



İÇİNDEKİLER

Sunuş	5
İşçiyi Köleleştiren Bireysel İş Sözleşmeleri	10
Evde Sömürülen İşçiler	23
Organize Sanayi Bölgelerinde İşçiler	56
Türkiye'de Yabancı İşçiler	67
Türkiye'de Yabancı Sermayeli Şirketler ve İşçiler	101
Türkiye'de Serbest Bölgeler ve İşçiler	112
Çeşitli Ülkelerde Sendikalaşma Oranları	124
Tekgıda-İş'in Ege Bölgesi'ndeki Kökleri	129
Tekgıda-İş ile Tekel Arasında Bağitlanan Toplu İş Sözleşmesi (1964)	137
Tekgıda-İş ile Tekel Arasında Bağitlanan Toplu İş Sözleşmesi (1980)	144
UÇO (ILO) Belgelerinde Grev Hakkı ve Türkiye'de Çalışma Mevzuatına Uyumsuzluğu	150
Türkiye'de Geçmişten Günümüze Sendika Yöneticiliği ve Güvencesi	175
Türkiye'de Geçmişten Günümüze İşyeri Sendika Temsilciliği ve Güvencesi....	190
Türkiye'de Asgari Ücretin Gelişimi (Mevzuat)	203
Türkiye'de Asgari Ücretin Gelişimi (Uygulama, 1968'e Kadar)	216
Türkiye'de Asgari Ücretin Gelişimi (Uygulama, 1968'den Günümüze)	234
Türkiye'de Özelleştirme ve Sendikalar	254
1 Mayıs'ın Gerçek Öyküsü	266
Tekgıda-İş Sendikası İkinci Yüzyılın İktisat Kongresi İşçi Grubu Toplantısı Sunumu	275
Türkiye İktisat Kongresi ve İşçiler (17 Şubat – 4 Mart 1923)	282
24 Ocak 1980'in Yıldönümünde 24 Ocak'ın Kayıpları	292
24 Ocak 1980 İstikrar Programı ve Yüksek Hakem Kurulu	307
12 Eylül Döneminde Yüksek Hakem Kurulu'nun Çalışmaları	320
Sendikaların Siyasi Partilerle İlişkisi	331
Türk-İş ve Siyasi Partilerle İlişkiler (1962 ve Öncesi)	343
Türk-İş ve Türkiye Çalışanlar Partisi Kurma Girişimi (1962)	351

SUNUŞ

Türkiye'de, işçi sınıfı ve sendikacılık hareketi konusunda günümüzde araştırma yapanların başvuracakları bir uzmanlık kütüphanesi ve dokümantasyon merkezi bulunmamaktadır.

İşçi ve kamu çalışanı konfederasyonlarının kütüphaneleri ya yoktur, ya da çok zayıftır. Çok az sayıdaki sendikaların kütüphanesi de çok yetersizdir ve araştırmacılara açık değildir.

Sendikalar ve üst örgütlerinin büyük bölümünün elinde, kuruluşlarından itibaren kendi yayınları bile topluca bulunmamaktadır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın araştırmacılara açık bir kütüphanesi olmadığı gibi, ciddi bir arşivi bile yoktur. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yetkilileri 1940'lı ve 1950'li yıllarda Bakanlık tarafından yayımlanmış dergi ve kitapçıklarından bile habersizdir.

İşçi sendikaları, üst örgütleri ve işveren örgütleri tarafından geçmişten beri yayımlanmış süreli yayınlar ve bağışlanmış toplu iş sözleşmeleri de erişilebilir değildir.

İşçilerle ilgili kurulmuş derneklerin belgelerine ulaşmak ise olanaksızdır.

Üniversitelerin çalışma ekonomisi bölümlerinin kendi alanlarında oluşturdukları kütüphaneler ve araştırma enstitüleri de bulunmamaktadır.

Milli Kütüphane ise çalışma hayatıyla ilgili kaynaklar açısından son derece zayıftır.

Tekgıda-İş Sendikası Genel Başkanı Mustafa Türkeli'nin önerisi ve girişimiyle, 2021 yılı Mart ayında Ankara'da Tekgıda-İş Sendikası'na ait binada ayrılan iki katta çalışmalarına başlayan Tekgıda-İş Sendika Akademisi, belirtilen bu boşluğu doldurmanın ötesinde, yayımladığı raporlar ve yayımlayacağı diğer çalışmalarla, Türkiye'de çalışma hayatında önemli bir eksikliği gidermeyi amaçlamaktadır.

Yıldırım Koç'un yöneticiliğinde faaliyet gösteren Tekgıda-İş Sendika Akademisi'nin akademisyenlerden oluşan bir de danışma kurulu mevcuttur.

Tekgıda-İş Sendika akademisi 2021 Mart – 2023 Şubat döneminde 99 rapor yayımlayarak, buraporları üniversitelerin Çalışma Ekonomisi bölümlerine, işçi ve kamu çalışanı sendikaları ve üst örgütlerine, işveren örgütlerine, basına, siyasi partilere ve bu konuda araştırma yapan kişilere gönderdi.

Tekgıda-İş Sendika Akademisi'nin kütüphanesi, Tekgıda-İş'in Ankara'daki binasının giriş katında bulunmaktadır. Kütüphane'de Tekgıda-İş Genel Merkezi'nden Ankara'ya getirilen 7600 kitabın yanı sıra, Türk-İş, Genel-İş, Belediye-İş, Tezkoop-İş, Petrol-İş, Türk Harb-İş, Genel Maden-İş, Birleşik Metal-İş, Memur-Sen, Emekli Sendikacılar Derneği, Türkiye Emekliler Derneği, Öziplik-İş'ten ve ayrıca bazı kişilerden sağlanan yayınlarla, toplam 13.000 civarında kitap ve broşür bulunmaktadır.

Tekgıda-İş Sendika Akademisi Ankara, Adana ve Samsun'da düzenlediği konferanslarla, kıdem tazminatı ve güncel sendikal sorunlar konularında sunumlar yaptı.

Sendika Akademisi, birçok belgenin erişime açılacağı bir dijital arşiv de oluşturmaktadır.

Tekgıda-İş Sendika Akademisi'nin 2021 Mart – 2023 Şubat döneminde yayımlanmış raporlarının listesi ve yayım tarihleri aşağıda sunulmaktadır. Raporlara <https://www.tekgida.org.tr/> adresinden erişilebilir.

1. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 2021 Yılı Türkiye Raporu (19 Mart 2021)
2. Ekonomik Durum ve Gelişmeler (22 Mart 2021)
3. Tekel'in Özelleştirilmesi ve İşsizlik (25 Mart 2021)
4. İşçiyi Köleleştiren Bireysel İş Sözleşmeleri (5 Nisan 2021)
5. Evde Sömürülen İşçiler (12 Nisan 2021)
6. Sendikalaşmanın Önündeki Engellerin Aşılmasında Teşmil (19 Nisan 2021)
7. 1 Mayıs'ın Gerçek Öyküsü (26 Nisan 2021)
8. Türkiye'de Yabancı İşçiler (3 Mayıs 2021)
9. Türkiye'de Kamu Kesiminde İstihdam (10 Mayıs 2021)
10. Organize Sanayi Bölgelerinde İşçiler (17 Mayıs 2021)
11. Türkiye'de Grev Hakkını Kısıtlayıcı Düzenlemeler (24 Mayıs 2021)
12. ILO Sözleşmelerinde Grev Hakkı (31 Mayıs 2021)
13. Türkiye'de Sendika Üyelerinin Sayıları, 1948-2021 (7 Haziran 2021)
14. Çeşitli Ülkelerde Sendikalaşma Oranları (14 Haziran 2021)
15. Dünya Ekonomisine Yön Veren Şirketler (21 Haziran 2021)
16. Türkiye'de Yabancı Sermayeli Şirketler ve İşçiler (28 Haziran 2021)
17. Türkiye'de Serbest Bölgeler ve İşçiler (5 Temmuz 2021)
18. Uluslararası Sendikacılık Hareketi, 1914'e Kadar (14 Temmuz 2021)
19. İki Dünya Savaşı Arasındaki Dönemde Uluslararası Sendikacılık Hareketi (26 Temmuz 2021)
20. Soğuk Savaş Döneminde Uluslararası Sendikacılık Hareketi (2 Ağustos 2021)
21. Uluslararası Sendika Konfederasyonu, ITUC (9 Ağustos 2021)
22. Avrupa Sendika Konfederasyonu, ASK/ETUC (16 Ağustos 2021)
23. Küresel Sendika Federasyonları-Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu (23 Ağustos 2021)
24. ABD ve Türk Sendikacılığını Etkileme Çabaları, AAFLI (30 Ağustos 2021)

25. ABD'nin Türk Sendikacılığını Etkileme Çabaları, Soros ve Dayanışma Merkezi (6 Eylül 2021)
26. Türkiye'de Çalışma Meclisleri (13 Eylül 2021)
27. Türkiye'de Ekonomik ve Sosyal Konsey, Kanun Öncesi Dönem (20 Eylül 2021)
28. Yaşlılık Aylığına Hak Kazanma Yaşı ve Hayat Tabloları, Ömür Beklentisi (27 Eylül 2021)
29. Ekonomik ve Sosyal Konsey, Kanun Dönemi (4 Ekim 2021)
30. Geçmişten Günümüze Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Taslakları (11 Ekim 2021)
31. Dünyada İş Güvencesi (18 Ekim 2021)
32. İngiltere'de İş Güvencesi ve Kıdem Tazminatı (25 Ekim 2021)
33. Hollanda'da İş Güvencesi ve Kıdem Tazminatı (1 Kasım 2021)
34. Almanya'da İş Güvencesi ve Kıdem Tazminatı (8 Kasım 2021)
35. ABD'de İş Güvencesi ve Kıdem Tazminatı (15 Kasım 2021)
36. Türkiye'de Asgari Ücretin Gelişimi, Mevzuat (22 Kasım 2021)
37. Türkiye'de Asgari Ücretin Gelişimi, Uygulama 1968'e Kadar (29 Kasım 2021)
38. Türkiye'de Asgari Ücretin Gelişimi, Uygulama 1968'den Günümüze (6 Aralık 2021)
39. Dünyada Asgari Ücretler (13 Aralık 2021)
40. Türkiye'de Kurye Emeginin Dönüşümü ve Esnaf Kurye Modeli (20 Aralık 2021)
41. Danimarka'da İş Güvencesi ve Kıdem Tazminatı (27 Aralık 2021)
42. Finlandiya'da İş Güvencesi ve Kıdem Tazminatı (3 Ocak 2022)
43. Kanada'da İş Güvencesi ve Kıdem Tazminatı (10 Ocak 2022)
44. Fransa'da İş Güvencesi ve Kıdem Tazminatı (17 Ocak 2022)
45. Türkiye'de Geçmişten Günümüze Sendika Yöneticiliği ve Güvencesi (24 Ocak 2022)
46. UÇÖ (ILO) Belgelerinde Grev Hakkı ve Türkiye'de Çalışma Mevzuatının Uyumsuzluğu (31 Ocak 2022)
47. Fransa'da ve İtalya'da Grev Hakkı ve Grevler (7 Şubat 2022)
48. İsveç'te Grev Hakkı ve Grevler (14 Şubat 2022)
49. Danimarka'da Grev Hakkı ve Grevler (21 Şubat 2022)
50. Almanya'da Grev Hakkı ve Grevler (28 Şubat 2022)

51. Rusya Federasyonu'nda Grev Hakkı ve Grevler (7 Mart 2022)
52. ILO Uzmanlar Komitesi 2022 Raporunda Türkiye (14 Mart 2022)
53. Türkiye'de İşkolları Düzenlemesi, 1947-1980 (21 Mart 2022)
54. Türkiye'de Sendika Tarihleri (28 Mart 2022)
55. Türkiye'de Grev ve Eylemlere İlişkin Yayınlar (4 Nisan 2022)
56. Türkiye'de İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Tarihleri, Kaynaklar ve Kaynakça (11 Nisan 2022)
57. Türkiye'de Sendikacı, İşçi ve Uzman Anıları ve Yaşam Öyküleri (18 Nisan 2022)
58. Tekgıda-İş'in Ege Bölgesindeki Kökleri (25 Nisan 2022)
59. Tekel İş Yerleri İç Yönetmeliği, 1947 (9 Mayıs 2022)
60. Tekgıda-İş ile Tekel Arasında Bağıtlanan Toplu İş Sözleşmesi, 1964 (16 Mayıs 2022)
61. Tekgıda-İş ile Tekel Arasında Bağıtlanan Toplu İş Sözleşmesi, 1.3.1980-28.2.1982 (23 Mayıs 2022)
62. Türk-İş Kaynakçası (30 Mayıs 2022)
63. DİSK Kaynakçası (6 Haziran 2022)
64. Hak-İş Kaynakçası (13 Haziran 2022)
65. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Kaynakçası, (20 Haziran 2022)
66. Türkiye'de Kadın İşçiler ve Kamu Çalışanları Kaynakçası (27 Haziran 2022)
67. İşçi Sigortaları Kurumu ve Sosyal Sigortalar Kurumu Kaynakçası (18 Temmuz 2022)
68. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu TİSK Kaynakçası (25 Temmuz 2022)
69. İş ve İşçi Bulma Kurumu İİBK Kaynakçası (1 Ağustos 2022)
70. Memur-Sen Kaynakçası (8 Ağustos 2022)
71. Türkiye Kamu-Sen Kaynakçası (15 Ağustos 2022)
72. KESK Kaynakçası (22 Ağustos 2022)
73. Türkiye'de Özelleştirme ve Sendikalar (29 Ağustos 2022)
74. Özelleştirme ve Sendikaların Alternatif Yaratma Çabaları (5 Eylül 2022)
75. İşçi ve Sendika Şirketleri (12 Eylül 2022)
76. Özelleştirme Konusunda Türk-İş'in Açıklamaları, 1989-1997 Dönemi (19 Eylül 2022)

77. Özelleştirme Konusunda Türk-İş'in Açıklamaları, 1998-2003 Dönemi (26 Eylül 2022)
78. Özelleştirme Konusunda Türk-İş'in Açıklamaları, 2003-2019 Dönemi (3 Ekim 2022)
79. Özelleştirme ve Sendikalar Kaynakçası (10 Ekim 2022)
80. Tekgıda-İş Sendikası İkinci Yüzyılın İktisat Kongresi İşçi Grubu Toplantısı Sunumu (17 Ekim 2022)
81. Türkiye İktisat Kongresi ve İşçiler, 17 Şubat-4 Mart 1923 (24 Ekim 2022)
82. Kamudan Alınan İhalelerde Çalışan İşçilerin Kullanmadığı Önemli Bir Hak (31 Ekim 2022)
83. Türkiye'de İşçilerin ILO Sözleşmelerinden Kaynaklanan Grev ve Eylem Hakkı (7 Kasım 2022)
84. Türkiye'de Geçmişten Günümüze İşyeri Sendika Temsilciliği ve Güvencesi (14 Kasım 2022)
85. Yunanistan'da Grev Hakkı ve Grevler (21 Kasım 2022)
86. Yunanistan'da İş Güvencesi ve Kıdem Tazminatı (28 Kasım 2022)
87. İsveç'te İş Güvencesi ve Kıdem Tazminatı (5 Aralık 2022)
88. Norveç'te İş Güvencesi ve Kıdem Tazminatı (12 Aralık 2022)
89. Japonya'da İş Güvencesi ve Kıdem Tazminatı (19 Aralık 2022)
90. Yeni Zelanda'da İş Güvencesi ve Kıdem Tazminatı (26 Aralık 2022)
91. Avustralya'da İş Güvencesi ve Kıdem Tazminatı (2 Ocak 2023)
92. Meksika'da İş Güvencesi ve Kıdem Tazminatı (9 Ocak 2023)
93. İspanya'da İş Güvencesi ve Kıdem Tazminatı (16 Ocak 2023)
94. 24 Ocak 1980'in Yıldönümünde 24 Ocak'ın Kayıpları (23 Ocak 2023)
95. 24 Ocak 1980 İstikrar Programı ve Yüksek Hakem Kurulu (30 Ocak 2023)
96. 12 Eylül Döneminde Yüksek Hakem Kurulu'nun Çalışmaları (6 Şubat 2023)
97. Sendikaların Siyasi Partilerle İlişkisi (13 Şubat 2023)
98. Türk-İş ve Siyasi Partilerle İlişkiler, 1962 ve Öncesi (20 Şubat 2023)
99. Türk-İş ve Türkiye Çalışanlar Partisi Kurma Girişimi, 1962 (27 Şubat 2023)

İŞÇİYİ KÖLELEŞTİREN BİREYSEL İŞ SÖZLEŞMELERİ

Türkiye'de iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin sayısı 16 milyon dolayındadır. Bu işçilerden toplu iş sözleşmesi kapsamında olanların sayısı ancak 1 milyonun biraz üstündedir. 15 milyona yakın işçi, bir sendikanın imzaladığı toplu iş sözleşmesinden yararlanamamaktadır. Bu işçilerin önemli bir bölümü, işe girerken kendisine imzalatılan bireysel iş sözleşmesinin koşullarına uymak zorundadır. İşsizliğin giderek daha da yaygınlaştığı koşullarda iş bulduğuna sevinen işçi, önüne konan ve okumasına da pek imkân verilmeyen bir iş sözleşmesini imzalamaktadır. Ancak bu iş sözleşmesindeki bazı hükümler, yıllar sonra da olsa, işçi açısından önemli sorunlar yaratabilmekte, işçinin tazminatsız olarak işten çıkarılmasına hukuki zemin hazırlayabilmektedir.

Bu iş sözleşmelerindeki bazı hükümler, yürürlükteki mevzuata göre bireysel iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile kısıtlanabilen haklara ilişkindir. Fazla çalışmaya, hafta tatili ve genel tatillerde çalışmaya, denkleştirmeye peşin onay verilmesi bu niteliktedir. Buna karşılık, bazı hükümler, işçi haklarını yasalara aykırı olarak kısıtlamaktadır. Ancak çalışma mevzuatını gerektiği gibi öğrenmeyen ve bilmeyen birçok işçi, bu yasadışı düzenlemelere uymakta ve önemli hak kaybına uğramaktadır.

Ankara'daki bir yazılım şirketinde işçilere yasaya aykırı bir biçimde imzalatılan belirli süreli iş sözleşmesinde şu hüküm yer almaktadır: “Personel; kurum izni olmadan cemiyet, dernek vs. kuruluşlara üye olamaz, toplantılara katılamaz, konuşmacı olamaz.”

Bir işyerinde işçilere imzalatılan “taahhütname”de işçinin özel hayatına müdahale edilmektedir. İlgili hüküm şöyledir: “Özel hayatıma dikkat edeceğim. Gerek işveren, gerek işverene ait işyeri, gerekse işverenin yüklenici sıfatıyla yüklendiği işin ifa edildiği kurum ve kuruluşların itibarına uygun şekilde yaşayacağım. Toplum ve hukuk nazarında kabul görmeyen tutum ve davranışlardan kaçınacağım. Özel hayatımı, özel hayatımda yaşadığım ilişkileri ve sorunlarımı, işyerime yansıtmayacağım. Ekonomik olarak harcamalarıma dikkat edeceğim. Gelirim kadar harcayacağım. Gelirim kadar borçlanacağım. Maaşıma ve sosyal haklarıma haciz getirmeyeceğim.”

Mersin'de işçiye imzalatılan bir iş sözleşmesindeki hüküm çarpıcıdır: “İşveren, işçinin ücretinde indirim yaparak, işçinin işini nevinin değiştirmekte serbesttir.”

İstanbul'da faaliyet gösteren Avusturya sermayeli bir şirketin işçilere imzalatıldığı bireysel iş sözleşmesinde ise, ücretini başka işçilere söyleyen işçinin tazminatsız olarak işten çıkarılacağına ilişkin bir hüküm yer almaktadır: “İşçi, işveren ile yapmış olduğu sözleşmeye istinaden bordrosunda yer alan maaş ve sair tüm hak ve alacak bilgileri ile performans çalışmalarına bağlı olarak her yıl

düzenlenen ücret artış oranları ile ilgili bilgileri, aynı işverene bağlı çalışan işçiler ve diğer çalışanlarla paylaşmaz. Aksi halde, bu davranış işyeri çalışma ve iş barışı yönetmeliğine aykırı davranışlar kapsamında, İş Kanunu'nda yer alan ahlak ve iyi niyete aykırı davranış olarak nitelendirilecektir.”

Benzer bir hüküm bir başka sözleşmede de şöyle düzenlenmiştir: “İşçi işverenin kendisi ve işyerinde çalışan diğer işçiler hakkında uyguladığı ücret politikasının gizli olduğunu; kendisi hakkında uygulanan ücret politikasını ve miktarını gerek diğer çalışanlara gerekse üçüncü şahıslara hiçbir şekilde açıklamayacağını, ifşa etmeyeceğini; diğer işçiler hakkında uygulanan ücret politikası ve miktarı farklılıkları sebebi ile işverenden taleplerde bulunmayacağını, bunun işinin verimini düşürme veya farklı muameleye tabi tutulma hakkı vermeyeceğini; bu davranışlarının işverene iş sözleşmesini önceden bildirimde bulunmaksızın, tazminatsız haklı sebeple fesih hakkı verdiğini kabul, beyan ve taahhüt eder.”

Mersin'de serbest bölgede faaliyet gösteren bir konfeksiyon fabrikasında işçilere imzalatılan iş sözleşmesinde de işçinin çalışma özgürlüğü kısıtlanmaktadır. Bu hükmün ihlalinin yaptırımı da işçinin tazminatsız olarak işten çıkarılmasıdır: “İşçi, tüm tatil günlerinde, izin günlerinde ve günlük çalışma saatleri içinde ve dışında ücretli veya ücretsiz olarak başka bir işte çalışmamayı kabul ve taahhüt etmiştir. İşçinin bu hükme aykırı hareket etmesi halî iş akdinin önelsiz ve tazminatsız feshini gerektirir.”

Bazı iş sözleşmelerinin ekinde işyeri iç yönetmelikleri de vardır. İşe giren işçiden bu metni de imzalaması istenmektedir. Böylece işyerinde işverence hazırlanan iç yönetmelik, işçinin imzaladığı iş sözleşmesinin parçası haline gelmekte ve işçiyi bağlamaktadır. Bu iç yönetmeliklerde işçiye uygulanacak cezai yaptırımlar yer almaktadır

Derinleşen ekonomik krizle birlikte artan işsizlik karşısında çaresizlik içinde iş arayan işçilere imzalatılan bireysel iş sözleşmeleri, işçileri köleleştirici niteliktedir.

Bu sözleşmelerde yer alan bazı hükümler aşağıda sunulmaktadır.

MEVZUAT

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, iş sözleşmeleri belirli süreli veya belirsiz sürelidir.

Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin yazılı yapılma zorunluluğu yoktur. Ancak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 8. maddesine göre, “Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür.”

Birçok işyerinde işverenler bu yükümlülüğe uymamakta ve hatta işçileri kaçak olarak çalıştırmaktadır.

Birçok işyerinde işe giren işçilerle bir iş sözleşmesi yapılmaktadır. Bu iş sözleşmelerinin bir kopyasının işçiye verilmesi zorunludur. Bu hükme birçok işyerinde uyulmamaktadır. İşe girme sevinciyle önüne getirilen iş sözleşmesine imza atan işçiye bu belgenin bir sureti verilmemektedir.

FAZLA ÇALIŞMAYA, HAFTA TATİLİ İLE GENEL TATİLLERDE ÇALIŞMAYA PEŞİN RIZA, FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİNİN ÜCRETİ İÇİNDE YER ALMASI

İş Yasası, işçiye haftalık çalışma süresinin tamamlanmasından sonra fazla çalışma yaptırılması, işçinin hafta tatilinde ve genel tatilde çalıştırılmasını işçinin onayına/rızasına bırakmıştır. İşçiye imzalatılan iş sözleşmelerinde bu onay peşin olarak alınmaktadır. Bazı iş sözleşmelerinde, bu çalışma karşılığında ek ücret talep etmeyeceği hükmü de yer almaktadır. Bu onayı vermiş olan işçi, kendisinden fazla çalışma veya hafta tatilinde ve genel tatilde çalışma talep edildiğinde bu talimatı yerine getirmezse, bireysel iş sözleşmesini ihlal ettiği gerekçesiyle, tazminatsız olarak işten çıkarılabilir.

İstanbul'da bir ilçe belediyesinde taşeron işçiliğinden kadroya geçirilen işçilere 2018 yılında imzalatılan sözleşmede şu hüküm yer almaktadır: “Personel bu esasa göre, dini-millî bayramlarda çalışmasının karşılığı olarak ya da genel tatil-hafta tatili çalışmasının karşılığı olarak ek ücret talep etmeyeceğini kabul, beyan ve taahhüt eder.”

Hatay'da bir şirkette imzalatılan iş sözleşmesi şöyledir: “Ülkenin genel yararları, işin niteliği gibi nedenlerle işçi fazla çalışma yapabilir, yasal mevzuat çerçevesinde belirlenen sınırlar dahilinde yaptığı fazla mesai ücreti, ücret alacağına dahildir. Fazla çalışmaya şimdiden muvafakat eder.” “İşçi, işin gereği olarak gerek görülen durumlarda işverenin görevlendirmesi halinde hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil günlerinde de çalışmayı peşinen kabul eder.”

İstanbul'da faaliyet gösteren bir şirkette imzalatılan sözleşme hükmü şöyledir: “İşçi, işverenin istemesi halinde, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil günlerinde de çalışmayı ve işverenin istemesi halinde fazla çalışma yapmayı peşinen kabul eder.”

Mersin'de serbest bölgede faaliyet gösteren bir konfeksiyon fabrikasında imzalatılan sözleşmede şu hüküm bulunmaktadır: “İşçi, yasal koşullar çerçevesinde işverenin talebi üzerine fazla çalışma yapmaya ve bayram ve genel tatil günlerinde de çalışma yapmaya işbu sözleşmeyle onay vermiştir. İşveren de,

bu çalışmalar karşılığı kanuni ücreti ödemeyi kabul ve taahhüt etmiştir. Günlük 3 saate ve yıllık toplam 270 saate kadar olan fazla çalışmalara ait fazla çalışma ücretleri (...) aylık brüt ücretin içindedir. İşçinin kendisine verilen işin görev sorumluluğu içinde kalan ve işverenin talebi olmadan işçi tarafından kendi arzusu ile yapılan normal çalışma süresini aşan çalışmalar, fazla çalışma sayılmaz.”

İstanbul'da bir plastik fabrikasında imzalatılan iş sözleşmesinde şu hüküm yer almaktadır: “İşçinin belirtilen ücretine fazla sürelerle çalışma, fazla çalışma, çalışılan ve/veya çalışılmayan genel tatil ve hafta tatili günlerine ait ücretleri de dahil edilecek olup, personel yukarıda belirtilenler dışında farklı bir ücret talebinde bulunamaz.” “İşveren, gerekli gördüğü takdirde personele, fazla çalışmalarını serbest zaman olarak kullandırabilir, günlük ve saatlik izinler yerine telafi çalışması yaptırabilir.”

İstanbul'da bir yabancı şirkette imzalatılan iş sözleşmesinde şu hüküm bulunmaktadır: “Personel, istediğinde fazla çalışma yapmayı, 4857 sayılı İş Kanununun 64. maddesi hükmüne uygun olarak telafi çalışmayı kabul eder. Bayram ve genel tatil günlerinde çalışmayı peşin kabul eder. Çalışılan Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışılan her gün için bir yevmiye ücret ödenir. Fazla mesai yapılması halinde; Yılda 270 saate kadar olan fazla mesai ücretleri, aylık ücretin içinde olup, yılda 270 saatin üzerinde olan fazla mesai ücretleri saat ücreti %50 artırılarak ödenir. İşveren, işin niteliği veya hizmetin sürdürülebilmesi gibi nedenlerle ve özellikle de yapılan işin önemi ve sorumluluğunun büyüklüğü karşısında işçiye, fazla çalışma yaptırabilir. Fazla çalışma zamanı tarafların mutabik olması koşuluyla personelin daha sonraki günlerde iş kanunu kapsamında dinlendirilmesiyle telafi edilir.”

Bir başka sözleşmede yer alan hüküm şöyledir: “İşçinin aylık ücreti maktu olarak belirlenmiş olup; 4857 sayılı İş Yasasında belirtilen kanuni fazla mesai ücretleri ile ulusal bayram ve genel tatil günlerinde yapılacak çalışmaları da kapsar. İşçi, hafta sonu ve/veya hafta içi yapılacak olan fazla çalışmalar için ayrıca fazla mesai ücreti ödenmeyeceğini, bu husustaki her türlü talep hakkından şimdiden feragat ettiğini kabul ve beyan eder.”

DENKLEŞTİRMEYE PEŞİN ONAY

Denkleştirme, işlerin yoğun olduğu dönemde işçileri fazla çalışma ücreti ödmeden çalıştırmanın yollarından biridir. Bu uygulama ancak işçinin onayıyla mümkündür. Bazı iş sözleşmelerinde bu onay işçiden peşin olarak alınmaktadır.

Bir işyerinde imzalatılan iş sözleşmesindeki hüküm şöyledir: “45 saatlik haftalık normal çalışma süresinin, haftanın çalışılan günlerine farklı şekillerde dağıtılarak çalışılması durumunda, iki aylık çalışma süresi içinde, işçinin haftalık ortalama normal çalışma süresi 45 saati aşamaz. Ara dinlenme zamanları işveren

tarafından belirlenir. İşçi bu maddede çalışma şekil ve şartlarını peşinen kabul eder.”

İstanbul'da bir fabrikada imzalatılan sözleşmede de şu hüküm yer almaktadır: “İşverene ait işyerlerinde 'denkleştirme' esası uygulanmakta olup, personel, İş Kanunu hükümleri çerçevesinde işyerinde yoğunlaştırılmış çalışma haftalarının ve denkleştirme sisteminin uygulanmasına muvafakat etmiştir.”

Bir başka işyerindeki sözleşmede yer alan hüküm şöyledir: “4857 sayılı İş Kanunu'nun 63. maddesine göre işveren istediği takdirde işçi denkleştirme süreli (yoğunlaştırılmış iş haftası) çalışmayı şimdiden kabul eder. İşçi bu hususa şimdiden açıkça muvafakat etmiş olup ayrıca başka bir muvafakat alınmasına gerek olmadığını açıkça kabul ve beyan eder.”

İŞÇİ KİRALAMAYA PEŞİN ONAY

4857 sayılı İş Yasasına 2003 yılında konan bir hükümlerle, işçinin onayı alınarak, işçinin bir başka işverene kiralanması mümkündür.

İstanbul'da bir fabrikada imzalatılan iş sözleşmesinde şu hüküm yer almaktadır: “İşverenin, iş görme edimini yerine getirmek üzere personeli başka bir işverene devretmesi mümkündür.”

Bir işyerindeki iş sözleşmesindeki hüküm şöyledir: “İş Kanunu'nun 7. maddesi uyarınca; işveren gerektiği takdirde işçiyi, iş edimini yerine getirmek üzere başka bir işverene geçici olarak devredebilir. İşçi gönderilen yerde geçici işçi olarak çalışmayı kabul eder.”

VARDİYALİ ÇALIŞMAYA PEŞİN ONAY

Bir işyerinde imzalatılan iş sözleşmesinde şu hüküm vardır: “İşverenin istemesi halinde işçi vardiyalı çalışmayı kabul eder. İşçi bu hususa şimdiden muvafakat etmiştir. Aksi halde işveren tarafından iş akdi haklı nedene dayanılarak feshedilebilir.”

İŞYERİ YÖNETMELİKLERİNE PEŞİN ONAY

İşçiye, işyerindeki davranışları nedeniyle bir yaptırım uygulanabilmesi için, bu konu iş sözleşmesinde düzenlenmemişse, sözleşmenin ekinde bir disiplin yönetmeliğinin veya iç yönetmeliğin bulunması gerekir. İşçi ancak imzaladığı iç yönetmelik veya disiplin yönetmeliğiyle bağlıdır. Duyuru yapılması yeterli değildir ve işçiyi bağlamaz. Ancak bazı işyerlerinde imzalatılan iş sözleşmelerinde, ileride çıkarılacağı belirtilen düzenlemeler konusunda da peşin onay alınmaktadır. Bu uygulama yasaya aykırıdır.

