargıtay kararı bulamadık. Maddenin Borçlar Kanunu 344'de ve İş Yasası'nın 16/d maddelerinde düzenlenen ücret ödenmemesine dayalı fesihten farklı bir olayı, muaccel olmayan işçi ücretlerini güvence altına almaya yönelik olduğunu yukarıda belirtmiştik.

İşverenin işlerinin hızla kötüye gitmesi, üst üste hacizler yaşaması, işyerine hacze gelen memurla işçilerin çatışması zaman zaman basına da yansıyan ve çalışma yaşamının yabancı olduğu olgudur. İşçiler işlerini kaybetmemek, alacaklarını garanti altına alabilmek için bu durumlarda devletin cebri icra gücünü dahi karşılarına alabilmektedirler.

Diğer alacaklılardan farklı olarak, işçilerin muaccel olmayan ücret alacakları ve özellikle de kıdem tazminatlarına ilişkin hizmet akitleri sürerken genel takip yollarına başvurma olanakları yoktur.

İşverenin maddi duru-

munun bozulması nedeniyle "işlerinin" yok olması riskini yaşayan işçiler bir yandan da çalışmalarının karşılığı olan işçilik haklarının ortadan kalkma tehlikesiyle de yüz yüze kalmakta, sorunu kendilerince yarattıkları fiili durumlarla aşmaya çalışmaktadırlar.

5-İşverenin Aczi Halinde BK.346 İşçi Alacaklarına Ne Ölçüde Güvence Getirmektedir?

Borçlar Kanununun 346. maddesi "ücret" deyimini kullanmıştır. Madde de kastedilen ücretten geniş anlamda ücretin anlaşılması gerektiği açıktır. Bir başka ifadeyle işçiye hizmeti nedeniyle ödenen para ve parayla ölçülmesi mümkün olan her türlü kazanın tehlikeye düşmesi halinde işçi BK 346'ya başvurabilecektir.

BK 346 kıdem tazminatını da kapsamakta mıdır? İşverenin aczi halinde uygulamada en fazla tahsil edilememe riskini taşıyan işçi alacağı kıdem tazminatıdır. Üstelik hizmet akdi sürdüğü sürece muaccel olma olanağı da yoktur. BK.346'nın değindiği ücret kavramı içeri-

sinde kıdem tazminatı da düşünülebilir mi?

Bu sorunun yanıtı kıdem tazminatının hukuki niteliğine getirilen tanım- la sıkı sıkıya bağlıdır.

Bilindiği gibi ülkemiz- de gerek işçi-işveren çev- relerinde, gerekse öğreti- de kıdem tazminatının hukuki niteliği konusun- da görüş birliği yoktur. Kıdem tazminatının hu- kuki niteliğine yönelik tartışmalara girmeksizin, özellikle Türk-İş ve bazı yazarlarca kıdem tazmi- natının ücret olduğu sa- vunulduğunu belirtmek- le yetiniyoruz.

Konumuzla ilgisi açı- sından bu varsayım ka- bul edildiğinde BK. 346. 'nın önemi daha da belir- ginleşecektir. Kıdem taz- minatının ücret olarak kabulü halinde işçi hiz- met akdi sürerken de iş- verenin aciz halinde kı- dem tazminat alacağına ilişkin teminat isteyebile- cek, verilmezse akdi fe- sih edip, kıdem tazmi- nat alacağını muaccel hale getirerek takip ola- nağına kavuşacaktır.

Ancak, Yargıtay'ın kı- dem tazminatının ücret olmadığı, tazminat oldu- ğu konusundaki içtihat-

ları istikrarlık kazanarak yerleşmiş, doktrinin ço- ğunluğunca da genel ka- bul görmüştür ²⁰.

Bu durumda işçilerin kıdem tazminatlarına ilişkin olarak, işçi BK. md. 346.'ya göre kıdem tazminatı alacaklarına yönelik olarak işveren- den teminat isteyip, bu teminat verilmezse iş ak- dini fesih ederek güvence aranmayacaktır.

İşçinin kıdem tazmina- tının dışında muaccel ol- mayan bir alacağı için ör- neğin Bayram Parası ya da İkramiye alacağı için BK.346. hükmü çerçeve- sinde istediği teminat ve- rilmemesi nedeniyle iş aktini fesih etmesi halin- de ise bu fesih İş K. 16/11'de belirtilen "ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve ben- zerleri" hükmü çerçeve- sinde haklı nedenle fesih olarak 16/11'de ahlak ve iyi niyet kurallarına uy- mayan haller sınırlandı- rılmış ve "benzeri ifadesiyle madde de sıralanan ör- neklerin çoğaltılabileceği belirtilmiştir. Bu görüş öğretide de genel kabul görmüştür ²¹."

BK.346.md. ücret ifade- sinin kullanılması, İş K.

İşverenin aciz halinin dü- zenlenmemiş olması kar- şısında, işçinin kıdem tazminatını güvence altı- na alabilecek bir kurum ne yazık ki yoktur.

İşçi ancak haklı neden- lerle feshi ya da İş Yasa- sı'nın 13. maddesi çerç- vesinde işverenin iş akti feshini beklemek, kıdem tazminatı muaccel ol- duktan sonra genel takip yollarına başvurarak ala- cağını tahsil etmeye çalış- mak zorunda kalmakta- dır. Hatta kural olarak iş- veren hakkında iflasın açılmış olması işçiye üc- reti ödendiği sürece 16/11'ye göre sözleşmeyi fesih yetkisi vermez. "Hizmetin çeşiti elverişli ise işverenin yerini iflas masası alabilir. Bununla beraber işçinin teminat isteme hakkı bakidir. Eğer iflas masası işvere- nin yerini tutmak istemez veya teminat göstermez- se iflas masası alacaklı temerrüdüne düşer. İşçi iflas masasından alacağı- nı talep edebilir ve söz-leşmeyi fesheder ²²."

İşverenin aciz haline düştüğünü genellikle iş- çiler en son ve iş işten geçtikten sonra öğren- mektedir. İşletmenin eko-

nomik durumu genellikle işçiler açısından bir sır olarak kalmaktadır. Oysa işçinin yönetime katılma mekanizmalarının geliştiği Batı Avrupa hukuklarında işçilerin işçi komiteleri aracılığı ile işyerinin ekonomik durumunu izleme bilgi alma hakları vardır. Örneğin, Fransa'da işletme komiteleri "denetçilerden, şirket hesaplarını ibra ile ilgili yeminli müşavirlerden açıklamalar isteyebileceği gibi ücreti işletme tarafından ödenecek, kendi seçtiği bir hesap uzmanından da yardım isteyebilir²³."

Ayrıca Fransa'da işçi komitesine yasa uyarı hakkı tanınmıştır." Komite işletmenin ekonomik durumu hakkında kaygı verici gelişmeleri (ücret ödemelerinin gecikmesi vb) saptadığında;

1- İşverenenden açıklamalarda bulunmayı isteyebilir.

2- Gideri işletmeye olmak üzere bir hesap uzmanının yardımıyla bir rapor hazırlayabilir²⁴."

Avrupa Birliği iş hukukunda da 20.10.1980 tarihinde 80/987 sayılı "işverenin ödeme aczi ha-

linde işçinin korunması konusunda üye ülkelerin mevzuatlarının denkleştirilmesine ilişkin yönerge" kabul edilerek işverenin ödeme aczi halinde işçilerin ücret alacaklarının korunması hedeflenmiştir²⁵.

6-İşverenin İflası

a) Kavram: Hukuk sistemimiz içerisinde iflas, alacaklıların günü gelmiş alacaklarını tahsil edebilmek için başvurabilecekleri bir takip yolu olarak düzenlenmiştir. Bir başka ifadeyle iflas, kural olarak sadece tacir olan borçlulara karşı alacaklıların tamamının borçlunun mal varlığının tamamından alacaklarını almayı hedefleyen özel bir takip yoludur

İflasa tabi olan bir borçlunun iflas etmesi için mal varlığının borçlarını karşılamayacak duruma düşmesine, ya da daha teknik bir ifadeyle aktifinin pasifinden düşük olmasına gerek yoktur. İflasa tabi bir borçlunun ödemelerini tatil etmesi genel bir iflas sebebidir. Bu genel iflas sebebinin yanında sermaye şirketleri için Kanunun pasiflerinin aktiflerinden fazla

olmasını özel bir iflas sebebi olarak kabul etmiştir²⁶.

b) İflas'ta İşçi Alacakları

İşverenin iflas etmesi yukarıda belirtmiş olduğumuz gibi kural olarak hizmet akitlerini kendiliğinden sona erdirmez. İşverenin yerine geçen iflas masasının işletmeyi yönetmesi olasıdır. Muaccel olmuş işçi alacaklarının ödenmemesi üzerine işçinin İş Yasası'nın m. 16/II-d veya BK m. 346.'ya göre haklı nedenle hizmet akdini sona erdirmesi halinde ise işçilerde İİK 209.md. çerçevesinde masadan alacaklarını tahsil etmek durumunda kalacaklardır

İflas durumunda işçi alacaklarına yönelik İcra İflas Yasasında iki özel düzenleme yer almıştır

Birincisi, iflastan önce açılmış bulunan ve muflisin taraf olduğu hukuk davaları iflasın açılmasıyla durmasına (İİK 194.md.) karşın işçilerin alacaklı olmaları nedeniyle açmış oldukları davalar durmaz. Nitekim Yargıtay'da "bir iş davasında işçinin alacaklı olması durumunda, dava

ivedi işlerden sayılır. Buna göre, işçilerin muflis işverene karşı açtıkları iş davaları, işverenin iflasının açılmasıyla durmazlar" demiştir²⁷.

İflasta işçi alacaklarına yönelik olarak ikinci özel düzenleme ise İİK 206.md.'de yer almıştır.

İİK 206.md.'si "teminatlı olupta rehinle kapatılmamış olan veya teminatsız bulunan alacakların" ödenme sırasını belirlerken iflasın açılmasından evvelki bir yıl içerisinde doğan ücret ve para ile ölçülebilen hak ve menfaatlerle, işçi ihbar ve kıdem tazminatlarını birinci sıraya koymuştur.

Uygulamada sorunlarda bu noktada ortaya çıkmaktadır. Bilindiği gibi iflas masasına kaydedilen malların satılmasından elde edilen paradan rehinli alacakları, bir malın aynından doğan amme alacakları ve özel kanunlarla kabul edilmiş imtiyazlı alacaklar ödenildikten sonra, para kalırsa işçi alacakları 1.sıraya gelmekte ve ödenmeye başlamaktadır. Rehinli rüçhan alacaklar ise MK. 438, 765, 790, 791, 868, 874 ve BK. 267. md.

de düzenlenmiştir.

Bunların dışında ise bir dizi özel kanunlarda kabul edilmiş olan imtiyazlı alacaklar vardır.

Masa mallarının tasviyesi aşamasında, genellikle bankalar gibi büyük alacaklıların alacakları ipotek gibi gayrimenkul rehni ile güvence altına alınmış olmakta, rüçhanlı alacaklar tasviye edildikten sonra ise işçilerin alacağının karşılanmaması sorunu ile karşı karşıya kalınmaktadır.

c) ILO 173 Sayılı Sözleşme ve İflas Halinde İşçi Alacakları

Bu sosyal gerçeklikten hareket eden ILO, 1992 yılında kabul etmiş olduğu 173 sayılı "işverenin ödeme gücü halinde işçi alacaklarının korunmasına ilişkin sözleşme"yle işçi alacaklarına güvence getirmenin yollarını belirlemeye çalışmıştır.

173 Sayılı sözleşmenin kullandığı "ödeme gücü" deyimini sadece iflası değil işverenin aciz halini de kapsamına almaktadır. Sözleşme işçi alacaklarının korunmasına yönelik olarak II ve III.bölümde iki farklı alternatif

öngörmüştür.

Sözleşmenin II. bölümüne göre, "bir işverenin ödeme gücü halinde, işçilerin çalışmalarından doğan alacakları, işverenin mal varlıklarından diğer alacakların payları ödenmeden önce verilmek suretiyle, işçi alacakları öncelikle korunur."

Sözleşmenin 6. maddesi öncelik verilecek işçi alacaklarının en alt düzeyini "Öncelik en azından;

a) 3 aydan az olmamak kaydıyla, ödeme gücünün ortaya çıkması veya hizmet ilişkisinin sona ermesinden önceki belli bir döneme ilişkin olarak işçilerin ücret alacaklarını,

b) Ödeme gücünün ortaya çıktığı veya hizmet ilişkisinin sona erdiği yıl ile bir önceki yıl içinde yapılan çalışmanın sonucu olarak hak edilmiş bulunan tatil ücretine ilişkin işçi alacaklarını,

c) 3 aydan az olmamak kaydıyla, ödeme gücünün ortaya çıkması ve hizmet ilişkisinin sona ermesinden önceki belli bir döneme ilişkin olarak hakedilmiş diğer ücretli

izin alacaklarını,

d) İşçilerin hizmet ilişkilerinin sona ermesi nedeniyle hak ettikleri kıdem tazminatını kapsar." sözleriyle belirlemiştir.

Sözleşmenin 7. maddesi işçi alacaklarının öncelik yoluyla korunmasını toplumsal kabul edilebilirlik düzeyinin altında olmayacak şekilde bir miktarla sınırlandırılabilirliğini kabul etmiş, bu miktarın değerinin korunması için gerekirse yeniden ayarlanması esasını getirmiştir.

Sözleşmenin 8.md.'si öncelik sıralamasında "ulusal yasa veya yönetmelikler işçi alacaklarına diğer bir çok öncelikli alacaklardan ve özellikle devlet ve sosyal güvenlik sistemi kapsamında düşünülebilecek alacaklardan daha yüksek bir öncelik sırası verir" sözleşmeyle işçi alacaklarını bizim sistemimizdeki rüçhan alacakların önüne koyarak güvence getirmeye çalışmıştır.

Ancak sözleşmenin III.bölümünde belirtilen garanti kurumunun varlığı halinde işçi alacaklarının öncelik sırası devlet ve sosyal güvenlik istemi

kapsamındaki alacaklardan daha düşük bir sıradaya yer alabilir.

173 sayılı sözleşmede işverenin ödeme güclüğü içerisinde düşmesi halinde işçi alacaklarının korunmasına ilişkin ikinci alternatif ise sözleşmenin III. Bölümünde düzenlenmiştir. Sözleşmenin III. Bölümü ise "işçilerin istihdam ilişkileri sebebiyle işverenden olan alacaklarının ödenmesinin işveren tarafından ödeme güclüğü nedeniyle yapılamaması halinde" alacağın bir garanti kurumunca üstlenmesini ve bu kurumun oluşturulmuş sürecinin genel esaslarını belirlemiştir.

ILO 173 Sayılı sözleşmesi ülkemizce onaylanmadığı için sözleşmenin daha fazla detayına girmeksizin belirtmek gerekiyor ki, mevzuatımız işverenin ödeme güclüğü içerisinde düşmesi halinde işçi alacaklarına korumaya yönelik uluslararası standartların gerisinde kalmıştır. En azından ILO 173 çerçevesinde işçi alacaklarına rüçhanlı alacakların önünde güvence veren bir düzenlemeye gereksinim vardır.

7-İşyerinin Kapatılması

İşyerinin kapatılması işçi açısından bir yandan işini kaybetme sonucunu doğururken, öte yandan kapatma tarihine kadar doğan işçi alacaklarının güvencesi sorununu gündeme getirmektedir

İşveren bir işyerini istediği zaman hiçbir sebep göstermeksizin sadece İş Yasası'nın 3. maddesine göre bir ay içinde Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirerek ve kapatma nedeniyle iş akti fesih edilen işçi sayısı 10 ve 10'dan fazla ise İş Yasası'nın m. 24/son hükmü çerçevesinde ilgili İş ve İşçi Bulma Kurumuna bilgi vererek, kapatabilir²⁸.

Kapatmayla birlikte işçilere işçilik alacaklarına yönelik olarak genel takip yollarına başvurulabilir. Bu konudaki, sorunlar aciz ve iflasta ele alındığı için tekrar dönmeyeceğiz.

Sadece, kapatma konusunda işçi alacaklarına yönelik olarak özel bir korunmanın bulunmadığını, İcra İflas Yasa'sındaki hükümlerinde yetersiz olduğunu belirtmekle ye-

tiniliyoruz.

Yargıtay'da değişik kararlarında kapatmayı doğuran olayın ciddi olup olmadığı üzerinde durulmuştur.

Yargıtay'a göre, işyerini kapatma kararının "dosya içeriği bilgi ve belgeler ile olayın cerayan şeklinden işyerinin kapatılma kararının ciddi olduğu anlaşılmaktadır.

Ekonomik sıkıntı nedeniyle kapatma kararı alan işyerinde, bu kararı uygulamak için yapılan iş akti fesihlerinin tarih olarak katsayı değişikliğinden bir kaç gün önceye denk düşmesi, işverenin yeni kıdem ödencesi tavanından yararlandırmak istememesi nedeniyle bu yola başvurduğu anlamına gelemez²⁹." Uygulamada ise en çok sorun çıkartan ve tartışılan konu ise, işyeri kapatma kararının işyerinde toplu iş sözleşmesi prosüdüğü işlerken, bu prosüdüğü ortadan kaldırmak için alınması durumu oluşturmaktadır.

Gerçekten de, sendikal örgütlenmeyi engelleyemeyen işverenlerin, toplu iş sözleşmesi prosüdüğü işlerken işyerini kapa-

tarak işçilerini işten çıkarmaları özellikle küçük işyerlerinde oldukça sık karşımıza çıkan bir durumdur.

Yargıtay 1978 yılından beri vermiş olduğu kararlarında istikrarlı bir şekilde eğer kapatılan işyerinde yetki almış bir sendika varsa ve kapatma kararı da, sendikanın yetki alıp toplu iş sözleşmesi prosüdüğü başlatıp, bu prosüdüğü herhangi bir aşamasında alınmış kapatmanın yasadışı lokavt olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yeter ki kapatma kararı ciddi bir ekonomik nedene dayanmasın. Bu nedenin varlığını işveren ispat edecektir. Yargıtay 9. H.D. 08.07.1977 tarihinde vermiş olduğu kararında "işverenin kapama kararına gerekçe olarak ileri sürdüğü ekonomik nedenler, yapılan araştırma sonucu kanıtlanamamıştır. Bu nedenle, işyerini kapama kararının haklı ekonomik nedenlere dayandığı ileri sürülemez. Bu bakımdan işyerini kapama girişimi yasadışı lokavttır"³⁰ demiştir. Kararı inceleyen Ulucan'a göre "her olayda olayın

özelliklerine göre işyerinin kapatılması amacının ayrıca araştırılması zorunludur. Gerçekte, toplu iş sözleşmesi görüşmelerine başlayan işverenin işyerini kapama amacında olmadığını kabul etmek gerekir³¹"

Yasadışı lokavt ve unsurları konumuzu değil ancak, yukarıda belirtmiş olduğumuz gibi Yargıtay "bir işyerinde sendikanın toplu iş sözleşmesi kesinleştikten sonra işveren ancak ekonomik nedenlerle veya kapatmayı gerektirici haklı nedenlerle işyerini kapatabileceği"³² sonucuna ulaşmıştır

Kapatmanın yasadışı lokavt sayılması halinde işçilik alacaklarının durumunun ne olacağı soruna Yargıtay 17.02.1981 tarihinde vermiş olduğu kararında "yasadışı lokavtta işçi ücretlerini istemek ya da sözleşmeyi sona erdirip tazminat haklarını seçmek durumundadır"³³ yanıtını vermiş, 16.04.1996 tarihli bir kararında ise oldukça isabetli bir şekilde, "yasadışı lokavt durumunda işyeri kapatma eyleminin ve iş aktini feshetmenin hukuki geçerliliği olma-

diğından lokavt süresince çalışılmayan süre için istekler hüküm altına alınmalıdır"³⁴ demiştir.

Karara muhalef kalan üye ise feshin geçersiz sayılmasının bizim yasal sistemimiz içerisinde sadece işyeri sendika temsilcilerine güvence getiren B.K.30.md.'de düzenlendiğini, feshin geçersiz sayılamayacağını savunarak, bu durumda işçinin ancak kötüniyet yada sendikal tazminat talep edebileceği görüşünü savunmuştur.

Öte yandan işyerini kapatan işveren, bu işyerini 6 ay içerisinde tekrar açması halinde ise İş Yasası'nın 24.maddesine göre, çıkardığı işçilere bildirimde bulunarak hizmet akdi yapmak zorundadır.

II-İŞYERİNİN DEVİRİ VE İŞÇİ ALACAKLARININ KORUNMASI

1-İşyeri Devrine İlişkin Yargıtay ve Doktrin-deki Değerlendirmeler:

İşçi işyerinde bir hizmet akdiyle işverene bağlı olarak çalışmaktayken işyerinin devredilmesiyle birlikte işçinin hizmet akti yaptığı işveren bir baş-

ka ifadeyle hizmet akti-
nin taraflarından birisi
değişmekte, eski işveren
tümüyle hizmet aktinin
tarafı olmaktan çıkarak
yerini yeni bir işverene
bıraktaktadır,

İşyeri devri bir yanıyla işçinin işini kaybetme riskini de beraberinde getirirken, bir diğer yandan işçinin devire kadar doğmuş işçilik haklarından kimin sorumlu olacağı sorununu da doğurmaktadır.

"Yabancı hukuk sistemleri incelendiğinde, sözleşmelerin nisbilik ilkesinin aşılması ve işçilere iş güvencesinin sağlanması amacıyla pozitif düzenlemelere gidildiği görülmür. Örneğin Fransız Hukuku'nda işyerinin devri halinde, yeni işverenin mevcut iş sözleşmesine otomatik olarak taraf olacağı açıkça düzenlenmiştir³⁵."

Alman iş hukukunda da işyerinin bir kısmını ya da tamamını devir alan işveren devir tarihindeki işçilik ilişkilerinden kaynaklanan hak ve borçlardan sorumlu olmaktadır³⁶.

Avrupa Birliği, İş Hu-
kunda 14.12.1977 tari-

hinde konseyden geçen 187/77 sayılı "işletme, işyeri ve işyerinin kısmen devirlerinde işçi haklarının korunması konusundaki üye ülkelerin mevzuatlarının denkleştirilmesi yönergesinde işyeri devirlerinde işçi alacaklarının korunması düzenlenmiştir. Yönergeye göre "devreden, devir sırasındaki iş sözleşmesinden veya iş ilişkisinden doğan hakları ve yükümlülükleri devirle birlikte devralana intikal eder"³⁷.

Yönerge üye ülkelere, devir eden ve devralan işverenlerin birlikte sorumluluklarına olanak tanıyacak düzenlemeler yapma olanağını da tanımıştır. Öte yandan "toplu sözleşmelerde kararlaştırılan iş koşulları da devralan için bağlayıcıdır"³⁸.

Ayrıca yönergeye göre işyeri devri, başlı başına devir eden ve devir alan için fesih sebebi olmaz. Devir alan işveren ve devreden, devirden etkilenen işçilere bilgi vermek zorundadırlar. "Devir nedeniyle fesih yasağı yönergenin emredici bir hükmü olup, değiştirilmesi tarafların iradesi dışında tutulmuştur.

ABAD'sına (Avrupa Birliği Adalet Divanı) göre bir işçi yönergenin emredici hükümlerine dayanan haklarından, bu haklarından vazgeçmesi halinde doğan sakıncalar, avantajlarla dengelense ve genel olarak işçi kötü duruma düşmese bile böyle bir feragat mümkün değildir³⁹."

Türk-İş hukukunda ise işyerinin devrine ve devrin hizmet aktiyle işçilik haklarına yönelik özel bir düzenleme yoktur. Yargıtay ve öğreti sorunun Borçlar Kanunu'nun 179. madde hükümleri çerçevesinde çözümleneceği görüşündedir⁴⁰.

Borçlar Kanununun 179. maddesine göre "bir mameleki veya işletmeyi aktif ve pasifleri ile birlikte devralan kimse bunu alacaklılara ihbar veya gazetelere ilan ettiği tarihten itibaren onlara karşı mamelekin veya işletmenin borçlarından mesul olur; şu kadar ki iki yıl müddetle evvelki borçlu dahi yenisi ile birlikte müteselsilen mesul olur."

Maddede hakların ve borçların işverene teker teker geçmesi öngörül-

müşse de doktrin ve Yargıtay İş Yasası'nın 14/II'deki "işyerinin devir ve intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi halinde işçinin kıdem, işyeri veya işyerlerindeki hizmet akitleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır" hükmü, maddenin değişiklik gerekçesinde "işyerinin devir ve intikali halinde de hizmet akdinin devam edeceği... devir ve intikal halinde de hizmet akdinin devam etmesi işyerinde işin devamını ve işçinin işe bağlılığını sağlayacağı" görüşünün dile getirilmesini, İş Yasası'nın 53 maddesi, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasasının 8. maddesi, BK.347/II'de yer alan ve iş sahibinin ölümü halinde hizmet akdinin ancak işverenin şahsı dikkate alınarak yapılmışsa sona ereceğini aksi halde devam edeceğini öngören hükümden de hareket ederek, "işyeri devrinde borçların ve hizmet ilişkilerinin bir bütün olarak geçeceğini ve böylece devralan işverenin kanun gereği olarak işçilerin hizmet akit-

lerine de taraf olacağını kabul"⁴¹ etmenin iş hukukunun özel niteliklerine çağdaş ekonomik gelişmelerin gereklerine uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır⁴².

Yargıtay'ın 05.03.1985 tarihinde oy çokluğuyla vermiş olduğu bir kararında "davacı, işyerinin devri ile beraber, iş ilişkisini yeni işveren döneminde de sürdürmemiş ise bu yön araştırılarak sonucuna göre kıdem tazminatı hakkının doğup doğmadığının değerlendirilmesi gerekir. Bu görüş, ferdi hukuksal ilişki doğuran akit serbestisi ilkesiyle de uygun düşer. Eğer davacı, herşeye rağmen yeni işveren döneminde çalışmasını sürdürmüştü, kıdem tazminatı hakkının yeni işveren dönemindeki fesih hal ve biçimine göre değerlendirilmesi icap eder" diyerek işyeri devrinde işçinin devir nedeniyle iş aktini fesih edebileceği ve koşulları da varsa kıdem tazminatı olabileceği sonucuna ulaşılmıştır⁴³.

Kararı incelediği makalesinde, Şahlanan, karara katılmadığını, özellikle ti-

caret şirketleri gibi çok sayıda işçi çalıştırılan işyerlerinde hizmet akitlerinin işverenin şahsi gözönünde tutularak yapılmadığını, "iş ve işyeri koşullarının önem taşıdığını" belirtmiştir. Şahlanan'a göre "öte yandan kararda ileri sürülen görüşün akit serbestisi ilkesine dayandırılmasının da paylaşılması mümkün değildir. Çünkü İş Hukukunun koruyucu özelliği nedeniyle akit serbestisinin Borçlar Hukukundaki genişliğiyle kabul edilmesi mümkün olmadığı gibi bazı sakıncalar yaratabileceği de açıktır"⁴⁴."

Yargıtay 28.12.1985 gün 1984/10542, 1984/12182 sayılı kararında ise bu kez sırf devir "nedeniyle kıdem tazminatı hakkının doğmayacağını İş Yasası'nın m. 14/II'deki düzenlemenin böyle bir yoruma kapalı olduğunu"⁴⁵ belirtmiştir. "Ne var ki bu kez de karara karşı oy yazısı koyan üye bu durumun işçiler için İş.K. md. 16/II'deki iş şartlarının esaslı bir şekilde değişmesi" halini oluşturduğunu, bu nedenle de isteyen işçilerin sözleşmeyi fesih

ederek kıdem tazminatı talebinde bulunabileceklerini İş Kanunu md. 14'deki düzenlemenin işyerinin devri veya intikali yahut herhangi bir sebeple başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere naklinin iş akdinin feshi anlamında sayılamayacağını işveren bakımından sözkonusu olup bunu yeni işverenle çalışmak istemeyen işçiye el değiştirme işlemini kabule zorlayıcı bir durum olarak mütala etmenin hatalı olduğunu ileri sürmüştür"⁴⁶."

Yargıtay 31.03.1989 tarihinde vermiş olduğu bir kararla öğretilde savunulan görüşleri de kabul ederek "işyeri devirlerinde işyerini devreden işveren işçinin hizmet akdini açıkça fesih etmemişse, işçi devirle birlikte yeni işverenin hizmetinde girmiş olur ve böyle bir durumda işçi soyut olarak hizmet akdinin sona erdiğini ileri sürerek işverenden kıdem tazminatı isteyemez. Zira işçi yönünden devir kuralı olarak haklı fesih nedeni oluşturmaz"⁴⁷ diyerek görüşünü netleştirmiştir.

Yargıtay'ın 1990'lı yıl-

larda vermiş olduğu kararlara bakıldığında ise işyerinin salt devir edilmesinin işçi açısından haklı fesih oluşturmaya çağrı doğrultusunda istikrar kazandığı görülmektedir. Yargıtay 17.03.1993 tarihinde vermiş olduğu bir kararında doktrine de atıfta bulunarak "devirle birlikte davacının hizmet akti de devir edilmiş sayılır ve 1475 Sayılı İş Kanununun 14'üncü maddesi hükmüne göre ileride hizmet sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanacak kıdem tazminatından son işveren sorumlu tutulur. Devirle birlikte hizmet aktide devir edilmiş olacağından, artık devir sırasında davacının hizmet aktinin feshinden söz edilemez. Yargıtay içtihatları ve doktrinindeki görüş bu yöndedir"⁴⁸ demiştir.

28.11.1995 tarihli bir kararında ise Yargıtay "işyerinin salt devri işçiye iş aktini haklı olarak fesih yetkisi vermez.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun ve Daireminin istikrar kazanmış uygulaması bu yoldadır"⁴⁹ sözleriyle netleşen görüşünü birkez daha vurgu-

lamıştır

Yukarıda belirtmiş olduğumuz kararlarda gözden kaçırılmaması gereken bir noktada, Yargıtay'ın işyeri devrine ilişkin devrin fesih yetkisini vermeyeceğini belirttiği hemen her kararında devirden değil "salt devir" "tek başına devir" ibaresinin kullanılması ve "salt devir" kural olarak haklı fesih sebebi olamaz demesidir. Dolayısıyla Yargıtay devir işleminin dışında devirle birlikte aynı zamanda gerçekleşen iş koşullarının esaslı bir şekilde değişmesi gibi olguların var olması halinde işçinin 16/II-e'ye göre haklı fesih yoluna başvurabilme olanağını açık tutmaktadır. Nitekim öğretide de aynı olguya dikkat çekilerek "işveren değişikliği İş.K md. 16/II-e bendi uyarınca iş şartlarının esaslı tarzda değişmesi, başkalaşması veya uygulanmaması sonucunu doğurursa hizmet akitlerini haklı nedenlerle fesih etmeleri mümkündür"⁵⁰ denilmiştir.

Gerçekten de, Yargıtay 10.06.1988 tarihli kararında "fırın işyerinin ortaklı-

ğa devri sırasında faaliyetlerine 7 günden fazla ara vermesi, işçiye zorlayıcı nedenle akdin feshi hakkı" vereceğini"⁵¹ belirterek bu görüşü teyit etmiştir.

Yargıtay'ın işyeri devri sonrası işçilik alacaklarından devir eden ve devralanın hangi ölçülerde sorumlu olacağına ilişkin içtihatlarına baktığımızda bu konuda da genel olarak istikrar kazanmış kararlar verildiği görülmektedir.

Yargıtay, işyerini devir eden işverenin kıdem tazminatından ancak "devir tarihindeki kıdem ve ücretle sınırlı" olarak sorumlu olacağını, "bu sınırlı sorumluluğun sözleşmeyle de ortadan kaldırılamayacağını belirtmiştir"⁵².

Yine Yargıtay'ın yerleşmiş kararlarında "1475 sayılı İş Kanununun 14.md'sinin 2.fıkrasına göre işyerini devralan işverenin bütün çalışma süresi dikkate alınarak hesaplanacak kıdem tazminatından sorumlu olacağını"⁵³ belirtmektedir,

İşyerini devreden işverenle devralan işverenin kıdem tazminatından do-

ğan sorumluluklarının niteliği konusunda, Yargıtay 9.H.D.'de görüş ayrılığı doğmuştur. Devreden işverenin kıdem tazminatından doğan sorumluluğuna "devir tarihindeki çalıştırılan süre ve devir esnasındaki işçinin ücret seviyesiyle sınırlı" olarak nitelendirilen ve müteselsil sorumluluğun bulunmadığını savunan çoğunluk görüşüne üye Engin Doğu, "İş Kanununun 14/2. maddesinde, işyerinin el değiştirmesi halinde işlenmiş kıdem tazminatından her iki işverenin sorumlu olduğu belirtilmiştir. Devreden işverenin devir tarihindeki ücret ve çalıştırdığı süre ile sınırlı olarak sorumlu olacağına dair ikinci cümledeki hüküm işçiye karşı dermeyeran edilemez. İşçiye karşı her iki işveren müştereken ve müteselsilen sorumludur. Sınır getiren hüküm ise, iki işveren arasında ancak rücuda söz konusu olur. Aksini düşünmek işçiye mağdur edecek şekilde işyeri devirlerine neden olabilir ki kanun koyucunun böyle bir amaca yönelik düzenleme yapması düşünüle-

mez. Bu nedenle sözkonusu hükmü aksi şekilde yorumlayan çoğunluk görüşüne katılmıyorum"⁵⁴ diye muhalefet yazmıştır.

Muhalefet şerhi isabetli olarak doktrin çoğunluğunca kabul edilerek, sorumluluğun müteselsil sorumluluk olduğu savunulmuştur.⁵⁵

Öte yandan Yargıtay, İş Yasası'nın 53. maddesinin açık hükmü karşısında devralan işverenin, "işçinin bu işyerindeki tüm hizmet süresi dikkate alınarak hesaplanan izin ücretinden sorumlu"⁵⁶ olacağını kabul ederken bir dizi kararında, Bayram Parası İkramiye, Yakacak ve Giyim parası gibi sosyal haklar ile fazla mesai ücreti, hafta tatili ve genel tatil ücretlerinden ancak kendi dönemiyle sınırlı olarak sorumlu olacağına, kendisinden önceki işverenler döneminden sorumlu tutulamayacağına karar vermiştir.⁵⁷

BK. 179. md. sorumluluğun hukuki dayanağını oluşturmaktadır ve devreden işverenin kendi döneminden sorumluluğu iki yılla sınırlandırıl-

mıştır. "Belirtelim ki, eski işverenin kendi dönemindeki işçilik haklarından sadece iki yıl süreyle sorumlu tutulması, işçiler açısından sakıncalı sonuçlar doğurabilir. Bu nedenle öğretide ileri sürülen bir görüşe göre; "eski işveren, kendi zamanındaki işçilik haklarından iki yıllık bir sınırlama söz konusu olmaksızın dava zaman aşımı süresince herhalde sorumlu tutulmalı, bunun yanında BK.md. 179'daki şartların gerçekleşmesi durumunda, yeni işverenin sorumluluğu da kabul edilmelidir. Aynı esas sigorta primleri açısından SSK md. 82'de benimsenmiştir.⁵⁸ "

2-İşyeri Devrine İlişkin Uygulamada Çıkan Sorunlar İşyerinin İşçisiz Devri:

İşyeri devri konusunda önemli ölçüde öğreti ve Yargıtay'ın yorumlarıyla oluşturulan sistemin işyeri devrinin uygulamada ortaya çıkan sorunlara her zaman yanıt verdiği söylenemez.⁵⁹

Özellikle işyeri devrinde uygulamada işyerini devir alan işverenler, genellikle devreden işve-

renden işyerinde çalışan işçilerin iş akitlerini fesih ettikten sonra işçisiz olarak işletmeyi devralarak, sorumluluktan kurtulmayı tercih etmektedirler. Devreden işveren devirden önce işçilerin iş aktini fesih etmekte, işçileri işçilik alacaklarına ilişkin olarak vadeli bonolar almaya zorlamaktadır. Bonoların vadesi geldiğinde de genellikle ödenmemekte, devirden sonra geriye sadece bir masadan ibaret şirket merkezleri kalmaktadır. Bu durumda işçi ya aciz vesikasını alıp uzun ve zahmetli dava yollarından vazgeçmekte ya da eğer koşulları varsa İİK hükümlerine göre tasarrufun iptali yoluna giderek alacağını almaya çalışmaktadır. Somut bir örnek vermek gerekirse; bir işyerinde işveren sendikali olan işçilerin iş akitlerini İş Kanunu 17/11'den fesih etmiş, fesihten yaklaşık iki ay sonra işyerini işçisiz olarak bir başka işverene devir etmiştir. İşçilerin ihbar, kıdem ve sendikal tazminat talepleriyle açmış oldukları davalar işçiler lehinde sonuçlanmış, Yargıtay'ca

da kararlar onanmıştır⁶⁰.

Kararları icraya koyan işçiler, işyerini devreden ... A.Ş.'nin hacze kabil malı bulunmadığı için geçici aciz vesikası alıp İİK. 280/4'e göre tasarrufun iptali davası açmışlar, bu davalarda işçiler lehine sonuçlanmış, bu tebliğin hazırlandığı tarihte davalar ancak Yargıtay aşamasına gelmiştir. Tüm bu süreç ise yaklaşık iki yılı almıştır.

İcra İflas Yasa'sına göre alacaklının geçici ya da kesin aciz belgesini almış olması tasarrufun iptali davalarının ön koşulunu oluşturmaktadır (İİK 277.md.vd.).

İİK 280/4.md. "ticari işletmenin veya işyerindeki mevcut ticari emtianın tamamını veya mühim bir kısmını devir veya satın alan yahut bir kısmını iktisapla beraber işyerini sonradan işgal eden şahsın, borçlunun alacaklılarını ızzar kasdını bildiği ve borçlunun da bu halde ızzar kasdiyle hareket ettiği kabul olunur. Bu karine, ancak iptal davasını açan alacaklıya devir satış veya terk tarihinden en az üç ay evvel keyfiyetin yazılı olarak

bildirildiğini veya ticari işletmenin bulunduğu yerde görülebilir levhaları asmakla beraber Ticaret Sicili Gazetesiyle; bu mümkün olmadığı takdirde bütün alacaklıların ıttılını temin edecek şekilde münasip vasıtalarla ilan olunduğunu ispatla çürütülebilir" hükmünü getirmiştir.

Yargıtay'a göre; yasa koyucu, anılan maddenin 4. fıkrası ile alacaklı yararına iki yönlü bir karine getirmiş, bir taraftan borçlunun alacaklıların ızzar kasdı ile hareket ettiğini ve diğer taraftan da üçüncü kişinin bu kasdı bildiğini kabul etmek suretiyle alacaklıyı ispat külfetinden kurtarmıştır⁶¹."

Bu yasal karinenin aksi;

a) İşletmenin devrinden önce durumu alacaklıya üç ay önceden yazılı olarak bildirmişse,

b) Ticari işletmenin bulunduğu yerde görülebilir levhalara asmakla birlikte Ticaret Sicil Gazetesiyle ilan etmişse,

c) Yukarıda "b" bendinde belirtmiş olduğumuz koşul gerçekleşmesi mümkün olmadığı takdirde bütün alacaklıla-

rın öğrenebileceği şekilde uygun araçlarla ilan etmişse, bu bildirimleri yaptığını da kanıtlaması koşuluyla 280/4'de ifade edilen karineyi çürütebilecektir.

Ayrıca Ticaret Sicil Gazetesinde alacaklıların bildirilmesine yönelik ilan işleminin neden mümkün olmadığını makul gerekçelerle davalı ispat etmek zorundadır."

Devir alan işverenin İİK. 280/4.md'deki koşulları gerçekleştirmediğini kabul etsek dahi, tüm bu süreç yaklaşık iki yılı almakta ve İİK.hükümlerine göre aciz vesikasının alınmasıyla birlikte faiz işlemesi durmaktadır. Bu durumda işçi alacaklarına ulaşsa bile ne yazık ki, eline geçen para önemli ölçüde erimiş bulunmaktadır.

3-İşyerinde Finansal Kiralama (leasing) Sorunu

Uygulamada karşımıza yeni yeni çıkmaya başlayan ve hızla yaygınlaşan bir diğer gelişme ise işyerinin veya bir kısmının ya da makinaların finansal kiralama (leasing) yoluyla devridir.

Bir işyerinin el değiştir-

mesi değişik şekillerde olabilir, İşyeri miras gibi bir nedenle el değiştirebileceği gibi satım, trampa, ölünceye kadar bakma sözleşmesi, intifa hakkının kurulması, kiratama, özelleştirme ya da devletleştirme vb. gibi bir dizi nedene dayanabilir⁶².

Yargıtay işyeri devrinin kira aktiyle de yapılabileceğini kabul etmiştir⁶³.

3226 sayılı Finansal Kiralama Kanunu'nun 5. md.'si "taşınır veya taşınmaz malların" da finansal kiralama sözleşmesinin konusunu oluşturabileceğini belirtmiştir.

Aynı Yasanın 13.md.'sine göre "kiracı, sözleşme süresince finansal kiralama konusu malın zilyedi olup, sözleşmenin amacına uygun olarak her türlü faydayı elde etmek hakkına sahiptir."

Dolayısıyla bir işyerindeki makina ve teçhizatlar da 3226 Sayılı Kanuna göre finansal kiralamanın konusu olabilir. Doktrinde devir için devri doğuran hukuki işlem den çok, iki temel koşulun aranması gerektiği savunulmuştur. "İlki işyerinde yürütölen ve işçilerin yaptıkları işe dayanak

oluşturan faaliyetin özdeşliğini koruması, ikincisi ise sözkonusu faaliyetin yeni bir işverenin yönetiminde sürdürölmesidir⁶⁴."