İstanbul'daki bir şirkette imzalatılan sözleşmede şu hüküm yer almaktadır: “İşçi, işveren tarafından çıkartılmış veya çıkartılacak olan yönetmelik, genelge, sirküler, talimat gibi düzenlemelere uymayı kabul ve taahhüt eder.”

Mersin'de bir fabrikada imzalatılan iş sözleşmesindeki hüküm şöyledir: “İşçi, işbu sözleşmenin metni içinde yer alan ve zaman içinde işveren tarafından geliştirilerek uygun vasıtalarla kendisine duyurulacak olan işyerinde uygulanması gereken davranışlara ilişkin (yasaklar faaliyetler) hükümlere uygun davranacağını kabul ve taahhüt eder.” “İşçi, işveren tarafından hazırlanıp işbu hizmet sözleşmesinin eki sayılan işyeri iç yönetmeliğindeki tüm hükümlere ve yine bu sözleşmenin ekinde yer alan üretim standartları ve davranış kuralları ile ilgili yasak fiillere ilişkin hükümlere kesinlikle uygun hareket edeceğini; bu hükümlere uymama halinde, iş akdinin işveren tarafından feshinin geçerli neden olarak sayılacağı ve bu feshin haklı olacağını kabul ve taahhüt eder.”

Bir işyerinde ise işçiye imzalatılan disiplin ceza cetvelinde, İş Yasasında öngörülenden çok daha ağır cezalar öngörülmektedir: “İşçi, iş akdine ekli ve imzaladığı disiplin ceza cetvelinde açıklanan herhangi bir suçu işlemesi durumunda karşısında belirtilen cezanın uygulanacağını peşinen kabul etmiş sayılır.”

Bir işyerindeki iş sözleşmesinde şu hüküm vardır: “İşçi; işyerinde ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayı, verimli ve uyumlu çalışmayı taahhüt eder. Aksi taktirde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25.maddesi hükümlerince işveren tarafından iş akdi tazminatsız olarak feshedilebilir.”

İŞYERİ DIŞINDA ÇALIŞMA YASAĞI

Bazı işyerlerinde işçilere imzalatılan bireysel iş sözleşmelerinde işçinin aynı anda başka bir yerde çalışmasına yasak getirilmektedir.

Ankara'da bir şirkette imzalatılan iş sözleşmesinde şu hüküm vardır: “Personel, işverenin yazılı izni olmadan başka herhangi bir kuruluş, şirkette çalışamaz, ortak olamaz, herhangi bir sıfatla görev alamaz. İşveren izin verip vermemekte serbesttir.”

İstanbul'da bir ilçe belediyesinde taşeron işçiliğinden kadroya geçirilen işçilere 2018 yılında imzalatılan sözleşmede şöyle denmektedir: “Personel, işyerinin yazılı izni olmadan başka herhangi bir kuruluş veya şirkette çalışamaz, ortak olamaz, herhangi bir sıfatla görev yapamaz. İşveren izin verip vermemekte serbesttir.”

Hatay'da bir şirkette de benzer yasaklamalar getirilmiştir: “İşçi iş sözleşmesi devam ettiği sürece, özel de olsa başka bir çalışmamayı peşinen kabul, beyan ve taahhüt eder. İşbu düzenlemeye aykırı olarak işçinin bir başka işte çalıştığının tespit edilmesi halinde işveren, herhangi bir ihbara gerek kalmaksızın iş akdini tek taraflı olarak fesih edebilir. Bu halde işçiye herhangi bir tazminat ödenmez.”

İstanbul'daki bir işyerinde işçiye imzalatılan iş sözleşmesi şöyledir: “İşçi, iş sözleşmesi devam ettiği sürece, işverenin yazılı izni olmadan başka herhangi bir kuruluş, şirkette çalışamaz, ortak olamaz, herhangi bir sıfatla görev alamaz. İşveren izin verip vermemekte serbesttir.”

Bir başka şirketin imzalattığı iş sözleşmesinde şu hüküm vardır: “İşçi, işverenin yazılı izni olmadan iş saatleri içinde veya dışında ve/veya herhangi bir nedenle işyerinde fiilen çalışmasının işverenin iradesi dışındaki bir nedenle (hastalık nedeniyle rapor ve benzeri hallerde) askıya alındığı durumlarda, başka bir işyerinde veya işte çalışamaz. Başkasına ait bir işte çalışacağını anımsatan o işyerine ait eğitim ve uyum çalışmalarına katılamaz.”

Bir başka şirkette şu hüküm bulunmaktadır: “İşçi, işverenin yazılı muvafakati olmadan başka bir kuruluşta, şirkette çalışamaz, herhangi bir şirkete ortak olamaz, herhangi bir sıfatla görev alamaz. İşçi, iş sözleşmesi devam ettiği sürece, özel de olsa başka bir işte çalışmamayı taahhüt eder.”

İstanbul'da bir fabrikada imzalatılan sözleşmenin hükmü daha da katıdır: “Personel, işbu sözleşme ile bağlı olduğu süre boyunca, ücretli veya ücretsiz veya yardım amaçlı olarak başkaca herhangi bir işte çalışmamayı kabul, beyan ve taahhüt eder.”

VERİLEN HER İŞİ YAPMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

Bireysel iş sözleşmelerine konan hükümlerle, işçilerin işverenin istediği her türlü işte çalıştırılması sağlanmaktadır. Bu sözleşmeyi imzaladıktan sonra iş değişikliklerine karşı çıkmanızı yaptırımı, tazminatsız olarak işten çıkarılmaktır.

İstanbul'da faaliyet gösteren bir şirketin imzalattığı iş sözleşmesinde şu hüküm vardır: “İşçi, tecrübe ve mesleki birikimine uygun olarak, işverenin vereceği bütün işleri ve görevleri yapmayı kabul ve taahhüt eder. Bu hizmetleri karşılığında belirtilen aylık ücret dışında herhangi bir ücret talep edemez.” “İşverenin ülke içi ve dışında iş aldığı işyerlerinde, işveren veya vekilinin göstereceği işyerleri: İşçi, gerektiği takdirde işyeri içinde unvanı veya niteliği benzer yahut birbirine yakın başka işlerde muvafakat aranmaksızın geçici veya devamlı olarak işveren tarafından görevlendirilebilir.”

Ankara'da bir şirket işçilere şu hüküm imzalatmaktadır: “Personel, tecrübe ve mesleki birikimine uygun olarak, şirketin vereceği bütün işleri ve görevleri yapmayı kabul ve taahhüt eder. Bu hizmetler karşılığında belirtilen aylık ücret dışında herhangi bir ücret talep edemez.”

İstanbul'da 2018 yılında bir ilçe belediyesinde imzalatılan sözleşmede şu hüküm yer almaktaydı: “Personel, gerektiği takdirde işyeri içinde unvanı veya niteliği benzer yahut birbirine yakın başka işlerde veya muvafakat aranmaksızın geçici veya devamlı olarak işveren tarafından görevlendirilebilir. Personel, görülen

işin niteliğinde benzerlik olması şartıyla işçilerin işverene bağlı ve işyerinin bulunduğu il veya ilçe sınırları içindeki bir başka işyerine nakledilebilir.”

Hatay'da bir fabrikada imzalatılan iş sözleşmesi şöyledir: “İşçi gerektiği takdirde iş yeri içinde unvanı veya niteliği benzer yahut birbirine yakın başka işlerde veya muvafakat aranmaksızın geçici veya devamlı olarak işveren tarafından görevlendirilir. İşçi işyerinde kendisine belirlenen görevleri yapacağını ve görevlendirileceği birimlerde itiraz ileri sürmeksizin çalışacağını ve iş koşullarında işverence değişiklikler yapılabileceğini kabul eder.”

Eskişehir'de bir şirketin imzalatıldığı iş sözleşmesinde şu hüküm vardır: “Personel gerektiğinde çalıştığı iş yeri sınırları içinde unvanı ve niteliği benzer işlerde yahut işverenin aynı il veya diğer ildeki işyerinde muvafakati aranmaksızın geçici veya devamlı olarak işveren tarafından görevlendirilir.”

İstanbul'da bir işyerinde uygulanan bireysel iş sözleşmesinde şu hüküm bulunmaktadır: “İşveren, personeli, özlük hakları saklı kalmak kaydıyla, işverenin Türkiye genelindeki tüm tesis, kurum ve kuruluşlarında, il, ilçe ve lokasyonlarındaki işyerlerinde geçici ve/veya sürekli olarak görevlendirebilir. İşverenin, personeli, iş tecrübesine uygun olarak değişik departmanlarda ve/veya görevlerde görevlendirmesi de mümkündür. Personel, işverenin bu uygulamasını peşinen kabul ve taahhüt eder.”

Mersin'de imzalatılan bir iş sözleşmesindeki hüküm şöyledir: “İşveren, işçinin görev yerini ve yapacağı işi, unvanını, tek taraflı olarak her zaman değiştirebilir. İşveren, işçinin ücretinde indirim yaparak, işin durumuna göre, iş ve işyeri değişikliği yaptırabilir. Bu değişiklik 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesinin II. bendine göre işçiye iş sözleşmesini fesih hakkını vermez.”

İŞÇİYİ HER YERDE ÇALIŞTIRABİLME YETKİSİ

İş sözleşmelerine konan bir hükümlerle, işçinin çalıştığı yer değiştirilebilmektedir. Bu sözleşme imzalandıktan sonra böyle bir değişiklik talebine uymamanın yaptırımını, tazminatsız olarak işten çıkarılmaktır.

İstanbul'da bir yabancı şirketin imzalatıldığı iş sözleşmesinde şu hüküm yer almaktadır: “İşçi, işverenin Türkiye sınırları içindeki çalışma sahasının herhangi bir bölgesinde vazifelendirilebilir veya görev yeri ile çalışma bölgesi değiştirilebilir. İşçi, ücretinde indirim yapılmaksızın işverenin işçiyi gözeterek belirlediği yol harcırahı da verilerek işverenin il hudutları dahil, bir başka il veya işverenin başka iş yerinde çalıştırılmayı, büyükşehir belediye sınırları içindeki bir başka işyerinde veya bölgede görevlendirilmeyi, işveren tarafından vazifelendirildiği her bölgeye gitmeyi, başka işlerde geçici veya devamlı olarak çalıştırılmayı koşulsuz olarak peşinen kabul eder. 4857 sayılı kanunun 22. maddesine göre personel işinde yapılacak değişikliğe peşinen muvafakat ettiğini kabul eder.”

İstanbul'da bir şirketin imzalattığı sözleşmedeki ilgili hüküm şöyledir: “Personel görülen işin niteliğine göre benzerlik olması şartı ile işçilerin işverene bağlı ve Büyükşehir il sınırları içinde bir başka işyerine nakledebilir.”

İstanbul'da bir işyerinde imzalanan iş sözleşmesindeki hüküm de benzer niteliktedir: “İşbu sözleşme belirsiz süreli olup, personel, işbu sözleşme ile işverenin Türkiye genelinde bulunan değişik işyerlerinde işçi olarak yürürlükteki mevzuata, hizmet sözleşmesine ve işyerinde uygulanan işyeri koşullarına ve kurallarına uygun bir biçimde hizmet görmeyi taahhüt etmiştir.”

Bir başka işyerindeki düzenleme şöyledir: “Bu sözleşme süresince işveren, işçiyi başka işyerinde sürekli veya aralıklı olarak çalıştırmakta veya işyerini değiştirmekte serbesttir.”

Mersin'de işçiye imzalanan bir iş sözleşmesinde işçinin Mersin Büyükşehir Belediyesi sınırları içindeki tüm işyerlerinde çalışmayı peşinen kabul etmesi zorunluluğu getirilmektedir: “İşçi, işverene ait Mersin Büyükşehir Belediyesi il sınırları içerisinde mevcut merkez, ilçe, belde, köy ve şantiye işyerleri ile her türlü eklentilerinde; ayrıca, işverenin doğrudan ve/veya dolaylı olarak ortak olduğu tüzel ve/veya gerçek şahıs iş ortaklarına ait tüm işyerlerinde çalışmaya peşinen muvafakat etmiştir. Dolayısıyla işçi, 4857 sayılı İş Kanunu madde 22'de düzenlendiği şekliyle, iş ve çalışma şartlarındaki değişiklikleri işbu sözleşmenin başında açıkça kabul etmiştir. İşveren, işçiye gerekli görüldüğünde, işverene ait bulunan başka işyerlerinde devamlı ya da geçici olarak iş verebilir. İşyerinin bu hüküm çerçevesinde değiştirilmesi iş şartlarında esaslı değişiklik olmadığı karşılıklı olarak kabul edilmiştir.”

BÜYÜK TAZMİNAT ÖDEME

Bazı işyerlerinde işçilere imzalanan iş sözleşmelerinde işçilerin çok yüksek tazminat ödemesine ilişkin hükümler vardır. Ankara'da bir yazılım şirketinde imzalanan sözleşmede şu hüküm yer almaktadır: “Gizlilik prensiplerinin işçi tarafından her ne surette olursa olsun ihlal edilmesi halinde, işverenin uğradığı zararları tazmin hakkı ve cezai yollara başvurma hakkı saklı kalmak kaydı ile, işçi 50.000 USD veya tutarındaki tazminatı işverene ödeyeceğini kabul beyan ve taahhüt eder.”

AÇIKLAMA YASAĞI

Bir işyerinde imzalanan iş sözleşmesinde de şunlar yazmaktadır: “İşçi, işverenin onayı olmadan işverenle ilgili yayın yapamaz röportaj ve açıklamalarda bulunamaz, demeç ve söylev veremez, herhangi bir toplantı, panel, konferans vb. oturumlara katılamaz, her çeşit sosyal medya aracı, e-mail, internet vb. araçlarla yayın yapamaz. Aksi davranışın akdin haklı bir sebeple feshi sayılacağını kabul, beyan ve taahhüt eder.”

İŞTEN AYRILMANIN YÜKSEK MALİYETİ

Bazı işyerlerinde işçilere imzalatılan bireysel iş sözleşmelerinde işçinin kendi isteğiyle işten ayrılmasını kısıtlayan hükümler yer almaktadır.

Bu konuda bir iş sözleşmesinde yer alan hüküm şöyledir: “Çalışan; işbu hizmet sözleşmesini yürürlük tarihinden itibaren iki yıl içinde feshetmesi veya işveren tarafından haklı nedenle feshine yol açması durumunda, işveren tarafından kendisi için yapılmış bulunan tüm eğitim giderlerini, seyahat masraflarını, tahsisat, yolluk ile eğitim süresince çalışmadığı halde kendisine ödenen ücretleri ve sair ödeme tutarını; (a) yabancı para olarak yapılmış harcamaları o yabancı para birimi üzerinden ve harcama tarihinden itibaren yürütülecek aylık % 10 faizi ile birlikte, (b) Türk lirası olarak yapılmış bulunan harcamaları ise, harcamanın yapıldığı tarihteki kur üzerinden USD'na çevrilerek bulunacak miktar üzerinden ve harcama tarihinden itibaren yürütülecek aylık % 10 faizi ile birlikte, işverenin ilk talebinde nakden ve defaten ödemeyi, peşinen ve gayrikabili rücu olarak kabul ve taahhüt eder.”

Bir bankada imzalatılan iş sözleşmesindeki kısıtlama da şöyledir: “Personel, banka tarafından (...) tarihleri arasında yapılacak olan Yönetici Adayı eğitim programına katılmayı ve eğitim programının bitiminden itibaren (...) Bankanın herhangi bir yerde gösterdiği veya göstereceği herhangi bir görevi kayıtsız şartsız kabul ve ifayı taahhüt ettiğini, eğitim süresinin bitiminden itibaren (...) tarihine kadar bu sözleşmenin gereği olan zorunlu hizmet süresi içinde, Bankadan kendi rızası ya da İş Kanunu uyarınca Bankaca haklı fesih nedenlerinden biri ile iş sözleşmesinin fesh edilmesi ve/veya (...) tarihinde göreve başlamaması ve/veya eğitim programı süresi içinde işten ayrılması halinde, işten ayrıldığıının ertesi günü Banka'ya 5.000 Euro (beşbin Euro) cezai şart ödemeyi kabul beyan ve taahhüt eder.”

Ankara'da bir işyerinde imzalatılan iş sözleşmesinde şu hüküm yer almaktadır: “Personel işe başladığı tarihten itibaren en az bir yıl (...)’de çalışmayı taahhüt etmektedir. Personel bir yıldan daha az zamanda işten ayrılması/istifa etmesi durumunda 10.000 TL’lik tazminatı ödemeyi peşinen kabul eder. Personel, işverenin yazılı izni ve karşılıklı anlaşma ile daha erken ayrılabilir.”

Balıkesir'deki bir şirketin işçilerine imzalattığı iş sözleşmesinde de şu hüküm vardır: “İşçi, şirketimizden istifa etmek istemesi durumunda, bunu sözleşme şartları dahilinde sözleşme tamamlanma tarihinden en az üç ay evvel yönetim kurulu başkanlığına bir dilekçe ile bildirecek, bildirimden itibaren en az üç ay görevine devam edecek, yani söz konusu kontrollük görevini sürdürecektir olup, müteakip bu üç ay içerisinde de sorumluluktan kaçmayacak, imzadan imtina etmeyecektir.”

İstanbul'da faaliyet gösteren bir şirketin imzalattığı hüküm şöyledir: “İşçi, işverenin istemesi halinde hizmet içi veya görevin gerektirdiği eğitimlere katılmak zorundadır. Eğitimlere katılan işçiden zorunlu hizmet talep edilebilir.” “İşveren işinin niteliğini artırmak maksadı ile ona eğitim almış ise işçi eğitimi müteakip en az 2 yıl boyunca çalışmak zorundadır. İşten erken ayrılması halinde eğitim giderini ve eğitim esnasındaki almış olduğu ücreti ve faizini işverene ödemeyi kabul eder.”

İŞTEN AYRILDIKTAN SONRA İŞÇİDEN TAZMİNAT TALEBİ

Bazı bireysel iş sözleşmelerinde, işçinin işyerinden ayrıldıktan sonra yapacağı çalışmalara ilişkin kısıtlamalar yer almakta ve bunların ihlali durumunda ciddi tazminatlar öngörülmektedir. İşçinin bu metni imzalaması durumunda ciddi sorunlarla karşılaşacağı korkusu, işçinin çalışma hakkını ihlal etmektedir.

Bir işyerinde imzalatılan iş sözleşmesindeki hüküm şöyledir: “İşçi, işveren ile arasındaki hizmet ilişkisinin sona erdiği tarihten itibaren iki yıl müddetle işverenle rekabet durumunda olabilecek ve işverenin menfaatlerine aykırı düşecek bir şekilde iş kurmayacağını, kendi adına, başkaları adına, işçi yada işveren sıfatıyla yada herhangi bir sıfatla rakip şirketlerde gizli veya açık bir şekilde bulunmayacağını ve onlarla ortaklık veya mal, hizmet ilişkisi kurmayacağını, (...) kabul, beyan ve taahhüt etmiştir. İşçi bu maddede belirtilen taahhütlerine aykırı hareket ettiği takdirde işverenin uğrayacağı tüm maddi ve manevi zararı karşılayacağını, ayrıca son brüt maaşının beş katı kadar cezai şart ödeyeceğini ve bu cezai şartın fahiş olmadığını, gerek bu cezai şartın, gerekse meydana gelen diğer zararların işverendeki alacaklarından takas ve mahsup edileceğini, işverenin işbu taahhüt kapsamında yasaklanan davranışların engellenmesi ve durdurulması için ilgili mercilerden veya mahkemelerden her türlü yasal koruma, ihtiyati tedbir ve haciz vs. talep edebileceğini, işçi, burada belirtilen rekabet yasağına aykırı davrandığı takdirde, herhangi bir iddia veya talepte bulunmadan, yukarıda belirtilen cezai şartı ilk talep tarihinde peşinen ödeyeceğini gayrikabili rücu olarak kabul ve taahhüt eder.”

Ankara'da bir işyerinde imzalatılan sözleşmede şu hüküm vardır: “Satış pozisyonunda çalışan personel işten ayrıldıktan sonra firmanın yazılı onayı olmadan üç yıl aynı faaliyet sahası içerisinde başka işte çalışamaz.”

İstanbul'daki bir şirket, işçilere şu yükümlülüğü kabul ettirmektedir: “İşçi çalışma süresi içerisinde şirket aleyhine haksız rekabet edecek eylemlerde bulunur ise, şirketin uğradığı zarar haricinde 24 aylık ücreti tutarında cezai şartı ödemeyi kabul eder. Ayrıca işten ayrılması durumunda 2 yıl süre boyunca, iş yaptığı yerlerin (şirket müşterilerinin) başka şirketlerle sözleşme yapmasını sağlaması, vesile olması halinde, doğrudan kendisi sözleşme yapması halinde haksız rekabet nedeni

ile işverenin uğradığı tüm zararları tazmin etmekle yükümlü olup, ayrıca 36 aylık ücreti tutarında cezai şartı ödemeyi kabul eder. Bu şekilde yapmış olduğu çalışmayı yeni işverene bildirmek zorunda olup, bu durumda yeni işveren de şirketin zararından işçi ile birlikte müteselsilen sorumlu olur.”

Mersin'de fabrikanın getirdiği kısıtlama da şöyledir: “İşçi, işbu hizmet akdinin herhangi bir nedenle sona ermesinden sonra, kendi namına işveren ile rekabet edecek bir iş yapmayacağını ve rakip bir müessesede çalışmayacağını ve böyle bir müessesede ortak veya sair sıfatla ilgisinin bulunmayacağını peşinen kabul ve taahhüt eder. İşçi, işbu hizmet akdinin sona ermesinden itibaren bir yıl süre ile işyerinin faaliyette bulunduğu işkolunda her ne sıfatla olursa olsun çalışmayacağını kabul ve taahhüt eder.”

İstanbul'da bir fabrikada imzalatılan iş sözleşmesinde şu hüküm bulunmaktadır: “Personel, işbu hizmet süresi boyunca ve hizmet sözleşmesinin herhangi bir şekilde sona erdiği tarihten itibaren 1 yıllık süreyle, her ne şekilde olursa olsun öğrenmiş bulunduğu işle ilgili her türlü bilgiyi saklamayı, kullanmamayı, üçüncü kişilere vermemeyi, bunların başkaları tarafından öğrenilmesini engelleyecek her türlü tedbiri almayı ve işverenle rekabet yaratacak eylemlerden kaçınmayı kabul, beyan ve taahhüt eder. Bu maddedeki yükümlülüğün ihlali halinde personel, işverene, bir yıllık brüt maaş tutarında cezai şart ödemekle yükümlü olacaktır.”

Bir başka işyerindeki iş sözleşmesinin hükmü şöyledir: “Çalışanların Şirket'ten ayrılmaları halinde, ayrılma tarihinden itibaren iki yıl boyunca doğrudan veya bir işverene yahut üçüncü bir şahsa tabi şekilde Şirket'in halihazırda çalışan elemanlarını veya eski çalışanlarını transfer etmek üzere teşvik etmeyecekler veya başkalarının teşvik etmesine yardımcı veya aracı olmayacaklardır. Çalışan bu eleman ayartma hükmüne aykırı davranışı halinde Şirket tarafından talep edildiği takdirde bundan doğan zararı ödemeyi kabul ve taahhüt eder.”

DAVA AÇMA HAKKINDAN FERAGAT

Bir işyerinde işçiye imzalatılan iş sözleşmesinde, işçinin dava açma hakkından peşinen feragat ettiği belirtilmektedir: “İşbu Sözleşme; işveren tarafından yasalar çerçevesinde haklı veya gerektirici nedenler olması durumunda her zaman tek taraflı olarak feshedilebilir. İşverenin, işbu sözleşmeyi tek taraflı feshetme hakkını kullanmasından dolayı, işçi feshin yapıldığı güne kadar olan yasal haklarının dışında hiçbir hak ve alacak talep etmeyeceğini, bu husustaki talep ve dava haklarından şimdiden gayrikabili rücu olarak feragat ettiğini açıkça kabul ve beyan eder.”

DENEME SÜRESİ

4857 sayılı İş Yasasında deneme süresi en fazla iki aydır ve bu süre ancak toplu iş sözleşmeleriyle 4 aya kadar uzatılabilir. Ancak Eskişehir'de bir işyerinde imzalatılan bireysel iş sözleşmesindeki hüküm şöyledir: “Bu iş sözleşmesinde deneme süresi üç aydır.”

KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI

Kişisel verilerin korunması konusundaki mevzuat, işverenlere önemli yükümlülükler getirmektedir. Ancak İstanbul'da faaliyet gösteren bir şirketin işyerinde imzalattığı bireysel iş sözleşmesinde kendisine ilişkin ayrıntılı bilgilerin işverene verilmesi yetkisi tanınmaktadır. İlgili hüküm şöyledir: “Kişisel Verilerin Korunması Sözleşmesi”: “İşveren, işçiye ait, ırk, etnik köken, siyasi düşünce, felsefi inanç, dini, mezhep veya diğer inançlar, kılık ve kıyafet, dernek, vakıf ya da sendika üyeliği, sağlık, cinsel hayat, sabıka kaydı ve güvenlik tedbirleriyle ilgili veriler ile biyometrik ve genetik veriler vb. özel nitelikli kişisel verileri üçüncü şahıslarla paylaşmayacaktır. Söz konusu özel nitelikli veriler işçinin açık rızası alınmak suretiyle otomatik ya da otomatik olmayan yollarla işlenebilecektir. (...) İşçiye işbu sözleşmede yazılı bütün maddeler okunup, bilgilendirilmiş ve izah edilmiştir. İşçi, tüm maddelerde geçen kişisel verilerinin otomatik ya da otomatik olmayan yollarla kaydedilmesine, işlenmesine, tasniflenmesine, açıklanmasına, aktarılmasına, anonim hale getirilmesi ve devredilmesine kendi özgür iradesiyle ve açık rızasıyla onay vermiş ve kabul etmiştir.”

İŞ KAZASINDA SORUMLULUK

2021 yılı Ocak ayında Ankara'da bir işçiye imzalatılan bireysel iş sözleşmesinde şu hüküm yer almaktadır: “İşçinin ikametgâh adresinde meydana gelebilecek kazalardan hiçbir gerekçe ile işveren sorumlu tutulamaz. İşçinin ikametgâh adresinde gerekli iş güvenliği tedbirlerini almaktan işçi sorumludur.”

Bir başka işyerinde imzalatılan iş sözleşmesine, 4857 sayılı İş Yasasının bir hükmü, genişletilerek konmuştur: “İşçi, işveren tarafından işyerinde alınmış bütün emniyet tedbirlerine uymayı, işçi sağlığı ve iş güvenliği araç ve gereçlerini kullanmayı, emniyet tedbirlerine uymayı veya iş güvenliği araç ve gereçlerini, kişisel koruyucuları kullanmamanın iş sözleşmesinin bildirimsiz fesih sebebi olduğunu peşinen kabul ve taahhüt eder.”

EVDE SÖMÜRÜLEN İŞÇİLER

Türkiye'de işçi sömürüsünün en yoğun olduğu alanlardan biri, evlerde parça başı ücretle yaptırılan imalat işleridir. Son yıllarda daha da yaygınlaşan bu uygulama, yüzbinlerce işçinin, kendi haklarının farkında bile olmadan, asgari ücretin de altında ücretlerle çalıştırılmalarına dayanmaktadır. Covid-19 salgını sonrasında özellikle bazı sektörlerde beyaz yakalı işçilerin uzaktan çalışması gündeme gelmiştir. Ancak çok eski tarihlerden beri uygulanan ve son yıllarda daha da yaygınlaşan eve-iş-verme sistemi dikkatlerden kaçmaktadır. Bu rapor, çağdışı ve insanlıkdışı bir sömürü yaşayan ve haklarının farkında bile olmayan çaresiz yüzbinlerce insanın yaşadığı sorunları özetlemektedir.

Evde çalışma çeşitli biçimlerde gerçekleştirilir.

Çocuk, yaşlı ve hasta bakımı ve evlerde temizlik işi ayrı bir sektördür. Bu sektörde geleneksel olarak tek tek kişilerin belirli bir ücret karşılığı çocuk, yaşlı veya hasta bakımını veya temizliği üstlenmesi uygulaması vardı. Ancak günümüzde bu ilişki, bu yükümlülüğü bir şirketin üstlenmesi ve bu görevi yerine getirmek üzere ücret karşılığı çalışan bir kişiyi görevlendirmesi biçiminde yaygınlaşmaktadır.

Evde çalışmanın ikinci türü, gelişen dijital teknolojiyle birlikte, genellikle vasıflı beyaz yakalı işçilerin uzaktan çalışmasıdır. Bu uygulama, covid-19 salgını sonrasında yaygınlaşmıştır.

Osmanlı Devleti'nin son dönemlerinden beri süregelen ve genellikle gözlerden kaçan bir uygulama ise imalat işlerinin parça başı ücret temelinde evde yapılmasıdır. Eve-iş-verme sistemi olarak isimlendirilen bu uygulama, son yıllarda iyice yaygınlaşmıştır. Bu şekilde çalıştırılan kişiler, mevzuatımıza göre iş sözleşmesiyle çalışan işçilerdir. Ancak bu haklarının farkında olmayan yüzbinlerce işçi, evlerindeki çocukların ve yaşlıların da katkılarıyla, çok düşük ücretlerle üretim yapmaktadır. Son yıllarda hızla yaygınlaşan bu alanda yaşananlar gözlerden uzaktır. Bu işlerde çalışanların büyük çoğunluğu kadın olmakla birlikte, işten çıkarmaların ve işsizliğin arttığı koşullarda erkeklerin de bu işlerde çalışması yaygınlaşmıştır. Ayrıca, bir işyerinde çalışmakta olan birçok işçi, aldığı ücretin yetersizliği karşısında, ek iş olarak eve-iş-verme sisteminde çalışmaktadır. Bu rapor, kamuoyunun dikkatini bu konuya çekmeyi amaçlamaktadır. Raporda yalnızca bir işveren için evde yapılan çalışma ilişkisi içinde olanlar incelenmiştir; evinde kendi başına üretim yaparak bunu pazarlayan kişiler rapor kapsamına alınmamıştır.

2011 yılından beri yürürlükteki yasalara göre işçi sayılan yüzbinlerce insan, sosyal güvenlik primleri ödenmeden, asgari ücretin altında ücretlerle, işverenlerin kazançları vergilendirilmeden çalıştırılmaktadır. Bu işçilere fazla çalışma ücreti

ödenmemektedir. İşçinin çalıştığı mekânın ısıtılması ve aydınlanmasını işçi üstlenmektedir. Çalışma sırasında meydana gelebilecek iş kazaları ve meslek hastalıklarından işveren sorumlu tutulmamaktadır.

Günümüzde bu alanda faaliyet gösteren internet siteleri tarandığında, eve-iş-verme sistemi içinde yapılan işlerden bazıları aşağıda sunulmaktadır:

- Antep fıstığı temizleme işi
- Bitki çayı/ poşet çay paketleme
- Boncuk işleri ve boncuk dizimi
- Bone paketleme işi
- Çorap katlama işi
- Davetiye katlama ve paketleme işi
- Dekoratif sabun yapımı
- Deri temizleme işi
- Dikiş, nakış, örgü
- Etiket yapıştırma, etiketleme işi
- Etli ekmek hazırlama
- Hamur ve kebab içi hazırlama işi
- Hediyelik eşya hazırlama işi
- Islak mendil paketleme
- İplik temizleme
- Kalem montajı
- Kına paketleme
- Kırtasiye malzemesi paketleme
- Kolonya paketleme işi
- Kurutulmuş meyve paketleme
- Kutu katlama işi
- Makine parçaları paketleme
- Mandal montajı
- Mandal süsleme
- Montaj işi
- Nikah şekeri yapımı
- Pasta ve kurabiye hazırlama
- Silgi paketleme işi
- Takı yapımı

Tekstil ürünleri temizleme işi
Tespih dizme
Tespih paketleme işi
Tişört katlama ve paketleme
Yaka dikimi

Bu konuda internette bulunan bazı ilanlardan örnekler aşağıda sunulmaktadır:

BALON PAKETLEME İŞİ İLE AYLIK 1500 TL KAZANIN!