Bir işyerindeki makina ve teçhizatlar finansal kiralama yoluyla devredildiğinde işçilik haklarının nasıl korunacağı ciddi bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Yasa'nın 7. maddesine göre finansal kiralama sözleşmeleri "sözleşmeler en az dört yıl süre ile fesi edilemez."

Yasa'nın 19.md.'sine göre, "kiracının iflası halinde, finansal kiralama konusu mallar masa oluşturulurken ayrılmak zorundadır. Kiracı aleyhine icra takibi yapılmış ise icra memuru finansal kiralama konusu malların takibin dışında tutulmasına karar verecektir. Kiralayanın iflas etmesi ya da icra takibine uğraması halinde ise finansal kiralama sözleşmesi iflas masasına karşı geçerliliğini koruyacak ve finansal kiralama konusu mallar sözleşme süresi içerisinde haciz edilemeyecektir. Yasanın bu açık hükmü karşısında, işyerindeki

makina ve teçhizatlar finansal kiralama yoluyla devredilmesi halinde sözleşme süresi boyunca işçi işçilik haklarına ilişkin olarak ne devreden işverene ne de devir alan işverene karşı takip yollarına başvuramayacaktır. Bu durum devreden ya da devir alan işverenin iflas etmesi halinde dahi sözkonusudur. Sözleşme süresinin de en az 4 yıl olduğu düşünölürse işçiye işçilik haklarını elde etmenin tüm yollarının tıkanıdığını ortaya çıkacaktır. "Finansal kiralama sözleşmesiyle bir işyerinin devredilmesi halinde sözleşme konusu malların haczedilemeyeceğini Yargıtay farklı kararlarında belirtmiştir⁶⁵."

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun önüne gelen bir uyumsuzluk doğabilecek sorunlara ışık tutması açısından ilginçtir. Olayda, A firması yurt dışından ithal etmiş olduğu makinaları B finans kurumuna satmış ve satıştan sonrada aynı makinaları finansal kiralama sözleşmesiyle kendisi kiralamıştır. Makinaların zilyetliği bu süre boyunca A firmasında kalmıştır.

Yargıtay HGK'ü olayı "sat ve geriye kirala diye ifade edilen bir leasing sözleşme çeşidi" olarak nitelendirmiş, 3226 Sayılı kanununun 4.md.'si "finansal kiralama konusu malın kiralayan tarafından üçüncü kişiden temin edilmesini" öngördüğünü belirterek, bu tür sözleşmelerin yasanın kapsamına girmediğini belirtip, finansal kiralama sözleşmesinin geçersizliğine karar vermiştir⁶⁶.

Karar oy çokluğuyla alınmış, kararın muhalefet şerhinde ise, sat ve kirala şeklindeki bu sözleşmenin geçerli olduğu tezi savunulmuştur. HGK'nda finansal kiralama konusu malların haciz edilemeyeceği kabul edilmektedir.

Tartışılan, finansal kiralama sözleşmesinin geçerli olup olmadığıdır. Konumuzla direk ilgisi olmasa da sadece işaret etmek için belirtelim ki, işyerinin bir finans kurumuna satılıp yeniden finansal kiralama sözleşmesiyle kiralınmasında fülen işverende değişmekte fakat işletme kayıtlarında devir edilmiş

ve 3226 Sayılı Yasa'nın koruma zırhı içerisine girmiş olmaktadır. İşçiler ise bu durumda da haciz yasağıyla karşı karşıya kalmakta, elleri kolları bağlanmaktadır.

Burada iş hukuku açısından işverenin ve işyerinde yürütülen faaliyetin değişmesi olgularından hareketle geçerli bir devrin olmadığı savunabilirse de sonuç Yasa hükmü nedeniyle değişmemektedir.

Tüm bu anlatılanlar göstermektedir ki, işyeri devirlerinde işçilik haklarının güvenceye kavuşturulabilmesi için, sorumluluklarını öngören bir hükmün İş Kanununda yer almasında zorunluluk bulunmaktadır⁶⁷."

Teknolojinin gelişmesinin ekonomik ilişkilerin karmaşıklaşmasının sonucu olarak yapılması zorunlu olan yasal düzenlemeler yapılırken, finansal kiralama yasasında yapıldığı gibi, işçi hakları yok sayılmamalı, yapılan yasal düzenlemelerde mutlaka iş hukukunun temel prensipleriyle uyumlu hükümlerinde yer almasına, azami dikkat gösterilmelidir. Dile-

riz ki, finansal kiralama yasası da, çok fazla yaygınlaşıp sorunlar kangrenleşmeden değiştirilerek en azından hizmet ilişkilerinden kaynaklanan işçi alacakları haciz yasağı kapsamının dışına çıkartılır.

III-TOPLU İŞTEN ÇIKARMA

Toplu işten çıkartma, İş Yasası'nın 24. maddesinde düzenlenmiştir. Maddede 1975 yılında değişiklik yapılmadan önce "toplu işçi çıkarma özel hükümlere bağlanmış bulunmaktaydı"⁶⁸.

Yapılan değişiklikle maddenin eski şekline farklı olarak İş Yasası'nın 13 ve 16/I I I. maddesi hükümlerine dayalı fesihler işçi sayısı dikkate alınmaksızın md.'deki toplu çıkarma hükümlerine tabi tutulmuştur.

İş Yasası'nın 24. maddesinde yapılan değişiklikle kanun koyucu, İş Yasası'nın 13. maddesine göre işçi çıkartmayı ekonomik nedenlere indirgeyerek, bu nedenlerin ortadan kalkması halinde işe dönüşü olanaklı kılmak istemiştir.

Gerçektende değişiklik

gerekçesinde bu nokta "gerek içerisinde yaşadığımız çağın ve gerekse Anayasamızın belirttiği sosyo-ekonomik görüş içinde hiçbir işverenin sadece arzu etmediği için işçiyi işinden çıkarma hakkı olmaması gerekir.

İşçi çıkarma ancak işyerinin ekonomik zorunluluğuna dayandığı sürece yapılmalıdır ve 13. maddeninde gerçek anlamı budur"⁶⁹ sözleriyle vurgulamıştır.

Aynı görüş Bütçe Plan Komisyon raporunda da "içinde bulunduğumuz çağın koşulları ve Anayasamızın sosyal ve ekonomik görüşleri, hiçbir işverene kanunla düzenlenmiş durumlar dışında işçiyi işinden çıkarma hakkı tanımamaktadır. Ancak, ekonomik zorunluluk hallerinde uygulanması icap eden 13.'ncü madde hükümleri başka amaçlarla da kullanılmaya başlanmıştır. Bu yeni görüş açısıyla 24.'ncü madde yeniden düzenlenmiştir. İşçi zorunlu haller nedeniyle, işten çıkmak durumunda kaldığı işyerine, gerektiğinde bir zorlukla karşılaşmadan dönebile-

ceğine inanmalıdır. İşçinin bu inancı, işverene karşı iyi duygular beslemesine yol açacak ve neticede sosyal barışa bir adım atılacaktır" sözleriyle ifade edilmiştir.

24. maddenin emredici bir hüküm olduğu konusunda doktrinde görüş birliği vardır ⁷⁰.

Ancak "işverenin 24. maddede öngörülen akit yapma zorunluluğuna uymaması halinde bunun yaptırımının ne olacağı konusunda değişik görüşler ortaya atılmıştır. Bu durumda işverenin sadece tazminat ödemekle yükümlü olacağı görüşüne karşılık, aynen ifasında sözkonusu olabileceği görüşü öne sürülmüştür. Buna göre, işe alınması için işverene başvurusu yani icapta bulunması üzerine işveren, kanun tarafından serbest bırakılmayarak akdin doğumu için kabul beyanında bulunmak yükümü altına sokulmuştur. İşverenin buna uymaması ve işçinin dava açması halinde mahkeme hükmü işverenin kabul beyanı yerine geçecektir ⁷¹."

24. maddenin değişiklik

gerekçesiyle de uyumlu olan bu görüş ne yazık ki uygulamada karşılığını bulamamış, 24.md.gerekçesinde dile getirilen görüşler ve bu görüşler doğrultusunda 24. maddeyi yorumlayanların görüşleri uygulamada bir dilek, bir temenni düzeyinde kalmıştır.

Nitekim, Yargıtay 24. maddeye aykırılığın yaptırımının hukuki değil, cezai olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yargıtay'a göre "24. maddeye aykırılık, kuşkusuz bir hukuka aykırılık oluşturur. Bu hukuka aykırılığı yasa koyucu cezai müeyyide altına da almıştır. Ancak genel olarak tazminat hukukumuzun temel ilkesi uyarınca her hukuka aykırılık mutlaka bir tazminatı gerektirmez. Esasen 24.madde hükmü başlı başına tazminata kaynaklık yapacak bir düzenleme niteliğini de taşımamaktadır. Diğer taraftan, iş hukuku çerçevesinde işçi-işveren arasındaki sözleşmeye son verilmesi hakkındaki ilişkiler ve karşılıklı hak ve borçları İş K'nun 13 ila 18. maddelerinde düzenlenmiştir. Bu itibarla 24.madde-

ye aykırılık, az önce değinildiği üzere sözü edilen maddeler dışında tazminata cevaz veren bir düzenleme mahiyetiniz haiz bulunmamaktadır

İş Yasası'nın 13. maddesinin son fıkrasındaki " tarafların ayrıca tazminat isteme hakları saklıdır" hükmü dahi 24. maddeye bu niteliği kazandıramaz⁷²."

Yargıtay 1980 yılında vermiş olduğu bir kararında da aynı görüşü "1475 Sayılı İş Kanununun 24. md.'sinde öngörülen şartlara uyulmaksızın davacının yerine işçi alınmış olsa bile, bu husus boşta kaldığı günler için davacıya ücret veya tazminat isteme hakkı vermez. Zira 24. md.ye aykırı hareketi hukuki değil cezai sorumluluğu gerektirir"⁷³ sözleriyle tekrarlamıştır

Yargıtay, toplu işten çıkartmada işverenin fesih hakkının toplu iş sözleşmeleri ya da hizmet akitleriyle sınırlandırılıp, bir anlamda 24. maddeye toplu iş sözleşmeleri ya da hizmet akitleriyle hukuki yaptırım getirilmesi konusunda ise birbirleriyle çelişen kararlar ver-

miştir.

Gerçekten de, Yargıtay 9.H.D.'si 24.09.1992 tarihinde vermiş olduğu bir kararında oldukça isabetli olarak Toplu İş Sözleşmeleri ya da hizmet akitleriyle fesih serbestisinin sınırlanabileceğini belirterek " taraflar arasında akdedilmiş olan 01.02.1985 tarihli sözleşmenin 6.maddesinde; fabrika idaresinin kanuni olmayan sebeplerden dolayı hizmet aktini fesih ettiği takdirde hak edilen kıdem tazminatının iki mislini çıkış tazminatı olarak ödemeyi kabul ettiği yazılıdır. Buradaki kanuni olmayan sebepler sözlerinden haklı fesih sebepleri değil, makul ve meşru olmayan sebepler amaçlanmıştır. Buna göre işveren makul ve meşru sebepler olmadan İş Kanununun 13.maddesine göre hizmet aktini fesih ettiği takdirde buradaki tazminatı ödeyecektir"⁷⁴ demiştir.

Yargıtay bu kararında fesih hakkının makul ve meşru sebeplerle sınırlandırılmasını makul ve meşru sebepler olmadan yapılan fesihın yaptırımını belirlerken, kıdem tazmi-

natı miktarının bir ölçü, bir bağlama noktası olarak kullanılmasını kabul etmiş olmasına karşın, 19.06.1996 tarihinde vermiş olduğu bir kararında tam aksi sonuca ulaşarak, toplu iş sözleşmesinde belirlenen koşullara uyulmadan yapılan çıkarmanın yaptırımının kıdem tazminatının iki katı olarak belirlenmesini İş Kanununun 14.maddesine yollama yaparak, "kıdem tazminatının iki katı kadar ödeneceği biçimindeki kural tavan sınırı ilkesini de ortadan kaldıracı nitelikte" bulmuş, toplu iş sözleşmesindeki "SSK'dan emekliliğine 3 yıl ve daha az süresi kalan işçiler işten çıkartılamazlar. Çıkarıldığı takdirde hesaplanan kıdem tazminatı iki katı kadar ödenir" hükmünü de işverenin fesih hakkını tamamen ortadan kaldıran bir hüküm olarak yorumlamıştır⁷⁵.

Oysa Yargıtay yukarıda değinmiş olduğumuz 24 Eylül 1992 tarihli kararında, fesih yetkisinin sınırlandırılabilceğini kabul ederken iş akti feshinde makul ve meşru sebepleri aramış makul ve meşru

sebepler ise "uygulamada ve doktrinde, teknolojiye modernleşme nedeni ile makinelerin azaltılması, yeteri kadar hammadde bulunmaması, pazar teminindeki güçlük nedeni ile malların satılamaması, üretimde rasyonelasyon tedbirleri gibi durumlar ile işçinin şahsından ve davranışından doğan, örneğin işçinin randımanlı çalışması işinde beceriksizlik göstermesi, mesleki yeterliliği, işini yerine getirmek için gerekli bilgileri öğrenme yeteneğinin azlığı gibi haller olduğunu belirtmiştir. 1996 yılında vermiş olduğu kararda ise 1992 yılındaki kararda getirmiş olduğu esasların tamamını bir tarafa bırakarak, hatalı bir şekilde, feshi sınırlayan hükmü, işverenin fesih hakkını ortadan kaldıran bir hüküm, yaptırımını belirlemek için bir ölçü, bir bağlama noktası olarak kullanılan ve kullanılabileceğini de 24.09.1992 tarihli kararında açıkça belirtmiş olduğu "kıdem tazminatının iki katı" ibaresini tavana aykırı bulmuştur.

Öte yandan Yargıtay İş

Yasası'nın 24. maddesine aykırı bir şekilde kurallarını yerine getirmeden toplu çıkartma yapılması hallerini de kötü niyetli fesih olarak kabul etmektedir.

Yargıtay'a göre "davacının ileri sürdüğü ve mahkemenin gerekçesine esas aldığı, işverenin bir grup işçiyi birlikte ve toptan aynı tarihte işten çıkartması, işçinin çalıştığı iş, fesih tarihinin işçinin aleyhine sonuç doğuracak şekilde yapılması, fesih keyfiyetinin iş ve işçi bulma kurumuna bildirilmemiş olması ve işçinin hizmetinden yeterince yararlanılmadığı gibi soyut kavramlara dayanılarak iş aktini feshinde işverenin kötü niyetli olduğunun kabulünde isabet yoktur"⁷⁶.

Yargıtay aynı görüşünü 08.04.1993 tarihli kararında benzer bir sonuca ulaşarak "işçi çıkarılmasının İş ve İşçi Bulma Kurumuna bildirilmemiş olmasından ve öncelikle sonradan işe girmiş olanların işten çıkarılmaları gerektiği halde bu kurala uyulmamış bulunduğundan söz edilerek kötü niyet ve manevi tazminat is-

teklerinin kabulü isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir" demiştir.

İşyeri kapatılması nedeniyle toplu işten çıkarmanın sözkonusu olduğu bir başka olayda ise yurtdışındaki belirtmiş olduğumuz 08.09.1992 tarihli kararında soyut ibareler olarak nitelendirdiği İş ve İşçi Bulma Kurumuna bildirim yapılmasını, Bölge Çalışma Müdürlüğüne başvurulmasını "dosya içeriği bilgi ve belgeler ve olayın cereyan şeklinden işyerinin kapatılma kararının ciddi olduğu anlaşılmıştır" sözleriyle kapatma kararının ciddi olduğunu gösteren ölçüler olarak kullanmıştır⁷⁷.

Yargıtay'ın İş Yasası'nın 24. ve toplu iş sözleşmelerinde belirlenen toplu işten çıkarmaya yönelik prosedüre uyulmamasını adeta bir şekil eksikliği olarak değerlendirmesine katılmak olası değildir. Uygulamada, işverenlerin 24. maddeyi ve toplu iş sözleşmesi ücret zamlarını aşmak için, önce asgari ücretle işçi alıp, daha sonra aldıkları işçi kadar kıdemli işçiyi işten çıkartarak, toplu iş sözleş-

mesi ikinci yıl zammını asgari ücretli işçiye uygulayarak, bir anlamda işçi ücretlerini kıdemli işçileri feda etme pahasına sabit kılmaları, oldukça sık karşılaşılan durumlardandır. Sendikalı işyerlerinde dahi bu uygulama varken, örgütlülüğün görece güvencesinden yoksun işyerlerinde kıdemli işçiyi tutmak neredeyse olanaksız olmaktadır. Bu nedenlerle de işçi çıkartmayı belli koşullara bağlayan toplu iş sözleşmesi hükümleri, bir prosüdür belirlemenin çok ötesinde işlevleri olan hükümlerdir.

Toplu işten çıkartmaya ilişkin 24. maddenin cezai yaptırımı İş Kanununun 98/B md.'sinde "24'üncü maddesindeki hükümlere aykırı olarak işçi çıkaran veya işyerine yeni işçi alan işveren veya vekiline işten çıkardığı veya işe aldığı her işçi için beşyüzbin lira para cezası verilir" sözleriyle belirtilmiştir. Ne var ki, Yargıtay 9.C.D.'si bir dizi kararında, iş ve işçi bulma kurumuna bildirme 98/B'de düzenlenmediği, eylemin İş.K. 107 md. kapsamına girdiğini ve

çıkarılan işçi sayısının cezanın arttırılamayacağına hükmetmiştir⁷⁸.

Yargıtay 9.C.D. bu gerekçesine "dairemizin süreklilik gösteren müteahhit kararlarında da 1475 Sayılı Kanun'da özel olarak açıklandığı üzere, bu zorunluluğa uymamanın cezası gösterilmemiş bulunduğu cihette anılan kanunun 107.maddesine dayanılarak belirlenmesi gerekir. Bu konuda 1475 Sayılı Kanunun 98/B maddesine dayanılarak uygulama yapılması ve cezanın çıkartılan işçi adedince çoğaltılarak tayınl edilmesi mümkün bulunmamaktadır" gerekçesine dayandırmaktadır.

Yargıtay 9.C.D.'sinin bu görüşüne 1475 Sayılı Yasanın 98/B maddesindeki "24. maddesindeki hükümlere" diyerek çoğul bir ifade kullanan maddenin açık hükmü katılmamız mümkün değildir. Madde çoğul bir ifade kullanılarak 24.maddenin bütününe atıfta bulunulmuştur.

Toplu işten çıkartma konusunda sonuçta 24.md. uygulamada hedeflediği korumayı sağla-

yamamış, İş Yasası'nın 13. maddesi keyfi kullanımını ortadan kaldıramamıştır.

Günümüzün karmaşıklaşan ekonomik ilişkileri çok uluslu şirketlerin teknolojisinin getirdiği olanaklardan da yararlanarak sermayelerini kolaylıkla bir ülkeden diğerine aktarabilmeleri ve genellikle işçiliği ucuz, işten çıkartmanın kolay ve maliyeti en az olan ülkeleri tercih etmeleri sorunu uluslararası boyutlar katmıştır.

Nitekim Avrupa'da "AKZO adlı bir Alman-Hollanda Holdinginin 1973 yılında organizasyonunu değiştirmesiyle 5000'e yakın işçinin işten çıkartılması"⁷⁹ Avrupa Birliği toplu işten çıkarmalara üye ülkelerin mevzuatlarının denkleştirilmesine ilişkin 75/129 sayılı yönergeyi çıkartması sonucunu doğurmuştur.

Birçok Avrupa ülkesinde faaliyet gösteren Holdingin 5000 işçiyi çıkartırken seçimini, işçinin feshe karşı ulusal yasalarla en az korunan işçi çıkartmalarda maliyetin en az olduğu ülkelere

yapması, hukuki korumanın zayıf olduğu ülke işçilerinin korumanın güçlü olduğu ülke işçileri karşısında sosyal ayrımcılığa uğraması Avrupa kamuoyunda güçlü tepkilerin doğmasına yol açmıştır⁸⁰.

"75/129 S.lı Yönergede toplu işçi çıkarılması kavramı tanımlanmaktadır (Yönerge md.1/II a).

Buna göre toplu işçi çıkarılması, bir işverenin bir veya birden fazla nedenle, işçinin şahsına dayanmayan nedenlerle işten çıkarmadır⁸¹."

"Yönerge yasal bir toplu işçi çıkarma işlemi öncesinde, işçi temsilcileri ile bir müzakereyi öngörmektedir (Yönerge md.2). Bu müzakerenin amacı, toplu işçi çıkarılmasını önlemek, sınırlamak veya tenkisatın sonuçlarını işçiler açısından hafifletmektir (Yönerge md. 2/2).

İşveren işçi çıkarmanın nedenlerini, çıkarılacak işçi sayısını, çalışan işçi sayısını, işçilerin ne zaman çıkarılacağını işçi temsilcilerine bildirmekle yükümlüdür (Yönerge md. 311).

Bu bilgilerle amaç,yapı-

cı önerilere yardımcı olmaktır. Bu bilgilerin zamanda yazılı olarak tenkisatdan 30 gün önce yetkili merciye verilmesi gerekir (Yönerge md.4/1). Bu 30 günlük süre içinde yetkili mercü, toplu işçi çıkarmanın yaratacağı problemler için çözüm yolları arar (Yönerge md. 4/II).

Üye devletler 30 günlük süreyi 60 güne kadar uzatma yetkisini yetkili makamlarına tanıyabilirler. Bu imkandan 30 günlük süre içinde toplu işten çıkarma ile ilgili sorunların çözölemeyeceği kuşku-ları doğduğunda yararlanılır.(Yönerge md. 4/III) Üye ölkelerce yetkili makamlarına süreyi daha fazla uzatma imkanı tanınabilir. Bu durumda işverene 30 günlük sürenin dolmasından önce sürenin niçin uzatıldığı bildirilir. Üye ölkeler, bir işletmede faaliyetin mahkeme kararıyla durdurulması nedeniyle toplu işçi çıkarmalar halinde, yukarıda anılan süre-lere gerek olmadığına karar verebilir (Yönerge md.4/IV)."

"Toplu işçi çıkarma konusunda çok uluslu holdinglerde, karar, genel-

likle kardeş kuruluş (esas işveren) değil, o kuruluş-a hükmeden holding merkezince verilmektedir. 75/129 sayılı Yönerge'nin çıkışına vesile olan AKZO olayında da, çıkış kararlarını tenkisata uğrayan işçilerin çalıştığı işletme yöneticileri değil, holding merkezi almıştı. 92/56 sayılı Yönerge değişikliği ile işletmelerin, toplu işçi çıkarmada, bizzat kendilerinin değil, bağlı bulundukları holding merkezinin karar aldığı ve yetkili olduğu, bu nedenle holding merkezinin bulunduğu feshe karşı işçilerin nispeten zayıf korunduğu ölkenin iş hukuku kurallarının geçerli olduğu itirazı reddedilecektir (Yönerge md. 2/IV). Böylece işçilerin, çalıştıkları, feshe karşı iyi bir şekilde korundukları üye ölkenin hukukunun uygulanmaması durumunun önüne geçilmektedir. Değişiklikle, işçileri koruyucu bir biçimde , Yönerge'de yer alan, işverenin bilgilendirme, müzakere ve bildirim yükümlölüklerinde, ister toplu işçi çıkarma kararı işletmece veya ister o işletmeye hakim holding-

ce verilsin herhangi bir fark doğmaz."

Yönerge kurallarına aykırı toplu işten çıkarmalar geçersizdir. Yönerge, üye ülkelerin, işçiler için daha elverişli hükümler içeren mevzuatı yürürlüğe koymalarını ve toplu sözleşmeler yapılmasını engellemektedir (Yönerge md.5)"⁸².

SONUÇ

Sorunlu ve gelişmesini tamamlamamış olan endüstri ilişkileri sistemimizi her geçen gün daha büyük bir ivmeyle tehdit eden bozuk gelir dağılımı, kayıt dışı ekonominin ürkütücü büyüklüğü, kayıtdışı istihdam ve yarattığı haksız rekabet koşullarında iş hukukunun, sosyal koruma ilkesini hayata geçirmek, ayakta tutmak daha da zorlaşmaktadır.

Özellikle kayıtdışı istihdamın yarattığı haksız rekabet, işletmelerin sistem dışına çıkma çabalarını arttırırken, toplumun en üretken ve dinamik unsurlarını oluşturan çalışabilir nüfus içerisinde "iş" ve işçinin "gelir güvencesi" ciddi erozyona uğramış, "iş"i ve işletme-

yi koruma kaygısı iş hukukunun temel prensiplerinin önüne geçmiştir.

"Sosyal patlama" tehlikesi artık en yetkili ağızların sık kullandıkları sosyal bir tesbite dönüşmüştür. Batı'da 19. yüzyılda sosyal patlamaların önüne geçebilmek kaygısının yaratıp şekillendirdiği iş hukuku, ülkemizde kurumlaşıp yaygınlaşmak bir yana daha az sayıda insana hizmet verir bir duruma gelmiştir.

İş güvencesinin olmasının verdiği olanaklarla hızlanan sendikalaşma çabaları sendikal örgütlülüğün semsiyesi altındaki işçi sayısının da azalmasına yol açmıştır.

Çizmeye çalıştığımız bu genel çerçeve içerisindeki yapısal sorunların da etkisiyle işçinin işinin ve gelir güvencesinin korunmasına yönelik mevzuatımız ne yazık ki sorunlara doyurucu yanıt verebilecek durumdan uzaktır.

İşverenin aciz hali, Borçlar Kanununun 346. maddesindeki yetersiz düzenlemeyi saymazsak hiç düşünülmemiştir.

İflas halinde işçi alacak-

larının rüçhan alacaklarından sonra birinci sırada yer alması günümüz koşullarında çoğunlukla işçilerin ücretlerini alamamaları ya da alım gücü ortadan kalkıp işçilerin deyimiyle "çerez parasına" dönüştükten sonra almaları sonucunu doğurmaktadır.

İşyeri devirleri konusunda doktrinin ve Yargıtay'ın çabalarıyla geliştirilen koruma sistemi, çağdaş gelişmelere uygun bir şekilde yasal sisteme aktarılmaya muhtaçtır.

Toplu işten çıkartmaları düzenleyen İş Yasası'nın 24. maddesi uygulamada neredeyse kadükleşmiş bir iyi niyet abidesi olarak kalmıştır.

3008 Sayılı İş Yasamızda var olduğu halde, 1475 Sayılı Yasada işyeri işçi temsilciliği kurumuna işyerinde yer verilmesi, işyerinde yönetime katılmanın kurumlaşmasında çok önemli bir rol oynamıştır.

Yüzde 48'lere ulaşan kayıtdışı istihdamın ortadan kaldırılabilmesi, İş Yasasında yer alan en basitinden bordro isteme hakkının hayata geçirile-

bilmesi, sistemin sağlıklı işleyebilmesi için bireysel iş hukukunda başta iş güvencesi olmak üzere işçi alacaklarına sağlam bir güvence sağlayabilmek için çok yönlü değişikliklere ihtiyaç vardır.

-İş Yasası'nın 24. maddesi, yeniden etkili bir toplu işçi çıkarma maddesi konumuna dönüştürülmelidir,

-İş güvencesi, 158 Sayılı ILO sözleşmesindeki kurullar esas alınarak huku-kumuza geçirilmelidir,

-Kıdem tazminatının tahsili için yeni güvenceler oluşturulmalıdır,

-173 Sayılı ILO sözleşmesinin gerekleri ulusal mevzuata geçirilmeli ve onaylanmalıdır,

-İş hukuku mevzuatı yanında İş Yasası gibi ilgili mevzuatlarda da gerekli yeni düzenlemeler yapılmalıdır,

-İş güvencesi çerçevesinde toplu işten çıkarmalar özel hükümlerle ele alınmalı, toplu işten çıkarmalarda sendikalar etkin biçimde söz sahibi kılınmalıdır.

-İşçilerin yönetime katılmaları ulusal koşullar çerçevesinde gündeme getirilmelidir.

-Çokuluslu şirketlerin (yabancı sermayenin) haksız kârlar elde etmek için yapacakları yatırımlara Avrupa Birliği normlarıyla karşı konulmalıdır.

DİPNOTLARI

1 Nuri Çelik İş Hukuku Dersleri Yenilenmiş II. Bası s.120-121

2 Mustafa Çemberci İş Kanunu Şerhi 6. Bası Ankara 1984 s.767

3 Mustafa Çemberci a.g.e. s.766

4 Kamil Turan Ferdi İş Hukuku Ankara 1993 Kamu-İş Yayınları S.101-102

5 (Yargıtay 9.H.D., 04. 12. 1980 T., 1221 E., 12744 K.); 1475 Sayılı Yasa'nın 29'uncu maddesi uyarınca gerekli ilanların yapılmış bulunduğu anlaşılmaya göre... (Yargıtay HGK., 23.06.1976 T., 219 E.,2269 K.) Çemberci a.g.e. s. 769

6 (Yargıtay 9.H.D., 21.12. 1982 T.,9736 E.,9958 K.) Mustafa Çemberci a.g.e. s.769

7 Yargıtay HGK.16.06.1982 T., 2369 E., 705 K., Mustafa Çemberci a.g.e. s.768-769

8 Mustafa Çemberci a.g.e. s.767 Çemberci bu durumda işçinin ihmalinin birlikte sebebiyet verme durumunu oluşturması nedeniyle BK. 44'e göre indirimi gerekli kılacağını belirtmektedir.

9 Mustafa Çemberci a.g.e. s.768

10 Y.9.H.D. E.199613068, K.1996/14140,20.06.1996 aynı doğrultuda, E.1992/11536, K.1993, 16753, 22.04.1993)

11 Y a r g ı t a y 9.H.D.E.1991/7686, K.1991, 12938, T.08.10.1991

12 Senai Olgaç Kazai ve İlimi İçtihatlarla Borçlar Kanunu Cilt

2 s.221 Ankara 1976

13 Senai Olgaç a.g.e.3.cilt s.872 Dipnot (1)

14 Senai Olgaç a.g.e. Cilt 3 S.872 Turgut Uygur Borçlar Kanunu 5. Cilt s.639

15 Kenan Tunçoğma Türk İş Hukuku Cilt 1 s.466

16 Kemal Oğuzman Borçlar Hukuku dersleri 3.bası s.77

17 Kemal Oğuzman a.g.e. s.77 Senai Olgaç a.g.e. 2.cilt s.221- Rona Serozan ifa ifa engeller haksız zenginleşme İstanbul 1994 s.46

18 Senai Olgaç a.g.e.III.cilt s.872

19 Senai Olgaç a.g.e.III.cilt s.872

20 Kıdem Tazminatının hukuki niteliğine ilişkin daha geniş bilgi için bk. Cengiz Abbasgil Kıdem tazminatı ve uygulaması-Yasa Yayınları 1994

21 Cengiz Abbasgil a.g.e. s.150 vd.

22 Lütfü Dalamanlı Borçlar Kanunu Şerhi Cilt 2 Ankara 1977 s.587

23 Francois Sellier "Fransa'da İşçinin Yönetime Katılması" -İşçinin Yönetime Katılması Belediye-İş Yayını Hazine 1994 s.35

24 Francois Sellier a.g.m. s.37

25 Yönerge ilişkin ayrıntılı bilgi için Altan Heper Avrupa İş Hukuku ve Türkiye ATA Enstitüsü Yayınları İstanbul 1997 S.188

26 Baki Kuru İcra İflas Hukuku Ankara 1983 s.545-546

27 Y.4.H.D.1959/4357 E. 27.05.1959 T. Karan ayrıca Baki Kuru a.g.e. s.647 Dipnot 12 a

28 Nuri Çelik a.g.e. s.58

29 Y.H.D.1992/14123 E., 1993/3881 K., 09.03.1993 T., aynı doğrultuda, 1992/12258 E., 1992/12932 K., 22.12.1992 T.K.

30 Y.9.H.D. 1977/8389 E., 1977/10606 K., 08.07.1977 T.

31 Devrim Ulucan İHU No:S s.1978

32 Nuri Çelik a.g.e.S.58, ayrıca bkr..Y.9.HD.15.01.1979 T., 1979/119 E., 1979/1670 K., "Toplu görüşmelerin anlaşmazlıkla sonuçlanmasından sonra arabulucu tutanağının tebliği sırasında işyerini kapatma eylemi ilgili mercilere bildirilmiş olsa dahi, yasadışı lokavtı oluşturur" Y.9.H.D.07.06. 1991 T., 9017 E., 9388 K., "oylama sonucunda greve karar verilmesi nedeniyle işyerini kapatmak yasadışı lokavttır" 1978/188 E., 1978/347 K.,01.02.1978 T.

33 Y.9.H.D.1981/7466 E., 1981/8679 K., 23.06. 1981 T.

34 Y.9.H.D.1995/33962 E., 1996/8378 K., 16.04.1996 T

35 Ali Güzel İşyeri Devrinin Bireysel ve Toplu İş Hukukundaki Etkileri Üzerine Bir Değerlendirme, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Bülteni Sayı:1 1996 s.37

36 Ali Güzel a.g.m. s.37

37Altan Heper Avrupa İş Hukuku ve Türkiye ATA Enstitüsü Yayınları İstanbul.1997 s.208

38 Yönerge md 3/II. Altan Heper a.g.e. s.208

39 Altan Heper a.g.e. s.210

40 Nuri Çelik a.g.e. s.55

41 Nuri Çelik a.g.e. s.56

42 Ali Güzel a.g.m. s.39 Daha geniş bilgi için Ali Güzel İşverenin Değişmesi İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi, Kazancı Hukuk Yayınları No: 56 1987 S. 280-314 Nuri Çelik a.g.e. s.S6, E.Murat Engin Türk-İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren 1993 Basisen Yayınları s.172-173-174

43 Y.9.H.D.05.03.1985 T. 1985/ 12575-1985/2445 kararın özeti ve eleştirisi için bkz. Fevzi Şahlanan Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1985-Basisen Yayınları 15 S.59

44 Fevzi Şahlanan a.g.m. s.61

45 Fevzi Şahlanan a.g.m. s.

60

46 Fevzi Şahlanan a.g.m. s.60-61

47 Yargıtay 9.H.D.E.1989/142, K.1989/2927, 31.03.1989 T.

48 Yargıtay 9.H.D. 1991/14854 E., 1992/3123 K.,17.03.1992 T.

49 (Y.H.D.1995/24715 E., 1995/34812 K.,28.11.1995 T. Ayrıca aynı doğrultuda 1995/36343 E., 1996/5206 K., 12.03.1996 T. 1995/36343 E., 1996/5206 K. 12.03.1996 T.)

50 Ömer Ekmekçi İşyerinin Devri -Kıdem Tazminatı Karar İncelemesi İş Hukuku Dergisi Cilt I/Sayı 3 Temmuz-Eylül 1991 s.423

51 Y.9.H.D. 1988/6424 K., 1988/4816 E., 10.06.1988 T.

52 Y.9.H.D. 1994/13155 E., 1994/17394 K., 08.12.1994 T. Ayrıca aynı doğrultudaki kararlar (1993/12002 E.,1994/779 K.,27.01.1994 T.,1990/127G9 E.,1991/6444 K.,25.03.1991 T.,1990/12763 E.,1991/6459 K.,25.03.1991 T., 1994/12716 E., 1994/16683 K., 28.11.1994 T.)

53 (Y.H.D.1994/12716 E., 1994/16683 K., 28.11.1994 T.) ayrıca aynı doğrultudaki kararlar için bkz. 1994/0367 E., 1994/14461 K., 20.10.1994 T., 47 E.,K.3113, 19.03.1990 T., 1993/12002 E., 1994/1779 K., 27.01.1994 T.)

54 Y.9.H.D. 1993/12002 E., 1994/779 K., 27.01.1994 T.

55 Ayrıntılı bilgi için Ali Güzel a.g.m. s.46

56 Y.9.H.D.1994/10367 E., 1994/14461 K., 20.10.1994 T.

57 Y.9.H.D. 1992/2861 E., 1992/10155 K., 15.09.1992 T., 1992/3151 E., 1992/10365 K., 24.09.1992 T., 1994/12716 1994/16683 K., 28.11.1994 T

58 Ali Güzel a.g.m. s.43

59 Ali Güzel a.g.m. s.43

60 Y.9.H.D.29.05. 1997 T., 1997/7193 vd. E., 1997/10267

vd..K.

61 Y.15.H.D.1997/257 E., 1997/598 K.04.02.1997 T.

62 Ayrıntılı bilgi için Ali Güzel a.g.e. s.13, Ali Güzel a.g.m. s.27 vd. E.Murat Engin a.g.e. s.167-168

63 Y.9.H.D.1993/12002 E.,1994/779 K., 27.01.1994 T.

64 Ali Güzel a.g.m. s.51

65 B ~. Yargıtay 12.H.D.1995/17145

E.,1995/17119 K., 04.12.1995 T.K.

66 Y.H.G.K.1995/787 E., 1995/1157 K., 27.12.1995 T.

67 Ali Güzel a. g. m. s.43

68 Nuri Çelik a.g.e. s.184

69 Mustafa Çemberci a.g.e. s.627 dipnot 3

70 Mustafa Çemberci a.g.e. s.635, Kenan Tunçomağ a.g.e. s.486-493, Nuri Çelik a.g.e. s.185

71 Nuri Çelik a.g.e. s.185-186

72 Y.9.H.D. 06.07.1979 T., 2135 E., 10401 K., Mustafa Çemberci a.g.e. s.637

73 Y.9.H.D. 26.11.1980 T., 11844 E., 12214 K. Mustafa Çemberci a.g.e. s.636

74 Y.9.H.S.1992/3164 E., 1992/10375 K., 24.09.1992 T.

75 Y.9.H.D. 1996/1783 E., 1996/14013 K., 19.06. 1996 T

76 Y.9.H.D.08.09.1992 T., 1992/10830 E., 1992/9363 K.

77 Y.9.H.D. 1992/14123 E., 1993/3881 K., 09.03.1993 T. aynı doğrultuda 1992/12258 E., 1992/12932 K., 22.12.1992 T.

78 Y.9.C.D.1993/1046 E., 1993/1865 K., 13.04.1993 T., kararı ve ayrıca aynı doğrultuda, 1993/5164 E, 1993/5718 K., 23.12.1993 T., 1995/317 E., 1995/57 K., 17.01.1995 T.

79 Altan Heper a. g.e. s.181

80 Altan Heper a.g.e. s.181

81 Altan Heper a.g.e. s.183

82 Altan Heper Avrupa İş Hukuku ve Türkiye Avrupa Dizisi:6 s.185-186

TEMSİLCİYE NOT

İŞVERENLER
İŞTEN ÇIKARMALAR VE
SENDİKASIZLAŞTIRMA
İÇİN NE DÜŞÜNÜYOR?

12 Eylül Darbesi, ülkemizde sendikal hak ve özgürlüklerin kısıtlandığı bir dönüm noktasını oluşturdu. Darbeyle sendikal haklara getirilen yasaklamaların izleyen yıllarda kalıcılığı yönünde yasal alt yapı çalışmalarına hız verildi ve yıllarca toplu sözleşme hakkı başta olmak üzere grev ve sendikal örgütlenme hakkı yasaklar çemberinde tutuldu.

Sendikal hakların sınırlandırılmasına aynı dönemde uygulanan ekonomik politikalarla ivme kazandırıldı. Ve sonuçta 90'lı yıllardan sonra sendikalaşma oranları önemli ölçüde düşmeye başladı.

Bugün geline nokta ise yaklaşık 1 milyon işçi sendikal örgütlenme hakkını kullanarak toplu sözleşme haklarından yararlanabiliyor. Bu sayı toplam sigortalı işçinin beşte

biri düzeyinde. Eğer kaçak işçiliğin yaygınlığı düşünülürse bu oran çok daha aşağılarda.

Bu durum nasıl bir tabloyu ortaya çıkarıyor?

Sendikalaşma oranları ve sayılarına genel olarak bakıldığında bir yanda tüm sorunlarına karşın sendikalılığın olumluluğunu yaşayan, görece daha güvenli bir çalışma ortamında bulunan dar genişlikte bir işçi kitlesi bulunuyor. Bu halkanın dışına doğru halka halka genişleyen, sendikal ve sosyal güvencelerden yoksun milyonlarca işçi bulunuyor. Her geçen gün dışta kalan bu halkalar daha da genişliyor. Ancak bu gruplar kendi içlerinde de farklılaşıyor. İç halkadaki sendikalı ve bugüne değin büyük bölümü kamu işçisi olan kesim; özelleştirmeler, işten çıkarmalar, teknolojik yeni-

lenmeler, yeni işbölümlerinin uygulanmaya başlanması gibi faktörlerle dağıtılmaya, güvencesiz halkalara doğru itilmeye çalışılıyor.

Sendikalaşma oranlarının düşmesine neden olan birçok faktör var. Sendikaların çarpıcı olarak yaşadığı bu olgu ne yalnızca yasaların yetersizliğiyle, ne sendika yöneticilerinin isteksizliği ile ve ne de teknolojik gelişmelerin sonuçlarıyla açıklamak olanaklı. Bu olgu birçok unsurun içiçe geçtiği ve sonuçta sendikal örgütlenmenin "dibe" vurması trajedisini oluşturan hem ülkemizde hem de dünyada yaşanan genel ekonomik ve toplumsal gelişmelere çok yakından bağımlıdır.