Ayakkabı keçesi paketleme
Aylık 2500 TL

Kartvizit paketleme işi
Aylık 1500 TL

Evde mandal toka paketleme işi
Aylık 2.000 TL ek gelir

Mutfak askısı Paketleme işi
Aylık 2.400 TL

Bot bağcığı Paketleme işi
AYLIK 2.000 TL EK GELİR

Boncuk strafor Paketleme işi
AYLIK 2.000 TL EK GELİR

Anahtarlık paketleme işi
Aylık 3000 TL

Evde kına paketleme işi
Aylık 3000 TL

Evde zarf paketleme işi
Aylık 1400 TL

DOĞUM GÜNÜ MUMLU PAKETLEME İŞİ
AYLIK 2.800 TL EK GELİR FIRSATI

AYLIK 3.000 TL EK GELİR BULAŞIK FIRÇASI PAKETLEME İŞİ

Ev Ek İşi Standan
2 Ocak 2020

|| EVIDE SAÇ BANDI PAKETLEME İŞİ ||
Hemen Başlayın <https://ekisikisiler.com/evde-sac-bandi-paketleme-isi-tilkayin-basvuru-formu-yapabilirsiniz...> Devamını Gör

SAÇ BANDI PAKETLEME İŞİ
AYLIK 2.400 TL EK GELİR

Ev Ek İş Standan
2 Ocak 2020

|| EVIDE ÇAY SÜZGEÇİ PAKETLEME İŞİ ||
Hemen Başlayın <https://ekisikisiler.com/evde-cay-suzgeci-paketleme-isi-tilkayin-basvuru-formu-doldurarak-basvuru-yapabilirsiniz...> Devamını Gör

Çay süzgeci
Paketleme işi
AYLIK 2.000 TL

Ev Ek İş Standan
2 Ocak 2020

|| EVIDE LAVABO FİLTRESİ PAKETLEME İŞİ ||
Hemen Başlayın <https://ekisikisiler.com/evde-lavabo-filtresi-paketleme-isi-tilkayin-basvuru-formu-var-formu-doldurarak-basvuru-yapabilirsiniz...> Devamını Gör

LAVABO FİLTRESİ PAKETLEME İŞİ
AYLIK 2.000 TL EK GELİR FIRSATI

Ev Ek İş Standan
1 Ocak 2020

|| EVIDE POSTİS PAKETLEME İŞİ ||
Hemen Başlayın <https://ekisikisiler.com/evde-postis-paketleme-isi-basvuru-formu-doldurarak-basvuru-yapabilirsiniz...> Devamını Gör

EVDE POSTİS PAKETLEME İŞİ
AYLIK 2.1000 TL EK GELİR FIRSATI

Ev Ek İş Standan
1 Ocak 2020

|| EVIDE KİTAP AYRACI PAKETLEME İŞİ ||
Hemen Başlayın <https://ekisikisiler.com/evde-kitap-ayraci-paketleme-isi-basvuru-formu-doldurarak-basvuru-yapabilirsiniz...> Devamını Gör

Kitap ayracı
Paketleme işi
AYLIK 3500 TL

Ev Ek İş Standan
1 Ocak 2020

|| EVIDE ÇANTA ASKISI PAKETLEME İŞİ ||
Hemen Başlayın <https://ekisikisiler.com/evde-canta-askigi-paketleme-isi-tilkayin-basvuru-formu-doldurarak-basvuru-yapabilirsiniz...> Devamını Gör

Çanta askılığı
Paketleme işi
AYLIK 2.000 TL

Ev Ek İş Standan
1 Ocak 2020

|| EVIDE POSTİS PAKETLEME İŞİ ||
Hemen Başlayın <https://ekisikisiler.com/evde-postis-paketleme-isi-basvuru-formu-doldurarak-basvuru-yapabilirsiniz...> Devamını Gör

Ev Ek İş Standan
19 Aralık 2019

|| EVIDE BİLEKLIK PAKETLEME İŞİ ||
Hemen Başlayın <https://ekisikisiler.com/evde-bileklik-paketleme-isi-basvuru-formu-doldurarak-basvuru-yapabilirsiniz...> Devamını Gör

BİLEKLIK HAZIRLAMA VE PAKETLEME İŞİ
AYLIK 3.000 TL EK GELİR FIRSATI

Ev Ek İş Standan
19 Aralık 2019

|| EVIDE BEŞİK AKSESUARLARI PAKETLEME İŞİ ||
Hemen Başlayın <https://ekisikisiler.com/evde-beşik-aksesuarlari-paketleme-isi-tilkayin-basvuru-formu-var-formu-doldurarak-basvuru-yapabilirsiniz...> Devamını Gör

Paketleme işi
Beşik aksesuarları
AYLIK 2.400 TL EK GELİR

Ev Ek İş Standan
19 Aralık 2019

|| EVIDE ÇANTA PAKETLEME İŞİ ||
Hemen Başlayın <https://ekisikisiler.com/evde-canta-paketleme-isi-basvuru-formu-doldurarak-basvuru-yapabilirsiniz...> Devamını Gör

EVDE ÇANTA PAKETLEME İŞİ

Ev Ek İş Standan
19 Aralık 2019

|| EVIDE BANYO KESESİ PAKETLEME İŞİ ||
Hemen Başlayın <https://ekisikisiler.com/evde-banyo-kesesi-paketleme-isi-tilkayin-basvuru-formu-doldurarak-basvuru-yapabilirsiniz...> Devamını Gör

AYLIK 1.400 TL EK GELİR
EVDE BANYO KESESİ PAKETLEME İŞİ

Ev Ek İş Standan
19 Aralık 2019

|| EVIDE EŞARP ASKISI MONTAJ VE PAKETLEME İŞİ ||
Hemen Başlayın <https://ekisikisiler.com/evde-esarp-askisi-montaj-ve-paketleme-isi-tilkayin-basvuru-formu-doldurarak-basvuru-yapabilirsiniz...> Devamını Gör

Eşarp askısı
montaj ve
Paketleme işi
AYLIK 2.400 TL

Ev Ek İş Standan
19 Aralık 2019

|| EVIDE TIRNAK MANGASI PAKETLEME İŞİ ||
Hemen Başlayın <https://ekisikisiler.com/evde-tirnak-mangasi-paketleme-isi-tilkayin-basvuru-formu-var-formu-doldurarak-basvuru-yapabilirsiniz...> Devamını Gör

Tirnak mangası
Paketleme işi
AYLIK 2.000 TL

Ev Ek İş Standan
19 Aralık 2019

|| EVIDE BOYA RENK KARTELASI PAKETLEME İŞİ ||
Hemen Başlayın <https://ekisikisiler.com/evde-boya-renk-kartelasi-paketleme-isi-tilkayin-basvuru-formu-var-formu-doldurarak-basvuru-yapabilirsiniz...> Devamını Gör

Boya Renk Kartelası
Paketleme işi
AYLIK 2.000 TL

Ev Ek İş Standan
19 Aralık 2019

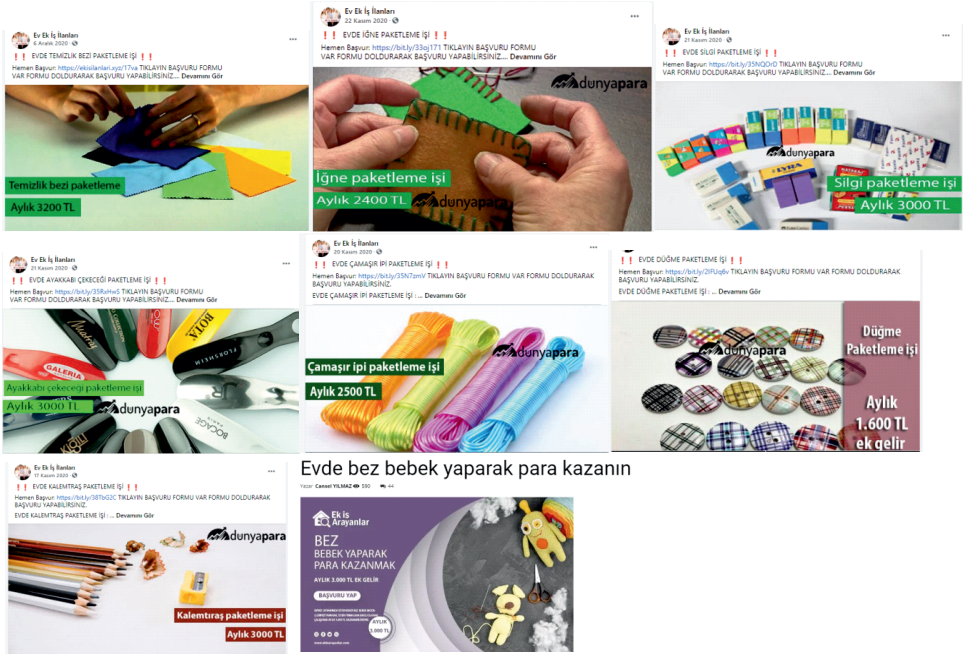
|| EVIDE TARAK PAKETLEME İŞİ ||
Hemen Başlayın <https://ekisikisiler.com/evde-tarak-paketleme-isi-tilkayin-basvuru-formu-doldurarak-basvuru-yapabilirsiniz...> Devamını Gör

Tarak
Paketleme işi
AYLIK 2500 TL

Ev Ek İş Standan
19 Aralık 2019

|| EVIDE ABAKÜS PAKETLEME İŞİ ||
Hemen Başlayın <https://ekisikisiler.com/evde-abakus-paketleme-isi-tilkayin-basvuru-formu-var-formu-doldurarak-basvuru-yapabilirsiniz...> Devamını Gör

Evde abaküs
Paketleme işi
AYLIK 2.000 TL



Evde bez bebek yaparak para kazanın



DÜNYADA EVDE PARÇA BAŞINA ÜCRETLE ÜRETİM

İmalat işinin evlerde parça başı ücret temelinde gerçekleştirilmesi uygulaması gelişmiş Batı ülkelerinde geçmişte de vardı. Örneğin, ABD'de Connecticut Eyaletinde 1934 yılında Eyalet Çalışma Müdürlüğü tarafından hazırlanan bir rapora göre, çengel, çitçit, çengelli iğne, topluiğne, madeni düğme gibi malların evlerde üretimi yaygındı. Evinde üretim yapılan 129 aile üzerindeki bir incelemeye göre, ailelerin 96'sında 16 yaşından küçük çocuklar çalışıyordu. Bu çocukların yarısı 12'den küçük yaşta idi. 34'ünün yaşı sekiz ve aşağısında, 12'si ise 5 yaşından küçüktü. (Huberman. L., **Feddal Toplumdan Yirminci Yüzyıla**, Bilim Yay., İstanbul, 1976, s.145-147)

Eve-iş-verme uygulaması 1970'li yıllarla birlikte özellikle az gelişmiş ülkelerde hızla yaygınlaştırıldı. Örneğin, **Manchester Guardian Gazetesi**'nde 1 Mayıs 1977 tarihinde yayınlanan bir yazı, Hong Kong'da eve-iş-verme sisteminin uygulanışını şöyle anlatmaktadır:

“Eğer fabrikalardaki işçiler yetersiz korunmaktaysa, oyuncak bebek elbiselerinin dikiminde veya askerler veya kauçuk hayvanlar gibi küçük oyuncakların parçalarını birleştirmede veya boyamada yabancı ve yerli şirketlerin çalıştırdığı binlerce ev işçisi daha da az korunmaktadır. Hong Kong'un herhangi bir yerleşim bölgesinde 5 yaşındaki çocuklardan 70 yaşındaki büyükanne ve

büyükbabalara kadar ailenin tümü sabahın erken saatlerinden gece geç vakitlere kadar dikiş dikmekte, bu elbiseleri bebeklere giydirmekte, parçaları birleştirmekte ve boyamaktadır. Bu ordu Hong Kong'un iş yasalarının bile tamamıyla kapsamı dışındadır. (...) Bir dul kadın yalın bir şekilde şunları söylemektedir: 'Eğer ben çalışmazsam, açlıktan öleceğiz.' “ (Aktaran Tyler, G., “The Friedman Inventions,” *Dissent*, Yaz 1980, s.279-280)

1990'lı yıllarda yapılan çalışmalardan biri, çeşitli ülkelerde eve-iş-verme sisteminin hangi boyutlara ulaştığını özetlemektedir: 1990'lı yılların başlarında Arjantin'de Buenos Aires'te imalat sanayiinde çalışan işçilerin yüzde 8'i, Cordoba ve Rosario'da imalat sanayiinde çalışan işçilerin yüzde 10'u evde çalışmaktadır. Mısır'da çalışan kadınların yüzde 53'ü ve erkeklerin yüzde 10'u işlerini evlerinden sürdürmektedir. Filipinler'de kayıt-dışı sektördeki işçilerin yüzde 14'ü eve-iş-verme sistemi içindedir. Venezuela'da giyim endüstrisindeki işçilerin yüzde 45'i eve-iş-verme sisteminde çalışmaktadır. Şili'de kadın ve çocuk giyim eşyalarının yüzde 60'ı ve erkek giyim eşyalarının yüzde 30'u eve-iş-verme sistemi içinde üretilmiştir. Aynı kaynağa göre, Arjantin'de evlerde ücretli olarak çalışan ve giyim eşyası ve ayakkabı üretenlerin yüzde 87'si kadındır. Kadınlar, Federal Almanya'da evlerde çalışanların yüzde 87'sini oluşturmaktadır. Bu oran İtalya'da yüzde 90, Japonya'da yüzde 93'tür. (Chen, M, Sebstad J., O'Connell, L., **Towards a New Economic Orthodoxy: The Case of Homeworkers (Fact Sheets: Argentina, Philippines, Mexico)**, Harvard Institute for International Development, Cambridge, 1996, 29 s.)

Uluslararası Çalışma Örgütü de, 1980'li yıllardan itibaren tüm dünyada eve-iş-verme uygulamalarında bir artış ve yaygınlaşma gözlemlendiğini belirtmektedir. (ILO, **Home Work, Report V (1), ILC-82**, Cenevre, 1995)

EVDE ÇALIŞAN İŞÇİNİN SÖMÜRÜLMESİ OSMANLI'DAN BERİ VAR

Eve-iş-verme sistemi, özellikle tüccarların işçileri bir çatı altında toplamak yerine onları kendi evlerinde parça başı ücret karşılığında çalıştırmalarıydı. Kapitalizmin gelişme sürecinde Batı'da yaygınlaşan eve-iş-verme sistemi Osmanlı İmparatorluğu'nda da vardı. 1600-1615 yılları arasında Ankara'da tüccar, hammaddeyi köylü ve şehirlü üreticiye veriyor ve belirli bir ücret karşılığında evlerde sof dokutturuyor ya da boyattırıyordu. (Ergenç, Özer, “1600-1615 Yılları Arasında Ankara İktisadi Tarihine Ait Araştırmalar”, **Türkiye İktisat Tarihi Semineri**, Hacettepe Üniversitesi Yayınları, Ankara, 1975, s.165) Enver Ziya Karal da 1833 yılında Bursa'da ipekli dokuma işinde eve-iş-verme sisteminin uygulandığını yazmaktadır. (Karal, Enver Ziya, **Osmanlı Tarihi, Islahat Fermanı Devri, 1856-1861**, c. VI, Türk Tarih Kurumu Yayınları, Ankara, 1976, s.240) Orhan

Kurmuş, 19. yüzyılda Ege Bölgesi'nde halı üretiminde eve-iş-verme sisteminin çok yaygın olduğunu ve bu uygulamanın küçük üreticilikle birlikte varlığını sürdürdüğünü belirtmektedir. (Kurmuş, Orhan, *Emperyalizmin Türkiye'ye Girişi*, 3. basım, Savaş Yayınları, Ankara, 1982, s.101-106)

Osmanlı'da eve-iş-verme sistemi kapitalizmin iç dinamiklerle gelişmesinin bir aşaması olmaktan çok, Batılı sermayedarların mülksüzleşmemiş üreticileri parça başı ücret uygulamasıyla sömürdüğü bir araç olarak gelişti ve uygulandı.

Osmanlı'da bazı sektörlerde eve-iş-verme sistemi yaygındı ve bu sistemde üretimde bulunanların bir bölümünü, ev dışında çalışma olanakları sınırlı olan Müslüman kadınlar oluşturuyordu. Ancak bu alanda da Ermeni ve Rum kadınları ağır basıyordu:

“Kadın işinin en fazla bulunduğu alanlardan bir tanesi halı dokuma sektörüydü. Osmanlı Devleti XIX. yüzyılın sonlarından itibaren Avrupalı ve Amerikalı halı tüccarlarının cazibe alanı olmuştu. Bu, sözü edilen yerlerdeki birtakım toplumsal ve sanatsal zevkteki değişme ile Osmanlı halılarının özelliğinden kaynaklanıyordu. Yabancı şirketler ve tüccarlar Anadolu'nun çeşitli yerlerinde bazen eve iş vererek bazen de bizzat halı tezgâhları kurarak ülkedeki halıcılığı teşvik ettiler. Dolayısıyla dokuma sürecinde yoğun bir emek kullanımı söz konusu oldu. Uşak hariç Osmanlı Devleti'nin halı dokunan diğer merkezlerinde Rum ve Ermenilerin daha fazla iş aldıkları görülmekteydi. Yabancı tüccarlar halıcılığı yaymak için yaptıkları yeni teşebbüslerde Rum ve Ermeni kadınlarını tercih ediyorlardı. Ermeni ve Rum kadınlar, bu konuda öyle uzmanlaştılar ki Birinci Dünya Savaşı'ndan sonra göçmen durumuna düşenler Yunanistan ve Mısır'da halı ürettiler ve bir süre sonra Yunanistan halı üreticisi olarak Cumhuriyet Türkiye'sinden daha üstün bir hâle geldi.” (Kırpık, Cevdet, **Osmanlı Devleti'nde İşçiler ve İşçi Hareketleri (1876-1914)**, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, Isparta, 2004, s.101)

Eve-iş-verme sisteminde kullanılan aletlerin (örneğin dokuma tezgahı) mülkiyeti genellikle evde çalışan kişiye aitti; ancak üreticinin geliri, ürettiği ürünün satışından elde edilen para değil, parça başı işi düzenleyen sermayedarın parça başı iş temelinde ödediği ücretti. Üretici, işgücünü satan bir işçiydi. Halı tezgahının veya son derece basit bir üretim aracınının mülkiyetinin kendisine ait olması, bu sınıfsal konumu değiştirmiyordu. Ancak birbirinden kopuk olarak sürdürülen bu üretim ve bu çalışmanın genellikle bir ek gelir kaynağı olarak görülmesi, sınıf bilincinin ve hatta işçilik bilincinin gelişmesini engelliyordu.

Osmanlı'nın son dönemlerinde eve-iş-verme sistemi kunduracılık, halıcılık ve dokuma gibi işlerde epeyce yaygındı.

Osmanlı İmparatorluğu'nda 1913 ve 1915 sanayi sayımlarında kunduracılıkta, pamuk ipliği üretiminde ve pamuklu dokumacılıkta eve-iş-verme sistemi saptanmıştı. Bu yıllarda kunduracılık büyük çoğunlukla evlerde yapılıyordu.

Büyük kundura mağazaları kunduranın ana girdilerini (deri ve diğer girdiler), araçlar eliyle, evlerinde bir ücret karşılığında çalışan kunduracılara dağıtıyorlardı. İstanbul'da büyük mağazalar hesabına bu şekilde çalışan kundura işçilerinin sayısının 3.000 dolaylarında olduğu tahmin ediliyordu. Manisa'da evlerde 600 dolayında tezgâh, pamuklu kumaş dokuyordu. Bursa'da evlerde 500 dolayında havlu tezgâhi vardı. (Ökçün, Gündüz, *Osmanlı Sanayii, 1913, 1915 Yılları Sanayi İstatistiği*, 2. basım, SBF Yay. No 229, Ankara, 1971, s.102, 150)

Büyük şirketler için evlerde en yaygın biçimde üretilen ürün ise halıydı. Halı üretiminin önemli bir bölümü ihracata yönelikti. 1900'lü yılların başlarında Anadolu'nun birçok bölgesinde halı evlerde dokunuyordu. 1907 yılında kurulan Şark Halı Şirketi, İzmir, Sivas, Burdur, Isparta, Haçin, Urla, Maraş ve Kırkağaç'ta imalathaneler kurup, işçileri buralarda topladı. Ancak diğer taraftan evlerde üretimi sürdürttü. (The Oriental Carpet Manufacturers Limited, 1907 yılında İngiltere'de kuruldu, ancak genel merkezi İzmir'deydi. Şirketin İzmir, İstanbul, Londra, New York, Paris ve Toronto'da şubeleri vardı.) Halının girdileri ve istenilen model evlerde kendilerine ait tezgâhlarda çalışan kadınlara veriliyor ve atılan ilmiğe başına belirli bir ücret ödeniyordu. (Ökçün, a.g.k., 1971, s.133) Bu uygulama Cumhuriyet döneminde de sürdü. (Bu konuda bkz. S. Aksoy, "Halı İmalinde Çalışanların Ekonomik ve Sosyal Durumları", *Çalışma Bakanlığı, Çalışma Dergisi*, sayı 11, Ekim 1946, s.49-50; O. Arınç, "Demirci ve Gördes'te Halıcılık", *Çalışma Bakanlığı, Çalışma Dergisi*, sayı 20, Temmuz 1947, s.59-60) Böylece, işçilik gelirine bir ek veya yan gelir olarak bakan ve bu nedenle düşük parça başı ücretlerle çalışmayı kabullenen ve işçilik bilinci ve sınıf bilinci gelişmemiş ve örgütlü mücadele anlayışı olmayan bir kitle yaratıldı. (Günümüzde uzaktan çalışma uygulaması içinde olanlar için, yapılan çalışma karşılığında alınan ücret, bir yan gelir değildir, asıl geliri oluşturmaktadır.)

Osmanlı'da eve-iş-verme sistemi Birinci Dünya Savaşı sırasında farklı bir boyut kazandı. Osmanlı Kadınları Çalıştırma Cemiyet-i İslâmiyesi, Dahiliye Nezareti'nin 27 Mayıs 1332 (11 Nisan 1916) tarih ve 3 Sayılı İzniyle 1 Ağustos 1332'de (24 Ağustos 1916) kuruldu. Cemiyetin başkanı Enver Paşa'ydı. Enver Paşa'nın eşi Naciye Sultan da bu girişimi destekliyordu. Cemiyet, çeşitli yerlerde imalathaneler açtı ve Müslüman Osmanlı kadınlarını işe yerleştirdi. (Karakışla, Yavuz Selim, "Kadınları Çalıştırma Cemiyeti'nin Kadın İşçileri Evlendirme Kampanyası", *Tarih ve Toplum*, sayı 219, Mart 2002, s.27-40) 1917'nin sonunda derneğin fabrikalarında istihdam şu şekildeydi: Merkez-Çapa Şubesi: 231 kadın işçi. Ayrıca 405 kadına eve-iş-verme sistemi içinde yün bükme işi yaptırılıyordu. Fatih Şubesi: 128 kadın işçi. 250 kadına eve iş veriliyor. Üsküdar Şubesi: 68 kadın işçi. 200 kadın eve-iş-verme sistemi içinde çalışıyor. Ayrıca Cemiyetle anlaşmalı olarak kadın işçi ve memur çalıştıran özel ve kamu kuruluşlarında toplam 7.185 kişi istihdam ediliyordu. (Cemiyetin nizamnamesi için bkz. Oktar, Tiğince, *Osmanlı*

Toplumunda Kadının Çalışma Yaşamı, Osmanlı Kadınları Çalıştırma Cemiyet-i İslâmiyesi, Bilim Teknik Yayınları, İstanbul, 1998, s.109-128, 160-171)

CUMHURİYET DÖNEMİNDE EVE-İŞ-VERME

Cumhuriyet döneminde eve-iş-verme uygulaması sınırlı bir ölçüde devam etti. (Bu konuda bkz. Aksoy, S., “Halı İmalinde Çalışanların Ekonomik ve Sosyal Durumları,” Çalışma Bakanlığı, **Çalışma Dergisi**, No.11, Ekim 1946, s.49-50; Arınç, O., “Demirci ve Gördes'te Halıcılık,” Çalışma Bakanlığı, **Çalışma Dergisi**, No.20, Temmuz 1947, s.59-60)

1926 yılında kabul edilen ve 2011 yılına kadar yürürlükte kalan 818 sayılı Borçlar Kanunu, eve-iş-verme sisteminde çalışanların işverenle ilişkilerini “hizmet akdi” olarak değil, “istisna akdi” olarak nitelendiriyordu. 2011 yılına kadar uygulanan bu düzenlemede, parça başı ücretle evlerde üretim yapan kişiler, “işçi” sayılmıyor, işçilere tanınan haklardan yararlanamıyorlardı. İlgili madde (M.322) şöyleydi: “İşçi parça üzerine yahut götürü çalışıp da iş sahibinin nezareti altında bulunmaz ise işlenen madde ve işin akit mucibince icrası noktasından mesuliyeti hakkında istisna akdine dair hükümler, kıyasen tatbik olunur.”

1970'li yıllarda bazı fabrika ve atölyelerde, üretilen parçaların birleştirilmesi işi evlerde yapılıyordu. Tekstil işkolunda da 1980'li yıllarda eve-iş-verme sisteminin yaygınlaştığı bilinmektedir.

Sencer Ayata tarafından 1977-78 yıllarında Kayseri'de yapılan bir araştırma (Ayata, S., **Kapitalizm ve Küçük Üreticilik - Türkiye'de Halı Dokumacılığı**, Yurt Yay.No.15, Ankara, 1987) halı üretiminde eve-iş- vermeye ilişkin ilk önemli bilimsel çalışmadır. Ayata, bu çalışmasında, evlerde ücret karşılığı yapılan işler arasında halıcılığa ek olarak el ve makina ile yün giyim eşyası örgücülüğü, nakışçılık, dantelcilik, Şile bezi dokumacılığı, havluculuk, hediyeelik eşya imalatı, hazır giyim sanayii için parça imalatını belirtmektedir.

1980'Lİ YILLARDAN İTİBAREN YAYGINLAŞAN UYGULAMA

Eve-iş-verme uygulaması 1980'li yıllarda yaşanan yoksullaşma sürecinde yaygınlık kazandı. İşyerinde çalışırken aldığı ücretin satınalma gücü düşünce, birçok işçi, kendisi ve ailesinin katkısıyla, evlerde parça başı ücretle ek iş yapmaya başladı.

1980'li ve 1990'lı yıllarda Türkiye'de eve-iş-verme sistemi içinde çalışanların sayılarına ilişkin, hiçbir güvenilir veri yoktur. Bu yıllarda Devlet İstatistik Enstitüsü tarafından gerçekleştirilen Hanehalkı İşgücü Anketlerinde bu konuda yer alan veriler tamamıyla yanlıştı. On binlerce kaçak atölyenin, 4,5 milyondan fazla yerli ve 1 milyona yakın yabancı kaçak işçinin olduğu bir ülkede, eve-iş-verme

sistemi içinde yapılan çalışmayı saptamak olanaklı değildi. Ayrıca, bu sistemde çalışan kişiler, vergilendirilecekleri kaygısıyla, bu konudaki anket sorularına yanlış yanıt verme eğilimindeydi.

1980'li yıllarda eve-iş-verme uygulamaları sistemli bir biçimde yaygınlaştırılmaya çalışıldı. 1982 yılı Ocak ayında **Günaydın Gazetesi'nin Saklambaç** ekinde dört gün dörtte bir sayfa “Evine Bolluk Getiren Kadınlar” başlıklı bir dizi görüşme yayınlandı. Bu görüşmelerde eve-iş-verme sistemi övülüyor, bu sisteme katılma yolları gösteriliyordu. Bu yazı dizisinden bazı bölümler aşağıda sunulmaktadır:

“Şimdilerde hazırlanmakta olan yeni Medeni Kanun'a göre, evin geçimine katkıda bulunmayan kadını, kocası boşayabilecek. (...) Bir mesleği olmayan, yeterli eğitim görmemiş kadın da isterse, hem de evinde çalışıyor. Böylece sokakta işine gidip gelmek için para ve zaman kaybına da uğramadan hem evinin işlerini görebiliyor, varsa çocukları ile ilgilenebiliyor, hem de boş saatlerinde seçtiği işten aile bütçesine katkıda bulunabilecek geliri elde ediyor. Evinde çalışan iki çocuklu bir ev hanımı, Fatma Tuğ, 'bir ev hanımı günlük programını iyi hazırlarsa, ev işlerine ve çocuk bakımına ayırdığı zamanın dışında hayli boş saatler bulabilir. Bu saatleri komşuda dedikodu yaparak, arkadaşlarla çay içip oyun oynayarak da geçirmek mümkün, çalışarak da. Önemli olan, çalışmayı istemek veya ekonomik nedenlerle buna mecbur olmak,' diyor.

*“Belli bir mesleği olmayan kadınlar ne iş yapabilir, diye karamsarlığa kapılmadan önce, evlerde yapılmakta olan bazı işlere ve bu işlerin gelirlerine göz atmakta yarar var.” (Arsan, F., “Evine Bolluk Getiren Kadınlar,” **Günaydın Saklambaç**, 20-23 Ocak 1982)*

Bu bölümde evlerde yapılan işler şöyle sıralanmış: İlik açma, düğme dikme, pantolon dikişi temizleme, biçilmiş etek dikme, biçilmiş önlüğü dikme, yün kazağa yakasını geçirme, pardösü eteği bastırma, iş işleme, triko dokumayı birleştirme, örgü ve tığ işi yapma, daktilo yazma, tercüme yapma, yabancı dil dersi verme, kesekağıdı yapma, çocuk bakma, dekoratif duvar süsleri yapma, elektrik sanayiinin yan işi olarak darbeli el presi ile zil butonu basma, halı dokuma.

Yazı dizisinde eve-iş-verme sistemi içinde acımasızca sömürülen kadınlar için şöyle deniliyordu:

“'Böyle hanımlar hepimizin başına' dedirtecek, hem evinin işini aksatmayan, hem de 'çalışıyorum' diye gürültü patırtı koparmadan elinin emeği, alının teriyle para kazanmasını bilen, üstelik de bu durumu olağan görenlerden bazıları şöyle diyor: (...) Zeynep Ergül (25) Sultanhamam'da iş verecek o kadar çok işyeri var ki, benim gibi pek çok kişi bu sahada rahatça geçinebilecek para kazanabilir. (...) Nurcan Arıcı (19): Kesekağıdı yapıyorum. (...) Üstelik benim bu iş için evimden çıkmam da gerekmiyor. Kağıdı kapıma getiriyorlar ve bir haftanın sonunda da gelip kesekağıtlarını alıyorlar. Hiçbir becerisi olmayan herkes bu işi rahatça

yapabilir. (...) Fatma Tuğ (22): *Çalışmak isteyen mutlaka bir çözüm buluyor. Örneğin, ben biri 2 yaşında, diğeri 8 aylık çocuklarımı bırakıp da herhangi bir işe gidemeyeceğimden, ne yapabilirim diye soruştururken bazı komşularımdan evde darbeli el presi ile zil butonu basabileceğimi öğrendim. İşvereni buldum. Evime makinesini koydu ve o gün bugün çok şükür rahatım.*”

Bu yıllarda Sümerbank Halıcılık çeşitli yörelerde halıcılık kursları açıyor, Sümerbank'a ait halı tezgahlarını köylere dağıtıyor, yünü ve modeli veriyor ve atılan düğüm sayısına göre dokunan halı için bir ücret ödüyordu. 1982 yılında Arap ülkelerine gupür dantel ihraç eden Broderiteks Şirketi, tül üzerine makineyle dantel işliyor, bu tülleri top top evlere vererek, emek yoğun kesme işlerini yaptırıyordu.