Ancak ülkemizdeki çalışma yasalarının uluslararası çalışma standartlarına ulaşmaması ve sendikaların örgütlenme, kurumlaş-

ma konusunda yeterli olmaması, her sektörde geniş bir sendikasıı işçi kütlesinin oluşmasına neden olmaktadır. Buna dışa açılma, uluslararası koşullara uyum sağlama, yeni teknolojik olanaklardan yararlanma ve özelleştirme politikaları önemli bir destek ya da olanak sağlamaktadır.

İŞVERENLER DENEYİMLİ

Bu arada sendikasıılaşma teknikleri konusunda Türkiye'de işverenlerin yasalardan aldıkları destek asla küçümsenemez. Özellikle iş güvencesi yasasının yokluğu, sendikalaşmak isteyen işçilerin haksız biçimde işten çıkartılmaları ve buna karşılık yasal önlemlerin alınamaması, hak grevinin yasal olmaması gibi önemli nedenler, her çalışanın temel insan haklarından olan sendikalaşma hakkının önüne engeller getir-

mektedir.

Bugün işverenlerin sendikasıılaştırma teknikleri konusunda çok önemli deneyim birikimine sahip olduğunu söyleyebiliriz. Onlar işçilerin sendikalaşmalarını engellemek için birçok tekniğı işçe ve ustalıkla uygulamaktadırlar. İşte bunlardan birkaçı:

- Sendika üyelerinin ya da sendikalaşmada öncülük yapan işçilerin tazminatlı ya da tazminatsız öncelikle işten çıkarılması,
- Sendikasıılaştırmaya geçiş döneminde çalışanların geçici olarak "ödüllendirmesi" veya tam tersine bir uygulama olarak "yıldırılmaları",
- Sendikaların toplu sözleşme yetkisi almaması için işçi sayısının yeniden düzenlenmesi,
- Üretimde taşeronlaşmanın yaygın-

laştırılması,

- Kapsam dışı personel sayısının artırılması,
- Yasal olarak bir bütün olan işletmenin hukuksal olarak farklı işletmelere bölünmesi,
- Kalite çemberleri uygulamasının sendika karşıtı örgütlenme durumuna dönüştürülmesi,
- Sosyal güvenlikten yoksun öğrenci ya da çırak çalıştırılması.

Hiç kuşkusuz sendikasıılaştırmalar konusunda işverenler yukarıda sayılanlardan çok daha genel ve karmaşık politikalar uygulamaktadırlar. Bunun için öncelikle işyeri iklimini kendi kontrollerinde tutmak için psikolojik yöntemler geliştirmektedirler.

İŞVERENLERİN STRATEJİLERİ VE TAKTİKLERİ

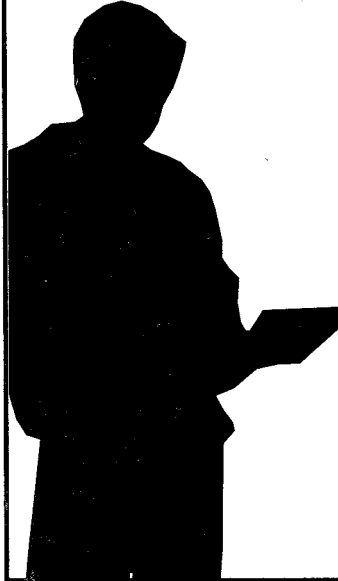
Sendikasıılaştırmalar

veya başka bir anlatımla sendikadan kurtulmak isteyen işverenlerin neyi, nasıl düşündükleri ve nasıl bir yönetim içinde bulunduklarına ilişkin ülkemizde bütünsel stratejiler içeren yazılı belgeler bulmak oldukça zor. Ancak gözlemler ve gelişmelerden onların neyi, nasıl yaptıklarının ve neleri hedeflediklerinin belirlenmesi yapılabiliyor.

ABD'de ise bu konuda kimi yazılı belgelere ulaşmak olanaklı. Özellikle çoğu özel istihdam bürolarının danışmanı olarak çalışan kimi hukuk büroları bu konuda stratejik önerilerde bulunabiliyorlar.

Aşağıda San Antonio kentinde bulunan bir hukuk bürosunun, işletmelere "sendikadan kurtulmak" konusunda neleri önerdiğini yansıtan bir yazının (San Antonio Business Journal, 04/09/99, Cilt. 13 Sayı 9, s.67, 1/3p)

Sendikalaşma oranları ve sayılarına genel olarak bakıldığında bir yanda tüm sorunlarına karşın sendikalılığın olumluluğunu yaşayan, görece daha güvenli bir çalışma ortamında bulunan dar genişlikte bir işçi kitlesi bulunuyor. Bu halkanın dışına doğru halka halka genişleyen, sendikal ve sosyal güvencelerden yoksun milyonlarca işçi bulunuyor.



çarpıcı bölümlerini özetleyerek yayınlıyoruz.

- "Sendikalar hakkında arka plan bilgisi: Bu bilgi her hangi bir iş faaliyetinde çok önemli bir bilgidir. Bir işveren, örgütlenme esnasında güncel taktikleri bilmeli ve yine örgütlenmenin liderleri ve katılımcı üyeler hakkında da bilgi sahibi olmalıdır."

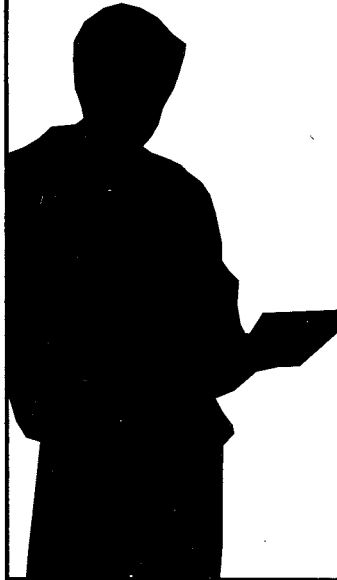
- "Yöneticilerin eğitimi: Bütün işyeri yöneticileri sendikalar konusunda eğitilmelidir. Ayrıca yöneticiler sendikalaşmanın hem çalışanların, hem de işletmenin çıkarlarıyla örtüşmediği konusunda bilgilendirilmelidir. Bu eğitimlerde sendikal konularla, sendikal örgütlenmeye dair erken uyarı sinyalleri verilmeli, çalışanları sendikal temsil ihtiyacı arayışından vazgeçirecek bir çalışma ortamının sağlanmasında yöneti-

cilerin yapacakları ve yapmayacakları davranışlar belirlenmelidir. Periyodik olarak denetim toplantıları düzenlenmelidir."

- "Taleplere hayır: Taleplere rıza gösterme konusundaki politikaları gözden geçirilmelidir. Eğer böyle bir politika yoksa, derhal bir politika oluşturulmalı ve uygulamaya konulmalıdır. Bütün diğer politikalar gibi bu politika kararlı bir şekilde uygulanmalıdır, yoksa yaşama geçirilmesi gerçekten zorlaşır. Ayrıca, şirketin sendikalaşma konusundaki düşüncelerinin açıklandığı yazılı bir duyuru da yapılmalıdır."

- "Ücret: Ücretler konusundaki politikalar ve uygulamalar gözden geçirilmelidir. Eğer ücret oranları rekabet açısından farklı olmak zorunda değilse, işgücü içerisinde eşit işe eşit ücret uygu-

Özellikle iş güvencesi yasasının yokluğu, sendikalaşmak isteyen işçilerin haksız biçimde işten çıkartılmaları ve buna karşılık yasal önlemlerin alınamaması, hak grevinin yasal olmaması gibi önemli nedenler, her çalışanın temel insan haklarından olan sendikalaşma hakkının önüne engeller getirmektedir.



laması ve adaletli bir ücret politikası güdülmelidir. Herkese anlaşılabilen ve onlar tarafından kolayca anlaşılacak liyakate dayalı bir ödeme sistemi kurulmazsa, aynı işi yapan çalışanlar arasındaki ücret farklılıkları kıskançlık ve kayırmacılık duygularının ortaya çıkmasına neden olur ve bu durum bir sendikanın gelip bu dengesizliği gidermesi arzusuna yol açar."

- "Terfiler: Yükselmenin olanaklı olmadığı sonu belirli bir işte çalışmaktan herkes korkar. Daha yüksek bir kadronun yeterli kalifikasyona sahip mevcut çalışanlardan birisi aracılığıyla doldurulması için bu kişilere şans tanınmadan önce dışarıdan yeni eleman alınması yoluyla doldurulması nedeniyle bu korku küskünlüğe dönüşür. İlgili çalışanların gözden kaçırıl-

madığı konusunda güven vermek için şirket işe yerleştirme ve boş kadrolar konusunda karşılaştırmalı bir prosedürü uygulamaya koymalı ve yayınlamalıdır. Yönetim, terfiler için çalışanları eğitmek üzere çeşitli yöntem arayışlarında da bulunmalıdır."

"İşten ayrılanlarla mülakatlar: İşten ayrılan bütün personelle, işten ayrılmaları esnasında görüşme yolları aranmalıdır. Çünkü bu çalışanların kaybedecekleri bir şey olmadı için, işyerinizde neler olup bittiğine ilişkin, çalışanlarınızdan hiçbir zaman öğrenemeyeceğiniz şeyleri öğrenebilirsiniz. İşten ayrılma mülakatları, çalışanların yaklaşımları ve yöneticilerin gerçek davranış biçimleri konusunda paha biçilmez göstergeler, bilgiler sunabilir."

"Sendika olasılığı planı: Her bir yönetici

ya da amir, bir sendikanın işyerinde örgütlenme sürecine girdiğinin öğrenilmesinin ardından atılacak adımların neler olduğunu bilmelidir. Asgari düzeyde bu planın uyarılması ve alarma geçirilmesi için çalışanların adları, ev ve cep telefonları bulundurulmalıdır. Daha önce süregiden bir örgütlenme faaliyetine tanık olanlarınızın bildiği gibi sendikal örgütlenmeye karşı başarılı bir şekilde mücadelede zaman, merkezi öneme sahiptir ve bu noktada yapılacak bir hata onarılamaz sonuçlar yaratabilir.

Geçmişte edinilen deneyimlerde de görüldüğü gibi çalışanlar bir kez eğitildi mi sorunların çözümü olarak sendikal örgütlenmeyi tek çözüm olarak görmemektedirler. Bu nedenle bu sorunla ilgili anahtar politika, çok geç olmadan ha-

zırlık yapma ve eğitimidir."

SENDİKAYI DIŞLAMADA NE ÖĞÜTLÜYORLAR?

Yukarıda yayınladığımız yazı işverenlere genel olarak nasıl davranacaklarına ilişkin önemli ipuçları veriyor. Hiç kuşkusuz yaptıkları bunlarla sınırlı değil.

Aşağıda aktardığımız yazı ise yine ABD'den ve bir hukuk bürosu yöneticisi tarafından kaleme alınmış. Bu yazı da işverenlere öğütlerde bulunuyor ve sendikaların dışlanması konusunda bilgiler sunuyor.

Bakınız neler diyor:

"Bugünün ekonomik ortamında sadece uzun dönemli koruyucu önlemler çalışanların sendikalaşmasını önlemek için yeterli değildir. Sendikalaşma önlenmek isteniyorsa yapılması gereken bir dizi önlem

vardır. Bunlar aşağıda sıralanmıştır:

-Sendikasızlaşmaya ilişkin bir politikanın geliştirilmesi: İşverenlerin sendikalaşmaya karşı çıkmaya ve zorlayıcı olmayan yollarla çalışanlarına karşı çıkışlarını ifade etmek konusunda yasal hakları vardır. Eğer bir işveren kendi işyerlerinde sendikalaşmaya karşı çıkıyorsa, bu durumda hem yöneticileri, hem de çalışanlar bu gerçeği bilmelidirler.

-Çalışanlarla etkin bir şekilde ilgilenebilmeleleri için yöneticilerin eğitilmesi: Sendikalar konusundaki sorulara nasıl tepki vereceklerine ilişkin yöneticileri eğitmenin en iyi zamanı sendikal örgütlenme faaliyetinin hemen başlangıcıdır. Deneyimler göstermektedir ki, yöneticilerin büyük çoğunluğu, çalışanlarının basit ve açıkça sorduğu "Şirke-

tin sendikalar konusundaki yaklaşımı nedir? Kişisel olarak sendikalara yaklaşımınız nedir? Şirket niye sendikalaşmaya karşı çıkıyor?" gibi sorulara ya hiç cevap verememektedir ya da tatmin edici bir cevap verememektedir. Yöneticiler eğitim almadıkça yasal ve inandırıcı biçimde yanıt vermelerini beklemek yersiz bir beklentidir.

-Çalışanlarla etkili bir iletişimin sağlanması: Çalışanlarla etkili bir iletişim programı asgari düzeyde periyodik toplantıları, bireysel konferansları ve tavsiye-şikayet süreçlerini içermelidir. Bir işverenin, bir sendika örgütlenme kampanyasına tepki olarak ani ilgisi çok az etki yaratacağı gibi, büyük bir olasılıkla çalışanlar tarafından şüpheyle yaklaşılabacaktır. İşverenler sürekli olarak iyi iletişim, yazı

tahtalarına asılan ilanlar, mektuplar ve hem grup hem de ikili toplantılar yoluyla çalışanları bilgilendirmektedir.

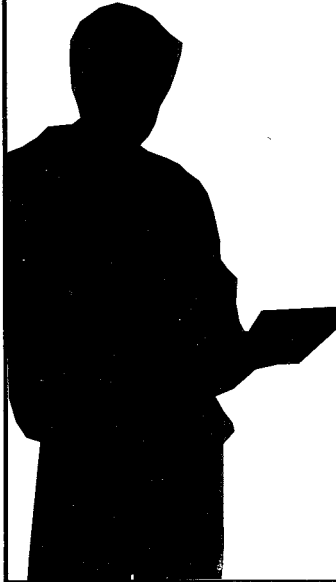
-Ücretlerin, yardımların ve diğer çalışma koşullarının bölge ortalamasının üzerine çıkarılması: Ücretlerde ve yardımlardaki düşüklük ya da artış oranlarının az olması, sendikaların örgütlenmesi için uygun bir davet anlamına gelir. Ücretler ve yardımların gözden geçirilmesi, işvereni yine de bölgede faaliyet gösteren benzer sanayilerle rekabet edebilir olarak tutabilir. Bağlı olduğunuz Oda ya da işveren örgütü, üye şirketler için kendi ücret ve yardım programlarını geliştirmede işverenlere yardımcı olacak periyodik ücret ve yardım araştırmaları yapabilir.

-Periyodik yönetici eğitimi: Bütün yöneti-

cilerin şirketin ajanları olmaları ve işçilerle ilgili kötü olaylarla uğraşmak zorunda bulunmaları nedeniyle iş yasaları konusunda yöneticilerine eğitim vermeyen işverenler sorunlara davetiye çıkartırlar. Bir kere sendikalaşmaya yönelik kampanya başladığında ise gerekli eğitimi vermek için çok geç olur. Sendikalaşmanın başladığı dönemlerin başında genellikle yapılan yasal hatalar, işverenin sendikaların örgütlenme çabalarına yönelik faaliyetlerini ciddi şekilde kısıtlamaktadır.

-Şirket kurallarını ayırım gözetmeksizin uygulamaya konulması: Sendikalaşmalar, şirket kurallarının ayırım gözetmeksizin ve kararlı bir şekilde uygulanması sayesinde önlenir. Belirli bir şirket yetkilisi disiplin cezaları vermelidir ve uygulamalıdır. Di-

**Sendikal örgütlenme veya sendikasılaştırmaya karşı öncelikli olarak yapılacak olan, programlı çalışma düzenliliğinin sağlanmasıdır. Bu arada işverenin ne düşündüğü ve nasıl önlemler geliştirmeye çalıştığı çok önemli bir konudur. Böylece örgütlenme ya da sendikasılaşma konusunda nele-
rin öngörüldüğü kestirilebilir.**



siplin cezalarının periyodik denetimi ve yönetici eğitimleri, şirket kurallarının ayırım gözetmeksizin tek tip olarak uygulanması, hedeflere ulaşmaya önemli ölçüde yardımcı olur.

-Şirket tarafından finanse edilen komite-lerin, delegasyonların oluşturulması ve uygulamaya konulması: Şirket tarafından desteklenen bir çalışanlar grubu, işverene önemli ölçüde yardımcı olabilir. Çalışanların ihtiyaçlarına yönelik olarak işverenin daha iyi şekilde yanıt verebilmesi için iş ve ürün ilerlemelerinde çalışanların görüşlerini destekleyebilir."

BİLGİ, BİRLİK VE CESARET

Sendikal örgütlenmenin engellenmesi ya da sendikalaşmanın olduğu bir işyerinde sendikasılaştırmanın gerçekleştirilmesi konu-

sunda işverenlerin önemli deneyimlere ve birikimlere sahip oldukları kesindir.

Ancak tüm bu gerçeğe rağmen sendikalar çok önemli örgütlenme başarıları sağlamışlardır. Bunun için yasal olanaklar sonuna kadar kullanılmış ve temel haklar inatla korunmuştur.

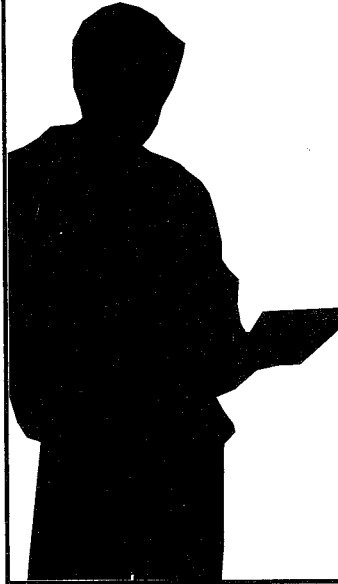
Sendikal örgütlenme veya sendikasızmaya karşı öncelikli olarak yapılacak olan, programlı çalışma düzenliliğinin sağlanmasıdır.

Bu arada işverenin ne düşündüğü ve nasıl önlemler geliştirmeye çalıştığı çok önemli bir konudur. Böylece örgütlenme ya da sendikasızmaya konusunda nelerin öngörüldüğü kestirilebilir.

Ayrıca bilinmelidir ki işveren gelişmeler konusunda gerektiğinde bilgili, bilinçli ve deneyimlidir.

Gerek sendikal örgüt

Gerek sendikal örgütlenmenin başarılmasında gerekse sendikasızmaya karşı örgütlenmenin engellenmesinde olsun işçilerin psikolojik olarak hazırlanması, işyeri psikolojik ikliminin sendikadan yana oluşturulması öncelik taşır. Bunun için sendika yetkili birimlerinin uyarı ve istemlerine bilinçlice katılım son derece önemlidir. Hatta olmazsa olmaz koşuldur.



lenmenin başarılmasında gerekse sendikasızmaya karşı örgütlenmenin engellenmesinde olsun işçilerin psikolojik olarak hazırlanması, işyeri psikolojik ikliminin sendikadan yana oluşturulması öncelik taşır. Bunun için sendika yetkili birimlerinin uyarı ve istemlerine bilinçlice katılım son derece önemlidir. Hatta olmazsa olmaz koşuldur.

Yine daha önceki sayılarımızda da vurguladığımız gibi yasal hakların neler olduğunun bilinmesi ve bunun diğer işçilerle zaman zaman paylaşılması da önemlidir. Bu konuda sendikanın yayın ve duyuruları etkin biçimde uygun araçlarla üyelere mutlaka iletilmelidir.

Kısaca bir örgütlenmenin başarılması ve olumsuzlukların aşılmasında anahtar sözcükler şunlardır:

Bilgi, birlik ve cesaret.



GREV GÖZCÜLERİNİN BİLMESİ GEREKEN BAZI YASAL HAKLAR

Av. Murat Özveri

Ülkemizde grev hakkı önemli sınırlamalar altında tutulmuştur. Birçok sektörde ve işletmede grev yasakları bulunurken birçok grev türü yanında hak grevi yasaklanmıştır.

Ancak grev uygulamaları sırasında grev gözcülerinin bilmesi gereken kimi yasal hakları da bulunmaktadır. Bir grevin başarılı biçimde sürdürülmesi için aşağıdaki yasal hakları, hem sendika temsilcilerinin, hem de grev gözcülerinin bilmeleri gerekir.

1-2822 sayılı Yasanın 48. Maddesi, grev gözcülerini tanımlamıştır. Yasaya göre grev gözcüleri:

-Kanuni bir grev kararına uyulmasını sağlamak için cebir ve şiddet kullanmaksızın ve tehditte bulunmaksızın üyelerinin grev kararına uyup uymadıklarını denetler.

-Ancak, grev gözcüleri, işyerine giriş ve çıkışlara engel olamazlar, giren ve çıkanları kontrol ama-

cıyla dahi durduramazlar.

-Aynı yasanın 43. Maddesi gereği grev gözcüleri, işverenin, grevdeki işçinin yerine işçi çalıştırılması durumunda, Çalışma Bakanlığı Müdürlüğünce denetlenmesini isteyebilirler.

Kısaca yasa, grev gözcülerinin görevini sadece izlemekle sınırlamak istemiştir. Ancak, izlemek seyirci olmak anlamına gelmez. Aşağıda ayrıntılı olarak belirtmeye çalıştığımız durumların birisinin gerçekleştiğini gören, grev gözcüsü en kısa zamanda durumu yetkili sendika birimine bildirerek ya da kendisi yazılı başvuruda bulunarak işverenin yasa dışı eylemlerinin;

-Bölge Çalışma Müdürlüğünce denetlenmesini,

-Yasa dışı durumun noterce tesbitini,

-Yasa dışı durumun iş mahkemesince tesbitini isteyebilir.

2-2822 sayılı Yasanın 42. Maddesi gereğince, grev süresi içerisinde, işçilerin iş akitleri askı-

dadır. İşveren grevdeki hiçbir işçiyi çalışmaya zorlayamaz.

3-Aynı yasanın, 39. Maddesine göre, yasa gereği greve katılamayacak işçi kadrosu, hiçbir şekilde üretime yönelik faaliyette bulunamaz, işverence böyle bir faaliyete zorlanamaz. Ancak işveren;

"Hiçbir surette üretim veya satışa yönelik" olmaması koşuluyla,

-İşin niteliği bakımında sürekli olmasına teknik zorunluluk bulunan işlerde,

-"İşyeri güvenliğinin, makine ile demirbaş eşyasının, gereçlerinin, hammadde, yarı mamül ve mamül maddelerinin bozulmamasını..." sağlayacak işlerde çalıştırabilir.

İşveren işçileri yukarıdaki işlerle sınırlı olmak kaydıyla çalıştırmak, işçilerde sadece bu işleri yapmak kaydıyla çalışmak zorundadırlar.

4-Aynı yasanın 43. Maddesi gereğince grevdeki işçileri yerine işveren hiçbir surette daimi veya geçici ola-

rak başka işçi alamaz veya başkalarını çalıştıramaz.

Aynı yasanın 38. Maddesine göre, grevdeki işçilerin dışında sendika üyesi olmayan veya greve katılmak istemeyerek çalışan işçilerin ürettiği ürünlerin satılmasına işyeri için lüzumlu maddelerin araç ve gereçlerin işyerine sokulmasına engel olunamaz. Bu işlerin görülmesinde 43. Madde hükümlerine uyulması şarttır.

Grevin amacına ulaşması açısından, yukarıda aktardığımız iki maddenin birlikte değerlendirilmesi önemlidir. Çünkü; var olan yasal sistemimize göre, 38. Madde gereği, işveren, çalışmak isteyen işçileri çalıştırabilir.

Ancak bu çalışmayı 43. Maddedeki esaslar çerçevesinde yapacaktı. Yani, işveren çalışmak isteyen işçileri kesinlikle grevdeki işçilerin yaptığı işleri yaptıramaz. Bu işler için geçici de olsa işçi istihdam edemez.

Örneğin; grevden sonra, fabrikada yuka-

rıdaki yasal çerçeve içerisinde üretim de yapılmış olsa, bu ürünler, yükleme boşaltma işçileri grevde ise, 43. Madde gereğince dışarıya çıkartılamayacaktır. Çünkü fabrikada üretilen ürünleri dışarıya çıkarma işi, yükleme boşaltma işçilerinin görevidir. Örneğimizde, yükleme boşaltma işçileri, grevde olduğunda onlar, dışarı çıkartmayacaklardır.

İşveren de, 43. Madde gereği, yükleme boşaltma işçilerinin, işini geçici ya da daimi başka işçiye yaptıramayacaktır. Sonuçta, üretilen mallar da dışarı çıkmayacaktır.

Uygulamada, işveren bu tür işlerini memur kadrosunda çalışan işçilere yaptırmaktadır. Burada dikkat edilmesi gereken, 43. Maddedeki grevdeki işçilerin yerine daimi ya da geçici işçi çalıştırılması yasağının mutlaklığıdır.

Memur ya da değil, işyeri bünyesinde çalışıyor olsun ya da olmasın, grevdeki işçinin yaptığı bir işte başka

işçi çalıştırılmaz.

5-Aynı madde gereği işveren, grevdeki işçilerin ürettiği stokları dışarı çıkartamaz, satışa sunamaz.

6-2822 sayılı yasanın 50. Maddesine göre, mahallin en yüksek mülki amiri, grev uygulanacak işyerlerinde gerekli emniyet, inziyat ve koruma ve sağlık işlerini düzenler. Ancak, aynı maddenin ikinci fıkrasına göre, "alınacak tedbirler kanuni bir grevin uygulanmasına engel olucu nitelikte olamaz"

7-Grev gözcülerinin zorunlu ihtiyaçlarının karşılanması hakkında Tüzük gereği;

-Eğer işyerinde çalışanlar var ve yemek çıkıyorsa, grev gözcülerinin yemek ihtiyaçları işverence karşılanır.

-Yeme, içme, lavabo ve tuvalet için işverence uygun bir yer gösterilir.

-Grev gözcüleri olumsuz hava şartlarından korunmak için, şemsiye, benzeri koruyucu malzemeler kullanılabilir.



TASERON LUK

[Tasaronluk ve Gereklilik]

Sabahattin Şen

Dünya kapitalist sisteminde 1970' lerde başlayan kriz, beraberinde bir dizi çözüm arayışlarını da gündeme getirdi. Günümüzde halen tartışılan bu çözüm arayışlarının temelinde hızla gelişen teknolojik yenilikler yer almaktadır. 1970'lere kadar egemen olan Fordist üretim sistemi, standart malların tek amaçlı makinelerde kitlesel üretimini esas alan büyük ölçekli işletmelere dayanıyordu. Bu üretim sisteminin temel faktörü, talebin niteliği idi. 1929'da başlayan kapitalist krize karşı, Keynesçi politikaların da katkısıyla talebi artırarak çözüm aranmıştı. 1970'lerde başlayan krizin temel özelliği ise, yüksek enflasyon ve işsizlik koşullarında ortaya çıkan ekonomik durgunluktu. Krizin temel özellikleri farklı olduğundan, çözüm arayışlarının da değişen koşullara uygun yeni bir kapitalist yapılanma öngörmesi gerekiyordu. Bu nedenle teknolojik gelişmelerin yarattığı olanaklardan yararlanılarak "Post-Fordizm", "esnek uzmanlaşma",

"yalın üretim", "esnek birikim rejimi" vb. kavramlarla adlandırılan yeni bir üretim sistemi geliştirildi.

Fordizm sonrası dönemde geliştirilen bu yeni üretim sisteminin özünü, esnek üretim teknolojileri oluşturmaktadır. Fordist sistemdeki tek amaçlı makineler yerine, kısa sürede farklı ürünlere uyarlanarak üretim yapılabilen esnek teknolojiler kullanılarak ürün çeşitliliğini artırmak olanaklıdır. Üretim teknolojilerindeki esneklik, esnek çalışma biçimlerini ve çekirdek işgücünün niteliğinin yükselmesini de birlikte yaratmıştır. Öte yandan, üretim süreci küçük parçalara ayrılarak üretim organizasyonunda da değişikliğe gidilmiş, ölçek ekonomileri önemini yitirmiş, üretim büyük ölçekli işletmelerden küçük ölçekli işletmelere kaydırılmıştır. Özetle; esnek üretim sistemi üretim ve emek sürecinde, üretim organizasyonunda, üretim araçlarında ve ilişkilerinde köklü değişiklikler içermektedir. Kuşkusuz bu değişiklikler, her ülkenin ulaştığı teknolojik geliş-

melere bağlı olarak farklı düzeylerde kendini göstermektedir.

Krize karşı çözüm arayan Yeni Sağ (neo-liberal) politikalar "devlet" kavramını da yeniden sorgulamaya başlamıştır. "Sosyal devlet" (refah devleti) anlayışına karşı çıkan bu politikalar devletin küçülmesini, bunun araçlarından birisi olarak da kamu sektörünün özelleştirilmesini savunmaktadır. Yeni Sağ politikalar özelleştirmeyi, krizin yarattığı tüm sorunlara karşı adeta bir sihirli değnek gibi kullanmaya çalışmaktadır. Çeşitli ülkelerde farklı amaçlarla uygulanan özelleştirmenin en yaygın yöntemlerinden birisi de "ihale" sistemidir. İhale sistemiyle kamunun yaptığı işler özel sektöre devredilmektedir. 1970'lerden sonra ortaya çıkan bu gelişmeler emek süreci organizasyonunun değiştirilmesi, istihdam piyasasının parçalanması, esnek/standart dışı/atipik çalışma biçimlerinin ve enformel sektörün yaygınlaşması, küçük işletmelerin çoğalması gibi olgularla birlikte taşeron-

luk sistemini de tartışma gündemine getirdi.

TAŞERONLUĞUN KÖKENİ

Taşeronluk; birçok farklı boyutları olan, halen çeşitli yönleriyle tartışılan, kapitalizmin başlangıç tarihine kadar uzanan bir üretim ilişkisi ve kapitalist örgütlenme biçimidir. Batı Avrupa'da 12. yüzyıldan sonra ticaretin gelişmesi, el zanaatlarına alternatif bir üretim biçimini zorladı. Bu yeni üretim biçimi 14-18. yüzyıllar arasında egemen oldu ve iki şekilde ortaya çıktı¹:

a) Ticaret sermayesi malları doğrudan bağımsız üreticilerden alıp pazarladı,

b) Ticaret sermayesi "eve iş verme" (putting out) sistemini yarattı.

Zanaatkar sistem ile fabrika sistemi arasında bir geçiş süreci olan eve iş verme ya da "dağınık fabrika sistemi"nde (dispersed factory system) bir aracı (tüccar, fabrika yöneticisi ya da profesyonel olarak aracılık yapan kimse) evlerinde ya da küçük atölyelerde çalışan işçilere hammadde-

leri dağıtmakta, yapılacak işleri tanımlamakta ve genellikle parçabaşına ücret ödemekteydi. Staley ve Morse eve iş verme sistemini iki alt sisteme ayırmaktadırlar²:

Birincisi, endüstriyel eve iş verme (industrial homework), faaliyetleri koordine eden aracı adına evde ve fabrika sistemine benzer bir şekilde yapılan iştir. Bu sistem, iş alt bölümlere ayrıldığı için, "zanaatkar ev işi"nden (artisan homework) farklıdır; ürünün tamamı evde yapılmaz, fakat aslında fabrikanın bir bölümünde yapılması gereken uzmanlık işleri evde yapılır. Endüstriyel eve iş verme gerçekte ücretli bir iştir.

İkincisi, "bağımlı ya da yarı bağımsız küçük atölyeler ve fabrikalar" (dependent or quasi-independent) sistemidir. Bu sistem bir yanıyla endüstriyel eve iş verme, diğer yanıyla küçük fabrika üretimi sayılır. Ana fabrika ya da aracı işi (parça üretimi ya da malzeme üzerindeki herhangi bir işlemi) küçük üretim birimlerine ihale eder. Küçük üretici yasal

olarak bağımsız ve ayrı yerde işi yapmasına karşın tamamen ana fabrikaya ve onun organizasyonuna bağlıdır.

Zamanla ev işçilerinin eve iş verme sistemine bağımlılığı pekişti. Çünkü iş bölümü artınca ve üretim süreci parçalara ayrılınca, tek başına nihai ürün üreten aile sayısı çok azaldı. Ancak üretimin dağınık yerlerde yapılması, üretimin koordinasyonunu ve kalite kontrolünü güçleştiriyordu. Bu nedenle ilk fabrikalar kuruldu. Başlangıçta eve iş verme sisteminde yoğunlaşan sermaye, ilk kez emeğin tüm faaliyetlerini kontrol edebiliyordu; çünkü o zamana kadar emek üretim amacıyla tek çatı altında toplanmamıştı. Fabrika üretiminin ilk aşaması olan manüfaktür (atölye, imalathane) üretim aşamasında da büyük atölyeler işi doğrudan eve iş verme sistemiyle ya da taşeronluk zinciri aracılığıyla küçük atölyelere yaptırdılar. Fabrika üretim sistemine geçildiğinde de eve iş verme ve taşeronluk benzer üretim biçimleri ola-

rak iç içe varlığını sürdürdü.

1960 ortalarından itibaren talebin değişken yapısı, gelişmiş ülkelerdeki kitlesel imalat sanayilerinde ölçek ekonomilerini zorlamaya başladı. Yeni ürün piyasası koşulları, işyerlerinde değişken çalışma biçimlerini gerekli kıldı.

Fakat başlangıçta bu başarılamadı. Çünkü Taylorist ve Fordist tekniklerin getirdiği işbölümü ve sendikaların iş standartları, çalışma kuralları çok katıydı. Yönetim katı statükoları değiştirmeye çalıştığı zaman, sendikalar buna karşı mücadele etti. Bununla birlikte, yönetimin ürün farklılaşması yaratmak için montaj hattını birçok parçalara ayırarak yeniden yapılandırma çabaları başarılı oldu. Fakat bu uygulama, küçük miktarlardaki parça yapımı üretiminde ekonomik olmayan sonuçlar yarattı. Küçük miktarda parça üretiminin bu ekonomik olmayan sonuçları, daha sonra ortaya çıkacak taşeronluk uygulamaların potansiyel nedenlerini oluşturdu.

Taşeronluk 20. yüzyıl boyunca aralıklı da olsa sürekli var oldu.

Coğrafi olarak bazı bölgelerde azaldı, fakat başka bölgelerde yaygınlaştı ya da ortadan kalktığı bölgelerde yeniden uygulanmaya başladı; çünkü, taşeronluğu kolaylaştıran koşullar yeniden yaratıldı. Bunda büyük sermayenin oldukça serbestlik kazanması da etkili oldu.

Bazı durumlarda büyük fabrikalar ortadan kalktı ve küçük atölyeler kadar taşeronluk da bir üretim biçimi oldu.

Çoğu durumlarda, özellikle İtalya deneyiminin gösterdiği gibi, büyük firmalar fabrika büyüklüğünü azaltmak ya da üretimdeki konjonktürel dalgalanmaların yükünü azaltmak için işi çok sayıda küçük firmalara, zanaatkar atölyelere ve evde çalışanlara "eve iş verme" şeklinde dağıttılar.

Taşeronluğun aynı sanayi sektöründe azaldığı ve sonra tekrar arttığına ilişkin örnekler de vardır. Kesin, kapsamlı bir genelleştirme yapmak çok güçtür³.

TAŞERONLUĞUN TANIMI

Kapitalist sistemde hangi üretim ilişkilerinin taşeronluk olarak tanımlanacağı konusunda çeşitli güçlükler yaşanmaktadır. Bu güçlükleri aşağıdaki gibi açıklamak mümkündür:

-Araştırmaların Yetersizliği

Özellikle 1970'lerden sonra büyük firmaların giderek daha yoğun bir şekilde taşeron kullanmalarına karşın, taşeronluk konusunda yapılan araştırmaların sorunu tüm boyutlarıyla açıklığa kavuşturmaya yeterli olduğu söylenemez. Taşeronluk konusuna ışık tutacak çok sayıda ayrıntılı araştırmalara gereksinim olduğu birçok araştırmacı tarafından kabul edilmektedir. Imrie'nin aktardığına göre⁴, bu konuda iki önemli sorun vardır. Birincisi, literatürde hem taşeron firmaların kökeni ve taşeronluğun nedenlerini incelemede, hem de çağdaş taşeronluk ilişkilerinin devam eden ve gelişen yapısını sorgulamada genelde bir başarısızlık vardır. İkincisi, taşeronlu-

ğun kapsamı ve rolü araştırmacılar tarafından tam kavranılamadığından, sonuçta taşeronluğun farklı biçimleri hakkında çok az bilgi vardır.

-Firmalar Arası İlişkilerin Farklılığı

Taşeronluk, son aşamada iki firma/işletme arasında oluşan ticari bir ilişkidir. Ancak firmalar arası ilişkiler, özellikle üretim ilişkilerinin ve organizasyonunun giderek karmaşıklaştığı çağımızda, çok çeşitlidir; taşeronluk bu karmaşık ilişkilerden sadece birisidir. Son yıllarda firmaların coğrafi/mekansal ilişkileri anlamında yapılan birçok araştırma, firmalar arasındaki çeşitli karşılıklı ilişkileri açıklama ve tanımlama çabası içerisindedir. Imrie öğretide firmalar arası ilişkilerin çok çeşitli tanımlarının yapıldığını, bu tanımlamalarda statik ve dinamik olmak üzere iki yaklaşımın esas alındığını, ancak taşeronluk ilişkilerinin çözümlenebilmesi anlamında en uygun yaklaşımın firma düzeyinde ilişkilerin ele alınması olduğunu belirtmektedir⁵. Öğretide de büyük bir ço-

ğunlukla taşeronluk ilişkisi firma düzeyinde ele alınmaktadır. Ancak bu kez de, taşeronluk ile satın alma (purchasing), sunuculuk (supplying), yan sanayi gibi firmalar arası diğer işlemler arasındaki ayırım sorunu ortaya çıkmaktadır. Ayrıca, taşeronluk ilişkisine taraf olan firmaların sermaye, kredi olanakları, teknoloji düzeyi, piyasa payı ve benzeri açılardan eşit güce sahip olup olmadıkları da taşeronluk ilişkisini tanımlamada önemli bir sorun yaratmaktadır.

-Çalışmaların Belirli Bir Alanda Yoğunlaşması

Taşeronlukla ilgili teorik ve ampirik çalışmaların pek çoğu sanayi işlerine (endüstriyel üretimi) yöneliktir. Bunun nedeni sanayiden sayılan işlerde üretimin çok küçük parçalara bölünebilmesi, özellikle otomotiv sektöründe, elektrikli eşya ve elektronik sanayinde taşeronluğun çok yaygın ve farklı şekillerde uygulanabilmesidir. Ancak sanayiden sayılan işlerin dışında da ekonomik faaliyetler söz konusudur ve bu tür işlerde

de taşeronluk sistemi uygulanmaktadır. Örneğin inşaat işlerinde de taşeronluk oldukça uzun zamandan beri kullanılmaya karşın bu konuda yeterli araştırma yapıldığı söylenemez. Aynı şekilde, tarımdan sayılan işlerde de taşeronluğun çeşitli biçimlerde uygulandığı bilinmektedir. Öte yandan, özelleştirme uygulamalarının başlatılmasıyla birlikte kamu kesiminde hizmet sektöründen sayılan temizlik, çöp toplama, yemekhane, personel taşıması gibi işler yaygın bir şekilde taşeronlara yaptırılmaktadır. Kamu sektöründe özelleştirmeye uygun zemin hazırlamak için ön çalışmalar olarak yapılan bu uygulamalar, özel sektörde ise maliyet azaltıcı önlemler olarak kullanılmaktadır.

Literatürde yapılan taşeronluk tanımları genelde sanayi taşeronluğunu esas almaktadır. Sanayi taşeronluğu yerine "endüstriyel taşeronluk" ya da "üretim taşeronluğu" kavramları da kullanılmaktadır. Tanımlamalarda genellikle bir benzerlik bulunmasına kar-

şın, taşeronluk ilişkileri sınıflandırılırken farklı ölçülerin esas alındığı görülmektedir.

a-UNIDO ve Uzmanlar Kuruluna Göre Taşeronluk

UNIDO (Birleşmiş Milletler Sanayi Kalkınma Örgütü) firmalar arasındaki taşeronluk ilişkisi üzerinde önemle durmuş ve bu konuda birçok çalışmalar yapmıştır. UNIDO taşeronluğu büyük ve küçük işletmeler arasındaki bir ilişki olarak ele almakta ve geliştirmek isteyen ülkelerde küçük ölçekli işletmeleri destekleme çalışmalarının bir parçası olarak kabul etmektedir. Bu amaçla 1967'de Danimarka'da, 1969'da OECD ile ortaklaşa Paris'te iki ayrı toplantı düzenleyen UNIDO, 1971'de sanayileşmiş ülkeler ile geliştirmek isteyen ülkeler arasında uluslararası taşeronluk ilişkilerine yardımcı olmak amacıyla genel merkezinde özel bir birim oluşturmuştur. UNIDO ayrıca 1972 yılında Paris'te Taşeronluk ve Lisans Sözleşmeleri Aracılığıyla Teknoloji ve Teknik Bilgi Transferi konulu bir

toplantı düzenledi⁶.