Devlet İstatistik Enstitüsü tarafından 1983 yılında Konya'da halı üreticileri konusunda yapılan bir araştırmanın sonuçları önemlidir. (DİE, **Konya El Dokuması Halıcılık Anketi (1983)**, Yay.No.1207, Ankara, 1986) Konya'da halıcılıkla uğraşan 3750 hane vardı. Bunların 2125'i belediyesi olmayan yerlerde, 1625'i belediyesi olan yerleşim birimlerindeydi. Bu ailelerin yalnızca 50'si yalnızca halıcılıkla geçimini sağlıyordu. 2275'inin asıl işçi çiftçilik, 200'ünün asıl işi hayvancılık, 100'ünün ticaret, 375'inin işçilikti. 750 kişi ise asıl geçimini başka yollarla sağlıyordu. Bu evlerde toplam 10.700 kişi halı üretimine katkıda bulunuyordu. 10.700 kişinin 3725'i ücret karşılığında halı dokuyordu. Bunların 2375'i düğüm hesabına, 175'i ise metrekare hesabına göre ücret alıyordu. 125 kişi götürü üretim yapıyordu. 1050'si diğeri biçimlerdeydi. Ancak yevmiyeli olarak çalışan kimse yoktu. 10.700 kişinin 1983 yılında ürettiği toplam halı miktarı 66,7 bin metrekareydi. Bunun üçte ikisi (44,9 bin metrekaresi) üreticilerin kendileri tarafından belirlenen biçimde ve kendileri tarafından satılmak üzere üretiliyordu. Üçte biri (21,8 bin metrekare) ise fason üretimdi. Bunun 20,2 bin metrekarelik bölümü tüccar içindi. 825 metrekarelik bölümü ise kooperatifeydi.

1983 yılı Mart ve Aralık aylarında Günseli Berik tarafından Afyon, Niğde, Isparta, Konya, Milas, Döşemaltı ve Sındırgı'da gerçekleştirilen bir çalışma da halı üretiminde eve-iş-verme sisteminin yaygınlaştığını göstermektedir. (Berik, G., **Women Carpet Weavers in Rural Turkey: Patterns of Employment, Earning and Status**, ILO Yay., 1987, s.1, 7-10, 31) Bu çalışmada el dokuma halıcılığında 1960'lı yılların başlarından itibaren önemli bir gelişme olduğu, üretim içinde ihracata yönelik eve-iş-verme sisteminin öneminin arttığı, özellikle Konya ve Isparta bölgesinde eve-iş-verme sistemini uygulatan tüccarlar arasında önemli bir rekabet bulunduğu, Sümerbank'ın tezgah, model ve yün ipliği vererek yaptırdığı üretimde uyguladığı ücretin genellikle bir asgari ücret niteliğinde olduğu belirtilmektedir.

1983 yılı sonunda oluşan yeni sivil hükümet, işsizliğin önlenmesine katkıda bulunacağı iddiasıyla eve-iş-verme sistemi desteklemeye başladı. Devlet Bakanı Ahmet Alptemoçin, “İsviçre'deki gibi evde çalışmayı yaygınlaştırmamızın,

konfeksiyon, halıcılık, el sanatları, dokumacılık, elektronik araçların montajı gibi alanlarda, hem maliyet düşüreceği, hem de ekonomide tam gün çalışma taleplerini azaltacağı için teşvik edileceği"ni açıkladı. (TÜBA, **İş, İşçi, Çalışma Bülteni**, No.426, 2.1.1984) Başbakan Turgut Özal da "atölye evler" projesini ortaya attı. (TÜBA, **İş, İşçi, Çalışma Bülteni**, No.476, 17.12.1984) Hükümetin bu politikası, eve-iş-verme sistemini yaygınlaştırdı. 1985 yılı Mart ayında "Evler Atelyeye Döndü" başlıklı bir gazete haberi aşağıda sunulmaktadır:

"Kadının çalışmasının veya başkasına iş yapmasının kırsal kökenli ailelerce de yadırganmadığı bugün evlerde, örgü, dikiş nakış, dantel işleme, ambalajlama ve basit ev eşyalarının montajı gibi işler yapılıyor. Adeta bir ev sanayiinin doğduğu, firmaların büro açarak mahalle aralarına kadar girip kadınlara iş yaptırdığının gözlemlendiği bugün, kadınlar ayda 30-40 bin lira kazanıyorlar. Birçok kadın da kendisiyle birlikte başkalarına da iş yaptırtarak kazancını daha da artırma imkanı buluyor. (...) Zübeyde Karabazar (Zeytinburnu): Hem çocukların bakımı hem evin işleri nedeniyle dışarıda çalışmamız imkansız. Artık tek kişinin çalışarak aile geçindirmesi hayal oldu. Evde kurduğumuz makinede parça derilerden puf minder dikiyorum. Aylık kazancımız 25-30 bin liraya geliyor. Cemile Karaca (Çubuklu): Çevremizde fasonculuk aldı yürüdü. Geçinme için başka çıkar yol yok. Ben kiloyla aldığımız deriden kazak örerek ve ördürerek bu işi sürdürüyorum. 8 aylık bir sürede bir milyona yakın para kazandım." (Güneş, 22.3.1985)

Başbakanlık Danışmanı Adnan Kahveci'nin girişimleri sonucunda, trikotaj ürünleri ihracatı yapan Menteşoğlu Şirketi Muş'ta beş bin aileye kazak ördürmeye karar verdi. ANAP Muş Milletvekili Alaattin Fırat'ın verdiği bilgiye göre, belediye başkanı ve valinin öncülüğünde sürdürülecek projede İstanbul'dan trikotaj makineleri, bunların kullanımını öğretecek hocalar ve üretilen kazakların kalite kontrolünü yapacak ustabaşılar gelecekti. Bu çalışmaya katılacak beş bin aile belirlenmişti. (Güneş, 27.4.1985) Sümerbank da 1985 yılı sonunda ev konfeksiyonculuğunu ve evlerde hediyeelik eşya üretimini düzenleme girişiminde bulundu. (**Tercüman**, 9.12.1985)

DPT tarafından hazırlanan 1986 yılı Programında eve-iş-verme sisteminin teşvik edileceği şu şekilde ifade ediliyordu: "Evlere malzeme ve alet sağlayarak parça başı üretimi yapılabilir; konfeksiyon, nakış işlemeciliği, halıcılık, cam işlemeciliği, çinicilik, elektronik, elektrik, konservecilik, seramik vb. dallarında uygulamanın yaygınlaştırılması (...) konusunda ilgili kuruluşlar programlar hazırlayacaklardır." (**1986 Yılı Programı, Resmi Gazete**, 31 Ekim 1985, s.260)

1987 yılında Hürriyet'in Kelebek Ekinde yayınlanan bir haberin başlığı "ipek tüccardan, işçilik bizden" idi. Kayseri Hacılar'da ipek halı dokunmasını anlatan yazıda, 8 yaşından beri halı dokuyan 15 yaşındaki Fatma Toprak şöyle diyordu: "Avrupa'ya gidecekmiş. Ele güne kötü görünmesin diye üstüne titiriyorum. Bitmesi için 10 gün, bilemedin iki haftam var. Ben işçiyim. Atkısı, tezgahı, ipeği, tarağı tüccardan. Dokur teslim ederim." (**Hürriyet Kelebek**, 17.3.1987)

Türkiye'de eve-iş-verme sistemi konusundaki ilk önemli bilimsel çalışmalardan biri Mine Çınar tarafından 1987 ve 1989 yıllarında gerçekleştirildi ve araştırma sonuçları 1994 yılında yayımlandı. (Çınar, E.M., “Unskilled Urban Migrant Women and Disguised Employment: Home-Working Women in İstanbul, Turkey,” World Development, Cilt 22, No.3, s.369-380, İngiltere, 1994) Mine Çınar'ın bazı bulguları şöyle özetlenebilir: 1988-89 yıllarında yalnızca İstanbul'da giyim, dokuma ve deri sektöründe 88 bin dolayında kadın eve-iş-verme sistemi içinde çalışmaktaydı. Bu işkolunda görüşme yapılan 128 şirketin 57'si eve-iş-verme sistemini uyguluyordu. Bu 57 şirketin 19'u örgü işi yaptırıyordu ve şirket başına 250 kadını eve-iş-verme sistemi içinde çalıştırıyordu. Giyim eşyası üreten 9 şirketin bu sistem içinde şirket başına çalıştırdığı kadın sayısı ise 50 idi. Gelinlik üretiminde çalışan 17 şirketin evlerde çalıştırdığı ortalama kadın sayısı da 15 düzeyindeydi. 1987 ve 1989 yıllarında yapılan araştırmada, üretimin fabrika veya imalathanelerden evlere kaydığı yolunda bir bulgu çıkmamıştı. Bazı kadınlar 10 yılı aşkın süredir örgü işinde çalışıyor olmalarına rağmen, bu çalışmayı bir “iş” olarak görmüyorlardı. Eve-iş-verme sisteminde çalışan kadınların büyük bölümü, bu çalışmaya “boş vakitlerini değerlendirme” olarak bakıyordu. Kadınların bir bölümü, kocası izin vermediği için dışarıda çalışmıyordu ve bundan da gurur duyuyordu. Görüşme yapılan kadınların yüzde 54'ü kocası izin vermediği için, yüzde 24'ü ise çocuklar nedeniyle dışarıda çalışmıyordu. Görüşme yapılan kadınların ortalama yaşı 34,2, ortalama çocuk sayısı 3,5 idi. Görüşme yapıldığı tarihte eve-iş-verme sistemi içinde ortalama çalışma süresi 3,9 yıldır.

1989 yılındaki bir haber, Kahramanmaraş'ta 15 bin ev kadınına örgü ördüren Aytemizler Tekstil San. ve Tic.Ltd.Şirketi'ne aitti. Aytemizler işe, BP, Shell ve Mobil'in makina yağı satıcılığıyla başlamış, 1978 yılında Aytemizler Makine Sanayii'ni kurmuşlardı. 1983 yılında da Aytemizler Tekstil kuruldu. 1989 yılında bu şirketin 400 sürekli işçisi varken, 15 bin ev kadını kendi evlerinde bu şirkete örgü örüyordu. Yılda yaklaşık 1,5 milyon adet triko üretimi yapıyor ve üretimin tümü ihraç ediliyordu. (**Ekonomik Panorama**, 27.8.1989)

Türkiye'de eve-iş-verme konusunda en önemli ve kapsamlı bilimsel çalışma, Kuvvet Lordoğlu tarafından Bursa'da gerçekleştirildi. (Lordoğlu, K., **Eve İş Verme Sistemi İçinde Kadın İşgücü Üzerine Bir Alan Araştırması**, Friedrich Ebert Vakfı Yay., İstanbul, 1990) Kuvvet Lordoğlu'nun araştırmasında Bursa'da eve-iş-verme sistemi içinde çalışan 487 kadın ile görüşme yapıldı. Lordoğlu'nun bulgularına göre, Bursa'da 1989-1990 yıllarında 2500-3000 dolayında kadın sürekli olarak işverenlerden iş talep etmekte veya ilişkisini sürdürmekteydi. Eve verilen işler, örgü, nakış, dantel ve diğer olmak üzere dört gruptaydı. Eve verilen işin yapılabilmesi için gerekli olan malzeme genellikle işverence karşılanmaktaydı.

Çok sayıda kadınla bu sistem içinde çalışan şirketlerin bazıları, tüm kadınlarla birebir ilişki kurmak yerine, “ekipbaşı” adı verilen araçlar kullanıyorlardı. Bu

ekipbaşılar ortalama olarak 20-30 kadına iş dağıtmakta ve yapılan işleri toplamaktaydı. Parça başı ücret sistemi uygulanıyordu. Üretimin önemli bir bölümü ihracata yönelikti. Eve-iş-verme sistemi içinde çalışan kadınların buldukları evlerde hanereislerinin yüzde 35,8'i işçi, yüzde 17,4'ü memur, yüzde 3,3'ü işsiz, yüzde 25,2'si esnaf ve sanatkar, yüzde 18,1'i de emekliydi. Kadınların yüzde 32,5'i, aile reisi izin vermediği için, yüzde 36,8'i ise çocuklar ve ev işi nedeniyle dışarıdaki bir işte çalışmıyordu. Uygun bir iş bulamadığı için çalışmadığını belirtenlerin oranı yalnızca yüzde 8,2 idi. Alınan işin yapımında kadınların yüzde 57'si günde 3-5 saat, yüzde 26'sı günde 6-8 saat, yüzde 8'i de günde 9-10 saat çalışıyordu.

İşsizlikle birlikte eve-iş-verme de yaygınlaştı. 1993 yılında Adana'daki üç sakız imalathanesi, sakızların kağıda sarılması işini evlerde yaptırıyordu. Bu işte 300 dolayında kadın çalışıyordu. Fabrikanın önünde sıraya girerek 10'ar kilo sakız alan kadınlar, işi evlerinde diğer kişilerin de yardımıyla yapıyorlar ve sakızı teslim ettiklerinde paralarını alıyorlardı. (**Gerçek**, 10.7.1993)

1993 yılında DYP-SHP Koalisyon Hükümeti, bazı kamu bankaları aracılığıyla ev kadınlarına düşük faizli kredi vererek, evlerde yapılacak bu nitelikteki üretimi teşvik etmeye başladı. Hükümet tarafından bir kurtarıcı gibi sunulan bu yeni girişim de, eve-iş-verme sisteminin bir biçimiydi.

20 Kasım 1994 tarihli Intermedya Ekonomi Dergisi'nin kapağında gülen bir aile çizimi vardı. (**Intermedya Ekonomi**, 20.11.1994) Kapakta yazılanlar da şunlardı: "Ailece Para Kazanmanın Yolları. Evde Yapabileceğiniz İşler. Ayda 30 Milyon Liraya Kadar Kazandıran 50 Kuruluşun Adres ve Telefonları." 4 sayfalık yazıda eve-iş-verme sistemi, "boş zamanların değerlendirilmesi" olarak sunuluyordu: "Ekonomik koşulların gittikçe ağırlaşması ve tek maaşla bir ailenin geçinmesinin imkansız hale gelmesi, ev kadınlarını yeni iş imkanları yaratma arayışı içine soktu. Artık birçok insan evde çalışarak hem boş vakitlerini değerlendiriyor, hem de para kazanıyor." Verilen bilgiler çeşitli işkollarını kapsıyordu. Konfeksiyon aksesuarları üreten şirketler, düğme kapatma ve toka basma işlerini evlerde yaptırıyordu. Makineler ve malzeme, şirket tarafından evlere teslim ediliyordu. Kapatılan düğme ve basılan toka başına ücret ödeniyordu. Kazak örmede ip ve şişler şirket tarafından sağlanıyordu. Genellikle kazağın ön tarafının el örgüsü olması isteniyordu. Modele göre değişen bir ücret ödeniyordu. Fabrikada örülmüş ve dikilmiş kazakların temizlenmesi de evlerde yapılıyordu. Konfeksiyon atölyelerinde kesilerek dikime hazırlanan kumaşlar evlere getiriliyor ve diktiriliyordu. Boncuk ve tespah dizimi de evlerde yapılıyordu. Beyaz eşya üretiminde kullanılan lastik contaların çapaklarının temizlenmesi, elektrik anahtarları ve sigortalarının montajının yapılması, ayakkabıların sarıç dikişleri gibi işler de eve-iş-verme sistemi içinde gerçekleştiriliyordu. Dergide adresi verilen 50 şirketin yaptığı diğer işler arasında, gümüş zincir örülmesi, eşarp

kesilmesi, deri işlenmesi, düğme kutulanması, abiye giyimle işleme yapılması, kemik kutularına granür çizilmesi, hediyelik kemik kutu süslemesi, tüm kupürlerinin kesimi, gelinliklere işleme yapılması, oyun kağıdı paketlenmesi, dolma sarılması, fermuar dikilmesi ve çeviri yapılması da bulunuyordu.

İhracata yönelik eve-iş-verme sisteminin örneklerinden biri, Adıyaman'da yaşandı. 1995 yılında “Adıyamanlı 9 bin genç, ABD'deki Neslihan Hanım'a halı dokuyor”du. American Black Mountain Looms Şirketi, Adıyaman'ın en büyük özel sektör kuruluşu olmuştu. (**Hürriyet**, 1.12.1995) Besim Tibuk da, başlangıçta turist rehberlerinin kurduğu Net'in bu alandaki çalışmalarını şöyle anlatıyor: “Bugün Nevşehir'den Kars'a kadar pek çok yöremizde NET için halı ve kilim üretiminin oluşturduğu müthiş bir istihdam vardır. NET, Anadolu'nun çeşitli yörelerinde halı dokuyan 100.000'e yakın aileye istihdam yaratmıştır.” (Alatlı, I. - Çizem, K.H., **Asabi Bozuk Bir Adamın Portresi**, Dem Yay., İstanbul, 1996, s.70)

1995 yılında İhlas Holding eve-iş-verme sistemine doğrudan girdi. İhlas Holding'in uygulamasındaki amaç ikiliydi: Bir taraftan örgü makinesi pazarlamak, diğer taraftan ev kadınlarının ucuz işgücünden yararlanmak.

Türkiye Gazetesi'nin “Her Ev Bir Fabrika” başlığıyla verdiği büyük haberde, İsviçre'nin Passap Örgü Makineleri üreticisi Madag Şirketi ile İhlas Holding arasında bir dağıtımçılık anlaşması yapıldığı belirtiliyordu. Projeye göre, şirket evlere örgü makinesi satacak, bu makinelerle istenilen modellerde ürettirilen kazak, bluz, hırka gibi giyecekler İhlas tarafından satın alınacaktı. (**Türkiye**, 16.10.1995) İhlas Holding, bir ay sonra da, Japonya'nın örgü makineleri üreticisi Brother ile benzer bir dağıtımçılık anlaşması imzaladı. İhlas Dış Ticaret Grup Başkanı Osman Ağaoğlu şöyle diyordu: “Talip olan hanımlarımıza iyi bir eğitim verdikten sonra da ördükleri kazakları alıp satmayı planlıyoruz.” (**Türkiye**, 7.11.1995) 1996 yılının başında kurslar başladı. Brother veya Passap marka örgü makinesi alan herkese halk eğitim merkezlerinde ücretsiz eğitim verileceği açıklandı. (**Türkiye**, 5.1.1996) Osman Ağaoğlu şunları söyledi: “İp verip ürün alacağız. Sonra bu ürünleri iç ve dış pazarda satacağız.” Ocak ayı sonlarında kurslar başlamıştı. Yapılan açıklamada şöyle deniliyordu: “Ev hanımları ve genç kızlarımıza ip verip fason iş yaptırarak onlara maddi destek sağlayacağız.” (**Türkiye**, 22.1.1996) Uygulama başladı. 1997 yılı Nisan ayı geldiğinde Türkiye genelinde 3.500 örgü makinesi satılmıştı. Ancak bir süre sonra şikayetler başladı. Yalova'da örgü makinesi alan 19 kişi, Tüketiciyi Koruma Derneği'ne başvurdu. Makine alan herkese 3 yıl iş garantisi verildiği, ancak ikinci aydan sonra iplik gönderilmesine ve kazakların teslim alınmasına son verildiği ileri sürüldü. Örgü makinesinin bedelini ve ipliklerin depozitosunu borçla karşılayanlar büyük sıkıntı içine girdi. (**Sabah**, 7.4.1997) Adapazarı'nda da benzer şikayetler geldi. Remzi Atılğan isimli bir kişi, aynı trikotaj makinesini piyasadan yarı fiyatına alabilecekken, iş garantisi taahhüdü nedeniyle İhlas'ın makinelerini tercih

ettiklerini belirttikten sonra şunları söyledi: “*Şimdi verdikleri örnekler çok zor. Son derece ağır bir iş. Bunun karşılığında verdikleri para çok az. Adapazarı'nda birçok kişiye bu deseni gösterdik. Profesyoneller desenin çok zor olduğunu söylediler. Verilen iş ile makinenin borcunu ödemek imkansız. Emekli maaşımı aldığım gün makinenin borcuna yatırıyorum. Çok zor durumdayız.*” Bir başka kişi de şunları anlatıyordu: “*Ayda 20-25 milyon lira kazanacağımızı söylemişlerdi. 9 milyonu zor buluyoruz. Makinemi bir yakınımдан markla borçlanarak almıştım. Hala borcumu ödeyemedim.*” (Sabah, 8.4.1997)

1990'lı yılların ortalarında iyiniyetli bir girişim de eve-iş-verme sisteminin yaygınlaşmasına katkıda bulundu. Çağdaş Yaşamı Destekleme Derneği 1994 yılında gönüllü öğretmenler eşliğinde dikiş, nakış, dokuma, çocuk sağlığı gibi konularda kurslar düzenlemeye başladı. Singer Şirketi de kurslara dikiş makinesi sağladı. 157 halk eğitim merkezinde kurs düzenlendi. 1996 yılında da Çağdaş Yaşamı Destekleme Derneği Vakfı İktisadi İşletmesi adıyla bir şirket kuruldu. Bu şirket çeşitli siparişleri belirliyor ve bunları kurslara katılmış kişilere iletiyordu. Bu kişiler evlerinde üretim yapıyorlar, ürün tesliminde de paralarını peşin olarak alıyorlardı. (Milliyet, 26.8.1996) Çağdaş Yaşamı Destekleme Derneği, deprem bölgesinde Benetton Şirketi ile birlikte “Hayatı Renklerle Örüyoruz” isimli bir proje çerçevesinde 250 depremzedeye rengarenk şallar ördürttü. Bu şallar Benetton mağazalarında özel etiketlerle satışa sunuldu. (Tempo, 20.1.2000)

Kadın Emekçini Değerlendirme Vakfı da iyiniyetli bir çaba içindeydi. Bu Vakıf da kadınların evlerinde ürettikleri dantel, örgü ve hediyelik eşya gibi ürünleri Bakırköy'deki mağazasında pazarlıyordu. (Intermedya Ekonomi, 12.10.1997. Ayrıca bkz. Cumhuriyet, 10.4.1999)

Intermedya Ekonomi Dergisi'nin 12.10.1997 tarihli sayısının kapağındaki yazılar şöyleydi: Evde Çalışın, Ailece Kazanın, Evlere İş Veren Şirketler ve Adresleri; Evde Yapacağınız İş Çeşitleri. Dört sayfalık yazıya göre, Gön Deri, dantel ördürüyordu ve şirketin eve-iş-verme sistemi içinde 250 kişi vardı. Bolero Tekstil kazaklar için el boyaması ve yapıştırma işi veriyordu. Özşah Örmeye, üretilen penyelerin üzerindeki ipliklerin temizlenmesi işini evlere veriyordu. İlhan Metal Sanayii, metal düğme tokalarının sürgülerini taktırıyordu. Oya El Örgüleri, ihracat için kazak ördürüyordu.

İstanbul'da Maslak'ta kurulu Atlas Kalem Fabrikası, 46 ülkeye kurşun kalem ve tükenmez kalem satıyordu. Kalemlerin ana parçaları üretildikten sonra, Esenyurt'taki depoya gönderiliyor ve monte edilmek üzere evlere dağıtılıyordu. (Evrensel, 18.12.1998)

Türkiye'de eve-iş-verme sistemi içinde çalışanların sayılarına ilişkin, yukarıda belirtilenler benzeri bazı gözlemlerin dışında hiçbir güvenilir veri yoktur. DİE'nin 1988 Ekim Hanehalkı İşgücü Anketi sonuçlarına göre, bu tarihte Türkiye'de 164 bin kişi evde çalışıyordu. Bunların yalnızca 43 bini ücretliydi; 93 bini kendi

hesabına çalışan ve 27 bini de ücretsiz aile çalışanıydı. (DİE, **Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları (1988 Ekim)**, Yay.No.1433, Ankara, 1990, s.80) 1998 yılı Nisan ayında ise bu sayı 169 bindi. Ücretli çalışanların sayısı 32 bine inmişti. Kendi hesabına çalışanların sayısı 125 bin, ücretsiz aile çalışanlarının sayısı ise 12 bindi. (DİE, **Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları (1998 Nisan)**, Ankara, 1998, s.111) DİE'nin bu konulardaki verilerinin gerçeklerle ilgisinin alakasının olmadığı açıktır.

EVE-İŞ-VERME VE ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ (ILO)

Uluslararası Çalışma Örgütü eve-iş-verme sisteminin yarattığı sorunlarla 1984 yılından itibaren yoğun bir biçimde ilgilenmeye başladı. Yapılan bazı ön çalışmaların ardından, 1990 yılında Uluslararası Çalışma Bürosu tarafından “Ev İşçilerinin Sosyal Korunması” konulu bir toplantı düzenlendi. Bu toplantıya sunulan raporda eve-iş-verme sisteminin yaygınlaştığı belirtiliyor ve yol açtığı sorunlar ele alınıyordu. (ILO, **Social Protection of Homeworkers, Documents of the Meeting of Experts on the Social Protection of Homeworkers, Geneva, 1990, Cenevre, 1990, 97 s.**)

Uluslararası Çalışma Örgütü Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 1995 yılında yapılan 82. toplantısında gündemdeki maddelerden biri, “evde çalışma” idi. 1996 yılında yapılan 83. toplantıda ise bu konudaki görüşmeler tamamlanarak, 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi ile 184 sayılı Evde Çalışmaya İlişkin Tavsiye Kararı kabul edildi. 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesinin oylamasında 246 kabul oyuna karşılık 14 karşı oy ve 152 çekimser oy vardı. Türkiye hükümet ve işveren temsilcileri çekimser oy kullandılar. 184 sayılı Evde Çalışmaya İlişkin Tavsiye Kararının oylamasında da 303 kabul oyuna karşılık 4 karşı oy ve 111 çekimser oy vardı. Türkiye hükümet ve işveren temsilcileri, kabul oyu kullandılar. (ILO, **Record of Proceedings, ILC, Eighty-third Session - 1996**, Cenevre, 1996. Sözleşmenin kabulü süreci için bkz. ILO, **Home Work, Report V (1)**, Cenevre, 1995, 94 s.; ILO, **Home Work, Report V (2)**, Cenevre, 1995, 165 s.; ILO, **Home Work, Report IV (1)**, Cenevre, 1996, 17 s.; ILO, **Home Work, Report IV (2A)**, Cenevre, 1996, 112 s.; ILO, **Home Work, Report IV (2B)**, Cenevre, 1996, 20 s.)

177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesine göre, kendi evinde veya işverenin işyerinden bir başka yerde, ücret karşılığında ve işverenin belirlediği biçimde ürün üreten veya hizmet sunan kişi, evde çalışma adı verilen uygulamayı gerçekleştirmektedir ve ev işçisidir. Ekipmanın, malzemenin ve diğer girdilerin kimin tarafından sağlandığı bu tanımda önemli değildir.

177 sayılı Sözleşmeyi onaylayan her ülke, ev işçilerinin durumunu geliştirmeyi amaçlayan bir “evde çalışma ulusal politikası” kabul edecek, bunu uygulayacak ve düzenli aralıklarla gözden geçirecektir.

Bu konudaki ulusal politikalar, ev işçileri ile diğer ücretliler arasında eşitliğin sağlanmasını mümkün olduğunca teşvik edecektir. Ev işçilerinin kendi tercih ettikleri örgütleri kurması ve bunlara üye olması ve bunların faaliyetlerine katılması, istihdamda ve meslekte ayrımcılığa karşı korunması, işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında korunması, ücretlendirilmesi, yasal sosyal güvenlik alanında korunması, eğitimden yararlanması, çalışmaya başlamada asgari yaş ve analığın korunması gibi konularda, ev işçileri ile diğer işçiler arasında eşitliğin sağlanması teşvik edilecektir. İşçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin ulusal yasalar ve yönetmelikler evde çalışma için de geçerli olacaktır. Evde çalışma konusunda bir denetim sistemi getirilecektir.

Türkiye bu Sözleşmeyi bugüne kadar onaylamamıştır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün eve-iş-verme ile doğrudan ilgili olmasa da, bu sistemde çalışanların hak ve çıkarlarını korumayı da içeren bir belgesi, 26 sayılı Sözleşmedir. 26 no.lu Sözleşme evde ücret karşılığında çalışanlar için de bir asgari ücretin saptanması gerektiğini belirtmektedir. Türkiye bu Sözleşmeyi onaylamıştır, ancak Hükümet, bu hükmün gereğini yerine getirmediği için ILO tarafından sürekli olarak eleştirilmektedir. Sözleşmenin ilgili maddesi şöyledir: “Madde 2: Bu Sözleşmeyi onaylayan bir üye belirli bir iş veya işin bölümü için, varsa söz konusu iş veya işin bölümüyle ilgili işveren ve işçi teşekküllerine danıştıktan sonra 1 inci maddede öngörülen asgari ücretlerin tespit usullerinin hangi işlere veya işlerin bölümlerine ve özellikle evde yapılan işlerin veya bölümlerinin hangilerine uygulanacağına karar vermekte serbesttir.”

GÜNÜMÜZDEKİ DURUM VE UYGULAMALAR

Evde çalışma konusunda Borçlar Kanunu'nda yer alan düzenleme, 2011 yılında kabul edilen ve halen yürürlükte bulunan 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ile değiştirildi (Resmi Gazete 11.1.2011).

Türk Borçlar Kanunu'na “Evde Hizmet Sözleşmesi” kavramı eklendi. Türk Borçlar Kanunu'nun ilgili maddeleri şöyledir:

Evde Hizmet Sözleşmesi:

A. Tanımı ve çalışma koşulları

I. Tanımı. MADDE 461- Evde hizmet sözleşmesi, işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşmedir.

II. Çalışma koşullarının bildirilmesi. MADDE 462- İşveren, işçiye her yeni iş verişinde genel çalışma koşulları dışında kalan ve o işe özgü özellikleri bildirir; gerekiyorsa işçi tarafından sağlanacak malzemeyi, bu malzemenin sağlanması için kendisine ne miktarda ödemede bulunacağını ve iş için ödeyeceği ücreti de işçiye yazılı olarak bildirir.

İşin verilmesinden önce malzeme için ödenecek bedel ve iş için ödenecek ücret yazıyla bildirilmemişse, bu işlerde uygulanan alışılmış bedel ve ücret ödenir.

III. İşçinin özel borçları. 1. İşin yapılması. MADDE 463- İşçi, işe zamanında başlamak, işi kararlaştırılan zamanda bitirmek ve çalışmanın sonucunu işverene teslim etmekle yükümlüdür.

İş, işçinin kusuruyla ayıplı olarak görülmüşse işçi, giderilmesi mümkün olan ayıpları, masrafı kendisine ait olmak üzere gidermek zorundadır.

2. Malzeme ve iş araçları. MADDE 464- Malzeme ve iş araçları işveren tarafından sağlanmışsa, işçi bunları gereken özeni göstererek kullanmak, bundan dolayı hesap vermek, ayrıca kalan malzeme ile iş araçlarını da işverene teslim etmekle yükümlüdür.

İşçi işi görürken, kendisine teslim edilen malzemenin veya iş araçlarının bozuk olduğunu belirlerse, durumu hemen işverene bildirir ve işe devam etmeden önce, onun talimatını bekler.

İşçi, kendisine teslim edilen malzeme veya iş araçlarını kendi kusuruyla kullanılmaz hâle getirirse, işverene karşı onun kullanılmaz hâle geldiği gündeki rayiç bedeli kadar sorumludur.

IV. İşverenin özel borçları. 1. Ürünün kabulü. MADDE 465- İşveren, işçinin üreterek teslim ettiği ürünü inceler; varsa bulduğu ayıpları teslimden başlayarak bir hafta içinde işçiye bildirir. Süresinde bildirim yapılmamışsa, ürün mevcut durumuyla kabul edilmiş sayılır.

2. Ücret. a. Ödenmesi. MADDE 466- Yapılan işin ücreti, işçi, işveren tarafından aralıksız olarak çalıştırıldığı takdirde, onbeş günde bir veya işçinin rızasıyla ayda bir; aralıklı olarak çalıştırıldığı takdirde, ürünün her tesliminde ödenir.