UNIDO Uzmanlar Kurulu 1969'da Paris'teki toplantısında taşeronluk konusunu ayrıntılı bir şekilde tartıştı. Toplantıya katılanların bir kısmı UNIDO'nun daha önceki taşeronluk tanımının yeterli olduğunu savunurken, diğerleri kesin bir taşeronluk tanımına gerek olmadığını, bu nedenle kesin bir tanım için zaman harcamaya gerek olmadığını ileri sürdüler. Bununla birlikte toplantıda, ABD'de taşeronluğun tanımının kamu sözleşmelerinden küçük işletmeler için 'adil pay' (fair share) ayrılmasını öngören yasal düzenlemelere uygun olarak yapıldığına dikkat çekildi. Toplantıya katılanların pek çoğu ABD'deki taşeronluk tanımının konuyu tartışmak için, özellikle sanayileşmekte olan ülkelerde taşeronluğun rolü açısından, çok yetersiz olduğu sonucuna vardılar. Bazı uzmanlar taşeronluğun sadece üretim/imalat sektörünü kapsayacak şekilde değil, aynı zamanda hizmet ve inşaat sektörü ile araştırma ve teknik bilgi (know-how) ko-

nularını da kapsayacak şekilde yapılması gerektiğini savundular. Sonuçta oybirliğiyle şu tanım kabul edildi: "Taşeronluk ilişkisi, bir şirketin (sözleşme yapan/contractor) bir başka şirkete (taşeron/subcontractor) parçaların, alt montajın ya da montajın, kendisi tarafından satılacak bir üründen kullanılmak üzere siparişinin verilmesidir. Böyle bir sipariş sözleşme yapanın isteğine göre parçaların ya da malzemelerin işlenmesini, dönüşüme uğratılmasını (transformasyonunu) ya da nihai işleme tabi tutulmasını gerektirebilir⁷."

UNIDO'ya göre sanayileşmiş ülkelerde firmalar arası bir ilişkinin taşeronluk olup olmadığını belirlemede en önemli faktör, endüstriyel etkinlikte ölçek ekonomisinin rolünün kabul edilmesidir. Üretim ölçeği arttıkça verimliliğin de artacağı ilkesi, sadece belirli sınırlar içerisinde geçerlidir. Büyük bir firma, küçük üreticilere göre kendisine belirli avantajlar sağlayan birçok ekonomik faaliyet gerçekleştirebilir; daha etkin bir üretim akı-

şı sağlayabilir, daha büyük ve daha gelişmiş ekipmanlar alabilir, uygun fiyatlarla daha büyük miktarlarda malzeme tedarik edebilir, yatırımları için daha büyük kaynaklar ayırabilir; ancak öyle bir nokta gelir ki, daha fazla büyümenin firma için bir avantajı kalmaz. Belirli büyüklükten sonra aşırı kapasite, maliyetlerin aşırı artması, yanlış yönetim kararları gibi ekonomik olmayan sonuçlar ortaya çıkabilir. Bu aşamada birim başına çıktı maliyeti, firma küçük olduğu zaman ortaya çıkacak maliyetten daha pahalı olabilir.

Bu bağlamda taşeronluğun bağımsız küçük ve büyük firmalar arasında bir üretim ilişkisi olarak esas alan UNIDO, Uzmanlar Kurulu'nun yapmış olduğu taşeronluk tanımını biraz daha sistematik ve ayrıntılı olarak kabul etmiştir. UNIDO'ya göre taşeronluk;

-Ana şirketin siparişi-ne göre taşeron tarafından parçaların, alt montajların ve montajların sağlanması ve bunların daha sonra ana şirket tarafından satılan bir

üründe kullanılması, her iki şirketin de üretime katılması;

-Ana şirket için malzemelerin -ana şirket tarafından sağlanıp sağlanmadığına bakılmaksızın- işlenmesi ve ana şirket tarafından sağlanan ve tekrar ana şirkete dönen parçaların nihai işlemlerinin yapılması için ana şirket (müteahhit/contractor) ile ikinci bir şirket (taşeron/sub-contractor) arasında kabul edilen bir sözleşme türüdür⁸.

UNIDO bu tanımları yapmakla birlikte, taşeronluğun Avrupa'da birçok firma için farklı anlamlar ifade ettiğini belirtmektedir. UNIDO'ya göre genel anlamda taşeronluk, birçok parçalardan oluşan bir ürünü üreten ya da montajını yapan bir firmanın ikinci bir firmayla üretim programının bir kısmını yapması için sözleşme bağladığı zaman ortaya çıkmaktadır.

b-UNCTAD'a Göre Taşeronluk

Taşeronluk kavramı tanımlanırken ve iki endüstriyel birim arasındaki diğer ticari ilişkilerden

ayrıt edilirken kalkınma politikasıyla ilgili literatürde genellikle UNCTAD'ın (Birleşmiş Milletler Ticaret ve İşbirliği Konferansı) şu tanımına başvurulmaktadır:

"Taşeronluk iki üretim birimi arasında yapılan bir sözleşmedir; buna göre taraflardan birisi (taşeron) ötekine (asıl işveren) belirlenen süreler ve koşullarda, ürünler (parça ya da nihai ürün) sağlar; bu ürünler asıl işveren tarafından kendi sorumluluğunda kullanılır ya da pazarlanır. Taşeronluk siparişleri; asıl işverenin istediği şekilde malzemelerin ya da parçaların işlenmesini, dönüşüme uğratılmasını (transformasyonunu) ya da nihai işlemini içerebilir⁹."

c-Literatürdeki Farklı Tanımlar

Taşeronluk literatüründe yukarıda belirtilenlerin dışında farklı taşeronluk tanımlarının yapıldığı görülmektedir. Örneğin Watanabe, taşeronluk kavramını çok belirsiz bir şekilde kullanmasına karşın temel özelliğini şöyle açıklamaktadır: "Taşeronluk sözleşmesi,

sözleşme teklif eden tarafın (ana firma, işletme ya da şirket) bir başka bağımsız işletmeden (taşeron ya da Hindistan'daki deyimiyle 'yardımcı sanayi') müşteriye karşı işin tüm sorumluluğunu kendisi taşımasına karşın, aldığı siparişi kısmen ya da tamamen kendisinin yerine yapmasını istemesidir¹⁰."

Holmes'a göre genel anlamda taşeronluk, taşeronluk teklif eden firmanın bir başka bağımsız işletmeden üretimi üstlenmesini ya da kendisinin hazırladığı plan ve teknik özelliklere göre bir malzemenin, parçanın ya da alt montajın yapılmasını istemesidir¹¹.

Staley ve Morse, "küçük fabrikaların ya da zanaatkar atölyelerinin büyük bir fabrika ya da fabrikalar için parçalar ya da gerekli malzemeler üretmesini" taşeronluk olarak tanımlamak-tadırlar¹².

Friedman'a göre ise taşeronluk, "sunumcuların/tedarikçilerin, malzemelerin büyük üreticiler tarafından sağlanıp sağlanmadığına ve sözleşmenin doğrudan büyük üretici ile ya da başka bir

sunumcu ile aracı sözleşmesi şeklinde yapılıp yapılmadığına bakılmaksızın, büyük üreticinin önceden belirlediği teknik özelliklere göre parçaları üretmesidir.¹³"

TAŞERONLUK ÇEŞİTLERİ

Literatürde taşeronluk, farklı ölçütler esas alınarak farklı şekillerde sınıflandırılmaktadır. Bu sınıflandırmalarda bazen aynı kavramlar kullanılsa bile esas alınan ölçütler farklı olmaktadır.

a-Ölçek Ekonomisine Göre Taşeronluk Türleri

UNIDO ölçek ekonomisini esas alarak taşeronluk ilişkisinin üç ayrı şekilde oluşabileceğini belirtmektedir: Ekonomik Taşeronluk, Uzmanlık Taşeronluğu, Kapasite Taşeronluğu.

-Ekonomik Taşeronluk: Ekonomik taşeronluk, nihai üründe kullanılan parçaların üretiminin ya da üretim için gerekli işlemlerinin firma dışında yaptırılmasının daha ekonomik kabul edildiği bütün taşeronluk uygulamaları için geçerlidir. Bunun en açık örneği, kitlesel üretim yapan

işletmelerde üretim miktarı arttıkça birim maliyetinin azalmasıdır. Ölçek ekonomisi olarak adlandırılan bu durum, ana firmının üretimde kullanacağı bir parça ya da malzemeyi kendisinin üretmesi durumunda mümkün olmayabilir. Öte yandan, firma dışında yaptırılan üretim ya da işlemin firma içinde yapılması için ölçek ekonomisine uygun olmayan yatırımlar gerekebilir. Daha açık bir deyişle, firma dışında yaptırılan işler için yeni ekipmanlara ihtiyaç duyulabilir ya da firma bu ekipmanlara ve işgücüne sahip olmasına karşın üretimin küçük ölçeklerde yapılması halinde ham madde hazırlanmasının ve makinelerin yeni üretim şekline ayarlanmasının maliyeti yüksek olabilir. Daha çok imalat sanayilerinde karşılaşılan bu durumlarda, taşeronluk maliyetlerde önemli tasarruflar sağlamaktadır.

Bununla birlikte, genellikle taşeronluğun daha ekonomik bir seçim olacağını saptayabilmek çok kesin değildir. Çünkü maliyet sistemleri, faiz

oranları, amortisman miktarları ve hatta sermaye artırım ve var olan yatırım olanaklarının değerlendirilmesi gibi çok karmaşık faktörlerin dikkate alınması gerekmektedir.

Öte yandan, taşeronlar genellikle cazip ekonomik koşullar önerebilirler. Taşeron firmaların fiyatları, özellikle küçük taşeronde, gerçekten daha düşük maliyetlere göre belirlenebilir. Taşeron firmalar genel giderlerinin ve yönetim giderlerinin daha düşük olması nedeniyle önemli avantajlara sahip olabilirler. Bu durum, özellikle küçük ölçeklerde yapılan üretimlerde belirleyici olabilir. Bazen taşeronlar tarafından önerilen cazip fiyatların, düşük işgücü maliyetlerinden kaynaklandığı ileri sürülmektedir. Küçük ve büyük firmalar aynı düzeyde ücret ödeseler bile, küçük firmalarda sosyal yardımların az olması nedeniyle maliyetler büyük firmalara göre daha düşük olmaktadır. Bazen de küçük firmaların maliyetlerinin düşük olması, düşük kar oranı ile çalışma-

yı kabul etmelerinden ya da yanlış maliyet hesaplamalarından kaynaklanabilir. Nedenleri ve açıklamaları ne olursa olsun, ana firmanın işgücü ve malzeme maliyetlerinden oluşan fabrika maliyeti ile küçük firmaların önerdikleri fiyat arasındaki fark, taşeronluğun ekonomik olmasının temel nedenidir¹⁴.

Günümüzde kitlesel üretimin sona erdiği, bu nedenle ölçek ekonomisinin de önemini kalmadığı, işletmelerin daha çok gelişmiş teknoloji kullanan küçük firmalar şeklinde örgütlendiği ileri sürülse de, bu durum daha çok sanayileşmiş ülkeler için geçerlidir ve kitlesel üretim bu ülkelerde de tamamen ortadan kalkmış değildir.

-Uzmanlık (Teknik) Taşeronluğu (Specialized Subcontracting): Uzmanlık taşeronluğu, büyük işletmeler belirli üretim sorunlarını çözecek teknik olanakları (know-how) olmadığı için işi başka firmalara verdikleri zaman ortaya çıkmaktadır. Sanayileşmeye koşut olarak gelişen uzmanlık taşeronluğu, daha

çok gelişmiş ülkelerde görülen bir üretim sistemidir. Bu tür taşeronluk sadece taşerona yaptırılan parçalara yeni bir teknik özellik kazandırmak için değil, ana firmada bu işlemi yerine getirecek ekipman ve beceriler eksik olduğu zaman da uygulanabilir. Kuşkusuz uzmanlık taşeronluğunun aynı zamanda ekonomik yönü de vardır. Ancak bu tür taşeronluğa başvurmanın temel nedeni, taşeronun farklı üretim faaliyetleri gerçekleştiren ana firmaya göre belirli bir işte ya da üretimde daha uzmanlaşmış olmasıdır.

Küçük firmaların doğal avantajlarından birisi, belirli bir alanda, özellikle el becerisi gerektiren alanlarda yüksek bir beceri geliştirebilmeleridir. Bu nedenle makine imalat sanayinde birçok işler bu tür taşeronluğa uygun gelmektedir. Bu işlerden bazılarını makine ile yapmak, hatta otomatik olarak yapmak mümkün olsa bile, bunların hemen hemen tümü yine de vasıflı işçiler ya da teknisyenler tarafından el becerileriyle yapılmaktadır.

Bütün bu işlerde büyük firmalar küçük uzman firmaya bağımlı olabilirler. Ancak bu bağımlılık aynı zamanda üretimde esneklik de sağlamaktadır.

Öte yandan, uzmanlık taşeronluğunda kaliteden doğacak sorunlardan müşterilere karşı ana firma sorumlu olacağından, bazı büyük firmalar zorunlu kalmadıkça bu tür taşeronluğa başvurmamaktadır.

Yine bu tür taşeronlukta, taşeron firmalar ana firmanın bir uzantısı, eklentisi durumuna gelirler; teknik kontrol açısından tamamen ana firmaya bağımlı olurlar; fakat, belirli bir pazarlık güçleri olduğu için bağımsızlık nitelikleri belirgindir. Bu nedenle uzmanlık taşeronluğunun en yararlı olanı, teknik ortaklık yapılan taşeronluktur. Teknik ortaklık yapılması durumunda, hem ana firma hem de taşeron firma teknik uzmanlıklara sahiptir. Büyük firma, ürünü tasarımı ve piyasaya sürme gibi avantajlara sahiptir. Küçük firma ise, üstlendiği belirli işlerde daha çok deneyimler ve

beceriler elde eder. Taraf- lar bu avantajlardan kar- şılıklı olarak yararlanır- lar. Böyle bir ilişkide bazı büyük firmalar ortaya çı- kabilecek teknik sorunla- rı çözümleyebilmek için kendi teknik kadrolarını geçici olarak taşeron- vermeye hazırdırlar. Bu tür firmalar aynı zaman- da tasarımı, teknik iş- lemlerde, ham madde ha- zırlanmasında ya da ça- lışma yöntemlerinin ge- liştirilmesinde taşeronla- rın önerilerine açıktırlar.

Ana firma ile uzman ta- şeron arasında çıkabile- cek özel anlaşmazlıklar dikkate alınmazsa, bu tür taşeronluk küçük fabri- kaların büyük sanayile- rin üretim organizasyon- larıyla kurdukları işbir- liği ilişkilerinin en uzun süreli olanıdır. Bu tür ta- şeronluk, ekonomik ko- şullarda çıkan olumsuz- luklardan diğer taşeron- luklara göre daha az et- kilenmektedir. Ana fir- manın sağladığı sipariş- lerle varlığını sürdüren her firma, kendi geleceği- nin nihai aşamada ana firmanın geleceğine bağlı olduğunu bilmektedir¹⁵.

-Kapasite Taşeronluğu (Talebe Bağlı Taşeron-

luk): Kapasite taşeronlu- ğu, bir firma belirli üre- tim faaliyetlerini gerekli zamanda -hatta ek za- man tanınsa bile- kendi işletmesi içerisinde yap- mayı olanaksız ya da aşırı pahalı bulduğu zaman başvuru- lan bir yöntem- dir.

Bu tür taşeronluk ge- nellikle işçilerle sorunlar, aşırı devamsızlıklar, ma- kinelerin arızalanması, kusurlu malzemeler ya da üretim tahminlerinde aşırı iyimser olunmasın- dan kaynaklanan kötü planlama gibi önceden bilinemeyen nedenlerle ivedi bir durum ortaya çıktığı zaman uygulan- maktadır. Bununla birlik- te, bütün kapasite taş- eronlukları plansızlıktan kaynaklanmamaktadır. Bazen firmalar belirli bir siparişi almak için bilinçli olarak kendi kapasiteleri- ni aşan siparişler alırlar ya da daha erken teslim tarihi bildirirler ve sipa- rişlerini yerine getirmele- rine olanak sağlamaları için taşeronlara başvu- rurlar. Bu tür taşeronlu- ğun temel özelliği, talep- teki mevsimlik ya da konjonktürel dalgalan- malara bağlı olması ne-

deniyle geçici olmasıdır. Talep normal düzeye inince taşeronluk ilişkisi de sona ermektedir. Dolayısıyla kapasite taşeronluğu, ana firmaları talepteki dalgalanmalara karşı koruyan bir "tamp-on" işlevi görmektedir.

Kapasite taşeronluğu sadece ana firmada işi yapacak uygun kapasite olmadığı zaman değil, aynı zamanda iş firma içinde yapıldığında fazla çalışma ücretleri ya da makinelerin yeni üretime uyarlanması nedeniyle maliyetlerin artması durumunda da başvurulmuş bir yöntemdir. Bu nedenle kapasite taşeronluğuna başvurulması, aynı zamanda ekonomik taşeronluk da sayılabilir.

Genel olarak kapasite taşeronluğu diğer taşeronluk türlerine göre daha istisnai olarak başvurulmuş bir yöntemdir ve küçük firmalar için çok daha güvencesizdir. Siparişlerde en küçük bir azalma ya da tek bir defada istenilen büyük miktardaki siparişi yapamama, bu tür taşeronluğu sona erdirebilir. Belirli işler için kapasite taşeronluğu önem kazanmaya

başlayınca ana firma kendi kapasitesini arttırmak isteyebilir. Küçük firmalar açısından kısa sürede teslim edilmesi istenilen işlerde kapasite taşeronluğu, makinelerin iş kapasitelerinde ve siparişlerin programlanmasında olağanüstü esneklikler gerektirir. Küçük firmalar bu tür işleri kabul etmekten genellikle kaçınmazlar. Çünkü ana firmanın potansiyel taşeronlar listesindeki yerlerini kaybetmekten korkarlar. Sonuçta bazen küçük firma işi üstlenir ve diğer siparişlerini yetiştirmekte zorlanır ya da işi belirlenen tarihten daha sonra teslim eder; bir başka alternatifi ise kendisinin de taşeron kullanmasıdır.

Kapasite taşeronluğunda zaman çok önemlidir; işi programlanan şekilde teslim edememek büyük firmaların affedemediği en önemli hatadır. Fiyat genellikle büyük firmalar için ikinci planda kalır; bu nedenle kapasite taşeronluğu küçük firmalar için oldukça karlı olabilir. Bu tür taşeronluk daha çok yerel ya da bölgesel düzeyde yapılmaktadır.

Büyük firmalar işin kontrolünü ya da taşeronla bağlantıyı kaybetme, fazladan masrafların ortaya çıkması, özellikle de ağır nakliye maliyetleri nedeniyle kapasite taşeronlarını uzak yerlerden seçmek istememektedir.

Yukarıda belirtilen üç taşeronluk türü arasında belirli ayrımlar olmasına karşın, bazen bu ayrımları kesin olarak yapmak olanaksızlaşmaktadır.

Bazı taşeronluk türleri iki ya da üç taşeronluk türünün de özelliklerini içerebilir; örneğin iş taşeronu hem ana firmada uygun kapasite olmaması, hem de taşeronun söz konusu işte uzmanlaşmış olması nedeniyle verilebilir¹⁶.

b-Ana Firmanın Üretici ya da Satıcı Olmasına Göre Taşeronluk

Watanabe taşeronluğu öncelikle genel düzeyde ikiye ayırmaktadır¹⁷:

-Ticari Taşeronluk (Commercial Subcontracting): Ticari taşeronluk, taşeronun ana firma tarafından alınıp satılan bir nihai ürün üretmesidir. Bu tür taşeronluk perakende ticarete çok yaygındır. Ana firma toptancı ya da perakende

satıcı olabilir. Üretici sermaye sıkıntısı çekiyorsa bu tür taşeronluğa başvurulabilir. Ticari taşeronluk pazarlama, tasarım, ürün planlaması, hammadde tedariki, yeni teknoloji kullanılması gibi konularda ana firmaya birçok yararlar sağlamaktadır. Ticari taşeronluk geliştirmekte olan ülkelerde daha yaygındır.

-Endüstriyel Taşeronluk (Industrial Subcontracting): Endüstriyel taşeronluk, ana firmanın da nihai malın bir bölümünü üretmesidir. Bu tür taşeronlukta uzmanlaşma ve üretim süreçlerinin parçalara ayrılarak ve her parçanın ayrı ayrı taşeron tarafından üretilmesi dikkat çekmektedir. Endüstriyel taşeronluk, ticari taşeronluğun sağladığı bütün yararları da sağlamaktadır.

c-Karar Verme Yetkisi ve Piyasa Yapısına Göre Taşeronluk

Watanabe endüstriyel taşeronluğun alt ayrımını yaparken üç özelliği üzerinde durmaktadır¹⁸:

Birincisi; tasarım, par-

çaların teknik özellikleri, iş sürecinin düzenlenmesi ve parçaların üretilmesi hakkında taşeron ya da asıl firmanın hangi düzeyde karar vermeye yetkili olduklarıdır (uzmanlık esası),

İkincisi; taşerona verilen işin piyasa yapısı ve talepteki değişiklikler ile ana firmanın taşerona başvurma eğilimi arasındaki ilişkidir (kapasite esası),

Üçüncüsü; büyük firmanın maliyetleri azaltan işleri taşerona verme eğilimi duyması ve bu nedenle taşerona bağımlılığıdır (ekonomik esas).

Chaillou¹⁹ da aynı özellikleri esas almasına karşın, kapasite ve uzmanlık taşeronluğu ile birlikte "sunucu" (supplier) taşeronluktan söz etmektedir. Kapasite taşeronluğunda üretimin yatay dağılmasına (disintegration), uzmanlık taşeronluğunda ise dikey dağılmasına dikkat çeken Chaillou, sunucu taşeronlukta taşeronun ürünün yapılması, tasarımı, geliştirilmesi konularında birçok yönden bağımsız sunucu olduğunu, fakat ana firmanın belirle-

diği ya da lisansını aldığı bir parçayı üretmek için taşeronluk yaptığını belirtmektedir. Bu tür taşeronluk elektronik sanayinin bazı bölümlerinde, otomobil ve uzay sanayinde egemendir. Chaillou uzmanlık taşeronluğu kavramı yerine "tamamlayıcı taşeronluk" (complementary), kapasite taşeronluğu yerine de "işbirliği taşeronluğu" (concurrent) ve "dönemsel taşeronluk" (cyclical) kavramlarını kullanmaktadır.

Holmes ürünün tasarımı, parçaların teknik özellikleri, iş süreçleri, üretim ve benzeri konularda tüm kararların ana firma tarafından verilmesi durumunda taşeronluğun "dikey bütünleşme" olarak tanımlanması gerektiğini, bu kararların taşeron tarafından verilmesi durumunda ise "bağımsız sunucu"luk söz konusu olacağını savunmaktadır. Ancak Holmes, belirttiği bu iki uç tanımlamadaki taşeronluk ilişkilerinin uygulamada pek görülmediğine, daha çok bu iki tanım arasında ara modellerin ortaya çıktığına dikkat çekmek-

tedir²⁰.

Staley ve Morse, "küçük fabrikaların ya da zanaatkar atölyelerinin büyük bir fabrika ya da fabrikalar için parçalar ya da gerekli malzemeler üretmesini" taşeronluk olarak tanımlarken²¹, Holmes'ın tiplemesindeki ölçüyü dikkate almaktadırlar. Bunlara göre büyük ve küçük fabrikalar arasında iki tür taşeronluk ve bunlar arasında da derece derece değişen birçok ara sıralama vardır. Birincisinde, küçük firma birden çok alıcıya taşeronluk yapar ve önemli ölçüde gerçekten bağımsız faaliyet gösterir. Bu firma "bağımsız taşeron"dur. İkincisinde, küçük firma, yasal olarak bağımsız olsa bile, çıktısının tamamını ya da tamamına yakını alan ya da başka türlü zorunlu çıkar ilişkisi olabilen bir büyük firmaya tamamen ya da önemli ölçüde bağımlıdır. Bu firma "bağımlı-tutsak" (subordinated-captive) taşerondur.

Kuriyama da Japonya'daki taşeronluk sistemini karar vermedeki özgürlük düzeylerine göre bağımlı, az bağımlı ve

bağımsız olmak üzere üçe ayırmaktadır²². Bağımlı ve az bağımlı taşeronlar, geleneksel taşeronluk sisteminin etkilerini sürdürmektedirler; fakat, ikinciler birincilere göre daha bağımsızdır. Bu durum, geleneksel taşeronluk sistemindeki değişikliği göstermektedir. Bağımsız taşeronlar ise tek bir ana şirketin kontrolünden bağımsız ve daha çok piyasaya yönelik olarak taşeronluk yapmaktadır. Bunların teknolojik ve yönetsel uzmanlıkları daha gelişkindir; çeşitlendirilmiş ürün piyasalarına girebilmek için taşeronluk sisteminin dışındaki firmalarla da çeşitli ilişkiler kurmaktadır.

d-İşin Yapıldığı Yere Göre Taşeronluk

Bose'ye²³ göre, piyasaya sunulan bir mal, satışı yapan firma tarafından üretilemeyen parçaları da içeriyorsa ya da üretimde başka firmalar tarafından yapılan işlemler de varsa taşeronluk ilişkisi söz konusudur. Bose, kapitalizmin ilk aşamalarındaki taşeronluk işlerini "harici taşeronluk" (external) ve "yarı fabrika taşeron-

luğu" (semi-factory) ya da "dahili sözleşme" (internal contract) olarak ikiye ayırmaktadır. Harici taşeronluk, tüccar ya da manüfaktür üreticilerin kontrolü altında eve iş verme (putting out) şeklinde üretimin yaptırılmasıdır. Yarı fabrika taşeronluğunda işçilerin doğrudan işvereni, büyük kapitalist/asıl işveren değil, asıl işverenle sözleşme yapan kimse ya da aracıdır. Kendi adına sözleşme yapan ya da aracı, işçileri kendisi için çalıştırmaktadır. Asıl işveren sabit sermaye sağlamakta, ham maddeleri ve işletme sermayesinin çoğunu vermekte ve nihai ürünün satışını kontrol etmektedir. Aracı ya da sözleşme yapan kimse işçileri işe almaya, çıkarmaya, iş sürecini kontrol etmeye yetkilidir ve yaptığı işler için işverenden toptan para almaktadır.

Harici taşeronluk ekonomi tarihinde dahili sözleşme sisteminden daha önce ortaya çıkmıştır. Dahili sözleşme sistemi, harici taşeronluğun değişik biçimde uygulanmasıdır; yönetim ve istihdam taşeronluğu anlamı-

na geldiği için yarı fabrika sistemi olarak da adlandırılmaktadır. 19. yüzyılda harici taşeronluk tüketim malları sanayilerinde görülmesine karşın, dahili sözleşme sistemi özellikle metal işleri ve mühendislik sanayilerinde görülmüştür.

Dahili sözleşme, genel olarak, firma büyüklüğünün artması ile eve iş verme sistemindeki basit girişimciliğin kontrolü arasındaki çelişkilere tarihsel bir çözüm olanağı sağlamıştır. Bu sistem, üretim organizasyonuna esneklik kazandırmıştır. Çünkü bu sistem sayesinde üretim organizasyonu talepteki hızlı artışlara ve düşüslere, genel giderlerde bir artışa gerek duymaksızın, kendisini uyarlayabilmiştir. Ayrıca sermayenin riski yayılmış ve işverenler birçok karmaşık maliyet hesaplarından tasarruf sağlamışlardır. İngiltere'de teknolojik değişikliklerin giderek merkezileşmesi ve 1873-1896 arasındaki Büyük Bunalım nedeniyle dahili sözleşme sistemi, özellikle vasıfsız işçilerin örgütlenmesi ve tepki göstermesi karşısında

sert eleştirilere hedef olmuş, sonuçta bu sistemden o dönemde vazgeçilmiştir.

e-Merkez- Çevre (Periferi) Ayrımına Göre Taşeronluk

Imrie ise, bazı yazarların taşeronluk ilişkilerini büyük ve küçük firmalar arasındaki eşitsiz güç ilişkileri üzerine kurduklarına dikkat çekmektedir. Bu değerlendirmelerde küçük firmaları pasif ortak olarak tanımlama yönünde tek tip bir taşeronluk eğilimi vardır. Bunu, ikili (dual) ekonomitezinde görmek mümkündür. İkili ekonomi tezi, küçük firmaların kar etmelerinin çok zor olduğunu, büyük firmaların çevre halkası (periferi) ve bağımlı bir unsuru olarak kalacaklarını ileri sürmektedir. Eşitsiz kaynaklar temeline dayalı ikili ekonomi, küçük ve büyük firma sektörleri arasındaki haksızlıklardan yararlanan ve bu haksızlıkları daha çok pekiştiren bir gelişme göstermektedir. Küçük firmaların büyük firmalara 'köle gibi boyun eğmeleri' birçok şekilde ortaya çıkmaktadır:

1) Taşeron ve ana firma büyüklük ve sahip oldukları, kullanabildikleri kaynaklar açısından farklı konumdadırlar. Büyük firmalar işi hangi taşerona vereceklerini serbestçe seçerler ve sözleşme koşullarını dikte ettirirler. Seçilen taşeronlar ana firma tarafından belirlenen ölçülere ve standartlara ulaşmak zorundadırlar; aksi takdirde sözleşme yapamazlar.

2) Taşeronlar teklif edilen koşulları kabul etmek zorundadırlar ve sözleşmeler büyük firmalar tarafından, karşı tavır gösterilme korkusu duyulmaksızın, yasal ya da başka yollarla kolayca sona erdirilebilirler. Bu nedenle, küçük firmaların büyük firmaların baskıcı tavırlarını önleyecek fazla pazarlık şansları yoktur.

3) Ana firma, ürünün özelliklerini ve teknik koşullarını taşerona kabul ettirir. Taşeronun ürün, üretim ve iş süreçleri açısından fazla bir seçme hakkı yoktur²⁴.

f-Yatay (Horizontal) ve Dikey (Vertical) Taşeronluk

Beneria da iki tür taşer-

ronluk sözleşmesi olduğunu belirtmektedir²⁵. Birincisinde, üretim taşeronu verilmekte, fakat ham maddeyi ana firma sağlamamaktadır (yatay taşeronluk); ikincisinde ise, ham maddeleri ve diğer girdileri ana firma sağlamaktadır (dikey taşeronluk). Yatay taşeronlukta, taşeron firma birçok (müşteri) ana firmaya sipariş edilen malları düzenli olarak üretir ve satar. Dikey taşeronlukta ise, taşeron firma sadece tek bir firmanın istediği özgün siparişe göre üretim yapar. Dikey taşeronlukta ürünün özellikleri kesin olarak sözleşmeyle belirlenir; bu nedenle bu tür taşeronluk el becerilerine dayalı emek yoğun işlerde daha çok görülmektedir. Dikey taşeronluk, üretimin çeşitli parçalara ayrılarak her parçanın ayrı taşeronu yaptırılması şeklinde de görülebilmektedir.

g-Amaç Yönünden Taşeronluk

Taşeronluğu sınıflandırırken ana firmanın amacına göre ya da taşeron kullanmanın nedenlerine göre de bir ayırım yapmak olanaklıdır. Bu an-

lamda UNIDO'nun;

-Ekonomik Taşeronluk,

-Uzmanlık (Teknik) Taşeronluğu,

-Kapasite Taşeronluğu ayırımına katılmakla birlikte ayrıca,

-Enformelleşme Amaçlı Taşeronluk,

-Özelleştirme Amaçlı Taşeronluk,

türlerini eklemenin yararlı olacağı kanısındayız.

Bunlardan ilk üç taşeronluk türünü daha önce açıkladığımız için burada sadece diğer iki taşeronluk türüne değineceğiz.

-Enformelleşme Amaçlı Taşeronluk: Taşeronu başvurulmasının amacı, ölçek ekonomisi dışında, salt küçük firmalardaki ucuz işgücünden yararlanmak, sendikal örgütlülüğü parçalamak ya da çeşitli yasal yükümlülüklerden kurtulmak işe veya işin niteliğinden kaynaklanmadığı halde taşeronu verilen iş asıl işyerinde yapıyorsa, bu tür taşeronluğa enformelleşme amaçlı taşeronluk (enformelleşme taşeronluğu) diyebiliriz. Özellikle 1980'lerden sonra işletmelerin yeniden yapılanma, kuralsızlaştırma (de-

regülasyon), esneklik ve benzeri adlarla yürüttükleri politikaların temel dayanaklarından birisi de işgücü maliyetlerini azaltmak için işi taşeronlara aktarmalarıdır. Endüstriyel ilişkiler açısından asıl sorun yaratan da bu tür taşeronluktur. Bunun en açık örneği İtalya'da yaşanmıştır. İtalya'daki endüstriyel bölgelerde taşeronluğun ve benzer üretim sistemlerinin yaygınlaşmasının en önemli nedenlerinden birisi, 1960'lardan itibaren artmaya başlayan işçilerin sendikal gücünü zayıflatmak olmuştur ve bunda önemli başarı sağlanmıştır.

İşletmeler, özelleştirme amacını ayrı tutarsak, üç nedenle taşeronluk sistemine başvurabilirler: Teknolojik zorunluluk, talebe bağlı olarak kapasiteyi aniden arttırmama, ölçek ekonomisi. Ancak ölçek ekonomisinde maliyet hesaplamaları yapılırken, işin taşeronu verilmesi halinde işgücü maliyetlerinde ortaya çıkacak düşüşler ayrı değerlendirilmelidir. Taşeronlar küçük işletmelerdir ve bu nedenle işgücü maliyetle-

ri ve sendikal örgütlülük düzeyi düşüktür. Tamamen ya da büyük ölçüde ucuz işgücü kullanmak amacıyla işin taşeronla verilmesi enformel taşeronluğun özünü oluşturmaktadır. Bununla birlikte enformel taşeronluk, yine aynı amaca yönelik olarak emeğin örgütlü gücünü dağıtma, zayıflatma işlevi de görmektedir.

Enformel sektör konusunda yapılan araştırmalarda üç farklı yaklaşım görmek mümkündür²⁶. Birincisi enformel sektörü işgücü olgusu olarak ele alır. Buna göre enformel sektör, gelişmekte olan ülkelerin yoksul kent çalışanlarının önemli bir bölümünü formel sektör kurallarının dışında istihdam eder. Bu konudaki çalışmalar esas olarak çalışma koşullarını tanımlar; enformel sektör işlerinin yasalaşmasını, makro ekonomik politikalar için yasal çerçeve oluşturulmasını amaçlar. İkinci yaklaşım, enformel sektörü varlığını sürdürebilecek kadar küçük işletmelere ayırır, bunların dinamizminin sermaye ve teknik yardımlarla ar-

tırılabilceğini savunur. Üçüncü yaklaşım ise, yine işgücü açısından son zamanlarda ortaya çıkan bir gelişmedir. Buna göre, gelişmekte olan ülkelerde, özellikle Latin Amerika'da, formellikle enformellik arasında giderek artan ilişkiler vardır. Eve iş verme ve küçük atölyelere üretim yaptırma esasına dayalı olarak büyük işletmelerden küçük işletmelere doğru hızla yayılan bir taşeronluk sistemi söz konusudur.

Ne var ki, taşeronluk yoluyla enformelleşme Üçüncü Dünya ülkeleri kadar gelişmiş ülkelerde de yayılmaktadır. OECD üyesi ülkelerde istihdamı geliştirmek ya da esneklik adına sağlık kurallarına aykırı, düşük ücretle uzun süreli işçi çalıştıran işyerleri (sweatshop) yoluyla istihdam, sağlık ve vergi düzenlemelerinden kaçınmaya göz yumulmakta ve 20. yüzyılın en önemli kazanımlarından birisi olan sosyal düzenlemeler giderek işlemez hale getirilmektedir. Bu olgu özellikle güvenlik, çöp toplama, temizlik gibi hizmetlerde yaygınlaş-

maktadır. Ayrıca taşeronluk kendi adına çalışma, eve iş verme ve benzeri şekillerde de uygulanmaktadır. Taşeronluğun bu farklı görünümüleri genellikle, işçi çalıştırma konusundaki yasal düzenlemelerden kaçınma amacına yöneliktir. Sosyal güvenlik primleri ve gelir vergisinden kaçınmak için taşeron ve ana firmanın ortak sorumluluğunu düzenleyen yasalardaki boşluklardan yararlanılır. İngiltere, Fransa, İspanya ve Hollanda'da bu durum giderek yaygınlaşmaktadır²⁷.

Enformel taşeronluk işgücü maliyetlerini düşürmenin bir aracı olduğu kadar, işgücünü disiplin etmenin de bir aracıdır. Özellikle İtalya ile ilgili olarak yapılan araştırmalar, büyük firmaların enflasyonist ücret baskılarından kurtulmak için işi düşük ücretli bölgelere ve firmalara taşeron olarak verdiklerini göstermektedir. Taşeronluk bu açıdan işgücünü mekansal ve kurumsal olarak bölmekte, işçilerin örgütlenme, ücretlerini koruma ve artırma çabalarını etkisiz kılmaktadır. Taşer-

ronluk sayesinde üretim küçük firmalardaki uysal, sendikası, iş organizasyonundaki değişikliklere karşı çıkmayan işçilerle yürütölmektedir. Böyle bir işyerini yönetmek işverenler açısından çok daha kolaydır. Öte yandan, enformel taşeronluk sermaye tarafından emek sürecini yönetmede sendikaların müdahalelerini, emek yararına yönetime çeşitli düzeylerde katılmalarını da engellemektedir. Bu anlamda taşeronluk örgütlenmiş işgücüne ve formel sektöre karşı büyük işletmelerin kullandığı savunma stratejisinin bir parçası olmaktadır.

Hizmet ve inşaat sektöründe ucuz işgücü kullanmaya yönelik enformel taşeronluğu saptamak, bu sektörlerde maliyet hesapları daha kolay yapıldığından, her zaman için olanaklıdır. Bu anlamda özel ve kamu kesimde özellikle hizmet sektöründeki işlerin taşeronla verilmesinin tamamen enformelleşmeye yönelik olduğu açıktır. Sanayi/üretim sektöründe enformel taşeronluğu diğer taşeronluk türlerinin

den ayırt etmek, üretim ilişkilerinin çok karmaşık olması nedeniyle, kuşkusuz güçtür. Çünkü taşeronluğa birden çok nedenle başvurmak mümkündür. Bu takdirde taşeron ilişkisinin asıl ya da ağırlıklı nedenini saptamak sorun yaratacaktır. Bununla birlikte UNIDO'nun gelişmekte olan 14 ülkede 53 firmayı kapsayan bir araştırması ucuz işgücü kullanmaya yönelik enformel taşeronluk konusunda önemli bir kanıt oluşturmaktadır. Buna göre²⁸, ana firmaların taşeronla başvurma nedenlerinin % 94'ü ucuz maliyettir ve ana firmaların taşeronlardan elde ettikleri yararların % 75'i ucuz maliyet olduğu gerçektir²⁹.

-Özelleştirme Amaçlı Taşeronluk: Taşeronluk sistemine başvurulmasının nedenlerinden birisi de özelleştirmedir. 1970'lerden itibaren kapitalist bunalıma çözüm olarak önerilen ve tüm ülkelerde giderek yaygın bir şekilde kullanılmaya başlanan özelleştirmenin en az 57 yöntemi vardır³⁰ ve bunlardan birisi de ihale yöntemidir. Özelleştir-

meyle ilgili yasal düzenlemelerin toplumsal muhalefet ya da başka nedenlerle gecikmesi durumunda ihale yöntemine başvurulmakta, kamuya ve yerel yönetimlere ait varlıklar ya da bunların yaptıkları hizmetler özel sektöre devredilmektedir.

TAŞERONLUK BENZERİ KAVRAMLAR VE ÜRETİM İLİŞKİLERİ

Uygulamada ve çeşitli çalışmalarda taşeron kavramı yerine alt işveren, alt sözleşme, aracı, müteahhit, alt müteahhit, alt ısmarlanan, tali müteahhit, tali işveren gibi kavramlar kullanılmaktadır. Ayrıca taşeronluk sistemi kendi adına çalışma (self employment), eve iş verme (putting out), evde çalışma (home working), fason üretim gibi çalışma sistemleri ve yan sanayi, sunucu/tedarikçi (supplier) gibi üretim ilişkileriyle yakından ilişkilidir. Kanımızca taşeron kavramı yerine alt işveren, alt sözleşme, alt ısmarlanan, tali işveren kavramları aynı anlamda kullanılabilir.

lır. M  teahhit kavramı daha çok inşaat sektörü için kullanıldığından alt m  teahhit, tali m  teahhit kavramları taşeron kavramını tam olarak karşılamaktan uzaktır. Diğer kavramlar ve üretim sistemleriyle taşeronluk sisteminin ortak yönlerini ve farklılıklarını aşağıda ayrıntılı olarak açıklamaya  alı aca ız.

a-Eve   Verme (Putting-out)

Eve   verme şeklindeki taşeronluk endüstriyel üretim ilk türlerinden birisidir. Kapitalizmin ilk aşamasında daha çok kırsal     c nden yararlanmak için kullanılan eve   verme sistemi, sanayi üretimine geçişin önemli bir aşamasını simgelemektedir. Çünkü eve   verme sistemi kırsal alandaki     c n n pek çoğunu ilk kez piyasa ili keleri içerisine çekti ve var olan   b l m n  artırdı.

Eve   verme sisteminin tipik özellikleri şunlardır:  r n belirli ve değişik miktarlarda sipariş edilir; ödeme tamamen üretilen miktara bağlıdır;    ler i i yaptıran tarafından denetlenmezler, çalışma

saatlerini ve hızını kendileri kararla tırırlar.

Eve   verme sistemi ta eronlu un değişik biçimleriyle orta özellikler taşımaktadır. Hem taşeronluk sisteminde, hem de eve   verme sisteminde çalışanların piyasa ile doğrudan ili ikleri yoktur; mekansal olarak ayrı oldukları bir başka  veren için sipariş üzerine üretim yaparlar. Ancak ta eronlu un asıl  vere-ne ait  yerinde yarı fabrika ta eronlu u (dahili sözleşme)  eklinde yapılması, bu duruma bir istisna olu urmaktadır. Bu iki üretim sistemi arasındaki temel fark ise, eve   verme sisteminde  remin normal koşullarda aile  yeleri tarafından yapılması ve    i  alı tırılmaması, bazen çırak istihdam edilebilmesidir. Ta eronlar da çok küçük   letmeler olabilmesine karşın genelde    i  alı tırırlar ve   organizasyonları farklı olabilir. Bunun yanı sıra, eve   verme sisteminde    ler genellikle bütün malzemeleri   sahibinden alırlar, bazı ta eronlar ise kendi malzemelerini kendileri sa larlar³¹.