Her ücret ödenmesinde işçiye, bir hesap özeti verilir. Hesap özetinde, varsa kesintilerin miktarı ve sebebi de gösterilir.

b. Çalışmanın engellenmesi hâlinde. MADDE 467- İşçiye aralıksız biçimde çalıştıran işveren, ürünü kabulde temerrüde düştüğü veya işçinin kişiliğinden kaynaklanan sebeplerle ve kusuru olmaksızın çalışma engellendiği takdirde, hizmet ediminin engellenmesi durumundaki ücret ödenmesine ilişkin hükümler gereğince, ona ücretini ödemekle yükümlüdür. Diğer durumlarda işveren, bu hükümlere göre ücret ödemekle yükümlü değildir.

V. Sona ermesi. MADDE 468- İşçiye deneme amacıyla bir iş verilmişse, aksi kararlaştırılmadıkça, sözleşme deneme süresi için kurulmuş sayılır.

İşçi, işveren tarafından aralıksız olarak çalıştırıldığı takdirde, aksi kararlaştırılmadıkça, sözleşme belirsiz süreyle yapılmış sayılır; diğer durumlarda sözleşmenin belirli süreyle yapıldığı kabul edilir.

B. Genel hükümlerin uygulanması. MADDE 469- *Pazarlamacılık sözleşmesine ve evde hizmet sözleşmesine ilişkin hüküm bulunmayan hâllerde, hizmet sözleşmesinin genel hükümleri uygulanır.*

İŞ KANUNUNDAKİ OLUMLU DÜZENLEME

Türk Borçlar Kanunu'nda 2011 yılında getirilen bu düzenlemeyi hiçbir sendika veya kadın örgütü dikkate almadı; büyük çoğunluğunu kadın işçilerin oluşturduğu büyükçe bir kitlenin bu konuda bilgilendirilmesi ve yönlendirilmesi için bir çaba göstermedi. İşin üzücü yanı, İş Kanunu'nda aynı doğrultuda 2016 yılında yapılan bir değişiklikten sonra da sendikaların ve kadın örgütlerinin duyarsızlığının ve ilgisizliğinin sürmesidir.

2003 yılında kabul edilen ve halen yürürlükte bulunan 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesine 2016 yılında yapılan bir eklemeye, eve-iş-verme sistemi içinde evlerde üretimde bulunan işçilerin hakları düzenlendi. İlgili maddenin konuya ilişkin fıkraları aşağıda sunulmaktadır.

4857/Madde 14 -

Uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir.

Dördüncü fıkraya göre yapılacak iş sözleşmesinde; işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümler yer alır.

Uzaktan çalışmada işçiler, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. İşveren, uzaktan çalışma ilişkisiyle iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür.

Uzaktan çalışmanın usul ve esasları, işin niteliği dikkate alınarak hangi işlerde uzaktan çalışmanın yapılamayacağı, verilerin korunması ve paylaşılmasına ilişkin işletme kurallarının uygulanması ile diğer hususlar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan yönetmelikle belirlenir.

Covid-19 salgını sonrasında özellikle vasıflı beyaz yakalılar arasında uzaktan çalışmanın yaygınlaşmasıyla birlikte, 10 Mart 2021 günlü Resmi Gazete'de Uzaktan Çalışma Yönetmeliği yayımlandı. Yönetmelikte, bu düzenlemenin amacı, “uzaktan çalışmanın yapılamayacağı işleri, verilerin korunması ve paylaşılmasına ilişkin işletme kurallarının uygulanmasını ve uzaktan çalışmanın usul ve esaslarını belirlemek” olarak ifade ediliyordu.

Yönetmeliğe göre, uzaktan çalışmaya ilişkin iş sözleşmeleri yazılı şekilde yapılacaktır. “Sözleşmede; işin tanımı, yapıma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan iş araçları, ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümler yer” alacaktır. “İşveren, uzaktan çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmekle, gerekli eğitimi vermekle, sağlık gözetimini sağlamakla ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlü” tutuluyordu. Çalışma koşullarına ilişkin düzenlemelerin büyük bölümünün, işçi ile işveren tarafından belirleneceği ifade ediliyordu. Diğer bir deyişle, uzaktan çalışan (eve-iş-verme sistemi içinde çalışanlar dahil) kişilerin haklarını açıkça koruyan düzenlemeler bulunmuyordu.

EVE-İŞ-VERME DUYURU VE İLANLARI

Günümüzde yaşanan ve covid-19 salgını sonrasında iyice derinleşen ekonomik kriz, yüzbinlerce işçinin işsizliğine veya kısa çalışma ve ücretsiz izin uygulamaları nedeniyle ciddi gelir kaybına yol açtı. Bu koşullarda, eve-iş-verme sistemi içinde parça başı ücretle üretim yapma talebi arttı. Çeşitli illerde çeşitli ürünlerin evlerde üretilmesi uygulaması yaygınlaştı.

Aşağıda, eve-iş-verme sistemi içinde çeşitli illerde işçi arayan bazı internet sitelerinde yer alan duyurulardan bazı örnekler aynen sunulmaktadır. Bu duyurular, yapılan iş ve kent açısından eve-iş-verme uygulamasının ne kadar yaygın olduğunu göstermektedir:

“Etiket: Osmaniye ilimizde birçok tekstil atölyesi ve gıda fabrikası bulunmaktadır. Bu her iki sektörde de üretilen ya da imalatı yapan ürünlerin üzerinde fiyat etiketi, kilo etiketi, beden etiketi, yıkama talimat etiketi gibi çeşitli bilgilendirici etiketler bulunur. Bu etiketler, basit bir şekilde etiket makineleri ile yapıştırılmaktadır. Bazı tekstil ürünlerinde ise ürünün iç kısmına dikilmesi gerekmektedir. Evinizde tekstil atölyelerinin ya da gıda fabrikalarının vereceği ürünlere etiket yapıştırarak ya da direk aylık 2.000 TL civarında kazanç elde edeceksiniz. Firmalar ödemeleri aylık düzenli olarak banka havalesi ile gönderirler.”

“Evde montaj işi: Firmaların evlere gönderdikleri işler arasında montajlama işleri de yer almaktadır. Gündelik hayatta kullandığımız birçok ürünün parçalarının vidalanarak ya da yapıştırılarak montajlanması gerekmektedir. Özellikle mobilya ürünleri, ev gereçleri, mutfak gereçleri gibi birçok ürünün vidalama ve yapıştırma yöntemi ile montajları yapılmaktadır. Firmalar bu gibi zahmetli, zaman alan montaj işlerini evlere göndererek kısa sürede hazırlatmayı tercih ederler. Niğde ilinde birçok sanayi alanında faaliyet gösteren fabrika bulunmakta. Fabrikaların size

vereceği ürünlerin montaj işlerini yaparak aylık ortalama 1.500 TL ile 2.000 TL arasında gelir elde edebilirsiniz. Evde yapacağınız montaj işlerinden bazıları: Avize süsü montaj işi, koltuk tekerleği montaj işi, kalem montaj işi, duş başlığı montaj işi, kasnak montaj işi, mandal montaj işi, gırgır montaj işi, abaküs montaj işi”

“Evde davetiye hazırlama işi: Her ne kadar korona virüsten dolayı toplu etkinlikler iptal edilmiş olsa da, normalleşme süreci ile birlikte artık yavaş yavaş düğün, nişan, sünnet, toplantı, konser, vb. etkinlikler tekrardan yapılmaya başlanıyor. Bu süreçte ertelenen birçok etkinlik yeniden yapılacağı için Niğde organizasyon firmaları yoğun bir şekilde davetiye siparişi almaya başladı. Organizasyon firmaları, gelen siparişleri günlük olarak teslim etmek zorunda oldukları için davetiyelerin hazırlanması işlerinin bir kısmını evlere göndererek yaptırılmaktadır. Bu firmalar aracılığı ile evinizde davetiye hazırlama işi yaparak günlük 50 TL ile 100 TL arasında (verilen işlerin adetine göre ücretler değişmektedir) kazanç sağlayabilirsiniz.”

“Gıda ürünleri hazırlama işi: Yazımızın başında Niğde ilinin ekonomisini tarım ürünlerinin oluşturduğundan bahsetmiştik. Elma, patates, arpa, buğday, nohut bu tarım ürünlerinin başında yer almaktadır. Türkiye'nin birçok şehrine burada üretilen özellikle elma ve patates gönderilmektedir. Gıda firmaları, bu ürünlerin bazılarını soyup, temizleyip ya da dilimledikten sonra firmalara gönderebilmektedir. Yoğun bir şekilde üretim yapan bu gıda firmaları, siparişleri yetiştirebilmek için ürünlerin soyulması, ayıklanması, dilimlenmesi ya da temizlenmesi gibi işleri dışarıda da yaptırabilmektedir. Bu kapsamda iyi bir gıda firması ile anlaşarak, firmaların istediği hijyen kurallarını sağlayarak güzel paralar kazanabilirsiniz.”

“Yara bandı paketleme işi: Evlere gönderilen işlerin başında yara bandı paketleme işi yer almaktadır. Gündelik hayatta en çok tüketilen ürünlerin başında yara bandı gelmektedir. Aksaray ilimizde birkaç fabrika yara bandı imalatı yapmaktadır. Bu fabrikalar şehir dışına da ürün gönderdikleri için bazı dönemler de yoğun sipariş alırlar. Bu yüzden de yara bantlarının paketlenmesi işlerinde dışarıdan destek alırlar. Fabrikaların vereceği yara bantlarını, her kutuya 10 adet gelecek şekilde yerleştirerek kazanç sağlayabilirsiniz. Bu iş modelinde alacağınız ücret verilecek işin adetine göre haftalık 300 ile 450 TL arasında değişmektedir.”

“Galoş paketleme işi: Korona virüs ile mücadele kapsamında şu sıralar en çok hijyen ve sağlık ürünleri rağbet görmekte. En önemli sağlık ürünlerinin başında ise galoş gelmektedir. Sağlık kuruluşları ve gıda kuruluşlarında çalışanlar, hijyen açısından galoş kullanmak zorundadır. Bu da galoş ürünlerine



sürekli olarak ihtiyaç duyulduğu anlamına gelir. Galoş imalatı yapan fabrikalar aracılığı ile evinizde bu ürünleri özel kutularına yerleştirip hazırlayarak kazanç sağlayabilirsiniz.”

“Evde montaj işi: Sanayi alanında gelişmekte olan Aksaray ilimizde, birçok mobilya firması olduğundan bahsetmiştik. Mobilya firmaları koltuk, sandalye, yatak, tv ünitesi gibi birbirinden çok çeşitli ürünlerin imalatını yapmaktadırlar. Fabrikaların ürettikleri birçok ürünün ana parçalarının ya da yedek parçalarının vidalama, yapıştırma gibi montaj işleri bulunmaktadır. Mobilya firmaları, ürettikleri ürünlerin montaj işlerini evlere göndererek hazırlatırlar. Evinizde montaj işi yaparak güzel paralar kazanabilirsiniz. Bunun için çevrenizde bulunan mobilya firmaları ile görüşebilirsiniz.”

“Kalite kontrol işleri: Üretimi yapılan tüm ürünlerin belirli bir kalite standartları olmalıdır. Yasal olarak bu durum zorunludur. Firmalar ürettikleri ürünlerin kalite kontrollerini özel ekipler kurarak halletmeye çalışırlar. Tabi bazı dönemlerde bu ekipler kalite kontrol işlerini yetiştirmekte zorlanabiliyorlar. Firmalarda ürettikleri ürünlerin bir kısmının kalite kontrol işlemlerini evlere göndererek halletmek durumunda kalıyorlar. Firmaların size vereceği tekstil, elektronik, gıda gibi ürünlerin kalite ve kontrollerini sağlayarak para kazanabilirsiniz.”

“Anahtarlık hazırlama ve paketlenme işi: El yapımı anahtarlıklar şu sıralar çok sık kullanılmaktadır. Birçok figür, renk, şekil ve kişiye özel isimlerden oluşan anahtarlıkları evinizden hazırlayarak gelir elde edebilirsiniz. Firmaların size vereceği örnek modelleri, firmadan gelecek olan görevlilerin anlattığı şekilde hazırlayarak aylık 2.000 TL gelir sağlayabilirsiniz.”



“Telefon kılıfı paketlenme işi: Isparta'da telefon kılıfı imalatı yapan ya da ithalatı yapan firmaların size verecekleri birbirinden farklı renklerdeki kılıfları, telefon modellerine ve renklerine göre ayırdıktan sonra özel şeffaf poşetlerinin içerisine koyarak kolay bir şekilde telefon kılıfı paketlenme işini tamamlayabilirsiniz. Evinizde bu iş modeli ile haftalık 400 TL kazanç sağlamanız mümkün.”

“Plastik bardak paketlenme işi: Evinizde hazırlayıp para kazanacağınız bir diğer iş modeli ise plastik bardak paketlenme işidir. Bu iş modelini hazırlamak da oldukça basittir. Plastik bardaklar hijyenik ürünler olduğu için işi yaparken mutlaka eldiven ve ağız maskesi takmanız



gerekmektedir. Şeffaf ve beyaz renklerdeki plastik bardakları firmaların size vereceği 25, 50 ya da 100 adet olacak şekilde uzun şeffaf poşetlerine koyarak işi tamamlamış olacaksınız. Bu iş modelinde firmalar ödemeleri aylık olarak öderler. Her ayın beşi ya da onu gibi 1.500 TL ödemenizi banka hesabınıza gönderirler.”

“Tespah paketleme işi: Erkeklerin sıklıkla kullandığı tespihler, günümüzde artık aksesuar ürünü olarak kullandığından, bayanlar da çanta ya da bileklerine takmak sureti ile tespih alıyorlar. Bu sebepten tespihe olan ilgi her geçen gün artmaya devam ediyor. Türkiye'nin birçok ilinde olduğu gibi Isparta ilinde de tespih imalatı yapan birçok firma bulunmaktadır. Bu firmalar gelen siparişleri yetiştirmekte zorlandığı için ellerindeki ürünleri evlere göndererek hazırlatmayı tercih ediyorlar. Tespih paketleme işi de diğer işlerde olduğu gibi oldukça basittir. Tabii tespihleri paketlemeden önce özel misine iplerine belirtilen adetlerde dizip hazırlamanız gerekiyor. Tespihleri nasıl yapacağınız konusunda firmadan gelecek olan görevli size yardımcı olacak. Hazırlayıp tamamladığınız tespihleri, özel kutularına ya da ambalajlarına koyarak kolay bir şekilde paketleme işini tamamlayabilirsiniz. Evde tespih hazırlayıp paketleyerek aylık 1.700 TL'nin üzerinde ek gelir elde edebilirsiniz.”

“Hediyelik eşya hazırlama işi: Özel günlerde verilen hediyelik eşyaları evinizde hazırlayıp firmalara teslim ederek para kazanacağınız belki aklınıza en son gelebilecek iş fırsatlarından biri olacaktır. Fakat, bilmediğiniz özel bir sektörde bu tür hediyelik eşyalara büyük bir ilgi bulunmaktadır. Hediyelik eşya satan



mağazalar yoğun sipariş aldıkları için bu ürünlerin hazırlanıp paketlenmesi işlerini evlere göndererek yaptırır. Mağazaların vereceği çeşitli bileklik, küpe, kolye, hırma, halhal, saat, şapka, kitap, kulaklık gibi ürünlerin bir kısmını el becerinizle hazırlayıp, bir kısmını ise sadece paketleyerek güzel paralar kazanabilirsiniz.”

“Çorap paketleme işi: Isparta'da irili ufaklı birçok tekstil firması ve tekstil atölyesi bulunmaktadır. Bu firmaların birçoğu yurt dışına ve yurt içine çorap imalatı yapmakta. Bay, bayan ve çocuk çorapları imalatı yapan bu tekstil firmaları günlük 10.000 ile 20.000 adet arasında üretim yapmakta. Yoğun olan bu firmalar çoraplara etiket yapıştırılması ve paketlenmesi işlemlerini evlere göndererek hazırlatırlar. Evinizde çorap paketleme işi yaparak aylık 2.700 TL civarında gelir elde edebilirsiniz.”

“Batman evde paketleme işi: Paketleyeceğiniz ürünlerde herhangi bir sınırlama bulunmamaktadır. Pipet, galoş, ağız maskesi, terlik, gözlük, önlük, mendil, tespih, kalem, silgi gibi birçok ürünün paketleme işi bulunmaktadır. Paketleme işlerinde de alacağınız ücretler paketleyeceğiniz ürünlerin adedine ve zorluğuna göre 1.200 TL ile 2.000 TL arasında değişmektedir.”

“Batman evde davetiye hazırlama işi: Her ne kadar şu sıralar salgından dolayı nikah, düğün, nişan, toplantı gibi toplu etkinlikler ve faaliyetler ertelenmiş olsa da, ilerleyen zamanlarda sıklıkla karşınıza çıkacak iş modelinden birisi de davetiye hazırlama (katlama) işidir. Bu iş modelinde Batman organizasyon firmaları size iş getirmektedir. Düğün, sünnet, nişan, toplantı, piknik, gezi vb. aklınıza gelebilecek toplu etkinlik ve faaliyetlere gelecek kişilere önceden davetiyeler dağıtılır. Organizasyon firmaları verilen siparişe göre davetiye hazırlarlar. Organizasyonun büyüklüğüne göre davetiyelerin sayıları artar ve bazı davetiyelerin kısa sürede hazırlanması gerekmektedir. Bu gibi acil durumlarda organizasyon firmaları ellerindeki davetiye hazırlama işlerini günlük olarak evlere göndererek hazırlarlar. Bunun karşılığında da davetiyelerin adetine göre günlük 50 TL ile 100 TL arasında ödeme yaparlar. Proje kapsamında evinizde davetiye hazırlama işi yaparak günlük 50 TL ile 100 TL bazı acil ve adetli işlerde ise 120 TL kazanabilirsiniz.”

“Batman evde etiketleme işi: Evde yapacağınız bir diğer iş modeli ise etiketleme işidir. Firmaların size vereceği etiket makinesi ile yine firmaların size vereceği ürünlere etiket yapıştıracağız. Bu etiketler genellikle fiyat etiketleri olacaktır ya da firmaların markalarının yer aldığı etiketler olacaktır. Bu iş modelinde ürünler haftalık olarak toplu bir şekilde size teslim edilir. Verilen ürünler iki ya da üç günde bir gelip sizden teslim alınır. Ödemeniz ise haftalık olarak yapılır. Etiketleme işinden haftalık 300 ile 400 TL arasında kazanç sağlayabilirsiniz.”

“Ceviz temizleme işi: Elazığ ekonomisinde tarımın rolü çok büyüktür. Sulak arazilerde yetiştirilmekte olan birçok tarım ürünü bulunmaktadır. Ceviz de bu tarım ürünlerinden biridir. Elazığ arazilerinde yetiştirilen cevizler, Türkiye ve dünyanın bir çok ülkesinden ve şehirden sipariş almaktadır. Birçoğu kabuklu haliyle sipariş geçerken, birçoğu kırılmış ve temizlenmiş haliyle sipariş geçmektedir. Bu iş fırsatında, evinizde size verilecek olan cevizleri kırıp, temizleyip, paketleyeceksiniz. Ceviz kıracağı ile rahat bir şekilde kırıp temizleyeceğimiz bu iş fırsatından günlük 50 TL kazanacaksınız.”

“Montaj işi: Firmaların vereceği çeşitli parçaları ya da ürünleri birbirine monte ederek aylık 2.000 TL civarında kazanç sağlamanız mümkün. Montaj için gerekli tüm malzemeler ve ekipmanlar firmalar tarafından ücretsiz temin edilecektir. Evde yapacağımız

bazı montaj işleri: Kağıt havluluk montaj işi, kasnak montaj işi, koltuk tekerleği montaj işi, duş başlığı montaj işi, mandal montaj işi, gırgır montaj işi, iş gözlüğü montaj işi, takı askısı montaj işi, tabaklık montaj işi.”



“Nikah şekeri ve davetiye hazırlama işi: Elazığ şehrinde düğünler, davetler, piknikler, toplantılar ve organizasyonlar yaz kış eksik olmaz. Bu tür organizasyonlar için katılacak kişilere davetiyeler hazırlanır. Bu davetiyeler genellikle Elazığ organizasyon firmaları tarafından hazırlanmaktadır. Sadece davetiyeler değil nikahlarda kullanılan özel nikah şekerleri de bu organizasyon firmaları tarafından hazırlanmaktadır. Organizasyon firmaları, yoğun oldukları dönemlerde ellerindeki nikah şekeri ve davetiye hazırlama işlerini dışarıda yaptırırlar. Evinizde bu firmaların vereceği nikah şekerlerini ve davetiyeleri hazırlayarak günlük 75 TL kazanç sağlamanız mümkündür. Bazı adetli ya da zor işlerde günlük 100 TL bile kazanmanız mümkündür.”

“Evde ceviz kırma işi: En kaliteli ve en güzel cevizler Amasya ilinde yetiştirilmektedir. Amasya'da ceviz yetiştiren birçok tarımcı, bu ürünleri Türkiye'nin dört bir yanına göndermektedir. Bazı müşteriler cevizleri kabuklu, bazıları ise kabuksuz kırılmış bir şekilde isterler. Proje kapsamında ceviz yetiştiricilerinin verecekleri cevizleri, ceviz kıracağı ile kırıp temizleyerek para kazanmış olacaksınız. İşin yoğunluğuna göre kıracağınız cevizler kilo hesabı da olabilir, ton hesabı da olabilir. Ortalama olarak evinizde ceviz kırma işi yaparak aylık 1.500 TL gelir elde edeceksiniz.”

“Evde kurutulmuş elma paketleme işi: Elma denildiği zaman akla ilk gelen şehirler arasında Amasya yer almaktadır. Amasya elması yani bir diğer adı ile Amasya misket elması Türkiye'nin, hatta dünyanın dört bir yanında büyük ilgi görmektedir. Taze elmanın yanı sıra kurutulmuş elma da organik ve sağlıklı beslenen herkes tarafından tercih edilmektedir. Kuru elmadaki besin değerleri özellikle karbonhidrat, vitamin, protein oranları çok yüksektir. Özellikle büyük şehirlerde kurutulmuş organik ürünler çok tüketilir. Elmaya büyük ilgi olması iş fırsatlarını da beraberinde getiriyor. Proje kapsamında, özel olarak kurutulan elmaları, firmaların istedikleri gramajlarda paketleyerek haftalık 600 TL gelir elde edeceksiniz. Kurutulmuş elmaların paketlenmesi için gerekli ambalaj ve tartı gibi tüm ekipmanlar firmalar tarafından temin edilecek.”

“Evde paketleme işi: Firmaların ürettikleri, satacakları ürünleri, evinizde, firmaların istedikleri şekilde paketleyerek güzel kazançlar elde edeceksiniz.

Evde yapacağınız bazı paketleme işleri şunlardır:

Telefon kılıfı paketleme işi, plastik bardak paketleme işi, plastik tabak paketleme işi, pipet paketleme işi,

galoş paketleme işi, ağız maskesi paketleme işi, kalem paketleme işi, tespah paketleme işi, doktor eldiveni paketleme işi, çorap paketleme işi, pipet paketleme işi.”



“Evde etiketleme işi: Uşak ilinde tekstil işi ile uğraşan birçok fabrika ve firma bulunmaktadır. Gelişmeye ve büyümeye devam eden tekstil sektörü, Uşak ilinin ekonomik anlamda gelir kaynaklarından biridir. Uşak'ta bulunan birçok firması Türkiye'nin birçok ilinden sipariş alıp ürün göndermektedir. Bu tür gelişmeler, yeni iş alanlarının da açılmasına olanak sağlamaktadır. Bunlardan birisi de etiketleme işidir. Etiketleme işinde, tekstil fabrikalarının ürettikleri ürünlerin, özellikle çorap, şapka gibi, üzerlerine fiyat ya da kalite (quality) etiketleri yapıştırılmaktadır. Oldukça basit olan bu iş modeli ile evinizden çalışarak aylık 2.300 TL civarında ek gelir elde edebilirsiniz.”

“Evde davetiye ve nikah şekeri hazırlama işi: Uşak ilimizde birçok düğün ve organizasyon firması bulunmaktadır. Yeni evlenecek, sözlenecek ya da nişanlanacak çiftler, ayak bağı olabilecek işlerle uğraşmayı pek istemezler. Bu yüzden de organizasyon firmaları ile çalışmayı tercih ederler. Organizasyon firmaları davetiye ve nikah şekeri gibi işleri, müşterilerin istedikleri şekilde hazırlayarak kısa sürede onlara teslim ederler. Organizasyon firmaları bazı dönemlerde çok yoğun oldukları için ellerindeki davetiye hazırlama ya da nikah şekeri hazırlama gibi işleri dışarıda yaptırmayı tercih ederler. Fazlası ile yoğun olan organizasyon firmaları bu yüzden projeye dahil olmuşlardır. Evinizden bu firmaların vereceği davetiye ve nikah şekerlerini hazırlayarak haftalık 400 TL gelir sağlayabilirsiniz.”

“Evde paketleme işi: Evde paketleme işi yaparak aylık 2.000 TL civarında kazanç sağlamanız mümkün. Yapacağınız paketleme işlerinden bazıları: Kalem paketleme, silgi paketleme, maket bıçağı paketleme, strafor paketleme, kalem ucu paketleme, telefon kılıfı paketleme, plastik bardak paketleme, kalemlik paketleme, anahtarlık paketleme, bulaşık fırçası paketleme”

Evde maket bıçağı montajı ve paketleme işi



“Evde hediyelik eşya hazırlama işi: El işi kolye, küpe, halhal, bileklik, anahtarlık, eldiven, hırka, kazak ve benzeri birçok ürün mağazalarda, internette en çok satan ürünler arasında yer alırlar. Bu yüzden hediyelik eşya toptancılığı ya da imalatı yapan fabrikalar yılın her döneminde yoğun olurlar. Projeye katılan firmalar arasında hediyelik eşya satışı yapan mağazalar ve fabrikalarda yer almaktadır. Firmaların değişen siparişlerine göre size getirecekleri adetli el işi hediyelik eşyaları evinizden hazırlayarak para kazanacaksınız. Gerekli tüm malzemeler ve işleri nasıl yapacağınız firma yetkilileri tarafından size uygulamalı olarak teslim edilip öğretilecek. Evinizde hediyelik eşya hazırlama işi yaparak haftalık 500 TL, işin adetine ve zorluğuna göre 600 ile 700 TL civarında kazanç elde edeceksiniz.”

“Evde çay paketleme işi: Ekonomisi çaya dayalı bir şehirde, çayla ilgili bir iş yapılmamasına imkan yok diyebiliriz. Türkiye'nin en büyük çay fabrikası olan Çaykur'da günde tonlarca çay üretimi yapılıyor. Üretilen bu çaylar arasında poşet çaylar da bulunuyor. Demlik ve tek kullanımlık olan bu çayları imalat aşamasından sonra adetli bir şekilde sayılarak paketlenmesi gerekiyor. Proje kapsamında evinizde verilecek çeşitli adetlerdeki ürünleri paketleyerek gelir elde edebileceksiniz. Alacağınız ücretler işin adetine göre değişecektir. Tahmini olarak günlük 50 ile 100 TL arasında ödeme yapılacaktır.”

“El işi ürünleri hazırlama işi: Eğer el becerinize güveniyorsanız, mağazaların size vereceği el işi çanta, el işi bileklik, el işi kolye, el işi saat, el işi süsler gibi ürünleri evinizden hazırlayarak para kazanabilirsiniz. Mağazalar hazırlayacağınız ürünlerin örnek çalışmalarını ve gerekli tüm malzemeleri size temin edecekler. Gerekli eğitimleri de verdikten sonra kolay bir şekilde el işi ürünleri hazırlayabilirsiniz. Bu iş modelinde hazırlayacağımız ürünün zorluğuna göre alacağınız ücretler değişecektir. Ortalama 400 ile 500 TL arasında ödeme alırsınız.”

“Temizleme ve kalite kontrol işi: Tekstil firmaları her geçen gün büyümeye ve iş hacmini arttırmaya devam ediyorlar. İş yoğunluğundan dolayı tekstil firmaları ürettikleri tekstil ürünlerinin temizleme ve kalite kontrol işlemlerini yetiştirmekte güçlük çekebiliyorlar. Tekstil firmalarının ürettikleri tekstil ürünlerinin temizlenmesi ve kalite kontrol işlemlerini evinizden yaparak para kazanabilirsiniz. Bu iş modeli ile yapılacak işlerin adetine ve zorluğuna göre haftalık 600 TL ve üzerinde gelir sağlayabilirsiniz.

“Evde kutu kaplama işi: Yeni yıl öncesi en çok yapacağınız iş modeli arasında kutu kaplama işi yer almaktadır. Bu iş modelinde ise hediyelik kutuları, gelen siparişe göre kaplayıp süslemeniz istenecek sizden. Size verilecek olan renkli kağıtlar ve renkli süslerle özel kutuları kaplayarak para kazanacaksınız.”

“Evde çorap paketleme işi: Sakarya da en çok üretilen tekstil ürünlerinin başında çorap yer almaktadır. Günde binlerce hatta yüz binlerce erkek, kadın ve çocuk çorapları üretilmektedir. Fabrikalarda üretilen bu çorapları eviniz ortamında etiketleyip şeffaf poşetlerine koyup paketleyerek günlük 50 TL kazanç sağlayacaksınız. Verilecek işlerin sayısı farklılık gösterecektir. Düzenli olarak çalışarak aylık 1.500 TL kazanç sağlamanız mümkün.”

“Kurutulmuş meyve ayıklama işi: Tarım alanında gün geçtikçe gelişmeye devam eden ilimizde portakal, elma, limon gibi birçok meyve yetiştirilmektedir. Bu ürünlerin bir kısmı yaş olarak, bir kısmı ise kurutulmuş olarak firmaların taleplerine göre hazırlanıp gönderilir. Kurutulmuş olarak istenilen ürünler temizleme ve

ayıklama işlemlerinden geçirilir. Proje kapsamında kurutulmuş meyveleri firmaların belirteceği talimatlara uygun bir şekilde temizleyip ayıklayarak para kazanabilirsiniz. Alacağınız ücret iş yoğunluğuna göre değişecektir.”

“Evde örgü işi: Milyonlarca insanın yaşamakta olduğu İstanbul'da bir diğer ek iş alanı ise örgü yapmaktır. Örgü işi özellikler 4 mevsim gerçekleştirilmesi ile bayanlar tarafından tercih edilmektedir. Kış aylarında kazak ve benzeri kıyafetler öreerek para kazanabilir iken, yaz aylarında ise özellikle bebek yelekleri ve hırkaları talep edilmektedir.”

“Evde tespih işi: İstanbul'da yaşayanlar için en ideal ek iş alanlarından biri de tespih dizmektir. Hem erkekler, hem de bayanlar tarafından gerçekleştirilebilecek işte ister firmalara tespih dizerek kazanç sağlayabilir, isterseniz hazırladığınız tespihleri kendiniz çeşitli alanlarda satarak ek kazanç sağlayabilirsiniz.”

“Ütü ve paket işi: Beylikdüzü'de birçok tekstil firması ve fabrikası bulunmaktadır. Bu firmalar bazı dönemlerde ellerindeki ütü ve paketleme işlerini dışarıda yaptırmayı tercih ederler. Evinizde gömlek, eşofman, pantolon, hırka, kazak, tayt, şort, tişört, ceket gibi birçok tekstil ürününü ütüyüp paketleyerek gelir elde edebilirsiniz.”

“Adana evde tespih işi: Yaşam tarzı olarak tespihlerin en çok kullanılan semtlerinden olan Adana'da evinizde ek kazanç sağlayabileceğiniz işlerin başında tespih işi gelmektedir. Adana'da evde tespih işinde firmanın sizlere vereceği malzemeler ile önceden belirlenen modelde tespihi dizmeli ve teslim etmelisiniz. 33 ve 99 taşlı tespihler istemekte olan firmalar her bir tespih için ortalama 40 kuruş ödeme yapmaktadır. Düzenli ve disiplinli bir çalışma ile aylık ortalama 2000 TL kazanç sağlayabilirsiniz.”