ILO'nun belirttiğine göre, dünyada eve   verme sistemiyle çalışan çok sayıda erkek, kadın ve  ocuk    i vardır. Bunların örgütlenmeleri çok istisnadır ve çalışma koşulları da yasal kurallara ba lanmamı tır. Özellikle malzeme ve piyasa açısından  verene bağlı oldukları zaman durumları daha da kaygı vericidir. Bu sistem sadece gele-neksel malların üretiminde değil, elektronik malzemeler gibi modern ürünlerin üretiminde de uygulanmaktadır. Bu sistemle çalışan    iler bazen örgütlenmekte ve par aba ı ücretlerini yükseltmektedirler; fakat genellikle örgütlenme çabaları,   başkalarına verildiği için,  lerini kaybetmekle sonu lanmaktadır³². Eve   verme sistemi Türkiye'de de özellikle tekstil  kolunda ucuz     c  kullanmak amacıyla yoğun bir şekilde uygulanmaktadır.

b- Evde  alı ma (Home Working)

Eve   verme sistemine çok benzeyen, bazen aynı anlama gelebilen bir başka çalışma sistemi de "evde çalışma"dır. Bu siste-

min hem sanayileşmiş hem de sanayileşmekte olan ülkelerde çok yaygınlaşması üzerine ILO, 1995 yılındaki genel kuruluna sunulmak üzere bir rapor hazırladı. Bu rapora göre³³, evde çalışma normal olarak bir işveren ya da sözleşmeyi yapan adına, sözleşmede belirtilen şekilde hizmetlerin sağlanması ya da malların üretilmesidir; iş, sözleşmeye göre işçilerin kendi seçtikleri yerde, genellikle de evlerde yapılır. Bu tür çalışma genellikle, işverenin ya da sözleşmeyi yapanın denetimi olmaksızın gerçekleştirilmektedir.

Evde çalışma sisteminde önemli bir ölçü, işin yapıldığı yerdir; işin yapıldığı yer işverenin bina ve eklentilerinin dışındadır. İş evin eklentilerinde, atölyelerde ya da diğer çalışanlarla birlikte ortak kullanılan bina ve eklentilerinde yapılabilir, fakat bunların hiç birisi işverene ait değildir. Evde çalışma sisteminin çok değişik biçimleri uygulandığı için aletlerin mülkiyeti ve malzemelerin kimin tarafından sağlandığı önemli değildir.

Evde çalışma sistemini evde yapılan diğer bağımsız üretim faaliyetlerinden ayıran temel özellik, evde çalışan ile işveren, taşeron ya da aracı arasında ücretli istihdam ilişkisi olmasıdır. Bu ilişki ulusal düzenlemelere göre yazılı ya da sözlü olabilir. Bununla birlikte evde çalışmayı taşeronluk, kendi adına çalışma gibi sistemlerden ayırmak son derece güçtür. Bazen evde çalışan aynı zamanda bağımsız girişimci ya da taşeron da olabilir.

İtalya, Fransa ve İngiltere'de evde çalışma sistemiyle ilgili bir rapor hazırlayan Avrupa Komisyonu, bu sistemde üretimin evde yapıldığını, bir ya da birkaç işverene iş yapılabilmesini belirttiikten sonra belirleyici özellik olarak da çalışanların piyasaya girmek için fazla bir girişimde bulunmamalarını vurgulamaktadır³⁴. Evde çalışanların bir ya da birkaç işverene iş yapması, piyasaya girmek için fazla olanaklarının olmaması bağımlı taşeronluk türüyle büyük bir benzerlik göstermektedir. Watana-

be Japonya'da taşeronluk zincirinin en alt sırasında yer alanların evde çalışanlar olduğunu, ucuz otomatik delgi makinelerinin artmasıyla evde çalışan taşeronların hızla arttığını, bazen birkaç makine birden çalıştırdıklarını belirtmektedir³⁵.

Bazı ülkelerdeki yasal düzenlemelerde evde çalışma ücretli istihdam ilişkisi olarak kabul edilmiş, bazı ülkelerde ise özel yasa çıkarılmıştır. Örneğin İtalya'da 1973'de yürürlüğe giren bir yasa da evde çalışan; başkasının direktiflerine bağlı olarak gelir elde etmek için evinde ya da eklentisinde aile üyelerinin katkısıyla ya da katkısı olmadan, çırak ya da ücretli işçi çalıştırmadan, ham maddeleri ve aletleri kendisi ya da işveren sağlayan, bir ya da birkaç işverene iş yapan kimse olarak tanımlanmaktadır³⁶.

c- Kendi Adına Çalışma (Self-employment)

"Kendi adına çalışma" sistemini eve iş verme, evde çalışma ve taşeronluk sistemlerinden ayırmak çok güçtür. ILO

1990 yılındaki genel kurulunda kendi adına çalışma sisteminin geliştirilmesi için bir karar aldı³⁷. Kararda tarım dışında kendi adına çalışma, kendisi ve başkaları için sürekli ya da geçici istihdam yaratan anlamında kullanılmaktadır. Kendi adına çalışanların ücretlilerden ayrıldığı temel nokta, gelirlerini elde etme biçimidir. Bunların geliri emek, girişimcilik becerileri, risk üstlenme ve sermaye karşılığıdır. Oysa ücretliler sadece çalışmaları karşılığı bir gelir elde ederler. Ücretlilerin tersine, kendine adına çalışanlar önemli ölçüde bağımsızdırlar, çalışma sürelerini kendileri kontrol ederler, ekonomik ve mali kararlardan kendileri sorumludurlar. ILO kendi adına çalışmanın geliştirilmesini kararlaştırırken sadece özgürce seçilebilen, verimliliği artırılabilir alanlardaki bu tür çalışmaların desteklenmesini, bunların da yasaların koruyucu kapsamına alınmasını ve örgütlenme hakkı verilmesini amaçlamıştı.

Oysa gelişmeler tam tersine oldu. Normal

kadrolu işçilerin yapmaları gereken işler, yasal yükümlüklerden kaçınmak ya da esneklik kazanmak için kendi adına çalışanlara yaptırılmaya başlandı. İngiltere'de bu statüde çalışanlar daha çok taşeronluk yapmakta dırlar. İşverenler vasıflı işçilerini taşeronluk yapmaya teşvik etmekte ya da zorlamak-tadırlar³⁸.

1990'da AT'da tarımda çalışanların yarısı, sanayi ve hizmet sektöründe çalışanların ise % 13'ü kendi adına çalışıyordu. Sanayi ve hizmet sektöründe kendi adına çalışanların oranı aynı yıl Japonya'da %13, ABD ve EFTA ülkelerinde % 7-8 arasındaydı³⁹.

Kendi adına çalışanlar genellikle 4 grupta toplanır: işçi çalıştıranlar, işçi çalıştırmayanlar, üretim kooperatifi üyeleri, ücretsiz aile çalışanları⁴⁰. Kendi adına çalışanlar işçi çalıştırmaya başladığında taşeron statüsü kazanacağından, taşeron sayısında da artış olmaktadır. Bir başka deyişle, kendi adına çalışanların bir kısmı sürekli bu statü ile taşeron statüsü arasında gidip gelmektedirler.

d- Müteahhit (üstlenici, yüklenici)

Taşeron ve "müteahhit" kavramları sık sık karıştırılmakta, bazen aynı anlamda kullanılmaktadır. Borçlar Yasasının "istisna akdi"ni düzenleyen 355. maddesi uyarınca müteahhit, iş sahibine karşı ücret karşılığında bir iş (yapıt, eser) yapmayı taahhüt eder (üstlenir). Aynı Yasanın 356. maddesine göre de, işin niteliği açısından bir sakınca yoksa müteahhit üstlendiği işi bir başkasına devredebilir. İşin devredildiği bu kişi ya da kuruluş taşerondur. Müteahhit iş sahibine karşı işin tümünden sorumludur; taşeronun ise asıl iş sahibine karşı bir sorumluluğu yoktur. Taşeron tanımının temel özelliği, taşeronun asıl işin bir bölümünü üstlenmesidir. İş sahibinden işin tamamını üstlenen müteahhidin, işin bir kısmını bir başkasına devretmesi halinde taşeronluk kavramı anlamını bulmaktadır.

Ancak taşeronluktan söz edebilmek için mutlaka müteahhitlik ilişkisinin de olması gerekmez. İşin bir bölümünü müte-

ahhitten değil, asıl iş sahibinden alan kişi ya da kuruluş da taşeron sayılır. Burada belirleyici nokta, asıl iş sahibinin işin tümünü ya da bir kısmını devir edip etmediğidir. Asıl iş sahibi işin tümünü bir başkasına yaptırıyorsa müteahhitlik, işin bir kısmını kendisi yapıyor ve bir kısmını başkasına yaptırıyorsa taşeronluk söz konusudur.

Müteahhitlik ve taşeronluk kavramlarının çok sık karıştırıldığı bir durum da ihale ile yaptırılan işlerdir. Devlet İhale Yasası'nın 4. maddesinde de müteahhit, "üzerine ihale yapılan istekli veya istekliler" şeklinde tanımlanmıştır. Oldukça dar tutulan bu tanıma göre, ihale ile iş alan her kişi ya da kuruluş müteahhit sayılacaktır. Oysa taşeronluk sisteminde önemli olan işin tamamının ya da bir kısmının ihale edilip edilmediğidir. İşin tamamı ihale ediliyorsa sözleşmeye taraf olan kişi ya da kuruluş müteahhit, işin bir kısmı ihale ediliyorsa sözleşmeye taraf olan kişi ya da kuruluş taşeron kabul edilmelidir. Örneğin, bir okulun

temizlik işleri bir başkasına ihale ile verilse bile, taşeronluk sözleşmesi söz konusudur. Çünkü temizlik işi, okuldaki temel iş olan eğitim ve öğretimin sadece bir bölümüdür. Aynı şekilde belediyelerin ya da kamu kesiminin temizlik, çöp toplama, yemekhane, taşıma, bahçe düzenleme gibi işleri başkalarına yaptırması, ihale ile bile olsa müteahhitlik değil, taşeronluktur.

e-Aracı (Komisyoncu)

"Aracı", Borçlar Yasası'nın 416.maddesine göre kendi adına ve vekillik veren hesabına ücret karşılığında kıymetli evrak ve menkul eşya alım satımı yapan kimsedir. Taşeron ise başkasının hesabına değil, kendi adına ve hesabına iş yapan kimsedir. Ayrıca taşeronluk sözleşmesinin konusu alım satım değil, üretim ya da hizmettir. Bu nedenle Borçlar Yasası anlamında aracı kavramının hiç bir özelliği taşeronluk kavramıyla bağdaşmamaktadır. Öte yandan SSK'nın 87.maddesine göre, "Bir işte veya bir işin bölüm veya eklentilerinde işverenden iş alan

ve kendi adına sigortalı çalıştıran üçüncü kişiye aracı denir." Bu durumda, SSK anlamında aracı, İş Yasasındaki taşeron kavramıyla aynı anlamda kullanılmaktadır.

f-Yan Sanayi

Taşeron kavramı yerine "yan sanayi" kavramının da kullanıldığı görülmektedir. Örneğin İstanbul Ticaret Odası, Yan Sanayi Tanıtma Bürosu (subcontracting exchange) adı altında bir birim oluşturmuştur. Milli Productivite Merkezi (MPM) 'nin bazı çalışmalarında da taşeron yerine yan sanayi ve tali müteahhitlik kavramlarının kullanıldığı görülmektedir⁴¹. Tali müteahhit kavramı, alt işveren anlamında kabul edilebilir; ancak, müteahhitlik daha çok inşaat sektöründe kullanıldığı için taşeron kavramını tam karşıladığını söyleyemeyiz.

MPM'nin Yan Sanayi 1980 Raporu'nda, "sanayide tali müteahhitlik kapsamına giren hizmetlerden sadece imalatı kapsayan bölümüne yan sanayi hizmetleri" denilmektedir⁴². Bu yaklaşımda taşeronluğa çok

dar, özgün bir anlam verilmektedir. Oysa ne taşeronluk, ne de yan sanayi bu kadar dar anlamda kullanılmamalıdır. Örneğin, Müftüoğlu küçük işletmelerle büyük işletmeler arasındaki ilişkiyi yan sanayi/ana sanayi olarak adlandırmaktadır⁴³. Aktar ise yan sanayi ve tali müteahhitlik kavramlarını iki kapitalist firma arasında bağımlılık boyutu içermeyen ekonomik ilişki olarak değerlendirmektedir⁴⁴. Ancak, tali müteahhit ana müteahhide bağımlı olacağından bu ilişkide "bağımlılık" söz konusudur. Aktar'ın yan sanayinin "bağımlılık" içermediği tezine ise, yan sanayi belirli işveren ya da işverenler yerine piyasaya hizmet ya da üretim sağladığı için katılıyoruz. Ancak taşeronlar küçük ve orta ölçekli firmalar olduğu için ana firmalara karşı bağımlıdır. Bu anlamda yan sanayi, taşeronluk kavramının yerine kullanılmaz. Bize göre yan sanayi, bağımsız taşeron ya da sunucu/tedarikçi (supplier) durumunda olan sanayi sektöründeki küçük ve orta ölçekli fir-

maları içerecek bir anlamda kullanılabilir.

g-Sunucu/Tedarikçi (Supplier)

Literatürde "sunucu" ve taşeron kavramları genellikle birlikte kullanılmaktadır⁴⁵. Bazı yazarlar ise, taşeron yerine sunucu kavramını kullanmaktadırlar. Sunucu hazır yapılmış parçaları satar; bu parçaları alan firma için de bu işlem satın almadır (purchasing). Sunucu mallarını piyasa için üretir; satın alan firma ile arasında taşeronluk sözleşmesindeki gibi bir ilişki yoktur. Taşeronlukta belirleyici olan ise, taşeronun sözleşmede belirtilen şekilde ana firmaya mal ya da hizmet sunmasıdır. Sunucu, satın alan firma ile özel bir sözleşme yapar ve sözleşmede belirtilen şekilde mal ya da hizmet sunarsa taşeronluk ilişkisi ortaya çıkmış olur. Sunumcu hem piyasaya yönelik çalışabilir, hem de taşeronluk yapabilir; bu durumda sunumcu yarı bağımlı taşeron niteliğini kazanır. Bağımlılığın düzeyini belirleyecek olan da piyasaya ve ana firmaya ne kadar mal ve hizmet ürettiğidir.

h-Fason Üretim

Taşeron kavramı yerine bazen de "fason üretim" kavramı aynı anlamda kullanılmaktadır. Örneğin, Ersoy alt sözleşme kavramını kullanmakla birlikte DPT'nin bir çalışmasını değerlendirirken, "son ürünlerini herhangi bir işlem görmek üzere bir fabrika veya imalathaneye sattıklarını belirten küçük üreticilerin bu işletmeler için fason üretim yaptıklarını varsayarsak, bu durumda fason üretim yapan küçük üretici oranı Konya ve Gaziantep'te % 8, Bursa'da % 19, Van ve Konya'da ise ihmal edilebilecek denli küçük düzeydedir" demektedir⁴⁶. Buna göre Ersoy, fason üretim kavramını taşeron yerine kullanmaktadır. Söz konusu değerlendirmede küçük işletmeler bize göre bağımlı taşerondur ve "bir fabrika veya imalathaneye" sattıkları fason üretim oranı da bağımlılık derecesini göstermektedir.

Ayata da taşeronluk yerine fason üretim kavramını kullanmaktadır. Ayata literatürdeki fason üretim konusundaki gö-

rüşleri ;

a) Fason ilişkilerin çok yaygın olduğunu, küçük üreticilerin bu yoldan büyük sanayiye bağımlı hale geldiğini ve büyük sanayi tarafından sömürüldüğünü savunanlar,

b) Üçüncü dünya ülkelerinde fason üretimin bir türlü gelişip yaygınlaşmadığını, bundan ülke ekonomilerinin zarar gördüğünü ileri sürenler, olarak ikiye ayırmaktadır. Ayata'ya göre;

"En geniş anlamda fason, iki firma ve genellikle iki endüstriyel firma arasındaki bir değişim ilişkisidir. İki firma arasındaki fason bağlantısı bu firmaların başka firmalarla fason bağlantılarına girmelerini dışlamaz. Fason ilişkisinde firmalardan birisinin diğerine oranla bir ekonomik üstünlüğe sahip olmasını bu ilişkinin tanımı gereği gibi düşünmek doğru olmaz. Genellikle böyle olmakla birlikte iki eşit veya denk ekonomik güçteki firma arasında fason ilişkilerin kurulması hiç de yadırganacak bir durum değildir. Literatürde fason veren firmadan 'ana', fason olarak iş ya-

pan firmadan 'uydu' firma olarak söz edilir⁴⁷."

Ayata hem taşeron, hem de fason üretimin temel özelliği olan bağımlılık ilişkisini yansıtmaktadır. Daha önce de belirttiğimiz gibi, eşit güç dengesine sahip taraflar arasında yapılan ticari ilişki taşeronluk ya da fason üretim değil, normal bir satın alma işlemidir. Kanımızca fason üretimin kavramı, sadece üretimin küçük parçalara bölünebildiği otomotiv ve tekstil gibi sektörlerde teknoloji ve emeğin yaklaşık aynı düzeyde kullanılarak ücretin daha çok parçabaşı ödendiği bir üretim biçimidir. Taşeronluk kavramı ise bu üretim biçimini de kapsayan çok daha geniş bir anlama sahiptir. Bazı işlerde, örneğin inşaat ve hizmet sektöründe, fason üretim kavramı taşeron kavramı yerine kullanılamaz.

Aktar, Ayata'nın "taşeronluk/subcontracting" terimini farklı ilişkileri ifade edecek şekilde ayırtırmamış olmasının kavram kargaşalığına neden olduğunu belirterek, Türkçe'de yan sanayi, tali

müteahhitlik, taşeronluk, götürü çalışma, sipariş üzerine imalat, parçabaşı üretim gibi aslında birbirinden çok farklı ekonomik ilişki biçimlerini simgeleyen terimler varken, sadece fason üretim terimini kullanmanın bu niteliksel ayrımı gölgelediğini ileri sürmektedir. Aktar fason üretimi dar anlamda ele almakta ve şöyle açıklamaktadır :

"Tipik fason ilişkisi, piyasadan ham madde satın alacak işletme sermayesinden yoksun olan küçük üretici firmalarla parçalanmış üretim zincirinin dışında bulunan, fakat kapitalist imalatçı rolünü üstlenerek bu firmalara ham madde sağlayan sermaye kaynakları arasındadır. Dolayısıyla bu tipik fason ilişkisinde bağımlılık boyutu esas belirleyici unsur olarak ortaya çıkmaktadır". Aktar, ayrıca fason üretim kavramının tekstil sanayi kökenli olduğunu belirtmekte ve özellikle ham madde satın alacak işletme sermayesinden yoksun küçük üretici firmaların bu üretim ilişkisine girdiği için bağımlılık özelliğini vurgulamakta-

dır⁴⁸.

Aktar'ın bu değeren- dirmesinde küçük firma ve bağımlılık özellikleri taşeronluk için de geçer- lidir. Ancak taşeronluk kavramı, daha önce de belirtildiği gibi, fason üretimin bu dar anlamın- dan çok daha geniş bir içeriğe sahiptir. Örneğin, fason üretim kavramı tekstil sektörü dışında parça üretim yapılan di- ğer sektörler için de kul- lanılabilir, ancak inşaat ve hizmet sektörü için kullanılamaz; taşeronluk kavramı ise bu sektörleri de kapsayacak şekilde kullanılmalıdır.

Ayrıca taşeronluk ilişki- sinde ana firma da doğ- rudan üretim ilişkisi içe- risindedir. Bunun tek is- tisanası, Watanabe'nin ti- cari taşeronluk ayrımın- da görülmektedir. Fason üretimde de, ticari taşe- ronlukta olduğu gibi, herhangi bir nihai ürün üretilerek ana firmanın markasıyla satışa sunula- bilir. Bu anlamda fason üretim ile ticari taşeron- luk çakışmaktadır.

DİPNOTLAR

(1) Kurt Hoffman-Rafael Kaplinsky, 1988, Driving

Force – The Global Rest- ructing of Technology, La- bour and Investment in the Automobile and Compo- nents Industries, Westview Press, s. 44; Eugene Sta- ley-Richard Morse, 1965, Modern Small Industry for Developing Countries, McGraw Hill, New York, s. 30; Annavajhula J. C. Bose, 1989, "Subcontracting of In- dustrial Production – An Anatomy", Economic Revi- ew, Vol. XXXI, No : 2, Au- gust, s. 242.

(2) Staley-Morse, s. 7-8.

(3) Bose, s. 246-247.

(4) R. F. Imrie, 1986, "Work Decentralization from Large to Small Firms: A Preliminary of Subcontrac- ting", Environment and Planning A, Vol. 18, s. 949.

(5) Imrie, s. 951-952.

(6) UNIDO, 1974, Sub- contracting for Modernizing Economies United Nations, New York, s.1-3.

(7) UNIDO, 1974, s.5-6.

(8) UNIDO, 1974, s. 22- 23.

(9) Axel J. Halbach, 1989, Multinational Enterpr- ises and Subcontracting in the Third World : A Study of Inter-Industrial Linkages, In- ternational Labour Office, Geneva, Working Paper, No: 58, s. 4.

(10) Susumu Watanabe, 1971, "Subcontracting, In- dustrialization and Employ- ment Creation", Internatio- nal Labour Review, Vol. 104, No: 1-2, s. 54.

(11) Jhon Holmes, 1986, "The Organization and Lo- cational Structure of Pro- duction", Production, Work, Territory; A. Scott vd., Allen and Unwin, s. 84.

(12) Staley-Morse, s. 251.

(13) Aktaran Holmes, s. 84.

(14) UNIDO, 1974, s. 46- 47.

(15) UNIDO, 1974, 47-49.

(16) UNIDO, 1974, s. 49- 51.

(17) Watanabe, 1971, s. 54-56.

(18) Susumu Watanabe, 1972, "International Sub- contracting, Employment and Skill Promotion", Inter- national Labqur Review, Vol. 105, s. 425-449.

(19) Aktaran Holmes, s. 85-86.

(20) Holmes, s. 85.

(21) Staley-Morse, s. 251-252.

(22) Naoki Kuriyama, 1993, Recent Trends of In- dustrial Subcontracting in Japanese Manufacturing In- dustry, International Institu- te for Labour Studies, Ge-

neva, Discussion Papers, s. 13.

(23) Bose, s. 243-246.

(24) İmrie, s. 954.

(25) Lourdes Beneria, 1989, "Subcontracting and Employment Dynamics in Mexico City", The Informal Economy, A. Portes, M. Castells, L. A. Benton, The Johns Hopkins University Press, s. 175.

(26) Harold Lubell, 1991, The Informal Sector in the 1980's and 1990's, OECD Development Centre, s. 21.

(27) Social Europe, Supplement 4/94, Vol. 1, s. 57-58.

(28) UNIDO, 1969, Subcontracting – An Analysis of International Experience, s.27-28.

(29) UNIDO, 19969, s. 29-30.

(30) The Economist, 1993, August 21-27, s. 16.

(31) Mark Lazarsan, 1993, Subcontracting as an Alternative Organizational Form to Vertically-Integrated Production, International Institute for Labour Studies, Geneva, Discussion Papers, s. 7-8.

(32) ILO, 1986, World La-

bour Report, Geneva, s. 19.

(33) ILO, 1994, Home Work, Geneva, s. 5-6.

(34) Daniele Meulders-Bernard Tytgat, 1989, "The Emergence of Atypical Employment in the European Community", Precarious Jobs in Labour Market Regulation, Gerry and Janine Rodgers, International for Labour Studies, Geneva, s. 189-190.

(35) Watanabe, 1971, s. 62.

(36) Francesca Bettio-Paola Villa, 1989, "Non-Wage Work and Disguised Wage Employment in Italy", Precarious Jobs in Labour Market Regulation, Gerry and Janine Rodgers, International for Labour Studies, Geneva, s. 150.

(37) International Labour Conference, 1990 Provisional Record, Seventy-seventh Session, Geneva, s.32/16-17.

(38) Jill Rubery, 1989, Precarious Forms of Work in the United Kingdom", Precarious Jobs in Labour Market Regulation, Gerry and Janine Rodgers, International for Labour Studies, Geneva, s. 54.

(39) OECD, July 1992, Employment Outlook, s. 185.s

(40) Commission of the European Communities, 1993, Employment in Europe, s. 32.

(41) Milli Prodüktivite Merkezi, 1980, Yan Sanayi Geliştirme Çalışmaları – Yan Sanayi 1980 Raporu, MPM Yayın No : 266; Endüstrimizde Tali Mütahhithliği Geliştirme Semineri, 27-30 Ocak 1970, MPM Yayın No: 80.

(42) MPM, 1980, s. 14.

(43) Tamer Müftüoğlu, 1993, Türkiye'de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler, 3. Bası, Ankara, s. 239.

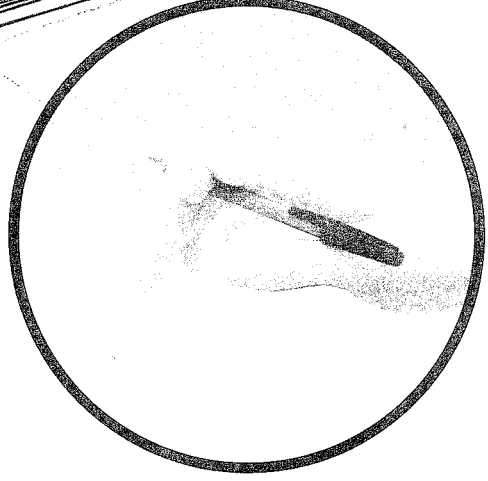
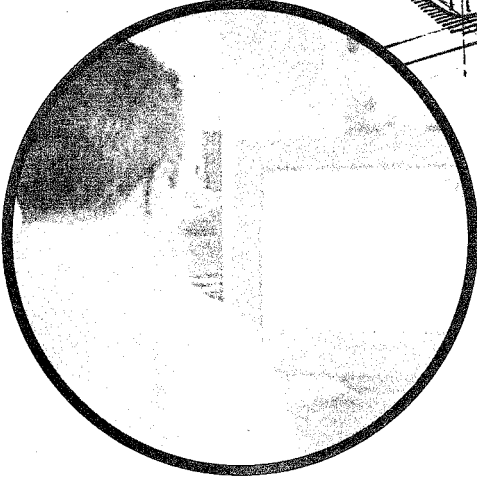
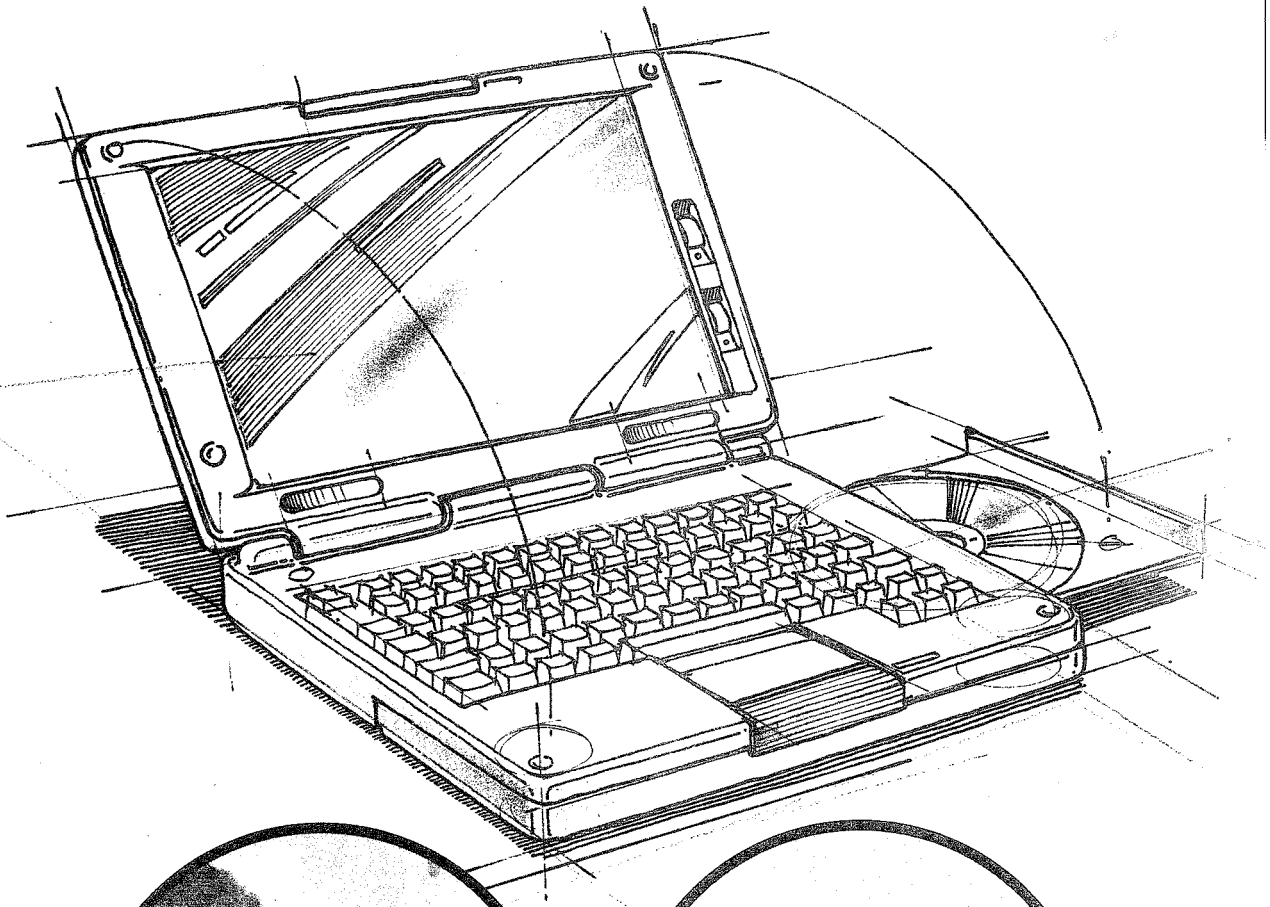
(44) Ayhan Aktar, 1990, Kapitalizm, Az Gelişmişlik ve Türkiye'de Küçük Sanayi, İstanbul, s. 73.

(45) Bose, s. 238; Holmes, s. 84-86; İmrie, s. 953.

(46) Melih Ersoy, 1993, Yeni Liberal Politikalar ve Kentsel Sanayi, Ankara, s. 118-119.

(47) Sencer Ayata, 1991, Sermaye Birikimi ve Toplumsal Değişim, Ankara, s. 166-171.

(48) Aktar, s. 72-74.



ENFORMASYON TOPLUMUNDA İŞİN NİTELİĞİ

(POTANSİYELLER VE MEYDAN OKUMALAR)

Ağ oluşturma ekonomisi (Networking economy), iş ile aile sorumluluklarını ve ya iş ile boş zaman etkinliklerini daha iyi dengelemek için yeni fırsatlar yaratır. Pekçok kişi için, iş artık yalnızca ücretiyle değil, içeriğiyle de daha ödüllendirici olacaktır. İşte bilgi oluşturmak ve kullanmak, doğal olarak, dar bir bakış açısıyla tanımlanan tekdüze ve sıradan etkinliklerde, sıkı denetim ve gözetim altında çalışmaya göre daha doyurucudur. Zaman ve mekan ile ilgili engellerin azalması, ağ işçisini belirli bir zamanda, belirli bir yerde olma zorunluluğundan kurtarır. İşin enformasyon içeriğinin artması, işgücü piyasasındaki geleneksel ayrımcılığı aşındırmıştır: Örneğin, fiziksel güç ayrımcılık nedenidir, oysa zeka ve yaratıcılık, cinsiyetler, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler ve fiziksel yetersizliği olanlar ve olmayanlar arasında homojen olarak dağılmıştır. Dijital çağ, iş ve yaşam kalitesinin geliştirilmesi için önemli bir potansiyel yaratır.

Bu, Dijital Çağın yarattığı tek potansiyel değildir. EİT (Enformasyon İletişim Teknolojileri) işe içselleşmiş kazanımlar sağlamanın yanı sıra, önceki dönemin toplumsal tercihlerini de dönüştürebilir: Boş zaman ve çalışma zamanı, işyeri ve dinlenme yeri, öğrenme ve çalışma, ve işletmelerdeki ve işkollarındaki ba-

ğımlı ve bağımsız çalışanlar arasındaki sınırları ortadan kaldırır. Çalışma süresi, çalışma yeri, iş ve meslek performansı gibi kategorilerin belirsizleştiği her yerde, farkında olmadığımız davranış örüntülerimizi ve değer sistemlerimizi derinden etkileyen sözleşmelerin, normların, kuralların, yasaların, örgütlenme biçimlerinin, örgütsel yapılanmaların ve kurumların temelleri de sarsılır.

Bu nedenlerle, enformasyon toplumunda işin niteliği öngörülemeyen olanaklar sağlar. Teknolojilerin doğası hem iyileştirmeyi, hem de yıkımı içerir. İyileştirme potansiyeli toplumsal tercihe bağlıdır. Enformasyon iletişim teknolojilerinin iş kalitesi üzerindeki olumlu veya olumsuz etkileri sosyoekonomik ortama, çok uluslu şirketlerin, işçi ve işveren örgütlerinin, yasaların ve sözleşmelerin, toplumsal örgütlenmenin ve aile örgütlenmesinin gücünü yansıtan toplumsal ekonomik çevreyi biçimlendiren siyasi tercihlere bağlıdır. Teknoloji bu süreci belirleyen etmenlerden biridir ve işin niteliğinin korunması ve geliştirilmesi için oluşturulmuş kurumsal düzenlemeler için bir meydan okuma etkisi yaratabilir. Eski kurumlar ve köhnemiş "sözleşme düzeni" bu meydan okumaya yanıt vermelidir. Ağ oluşturma ekonomisinin istihdamın niteliği üzerindeki uzun erimli etkileriyle başa çıkılabilmesi için,

yeni kurumlar geliştirilmelidir.

Bu bölümde; çalışma ilişkilerindeki değişimin iş beklentileri üzerindeki sonuçları, enformasyon iletişim teknolojilerinin işin korunması üzerindeki etkisi, işin zamansal boyutlarındaki değişim ile iş kalitesi arasındaki ilişkiler ve son olarak iş sağlığı ve güvenliği konuları ele alınacaktır.

Tablo 1’de teknolojinin işin dönüştürülmesi üzerindeki etkileri işin niteliğini belirleyen farklı boyutlarla ilgili olumlu ve olumsuz çıktılarından soyutlanarak özetlenmiştir.

ENFORMASYON EKONOMİSİNDE İŞ BEKLENTİLERİ

Ağ oluşturma ekonomisi sonsuza dek değişmeyecek işler mi yaratır yoksa, tam aksine işteki beklentileri vasıflar, kazançlar ve kariyer olanakları anlamında artırır mı?

Çalışma ilişkilerindeki değişiklikler iş yaşamını nasıl etkiler?

Enformasyon iletişim teknolojileri, işletmedeki yapısal değişimi doğrudan veya dolaylı etkilediği için, çalışma ilişkilerindeki değişimin odağındadır. İşin yeniden örgütlenmesi ilk olarak örgütlerdeki kariyer süreçlerinin içini boşaltır ve bölünmelerine yol açar. İkincisi, geleneksel şirketlerin dış kaynak kullanma,

ortaklık kurma, ağ oluşturma ve taşeronluk gibi yollarla dışsal anlamda parçalanması ile kariyer “sınırsızlığı” arasında ilişki vardır. İşverenle işçi arasındaki geleneksel bağların bu yolla yeniden biçimlenmesi, işverene riski işçilere aktarma olanağı sağlarken, işçilere iş deneyimini artırma ve vasıflarını geliştirme fırsatı yaratabilecek midir?

Ağ işletmelerinin ortaya çıkması, çok-işverenli ilişkileri destekleyerek ve şirketlerin sermaye varlıklarını riske sokarak, işverenlerin işgücü piyasasındaki rolünü tartışmalı hale getirir. Ajans işçilerine, müşteri şirketin asıl işçileriyle yan yana çalışıyor olsalar bile, sıklıkla ajansın kendi işçileri veya kendi hesabına çalışanlar olarak davranılır. Kendi hesabına çalışan alt işverenin işgücü piyasasındaki bağımsızlığı da sınırlıdır: Talep dalgalanmalarının yol açtığı riski paylaşmak ve gereksinim duyulduğunda çalışmakla yetinmek zorundadır. Ayrıca, dış kaynak kullanımının yaygınlaşması şirketlere farklı sektörlerde ve ülkelerde öngörülen daha uygun anlaşma koşullarından yararlanma ve doğrudan işçilerle pazarlık yapılan, adil ve bütünsel istihdam sistemleri geliştirme taahhüdünden kaçınma olanağı sağlamıştır.

Sayıları giderek artan ağ işçisinin tek şirkette kariyer geliştirme geleneğinden uzaklaştıkları ve kariyer-

TABLO I. İŞ ESNEKLİK VE EİT SENARYOLARI

İş kalitesi boyutu	Karamsar senaryo	İyimser senaryo
İstihdam fırsatları	EİT işleri yok eder (otomasyon ve ussallaştırma)	EİT yeni iş yaratır (yeni piyasalar ve insan sermayesi oluşturur)
İş ilişkileri	EİT işverenle işçiler arasındaki geleneksel bağları kırarak bireyleri yalıtır ve strese sokar (farklı zamanlarda ve mekanlarda, aşırı enformasyon yüklenerek çalışma), riski işçiye yöneltmek için işverene yeni fırsatlar sağlar.	EİT bireyler arası iletişimin kurulmasını ve bireylerin uyarılmasını sağlar- işverenle işçiler arasındaki geleneksel bağların kırılması işçinin iş deneyimini ve vasıflılığını geliştirme fırsatlarını artırır
Vasıflar	EİT, makina denetimindeki tek görevde vasıflılaşmayı ve uzmanlaşmayı destekler	EİT birden çok görevde vasıflılaşmayı, uzmanlaşmayı ve yaratıcılığı destekler
Ücret	EİT, ücreti azaltır (vasıflılığı ve toplu pazarlık gücünü azaltır), kısmi süreli çalışmayı artırır.	EİT, ücreti artırır (hem yeni vasıflar kazandırır, hem de vasıflılığı artırır)
Kariyer Fırsatları	EİT, "ölmüceye dek" çalışılan işler yaratır (gözetim, dış kaynak tehdidi, kısmi süreli iş)	EİT, kariyer olanaklarını geliştirir (örgütler arasındaki bağları güçlendirir.)
Ayrımcılık	EİT, yaşlı işçileri ve kadınları işgücü piyasasından dışlar.	EİT, savunmasız gruplar için yeni fırsatlar yaratır
İşin korunması ve toplu pazarlık	EİT, toplu pazarlık ve istihdam sistemlerini çökerterek parçalamaya ve yeni istihdam sözleşmelerinin ortaya çıkmasına yol açar.	EİT, işçiler ile işveren arasındaki sınırı belirsizleştirerek istihdamın korunmasına/ düzenlenmesine duyulan gereksinimi azaltır; yeni koruma biçimlerini gerektirir.
Güç ve özerklik	EİT, toplumun bölünmesine yol açar (gücün ve denetimin merkezileşmesi)	EİT bireysel esnekliği ve seçme özgürlüğünü artırır.
İş yoğunluğu	EİT, işin yoğunlaşmasına yol açar.	EİT, görevin yerine getirilmesi için gerekli süreyi azaltır ve işte harcanan çabayı azaltmak için yeni fırsatlar sağlar.
Sağlık	Bilgisayarla uzun süreli çalışmanın birikim etkileri (ekran yorgunluğu ve karpal tünel sendromu gibi bedensel rahatsızlıklar)	EİT, fiziksel iş yükünü azaltır.
İş ve yaşam dengesi	İş, yaşam önceliğidir (her yerde ve sürekli çalışma baskısı)	İş, gündelik yaşamla bütünleşmiştir ve ona bağımlıdır (iş aile gereksinimlerine ve kişisel gereksinimlere uyulanır.)

TABLO 2. GÜNEY AFRİKA'DAKİ EİT PROFESYONELLERİNİN ÜCRET GELİŞİMİ

Yıl	Ücret Artışları (%)	Tüketici Fiyat İndeksi Artışı (%)
1992-1993	8.3	10
1993-1994	9.3	7.5
1994-1995	11.4	10
1995-1996	11.8	7.1
1996-1997	11.4	8.8
1997-1998	11	5.2

lerini işletmeler arasındaki hareketliliklerini artırarak geliştirmeye başladıkları gözlemlenmektedir. Bu gelişme, işverenlerle işçiler arasında üst düzeyde güvene dayanan bir ilişki geliştirilmesi açısından sorun yarattığı gibi, riskin işverenlerden işçilere aktarılmasına da yol açmıştır. Kariyer geçmişleri bu işçilerin istihdam edilebilirliğinde önem kazanmıştır. Bu işçiler, gevşek örgütsel yapılardan ve karar alma süreçlerinin ademi merkezleştirilmesinden yararlanarak, iş deneyimlerini artırıp, vasıflarını geliştirebilirler ve çalışacakları bir sonraki işe hazır hale gelirler.