“Kuruyemiş paketleme: Fıstık, fındık, çekirdek gibi marketlerde, kuruyemişçilerde ya da dışarıda seyyar olarak satılabilecek ürünler için paketleme yapmak, Diyarbakır gibi bir yer için ideal olabilir. Özellikle ev hanımlarının tercih ettiği bu iş için tüm malzemeler size üreticiler tarafından veriliyor. Sizler de istenen gramaja göre paketlere ayırıp zımbalıyorsunuz ya da vakumlu paketlere koyuyorsunuz. Paket başına fiyat değişmekle beraber, işe başlamak için imalathanelerle görüşebilir ya da internetten yararlanabilirsiniz.”

“Tespah paketleme işi: Evinizde yapabileceğiniz bir diğer iş modeli ise, tespih paketleme işidir. Bu iş modelinde firmaların size temin edeceği tespih boncuklarını, iplere dizip bağlayarak tespih elde edebilir, aynı tespihleri paketlerine yerleştirerek aylık 1200 TL civarında kazanç elde edebilirsiniz.”

“Hamur işi ya da yöresel yemekler hazırlama: Mutfak konusunda yetenekliyseniz, bu iş sizin için ideal olacaktır. Özellikle mantı, içli köfte, sarma,

kuru dolma gibi herkesin talep göstereceği bu yemekleri yapıp hazırlayarak lokanta ve restoranlara satabilirsiniz. Ayrıca, marketler de paketleyerek bu tarz ev yapımı yiyecekleri satışa sunmaktadır. Bunların yanı sıra, Diyarbakır'a has, yemek ve tatlıları da bu şekilde hazırlayabilirsiniz.

“Kuşyemi paketleme işi: Tarım alanında bir hayli gelişmiş olan Diyarbakır şehrinde, kuşyemi olarak da bilinen tahıl ürünlerini paketleyerek çok güzel kazançlar sağlayabilirsiniz. Üstelik bu işi yaparken ailenizden ya da komşularınızdan da destek alabilirsiniz.”

“Yedek parça paketleme işi: Kayseri organize sanayi bölgelerinden birisi de mobilyadır. Bu sanayi bölgesinde mobilya imalatı yapan birçok firma bulunmaktadır. Mobilya firmaları, sattıkları ürünlerin yanında vida, tıpa, ayak gibi yedek parçalar gönderirler. Bu yedek parçaları da hazırlamak bir hayli vakitlerini aldıkları için ellerindeki yedek parçaları montajlama işlerini dışarıya ek iş olarak verirler. Evinizde bu yedek parçaları paketleyerek gelir elde etmeniz mümkün.”

“Ütü paket ve temizleme işi: Kayseri de hatırı sayılır derece tekstil firması yer almaktadır. Büyük küçük birçok tekstil firması Türkiye'nin dört bir yanından sipariş alır. Bu siparişleri gününde teslim etmek zorundadırlar. Dönemsel olarak yoğun olan tekstil firmaları üretimini yaptıkları tekstil ürünlerinin temizlenmesi ve paketlerine koyulması aşamasında ev hanımlarından destek alırlar. Pantolon, ceket, kazak, triko, bere, eldiven, eşofman gibi imalatını yaptıkları ürünlerin üzerinde kalan iplik parçalarını, kumaş parçalarını temizleyip paketleyerek ek gelir elde edebilirsiniz.”

“Ankara bardak paketleme işi: Hepimizin marketlerde ve diğer alışveriş noktalarında görmüş olduğu 12'li bardak setleri evlerde ek iş olarak firmalar tarafından hazırlatılıyor. İnce ve hassas bir iş olan bardak paketleme işinde firmaların sizlere teslim edecekleri bardakları verecekleri 12'li hazır kutulara yerleştirmeniz isteniyor. Firmalar tarafından sunulan ek iş fırsatında her kutu için ödenen rakam ise 0.25 kuruş ile 0.50 kuruş arasında değişiyor. Düzenli olarak yapıldığında ortalama 1500 TL kazanabileceğiniz bardak paketleme işinde dikkat etmeniz gereken en önemli nokta bardakları kırmamak. Çünkü firmalar kırılan her bardak için ücretinizden belirli tutarlar kesinti yapmaktadır.”

“Makine parçaları paketleme: Organize sanayi anlamında listenin başında yer alan Eskişehir'de, birçok makine firması bulunmaktadır. Bu firmalar makine parçalarını paketlemede yoğunluk yaşadıkları için, ellerindeki paketleme işlerini dışarıda yaptırarak iş yüklerini azaltmayı tercih ederler. Evinizde bu ufak makine parçalarını paketleyerek kolay bir şekilde para kazanabilirsiniz.”

“Antep fıstığı temizleme işi: Gaziantep şehrimizin en meşhur tarım ürünlerinin başında Antep fıstığı yer almaktadır. Türkiye'nin birçok şehrine olduğu gibi dünyanın birçok ülkesine ihracatı yapılan Antep fıstığı, tarlalardan kabuklu bir şekilde toplanmaktadır. Birçok firma bu fıstıkları kabuklu sattığı gibi kabuksuz olarak da satmaktadır. Bu firmalar için kabukları ayıklanmış Antep fıstıkları hazırlayacaksınız. Çuvallarla gelecek olan fıstıkların kabuklarını ayırıp temizleyip firmalara teslim ederek evinizden para kazanmış olacaksınız. Bu iş modeli ile aylık 1.000 TL ile 2.000 TL arasında gelir elde etmeniz mümkün.”

“Deri temizleme işi: Gaziantep şehrinin sanayi alanında en çok sattığı ve talep gördüğü ürünlerinin başında deri gelmektedir. Deri imalatı yapan birçok fabrika yurt dışına ve Türkiye'nin birçok şehrine bu kaliteli derileri satmaktadır. Tabi bu derilerin istenilen ölçülerde ve çapaksız temiz bir şekilde teslim edilmesi gerekmektedir. Deri fabrikaları sizlere belirli kalıplar verecek. Bu kalıplara göre verilen derileri kesmeniz istenecek sizden. Daha sonra deri üzerinde kalan ufak parçaları makasla temizlemenizi isteyecekler. Çevrenizdeki deri fabrikaları ile görüşerek evinizde deri temizleme işi yaparak kazanç sağlayabilirsiniz.”

“Hamur ve kebab içi hazırlama işi: Yöresel lezzetleri ile dünyanın dört bir tarafından ziyaretçi akınına uğrayan şehrimizde özellikle Antep tatlısı ve Antep kebabı tercih edilmektedir. Elinizin ayarına güveniyorsanız eğer büyük lokantalarla anlaşarak tatlı için yufka, kebab için ise iç hazırlayıp kazanç elde edebilirsiniz. Büyük ve yoğun lokantalar ellerinde hazır malzemeler tutarak iş yoğunluklarının üstesinden bu şekilde gelmektedir. Evinizde bu şekilde hazırlayacağınız yufka ve kebab içi işinden günlük yevmiye olarak geçinebilmeniz mümkün.”

“Temizleme ve ütöleme işleri yaparak evinizden oturduğunuz yerden kolay para kazanabilirsiniz. Mersin'de bulunan tekstil firmaları, çok yoğun bir şekilde imalat yapmaktadır. Avrupa'ya ihracat yapan tekstil firmaları, ellerindeki tişört, gömlek, kazak, şort ya da eşofman gibi tekstil ürünlerinin temizlenmesi ve ütülenip paketlenmesi işlerini dışarıda yaptırırlar. Yoğun olan firmalar bu sayede ellerindeki işleri kısa sürede tamamlayıp siparişleri yetiştirmiş olurlar. Siz de evinizden tekstil ürünleri temizleyip ütölerek kazanç sağlayabilirsiniz.”

“Veri girişi yapıp kazanç sağlayın. Mersin'de birçok özel kuruluş ve devlet dairesi bulunmakta. Telekom firmaları, hastaneler, büyük kuruluşlar ellerindeki verileri kayıt sistemlerine girerek rapor tutmak zorundalar. Günlük olarak çok yoğun bir şekilde veri akışı olduğu için, kayıt işlemleri bir hayli zaman alıyor. Bu yüzden de firmalar ellerindeki verileri girmek için elemana ihtiyaç duyuyorlar. Bilgisayar ile aranız iyiye, hızlı bir şekilde yazı yazabiliyorsanız eğer evinizden veri girişi yaparak kazanç sağlayabilirsiniz.”

“Islak mendil paketleme: Islak mendil, kullanım alanı geniş bir üründür. Bu nedenle piyasada da birçok üretici firma ve marka bulunmaktadır. Firmalar, paketleme, etiketleme gibi küçük çaplı işlemler için dışarıdan kişilerle anlaşarak bu işleri sürdürmektedir, bu da ek iş arayanlar için iyi bir opsiyon oluyor. Islak mendil paketleme işini yapabilmemiz için size bir de, şarjlı küçük bir yapıştırma makinesi verilmektedir. Eğer daha önce bu işi yapmadıysanız, işi aldığınız yer size yapılış videosunu izletecek ya da bir örnek gösterecektir. Bu doğrultuda günlük olarak yaptığınız paket sayısı üzerinde de ücret alacaksınız.”

“Dikiş ve tadilat yapmak: Biçki, dikiş, nakış, yama ve tadilat alanlarında deneyimli iseniz ve eliniz yatkınsa bağımsız olarak çalışabilir ya da tekstil firmalarıyla anlaşabilirsiniz. Penye, bluz, gömlek, tişört ve benzeri kıyafet kategorilerinde tadilat işlemleri yapabileceğiniz gibi, masa örtüsü, perde, nevresim takımı benzeri ev tekstil ürünlerini de onarabilir, üzerlerine boncuk, dantel, yama işlemleri yapabilirsiniz. Firmalar, ürünleri kilo ile ya da paket sayısına göre teslim ediyor ve iş bitim tarihine göre geri alıyor. Eğer işi ilk kez yapacaksanız daha az sayıda ürün almanızı tavsiye ederiz.”

“Gelin buketi hazırlama: Nikah şekeri, düğün süslemeleri, davetiye hazırlama işlerinde olduğu gibi gelin buketi hazırlamak da özellikle düğünlerin yoğun olduğu bahar-yaz aylarında ideal ek işlerden biri. Gelinlik ve abiye firmaları, belli renk ve kategorilerde gelinliğe uygun olarak buketler de satmaktadır. Gelin buketi hazırlama işi kapsamında ise, firmalar size modele göre gerekli malzemeleri veriyor ve istenilen sayıda buket hazırlıyorsunuz. Canlı ya da yapay çiçeklerle yapılabilen gelin buketleri için sim, dantel, kurdele gibi süslemeler de kullanmanız gerekebiliyor.”

“Bone paketleme işi: Samsun'da evde yapabileceğiniz bir diğer iş modeli ise, bone paketleme işidir. Genellikle sporcuların tercih ettiği boneler, havuz ve deniz gibi ortamlarda kullanılmaktadır. Plastik ya da silikondan yapılan boneleri evinizde ikili, üçlü ya da beşli olacak şekilde paketleyerek aylık 1200 TL civarında kazanç elde edebilirsiniz.”

“Etli ekmek hazırlama: Meşhur Konya mutfağının olmazsa olmazı sıralamasında, sıralamanın başında yer alan etli ekmek, birçok ev hanımının gelir kaynağı olmuştur. Büyük lokanta ve restoranlar iş yüklerini hafifletmek için etli ekmek için kullanılan içleri, daha sağlıklı ve temiz olduğu için evlerde yaptırmaktadır. Birçok ev hanımı evinde etli ekmek içi hazırlayıp ek gelir sağlamaktadır.”

“Bitki çayı ve poşet çay paketleme: Doğal kurutulmuş bitki çayı satan üreticiler ya da çay firmalarına bağlı olarak çalışan poşet çay üreticileri ile irtibata geçerek evinizden paketleme işi yapabilirsiniz. Bitki çayı paketleme işinde,

üreticiler size belli bir miktar çay, hassas tartı ve paketleme materyalleri bırakmaktadır. İstenen gramaja göre paketlere ayırarak ürünü kapatıyorsunuz, eğer gerekiyorsa etiket de yapıştırıyorsunuz. Poşet çay paketlemede ise, bildiğiniz üzere poşet çaylar kağıt bir kılıfın içerisine koyularak kutulanıyor. Bu işte de paketleme aşamasında sizler çalışabiliyorsunuz. Yapacağınız adede göre fiyat değişiklik gösteriyor olsa da, 300 TL'den 2.000 TL'ye kadar tahmini kazanç elde edebilirsiniz.”

“Kutu katlama işi: Fast food firmaları, lokantalar, matbaa firmaları ya da ajanslar aracılığı ile eviniz ortamında kutu katlama işi yaparak da para kazanmanız mümkün. Firmalar iş yükü olarak gördükleri katlama işlerini, evlere gönderip katlatarak hem zamanda tasarruf etmiş oluyor hem de ihtiyacı olan birçok aileye iş istihdamı sağlamış oluyorlar.”

“Yaka Dikimi: Tişört, gömlek, ceket, hırka, tunik şeklindeki giyim ürünlerine son aşamada gerekli ise yaka dikimi yapılır. Daha detaylı bir iş olduğu için hem zamandan hem de maddi açıdan tasarruf etmek için firmalar ek iş kapsamında yapmak isteyen kişilere yaka dikim işi dağıtır. Sade, taşlı, boncuklu ve farklı şekillerde yaka dikmeniz gerekebiliyor. Sizlere gerekli malzemeler sağlanarak, alacağınız iş miktarına göre tüm ürünler teslim edilir. Belirlenen tarihte de görevli kişi aracılığıyla geri toplanır. Bu iş için piyasa genelinde ortalama aylık kazanç 1.500 TL civarındadır.”

ORGANİZE SANAYİ BÖLGELERİNDE İŞÇİLER

İşçilerin haklarını koruma ve geliştirme çabaları ve mücadelelerinde önemli unsurlardan biri, birlikte çalışan, benzer veya aynı sorunları paylaşan işçilerin sayısıdır. Örneğin, 1987 yılında İskenderun Demir Çelik Fabrikası'nda 13.468 işçi ve 1.224 memur; Karabük Demir Çelik Fabrikası'nda 8.846 işçi ve 760 memur çalışıyordu. Zonguldak'ta Türkiye Taşkömürü Kurumu'nda 35.606 işçi, 1.885 sözleşmeli personel ve 726 memur vardı.

Aynı mekânı paylaşmasa da aynı sendikada örgütlü ve aynı toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışanlar da önemliydi.1987 yılında Etibank'ta 16.321 işçi, 2.495 sözleşmeli personel ve 3.015 memur çalışıyordu. Sümerbank'ta çalışan işçilerin toplam sayısı 28.826 idi. Ayrıca 2.828 sözleşmeli personel ve 4.603 memur vardı. TEKEL işyerlerinde 50.369 işçi, 5.627 memur, 299 sözleşmeli personel çalışıyordu.

1980'li yıllarda özel sektörün büyük işletmelerine ait işyerlerinde çalışan işçi sayısı da yüksekti. 1990-1992 yıllarındaki toplu iş sözleşmelerinde gerçek işçi ücretleri ve işgücü maliyetlerinin artması sonrasında, büyük özel işletmelerde fason üretim ve taşeronluk yaygınlaştırıldı. Teknolojik gelişme de aynı işi daha az sayıda işçiyle yaptırabilmeyi mümkün kıldı. Bu gelişmeler, işyerlerinde birlikte çalışan işçi sayısını azalttı. Covid-19 salgını sonrasında uzaktan çalışmanın teşvik edilmesiyle birlikte, birlikte çalışan ve birlikte tepki verme eğilimi olan insan sayısında yeni bir azalma görüldü.

Ancak bu süreçte, sendikalar tarafından yeterince değerlendirilmeyen bir gelişme, sanayi kuruluşlarının organize sanayi bölgelerinde bir araya gelmesidir. Geçmişte plansız programsız kurulan işletmeler, organize sanayi bölgeleriyle birlikte kontrollü bir biçimde aynı mekânı paylaşmaya başladı. Bu gelişme, bir işyerindeki işçi sayısı azalsa bile, on binlerce işçinin yan yana çalıştığı ortamlar yarattı. Aynı işkolunda veya farklı işkollarında çalışan bu işçilerin, derinleşen ekonomik krizle birlikte, ortaklaşan sorunlar karşısında birlikte davranma eğilimi de yüksektir.

Sendikalar, bazen aynı işkolunda, bazen farklı işkollarında çalışan işçilerin birlikte bulunduğu organize sanayi bölgelerindeki işçileri örgütleme çalışmasını iş birliği ve eşgüdüm içinde birlikte yürütürlerse, önemli başarılar elde edebilirler. Organize sanayi bölgelerinde farklı işyerleri ve farklı işkollarında bile olsalar, işçiler arasında ilişkiler vardır. Sendikaların sistemli ve planlı bir şekilde örgütlenme çalışmalarını yürütmeleri durumunda, bu ilişkilerin katkısı büyük olacaktır.

Sanayi Bakanlığı'ndan 2021 yılı Mayıs ayında alınan verilere göre, Türkiye'deki toplam 326 organize sanayi bölgesinde toplam 2.092.209 işçi çalışıyordu.

Organize sanayi bölgelerinin işçi sayılarına ilişkin bazı örnekler işçi yoğunlaşmasına açıklık getirecektir. Sanayi Bakanlığı verilerine göre, 2021 yılında İstanbul'da İkitelli Organize Sanayi Bölgesi'nde 200.000 işçi çalışıyordu. Tekirdağ Çerkezköy Organize Sanayi Bölgesi'ndeki işçi sayısı 76.755 idi. Kayseri Organize Sanayi Bölgesi'nde 65.000 işçi vardı.

Belirli kentlerde organize sanayi bölgelerinin sayısı fazlaydı ve bu organize sanayi bölgelerindeki toplam işçi sayısı da çok yüksekti. Örneğin, İstanbul'da Deri İhtisas OSB'de 40.000 kişi çalışıyordu. İstanbul'un diğer organize sanayi bölgeleri karmaydı. Anadolu Yakası, Tuzla Kimya Sanayicileri, İkitelli, Dudullu, Beylikdüzü, Birlik ve Tuzla organize sanayi bölgeleriyle birlikte, İstanbul'daki OSB'lerin toplam işçi sayısı 321.282 idi. 2021 yılında İstanbul İkitelli OSB'de 24.864 işyeri vardı. İstanbul Dudullu Organize Sanayi Bölgesi'nde demir-çelik, makine, plastik, oto yan sanayii gibi alanlarda faaliyet gösteren 140 şirket bulunuyordu.

2021 yılında Ankara'daki 12 OSB'de 231.001 işçi vardı. Ankara Başkent Organize Sanayi Bölgesi'nde 270 şirket faaliyet gösteriyordu. Bu işletmelerin yüzde 60'ı metalürji ve makine, yüzde 10'u savunma, yüzde 9'u kimya, yüzde 5'i gıda, yüzde 4'ü de ilaç ve medikal sektörlerindeydi. Ankara OSTİM Organize Sanayi Bölgesi'nde 17 sektörde 6200'den fazla işletme vardır.

Gaziantep ve ilçelerindeki OSB'lerde 213.277 işçi istihdam ediliyordu. Gaziantep'te 6 tane organize sanayi bölgesi vardır. 1969 yılında kurulan Gaziantep I. Organize Sanayi Bölgesi'nde 166 şirket faaliyet göstermektedir. 1987 yılında kurulan Gaziantep II. Organize Sanayi Bölgesi'nde 277 şirket faaldir. 1994 yılında kurulma çalışmaları başlayan Gaziantep III. Organize Sanayi Bölgesi'nde 289 şirket çalışmaktadır. 2002 yılında kurulan Gaziantep IV. Organize Sanayi Bölgesi'nde 138 şirket üretim yapmaktadır. 2014 yılında yer tahsisleri yapılan Gaziantep V. Organize Sanayi Bölgesi'nde 230 şirket faaliyete geçmiştir; 50 şirketin de inşaat çalışmaları sürmektedir.

Bursa'daki 17 OSB'de 198.154;

Tekirdağ'daki 13 OSB'de 148.853 (Tekirdağ Çerkezköy Organize Sanayi Bölgesi'nde 41'i yabancı şirketlere ait olmak üzere toplam 306 sanayi kuruluşu vardır);

Koceli'deki 14 OSB'de 126.008;

Manisa'daki 8 OSB'de 84.709 (Manisa Organize Sanayi Bölgesi'nde faal durumda olan 194 işletme vardır);

İzmir'deki 13 OSB'de 82.636 (İzmir Atatürk Organize Sanayi Bölgesi'nde tekstil, hazır giyim, makine, otomotiv yan sanayi, metal, plastik, kimya, gıda, elektrik ve elektronik sektörlerinde 600 şirket faaliyet göstermektedir);

Kayseri'deki 3 OSB'de 72.962;

Konya'daki 10 OSB'de 46.788 (Konya Organize Sanayi Bölgesi'nde 40 farklı sektörde 618 şirket faaliyet göstermektedir. Şirketlerin faaliyet alanları inşaat, plastik, gıda, ambalaj, metal, damper, mobilya, ahşap ürünleri, değirmen makineleri ve hidroliktir);

Adana'daki 4 OSB'de 37.530;

Malatya'daki 3 OSB'de 29.570;

Sakarya'daki 7 OSB'de 24.196 (Sakarya I. Organize Sanayi Bölgesi'nde ağırlıklı üretim otomotiv yan sanayisidir. Ayrıca tekstil, metal işleri, makine imalatı, elektrik-elektronik, inşaat ve ilaç sektörlerinde üretim yapan işletmeler de vardır);

Mersin'deki 5 OSB'de 18.401;

Adıyaman'daki 5 OSB'de 15.296;

Kırklareli 'deki 4 OSB'de 14.811;

Balıkesir'deki 7 OSB'de 13.180;

Aydın'daki 7 OSB'de 12.422;

Afyonkarahisar'daki 9 OSB'de 11.025 işçi çalışıyordu.

İllerdeki bu yoğunlaşmanın yanı sıra, bazı organize sanayi bölgelerinde 10.000 işçinin üstünde istihdam söz konusuydu.

Sanayi Bakanlığı'nın verilerine göre, Adana Hacı Sabancı OSB'de 36.680; Adıyaman OSB'de 11.100; Aksaray OSB'de 12.500; Ankara Sanayi Odası 1 OSB'de 30.132; Ankara OSTİM OSB'de 60.000; Ankara İvedik OSB'de 120.673; Antalya OSB'de 16.331; Bursa OSB'de 63.487; Bursa Demirtaş OSB'de 43.587; Bursa Nilüfer OSB'de 20.378; Bursa Uludağ (Gürsu) OSB'de 12.700; Bursa Hasanağa OSB'de 14.973; Denizli OSB'de 24.850; Eskişehir Sanayi Odası OSB'de 43.076; Gaziantep OSB'de 210.000; İstanbul Deri OSB'de 40.000; İstanbul İkitelli OSB'de 200.000; İstanbul Dudullu OSB'de 32.638; İstanbul Beylikdüzü OSB'de 23.225; İzmir Atatürk OSB'de 40.000; İzmir Kemalpaşa OSB'de 15.356; Kahramanmaraş OSB'de 10.583; Karaman OSB'de 10.879; Kayseri OSB'de 65.000; Kırklareli Büyükkarıştıran OSB'de 10.520; Kocaeli Gebze OSB'de 26.184; Kocaeli Gebze Plastikçiler OSB'de 12.526; Kocaeli TOSB Otomotiv Tedarik Sanayi İhtisas OSB'de 25.000; Kocaeli Gebze Güzeller OSB'de 11.195; Kocaeli Gebze Dilovası OSB'de 16.288; Konya OSB'de 42.000; Malatya Merkez I OSB'de 16.095; Malatya II OSB'de 13.475; Manisa OSB'de 58.500; Mersin Tarsus OSB'de 17.271; Şanlıurfa OSB'de 25.644; Tekirdağ Çerkezköy OSB'de 76.755; Tekirdağ Velimeşe OSB'de 23.085 ve Tekirdağ Ergene 2 OSB'de 15.226 işçi istihdam ediliyordu.

Türkiye'de organize sanayi bölgeleri konusundaki ilk çalışma 1961 yılında gerçekleştirildi. 1961 yılında Checchi and Com., Türkiye'de organize sanayi bölgeleri konusunda bir inceleme yaptı. Bu inceleme temelinde, incelenen dört bölge içinde, Bursa'ya öncelik verildi. 1962 yılında Maliye Bakanlığı ve ABD'nin AID Kuruluşunun sağladığı fonla Bursa Organize Sanayi Bölgesi yapımına başlandı. Bu organize sanayi bölgesi 1966 yılında faaliyete geçti.

Yıllara Göre Biten Organize Sanayi Bölgeleri

2000	5
2001	14
2002	5
2003	6
2004	1
2005	10
2006	6
2007	14
2008	13
2009	11
2010	12
2011	4
2012	6
2013	2
2014	2
2015	9
2016	7
2017	7
2018	5
2019	5
2020	11

Türkiye'de organize sanayi bölgelerinde işyeri açan şirketlere, arsa temininden, krediye kadar çeşitli alanlarda teşvik sağlanmaktadır. Ayrıca şirketlerin aynı mekânı paylaşmasının altyapı hizmetleri açısından da sağladığı üstünlükler vardır. Bazı organize sanayi bölgelerinde, işverenler işçilerin sendikalarda örgütlenmelerine karşı ortak tavır da alabilmekte, sendikal nedenle işten çıkarılan işçiler aleyhinde kara liste uygulamasına gidebilmektedir.

Türkiye'de organize sanayi bölgelerinin kurulması ve çalışmaları, 12.4.2000 gün ve 4562 sayılı Organize Sanayi Bölgeleri Kanunu (Resmî Gazete, 15.4.2000) ile düzenlenmektedir.

Bu kanuna göre, organize sanayi bölgeleri, “sanayinin uygun görülen alanlarda yapılanmasını sağlamak, çarpık sanayileşme ve çevre sorunlarını önlemek, kentleşmeyi yönlendirmek, kaynakları rasyonel kullanmak, bilgi ve bilişim

teknolojilerinden yararlanmak, sanayi türlerinin belirli bir plan dâhilinde yerleştirilmesi ve geliştirilmesi amacıyla, sınırları tasdik edilmiş arazi parçalarının imar planlarındaki oranlar dâhilinde gerekli ortak kullanım alanları, hizmet ve destek alanları ve teknoloji geliştirme bölgeleri ile donatılıp planlı bir şekilde ve belirli sistemler dâhilinde sanayi için tahsis edilmesiyle oluşturulan ve bu Kanun hükümlerine göre kurulan, planlanan ve işletilen, kaynak kullanımında verimliliği hedefleyen mal ve hizmet üretim bölgeleridir.

ORGANİZE SANAYİ BÖLGELERİNDE İŞÇİLERİN ÇALIŞMA KOŞULLARI

Organize sanayi bölgelerinde istihdam edilen işçilerin çalışma koşullarına ilişkin tek güvenilir kaynak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Teftiş Kurulu'nun 2011, 2012 ve 2013 yıllarına ilişkin teftiş raporlarıdır. Bakanlık bu tarihten sonra organize bölgelerde çalışma koşulları ve sorunlarını tespit etmeye dönük bir teftiş ve yayın çalışması yapmamıştır.

Yaklaşık on yıl önceki teftişlerde belirlenen durumun günümüzde çok farklı olmadığı, hatta OSB sayısının ve buralarda çalışan işçi sayısının artmasıyla birlikte, çalışma koşullarının daha da kötüleştiği düşünülebilir.

Organize sanayi bölgelerinde çalışma koşullarına ilişkin ilk kapsamlı teftiş 2011 yılında yapıldı. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından yapılan teftişe ilişkin rapor 2011 yılı Aralık ayında yayımlandı. “Organize Sanayi Bölgelerinde Çalışan İşçilerin Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftiş Sonuç Raporu”, Ankara, Bursa ve Konya'daki teftişlere dayanmaktadır.

Teftiş kapsamındaki işyerlerinin yüzde 30'unda çalışan işçi sayısı 50-100, işyerlerinin yüzde 31'inde çalışan işçi sayısı 100'ün üzerindedir. Diğer bir deyişle, işyerlerinin yüzde 61'i, Türkiye koşullarında kurumsallaşmış büyükçe işyerleriydi. Teftiş yapılan 117 işyerinden yalnızca 1 işyerindeki işçiler adına bir toplu iş sözleşmesi imzalanmıştı. Sözleşmeye taraf sendika Ağaç-İş'ti ve toplu iş sözleşmesinin kapsamında yalnızca 6 işçi çalışıyordu. Organize sanayi bölgelerinde teşmil kapsamında bir işyeri yoktu.

Teftiş edilen işyerlerindeki işçilerin yüzde 1,2'si hafta tatili kullanmıyor, haftanın 7 günü sürekli olarak çalışıyordu. İşyerlerinin yüzde 12'lik bölümünde, İş Yasasında zorunlu kılınan ara dinlenmesi uygulaması yoktu.

İşyerlerindeki işçilerin yüzde 53'ü 3 yıldan az kıdemliydi. İşçilerin yüzde 16'sının kıdemi 6 aydan azdı. İşçi devri yüksektir.

İşçilerin yüzde 35'ine asgari ücret ödeniyordu. Diğer işçilerin aldıkları ücretlerin ise, “asgari ücretin biraz üzerinde olduğu tespit edilmiştir.”

Teftiş sonucunda ortaya çıkan tespitler raporda şu şekilde özetlenmektedir:

117 işyerinin 25'inde ücretler eksik ödenmekte veya zamanında ödenmemekte, ücretler işçilerin banka hesaplarına yatırılmayarak elden ödenmektedir.

67 işyerinde, fazla çalışma ücretleri ödenmemekte veya eksik ödenmekte veya kayıtlarda gösterilmeyerek elden ödenmektedir. İşçilerin hak kazandıkları serbest zaman usulüne uygun olarak kullandırılmamakta veya eksik kullandırılmaktadır. İşçilerden fazla çalışma için onay alınmadan fazla çalışma yaptırılmaktadır. İşçilere yaptırılan fazla çalışma yılda toplam 270 saati aşmaktadır.

30 işyerinde genel tatil günü ücretlerinin ödenmediği ve genel tatillerde çalıştırmada işçilerin onayının aranmadığı tespit edilmiştir.

Bazı işyerlerinde işin gereği olarak yılın 365 günü ve 24 saat kesintisiz çalışılmaktadır. 42 işyerinde Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinde çalışma yapılmaktadır. Bu günlerde çalıştırılan işçilere ayrıca bir günlük ücret ödenmemektedir.

56 işyerinde, işçilere yıllık ücretli izinlerinin kullandırılmadığı veya işçinin işyerindeki hizmet süresi ve yaşı dikkate alınmadan eksik kullandırıldığı belirlenmiştir. Bu işyerlerinde işçilerin yıllık ücretli izinlerinin bir bölümünün 10 günden az olmama koşuluna uyulmadığı, yıllık ücretli izinleri gösteren kayıt belgelerinin tutulmadığı ve 100'den fazla işçinin çalıştığı işyerlerinde izin kurulunun kurulmadığı tespit edilmiştir.

42 işyerinde günlük çalışma süresi ve haftalık çalışma süresi aşılmakta; denkleştirme uygulamasında kanun hükümlerine uyulmamaktadır. Ayrıca, çalışma süreleri de belgelenmemektedir.

46 işyerinde gece çalışması yaptırılacak işçilerden işe başlangıçta sağlık raporu alınmamakta, bu raporların her altı ayda bir yenilenmesi yoluna gidilmemekte; gece postasında çalıştırılan işçilerle ilgili bildirimlerde bulunulmamakta; gece çalışmaları 7,5 saati geçmektedir.

Teftiş yapılan işyerlerinden 19'unda postalar halinde çalışma usul ve esaslarını düzenleyen ilgili yönetmelik hükümlerine aykırı davranılmaktadır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Teftiş Kurulu'nun 2012 yılı Eylül ayında yayımladığı “Çerkezköy Organize Sanayi Bölgesi Risk Esaslı Projelendirilmiş Denetim Sonuç Değerlendirme Raporu'nda 179 işyerinde yapılan teftişlerde iş güvenliği açısından tespit edilen eksiklikler dile getirilmektedir.

Çerkezköy'deki teftişlerde işyerlerinde toplam 38.190 işçi çalışmaktaydı. Bu işçilerin 27.435'i erkek, 10.304'ü kadındı. 171 çırak, 272 stajyer ve 2 genç işçi vardı.

Raporda, teftiş sürecinde bazı işyerlerinde belirlenen eksiklikler şöyle sıralanmaktadır (tespitler metinden aynen aktarılmaktadır):

İşyerinde risk değerlendirmesi yapılmamıştır.

İşyerinde yapılan risk değerlendirmesinde kimyasallarla etkileşim, maruziyet değerlendirme yapılmamıştır.

İşyerinde yapılan risk değerlendirmesinde yanıcı ve parlayıcı kimyasallar ile oksitleyici kimyasalların etkileşimi, yangın ve patlama riski değerlendirilmemiştir.

İş ekipmanları ve makinelerin tehlike riskleri ayrı ayrı değerlendirilerek risk değerlendirme yapılmamıştır.

Patlayıcı ortam oluşması ihtimali olan yerlerin sınıflandırılması yapılmamıştır.

Patlamadan korunma dokümanı hazırlanmamıştır.

Patlamadan korunma dokümanında patlayıcı alan bölgelerinin nasıl belirlendiğine dair yöntem, method, standart vb. bilgi bulunmamaktadır.

İşyerinin belirli bölümlerindeki elektriksel ekipman exproof değildir/elektriksel ekipmanın exproof olduğuna dair sertifikaları yoktur.

İşyerinin belirli bölümlerindeki elektriksel ekipmanın Exproof patlayıcı ortam bölgesine uygun olduğuna dair değerlendirme ve sertifikası yoktur.

Patlayıcı ortam oluşması muhtemel alanda yangın ve patlama oluşmasını önleyecek tedbir alınmamıştır.

Kullanılan kimyasalların malzeme güvenlik bilgi formları yoktur.

Kullanılan kimyasalların sınıflandırılması ve etiketlenmesi uygun değildir.

Kimyasal maddelerin tehlike sınıflaması, tehlikelerin tespiti, kullanma sıklığı ve maruziyet sınır değerleri de dikkate alınarak önleyici tedbirler tespit edilmemiştir.

Kullanılan kimyasalların işyeri ortamında düzenli ölçümleri yapılmamaktadır.

Her bölümde kimyasal dökülmelerine karşı yeterli malzemeler sağlanmamıştır.

İşyerinde kimyasallarla çalışılan ortamda göz duşu yoktur.

İşyerinde kimyasal madde bulunan bölümler, kaplar, boru tesisatı ve ilgili tesisat içindeki maddeyi ve tehlikelerini açıkça belirtecek şekilde etiketlenmemiştir/işaretlenmemiştir.

İşçiler çalışma sahasında yemek yemekte, sigara ve içecek içmektedirler.

İşyeri içerisinde bulunan bazı bölümlerdeki kimyasallar ayrı bölümlerde, dolu ve boş kaplar ayrı ayrı depolanmamaktadır.

Parlayıcı ve patlayıcı kimyasal maddeler atölye içerisinde günlük ihtiyaçtan fazla miktarda depolanmaktadır.

Birbiri ile reaksiyona girebilecek kimyasallar yan yana depolanmaktadır, birbiri ile reaksiyona girebilecek kimyasallar birbirinden ayrılmamıştır.

Kimyasal madde deposunda uygun havalandırma yoktur/yetersizdir.

Kimyasallarla çalışılan bazı alanlarda uygun havalandırma yoktur/yetersizdir.

Güvenlik mesafeleri uygun değildir.

Depoda uyulması gereken kuralları belirleyen talimat ve ikaz levhaları yoktur.

Depo çevresinde kolay tutuşabilecek maddeler bulunmaktadır.

Depo girişinde güvenlik yetersizdir. Depo çevresinde tel örgü yoktur. Depo çevresinde drenaj yoktur.

Depoda seyyar aydınlatma yapılmaktadır.

İşyeri / Depo zemini uygun değildir.

İşçilere antistatik ayakkabı verilmemiştir.

Dolum için hazırlanan seyyar tanklar/kaplar/fıçılar vb. çalışma ortamında açıkta bekletilmektedir.

Doğalgaz / LPG kullanılan yerlerde gaz dedektörü yoktur.

Tezgâh veya makinenin hareketli parça ve kısımları koruyucu içine alınmamıştır. Tezgâh veya makineye ait koruyucular/ emniyet teçhizatı/tertibatı çıkarılmıştır. Tezgâh veya makineye ait volanlar/ krank milleri/ piston kolları uygun şekilde korunmamıştır.

Tezgâh veya makinede otomatik hız sınırlayıcı yoktur

Makinenin/tezgâhın koruyucusu uygun değildir; tehlikeli kısmı örtmemektedir, dayanıklı malzemeden yapılmamıştır.

Makinenin/tezgâhın üzerinde elektrik şalterleri, acil durdurma butonu, başlatma düğmeleri, çift el kumanda tertibatları uygun yer ve konumda değildir.

Makina ve tezgahların elektrik şalterleri öngörülen özellik ve nitelikte değildir.

Makinenin/tezgâhın üzerinde elektrik şalterleri, acil durdurma butonu, başlatma düğmeleri, çift el kumanda tertibatları renkleri uygun değildir.

Makinenin/tezgâhın üzerinde elektrik şalterleri, acil durdurma butonu, başlatma düğmeleri, çift el kumanda tertibatları kolayca işçinin ulaşabileceği yerde değildir.

Makinenin/tezgâhın operasyonel nokta koruyucusu yoktur. Makinenin/tezgâhın ayak pedalı üzerinde koruyucu yoktur.

Matkap ve freze tezgâhları ile yapılan çalışmalarda gerekli emniyet tedbiri alınmamıştır, parça sabitlenmemiştir, döner kısım koruyucu içine alınmamıştır.

Tornada siperlik yoktur, operasyonel nokta koruyucusu yoktur, geçiş yoluna bakan kısımda siper yoktur.

Marangoz atölyesinde planya, freze, daire testerenin operasyon koruyucusu yoktur.

Preslerde, açık kalıpla çalışmada çift el kumanda sistemi yoktur.

Preslerde çift el kumanda tertibatından bir tanesi tek başına presi harekete geçirmektedir.

Büyük parçaların işlendiği ağır presler ile enjeksiyon ve püskürtme preslerinde, fotosel tertibatı yoktur.

Preslerde çalışan işçiler açık kalıpta maşa, kısıkaç kullanmamaktadır
Merdane, silindir ve hadde tezgahında koruyucu yoktur.

Şerit testere tezgahında testerenin koruyucusu yoktur.

Daire testere tezgahında testerenin koruyucusu yoktur.

İplik/ dokuma / örme tezgahında uygun koruyucular yoktur.

Kapak açılınca sistemi durdurarak hareketli kısımlara teması engelleyen switch sistem yoktur.

İşyerinde acil durum eylem planları yoktur.

İşyerinde bulunan gaz tüplerinin alev geri tepme valfi yoktur.

İşyerinde kullanılan yakın aydınlatmalar 24 veya 42 V değildir.

İşyerinde kapalı alanda mazotlu forklift kullanılmaktadır.

Transpalet üzerine binilerek çalışma yapılmaktadır.

İşyerinde bulunan basınçlı tüplerin devrilmelerine karşı önlem alınmamıştır.

İşyerinde kullanılan seyyar iskele ve merdivenler uygun değildir.

Soğuk hava deposunda zil sistemi yoktur.

Çalışanların malzeme taşıma işlemlerinde ergonomik şartlar değerlendirilmemiştir.

LPG tankında sıcaklığın emniyet sınırında geçtiğinde devreye giren sprink sistemi yoktur.

İmalathane girişinde antiseptik paspas yoktur.

Akü şarjı imalathane içerisinde ve uygunsuz biçimde yapılmaktadır.

Yükleme rampalarında koruyucu korkuluk yoktur.

Konveyör bant başlarında koruma yoktur.

Üretim ortamında tozun etrafa yayılmasını önleyecek şekilde etkin havalandırma bulunmamaktadır.

İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu iş güvenliği uzmanı yokluğundan eksik toplanmaktadır.

Seyyar kompresör işyeri ortamındadır.

Bütün basınçlı ekipman manometreleri maksimum basınç değerleri için renkli skala yoktur.

İşyerinde forkliftlerin bazılarında dikiz aynası ve geri vites sesli ikaz sistemi bulunmamaktadır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Teftiş Kurulu tarafından 1.3.2013/31.12.2013 tarihleri arasında Gaziantep, Malatya, Elazığ ve Adıyaman

illerindeki organize sanayi bölgelerinde gerçekleştirilen teftişlerdeki tespitler, 2014 yılında “Organize Sanayi Bölgelerinin Çalışma Sürelerinden Kaynaklanan Riskler Bakımından Programlı Teftişi Sonuç Raporu” olarak yayımlandı.

Teftiş yapılan 200 işyerinin yüzde 45'inde çalışan işçi sayısı 50-249 ve yüzde 30'unda çalışan işçi sayısı 250 ve daha fazla idi.

İşyerlerinde alt işverenlik uygulaması yaygın değildi. 200 işyerinde 15 alt işveren tespit edilmişti. Bu alt işverenlerin çalıştırdığı işçi sayısı ise yalnızca 348 idi.

Teftiş kapsamındaki 200 işyerinden 182'si Gaziantep'te idi. Malatya, Elazığ ve Adıyaman'da da 6'şar işletme teftiş kapsamına alınmıştı.

200 işyerinde 41.750 işçi çalışıyordu. Bu işçilerin 39.247'si erkek, 2.505'i kadındı. Çalışma izni bulunan 19 yabancı uyruklu işçi, çalışma izni bulunmayan 1 yabancı uyruklu işçi istihdam ediliyordu. Özürlü işçi sayısı da 930 idi. İşçilerin 34.468'i üretimde, 3.508'i büroda, 3.774'ü de destek hizmetlerinde çalışıyordu.

İşçilerin yüzde 26'sının işyeri kıdemi 6 aydan azdı. 6 ay – 1,5 yıl kıdemi olanlar toplam işçilerin yüzde 30'unu oluşturuyordu. Diğer bir deyişle, işçilerin yüzde 56'sının kıdemi 1,5 yıldan azdı. 1,5 – 3 yıl kıdemi olanların oranı da yüzde 16 idi.

200 işyerinden yalnızca 9'unda yürürlükte bulunan bir toplu iş sözleşmesi vardı.

Teftiş edilen 19 işyerinde ücretlerin eksik ödendiği veya zamanında ödenmediği veya ücretlerin işçinin banka hesabına yatırılmadığı tespit edildi. Ayrıca 23 işyerinde ücret hesap pusulası verilmiyordu.

200 işyerinden 69'unda fazla çalışma ücretleri ya hiç ödenmemekte ya da eksik ödenmekteydi. İşçilerin hak kazandıkları serbest zaman yasaya uygun olarak kullandırılmamakta veya eksik kullandırılmaktaydı. İşçilerden yasaya uygun biçimde fazla çalışma onayı alınmamakta ve işçilere yılda 270 saati aşacak biçimde fazla çalışma yaptırılmaktaydı.

Teftiş edilen 200 işyerinden 24'ünde işçilere hafta tatili kullandırılmamakta, çalışılan hafta tatili günü ek bir ücret ödenmemekteydi.

40 işyerinde Ulusal Bayram ve genel tatillerde çalışma yapılmakla beraber, bu günler için bir ücret verilmemekteydi.

Yapılan teftişlerde yıllık ücretli izin hakkına ilişkin ihlaller de tespit edilmişti. Bazı işyerlerinde işçilere yıllık ücretli izinleri kullandırılmamakta veya yıllık ücretli izin süresi işçinin hizmet süresi ve yaşı dikkate alınmadan belirlenmekteydi. 3 işyerinde, yıllık ücretli iznin kullanılmasında bir parçanın 10 günden az olmaması koşulu ihlal edilmişti. Ayrıca yıllık izinleri gösteren kayıtların bulunmadığı tespit edilmişti. 100'den fazla işçinin çalışmasına rağmen yıllık ücretli izin kurulu oluşturulmamıştı.

200 işyerinden 43'ünde günlük çalışma süresinin ve haftalık çalışma süresinin sınırları aşılmıştı. Ayrıca, bu işyerlerinde denkleştirme konusunda yasa hükümleri ihlal ediliyordu. Çalışma süresinin belgelenmediği de tespit edilmişti.

1 işyerinde, günlük çalışmanın başlangıç ve bitiş saatleri ile dinlenme saatleri işçilere duyurulmamıştı.

3 işyerinde ara dinlenmesi kullandırılmamakta veya eksik kullandırılmaktaydı.

17 işyerinde gece çalışmaları 7,5 saati geçmekteydi; gece çalışması yaptırılacak işçilerin iş başlangıcında sağlık raporu alınmamıştı; gece postasında çalıştırılan işçilerle ilgili yasal bildirimler yapılmamıştı.

59 işyerinde, posta sayısı, her postanın işe başlama ve bitirme saatleri, postalarda çalışan işçilerin ad ve soyadları, ara dinlenmeleri, hafta tatillerine ilişkin bilgilerin ve bunlarda yapılan değişikliklerin işyerinde ilan edilmediği tespit edildi. Ayrıca postaların çalışma süreleri yasada öngörülen süreyi aşmaktaydı. Sağlık kuralları bakımından 7,5 saat ve daha az çalışılması gereken işlerde bu sürenin aşıldığı, posta değişiminde iki haftalık nöbetleşme esasına uyulmadığı, postalarda ara dinlenmelerinin verilmediği belirlendi.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Teftiş Kurulu'nun 2011, 2012 ve 2013 yıllarında yaptığı teftişler konusunda hazırlanan raporlarda tespit edilen hak ihlalleri, günümüzde 326 organize sanayi bölgesinde çalışan 2.092.209 işçinin çalışma koşullarına ilişkin önemli göstergelerdir.

Sendikalar, özellikle karma OSB'lerde sistemli ve planlı bir iş birliği gerçekleştirebilirlerse, hem bu hak ihlallerini önleyerek yürürlükteki mevzuatın gerektiği gibi uygulanmasına katkıda bulunabilirler, hem de bu işyerlerinde çalışan işçilerin sendikalaşmasını sağlayabilirler.

TÜRKİYE'DE YABANCI İŞÇİLER

ÖZET

Türkiye tarihinde genellikle dışı göç verildi. 1909 yılında azınlıkların askere alınma kararı sonrasında yüzbinlerce Ermeni ve Rum, öncelikli olarak ABD'ye göç etti. Birinci Dünya Savaşı öncesinde çok sayıda işçi ve öğrenci, Almanya'ya eğitime gönderildi. 1961-1973 döneminde bir milyon civarında insanımız önce Federal Almanya'ya, ardından diğer Avrupa ülkelerine “misafir işçi” olarak çalışmaya gitti. İlk başlarda geçici bir süre çalışmak için yurtdışına işçiliğe gidenler oralara yerleşti ve yakınlarını da yanlarına aldırttı. Bir dönem müteahhitlerimizizin yurtdışı yatırımlarında da çok sayıda işçi istihdam edildi.

Diğer taraftan Türkiye'ye de birkaç dalga halinde yabancılar geldi.

Osmanlı Devleti'nin savaşlarda aldığı yenilgilerden sonra “93 muhacirleri”, “Balkan Savaşları muhacirleri”, Lozan Antlaşması sonrasında Yunanistan'dan gelen “mübadiller”, dönem dönem Bulgaristan ve Yugoslavya'dan gelenler “yabancı” kabul edilmedi. Farklı etnik kökenden olanlara bile bu topraklarda yaşam hakkı tanındı. Türkiye'nin vatandaşı oldular.

Diğer taraftan, İkinci Dünya Savaşı öncesinde ve sırasında faşizmden ve savaştan kaçanlar Türkiye'ye sığındı ve savaş sonrasında ülkelere geri döndü. İran'da 1979 başında Humeyni rejiminin kurulması üzerine İran'dan Türkiye'ye sığınanların büyük bölümü Türkiye'yi bir köprü olarak kullanarak başka ülkelere gitti; işgücü piyasasını pek etkilemediler. 1989 yılında Berlin Duvarı'nın ve ardından 1991 yılında Sovyetler Birliği'nin yıkılması sonrasında geçici işçilik amacıyla Türkiye'ye yüzbinlerce işçi geldi. Bu insanlar Türkiye'de bir süre çalışıp, kendi ülkelerinde aldıklarına göre daha iyi olan ücretleri biriktirip ülkelere geri döndüler. Bulgaristan ve Romanya'nın Avrupa Birliği'ne katılması sonrasında Bulgar ve Rumen işçilerde önemli bir azalma yaşanırken, 2011 yılında Suriye'de başlayan iç savaş sonrasında ise Türkiye'ye 4 milyona yakın Suriyeli sığındı. Suriye'den gelenler hem sayıca çoktu, hem büyük ölçüde Türkiye'de kalıcı oldu, hem de çocuk işçiliğinin patlamasına yol açtı.

Ayrıca Afganistan, İran, Irak, Afrika ülkeleri ve hatta Nepal'den bile çalışmak amacıyla Türkiye'ye gelenler oldu. 1990'ların yabancı işçi dalgası gerilerken, bu yeni dalga geçmişteki örneklerini çok aştı.

Türkiye'de giderek derinleşen bir ekonomik kriz yaşanırken, milyonlarca yabancıların önemli bir bölümünün işçi olarak çalışması, Türkiye'de işsizliğin daha da artmasına yol açtı. Günümüzde resmi verilerde bile 10 milyona yaklaşmış işsiz sayısının bu düzeye ulaşmasında, ekonomik kriz nedeniyle işgücü maliyetlerini düşürmeye çalışan bazı işverenlerin genellikle kaçak yabancı işçi istihdamına yönelmelerinin önemli payı bulunmaktadır. Bu yeni dalganın diğer bir özelliği de,

Suriyeli çocuk işçi istihdamının hızla artmasıdır. 1990'lı yıllarda Türkiye'ye çalışmaya gelenler geri dönmüşken, Suriyeli sığınmacı işçilerin büyük bölümünün bu topraklarda daha uzun süre kalacağına benzemesi de yeni bir durum yaratmaktadır.

Yabancı işçilere ilişkin mevzuatımız 2003 ve 2016 yıllarında yeniden düzenlendi; ancak kaçak yabancı işçiliğin etkili bir biçimde önlenmesi doğrultusunda çok ciddi çabalar gösterilmedi. Buna bağlı olarak da, Türkiye'de işçi sınıfının “en alttakiler” tabakası oluştu; özellikle kaçak yabancı işçiler, çalışma yaşamına ilişkin mevzuatın koruyucu hükümleri dışında, ağır bir biçimde sömürülmekte ve ezilmektedir. Ancak, içinde buldukları zor konum nedeniyle, örgütlenmeleri ve baskı ve sömürüye örgütlü bir biçimde tepki göstermeleri de pek mümkün değildir. Türkiye'de işgücü piyasası, daha önce yaşamadığı boyutta ve nitelikte bir yabancı işçi akınıyla epeyce bir süre daha boğuşmaya devam edecektir.

GİRİŞ

Türkiye ekonomisi giderek derinleşen bir kriz yaşıyor. 2020 yılının ilk aylarından itibaren ülkemizde yayılan covid-19 virüsünün etkileri, bu krizi daha da derinleştiriyor. Bu koşullarda ülkemizde işsizlik sorunu devasa boyutlara ulaşmış durumda. Güvenilirliği ciddi biçimde tartışılan TÜİK verileri bile, iş arayan işsizler ve iş bulmaktan umudunu kestiği için iş aramayan işsizlerin toplam sayısının 10 milyona yaklaştığını göstermektedir. Ücretsiz izne çıkarılan işçiler ile çeşitli biçimlerde kaçak çalışırken işsiz kalanlar da dikkate alındığında, ülkemizdeki gerçek işsiz sayısının 11-12 milyon dolaylarında olduğu tahmin edilmektedir.

İşsizliğin artmasında, giderek derinleşen ekonomik krizin yanı sıra, ülkemizdeki yabancı işçilerin de etkisi büyüktür. Yabancı işçilerin bir bölümü, aşağıda ele alınacak mevzuat kapsamında istihdam edilmektedir. Ancak ülkemizde sayıları milyonları bulduğu tahmin edilen bir kaçak yabancı işçi ordusu vardır. Özellikle Suriye'de 2011 yılında başlayan iç savaş sonrasında Türkiye'ye sığınan Suriyeliler birçok küçük ve orta boy işletmede genellikle kaçak olarak çalıştırılmaktadır. Bazı büyük işletmelerin taşeronları da kaçak yabancı işçi istihdam etmektedir. Türkiye'de işsizlik sorununun çözümünde özellikle yabancı kaçak işçiliğin önlenmesinin katkısı büyük olacaktır.

Bu rapor, geçmişten günümüze ülkemizdeki yabancı işçilik olgusunu ele almaktadır.

OSMANLI İMPARATORLUĞU'NDA YABANCI İŞÇİLER

Osmanlı İmparatorluğu'nda bazı işletmelerde yabancı işçi çalıştırılıyordu. Devlet, özellikle siyasi kaygılarla, ülkede yabancı işçilerin çalışmasına karşıydı; ancak ülkeye yeni teknolojilerin aktarılmasında yabancı şirketlere olduğu kadar

yabancı işçilere de gereksinim duyulduğundan, bu konuda gereken esnekliği gösteriyordu. Ayrıca, ülkede yatırım yapan yabancı şirketler de yabancı işçi getirmeyi tercih ediyordu.

Cumhuriyet öncesi dönemde ülkemizde çalışan yabancı işçiler genellikle vasıflıydı ve yerli işçilerden çok daha yüksek ücret alıyorlardı. Diğer bir deyişle, bu dönemin yabancı işçileri, günümüzün yabancı işçilerinden çok farklı amaçlarla getiriliyordu ve yerli işçilerden çok daha iyi koşullarda istihdam ediliyordu.

1740'lı yıllarda Yalova'da kâğıt fabrikasının kuruluşunda ve işletilmesinde Polonyalı ustalar çalışıyordu. (Önsoy, R., *Tanzimat Dönemi Osmanlı Sanayii ve Sanayileşme Politikası*, T.İş Bankası Yay., Ankara, 1988, s.48-49)

1790 yılında Osmanlı tersanelerinde “büyük kısmı Avrupalı olan 2000'den fazla işçi” bulunmaktaydı. (Timur, Taner, *Osmanlı Çalışmaları*, V Yay., Ankara, 1989, s.110)

I.Abdülhamit döneminde askeri sanayi işletmelerini yeni bir düzene sokmak için Avrupa'dan uzmanlar, ustabaşılar ve vasıflı işçiler getirildi. (Karal, Enver Ziya, *Osmanlı Tarihi, VI. Cilt, Islahat Fermanı Devri, 1856-1861*, Türk Tarih Kurumu Yay., Ankara, 1976, s.214)

II.Mahmut devrinde ise İstanbul'da kurulan bez fabrikası 1839 yılında Avrupa'dan getirilen ustalar ve makinelerle basma üretmeye başladı. (Karal, Enver Ziya, *Osmanlı Tarihi, VII. Cilt, Islahat Fermanı Devri, 1861-1876*, Türk Tarih Kurumu Yay., Ankara, 1977, s.157-158)

1850'li yıllarda Bursa'da 14 ipek fabrikasında “20 kadar Fransız ve Viyanalı amele mevcuttu. Bu fabrikaların makinelerinden başka, usta ve ameleleri de kısmen Avrupa'dan geliyordu.” (Karal,E., a.g.k., 1976, s.243)

II. Abdülhamit tarafından 1894 yılında İstanbul'da (Yıldız) kurulu Çini Fabrikasında çalıştırılmak üzere Fransa'dan bir usta ve birkaç işçi getirilmişti. (Ökçün, Gündüz, *Osmanlı Sanayii, 1913, 1915 Yılları Sanayi İstatistiği*, 2. Basım, SBF Yay.No.229, Ankara, 1971, s.93)

Demiryolu inşaatlarında, madenlerde, bankalarda da yabancı uyruklu vasıflı işçiler, ustalar, teknisyenler, mühendisler çalışıyordu. Örneğin, Aydın demiryolunun yapımı sırasında, 1865 yılında bir kolera salgını olmuştu. Demiryolu inşaatında çalışan 14 İngiliz mühendis ve teknisyen koleradan ölmüştü. (Kurmuş, Orhan, *Emperyalizmin Türkiye'ye Girişi*, Savaş Yay., 3. Basım, Ankara, 1982, s.47)

15 Ağustos 1887 tarihinde Ereğli Şirketi'nde çalışanlar arasında 296 Karadağlı, 273 İtalyan, 124 Fransız, 71 Avusturyalı, 22 Yunan, 11 İranlı, 5 İngiliz ve 1 de Sırp vardı. Yerli işçilerle yabancı işçiler arasında zaman zaman kavgalar oluyordu. 1897 yılı Ağustos ayında Zonguldak'taki yerli işçilerle yabancı işçiler arasında çıkan kavgada birkaç kişi ölmüş, birkaç kişi de yaralanmıştı. (Kırpık, Cevdet, **Osmanlı**

Devleti'nde İşçiler ve İşçi Hareketleri (1876-1914), Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, Isparta, 2004, s.55)

Krom madenlerini işleten İngiliz şirketi de İtalya ve Yunanistan'dan vasıflı işçi, İngiltere'den mühendis getiriyordu. (Kurmuş, O., a.g.k., 1982, s.142)

Yabancı bankalarda ve Düyun-u Umumiye'de çalışanlar içinde de yabancı uyruklular vardı.

Yabancı işçilerin ücretleri genellikle Osmanlı vatandaşlarının ücretlerinden yüksekti. Bu ve bazı başka nedenlere bağlı olarak, yabancı uyruklu işçilerle Osmanlı uyruğu işçiler arasında yaygın yakınlaşma ve ortak örgütlenmeler gerçekleşmedi. Yabancı ve yerli işçiler arasında sık sık anlaşmazlık ve hatta kavga çıkıyordu.

1848/49 yıllarında İstanbul'da Veliefendi Basma Fabrikası kuruldu. Fabrikanın kuruluş aşamasında 24 yabancı usta çalışıyordu. Bu yabancı işçilerin ücretleri çok yüksekti. Yabancı başustanın aylık ücreti 4584 kuruştı. Yabancı ustaların ortalama aylığı 1700 kuruşu buluyordu. Buna karşılık işyerinde çalışan işçilerin aylık ücreti 200 kuruş dolaylarındaydı. (Güran, Tevfik, “Tanzimat Döneminde Devlet Fabrikaları,” Yıldız, Hakkı Dursun (der.), *150. Yılında Tanzimat*, Türk Tarih Kurumu Yay., Ankara, 1992, s.247)

1908 yılında Osmanlı'da çalışan bir İngiliz gemi mühendisi, elektrik memuru ve kaptanın aldıkları ücretler, İngiltere'de aldıkları ücretin iki katıydı. 1909 yılında Osmanlı'da demiryollarında çalışan bir kondüktör, Paris'te çalışırken 200 frank aylık alırken, Osmanlı'da 1500 frank aylık alıyor ve kendisine ayrıca önemli miktarda harcırah ödeniyordu. (Yıldırım, Kadir, *Osmanlı'da İşçiler (1870-1922), Çalışma Hayatı, Örgütler, Grevler*, İletişim Yay., İstanbul, 2013, s.41)

Osmanlı'da çalışan yabancı işçiler, işyerleriyle ilgili sorunlarla karşılaştıklarında, yerli işçilerle birlikte ortak bir mücadeleye girmek yerine, kendi devletleriyle işbirliğini tercih ettiler. Bu tavır, Batılı devletlerin 19.yüzyılın ikinci yarısından itibaren kendi işçi sınıflarını (sömürgelerden aktarılan kaynaklarla) kapitalist sistemin payandalarına dönüştürme stratejisine de uygundu.

Yabancı işçiler, bu çerçevede, gerek işverenleriyle, gerek yerli işçilerle ortaya çıkan anlaşmazlıklarda kendi ülkelerinin elçiliklerinden güç ve destek alabiliyorlardı. “Farklı milletlerden işçiler arasında yaşanan sıkıntılarda, bireysel çatışmalarla başlayan problemler, kolaylıkla farklı milliyet veya dinden gruplar arasında toplu kavgalara dönüştürebilirdi. Bu durum işçilerin bağlı oldukları ülkelerin elçiliklerinin de olayın tarafı olmalarına ve sorunun derinleşmesine neden olmuştu. Zonguldak'ta Fransız işçiler ile yerli ve yabancı diğer işçiler arasında yaşanan her problemde Fransız Elçiliğinin sürekli devreye girmesi ve şikâyetlerde bulunması, devlet yönetiminin de zorda kalmasına ve bu duruma tepki göstermesine neden olmuştu.” (Yıldırım, K., a.g.k., 2013, s.45)

“Osmanlı Devleti, ihtiyaç duyduğu ve çeşitli alanlarda çalıştırmak üzere planladığı emek miktarını, işçilerle doğrudan sözleşme yoluyla değil, daha ziyade işçilerin tabi oldukları hükümetlerle öncelikle özel anlaşmalar yaparak temin ediyordu.”

“Arşiv belgelerine yansdığı kadarıyla yabancı işçilerin şikâyetçi oldukları en önemli konu ücretlerini alma konusunda kimi zamanlar yaşanan gecikmelerdi. Bununla birlikte yabancı işçilerin bu konuda Osmanlı Devleti'ne karşı yalnız kalmadıklarını; tâbi oldukları devletlerin elçilikleri aracılığıyla çeşitli girişimlerde bulduklarını ve netice aldıklarını belirtmek gerekir.” (Özbay, Rahmi Deniz, **19. Yüzyılda Osmanlı'da Devletin Emek İstihdamı**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Tarihi Bilim Dalı Doktora Tezi, İstanbul, 2003, s.22,24)

Osmanlı döneminde kabul edilen mevzuatta yabancı işçi çalıştırılmasını kısıtlayan hükümler de vardı.