Vasıflılığın geliştirilmesi ya da tek-görevde uzmanlaşma

Enformasyon iletişim teknolojilerinin işte kullanılması işçilerin vasıflarının gelişmesini iki açıdan etkileyebilir: Vasıflılaşmayı ve uzmanlaşmayı makine denetimindeki tek görevle sınırlar ya da daha büyük yaratıcılık gerektiren çoklu görevlerde vasıflılaşmaya ve uzmanlaşmaya

yönlendirir.

İngiltere’de yapılan bir çalışma, enformasyon iletişim teknolojileri kullanan bireylerin vasıflarını daha fazla kullanabildiklerini ve daha fazla sorumluluk alabildiklerini göstermiştir. Amerika Birleşik Devletlerinde (ABD) yapılan bir çalışmada da, enformasyon iletişim teknolojileri kullanımının hat işçilerinin işteki sorumluluklarının artırılmasına, karar alma sürecinin ademi merkezleşmesine, ekiplerde öz yönetimin yaygınlaşmasına ve vasıflılığa duyulan gereksinimin ve özerkliğin artmasına katkıda bulunduğunu göstermiştir. Elbette, enformasyon iletişim teknolojilerinin işgücünün vasıflılık düzeyi üzerindeki etkileri, işin doğası üzerindeki etkilerinden bağımsız düşünülemez. İngiltere’de yapılan bir çalışmada, işgücü farklı meslek sınıflarına ayrıştırıldığında bile, enformasyon iletişim teknolojileri kullanılması ile vasıflılık ve sorumluluk artışı arasında ilişki olduğu görülmüştür.

Vaka çalışmalarında şirket verileri-

nin analizi, vasıflılık artışının ve azalmasının eş zamanlı olarak ortaya çıkabildiğini göstermiştir. İngiltere’de iki ileri enformasyon iletişim teknolojileri kullanıcısı olan Bankco ve Telecomco bu amaçla incelenmiştir. Bankco’da, enformasyon iletişim teknolojileri uygulamaları, her düzeydeki işçide vasıflarının artırılacağı duygusu yaratmayı da amaçlayan, pahalı çoklu-vasıf kazandırma programları eşliğinde başlatılmıştır. Bu programlar bankanın çağrı merkezlerinde çalışan (bankacılık ve ticaret danışmanları) ve karar verme ve sorumluluk alma fırsatları yok edilince, işte yükselmek için gereken deneyimi kazanma olanağı bulamayan alt düzey işçiler arasında büyük ilgi uyandırmıştır. Oysa, Telecomco’da durum çok farklıdır. Enformasyon iletişim teknolojileri kullanımı yalnızca karar verme yetkisini azaltmamış, alt düzeylerde çalışan işçilerin işini vasıfsızlaştırmıştır. Çağrı merkezi işçileri bilgisayarlara yüklenmiş olan ve yönetime anında gözetim ve denetim olanağı sağlayan programlar kullanmaktadır. Bu iki şirkette, benzer enformasyon iletişim teknolojileri uygulamaları vasıflılığın gelişimini karşıt yönlerde etkilemiştir. Öyleyse, enformasyon iletişim teknolojilerinin vasıflılık üzerindeki etkileri şirket kültürüne ve daha genel anlamda da, çalışma çevresine bağlıdır.

Ayrıca, enformasyon iletişim teknolojileri kullanımının işin niteliği üzerindeki etkisi, işgücü piyasasının cinsiyete dayalı yapılanmasıyla da ilişkilidir. İleri teknoloji kullanabilen ve görece yüksek vasıflı işleri yürütme deneyimi olan kadınların ve erkeklerin çalıştığı işyerlerinde, ileri teknoloji kullanmaya, yetkin olma ve sorumluluk alma gereği eşlik ediyorsa, belirli konumlara yalnızca erkeklerin ulaşabildiği, görülmektedir.

Bu nedenlerle, enformasyon iletişim teknolojilerinin işte vasıflılığın geliştirme potansiyeli şirket ölçeği ve kültürü, işin doğası ve cinsiyet gibi bir dizi etmene bağlıdır, yani, toplumsal tercih konusudur: Şirket ve hükümet politikaları bu amaca uygun olmalıdır. Bu gerekler, tek görevin tekrarlandığı bir işe çakılı kalma riskinin yüksek olduğu gelişmekte olan ülkeler için, özellikle geçerlidir.

Ağ oluşturma ekonomisinde ücret artar mı?

Enformasyon iletişim teknolojileri vasıflı işgücü istemini artırırken, ücret değişikliğine de yol açar. ABD ulusal veri analizi, vasıflılığın gerekli hale getiren teknolojik değişikliklerin, ücret yapılarını, imalat sanayiinde tıkanma yaşanması ya da sendikaların üye sayısının azalması gibi değişkenlerden daha fazla etkiledi-

ğini göstermiştir. Kuramsal olarak, şirketlerdeki teknolojik değişim, kısa erimde yüksek vasıflı işgücü talebini, vasıflı işgücü arzından daha hızlı artırdığı için, ücretleri de görece olarak artırmaktadır. Uzun erimli etki ise, arzın talebi karşılama düzeyine bağlıdır.

Güney Afrika'da enformasyon iletişim teknolojileri işçilerinin ücretleri, asgari geçim harcamalarından daha hızlı artmıştır. Tablo 2'de, enformasyon iletişim teknolojileri profesyonellerinin Güney Afrika CPL İzleminde saptanan (1998) ücret artışları gösterilmiştir. 1990'lı yıllarda, ücretler Tüketici Fiyatları Endeksi (TÜFE) artışından daha hızlı artmıştır. Son dört yılda TÜFE %35, ücretler ise, %54 artmıştır. Tablo 2'de de görüldüğü gibi, ortalama ücret yalnızca 2000'de %13.8 artarken, bu artış programcılarda ve analizci-programcılarda %14.7'ye ulaşmıştır. Öyleyse, Güney Afrika'da yüksek vasıflı işçi talebinin artması, bu işçilerin ortalama ücretlerinin artmasını da sağlamıştır.

Ama, enformasyon iletişim teknolojileri vasıflılaşmayla gelir artışı arasındaki ilişkinin kopmasına da yol açabilir. Geleneksel büyük ve bürokratik örgütlenmelerde, işçiler toplu pazarlıkta, yeni teknoloji kullanılmasıyla sağlanan yararın görece eşit dağıtılmasını hedeflemişlerdir. Enformasyon iletişim teknolojilerin-

de sağlanan gelişmelerle birlikte, örgütlenmelerin asıl uzmanlık alanlarında olmayan etkinlikleri dış kaynak kullanımı, gerektiğinde başka bir işletmeden satın alma ya da alt işveren kullanma yoluyla dışsallaştırmaları "ana örgüt çevresinde bir "örgütler ağı oluşmasına ve geleneksel örgütsel yapıların tıkanmasına yol açmıştır. Bu yeni örgütlenme biçiminde, ağ örgütlenmesinin bütün bölümlerinde aynı teknoloji kullanılıyor ve bu nedenle aynı vasıflılıkta işgücü çalıştırılıyor olmasına rağmen, bu bölümlerden bazılarının piyasa gücü yüksek olduğu için, sağlanan gelirlerin dağılımı da eşit olmayacaktır. Özellikle, alt işverenin düzenlemelerine fazlasıyla bağımlı olan çevre örgütlenmelerde çalışan işçilerin pazarlık gücü, pazarlık sonucunda ortaya çıkması olası maliyet artışları alt işverenin ana örgüt ile yaptığı sözleşmeyi sürdürmesini tehlikeye sokacağı için, oldukça azalmaktadır.

Ayrıca, ağ oluşturma ekonomisindeki tek iş bilgi oluşturmak değildir. Enformasyon iletişim teknolojileri ağ işçisinin vasıflı ve yetkin olması gereğini azaltırsa, ücretler de kendiliğinden azalacaktır. Öyleyse, ağ oluşturma ekonomisinde düşük ücretli yeni bir işçi sınıfı oluşmasına, bu işçilerin yeni teknolojileri kullanamamaları değil, bu teknolojilerin "yanlış tarafında yer almaları yol

TABLO 3. BREZİLYA'DA EN BÜYÜK 50 EİT'TE ÜCRETLER (1999)

Meslekler	1997Asgari Ücretinin Katı
Elektrikçiler	4.5
Alet ve saat montajcıları	5.0
Elektronik cihaz montajcıları	5.5
Büro görevlisi	9.2
Sekreterler	13.9
Bilgisayar programcıları	14.6
Elektronik ve iletişim teknisyenleri	16.7
Sistem analizcileri	29.0

açacaktır. Bu nedenle bazı işçi grupları daha çok, diğer gruplar ise, görece daha az gelir elde edecektir. İngiltere'de örgütsel yeniden yapılanma, enformasyon iletişim teknolojileri ve iş kalitesi alanlarında yapılan bir dizi çalışma, alt ve üst düzey işçiler arasında belirgin bir ücret kutuplaşması ortaya çıktığını göstermiştir. Ayrıca, yeni teknoloji kullanmaları kadınlara erkeklere sağladığından daha az gelir artışı sağlamaktadır. Enformasyon iletişim teknolojileri kadın işçiler arasındaki gelir kutuplaşmasını da artırmaktadır: Enformasyon sektöründe çalışan kadınlar sanayide çalışanlardan daha çok kazanmaktadır, ama, görece yüksek ücretli işlere yalnızca iyi eğitilmiş kadınlar ulaşabilmektedir.

Gelişmekte olan ülkelerde de benzer gerçekler yaşanmıştır. Brezilya'da enformasyon iletişim teknolojileri üretimi işkolunda işçi gelirlerinin görece payı 1989-1999 arasında asgari ücretin 20 katı artarak,

%13'den %29'a yükselmiştir. Elbette bu sonuç, sektördeki ücret ödemeleri için yeni bir referans oluşturmaz; bunun için, işçi ücretleri nominal asgari ücrete göre hesaplanmalıdır. 1989-1999 döneminde asgari ücretin alım gücü %36 azalmıştır. Asgari ücretin gerçek değeri temel alınır, enformasyon iletişim teknolojileri üretiminde ücret dağılımı değişmemiştir: Kutuplaşma artmadığı gibi, eşitsizlik de azalmamıştır. Tablo 5.3'de, enformasyon iletişim teknolojileri sektöründe en vasıflı işçilerin vasıfsızlardan çok daha fazla kazandığı açıkça görülmektedir.

Çeşitli nedenlerle, yeni ekonomide tahvil yaygın kullanılan bir ödeme yöntemi olmuştur. Tahvil piyasasında Mart 2000'de önlemler paketi uygulamaya sokuluncaya kadar yaşanan akıl almaz yükseliş Amerikalı çalışanların kağıt üzerinde kalan refahını hiç kuşkusuz artırmıştır, ancak ABD'de gelir eşitsizliğinin artmasıyla birlikte, tahvil seçeneğinin

TABLO 4. SINIRSIZ KARIYERİN ÇALIŞAN TÜRÜNE GÖRE ANLAMI

Çalışan türü	Şirkete özel yatırım	Şirkete özel yatırım getirileri	Sınırsız olmanın getirileri
Asal çalışan	Vardır	Vardır, asal kaldığı sürede	Yoktur, işveren için değerli olabilir
Yeni tali çalışan	Yoktur	Yoktur, Ama, yatırım göz ardı edilir	Vardır, vasıfları taşınabilir hale getirecektir
Eski tali çalışan	Vardır	Yoktur. Böylece çalışanlar dışlanır	Gecikenlerin şansı zayıftır; denemeyi sürdüreceklerdir

bir ödeme aracı olarak kullanılması belirgin bir biçimde azalmıştır. Gelir eşitsizliğinin artması farklı etmenlere (küreselleşme, vasıflılık gerektiren teknoloji) bağlı olmakla birlikte, tahvil seçeneğinin yaygınlaşması bu artışa katkı yapmıştır. Özellikle, ortalama gelir ile nüfusun en zengin %10'unu geliri arasında uçurum oluşmasında, bu etmen özellikle belirleyici olmuştur. Tahvil seçeneği çalışanlar için ayrıca yeni bir risk de yaratmıştır: Toplam ücret, tahvil değerine bağlı olarak dalgalanmaktadır.

Kariyer fırsatları

Geleneksel örgütsel yapılarda, piramit biçimindeki dikey örgütlenmenin sıkışma sonucunda yataylaşmasıyla, iş katmanları ortadan kalkmıştır. Aynı süreçte, yataylaşmadan farklı olarak, içi boşalmış bir piramit de ortaya çıkabilir: Orta düzeydeki iş katmanlarının ortadan kalkması, işin içsel yapılanmasında, formel eğitimin örgütsel maliyetini artırarak

ve bu eğitimin altyapısını oluşturan informel işbaşı eğitiminin gerçekleşme olasılığını azaltarak, eğitim ile kariyer ilerlemesi arasındaki bağların kopmasına yol açacak bir boşluk yaratır. Bu olasılık, yöneticileri, üst düzey görevler için, "vasıflı" geliştirmek yerine "vasıflılığı satın almaya" yönlendirir. Oluşan boşluğun boyutları alt düzey işçiler için gerçekleştirecek bir eğitim ve geliştirme programının başarısını etkileyecek bir güdülenme eksikliği yaratabilir. Ayrıca, böylesi gelişmeler, işgücü piyasasına katılan eğitimsiz işçilerin bilgi ve becerilerini ve elbette iş beklentilerini artırmak için oluşturulmuş büyük örgütlenmelere sahip olan yerleşik istihdam sistemleri için bir meydan okuma potansiyeli taşır.

Enformasyon iletişim teknolojileri, örgütlere, işlemlerini, hizmet sunumunu veya üretim etkinliklerini alt işveren kullanmak, dış kaynak kullanmak veya ortaklık kurmak gibi dışsal düzenlemelerle, ağ oluşturan

şirketler arasında paylaştıracak yeniden yapılandırma olanağı sağlar. Örgütteki bu yapısal değişiklikler, işçiler için önemli kariyer sorunları yaratır. İlk olarak, "tali etkinlikler dışsallaştırıldığında, örgütün "çekirdek işçilerinin kariyer yapılarının güçleneceği umulur. Buradaki asıl sorun, "asal tanımının ve dolayısıyla örgütün "asal işlevlerinin dışsal baskıların ve koşulların doğasına bağlı olarak sürekli değişmesidir. Bu özellik, kariyer sürecinin öngörülebilirliğini "çekirdek işçiler için bile güçleştirir.

İkinci sorun; batık yatırımlar ve geri döndürülemezlikleridir. Bir işçi batık (yapılan harcama ve harcanan süre açısından) yatırımların yarattığı maliyetlerle "sınırlanmış bir kariyer sürecine girmiş olabilir. Öyleyse, örgütsel yapıdaki değişiklik, özellikle yıllara dayanan iş deneyimine sahip oldukları için kariyer yatırımları geri döndürülemez nitelik kazanan ve yan şirketlerde ya da taşeron işlerinde iş bulma olanakları sınırlı olan işçiler için büyük sorun yaratır (Tablo 5.4). Bu işçiler, yeni bir iş bulmayı başarsalar bile, çalıştıkları şirketle özdeşleşmiş bilgi ve becerilerinden yararlanacak yeni kullanıcılar bulmakta zorlanacaklar ve bu bilgi ve beceriler buldukları iş için gerekli değilse, düşük ücretlerle çalışmayı kabul etmek zorunda kalacaklardır.

Üçüncü sorun, belirsizliğin, dış

kaynak kullanımının ve belirli süreli sözleşmelerin artmasının kariyer planlamasında yarattığı güçlüklerle ilgilidir. Örgütte "asal" ve "tali" işlevlerin birbirinin yerine geçmesi, istihdam süresinde değişiklik yaratmasa bile, iş güvencesine temel oluşturan geleneksel kuralların ve normların tıkanmasına yol açmıştır. Öte yandan, "ağ çalışmasında kariyer yapmayı düşünen işçilerin dış ortamda karşılaşacakları koşulların daha belirli olduğu da söylenemez.

Son olarak; veri girişi ve benzeri düşük nitelikli işler kadınlar için, anında, çok sayıda iş yaratılması için açılım sağlamakla birlikte, daha saygın ve yüksek ücretli işler yaratılması amaçlanıyorsa, bu sektöre güvenilmemelidir.

Enformasyon iletişim teknolojileri, bazı işçilerin kariyer fırsatlarını geliştirirken, diğerlerininkini de azaltır. Bazı gruplar, işlerinde daha fazla özerklik ve ayrıcalık elde ederek kariyer olanaklarını artırıp, kazançlarını geliştirirken, deneyimsiz olanların özerkliği ve kariyer olanaklarıyla birlikte, kazançları da azalacaktır. Araştırmalar, işteki olanakları (beceri, iş güvencesi, ücret ve kariyer olanakları gibi) alt ve üst düzeyde olan çalışanlar arasında kutuplaşma olduğunu göstermektedir.

Bu noktada; istihdam piyasası kuruluşlarının önemi ortaya çıkar. Eğer, iş ve üretim örgütlenmesinde-

ki değişim getirinin azınlığın elinde yoğunlaşmasına yol açarsa, getirinin yüksek olmasının yarattığı toplam etki, umutlu gençlerin kapıda hazır beklemleri için yeterli olmakla birlikte, işin niteliğini veya iş güvencesini azaltmaktan başka işe yaramayabilir. Özellikle, vasıflarını istihdam sürekliliğini sağlayacak üretkenlikte kullanma olanağı olmayan yaşlı işçiler iş güvencesinin azaldığını hissedeceklerdir. Bunun için, ekonomisinde yaşlı işçilerin istihdam edilebilirliğini destekleyecek önlemler özel önem kazanacaktır.

İSTİHDAM EKONOMİSİNDE İŞİN KORUNMASI VE TOPLU PAZARLIK

Esnek örgütlenmelere ve istihdam ilişkilerine yönelim arttıkça standart istihdam sözleşmelerinin ve buna bağlı olarak da, istihdam haklarının çökmesi riski artmıştır. İşgücü piyasasında çeşitliliğin artması çalışanların çıkarlarının örgütlenmesi ve temsili için de, bir meydan okumadır. Özellikle iş bulma şirketlerinin bulunduğu geçici işlerde veya elektronik işçilerinin işlerinde olduğu gibi, kısa süreli ve çok işverenli iş bağlantılarının artması sürekli ve doğrudan istihdama dayanan istihdam haklarının güvence altına alınmasını güçleştirmiştir.

Bazı toplumlar istihdama dayalı haklar yerine yurttaşlığa dayalı hak-

lar sağlar -sağlık hakkı, emeklilik hakkı, çocuk bakımı gibi, iş etkinliğiyle ilgili olmayan haklar gibi-. Bu hakların istihdam ile ilişkilendirildiği yerlerde- ABD'deki sağlık sigortası ya da pek çok ülkedeki ücretli analık izni gibi- sürekli istihdamdan uzaklaşılmasının ve büyük çeşitlilik gösteren istihdam sözleşmelerine yönelinmesinin etkileri çok daha ani bir biçimde ortaya çıkar. Avrupa Komisyonu standart istihdam sözleşmesinin ve bununla bağlantılı olan istihdam haklarının modasının geçtiğini ve istihdam ilişkilerinin, yalnızca işverenlere ve işçilere daha fazla esneklik sağlamak için değil, farklı işverenler, etkinlikler ve statüler arasında yer değiştirme eylemini desteklemek için de, yeniden gözden geçirilmesi gerektiğini ileri sürmektedir.

Kutu 1'de belirtildiği gibi, istihdam ilişkilerini yeniden tanımlayarak, temel istihdam haklarını sağlayacak yeni yollar bulmak olanaklı olmasına rağmen, anılan esnek istihdam ilişkilerinde, işçilere serbestçe örgütlenme ve toplu pazarlık yapma haklarında fırsat eşitliği sağlayacak yeni yollar bulmak olanaksız gibidir. Öyleyse, sayıları giderek artan hareketli "ağ çalışanları için tek çıkış yolu bireysel istihdam haklarını güçlendirmektir.

Bununla birlikte, tarihsel gelişme sürecinde, bireysel istihdam hakları

KUTU 1

İstihdamın korunmasının yaygınlaştırılması

Son Avrupa Direktifleri istihdamın korunması bağlamını çalışanlardan, örneğin doğrudan iş sözleşmesi olanlardan işçilere doğru yaygınlaştırmıştır. Bu, çalışan tanımının yaygın olarak kullanıldığı eski direktiflerden, örneğin Edinilmiş Haklar Direktifinden, farklı bir çizgi izlendiğini göstermektedir. Anılan işçi bağlamı 1997'de Kısmi Süreli Çalışma Direktifinde, "her üye ülkede yasada, toplu sözleşmelerde ya da yürürlükteki uygulamada tanımlanmış bir istihdam sözleşmesine ya da istihdam ilişkisine sahip olan işçiler" olarak tanımlanmıştır.

Geçici işçiler, bu işçileri bütünüyle veya kısmen dışlayan bir maddeye dayanılarak, dolaylı olarak kapsamıştır: "ulusal yasaya, toplu sözleşmeye veya yürürlükteki uygulama uygun sosyal tarafa ya da eşdeğerine danıştıktan sonra". İngiltere Hükümeti, Ulusal Asgari Ücret ve Çalışma Süresi Düzenlemelerinde daha kapsayıcı olan işçi tanımını kabul etmiş olmasına rağmen, mevzuatı, Direktifi yalnızca çalışanlara uygulayacak bir biçimde sınırlamaya çalışmıştır. Ancak, baskılardan, özellikle de TUC'un baskısından sonra Hükümet, mevzuatın yalnızca çalışanları değil bütün işçileri kapsamaması gerektiğini kabul etmiştir. Bu, özellikle, kısmi süreli çalışma alanında, işçi bulma kuruluşlarının kısmi süreli çalışan işçilere kendi hesabına çalışan gibi davrandığı İngiltere'de çok önemlidir.

Kaynak: TUC

KUTU 2

Tele çalışma: Bir sendikal açılım

Aşağıdaki kılavuz, tele çalışanların karşılaşılabilecekleri sorunları tanımlamayı ve tele çalışanlara diğer çalışanlara davranıldığı gibi davranılmasını sağlamayı amaçlamaktadır:

-Tele çalışanlar bir işletmenin çalışanları olmalı ve kendi hesabına çalışan olarak görülmemelidir;

-İstihdam sözleşmeleri evde çalışmanın yalıtılmalarını önlemek için düzenli olarak büroya gelmelerini sağlamalıdır;

-Evde tele çalışmaya uygun ayrı bir oda, ayrı bir telefon ve ısıtma, aydınlatma gibi harcamalar için ek kaynak ayrılmalıdır.

-Tele çalışanların düzenli olarak bir araya gelmeleri sağlanmalı, diğer tele çalışanlarla elektronik posta ve telefon bağlantıları olmalı ve bu amaçla yapılacak harcamalar işveren tarafından karşılanmalıdır.

-Tele çalışan ile yöneticisi / deneticisi her hafta tartışma amaçlı bir görüşme düzenlemelidir;

-Tele çalışanlar, büro çalışanlarıyla aynı ücret ve çocuk bakımı ve ana babalık izinlerinin de içinde olduğu aynı sosyal haklardan yararlanmalıdırlar. Çalışma saatleri belirlenmiş olmalıdır. Kariyer geliştirme ve eğitim fırsat yaratan programlardan yararlandırılmalıdırlar;

-Her türlü bilgisayar teçhizatı, bunların bakımı ve onarımı ve sigortalanması ve sağlık ve güvenliğe uygunluğu işveren tarafından sağlanmalıdır. İşveren bir kaza ve yaralanma durumunda yasal sorumluluğu üstlenmelidir;

-Tele çalışanlar sendika temsilciliğine başvurabilmeli, çalışma saatlerinde toplantılara katılabilmelidirler. Sağlık ve güvenlik danışmanları ve sendika temsilcileri tele çalışanları ziyaret edebilmelidirler.

-Tele çalışanların büro çalışmasına dönme hakkı saklı tutulmalıdır.

Kaynak: MSF Information Technology Professionals Association

toplu pazarlık sürecinden bağımsız gelişmemiştir. Güçlü sendikalar olmadan ve canlı bir toplu pazarlık sisteminin sürekliliği sağlanmadan, bireysel istihdam hakları geliştirilip, güçlendirilemez. Bu nedenle istihdamı işveren ile işçi arasındaki tekil ilişki temelinde ele alan istihdam tanımından daha kapsamlı bir tanıma dayanan yeni yasal koruma biçimlerine olduğu kadar, toplu temsil ve toplu pazarlığın da aralarında olduğu işgücü piyasası kurumlarının yaratıcı bir biçimde yeniden yapılanmasına ve yenilenmesine gereksinim vardır.

ENFORMASYON EKONOMİSİNDE İŞİN ZAMAN BOYUTU

Enformasyon iletişim teknolojileri, enformasyon letme birimlerinin kağıdın yerini almasını ve artan sayıda insanın kütüphanelere gitmek veya toplantı ve konferansları beklemek zorunda kalmadan internet üzerinden enformasyona ulaşmasını sağlayarak, kullanılabilir zamanı artırmış ve iş yükünü azaltmış ve böylece işin gerçekleştirilmesinde verimliliği artırmıştır. Enformasyon iletişim teknolojileri, görevlerin yerine getirilmesi için gerekli süreyle birlikte, iş için harcanana çabanın azaltılması için de fırsat yaratır. Örneğin; taşımacılığın yetersiz olduğu gelişmekte olan ülkelerde, kütüphaneye veya bankaya gitme gereğinin ortadan

kalkması büyük bir zaman ve enerji tasarrufu sağlar. Benzer biçimde tahıl fiyatlarıyla ilgili enformasyonu pazara gitmek yerine, internet, elektronik posta veya hareketli telefon kullanarak edinen çiftçiler kaynak ve zaman tasarrufu sağlarlar.

Bütün bu üstünlüklerden yararlanmak olanaklıdır, bunun için, enformasyon iletişim teknolojileri verimsiz kullanılan ya da atıl olan kapasiteyi aşamalı olarak yok etmeli ve eldeki sürenin en yoğun kullanımını sağlamalıdır. Aslında, teknolojiler süre kullanımının kapalı devre izlenmesini de olanaklı hale getirmektedir. İş yoğunluğunun artırılması ve bu yoğunluğun iş günü boyunca en üst düzeyde tutulması elbette işlevsel bozukluklar yaratabilir: İşçinin moralini bozup, stresini artırabilir ve işçi giriş çıkışını hızlandırabilir. Bu sonuçlar üretkenliği azalttığı gibi, ürün kalitesinin bozulmasına da yol açabilir. Ama, enformasyon iletişim teknolojileri iş yoğunluğunu gerçekten artırmakta mıdır?

İşte yaşam: İş yoğunluğunda artış

İş yoğunluğu ile ilgili baskının artması, sürenin piyasadaki rekabetin önemli bir unsuruna dönüşmesine bağlıdır. İletişim devrimi küresel piyasalardaki yoğun rekabeti daha da artırdığında, rekabet hızının – ya da rekabet baskısını yanıtlamak için ge-

reken hızın- daha da artacağı anlaşılır bir gelişmedir. Ayrıca, aşağıda da belirtildiği gibi, bilgi oluşturma çalışması çalışma süresi ile çalışılmanın süre arasındaki ayrışmayı da belirsizleştirmektedir. İş yoğunluğunun arttığını gösteren daha özel göstergeler de vardır. Çevrimiçi çalışmaya özgü bir dizi etmenin iş yükünü artırdığı bildirilmiştir:

-Elektronik posta, haber grupları ve forumları aracılığıyla "aşırı enformasyon yüklenmesi ve yanıtlamak anlamsız olsa bile (örneğin; bir elektronik postayı, alındığını duyurmak için yanıtlamak), bir iletiyi yanıtlama gereğinin yarattığı sürekli baskı;

-Önemli ve önemsiz enformasyonların birbirine karışmasıyla artan zihinsel yorgunluk;

-Aynı iletinin, aynı anda, öncelik gözetmeden çok sayıda alıcıya gönderilmesini önleyecek örgütsel süzgeçlerin bulunmaması;

-Sürekli olarak erişilebilir ve kullanılabilir olma gereği ve bunun teknolojik olanaklılığı;

-Zamansal ve mekansal kesintilerin yol açtığı kayıplar - iletişimi de engelleyerek yoğunluğun da kesintiye uğramasını sağlar-.

Henüz az sayıda işçi interneti yoğun olarak kullanmaktadır; iş akışı ve bütünleşik yönetim yazılımları ve benzeri diğer enformasyon iletişim teknolojileri uygulamaları işin

yoğunlaşmasında daha büyük rol oynar. Bunlar görev içeriğini ve bağlantılarını belirleyerek, üretken olmayan zaman tüketimini önler. Her şirket çalışanı sisteme girilen her enformasyona anında erişilebilir. Böylece, işin tüm aşamalarında, "sıfır stok" ve "sıfır hata" ilkelerinden sonra, "sıfır gecikme" veya "tam-zamanında" ilkesi de önem kazanır. Hatalar ve aksamalar, yalıtılmış sakıncalar olmaktan çıkarak, "sıfır gecikmeye ulaşmak için geçici olarak uğraşılacak bireysel sorunlara dönüşür.

Büyük alışveriş merkezleri benzeri işletmelerde, yönetim yazılımları, şirketin etkili çalışması için o an gerekli olan personel sayısını hesaplayabilir. Böylece, çalışma süresi isteme göre planlanabilir ve kısmi süreli çalışma artar. Diğer hizmet işletmelerinde, özellikle de bankacılık, hazır gıda ve temizlik işkollarında da, benzer yöntemler kullanılır. Böylece, enformasyon iletişim teknolojileri iş sürecinde gevşekliğin önlenmesini ve yinelenmemesini sağlar. Yazılımlar sayesinde, işçilerin nasıl görev yaptıklarını gösteren çok sayıda enformasyon toplanabilir ve çözümlenebilir. Gerçekleştirilen işlem ya da hizmet alan müşteri sayıları gibi fiziksel ölçütlerin yanı sıra, davranışsal ölçütlerle ilgili enformasyon da toplamır. Örneğin çağrı merkezlerinde, gözetim sistemleri,

konuşmalardan örneklem olarak, bazı özel terimlerin ve deyimlerin kullanılma sıklığını ölçebilir. Bazı ses tanıma sistemler, konuşma tonlarını bile çözümleyebilir. Çağrı merkezlerinde iş kalitesinin bozulma potansiyelini artıracak olan da, iş ritmindeki bu yoğunlaşma ve sürekli gözetim olanağıdır.

Enformasyon iletişim teknolojileri kullanımı, işin, birbiriyle uyumlu üretim süreçleri, yarı özerk ekip çalışması ve çok vasıflılığın öne çıkarılması temelinde yeniden örgütlenmesini gerektirir. Bu yeni iş ortamları sıklıkla daha çekici bulunmakla birlikte, İngiltere’de yapılan çalışmaların da gösterdiği gibi, iş yoğunluğunu da artırır. Artışın düzeyi sendikaların rolüne ve emek ile ilgili düzenlemeleri de kapsayan toplumsal ve siyasi çevreye bağlıdır. İngiltere deneyimi görece esnek düzenlenmiş bir çevrenin iş yoğunluğu üzerindeki etkilerinin neler olduğunu göstermiştir. Başka yerlerde de olduğu gibi, enformasyon iletişim teknolojilerinin işin kalitesi üzerindeki etkileri, bir ölçüde de düzenlemelere ve çalışanların bu etkileri önlemekte ne ölçüde söz sahibi olabildiklerine bağlıdır.

Elbette, iş yoğunluğunu artıran her değişiklik zorunlu olarak işin niteliğini azaltmaz. İş örgütlenmesi verimsizleşmesi ya da mal veya hizmet üretiminin üretimdeki durakla-

malar ya da bileşenlerindeki eksiklikler ya da işgücü nedeniyle kesintiye uğraması, yöneticiler kadar işçiler de sıkıntıya sokar. Bu noktada, enformasyon iletişim teknolojileri, yönetime ve işgücüne, istemleri daha kesin olarak ve önceden kestirme ve böylece tıkanmaları önleme ve iş deneyimini artırma olanağı sağlar.

Çalışma saatleri ve boş saatler

İşin doğasında ve işyerinde yaşanan değişiklikler, çalışma saatleriyle boş saatlerin daha iyi dengelenebilmesi olanağı sağlar. Gözle görülmeyen iş performansı; çalışanı işyerinden bağımsızlaştırdığı gibi, kadınlara ve erkeklere evde çalışma olanağı ve iş ve aile sorumluluklarını kişisel durumuna uygun olarak ve bireysel ve ailesel gereksinimlerini karşılayacak bir biçimde örtüştürme olanağı sağlar.

Ama, bu konuda da, bir karşı senaryo vardır. İş yoğunluğu artışı sorunun bir boyutu olmakla birlikte, ama pek çok kişi için iş, çalışma saati sonunda bitmez. Gözle görülmeyen ürünler için bilgi oluşturma süreciyle, görülebilen ürünlerin üretim süreci arasında bazı nitel farklılıklar vardır. Bilgi oluşturma'nın "hammaddesi" enformasyondur ve dijital çağda enformasyon hem çoktur, hem de üretimde kullanılan fiziksel araçlarından farklı olarak, işgünü

sonunda işyerinde bırakılması gerekmez, işyeri dışında dönüştürülememe ve “üzerinde çalışılamama gibi bir sorun da yaratmaz. Gerçekten, bu özellikler rekabet mantığıyla uyumludur ve bilgi oluşturma çalışmasına içselleşen bu mantık, daha uzun süre çalışma eğilimini de güçlendirir. Örneğin: Bugüne kadar, görülemeyen mal üretimi artışı sınırlanamamıştır. Enformasyon işlemcisi sayısı arttığı ölçüde, enformasyon iletişim teknolojileri sistemleri daha da üretkenleşir, bilgi oluşturan diğer işçiler için daha çok hammadde ve daha çok görev yaratılır; böylece her iş herkese için daha çok iş olanağı yaratır. Bu nedenle, üretkenlik artışı, bilgi oluşturan pek çok işçinin çalışma süresini kısaltmaz, aksine, çalışma süresi ile boş zaman arasındaki sınırları belirsizleştirir. Çalışıyor olsun ya da olmasın, insanlar bugün daha meşguldür, özellikle de enformasyonla meşguldür.

Bu durum geleneksel denklemde çarpıcı bir yer değişikliğine yol açmıştır: Sanayi tarihinde, üretkenlik artışı emek için daha çok iş, daha yüksek gelir ve daha kısa süre çalışma anlamına gelmiştir. Bilgi oluşturma çalışması, rekabet gereksinimi ve teknik gerçekleştirilebilirliği nedeniyle bu örüntüden sapabilir. Bilgi işçileri hem üretkenliği artırıp, hem de daha uzun süre de çalışabilirler. Bu, önceki dönemin istikrarlı

ve değişime kapalı yaşam alanlarını yaygın bir biçimde etkileyebilir. Çalışma ile çalışmama arasındaki geleneksel ayrımın geçersizleşiyor olması, çok ve az işi olanlar arasındaki kutuplaşmanın artmasına yol açabilir.

Çalışma saatleriyle boş zamanlar arasındaki sınırın belirsizleşmesi cinsiyetleri de farklı biçimde etkileyebilir. Çalışmalar, özellikle erkek işçilerin, evde zaman geçirirken de, enformasyon iletişim teknolojilerini, aileden ayrı kalma aracı olarak kullandıklarını göstermiştir. Kadınlar, tele çalışmayı ev işiyle bütünleştirirken, erkekler ayrı bir odada çalışma eğilimindedirler. Bu durumda, tele çalışmanın gelişmesi, erkeklerin boş zamanlarında bile aileden yalıtılmış olarak çalışmalarına olanak sağlarken, kadınların iş ve aile etkinliklerini çalışma saatlerinde de bütünleştirmelerine yol açmakta ve cinsiyet ayrımcılığını evde de güçlendirmektedir. Erkekler tele çalışma ile bir örgütün parçası olmayı birlikte sürdürüp, iki alanda da en iyi olma potansiyelini korurlarken, kadınlar, bütün yalıtılma sorunlarını da üstlenerek, yalnızca tele çalışan olabilirler.

İş ve aile gereksinimlerini daha iyi dengelemeye olanak sağlaması veya yolculuk süresini ve giderlerini azaltması tele çalışmanın tele çalışana sağladığı üstünlükleridir. Tele

çalışma işveren açısından da, genel giderleri ve büro mekanı gereksinimini azaltmak gibi üstünlükler sağlar. Ancak tele çalışmanın eksiklikleri ve engellemeleri de vardır. Yöneticiler, işgücü ve özellikle de işçinin üretkenliği ve iş kalitesi üzerindeki denetimlerini yitirebilirler. Tele çalışmadan başarılı bir biçimde yararlanılması için, yönetim kültüründe doğrudan gözetim geleneği terk edilmelidir. Yöneticiler tele çalışmayı yalnızca evde yürütenlere bağımlı olmakta isteksizdir. Örneğin Malezya'da, yöneticiler evde çalışma yürüten işçileri kiralamaya veya sanayi ülkelerinde gelişmekte olan ve evden yürütülen telefonla çağrı şirketleriyle çalışmaya doğrudan denetimi engellediği için genellikle karşıdırlar. İnsan kaynakları uzmanları bu tutumu değiştirmek için bütün yöneticilerin eğitilmesini gerekli görürler. Bunun için, yöneticilere etkili tele çalışmayı güdülemekte ve özel olarak tele çalışma için tasarlanmış yönetim uygulamaları oluşturup, yürütmekte yol gösterici olacak bir kılavuz hazırlanmalıdır.

Kişisel olmayan bir çalışma ortamıyla personel etkileşiminin bilgi paylaşımı açısından yalnızca toplumsal değil, araçsal değerinin de olduğu bir işyerinin yer değiştirmesi de tele çalışana anksiyete artışı olarak yansır. Görülemez mal üretiminde çalışan ağ oluşturma işçileri

çağrılı olarak çalışmaları istendiği ya da bu tür çalışma için güdülendikleri ölçüde ve çalışma sürelerindeki değişkenlik arttığı ölçüde, boş zaman örüntüleri ve ritimleri oluşturmaları ve iş dışı etkinliklere süre ayırmaları güçleşecektir. Bu tür işlerde grupların veya ekiplerin kendi çalışma takvimlerini belirleme olanakları bulunmakla birlikte, grup ya da ekip üyelerinin farklı gereksinimleri arasında uyum sağlamakta güçlük yaşandığı, bazı durumlarda da hiyerarşide üstte olan kişilerin kendi çalışma saatlerini ve boş zamanlarını düzenleyebilmek için diğerlerinin özerkliğini sınırladıkları, böylece, özerkliğin hiyerarşinin yerini aldığı görülmektedir. Örneğin; çocuksuz olanlar, çocuklu olanların gereksiniminin karşılanması için, kendilerini hafta sonu çalışmalarını daha çok üstlenmek zorunda hissedebilirler.

Benzer biçimde, son yıllarda iş ve aile yaşamının ilgili kişilerle uyumlu hale getirilmesine daha çok olanak sağlayan kısmi süreli çalışma yaygınlaşmakla birlikte, kısmi süreli çalışma saatleriyle ilgili düzenlemeler aynı ölçüde değişmemektedir. Vaka çalışmaları ve ülke verileri, kısmi süreli çalışmanın esas olarak, düzensizleştirilmiş toplumlarda ve işçilerin değil işverenlerin esneklik gereksinimlerini karşılamak için örgütlendiğini ortaya koymaktadır.

TABLO 5. İŞİN STRES YAPICI ÖZELLİKLERİ

Kategori	Zararı Tanımlayan Koşullar
İşi çevreleyen koşullar	
Örgütsel kültür ve işlev	Zayıf iletişim, sorun çözmede ve personel gelişiminde destek yetersizliği, örgütsel amaçların tanımlanmasında yetersizlik.
Örgütteki rol	Rol kargaşası ve çatışması, kişilerin sorumlulukları.
Kariyer gelişimi	Kariyer durağanlığı ve belirsizliği, az ya da aşırı destekleme, ücret azlığı, iş güvencesizliği, çalışmaya düşük toplumsal değer yüklenmesi
Karar özgürlüğü/denetim	Karar almaya katılma yetersizliği, işi denetleyebilme yetersizliği (denetim, özellikle de katılım biçimindeki denetim bir çevresel koşuldur ve yaygın bir örgütsel sorundur)
İşte kişiler arası ilişkiler	Toplumsal veya fiziksel yalıtım, üstlerle zayıf ilişkiler, kişiler arası çatışmalar, sosyal destek yetersizliği.
Ev- iş arabirimi	İş ve ev yaşamının gereklerinin çatışması, evde destek yetersizliği, kariyer çatışması sorunları
İşin içeriği	
İş çevresi ve teçhizatı	Teçhizatın ve müstemilatın güvenilirliği, ulaşılabilirliği, uygunluğu, bakım ve onarımı ile ilgili sorunlar
Görev tasarımı	Çeşitlilik yetersizliği veya kısa iş döngüleri, parçalanmış ya da anlamsız iş, becerilerin yetersiz kullanımı, üst düzeyde belirsizlik
İş yükü / İş hızı	Aşırı veya yetersiz iş yükü, iş hızını denetleme yetersizliği, üst düzeyde zaman baskısı
İş takvimi	Vardiyalı çalışma, esnek olamayan iş takvimi, çalışma saatlerinin belirsizliği uzun veya toplumsal yaşamı gözetmeyen çalışma süreleri

Elektronik çalışanın ve kendi hesabına çalışanın özgürlüğü

İşgücünün büyük bir bölümünün bürokratik örgütlenmede sürekli, tam gün çalışmadan kaynaklanan baskılardan kurtulması için yeni fırsatlar doğmuştur. İş ile yaşamın diğer alanları arasına sınır koymak,

artık kariyer sınırlılığı olmayanların- örneğin, farklı iş türlerinde çalışma olanağı bulabilenlerin-, işgücü piyasasında başarı kazanmalarının asgari gereği değildir. Kişi kariyer yapacağı işi farklı işverenlerin sunduğu ve çalışma saatlerini kendine göre düzenleyebildiği bir dizi iş arasından seçebiliyorsa, bu esnek yapı-

lanmayı ilkesel olarak çalışmadığı saatlerdeki farklı yaşamsal gereksinimleriyle kolayca örtüştürebilecektir..

Bununla birlikte, özgürlük sağlayan bu tercihlerin önünün açık olduğu kesin değildir. Öncelikle, kariyer sınırsızlığı kavramı iş ile aile arasındaki sınırları değil, yalnızca işler, disiplinler ve işlevler arasındaki sınırları kapsar,

Sorun; yeni istihdam ilişkilerinin hem çalışanlar, hem de işverenler için farklı durumları temsil eden iş ve aile alanları arasındaki karşıtlığı giderememesidir. Gerçekten, farkına varılmayan bir karşıtlık içinde olan bu iki alan arasında, kişinin kariyer fırsatlarını, kendisinin ya da ailesinin gereksinimlerini incelemek için sürekli veya en azından çocuk yetiştirirken geçici olarak ve kişisel tercihiyle reddederek, kurması beklenir (Fletcher ve Bailyn 1996:257).

Bu, yalnızca kendi hesabına çalışanları değil, bağımlı çalışanları da kapsar: İşletmelerdeki aile dostu politikalar genellikle çalışma saatlerinin bireysel olarak planlanması hakkının tanımak yerine, işin ve ailenin "karşıt" dünyalar olarak algılandığını gösteren daha kısa süre çalışma fırsatı sağlamaya yönelir. Ayrıca, kariyer sürekliliğinin görece kısa süreli bir dizi etkinlik nedeniyle kesintiye uğraması bile, iş taahhüdü ile ilgili olumsuz bir gösterge olarak al-

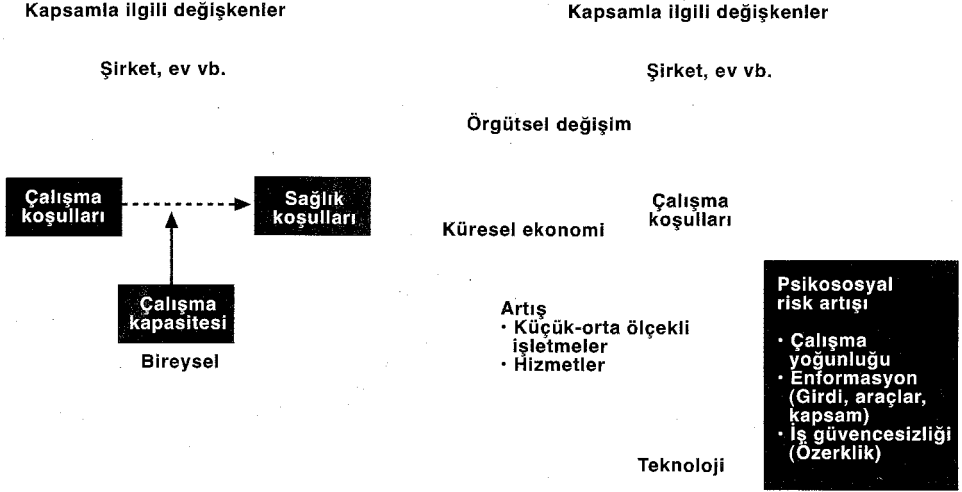
gılanır. Sonraki atamanın güvenilirliğe dayanması risk dengesini elektronik işçisinden yana değiştirir ve kişide, işte daha çok çaba göstermesi ve sürekliliği sağlaması için baskı oluşturur. Benzer biçimde, kısmi süreli çalışılan bir iş seçilmesi de olumsuz gösterge gibi algılanıp, tam süre çalışmanın sağlayacağı kariyer geliştirme fırsatının yitirilmesine yol açabilir.

Tam süreli sürekli kariyer örgütlenmesini öngören belirsiz süreli iş sözleşmelerinin yarattığı baskılar çocuk bakımıyla iş zorunluluklarının örtüştürülmesinde güçlük yaratır ancak, bu tür sözleşmeler, ailesel stresin yüksek olduğu dönemlerde, çalışanlara iş kaybına karşı kısmi koruma sağlar. Burada da, kendi hesabına çalışanlar daha büyük risk altındadır.

Bir iş sözleşmesinin sağladığı temel koruma iş bulmak için sürekli olarak piyasaya başvurmak zorunda olanlar için geçerli değildir.

AĞ OLUŞTURMA EKONOMİSİNDE İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ

Dijital çalışmada fiziksel görevler en aza indiği gibi, bilgisayar terminalinde yürütülen bu çalışma işçi için iş aletlerinden kaynaklanan güvenlik riskleri de oluşturmaz. Ama, bu çalışma, çalışma süresi ve iş yoğunluğu ile ilgili önceki tartışmada



Şekil I

Kaynak: Irene L.D. Houtman, "The changing workplace", presentation made at the American Psychological Association and the National Institute for Occupational Safety and Health Fourth Conference: Work, Stress and Health, 1999".

da ortaya çıktığı gibi bu çalışma yeni sağlık riskleri oluşturur: Psikolojik stres bu risklerin en önemlilerinden biridir.

İş Stresi

Enformasyon iletişim teknolojilerini kullanan yarışmacı örgütsel çevrede verimlilik ve üretkenlik baskıları; işin sürekli değişmesine uyum sağlama zorunluluğu; çalışanın yeni bilgi ve beceriler kazanmasına yönelik istemler, işin hızla başlatılıp bitirilmesine yönelik baskılar; gözetim, iş hızı ve iş değişiklikleri -değişiklik şirkette ya da işgücü piyasasında olabilir- artar. Bütün bu nedenler psikolojik strese yol açar.

Sanayi ülkelerinde iş stresi ortak ilgi alanı olmuştur. Amerika Birleşik Devletleri'nde yapılan çalışmalarda, işçilerin %40'ının işini çok veya aşırı stresli bulduğunu, %29'unun da, işte az ya da çok stres hissettiğini bildirmiştir. İş stresi Avrupa Birliği Ülkelerinde en sık karşılaşılan iş ile ilgili hastalıklardan biridir; Çalışma Koşulları Üzerine İkinci Avrupa İzlemi (1996), işçilerin %28'inin işinin strese yol açtığını hissettiğini göstermiştir. Japonya'da işinde veya iş yaşamında güçlü sıkıntı, korku veya stres hissedenlerin oranı 1982-1997 arasında %53'ten %63'e yükselmiştir. Japonya'nın en güncel gündem maddesi olan "Karoshi" (aşırı çalış-

maya bağılı ölüm), bugün Kore Cumhuriyeti'nde de toplumsal bir soruna dönüşmüştür.

Şirket etkinliklerinin iletişim devrimi sayesinde daha da küreselleşmesi, çok uluslu şirketlerde ve alt işverenlerinde istihdam edilen işçi sayısının artmasına yol açmıştır. Bir ülkede geliştirilen yeni yönetim modelleri diğer ülkelere aktarılırken, sınırlar arası iş örgütlenmesi daha da bütünleşerek dış kaynaklı değişiklik uyarılarına anında ve daha kolay yanıt verebilir. Görünür olmayan mal ve etkinliklerle ilgili sınırlar arası tele çalışma ve 24 saat durmaksızın çalışan bürolar görece yeni olmakla birlikte, gelecekte önem kazanacaklarından kuşku duyulmamalıdır. Diğer ülkelerdeki işçilerle işbirliği yapan işçi sayısı arttıkça, kültürler arası çatışmaların ve sorunlar da artması beklenebilir. Bunlar da yeni iş stresi kaynakları olabilir.

Şekil 1, işte karşılaşılan çeşitli psikolojik stres kaynaklarını göstermekte ve çeşitli etkilerin stresi artırdığını ya da azalttığını ileri sürmektedir. İki temel nokta özellikle vurgulanmalıdır: Birincisi; iş son yıllarda çok hızlı değişmektedir ve özellikle bireyin denetleyemediği ve yönlendiremediği bir değişimi yaşamak bile doğrudan stres yaratmaktadır. İkincisi; iş doyumunu artırdığı ileri sürülen özellikler aynı zaman-

da stres kaynağı da oluşturmaktadır. Ekip çalışmasında, otoritenin ve sorumluluğun artması veya tam tersine özerkliğin artması stresi de artırır. Bu durum psikolojik stres sorununun gerçek bir sorun olarak tanımlanmasının güçlüğünü kanıtlamaktadır: Aynı işte büyük bir doyumla birlikte, büyük bir stres duyumsamak anlaşılmas bir durum değildir.

Stresli ve/veya zarara yol açma potansiyeli olan bir işin psikososyal tehlikeleri konusunda uzmanlar arasında anlaşılır bir uzlaşma sağlanmıştır. Bu tehlikeler; Tablo 5.5'de temel iş stresi kaynakları olan iş özellikleri, çalışma çevresi ve örgütsel etmenler ile ilgili on kategoride özetlenmiştir. Aynı tabloda, herkes için stresli ve sağlığa zararlı olduğu kanıtlanan koşullar da sıralanmıştır. Enformasyon iletişim teknolojileri uygulamalarının bu özellikleri ve koşulları ağırlaştırması olasıdır.

Yeni ekipler ve yeni çalışma ilişkileri olumlu bir eğilim olarak bağımsızlaştırıp, özerkleştirir. Bu yeni düzenlemelerden edinilen deneyimler; katılımcı ilkelerin, yeterli eğitim ve öğretimin ve değişime önceden hazırlanmanın bu amaca ulaşılması için gerekli olduğunu göstermektedir. Ağ oluşturma örgütlenmeleri ve tele çalışma için işçinin özel istemleri karşılaması gerekir. Eğer hazırlıklı olmayan kişiye sorumluluk

KUTU 3

Teknoloji ile ilgili Yeni Tehlikeler ve Sağlık Riskleri: Tele Çalışanlar

Bu grup işçiler, çeşitli belirli konularla birlikte geleneksel büro çevresinde bulunan tüm risklerle karşılaşır.

Hava kalitesi: Evdeki çalışma çevresinde yapılan doğal havalandırma kirleticilerin (verimsiz çalışan ısıtma sistemlerinden sızan doğal gaz ve karbon monoksit, büro makinelerinden yayılan kimyasallar, gazlar ve tozlar, gibi) ortamdan uzaklaştırılması için yeterli olmayabilir.

Yangın tehlikesi: Evdeki elektrik tesisatı, işte kullanılan elektrik teçhizatının gereklerini karşılayacak biçimde düzenlenmediği için, yangın tehlikesi yaratabilir; yangın çıkışı bulunmaması, çıkışların kapalı veya kilitli olması riski artırır.

Ergonomik tehlikeler: Evdeki çalışma birimlerinde gerekli uyarlamaların yapılması için izin alınamaması sınırlı alanda, aşırı eğilerek, uygunsuz konumda çalışmaya veya birikimli travma hastalığına yol açan diğer risklerden etkilenmeye yol açabilir. Soğukta ya da uygunsuz sıcaklıklarda çalışmak sorun yaratabilir.

Aydınlatma: Yetersiz aydınlatma, uygunsuz duruşla birlikte göz zorlanmasına ve görsel rahatsızlıklara yol açabilir.

İş Stresi: Tam gün tele çalışma, çalışanı iş arkadaşlarıyla sürekli etkileşimin sağladığı kişisel ve mesleki yararlardan yoksun bırakır; yalıtılma tele çalışanın mesleki gelişimini sağlayacak etkinliklere katılmasını, örgütünün sağladığı fırsatlardan yararlanmasını ve karar alma süreçlerine katılmasını engeller. Büro hizmetlerine gereksinen tele çalışanlar için yönetsel destek eksikliği ek yük oluşturur. Kendisine bağımlı olanların beklentilerine yoğunlaşması işe, işin gereklerine yoğunlaşması ise, bağımlı olanların beklentilerine yoğunlaşmasını engelleyerek, tele çalışanı ev ile iş arasına sıkıştırır.

Yaralanma ve hastalık tazminatı: Bugüne kadar, işveren tele çalışanın uğradığı kazalardaki ve yaralanmalardaki sorumluluğu vaka özelinde ele alınmıştır: Ulusal iş sağlığı ve güvenliği standartları çoğunlukla tele çalışmaya ilişkin formel politikalar içermemektedir. Tele çalışma ile ilgili düzenleme, çalışanın statüsünü bağımsız alt işverene dönüştürdüğünde, pek çok sorumluluk da çalışana aktarılmaktadır. Bu durumda, işveren sağlıklı ve güvenli bir işyeri oluşturma, çalışan ve ailesi için koruyucu ve tedavi edici tıbbi bakım, sosyal güvenlik, sakatlık sigortası ve kaza tazminatı sağlama zorunluluğundan bütünüyle uzaklaşabilir.

Kaynak: ILO: Symposium on Information Technologies in the Media and Entertainment Industries: Their Impact on Employment, Working Conditions and Labour-Management Relations, Geneva, 2000:70-71.

yüklenirse karşılıklı olarak sorun yaşanır. Bazı durumlarda ekibin güçsüz veya yetersiz grup baskısına bağlı olarak olumsuz sağlık sonuçları da yaratabilen gereksiz bir stres yaşarlar.

Enformasyon İletişim Teknolojileri ve Fiziksel Gerginlik

Enformasyon iletişim teknolojileri sıklıkla sağlık ve güvenliği olumlu etkiler. Sağladığı yararlar açıktır: Otomasyon pek çok tehlikeli görevi ortadan kaldırırken, pek çok güvenlik riskini de azaltır. Enformasyon iletişim teknolojileri işte harcanan çabayı azaltarak, fiziksel iş yükünü hafifletir. Örneğin, basım sanayiinde, enformasyon iletişim teknolojileri ağır malzemelerin kol gücüyle işlenmesini sınırlarken ve baskı işleminin ilk aşamalarını ortadan kaldırarak daha sağlıklı bir çalışma ortamı yaratır. İmalat sektörü genelinde, pek çok riskli ve tehlikeli iş otomatikleştirilmiş ya da uzaktan kumandalı makinelere aktarılmıştır.

Bununla birlikte, genel görünüm birörnek değildir. Bir bilgisayarda saatlerce ara vermeden çalışmak, ellerde ve kollarda yinelenen zorlanmaya bağlı, Karpal Tünel Sendromu (KTS) benzeri sakatlıklara yol açar. Bu sendrom, aslında, yazmaya bağlı sakatlıkların küçük bir bölümünü oluşturur. Tendinit, bursit, tendosi-

novit, DeQuervain's Sendromu, Torasik Outlet Sendromu, tetik parmak/başparmak, miyofasiyal ağrı sendromu ve ilgili diğer sağlık sorunları da yoğun bilgisayar kullanımına bağlı olarak ortaya çıkabilir. Bunlar ciddi sorunlardır ve ilerlemiş vakalarda büyük acıya ve kalıcı sakatlığa yol açabilir. Ayrıca, yinelenen zorlanmaya bağlı yaralanan hastalarda bazen refleks sempatik distrofi de (RSD) gelişir. Bu kişilerin, bilgisayarla çalışılan işlerden ayrılmaları gerekebilir ve hatta, kalıcı sakatlık nedeniyle araba kullanma ve giyinip soyunma gibi gündelik yaşam etkinliklerini bile yapamayabilirler.

Yinelenen zorlanmaya bağlı sakatlıklar, tendonları, sinirleri, kasları ve diğer yumuşak dokuları hasara uğratan fiziksel hareketlerin yinelenmesiyle ortaya çıkar. Bilgisayar kullanımının ve çok hızlı yazmaya olanak sağlayan düz ve yumuşak dokunuşlu klavyelerin yaygınlaşması el, kol ve omuz sakatlıklarının salgına dönüşmesine yol açmıştır. Fare ve imleç gibi işaretleme araçlarının kullanımı bu sakatlıklara en azından katkı yapmaktadır. El, bilek, kol, omuz ve hatta boyun tendonlarına ve sinirlerine gereksiz stres yükleyen yazma teknikleri ve vücut duruşları da aynı ölçüde sorumludur. Çalışmaya ara verme ve dinlenme olanaklarının yetersizliği de sakat-

lıkları kesinleştirir.

Bilgisayar kullanmak, görmeye dayanan bir görev olduğu için, günümüz işyerlerinde görsel sorunlar ve bulgular da yaygınlaşmıştır. Göz yorgunluğu, görme bulanıklığı ve baş ağrısı bilgisayar ekranıyla uzun süre çalışanların evrensel yakınmalarına dönüşmüştür. Pek çok bilgisayar kullanıcısının ve işverenlerinin, bu yakınmaları işin bir parçası olarak görüyor olmaları, ABD’nde her yıl bir milyon yeni hastanın bu nedenle profesyonel yardım istemesi gerçeğini değiştirmemektedir. Bilgisayara Bağlı Görme Sendromu (BGS) olarak tanımlanan görme ve göz sorunlarının görülme sıklığı büro çalışmasına bağlı sağlık sorunları arasında daha bugünden kriz yaratacak düzeylere ulaşmıştır. Amerikan Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü’nün (NIOSH) araştırma sonuçlarına göre, bilgisayarda günde üç saatten uzun süre çalışanların %88’inde göz zorlanması bulguları ortaya çıkmaktadır. İnsanların bilgisayarlara, çevrimiçi hizmetlere ve internete bağımlılığı arttıkça, BGS da artacaktır. Kutu 5.3’de, enformasyon iletişim teknolojilerine bağlı sağlık riskleri gösterilmiştir.

Çeşitli alanların uzmanlarına -optometristler, tıp profesyonelleri, bilgisayar üreticileri, ergonomistler ve aydınlatma tasarımcıları- göre; bilgisayara bağlı göz sorunlarında birin-

cil etmen, uygunsuz aydınlatmadır ve BGS bulgularını hafifletmek için birincil çözüm ışık dağılımını iyileştirmektir. Bu, görme alanındaki tüm nesneler hemen hemen eşit parlaklığa ulaştığında başarılıdır. Geleneksel büro yerleşiminde bu amaca ulaşılammıştır. Artmakta olan bu tür sağlık sorunlarıyla ilgilenebilmeleri için iş sağlığı uzmanları yeni alanlarda uzmanlaşmalı ve yeni beceriler kazanmalıdır. İş sağlığı ve güvenliği personelinin enformasyon iletişim teknolojileri kullanımının yol açtığı sağlık sorunları konusunda eğitilmeleri ve bu sorunlarla başa çıkabilmeleri için yeterli bilgi ve beceri ile donatılmaları gerçek, acil ve ivedi bir gerekliliktir.

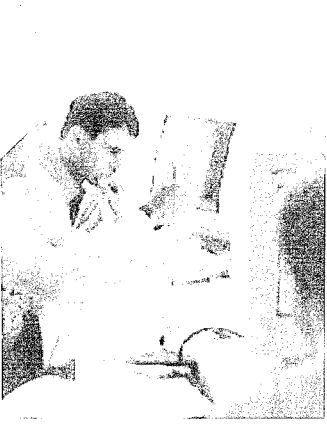
SONUÇ

Enformasyon iletişim teknolojilerinin yarattığı ve gündelik söyleşilerde kışkırtıcı deyimlerle tanımlanan potansiyel ile çalışmakta olan insanların çoğunluğunun yaşadığı gerçeklik arasındaki farklılık, sık vurgulanan bir temadır. Bu bölümde, bu temaya farklı ve çarpıcı bir yönden yaklaşılmıştır: Bu yaklaşıma göre, dijital ekonomide işin niteliği söz konusu olduğunda, enformasyon iletişim teknolojilerinin yarattığı potansiyel her iki boyutla da kesişmektedir. Özetlenirse, bu potansiyel işin sıradanlıktan veya ağır fiziksel gerekliliklerden arındırılmasını ve iş-

yerinin yaşamın ve işin gereklerine ideal ölçülerde uyarlanmasını sağlayabileceği gibi, tam aksine, çalışma yaşamının, etkileri çalışma sonlandıktan sonra da sürecekte düzeyde stresli hale gelmesine de yol açabilir. Hem bu teknolojilere içselleşmiş potansiyellere, hem de gerçekliğe direnen bir dünyada yaşıyoruz. Birbiriyle yarışan bu iki bakış açısından çıkarılacak sonuç şudur: Ağ oluşturma ekonomisinde iş kalitesinin artırılmasını sağlayan temel belirleyici-

ler; politikalar, kurumlar ve katılımdır. Çalışma koşullarının ve işin niteliğinin en üst düzeyde belirleniyor olması, yalnızca mevzuat sürecinin değil; işgücü piyasasının çalışma ilişkileri sisteminin aktörleri ve kurumları tarafından temsil edilen formel ve informal karar alma düzenlemelerinin bir çıktısıdır. Aslında, işin niteliği ile ilgili hiçbir boyut, önceden belirlenemez: Çünkü, bu, toplumsal tercihle ilgili bir çıktıdır.

Çeviri: Dr. Bülent Piyal



SENDEHALAR İÇİN YENİ GÜNLER

Richard Hyman

Sendikalar her zaman iki yüze sahiptiler; adaletin kılıcı ve mevcut çıkarlar" (Flanders, 1970:15). Buna rağmen, bu iki özellik arasındaki denge zamanla değişebilir. Son zamanlarda birçok ülkede sendikaların çalışan kesimlerden oluşan bir azınlığın görece avantajlarını savunan muhafazakar kurumlar olarak görülmeye başlandıkları açıktır. Bu nedenle 21. Yüzyılda sendikaların karşılaştıkları en önemli sorunlardan birisi de adaletin kılıcı rolünü yeniden canlandırmak ve tanımlamaktır.

Dünya çapında birçok sendika lideri ve militanı sorunun çok iyi farkındadır ve çeşitli ülkelerde yaratıcı bazı örnekler vardır. Bu makalenin amacı bu sorunun bazı yönlerini gözden geçirmek ve bazı potansiyel tepkileri tartışmaktır.

1. DÜŞÜNCELER SAVAŞI

Sendikaların karşı karşıya kaldıkları maddi sorunlar anlaşılır nedenlerle çok sık olarak vurgulanmaktadır. Hem sendi-

kal örgütlenmenin dışsal çevresi ve sendikal eylem, hem de sendikaların harekete geçirmeye çalıştıkları hedef kitlelerin doğasına ilişkin, giderek artan güçlükler oluşmuştur.

Dışsal olarak, ekonomik çevre giderek çok daha sertleşmiştir. Küresel rekabet yoğunlaşarak, ulusal çalışma ilişkileri rejimleri üzerinde yeni baskılar yaratmıştır. On yıllardır görece bir tam istihdam dönemi yaşamış olan sanayileşmiş piyasa ekonomileri, bir süredir kitlesel işsizliğe geri dönüşü yaşamaktadırlar. Kitlesel işsizlik yeni piyasa ekonomilerine dayatılan "şok terapilerin" öğelerinden birisi olmuştur. Eskiden birçok durumda dışsal şoklara karşı dayanıklı olan yeni sanayileşen ülkeler küresel piyasanın dalgalanmalarına maruz kalmışlardır.

Hükümetler dünya ekonomisinin yeni düzensizliğine uyum problemleriyle uğraşırken birçok ülkedeki siyasal ortam (özellikle işçi hareketlerinin en uzun geçmişe sahip olduğu yerlerdeki) giderek daha fazla

olumsuz bir hal almaya başlamıştır. Bazı durumlarda bu, kısmen üyeleri kaybetmelerine bağlı olarak sendikaların "sosyal taraf" olarak temsil statülerinin zayıflamasına bağlanabilir.

Üçüncü dışsal sorun ise işverenlerden gelmiştir. Bazı ülkelerde sendikaları çalışanların kolektif temsilcileri olarak kabul etme yönünde giderek artan bir isteksizlik vardır. Bazı ülkelerde ise, kolektif sözleşmeler devam etmekle birlikte kapsamı daraltılmış ve işletmeler çalışanlarla, bireyler olarak iletişim kurmak için yeni bazı doğru- dan iletişim biçimleri geliştirmişlerdir. Ekip çalışması modası birçok ülkede hem sendikal yapı- lar- dan, hem de zorunlu iş- yeri temsil kurumları- dan ayrı olarak yeni kolektif karar alma meka- nizmaları geliştirmişler- dir. Buna ek olarak, ço- kuluslu şirketlerin geniş- lemesi, önde gelen işve- renlerin ulusal endüstri- yel ilişkiler sistemlerinin zorlayıcı gücünden kaç- maya istekli olmaları ve bunu başarmaları anla- mına gelmiştir.

İçsel sorun olarak adlandırılabilir olan boyut ise, sendikaların temsil etmek istediği hedef kitlelerin değişmesinden kaynaklanmaktadır. Geleneksel olarak sendikalar, sadece değil ama özellikle ileri düzeyde sanayileşmiş toplumlarda "normal" istihdam ilişkilerinin varlığı (gerçek ama çoğu zaman abartılan bir gerçek) tarafından şekillendirilmişlerdir. Bu ilişkiler, belirli bir işveren ile tam zamanlı bir iş ve genellikle uzun dönemli istikrarlı bir iş anlamına gelmiştir. Bunun klasik örnekleri madencilik, imalat ve ulaşımda çalışan "kitle" işçileridir ki bu durum işçilerin dışsal emek piyasasında sınırlı bireysel kaynaklara sahip iken, öte yandan işveren üzerinde kollektif bir baskı uygulamak için önemli bir potansiyele sahip oldukları anlamına gelir. Erken dönem sendikacılık birçok ülkede oldukça yüksek vasıflı bir "işçi aristokrasisi"sine dayanmış olmakla birlikte, "modern" işçi hareketleri temel kitlesini (en azından sayısal olarak daha egemen olan özel

sektörde ve işçi hareketi politikasının şekillenmesi sırasında) bireysel kariyer olanakları açısından yeterli bir kapasiteye sahip olmayan ancak istikrarlı bir kollektif dayanışmayı sağlayamayacak kadar da aciz olmayanlar arasında bulmuştur.

"Normal" işçi, ve dolayısıyla "normal" potansiyel sendika üyesi bu nedenle istihdam statüsü gelip geçici olmayan tam zamanlı bir çalışandı. Bunun bir uzantısı olarak, "normal" bir çalışan, ailesi için "eve ekmek götür-en" kişi olduğu varsayılan bir erkek işçiydi. Bu durum, tipik olarak sendika gündemini biçimlendirmiştir. Bu gündem ağırlıklı olarak istihdamın süre ve koşullarıyla ve özellikle üç yönüyle ilişkili olmuştur: "aile ücretinin" ödenmesini sağlamak, standart çalışma haftasını tanımlamak ve azaltmak, ve işverenin işçi almak ve işten atmak keyfiyetini sınırlandırmak.

Gerçekler bu stilize edilmiş açıklamadan çok daha karmaşık olmakla ve ülkeden ülkeye değişiklik göstermekle birlik-

te, geleneksel "normal" gündeme ilişkin bu model bir karikatür olaktan çok uzaktır. Birçok ülkede bazen tarihi birkaç on yıl kadar geriye kadar giden ve daha geniş bir kitleye seslenebilmek için bu gündemi dönüştürmeye yönelik gerçekten ciddi çabalar olmuştur. Bu dönüşümü gerçekleştirmek giderek daha acil bir gereklilik haline almaktadır.

Bunun temel nedeni "atipik" istihdam biçimlerinin giderek daha yaygın hale geliyor olmasıdır. Yarı-zamanlı çalışma, kısa dönemli ve geçici istihdam, taşeron çalışma, serbest çalışma, (hem gerçek, hem de sahte) hükümetin özel çalıştırma (make-work) programları ve elbette işsizlik gibi biçimlerin tümü daha yaygın hale gelmişlerdir. Toplam olarak bakınca bazı ülkelerde bu biçimler ekonomik olarak aktif nüfusun çoğunluğunu etkilemektedir. Aynı zamanda istihdamın sektörel ve mesleki dağılımında çok sayıda yapısal kaymalar gerçekleşmiştir ki bunların bazıları şöyle sıralanabilir: özellikle

özel sektörde, geleneksel hammadde imalat ve bunlarla ilişkili sanayilerin gerilemesi ve çok çeşitli hizmet sanayilerinin gelişmesi; kısmen mikro elektronik teknolojilerinin gelişmesi nedeniyle, birçok geleneksel el mesleklerinin yok olması ya da dönüşümü ve "beyazyakalı" işlerin gelişmesi (ki şimdiden bir çok ülkede bu tür işler çoğunluğu oluşturmaktadır); temel sanayilerde istihdam yoğunlaşması sürecinin tersine çevrilerak yerini "küçülmeye" bırakması ve küçük ve orta-boy işletmelerin yaygınlaşması.

Böylece emek piyasasıyla kurulan bağlantılar çok çeşitlenmiş oldu ve yapısal dönüşüm, yeni tür kazananlar ve kaybedenler yarattı (bir çok ülkede kaybedenlerin sayısı kazananların çok üzerindedir). Artık "normal" bir işçi varsaymak yerine işçileri ayrıştırarak ele almak gerekmektedir. Reich (1991) beceri ve işlevlere odaklanarak "rutin üreticiler", "kişiye özel hizmet verenler" ve "sembolik analistleri" birbirinden ayırır; bunlardan ilk

iki grup ağırlıklı olarak önü tıkalı ve geçici işlerden oluşur, son gruptakilerin ise ancak bazıları ciddi bir ilerleme olanağına sahiptirler. Standing (1997) güncel emek piyasasını yedi gruba ayırmış olarak tanımlar ki bunlar elitler, ücretliler (salarimat), profesyoneller (proficians) (istikrarlı bir istihdama sahip olmayan ancak yüksek fiyatla pazarlanabilir yeteneklere sahip olanlar), geleneksel çekirdek işçiler, geçici iş olanaklarına dayalı olan düşük vasıflı esnek işçiler (flexiworkers), işsizler, ve düzenli ya da yasal çalışmadan tamamen uzaklaşmış olanlar. Hangi sınıflandırma benimsenirse benimsensin, sendikal üyeliğin geleneksel çekirdek kitlesinin azaldığı açıktır ve iki aşırı uç yönünde bir genişleme olmaktadır: bir yanda profesyonel ve teknik becerileri nedeniyle bireysel kapasite açısından kendilerini emek piyasasında güvenli hissedenler vardır, öte yanda hem bu tür kaynaklardan yoksun olan, hem de emek piyasasındaki aciz konumları nedeniyle etkili bir kol-

lektif örgütlenme ve eylemin başarılmasını çok zor, hatta düşünülmese bile olanaksız kılanlar vardır. Bu gelişmeler bariz biçimde işgücünün giderek artan kadınlaşmasına bağlıdır. "Atipik" istihdam büyük ölçüde kadın istihdamıdır (Briskin ve McDermott, 1993; Cook vd, 1992). Formel emek piyasasında kadın oranının artması, ücretli işçi olarak koca ile evde çalışan kadın şeklindeki geleneksel modeli yıkamaktadır, ama birçok ülkede ev işi hala asıl olarak kadın işi olmaya devam etmektedir. Bu nedenle evde harcanan ve istihdamda harcanan zaman arasındaki ilişkinin yönetimi işgücünün giderek artan kısmının -yani kadınların-özellik bir kaygısı olarak ortaya çıkmaktadır.

Ev ile iş arasındaki ilişkide başka bir tür dönüşüm daha gerçekleşmiştir. Ortak çalışma koşullarını, bütünleşmiş ve homojen bir yerel topluluğu ve sınırlı sayıda ortak kültürel ve sosyal amaçların varlığını vurgulayan geleneksel bir proleter klişesi vardır. Biraz

abartılmış olmakla birlikte bu klişe özellikle "modern" kitle sendikacılığının en güçlü köklere sahip olduğu tek sanayiye dayalı işçi sınıf durumundaki tarihsel gerçekliğin özüne işaret etmektedir. Buna karşıt olarak, günümüz toplumlarında iş, barınma, tüketim ve sosyalleşmenin mekansal konumu ve toplumsal örgütlenmesi oldukça farklılaşmıştır. Günümüzde tipik bir çalışan, çalışma arkadaşlarından oldukça uzakta bir yerde yaşıyor, işle ilgisi olmayan bir arkadaş çevresi veya büyük ölçüde 'özel' bir yaşam sürüyor ve aynı işyerindeki diğer çalışanlardan çok farklı bir takım kültürel ilgiler peşinde koşuyor olabilir. İş ile topluluk arasındaki bu bölünme (ya da geleneksel anlamıyla topluluğun (cemanın) çözülmesi) sendikal üyeliği desteklemiş olan (ve hatta bir çok durumda yerel sendikayı neredeyse 'total örgüt' haline getiren) yerel ağların birçoğunun kaybı anlamına gelmektedir.

Birçok yazar bu yapısal dönüşümleri, kolektivizmin kültürel ve ideolojik

gerilemesi ve bireyciliğin yükselmesiyle bağlantılı görmüşlerdir. Bu argüman en basit şeklinde bir aşırı basitleştirmeyi ifade eder (Kelly, 1998). Buna rağmen, kurumsal dayanışma biçimlerinin gündelik yaşamın daha geniş ağları tarafından desteklendiği "kitle işçisinin" son bulması, iş ile gündelik yaşamın giderek daha fazla birbirinden ayrıştığı günümüzde kolektivizmin imkan ve biçimlerinin çok farklı olacağı anlamına gelmektedir (Zoll, 1993). Perez-Diaz (1987: 122-3) bu durumun ima ettiği sonuçları çok açık biçimde ortaya koymuştur. Ona göre geleneksel olarak işçilerin kolektif yönelimleri dışsal olarak belirlenmekteydi: işçiler ya bu tür değerlerin hiç sorgulanmadığı bir sosyal ortam içinde bulundukları için "bir sınıf ahlakı ve alışkanlığı edindiler" ya da "yeni bir dünya ve farklı bir gelecek" idealine bağlanarak harekete geçtiler. Buna karşıt olarak, günümüzde geleneksel kimlikler yerlerinden oynadılar ve dönüşümcü idealler etki gücünü yitirdiler; işçiler artık sendi-

kalar (ya da partilere) "rasyonel, araçsal ve deneysel bir tutumla" yaklaşmaktadırlar. Onların desteğini kazanmak için sendikaların artık doğru ve pragmatik bir sınavı geçmeleri gerekiyor.

Kesinlikle daha fazla bireyciliğe imkan tanıyan bu hesaplayıcı yönelim, işçilerin aidiyetlerini kazanmak ve sendika ile kurulan özdeşliği yerinden etmek için kullanılan yeni işletme tekniklerini hem pratik kılar, hem de sonuçta bu tür teknikler tarafından daha da güçlendirilmiş olur. Ancak bu bireycilik aynı zamanda sendikaların ne düzeyde bir "ciddi ahlaki ve entelektüel kriz" yaşadıklarına ve ahlaki öfke rezervlerinin tükenmiş olduğuna işaret eder" (Perez-Diaz, 1987, 114-5).

Dolayısıyla sendikaların karşı karşıya kaldıkları maddi sorunlar, göze pek görünmeyen ideolojik sorunlardan ayrılmaz. Kendilerine karşı konumlanan düşmanca güçlere karşı direnebilmek için sendikaların karşı güç kaynaklarını harekete geçirmeleri gereklidir. Ama bu kaynak-

lar yeni üye çekmek, üyeleri ve sempatzanları eyleme geçmeleri için teşvik etmek, ve daha geniş kamuoyunun desteğini (ya da en azından taraf-sızlığını) sağlamaktan ibarettir. Sendikal örgütlenme için mücadele bu nedenle, insanların beyin ve yüreklerini ele geçirmek için bir mücadele, yani bir fikirler savaşıdır.

Bu makalenin geri kalan bölümünde bu fikir savaşına katkıda bulunabilecek bazı fikirler öne süreceğim. İşçilerin çıkarlarının temsili ve tabi ki temsilden zorunlu olarak önce gelen "çıkarların tanımlanması" süreci asla çok basit olmamıştır. Kolektif dayanışmayı yaratmak kısmen örgütsel kapasite sorunu olmakla birlikte daha temel olarak bu fikir savaşının bir parçasıdır. Geleneksel sendikacılığın krizi sadece güç ve etkinliğe dair daha apaçık göstergelerde değil, aynı zamanda geleneksel söylemin tükenişi ve yeni ideolojik sorunlara karşı yanıt vermekte başarısız olma şeklinde de yansımaktadır. Geçmiş yıllarda sendikal gündemi belirleyen güç,

sendikalara karşı düşmanca bir projeye sahip olanlar olmuştur. Sendikaların ideolojik inisiyatifini yeniden ele geçirmeleri gereklidir. Başlangıç noktası olarak şunu söylemek gerekir ki, tam zamanlı istihdam, şirkete özel iş güvenliği ve mesleki ilerleme için sınırlı olanaklar ile tanımlanan standart "kitle işçisi" modelinin emek piyasasına dair perspektifleri artık toplu sözleşme politikasının merkezi içeriğini belirleyemez. Yatay ve dikey olarak farklılaşmış işçi gruplarının özdeşleşebilecekleri sendikal programların oluşturulması, hangi çıkarların temsil edileceğine dair hassas bir yeniden tanımlamanın yapılmasını gerektirir. Sendikaların bir yandan reel ve potansiyel üyelerin (muhtemelen değişmiş olan) beklenti ve umutlarına karşı dikkatli ve içerici olması gerekiyorken, öte yandan bölen değil birleştiren bir gündemin inşa edilmesi de bir başka öncelik olmalıdır. Bunu yapabilmek için sendikalar, işverenlerin ve liberal siyasi güçlerin sendikalara yö-

nelik saldırısının geri planını oluşturan kavramları sorgulamalı ve bu kavramları farklı amaçlar için yeniden tanımlamaya çalışmalıdırlar. Birkaç örnek vermek istiyorum.

2. ESNEKLİK

Esneklik, işgücü piyasasının keyfi ve eşitsiz işleyişini biraz sınırlamış olan yasal ya da toplu sözleşme gibi sosyal düzenleme biçimlerine karşı savaş çağrısı olarak ortaya çıkan kötü şöhretli bir kavramdır. Terimin taşıdığı ideolojik anlam çok açıktır: işçileri daha kolay gözden çıkarılır ve işverenin değişen ihtiyaçlarına göre daha uygun hale getirebilmek için neo-liberallerin zayıflatmak ve sınırlandırmak istedikleri işgücü piyasasına dair koruyucu uygulamaların "hantalılık-katılık" olarak gösterilmesi. Bu "negatif esneklik" (TUAC, 1995: 5) sendikalar tarafından doğal olarak reddedilmiştir.

Ancak esnekliğin alternatif anlamları da olabilir. 1970'lerin "işin insanileştirilmesi" hedefi aslında teknolojilerin insan-merkezli bir biçimde uygulanması, görev akışı ve

iş hızının işçilerin kendi ritimlerine uyacak şekilde belirlenmesi, iş sürecinin kontrolünde yeni bireysel ve kollektif özerklik biçimlerinin geliştirilmesi gibi yollarla işçilerin çıkarları adına bir esneklik savunusuuydu. Bu gündem büyük ölçüde, 1980 ve 90'ların yeni işletmeciliğinin ("güçlenme" ve "insan kaynaklarını geliştirme" gibi yalancı savlar yoluyla) bir parçası olacak şekilde işçilerin elinden alınmıştır.

Sendikalar inisiyatifi yeniden ele geçirebilirler mi? Emeğin çok katı bir şekilde bölünmesi ve görevlerin standartlaştırılması belirli bir kapitalist iş örgütlenmesinin dayattığı bir şeydi ki bu, birçok işçi için statülerinin düşmesi anlamına gelen bir bağımlılık biçimine işaret ediyordu. Taylorist-Fordist sistemlerin bazı özelliklerin çoğunun işveren için artık çekiciliğini yitirmiş olduğu ölçüde, sendikaların işgücü içindeki bazı bölünmeleri aşabilecek radikal alternatifler için desteği harekete geçirmeleri için gereken zemin oluşmuş demektir.

Örneğin, geçen on yılda imalat sanayinde yaygın olan bir eğilim, takım üyelerinin çeşitli farklı işler gördükleri ve operasyonel kararlar üzerinde belirli bir takdir yetkisine sahip oldukları ekip çalışması modelinin başlatılması olmuştur. Birçok ülkede sendikalar anlaşılır nedenlerle bu tür girişimleri ciddi bir şüpheyile karşıladılar, çünkü ekip çalışması Japon türü bir "yalın üretime" doğru gidişin tipik bir parçası ve dolayısıyla işçi çıkarma ve "stres yoluyla yönetmenin" reçetesiuydi (Parcker ve Slaughter, 1988). Buna rağmen, sendika üyelerinin kendileri de özerklik ve iş genişlemesi eğilimlerinden etkilenmiş oldukları için bu modele basitçe direniş çoğu zaman etkisiz kalmıştır. Uzun vadede daha geçerli olan bir başka strateji ise değişime dair müzakereler sürecinde sendikaların kendi talepleri adına destekleri harekete geçirdikleri "eleştirel müdahale" stratejisi olmuştur. Örneğin, motor sanayindeki işin yeniden yapılandırılmasına dair karşılaştırmalı bir çalışma

(Kochan vd. 1997) bazı ülkelerdeki sendikaların bu tür stratejiler yoluyla değişim süreci üzerinde önemli bir etkiye bulunmayı başardıklarını göstermiştir.

Güncel çalışma alanındaki temel sorunlardan bir diğeri zamansal esnekliktir. Benzer şekilde bu da, işçilerin işverenlerin değişen ihtiyaçlarına göre daha uygun ve daha kolay elden çıkarılabilir hale gelmeleri demektir. Bir yandan bu esneklik, çalışma zamanının "sosyallığe uymayan" gün ve saatlere kadar (akşam ve gece çalışması, hafta sonu çalışması gibi) genişletilmesi anlamına gelebilirken, bir yandan da sadece normal süreler için ücret ödenmektedir. (Alaluf vd, 1995). Bu sonuncusuna örnek olarak bölünmüş vardiyaların (split shifts) kullanımı ve hatta İngiltere'deki kötü şöhretli "sıfır saat sözleşmeleri" "zero-hours" (bu sözleşmelerde çalışanın sürekli olarak hazır olması beklenir ancak sadece çalışmaya çağrıldığı zaman ücret ödenir) gösterilebilir.

Tüm bunlara rağmen

esnek çalışma zamanı kavramının işçi merkezli bir başka anlamı daha olabilir ki bu anlam, işverenlerinkine cepheden karşı duracak ve potansiyel olarak sendikaların savunma konumundan saldırgan konuma geçmeyi sağlayacak ve çok farklı türden çalışanların çıkarlarını bütünleştirebilecektir (Mückenberger, 1995).

Bu farklı anlam, zamana egemen olma fikri etrafında şekillenir: iş günü, haftası, yıl ve tüm bir yaşam kalıplarını, istihdam, boş zaman, kariyer geliştirme ve ev yaşamı arasındaki zamansal bağlantıları en iyi şekilde düzenleyecek şekilde etkileme fikri. "Çalışma zamanına dair geleneksel katı kavrayışlar çalışanların çıkarlarının çeşitliliğine uymamaktadır" (Lapeyre ve Hoffmann, 1995: 8-9). Özellikle kadın çalışanların (ev içi sorumlulukların radikal biçimde yenisinden dağıtımı yapılmadığı sürece) yarı zamanlı ile tam zamanlı istihdam arasında gerçek bir tercih esnekliğine sahip olmak ve yarı zamanlı işlerde de statü ve kariyer potansi-

yelleri açısından eşit olana sahip olmak konusunda çıkarları vardır (Cunnison ve Stageman, 1995: 202).

Daha genel olarak, bireysel çalışma zamanının örgütlenmesinde yeni tercih alanlarının açılması önemli bir sendikal ilke olarak da görülebilir (Matthies vd, 1994). İlk olarak yönetsel gereklilikler nedeniyle geliştirilmiş olan "esnek zaman" kesinlikle birçok işçi için çekici olacak şekilde işgününün "kişiselleştirilmesi" için zemin sağlayabilir (Leccese, 1997: 169). Benzer olarak, yıllık çalışma saatleri sistemlerinin geliştirilmesi, işverenlerin esneklik ihtiyaçlarını yansıtmıştır ancak işçilerin kendi tercihlerine uyacak şekilde yenisinden uyarlanabilir. Ancak kolektif olarak düzenlenmiş bir çerçevede gerçekleşmediği sürece bireysel çalışma süresinin müzakere edilmesi, işverenin elini güçlendirecek ve sömürü ilişkisinde yeni fırsatlar yaratacaktır. Daha büyük esneklik yönündeki hamleler bu nedenle, yeni tür sendikal düzenleme biçimlerinin

yaratılması için hem bir ihtiyaç hem de bir fırsat doğurur (Raasch, 1995).

Sendikalar giderek daha fazla esnek zaman müzakerelerine girmeye başladıkları gibi, aşamalı emeklilik anlaşmalarında da etkili olmaya başlamışlardır. Yine benzer şekilde bu tür anlaşmalar işverenler tarafından bir tür kısmi işten çıkarma biçimi olarak başlatılmıştır, ama "normal" istihdamdan emekliliğe keskin değil, esnek bir geçiş birçok eski işçinin isteklerine daha uygun olacaktır.

Daha genel olarak sendikalar, bireysel durumlara ve tercihlere uyacak şekilde çalışma zamanının hem süresi hem de dağılımında daha fazla tercih şansı için uğraşmak ve ayrıca bu esnekliklerin çalışanlara dezavantaj oluşturacak şekilde kullanılmaması için gerekli kuralları oluşturmak suretiyle çok sayıda işçiye seslenebilirler.

3. GÜVENLİK

Geçen yirmi yılda işgücü piyasasındaki eğilimlerin en dramatik özelliği iş güvensizliği sorunları-

nın ağırlaşması oldu. Birçok ülkede yapılan araştırmalar, işini kaybetmek korkusunun (ya kollektif işten çıkarılma ya da işveren tarafından kişisel olarak mağdur edilme yoluyla) günümüzde çalışanların işle ilgili en temel sorunu olduğunu ortaya koymaktadır. Sendikacılığın işlevlerinin bir kısmı bu tür bir güvensizliğe karşı durmaktır ancak bu direnişler işyeri veya sektör bazında olduğu sürece bunun sonuçları çalışanlar açısından oldukça bölücü olabilir. Şirket bazında iş güvenliği için savaşmak, başarılı olduğu takdirde "içeridekilerin" konumlarını istikrara kavuştururken, "dışarıdakilerin" işgücü piyasasındaki konumlarının daha da belirsiz hale gelmesine neden olabilir. Kamu çalışanları, özel sektörde on yıl önce kaybedilmiş olan sosyal korumalar için mücadele ettikleri zaman, kamu sendikaları dar grup ayrıcalıklarını savunan örgütler olarak görülebilir (1995 ve 1996'da Fransa'daki kamu sektörü grevlerinin önemli bir halk desteği sağlamış ol-

ması çok özgül siyasi koşullara bağlı olarak gerçekleşmiştir.)

Buna rağmen, işçilerin mevcut aşırı iş güvensizliği kaygılarına seslenmek için sendikaların gerçek istihdam fırsatları sunması ve bunu çalışanları kendi içinde bölen bir tarzda yapmaması gerektiği açıktır. Konumu istikrarsız olanlar, işsizler ve göreceli olarak güvence alanların çıkarlarını birleştiren bir gündem oluştururken, yine genellikle yalan işlevi gören mevcut eğilimlerden birini, sendikaların kendilerine özel bir anlam yükleyerek kullanmaları mümkündür. Son zamanlarda sosyal politikalara yön verenler arasında giderek popüler olan bu kavram "istihdam edilebilirlik"tir (employability). Burada ki tez şudur: bireyler artık tek bir işletme içinde hiç kesintisiz bir istihdam edilme umudunu taşıyamazlar, ancak piyasada değerli görülen vasıflar ve özellikle uyum sağlama yeteneği elde ederek işgücü piyasasının yarattığı tehditlerden kaçınabilirler. Avrupa Komisyonu (1997) işte bu te-

melde esneklik ile güvenlik arasında bir "denge" öngörmektedir ki bu dengeye Hollanda işgücü piyasası tartışmalarında "flexicurity" (esnek-güvenlik) adı verilmiştir (Wilthagen, 1998).

Çoğunlukla bu eğilim, işsizlik ve iş olanaklarının azalması sorununun bireyselleştirilmesi ve işsizlerin marjinalleşmesinden bizzat kendilerinin sorumlu tutulmalarının bir aracından başka bir şey değildir. Lowe'un (1998, 248) dediği gibi "yaşam boyu öğrenme" kavramı, insan kaynağı geliştirme külfetini bireyin üzerine yüklemektedir. Bireysel "istihdam edilebilirliği" artırmaya yönelik tamamen arz-yönlü bir işgücü piyasası politikası muhtemelen daha vasıflı bir işsizler ordusu; artan beceriler ile mevcut işlerin gerektirdiği sınırlı yetenek arasındaki tedirginlik verici uyumsuzluk (özellikle giderek genişleyen hizmet sektöründeki); ve belki de istihdam ve işsizliğin yapısında demografik bir kayışla sonuçlanacaktır. Buna rağmen istihdam edilebilirlik kavramı da

ilke olarak sendikal politikada merkezi bir kavram olarak kullanılabilir. Bu, aslında sendikaların çoğu zaman kapsadıkları farklı taleplerin bütünleştirilmesi ve koordinasyonunun sağlanması anlamına gelecektir: İlkin, eğitim ve mesleki beceri haklarının genişletilmesi, ve çalışma yaşamı boyunca bunlardan faydalanmak için esnek fırsatların tanınması; ikinci olarak işverenler ve eğitim ve mesleki beceri kurumları tarafından daha etkin (ve işçi-yönelimli) eğitimin sağlanması; üçüncü olarak istihdam genişlemesini sağlamak için talep merkezli politikalar geliştirilmesi ve nihayet niteliği yükseltilmiş işçiler için uygun istihdam olanaklarının yaratılması. Lowe'un (1998, 249) savunduğu gibi, "iş kalitesi, özellikle hala yüksek beklentiler içinde olan iyi eğitilmiş genç işçiler arasında kollektif eylemin temelini oluşturabilir".

İşin yeniden yapılması ve teknolojik yenilenme sürecini vasıfsızlaşma değil, vasıflandırma yönünde etkilemek

için şirket ve sektörel bazda çok şey yapılabilir. Örneğin, Katz (1997) tarafından derlenen ve telekomünikasyonda işin dönüşümü üzerine yapılan karşılaştırmalı araştırmalar farklı ülkelerde sendikalar tarafından izlenen farklı stratejilerin işlerin nasıl yeniden yapılandırıldığını etkilemiş olduğunu göstermiştir. Ancak burada sözkonusu olan bazı sorunlar becerilerin arz ve talebini denkleştirmek için ekonomi bazında müdahaleler yapılmasını gerektirir- örneğin yabancı sermaye yatırımlarının düşük vasıflı ve gözden çıkarılabilir işler biçiminde değil, "istihdam edilebilirlik" politikalarının zeminini genişletecek şekilde olmasını sağlamak için önlem almak gibi.

Buradaki zorluğun bir kısmı bu taleplerin farklı kesimlere seslenmesi ve farklı düzeylerde inisiyatif gerektirmesi nedeniyle koordinasyon eksikliği nedeniyle başarısız olma ihtimalidir. Somut bir örnek verecek olursak: IG Metall tarafından on yıl önce geliştirilen yaratıcı ve yenilikçi öneriler (Ta-

rifreform 2000) birleşmeden sonra Alman işgücü piyasasını etkileyen makro ekonomik sorunlar tarafından boğulmuştur. Tersinden bakarsak, "iş için ittifak" önerilerinin zorluklarından birisi (Almanya'da hükümetin değişmesinin ardından bu konu şimdi yeniden merkezi bir sorun olmuştur) merkezi bir anlaşmanın tekil şirketler düzeyinde eyleme nasıl dönüştürüleceği sorusudur (Streck, 1998: 537). Sendikaların kendileri bu farklı karar alma düzeyleri arasındaki bağlantıları kurmakta merkezi aktörler haline gelebilir ve böylece yurttaşların işgücü piyasasında "arz ile talebi birlikte tanımlamaları" da sağlanmış olur (Lipietz, 1996: 271).

4. FIRSAT

Buradan üçüncü bir temaya geçebiliriz: Fırsat. Yine, bu kavram da sağ tarafından ele geçirilmiş olan ama işçi hareketinin yeniden sahiplenmesi gereken kavramlardan birisidir. Yirminci yüzyılın büyük bir kısmında, sendikacılığın temelini oluşturmuş olan çekirdek iş-

gücü, istihdam konumlarını salt koşulların zorlaması yoluyla edinmişlerdi. Kariyer gelişimi ve bireyin yön verdiği mesleki hareketlilik, sendikaların mevcut ve potansiyel kitleleri açısından giderek daha fazla önem kazanan beklentiler haline gelmektedir. Waddington ve Whitston'un (1996: 163) beyaz yakalı işçilerin tutumlarıyla ilgili çalışmalarında belirttikleri gibi, "yeni sendika üyeleri, istihdam ilişkilerinin çoğunlukla kariyerle ilişkili olan bireyselleşmiş boyutlarının ele alınabileceği adil bir çerçevenin oluşturulmasını beklemektedirler".

Mevcut işveren ve işle bağlantıların zayıflatılması, ancak reel ve öncelikli alternatiflerin varlığı halinde özgürleştirici olabilir. Esneklik ve istihdam edilebilirlik konusunda söylediğimiz gibi genel olarak tanımlarsak: alternatif seçenekler arasında tercih yapmak bireysel bir proje olmakla birlikte, uygun bir fırsatlar yapısı varolmadığı sürece bunun bir yanılsama ve hatta bir tehdit olduğu açıktır.

Bu durum, sendikaların Leisink'in (1996) "mesleki çıkarlar" olarak adlandırdığı kaygılara seslenebilmesinin önünü açmaktadır. Fırsatlar yapısını genişletmek zorunlu olarak, hem işverenlerin takdir yetkisine, hem de piyasa güçlerinin anarşisine meydan okuyan kolektif bir projedir. Birçok yönüyle sendikaların geleneksel işlevlerinin yeniden tanımlanması olması itibarıyla bu proje, farklı kitlelere dayanışmacı bir tarzda ulaşabilecek bir sendikal gündemin temel boyutlarından birisi olabilir (Kochan ve Wever, 1991: 373).

Dolayısıyla özünde, sendikalar için asıl sorun bireysel tercihin, ancak işçilerin seçmek isteyecekleri seçeneklerin açık olması durumunda özgürleştirici olduğu savını kazanmak zorunda olmalarıdır. Geçmişte birçok sendika işverenlerin manipülasyonu ve sömürsüne karşı sadece bu yolla karşı çıkılabileceği korkusuyla davranarak esnek olmayan düzenlemeleri savunmuşlardır. Mevcut durumda ise bu

koruma ağırlıklı olarak, bireysel takdir olanaklarını genişleten prosedürel kurallar ve kariyer kararları için avantajlı bir çerçeve sağlayan aktif işgücü piyasası politikaları yoluyla sağlanmak zorundadır. Her iki açıdan da sendikalar hayati bir rol üstlenebilirler.

5. DEMOKRASİ

Üretimin ve istihdam ilişkilerinin örgütlenmesindeki değişiklikler (ekip çalışması, kalite çemberleri, performansla bağlı ücret, kişiselleştirilmiş sözleşmeler gibi) genellikle merkezinde "güçlenme" (empowerment) gibi bir eğilimin durduğu bir yönetsel propagandada atağıyla birlikte gelişmiştir. Bu yalancı söylem, tipik olarak işverenlerin üretim üzerindeki baskılarını yoğunlaştırmak, çalışanların sayısını azaltmak ve kolektif düzenlemenin geleneksel biçimlerini zayıflatmak yönündeki hedeflerine "demokratik" bir cila atmaya yaramıştır.

"Yeni işyeri", çalışanların genellikle artan sorumluluklar ve azalan güç ve kaynaklarla karşı-

laştığı bir yerdir. Emek maliyetleri "yalın üretim" örgütlenmesi yoluyla azaltılırken, çalışanlar aynı zamanda "kalite" ve "müşteri memnuniyeti" konularında daha duyarlı olmaları yolunda baskı altına alınmışlardır. Bunun çok ciddi yabancılaştırıcı etkileri olabilir ancak "daha yoğun çalışmanın daha değerli olduğu", "yoğun dışsal baskının daha fazla özerklik anlamına geldiği" yolundaki ideolojik argüman, ilginç biçimde son derece etkili olduğunu kanıtlamış görünmektedir. Burada büyük yalanın işlediğini görüyoruz: Dejours'un (1998) altını çizdiği gibi "şeytan sıradanlaşmış ve çekilmez olan hoş görülür olmuştur". Bunun paradoksal sonucu Coutrot'a göre (1988) başka bir görünür alternatif ortada olmadığı için çalışanların kendilerin için yeniden tanımlanan bu rolleri benimsedikleri bir tür "zorla işbirliğidir". Ancak bu kabullenme sadece kısmi niteliktedir. Örneğin yıllık olarak yapılan İngiliz Sosyal Tutumlar araştırması işçilerin büyük ve giderek artan bir oranda

(üçte ikiye yaklaşan bir oran) işletmelerin "çalışanlardan en fazla biçimde faydalanmak istediklerini" ve "büyük işletmelerin işçilerin aleyhine olarak sahiplerine yarar sağladıklarını" düşündüklerini ortaya koymuştur. Scott (1994) tarafından yapılan ayrıntılı örnek olay incelemeleri benzer bir tabloya işaret etmektedir.

Dünyada emeğin durumu üzerine hazırladığı en son raporda ILO (1997: 27), sendikalar tarafından yerine getirilen "demokratik işlevden" söz etmektedir. Bu, iki anlamda anlaşılabilir: kolektif temsil kapasiteleri sayesinde sendikalar çalışanlara işyerinde bir "ses" kazandırarak şirket yönetiminin tek taraflı ve keyfi eylemlerini sınırlandırabilirler. Ama buna ek olarak sendikalar günümüzün işletmelerindeki otoriter ve hiyerarşik yapılara karşı çıkarak vatandaşlık haklarının istihdam alanına yayılması için baskı da yapabilirler. Gelişmiş ekonomilerin pek çoğunda, istikrar ve gelişme döneminde bu tür talepler hız kazanmış-

tı, duraklama ve gerileme döneminde ise vurgu daha çok acil maddi sorunlara kaymıştır. Önemli bir işgücü arzına sahip olan gelişmekte olan ülkelerde endüstriyel demokrasi sorunları genellikle gündemi saptıran lüks kaygılar olarak görülmüştür.

Yine de sendikaların demokratik işlevleri, sendikaların meşruiyet ve çekiciliklerini güçlendirecek şekilde çalışanların gerçek şikayet ve kaygılarına seslenebilir. Hiç kuşkusuz ki mevcut durumda yaygın bir kavram olan işte demokrasi kavramının suistimaline karşı durarak ve "insan kaynakları yönetimi" adı altında yapılanların anti-demokratik karakterini dışa vurarak bu demokratik işlevi yerine getirmek için uygun zemin vardır. Kendi talep ve faaliyetlerini işletme yönetiminin savı ile işyerindeki günlük yaşamın gerçekleri arasındaki çelişkiler üzerinde odaklayarak sendikalar, sahici güçlenme adına yeni dayanışma biçimleri oluşmasını sağlama ve parçalanmış deneyimleri birleştirecek şe-

kilde işçilerin mevcut hoşnutsuzluklarına yanıt verme potansiyeline sahiptir.

Sendikaların kendi demokratik güvenilirliklerini kanıtlamadıkları süreçte istihdam alanında daha fazla demokrasi için başlatacakları bir kampanyanın inandırıcılığını ne kadar zayıf olacağını söylemeye bile gerek yok. Bu da sendikaların kendi temsili kapasitelerini ve gündem oluşturma ve karar alma süreçlerini sorgulamaları ve gerekiyorsa yeniden yapılandırmaları için açık bir meydan okumadır.

6.CEMAAT

Geleneksel "normal" istihdam ilişkisi, iş yaşamı ile dışarı arasında çok katı bir ayrıma dayanıyordu. Sendikaların köklü bir geçmişe sahip olduğu ve toplu sözleşmelerin en çok gelişmiş olduğu yerlerde, sendikacılığın kendisi bu ayrımı yansıtmakta ve pekiştirmekteydi. Ancak bu durum evrensel olarak geçerli değildi. Özellikle kapitalist ücretli emeğin üretimin baskın temelini oluşturmadığı bazı ülke-

lerdeki sendikalar, tipik olarak daha geniş cemaatta ilişkin kaygıları da kucaklıyorlardı.

Daha köklü sendikalar daha yeni sendikal hareketlerin deneyimlerinden çok şey öğrenebilirler. Bunun bir nedeni "normal" istihdam ilişkisinin erozyona uğramış olmasıdır. Bir başka nedeni ise "Cemaat" kavramının çağdaş siyasi argümanlarda etkili olan bir ideolojik araca dönüşmüş olmasıdır.

"Cemaat" düşüncesiyle ilgili tezlerin iki boyutu vardır: bunlardan biri negatiftir ve devletin sağladığı bazı hizmetler ile sosyal refah ve işgücü piyasası politikalarındaki müdahale ve düzenlemelerin geri çekilmesini meşrulaştıran bir nitelik arzeder. Dolayısıyla "cemaatçilik" kurallardan arındırma (deregülasyon) için bir mazeret oluşturabilir. Diğer bir tez ise daha pozitifdir ve sivil toplum kuruluşlarının küresel rekabet ve küresel şirketlerin yıkıcı etkilerini dengeleyecek şekilde baskı yaratabileceklerini ve belki de kaynak yaratabileceklerini öne sürer.

Sendikaların açık çıkarları, bu tartışmaya dahil olmak ve kendi hedefleri doğrultusunda cemaat kavrayışlarını etkilemeyi gerektirir.

İş ile cemaat arasındaki bağlantılar iki boyutta ele alınabilir. İlk üretici olmalarının yanı sıra işçilerin kendileri de tüketici ve yurttaşlardır; üyeleri ve potansiyel üyeleriyle bu farklı roller üzerinden ilişki kurmayı başaran sendikalar, sadece istihdam sorunlarına odaklanan bir sendikaya kıyasla çok daha derin ilişkiler oluşturabilirler. İkinci olarak, işçiler çok çeşitli tüketici ya da müşteri grupları için mal ya da hizmet üretirler. İşverenler (ve düşünceleri yönlendiren diğerleri) ise sık sık bu grupların çıkarlarını birbirlerine karşı kullanmaya çalışırlar. Sendikalar eğer kendi üretken faaliyetlerinin öbür ucunda yer alan gruplarla ittifaklar kurabilmeyi başarırlarsa, kendi üyelerinin çıkarlarını daha iyi temsil edebileceklerdir. Bu durum özellikle kamu sektörü için geçerlidir. Johnston (1994: 9-10) ABD'deki kamu sektöründeki

sendikaların (ki bu sendikalar 1990'lardaki sendikal canlanışın motor gücü olmuşlardır) nasıl "kamusal çıkar" mantığı geliştirmek zorunda kaldıklarını ve hükümet dışı örgütler ve tüketici gruplarıyla koalisyonlar geliştirdiklerini açıklamıştır. Tersinden söylesek, özel sektördeki işgücü piyasasında çok tehlikeli bir pozisyonu olan işçiler için etkili örgütlenme, ancak bu tür ittifaklar arayışı yoluyla oluşturulabilir. Ücretlerin ve emek standartlarının yükselmesinde ortak bir çıkarı paylaşan cemaat gruplarının da yardımıyla yerel bir işgücü piyasasını düzenlemenin temellerini oluşturmak" (Wever, 1997: 465). Bu tür inisiyatiflerin gerçekleştirilmesi durumunda, Lipsig-Mumme (1998: 20) "sendikaların hem cemaat hem de sendika içindeki bu ikili konumlarının onların yaratıcı potansiyellerini arttıracak" sonucuna varır.

Çoğu zaman kadın sendikacıların sayısındaki artışın kendi başına sendikaların gündeminin genişlemesine yolaştığı savunulmaktadır. "Kadın-

ların yaşamları ücretli çalışmanın yanısıra yerel cemaat, kendi hesaplarına çalışmanın yanısıra başkalarının bakımını da gözetmeye dayalı olduğu için kadınların sendikal gündemi her zaman erkeklerinkinden daha geniş olmuştur.... sağlık ve yerel cemaat yaşamının kalitesi, çocuk bakımı ve çokkültürcü bir toplumun sorumlulukları gibi önemli yeni sorunlar böylece sendikal gündeme girmiştir" (Cunnison ve Stageman, 1995: 242). Ancak "toplumsal sendikacılığı" (COSATU, 1997; Waterman, 1998) inşa etmek sadece bir toplumsal cinsiyet sorunu değildir. Sadece kadınların değil, işçilerinin tümünün çıkarları, yaşadıkları genel sosyal ortamın yaşam kalitesiyle ilgilidir ve "ekonomik ile sosyal yapı arasında dolayım kurabilen" (Piore, 1992: 537) sendikalar çekicilik ve meşruiyetlerini artırabilirler. Bunun bir örneği 1990'ların ortalarında Modena'da gerçekleştirilen tempi della citta kampanyasıdır. Bu kampanyada ulaşım hizmetlerinin zamanlaması ve topluluk hiz-

metlerinin vatandaş-olarak-işçilerin farklılaşan ihtiyaçlarına uyacak şekilde değiştirilmesinde yerel sendikalar, cemaat grupları, işletmeler ve yerel idare ile anlaşmaya varmışlardır. Daha genel olarak bazı eleştirmenlerin bireyciliğin kaynağı olarak gördükleri "yaşam tarzlarına" yapılan gündel vurgu, iş merkezli kimliklere alternatif olarak, bazı açılardan sendikaları tehdit eden ama başka yönlerden yeni üye tabanı edinmek ve temsil yeti için yeni olanaklar yaratan bir tutamak noktası oluşturabilir (Piore, 1991: 403-4).

"Toplumsal sendikacılığı" inşa etmek sendikaların örgütsel yapıları açısından önemli imalar içermektedir. Birçok ülkede öncelikli birim şirket ya da işyeri şubesi olmuştur. Hatta Japonya ve birçok diğer Asya ülkesinde sendikalar işletme bazındadır. Böyle bir yapının toplu sözleşme mantığı açısından açık bir üstünlük taşıdığı ortadadır, ancak bu durum "içeridekiler" ile "dışarıdakiler" arasındaki bölünmeyi güçlendirebilir.

Dahası, geleneksel "işveren sendikası" perspektifi açısından bakıldığında da şirket-merkezli yapı geçmişte olduğu kadar verimli görünmeyebilir. Çünkü işyerlerinin birçoğu artık toplumsal birim olmaktan çıkmışlardır. "Yalın üretim" işyerinde toplumsallaşma olanaklarını azaltmış; çalışma saatlerinin farklılaşması belirli bir anda işgücünün sadece bir kısmının orada mevcut bulunması anlamına gelmiş; taşeronlaşma belirli bir işyerinde çalışan işçilerin farklı şirketlerin çalışanları olmasına yol açmış; ve bireyler çoğu zaman işyerlerinden oldukça uzakta yaşamaya başlamışlardır.

Bu durum, alternatif örgütsel mekanizmaların geliştirilmesi gerekliliğini yaratmıştır. Örneğin, Richter vd (1996) Alman Metal İşçileri Sendikası'nın örgütlendiği bölgelerden birinde, sendikal faaliyetlerini çalıştıkları yerde değil, üyelerin ve (potansiyel üyelerin) oturdukları yerlerde örgütlenme deneyimini anlatmaktadırlar. Bu aynı zamanda çalışanlar ile işsizler ve çalışanlar ile

emekliler arasındaki bağların kurulmasını da olanaklı kılmıştır (Bazı ülkelerde -özellikle İtalya'da- sendikaların üyeleri arasında önemli sayıda emekli barındırmalarına rağmen, işyeri temelli yapıların egemen olduğu yerlerde bu üyeleri sendikal yaşamla bütünleştirmenin zor olduğuna dikkat çekmeliyiz). Birçok ülkede sendikal üyelik içinde oldukça az oranda temsil edilen genç işçilere seslenebilmek için sendikalar kesinlikle alternatif, yerel ölçüde yapılar geliştirmek zorunda kalacaklardır. Eğer sendikalar geleneksel sendikacılardan farklı bir kültürel arkaplana sahip çeşitli hedef kitlelere sesleneceklerse, geleneksel toplantıların bürokratik formalitelerine alternatif, daha katılımcı, kolektif eylem tiplerine geçmeleri de örgütsel yenilenmenin zorunlu bir parçası olacaktır. Buna örnek olarak İngiltere Sendikalar Birliği (TUC) 'nin geleneksel örgütlenme yaklaşımından tamamen farklı bir biçimde düzenlediği anti-ırkçı kampanyayı gösterebiliriz.

7. SONUÇLAR

Bu makalede ele alınan tüm temaların mantığı sendikal hedefler doğrultusunda değerler ve dilin-söylemin harekete geçirilmesidir.

Hayatta kalmak ve yeniden canlanmak için sendikaların emeğin haklarını, fikirler savaşında avantajı yeniden ele geçirecek biçimde dile getirmeleri zorunludur. İsveç sendikacılığının büyük stratejisyenlerinden olan Rudolf Meidner'in söylediği gibi "ideoloji olmadan örgütsel güçlülük, içeriksiz biçim anlamına gelir" (Evatt Foundation, 'da aktarılıyor, 1995). Dolayısıyla birçok sendikal hareketin örgütsel zayıflıklarla boğuştuğu bu zamanlarda ideolojiyi harekete geçirmek çok daha elzemdir.

Dünya çapında sendikacılar ve onları destekleyen analizciler benzer tezler ileri sürmüşlerdir: sendikaların karşışarşıya kaldığı maddi zorluklar "ideolojik meşruiyetin" kaybı (Piore, 1994: 514) nedeniyle daha da ağırlaştırılmıştır. O nedenle şimdiki görev, sendikaların maddi ekonomik koşulla-

rı etkilemenin yanısıra bir de "moral ekonomi" (Swenson, 1989) oluşturma misyonları olduğunun gösterilmesidir. Avrupa Sendikalar Konfederasyonu Genel Sekreterinin sözleriyle "ihtiyacımız olan şey, yeni gelişmeleri harekete geçirecek yaratıcı ütopyalardır" (Gabaglio, 1995: 111). Benzer şekilde Avustralya'daki sendikalarla bağlantılı olan Evatt Foundation, (1995: 128) "Sendikalar, sendikal faaliyetlerinin temel ve yaygın olan özgürlük ve hakka-niyet gibi değerlerle çok daha özdeşleşeceği şekilde kendi hedeflerini yeniden formüle etmek ihtiyacındadırlar" şeklinde bir sonuca varmıştır. CO-SATU (1997: 43) ise Güney Afrika sendikacılığına meydan okuyan temel sorunun, "ahlaki önderlik" sağlamak olduğunu söyler. Rogers da (1995: 368) Amerikan sendikalarının şansını yeniden denemek için "genel çıkarın taşıyıcıları olarak kabul görmeleri gerektiği" üzerinde ısrar eder.

"Daima dayanışma" en temel sendikal sloganlardan birisidir. Dayanışma-

nın iki anlamı vardır: her sendika üyesinin diğerlerinin mücadelelerini desteklemesi, ama aynı zamanda toplum içinde (hatta uluslararası planda) güçlü olanın zayıf olanı desteklemesi.

Birçok ülkede kolektif eylemin daha genel ahlaki temelleri zedelenmiştir; eğer dayanışma devam edecekse, bunun yeniden icat edilmesi gerekmektedir.

Günümüz dünyasında iş ve işgücü piyasası durumlarının çeşitlenmiş olması geleneksel, standart bir sendikal gündemin artık ne pratik olarak etkin ne de ideolojik olarak geçerli olamayacağı anlamına gelir. Görev, mekanik bir dayanışma modelinden yeni organik dayanışma modellerine geçmektir, ya da Heckscher'in (1988: 177) dediği gibi, "örgütsel konformizmin yerini koordine edilmiş bir çeşitliliğin aldığı bir sendikacılığa" geçiş.

Bu tür bir modeli yaratmayı hedefleyen her proje durum ve çıkarların farklılaşması olgusunu tanımalı ve saygı göstermelidir: tekil sendikala-

rın kitleleri arasında; ulusal emek hareketleri içindeki sendikalar arasında ve nihayet farklı ülkelerdeki işçiler arasındaki farklılaşmalar.

Farklı çıkarların bir düzene sokulup bütünleştirilmesi sürekli bir müzakerelere sürecini gerektiren karmaşık ve zor bir görevdir; gerçek dayanışma idari kararlarla ve hatta çoğunluk oyuyla dayatılamaz. Bunun başarılması sendikalar, "adaletin kılıcı" olmak gibi bir misyona sahip oldukları inancını yeniden canlandırdıkları ve kendi üyeleri ve sivil toplumun üyelerini buna ikna ettikleri ölçüde mümkün olacaktır.

(Bu makale, ILO'nun özerk bir etkinliği olarak 1960 yılında kurulan ILS'in (International Institute for Labour Studies, Uluslararası Emek Çalışmaları Enstitüsü) hazırladığı Tartışma Notları dizisinin bir parçası olarak yazılmış ve Research Series dergisinde basılmadan önce sınırlı bir çevrede tartışmaya açılmıştır. Makale ilk olarak 1999'da basılmıştır.)

KAYNAKÇA

- Alaluf, M.; Boulin, J.Y.; Plasmann, R. 1995. "Dauer und Organisation der Arbeitszeit im Spannungsfeld zwischen Kollektivvereinbarungen und individueller Wahlfreiheit!", Hoffman, R. Ve Lapeyre, J. (der): Arbeitszeit-Lebenszeit içinde. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Briskin, L.; McDermott, P. (der) 1993. Women Challenging unions. Toronto, University of Toronto Press.
- Cook, A.; Lorwin, V. R.; Kaplan Daniels, A. 1992. The most difficult revolution: Women and trade unions. Ithaca, Cornell University Press.
- COSATU. 1997. September Commission Report. Johannesburg, COSATU.
- Coutrot, T. 1998. L'entreprise neo-libbberale: nouvelle utopie capitaliste? Paris, La Decouverte.
- Cunnison, S.; Stageman, J. 1995. Feminising the unions. Aldershot, Avebury.
- Dejours, C. 1998. Souffrance en France. Paris, Seuil.
- European Commission, 1997. Partnership for a new organisation of work. Luxembourg, OPEC.
- Evatt Foundation. 1995. Unions 2001. Sydney, Evatt Foundation.
- Flanders, A. 1970. Management and unions. London, Faber.
- Gabaglio, E. 1995. "Perspektiven einer europäischen Arbeitszeitpolitik", Hoffman, R.; Lapeyre, J. (der): Arbeitszeit-Lebenszeit içinde. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Heckscher, C.C. 1988. The New Unionism. New York, Basic Books.
- ILO. 1997. World Labour Report 1997-98. Geneva, ILO.
- Johnston, P. 1994. Success while others fail. Ithaca: ILR Press.
- Katz, H. 1997. Telecommunications. Ithaca, IRL Press.
- Kelly, J. 1998. Rethinking industrial relations. London, Routledge.
- Kochan, T. A.; Landsbury, R. D.; MacDuffie, J. P. (der) 1997. After lean production. Ithaca, IRL Press.
- Kochan, T. A.; Wever, K. R.; 1991. "American Unions and the future of worker representation", Strauss, G.; Gallagher, D. G.; Fiorito, J. (der): The state of the unions. Madison, ILRA.
- Lapeyre, J.; Hoffman, R. 1995. "Einleitung", Hoffman, R.; Lapeyre, J. (der): Arbeitszeit-Lebenszeit içinde. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Leccese, V. 1997. "L'orario di lavoro", Bellardi, L.; Bordogna, L. (der): Relazioni industriali e contrattazione aziendale. Milano, FrancoAngeli.
- Leisink, P. 1996. "The waving innovation of trade union policy", Leisink, P.; Van Leemput, J.; Vilroks, J. (der): The Challenges to trade unions in Europe. Cheltenham, Edward Elgar.
- Lipietz, A. 1996. La société en sable. Paris, La Decouverte.
- Lipsig-Mumme, C. 1998. The language of organising: trade union strategy in international perspective. York University, Centre for research on Work and Society.
- Lowe, G. 1998. "The future of work: Implications for unions". Relations industrielles. 53.
- Matthies, H.; Mückenberger, U.; Offe, C.; Peter, E.; Raasch, S. 1994. Arbeit 2000. Reinbek, Rowohlt.
- Mückenberger, U. 1995. "Arbeitszeit im Kontext einer modernisierten Gewerkschaftspolitik", Strauss, G.; Gallagher, D. G.; Fiorito, J. (der): The state of the unions. Madison, ILRA.
- Parker, M. Ve Slaughter, J. 1988. Choosing sides: unions and the team concept. Boston. South End Press.
- Perez-Diaz, V. 1987. "Unions' uncertainties and ambivalences, International Journal of Political Economy, Fall.
- Piore, M. J. 1991. "The future of unions", Strauss, G.; Gallagher, D. G.; Fiorito, J. (der): The state of the unions. Madison, ILRA.
- Piore, M. J. 1994. "Unions. A reorientation to survive", Kerr, C.; Staudohar, P.D. (der): Labour economics and industrial relations. Cambridge, Harvard

UP.

Raasch, S. 1995. "Optionale Arbeitszeiten statt Normalarbeitszeit, Strauss, G.; Gallagher, D. G.; Fiorito, J. (der): The state of the unions. Madison, IL-RA.

Ramaswamy, E. A. 1988. Worker consciousness and trade union response. Delhi, Oxford University Press,

Reich, R. B. 1991 The work of nations. New York, Knopf.

Richter, G.; Wittenberg, H.; Hielscher, V. 1996. Gewerkschaftsarbeit im Wohnbedeich. Münster. Westfälisches Dampfboot.

Rogers, J. 1995. "A strategy for labour", Industrial Relations, 34.

Scott, A. 1994. Willing slaves? British workers under human resource managment. Cambridge, Cambridge University Press.

Standing, G. 1997. Globalization, labor flexibility and insecurity, European Journal of Industrial Relations, 3.

Streeck, W. 1998. "Bündnis für Arbeit: Bedingungen und Ziele", Gewerkschaftsmonatshefte, 8/98.

Swenson, p. 1989. Fair shares. Ithaca, Cornell University Press.

TUAC. 1995. Adaptability versus flexibility. Paris, TUAC.

Waddington, J.; Whitston, C. 1996. "Collectivism in a changing context", Leisink, P.; Van

Leemput, J.; Vilroxx, J. (der): The Challenges to trade unions in Europe. Cheltenham, Edward Elgar.

Waterman, P. 1998. Globalization, social movements and the new internationalisms. London, Mansell.

Wever, K. 1997. "Unions adding value", in International Labor Review, 136.

Wilhagen, T. 1998. Flexicurity: A new paradigm for labor market policy reform?, Berlin, WZB Discussion Paper FS 198-202.

Zoll, R. 1993. Alltagssolidarität und Individualismus. Frankfurt, Suhrkamp.

Çeviri:

Dr. Alev Özkazanç



**KÜRESELLEŞME SÜRECİNDE
TÜRKİYE EKONOMİSİ**
Erinç Yeldan
İletişim Yayınları

Türkiye ekonomisi son otuz yıl boyunca sürekli bir kriz süreci içinde yaşamakta ve 1990'lardan itibaren "istikrarsızlık-kriz-büyüme-istikrarsızlık" sarmalında bir kısır döngü içine itilmiş görülmektedir.

Türk iktisat yazınında yapılan tartışmalar, krizin ana nedenini genellikle sadece bir "kamu maliyesi" sorunu olarak görmekte ve krizi doğrudan doğruya kamu ekonomisinin "büyüklüğüne" ve "beceriksizliğine" bağlamaktadır.

Ancak bu tür açıklamalar krizin tarihsel gelişimini Türkiye'nin sosyo-ekonomik yaşamından tamamen soyutlayarak, sanki tek başına, kendiliğinden oluşan bir süreç olarak değerlendirmekte; krizin ardında yatan toplumsal bölüşüm ilişkilerini, bu ilişkilerin yarattığı sermaye birikimi ve sınıfsal çatışmaları gözardı etmektedir. Böylece kriz olgusu tarihsel gerçekliğinden tamamen soyutlanmakta ve nihai göstergelerin düz yazı ile anlatımından öteye gidememektedir.

Tüm bu yaklaşımlar ortamında Erinç Yeldan'ın kitabı ülkemizde yaşanan ekonomik süreçlerin nedenleri ve sonuçları konusunda aydınlatıcı bilgiler sunmaktadır.



KÜRESELLEŞME SORGULANIYOR
Paul Hirst-Grahame Thompson
Dost Kitabevi Yayınları

Dünya ölçekli ekonomi ve potikanın yeni bir aşaması olarak "küreselleşme"yi ele alan Paul Hirst ile Grahame Thompson, uluslararası ekonomideki eğilimlerin mevcut durumunu, yarattıkları politik sonuçları, gelecekte alabilecekleri olası görünümeleri değerlendiriyor; uluslararası süreçler ile ulusal ekonomi politikaları arasındaki karşılıklı ilişkileri ve uluslararası ekonominin yönetiliş biçimini inceliyor.

Küreselleşme eğiliminin doğasına ilişkin varolan teorileri de eleştiren Hirst ve Thompson, bu kitapta, hem ulusal ekonomileri sarsmayacak hem de uluslararası denetime yönelik stratejilerin geliştirilmesine engel olmayacak yönetim mekanizmaları kurmanın olanaklı olduğu iddiasını temellendiriyor.

Son yılların önemli tartışmalarına katkıda bulunan, ekonomi açısından küreselleşmeyi irdelleyen önemli bir çözümleme olan "Küreselleşme Sorgulanıyor", kitabı çokuluslu şirketlerin dünya üzerindeki egemenliğine ilişkin çok sayıda veriye dayanması açısından ilginç bir çalışma özelliği de taşıyor.

Denilebilir ki "Küreselleşme Sorgulanıyor" kitabı, bu yönüyle Türkiye'de bir ilki yansıtıyor.



ŞUBELERİMİZ VE TEMSİLCİLİKLERİMİZ

ŞUBELERİMİZ

Adana Şubesi

Reşat Bey Mah. 244 Sok.
Ankara 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

Diyarbakır Şubesi

Ekinciler Cad. Evran Apt.

No: 42 Kat: 1 No: 1 21110

Diyarbakır

Tel: (0412) 228 54 85

Elazığ Şubesi

İcadiye 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

İskenderun Şubesi

Çay Mah. Orhangazi Cad.

Özay Apt. No: 16 Kat: 4 31200

İskenderun

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.

Bilisel 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

Elmadağ

MKEK Barut Fab.

Elmadağ-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. Doğuş 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