1887 tarihli Maden Nizamnamesinin 64. maddesinde mühendis ve ustabaşılar dışında çalışan herkesin Osmanlı uyruğunda olması gerekiyordu. Bu kuralın ihlalinin yaptırımı da ağırdı: “Maadin imalâtı ve amelîyat için istihdam olunacak memurlardan mühendis ve ustabaşından maada sair memurin ve amelenin tebaai Osmaniyeden ve madenin bulunduğu mahal ahalisinden olması meşruttur, mültezimler bu şarta muhalif harekette buldukları halde Maadin İdaresinden mültezimlere tebliği keyfiyetle ilk defası için yüz altın cezayı nakdî alınır; ve tekerrürü halinde madenin 53 üncü madde hükmüne tevfiikan feshi muamelesi icra kılınır.” (Gülmez, Mesut, **Türkiye'de Çalışma İlişkileri (1936 Öncesi)**, TODAİE Yay., Ankara, 1983, s.542)

“Şark Demiryolları Şirketi'nde çalışacak işçilerin yabancılardan olmasına devletin karşı çıkması üzerine şirket; daha sonra hatta postabaşı olarak çalıştırılmak üzere Müslüman işçilerin yetiştirilmekte olduğunu ancak, gayrimüslim Osmanlı vatandaşlarını çalıştıracaklarını, bunların da güvenilir kişiler olduğunu açıkladı. Bundan yaklaşık üç sene sonra aynı şirket çalışanları arasında bir sendika kurulduğu ve sendikayı Bulgar, Ermeni ve Rumların kurduğu haber veriliyordu. Bulgaristan Komiserliği, bunların Bulgar komitasının amaçlarına hizmet ettiğini, o nedenle sendika, şirketi etkisi altına almadan evvel Şark Demiryolları Şirketi'nde çalışan Ermeni ve Bulgarların yerine diğer milletlerden ve özellikle de Müslümanlardan ehil olanların bulunarak değiştirilmelerini tavsiye etmişti. Böyle bir değişikliğin hem devletin siyasi menfaatine ve hem de şirketin ekonomik faydasına olacağı belirtiliyordu. Bir süre sonra adı geçen sendika kurucularından olan 6 Ermeni işten atıldı.” (Kırpık, C., a.g.k., 2004, s.74)

19. yüzyılın ilk üç çeyreğinde Avrupa ülkelerinde işçi sınıfı mücadelesi sert bir biçimde geliyordu. Bu gelişmeleri yakından izleyen Osmanlı yöneticileri,

Osmanlı'da işçilerin bu akımlardan ve hareketlerden etkilenmesini önlemeye çalışıyordu. Bazıları bu hareketlere katılmış veya bu akımlardan etkilenmiş yabancı işçilerin Osmanlı uyruğu işçileri de kendilerine benzetmesinden korkuluyordu. Yabancı işçiler konusundaki olumsuz tavrın bir nedeni, bu kaygıydı. İstanbul'daki İtalyan uyruklu işçiler 19 Şubat 1882 tarihinde bir İşçi Cemiyeti kurmuşlardı. Padişah, Aralık 1891 tarihinde Selanik-Manastır demiryolu hattının yapımında çalışmak üzere İtalya'dan 400 işçinin gelmesi söz konusu olduğunda gelecek işçilerin bu cemiyetle bağlantı kurmalarının engellenmesini istiyordu. (Kırpık, C., a.g.k., 2004, s.71)

SEVRANTLAŞMASINDA VE LOZAN ANTLAŞMASINDA YABANCI İŞÇİLİK

10 Ağustos 1920 tarihinde Birinci Dünya Savaşı'nın galibi müttefiklerle Osmanlı Devleti arasında imzalanan antlaşmada, yabancıların Osmanlı ülkesinde hiçbir kısıtlamaya tabi olmadan özgürce çalışmalarını öngören şu madde yer alıyordu: “Madde 146: Osmanlı Hükümeti, tanınmış yabancı üniversitelerden ve okullardan verilen diplomaların geçerliliğini tanımayı ve, bunları almış olanların, bu diplomaların tanıdığı yeteneği gerektiren mesleklerde ve sanatlarda özgürce çalışmalarını kabul etmeyi yükümlenir. Bu hüküm, Türkiye'de oturan Müttefik Devletler uyruklarına da uygulanacaktır.”

Lozan Antlaşmasında böyle bir hüküm yoktur.

Yabancıların çalışması ve çalıştırılması konusu Lozan Antlaşması görüşmeleri sırasında yeniden gündeme geldi. Karşı tarafın ilk teklifinde, müttefik devletler uyruklarının, Türkiye'de Türk uyruklarına izin verilen her türlü işi yapabilmeleri isteniyordu. Türk tarafı bu öneriyi reddetti.

Görüşmeler sonucunda, 1 Ocak 1923 tarihindeki durumun korunması, 6 Ağustos 1924 tarihinden itibaren oniki aylık süre içinde ülkeler arasında anlaşmalar yapılarak bu konunun düzenlenmesi; bu süre içinde anlaşma yapılamazsa, tarafların hareket özgürlüğüne sahip olması ilkesi benimsendi.

Bu oniki aylık süre içinde Türkiye Cumhuriyeti Devleti ile diğer herhangi bir devlet arasında bu nitelikte bir anlaşma imzalanmadığı için, Türkiye, 1 Ocak 1923 tarihindeki müktesep haklara saygı göstererek, bu alanda tam bir hareket özgürlüğü kazandı. (Ökçün, A.Gündüz, **Yabancıların Türkiye'de Çalışma Hürriyeti**, İş Bankası Yay., Ankara, 1962, s.47-50) Lozan'da ayrıca kıyı ticaretinin, karasularında balık avlamanın ve liman hizmetlerinin Türk uyruklulara ayrılabilmesi ilkesi kabul edildi.

CUMHURİYET DÖNEMİ'NDE 1980'LERE KADAR YABANCI İŞÇİ İSTİHDAMI

1920'li ve 1930'lu yıllarda yerli nitelikli (vasıflı) insangücü yetersizliği, yabancı ustalara duyulan gereksinimi önemli ölçüde artırmıştı. Özellikle yeni kamu işletmelerinin kurulması ve ilk yıllarda işletilmesi sırasında yabancı işçiler istihdam ediliyordu. Türkiye'de şeker fabrikalarının kuruluş yıllarına ilişkin anılarda, bu durum açıkça ifade edilmektedir: "İnşası 1926 senesinde tamamlanan fabrikanın işletilmesi içinde bir müddet için ecnebi mütehassıslarının kullanılması gayet tabii idi ve nitekim ihtisasa taalluk eden bütün işler ecnebilere verilmiş ve ilk seneler ecnebi işçi adedinin yekunu bir hayli yüksek olmuştur. Bu ecnebilere, durumu kendi lehlerinde uzun müddet idame ettirmeleri için azami gayret sarfettikleri ve bizden mütehassıs yetiştirmeye hiç de hevesli bulunmadıkları aşikar şekilde görünüyor ve hatta aralarında ihtiyaçtan fazla olanları da her halde bulunuyordu." (Vasfi Arıner'in anıları, aktaran, Veldet,1958;325) "1933'de Eskişehir Şeker fabrikası'nın baştan sonuna kadar montajında çalıştım. Kampanyaya girerken, çok geniş bir kadrosu olan ecnebi teknik personel tarafından işletilen fabrikada (...)" (Macit Eken'in anıları, aktaran; Veldet, Turan, 30. **Yılında Türkiye Şeker Sanayii**, Türkiye Şeker Fabrikaları A.Ş.Neşriyatı, No. 48, Ankara, 1958, s.334)

Turhal Şeker Fabrikası'nın açılışında İdare Reisi Nuri Bey şunları söylüyordu: "Fabrikanın inşası iki milyona yakın işçi gündeliği ile temin edilebilmiştir. Bu arada ancak günde en çok 150 ecnebi çalışmıştır." (Veldet, T., a.g.k., 1958, s.494)

1927 sanayi sayımı sonuçlarına göre, 4 ve daha fazla sayıda kişinin çalıştığı işyerlerinde 702 yabancı uyruklu ücretli istihdam ediliyordu. Sanayii teşvik yasası kapsamındaki işyerlerinde istihdam edilen yabancıların sayısı ise 1932 yılında 423 ve 1933 yılında 454 idi. 1934 yılında da 435 yabancı çalışıyordu.

Tekstil endüstrisinin kurulmasında, Sovyetler Birliği ile Kayseri ve Nazilli Sümerbank fabrikalarının yapımında ve işletmeye alınmasında sağlanan işbirliği, Sovyet vatandaşı uzmanların bu işyerlerinde çalışmasını getirdi. Karabük Demir Çelik Fabrikası'nın yapımında ve çalıştırılmasında da yabancı işçilerden yararlanıldı. Türk Harb-İş Sendikası eski genel sekreterlerinden İlhami Açıksöz, 1940'lı yılların başlarında Karabük Demir Çelik Fabrikasına ilişkin anılarında şöyle demektedir: "1941-1942 ders yılında sanat enstitüsünden mezun oldum. O ara Karabük'te demir çelik fabrikası açılmıştı. Polonyalılar, İngilizler, diğer yabancılar vardı. Bunun üzerine, 'sanat okullarındaki öğrenciler buraya getirilecek, yaptıkları işler yabancıların elinden alınacak,' dendi. 124 kişi Karabük'e gönderildik. 124 kişiden 20 kişiyi seçtiler. Aralarında ben de vardım. Bizi, 6 ay İngilizce kurs, 2 sene de İngiltere'de tahsil için ayırdılar." (Koç, Y., **TÜRK-İŞ Tarihinden Portreler, Eski Sendikacılardan Anılar - Gözlemler, Cilt II**, TÜRK-İŞ Yay., Ankara, 1999, s.119)

1933 sonrasında Nazilerin baskılarından kaçanların bir bölümü Türkiye'ye kabul edildi.

İkinci Dünya Savaşı döneminde Nazi işgalinden kaçan bazı Yunanlılar da Türkiye'ye geldi. Bu insanların bir bölümü Nazilli Sümerbank Fabrikasında işçi olarak çalıştı. Teksif Sendikası'nın eski genel başkan yardımcılarında Tevfik Erdem, bu olayı şöyle anlatmaktadır: "Sendikamızın genel merkezi Nazilli Fabrikasının dışında bir barakadaydı. Alman Harbinde, İkinci Dünya Savaşı sırasında, Yunanistan Almanlar tarafından işgal edilince, Nazilli'ye Yunanlı göçmenler geldi. Bunlar Nazilli Fabrikasında işçi olarak çalıştılar. Yunanlılar için tahta barakalar yapıldı. Sayıları epeyce vardı. 20-30 tahta baraka yapılmıştı. Gelenler harp bitince Yunanistan'a geri döndüler. Genel merkezimiz 1960 yılından sonraya kadar bu tahta barakalardan birindeydi." (Koç, Y., a.g.k., 1999, s.399)

Türkiye'de yabancıların çalıştırılmasına ilişkin mevzuat, Cumhuriyetin ilk yıllarına kadar uzanmaktadır.

19.4.1926 tarihinde kabul edilen 815 sayılı "Türkiye Sahillerinde Nakliyatı Bahriye (Kabotaj) ve Limanlarla Kara Suları Dahilinde İcrayı San'at ve Ticaret Hakkında Kanun" bu konuda aşağıdaki kısıtlamayı getirmektedir:

"Kara suları dahilinde balık, istridyeye, midye, sünger, inci, mercan, sedef ve saire saydı, kum ve çakıl ve saire ihracı ve gerek sathı bahirde ve gerek ka'rı bahirde mevcut kazazede sefain ve merakiple enkazı metrukenin ihraç ve tahlisi, dalgıçlık, arayıcılık, kılavuzluk, deniz bakkallığı, bilcümle Türk vesait ve merakibi bahriyesi derununda kaptanlık, çarkçılık, katiplik, tayfalık ve amelelik ve saire icrası ve iskele, rıhtım hammallığı ve bilumum deniz esnaflığı icrası Türkiye tebaasına munhasırdır." (815/3)

Bu maddenin ihlali durumunda öngörülen ceza, bir aydan üç aya kadar hapis ve yüz liradan bin liraya kadar para cezasıydı. Maddede, bu cezalardan yalnız birinin de hükmolabileceği ve suçun tekrarında cezanın iki katına çıkarılacağı belirtilmekteydi (815/5).

Türkiye'de yabancıların çalıştırılmalarına kısıtlama getiren en önemli düzenleme, 11.6.1932 tarihinde kabul edilen ve 16.6.1932 günlü Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren, 2007 sayılı "Türkiye'de Türk Vatandaşlarına Tahsis Edilen Sanat ve Hizmetler Hakkında Kanun"du. Bu kanun ile, 1929 Dünya Buhranı'nın etkilerinin hissedildiği bir dönemde yabancı işçilerin Türklerle rekabeti büyük ölçüde önlendi.

Bu kanun, aşağıdaki işlerin Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmayanlar tarafından yapılmasını açıkça yasaklamaktaydı (2007/1):

"A) Ayak satıcılığı; çalgıcılık; fotoğrafçılık; berberlik; müretteplik; simsarlık; elbise, kasket ve kundura imalciliği; borsalarda mubayaacılık; devlet inhisarına tâbi maddelerin satıcılığı; seyyahlara tercümanlık ve rehberlik; inşaat, demir ve

ahşap sanayi işçilikleri; umumi nakliye vesaiti ile su ve tenvir ve teshin ve muhabere işlerinde daimi ve muvakkat işçilik; karada tahmil ve tahliye işleri; şoförlük ve muavinliği; alüminyum amelelik; her türlü müesseselerle ticarethane, apartıman, han, otel ve şirketlerde bekçilik, kapıcılık, odabaşılık; otel, han, hamam, kahvehane, gazino, dansing ve barlarda kadın ve erkek hizmetçilik (garson ve servant); bar oyuncu ve şarkıcılığı.

B) Baytarlık ve kimyagerlik."

Yasa, "bu kanunda Türk vatandaşlarına tahsis edilmemiş olan sanat ve hizmetlerin ecnebi tebaası tarafından icrası, icabında, İcra Vekilleri Heyeti kararile menolunabilir" hükmünü de getiriyordu.

2007 sayılı Yasanın bazı maddeleri 2249 sayılı Yasa ile değiştirildi. Yasanın uygulanması konusunda ise, Bakanlar Kurulu'nun 10.5.1934 gün ve 2/594 sayılı kararı (24.5.1934 günlü Resmi Gazete) kabul edildi.

27 Aralık 1937 gün ve 3293 sayılı Sınai Müesseselerle Sigorta Şirketlerinde Kullanılan Ecnebilere Mukabil Türk Memur ve Müstahdemi Yetiştirilmesi Hakkında Kanun kabul edilerek, Türk işgücünün eğitimi ve istihdamı teşvik edildi.

Bakanlar Kurulu'nun 24.11.1949 gün ve 3/10174 sayılı kararıyla (15.12.1949 günlü Resmi Gazete) "lokanta, birahane ve kokteyl salonlarıyla benzeri bilumum içki içilen ve yemek yenilen yerlerde yabancı uyruklu garson ve başka namlarla erkek ve kadın hizmetçilerin" çalıştırılmaları da yasaklandı.

Yabancıların çalıştırılmalarına ilişkin önemli düzenlemeler getiren diğer bir yasa ise, 15.7.1950 gün ve 5683 sayılı "Yabancıların Türkiye'de İkamet ve Seyahatları Hakkında Kanun"du (24.7.1950 günlü Resmi Gazete).

Bu Yasa'ya göre,

"Türkiye'de bir aydan fazla kalacak yabancılar bu müddet bitmeden ikamet tezkeresi almak için gerekli beyannameyi doldurmak üzere yetkili emniyet makamlarına bizzat veya bilvasıta müracaat etmekle ödevlidirler. (...) İş tutmak maksadiyle Türkiye'ye gelen yabancılar geldikleri tarihten itibaren bir ay zarfında ve her halde çalışmaya başlamazdan evvel ikamet tezkeresi almış bulunmalıdırlar." (5683/3)

"Yabancılar, Türkiye'de ancak kanunun kendilerine menetmediği işleri tutabilirler. Türkiye'de serbest olarak veya memur, müstahdem ve işçi sıfatıyla çalışacak yabancılar keyfiyeti işe başladıklarından itibaren en çok 15 gün zarfında ikamet ettikleri yerin polis veya jandarma karakoluna bizzat veya bilvasıta haber vermeğe ve ikamet tezkerelerine kaydettirmeğe mecburdurlar." (5683/15)

Yasada, yabancıları ücretli olarak çalıştıran işverenlere de bir yükümlülük getirilmişti:

"Evinde veya idareleri altında bulunan yerlerde bir yabancıyı herhangi bir sıfatla çalıştıran hakiki veya hükmi her şahıs o yabancının adını ve soyadını, tabiiyetini, mesleğini, taşıdığı ikamet tezkeresinin tarih ve sayısını, ikametgah adresini ve gördüğü işle aldığı maaş ve ücret miktarını gösterir imzalı bir beyannameyi yabancının işe başlamasını takip eden en çok 15 gün içinde en yakın polis veya jandarma karakoluna vermeğe mecburdurlar." (5683/16)

Yasada, ülkede kalmaları güvenlik veya siyasi ve idari nedenlerle sakıncalı görülenlerin İçişleri Bakanlığı tarafından yurtdışına çıkarılabileceği hükmü getirilmişti:

"İçişleri Bakanlığınca memlekette kalması umumi güvenliğe, siyasi ve idari icaplara aykırı sayılan yabancılar verilecek muayyen müddet zarfında Türkiye'den çıkmağa davet olunur. Bu müddetin sonunda Türkiye'yi terketmeyenler sınır dışı edilebilirler." (5683/19)

"İçişleri Bakanlığı, lüzum göreceği sınır ve sahil illerine memleketin umumi güvenlik ve nizamı noktasından derhal çıkarılmaları lazımgelen yabancıları istizan etmeden sınır dışı etmek yetkisini verebilir." (5683/21)

"Sınır dışı edildikleri veya Türkiye'yi terke davet olundukları halde müsaadesiz gelmeye mütecasir olan yabancılar bir aydan altı aya kadar hapis ve 50 liradan 1000 liraya kadar ağır para cezasıyla veya bunlardan biriyle cezalandırılırlar." (5683/26)

Bu yasaklar konusunda, 7.3.1954 gün ve 6324 sayılı Petrol Yasası; 18.1.1954 gün ve 6224 sayılı Yabancı Sermayeyi Teşvik Yasası; 11.5.1989 gün ve 89/14111 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile yürürlüğe konulan Petrol Tüzüğü ve 15.6.1985 gün ve 3218 sayılı Serbest Bölgeler Yasası ile çeşitli istisnalar getirildi. Serbest Bölgeler Yasası'na göre, bu yasaklar serbest bölgeler için geçerli değildi.

6.6.1985 gün ve 3218 sayılı Serbest Bölgeler Kanunu bu konuda şu düzenlemeyi getiriyordu: "Madde 10. — Serbest bölgelerde, faaliyet gösterecek işyerlerinde yabancı uyruklu yönetici ve vasıflı personel çalıştırılabilir. Buna ait esaslar yönetmelikte belirlenir. Serbest bölgelerde Türkiye Cumhuriyeti sosyal güvenlik mevzuatı hükümleri uygulanır."

25.9.1981 gün ve 2527 sayılı Türk Soylu Yabancıların Türkiye'de Meslek ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine, Kamu, Özel Kuruluş veya İşyerlerinde Çalıştırılabilmelerine İlişkin Kanun, Türk soylu olan yabancı uyruklu kişilerin çalışmalarını düzenledi. Kanunun amacı şu şekilde ifade ediliyordu: "Amaç: Madde 1 – Bu Kanunun amacı; Türkiye'de ikamet eden Türk soylu yabancıların ihtiyaç duyulan meslek ve sanatları serbestçe yapabilmelerine, Türk Silahlı Kuvvetleri ve Güvenlik Teşkilatı hariç olmak üzere kamu, özel kuruluş veya işyerlerinde bu meslek ve sanat dallarında çalıştırılabilmelerine olanak sağlamaktır."

Kanunun 27.2.2003 sayılı kanunla değişik 3.maddesine göre, “Türk soylu yabancıların, kanunlarda Türk vatandaşlarının yapabileceği belirtilen meslek, sanat ve işlerde çalışabilme ve çalıştırılabilmeleri için, özel kanunlarda aranan nitelikleri taşımak ve yükümlülükleri yerine getirmek şartıyla, bu Kanun ve Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanuna göre, İçişleri ve Dışişleri Bakanlıkları ile diğer ilgili bakanlık ve kuruluşların görüşleri alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca izin verilir.”

Bu dönemde, diğer bazı yasalarda ve diğer mevzuatta da yabancıların ücretli olarak çalışmaları konusunda çeşitli kısıtlayıcı hükümler yer alıyordu.

Türkiye'ye önemli miktarda yabancı gelmesi 1979 yılında başladı; ancak bu gelenler Türkiye'deki ücretli çalışanları çok fazla etkilemedi.

İRAN'DA VE SOSYALİST BLOK'TA BÜYÜK DEĞİŞİMİN ETKİLERİ

1979 yılı başlarında İran'da dini esaslara dayalı bir yönetimin işbaşına gelmesi, İran-İrak savaşı ve Irak Yönetiminin Kürt politikası da, Türkiye'ye çok sayıda İranlı ve Iraklı'nın, genellikle yasadışı yollardan, girmesine veya sığınmasına yol açtı. Bu insanların bir bölümü Türkiye üzerinden diğer ülkelere gitmeye çalışırken, bir bölümü de yaşamlarını bu ülkede sürdürmeye karar verdi. Ancak bu gelişme, Türkiye'de yabancı işçi sayısında önemli bir artışa yol açmadı.

1984-1989 döneminde Bulgaristan'daki komünist yönetim, bu ülke vatandaşı olan Türkleri Bulgarlaştırma doğrultusunda önemli baskılar uygulamaya başladı. 1989 yılı yaz aylarında 346 bin Bulgaristan vatandaşı Türk Türkiye'ye göç etti. 1990 yılının ilk yarısındaki göçle birlikte, Türkiye'ye gelenlerin sayısı 360 bini buldu.

Türkiye'de yabancı işçilik 1989 yılından itibaren nicel ve nitel olarak farklı bir nitelik kazandı.

1989 yılında Berlin Duvarı'nın yıkılması ve ardından Güney ve Doğu Avrupa ülkelerindeki yönetim değişiklikleri ve 1991 yılı sonunda Sovyetler Birliği'nin dağılmasına kadar, Türkiye'de yabancı işçilerin büyük çoğunluğu, gelişmekte olan sanayinin gereksinim duyduğu ve ülkemizde geçici sürelerle çalışan vasıflı işçilerdi. Berlin Duvarı'nın yıkılmasıyla başlayan süreç ve özellikle 1991 sonrasında, bu alandaki mevzuatta bir değişiklik yapılmazken, Türkiye'deki yabancı işçilerin niteliğinde büyük bir değişiklik ve yabancı işçilerin sayısında büyük bir artış yaşandı. Yabancıların işçi olarak çalışmaları konusunda mevzuatımızda büyük bir boşluk bulunduğu koşullarda, yabancı işçi ve özellikle kaçak yabancı işçi istihdamında büyük sorunlar gündeme geldi.

Bu yıllar, Türkiye'de 1989, 1990 ve 1991 yıllarında imzalanan toplu iş sözleşmeleri sonucunda gerçek işçi ücretlerinde ve işletmelerin işçilik maliyetlerinde önemli artışların yaşandığı bir dönemdi. Özel sektörde birçok işyeri,

artan işçilik maliyetlerini dizginlemek ve hatta azaltabilmek amacıyla, yabancı kaçak işçilikten yaygın biçimde yararlanmaya başladı.

1990'lı yıllarda Türkiye'ye bavul ticareti yapmak, oturma ve çalışma izni olmadan çalışmak ve fuhuş yapmak için gelen yabancıların sayısında önemli bir artış oldu.

Bu olgu, bir yanıyla sermayenin dünya ölçeğinde ve Türkiye'de uyguladığı politikalarda yaşanan köklü değişikliklerin sonuçlarından biriydi. Diğer taraftan ise, Sovyetler Birliği ve Orta ve Güney Avrupa ülkelerinde 1990 ve sonrasında yaşanan önemli siyasal, toplumsal ve ekonomik dönüşüm, sermayenin yeni politikalarına güç verdi. Örneğin, Türkiye'ye Bulgaristan'dan 1989 yılında gelen turist sayısı 33 bin iken, bu sayı 1992 yılında 819 bine yükseldi. Romanya'dan gelen turist sayısı 1989 yılında 12 binen, 1992 yılında 567 bin oldu. Sovyetler Birliği'nden gelenlerin sayısı 1989 yılında 37 bin düzeyindeyken, Rusya'dan 1992 yılında 1 milyon 245 bin turist Türkiye'ye yasal yollardan giriş yaptı.

1990'lı yıllarda (a) yasal yollardan girip yasal biçimde yaşayıp (vize süresi içinde) kaçak çalışanların, (b) yasal yollardan girip vize süresini geçirmiş olup kaçak çalışanların ve (c) yasadışı yollardan gelip yasadışı biçimde çalışanların kesin sayısı bilinmemekteydi. Kaçak yabancı işçilik denildiğinde genellikle bu kategoriler anlaşılmaktadır.

1990'LI YILLARDA KAÇAK YABANCI İŞÇİLER

1990'lı yıllarda kaçak yabancı işçi istihdamına ilişkin bazı gözlem ve haberler aşağıda yer almaktadır:

1990'lı yıllarda kamu görevlilerinin ve konuyla ilgilenenlerin gözlemlerine göre, Türkiye'de yasal veya kaçak olarak yaşayan yabancılar içinde İranlılar ve Iraklılar genellikle işçilik dışı işlerle (ticaret, kaçakçılık, uyuşturucu pazarlama, v.b.) uğraşmaktaydı. Afrikalılar içinde işçilik yapanlar da, diğer işlerle geçimini sağlayanlar da vardı. Örneğin, 1995 yılında Ankara'da Ostim'de 1000 dolayında zencinin çalıştığı tahmin edilmekteydi. Rumenlerin ise büyük bir bölümü işçilik yapmaktaydı. Birçok işçi ilkbaharla birlikte Türkiye'ye giriş yapmakta, sonbaharda ülkesine geri dönmekteydi. Bazı ülkelerin ve özellikle Romanya hükümetinin bu yasadışı işçi göçünü çeşitli dolaylı biçimlerde teşvik ettiği yolunda izlenimler vardı.

Kaçak işçilik konusunda Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinden Türkiye'ye özellikle Rumenler ilgi göstermekteydi. Bu ilginin nedenlerinden biri, bir kısım Rumen'in Türk kökenli ve Müslüman olmasıydı. Rumenlerin Türkiye'de çok gelişkin ve kalıcı ilişkileri vardı.

Yabancı kaçak işçiler genellikle inşaat, döküm, deri, tekstil, lastik-plastik, tarım, gemicilik, yükleme-boşaltma, temizlik, tezgahçılık, otelcilik, fırın işleri ve işkollarında küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalıştırılmaktaydı. Yabancı kaçak işçilik genellikle Marmara ve Doğu Karadeniz bölgelerinde yoğunlaşmıştı.

Adana'da İncirlik üssünde görevli ABD'li personelin eşlerinin ve çocuklarının üste kaçak olarak çalıştırılmaları ise özel bir durumdu. Bu sorun Türk Harb-İş Sendikası tarafından çeşitli kereler gündeme getirildi. Ankara 5. İş Mahkemesi, 119 Amerikalı hakkında aleyhte karar verdi. Bu karar Yargıtay tarafından onaylandı. Türk Harb-İş'in 1998 yılında İncirlik'te uyguladığı grevde de bu konu gündeme geldi. Ancak kalıcı bir çözüm sağlanamadı.

Yabancı kaçak işçilik konusundaki haberler ağırlıklı 1992 yılından itibaren gazete ve dergi sayfalarında yer almaya ve kamuoyu gündemine girmeye başladı.

TİSK Genel Başkanı Refik Baydur, 1992 yılı başlarında, gerekirse eski Sovyet cumhuriyetlerinden ayda 80 dolara çalışacak işçi getirilebileceğini söylüyor ve "Rusya'da işçiler 50 dolara çalışmaya bile dünden razı" diyordu (**Bugün**, 7.3.1992). Belçika'da yayımlanan "The European" Gazetesi 1992 yılı ortalarında, "Köle Ticareti Türkiye'de Hortladı" başlığıyla şu haberi veriyordu (**Cumhuriyet**, 9.8.1992):

"Para kazanmak amacıyla akın akın Türkiye'ye gelen binlerce Doğu Avrupalı, çağdaş köle pazarlarında açık artırmayla satılıyor. Avrupa'nun yeni köle işçileri genç Rus, Rumen ve Polonyalılar, yasadışı yollardan İstanbul'un inşaatlarında amelelik yapıyor. Türkiye'ye kamyonlarla sokuluyor, pasaportları ellerinden alınıyor ve organizatörlere belli bir komisyon ödendikten sonra yerel amelelere oranla 3 katı düşük ücretlerle çalıştırılıyorlar. Bugüne dek İstanbul'a yaklaşık 5 bin Doğu Avrupalı gelmiş bulunuyor ve önümüzdeki aylarda iki katına çıkması bekleniyor. Köle işçiler, gazete ilanları ve Türk işverenler adına çalışan acenteler aracılığıyla işe alınıyor. İşçileri Türkiye'ye çeken etmenler ise kendi ülkelerinde bulunmayan iş olanakları ve döviz. Türkiye'ye geldiklerinde kendilerini insan pazarlarında buluyorlar. Buralarda dişleri ve kasları incelenerek sağlık denetiminden geçiriliyorlar. (...) Kaderin garip bir cilvesi olarak, pazar, köle işçilerin, Türkiye'ye birkaç yıl önce yerleşmiş vatandaşlarınca işletiliyor. Türkiye'de kol emekçisinin ortalama günlük kazancı 80 - 100 bin lira arasında. Doğu Avrupalı işçiler ise 30 bin lira ancak kazanabiliyor. (...) İşçiler arasında üniversite mezunları da var. Kimileri ise becerilerini ülkelerinde pazarlayamayan kişiler. Doğu Avrupa'da enflasyon öylesine yüksek ki, örnek olarak bir öğretmenin geçinmesi olanaksız. 28 yaşındaki Rumen Manole Viorel, İstanbul'a 45 gün önce gelmiş ve geldiğinden beri bir kez olsun yıkanamamış. Geceleri, çalıştığı inşaatın çatısında böcek ve fareler arasında uyumaya çalışıyor, ama yine de kendini 'şanslı' sayıyor. 'Ben Bükreş'te öğretemdim. Maaşım, ailemi geçindiremiyordum. Buradaki çalışma koşullarını biliyordum, ama dört bir yanımda böcekler ve fareler

cirit atarken uyumakta zorlanıyorum. Acenteler, işçilerin istediklerinde Türkiye'den ayrılmasını engellemek amacıyla pasaportlarını alıyorlar. Bir diğer Rumen, Petre Florin (20) ise, 'çaresiz çalışıyorum' diyor. '14 saat çalışarak geçen günler ve uykusuz geceleri artık kaldıramıyorum. İşverenimiz, pasaportumuzu aldı ve, iş bitene kadar da vermem, diyor. Bu yüzden kalıp çalışmaktan başka çarem yok.' Türkiye'de üslenen Doğu Avrupalı acenteler, Rusları sınır ötesinden gönderdikleri araçlarla Trabzon'a getiriyor. Rumen ve Polonyalılar ise kamyonlarla geliyor."

1992 yılında Filipinler'den gelerek Türkiye'de dadı, hizmetçi ve fabrika işçisi olarak çalışan işçi sayısı önemli sayılara ulaşmıştı. Filipinli işçiler, işçi simsarlarına kişi başına 1000-2000 dolar ödeyerek Türkiye'ye geliyorlar ve iş buluyorlardı. Aylık ücretleri 150-200 dolar düzeyindeydi. 1992 yılı sonlarında İstanbul'da 2000 dolayında Filipinli, Portekizli ve Koreli işçi fabrikalarda kaçak olarak çalışıyordu.

Filipinli işçiler özellikle dokuma işkolunda yaygındı. Niva Tekstil, Ortadoğu Tekstil, Ben Tekstil, Gap Tekstil, Cemtaş gibi işletmelerde, kaçak yollardan sahte vizeyle gelen Filipinli işçiler vardı. Bu işçilerin pasaportları işverenlerce ellerinden alınıyordu ve bu işçiler, sınırdışı edilmek korkusuyla, insanlık dışı koşullarda çalışmayı ve yaşamayı kabulleniyorlardı (**Nokta**, 1 Kasım 1992).

1993 yılı başlarında İstanbul Avcılar'da kurulu Cemtaş Konfeksiyon Sanayi ve Ticaret Ltd.Şti.'nin sahibi Abdullah Taşçı, Filipinli işçileri şöyle anlatıyordu (**Cumhuriyet**, 18.2.1993):

"Bizim Türk işçilerimiz çok tembel. Ben Filipinli işçilerden çok memnundum ve bu işi Filipinlilerle götürmeye kalktım. İş ahlakı bakımından çok daha üstün olan bu insanlar, verdiğiniz işi yaparken çok dikkatli. Aralarında birkaç tanesi tekstil mühendisi olan beş Filipinli işçim için lojman bile tutmuştum. Yetkili yerlere başvurmama rağmen onlar için gerekli izni alamadım. Bu insanlar, önce vize almak umuduyla Bulgaristan'a gitti. Vize alamayınca da ülkelerine geri döndüler. Şimdi birisini geri getirttim. (...). Filipinli işçiler, 'Türk işçiler bu kadar yüksek maaş alıyor, bu kadar güzel yemekler yiyorlar; buna rağmen neden çalışmıyorlar?' diye soruyorlar bize."

Türkiye, bu yıllarda, başka ülkelerde kaçak olarak çalıştırılmak üzere götürülen işçiler için de bir sıçrama tahtası olarak kullanılmaktaydı. Örneğin, 1993 yılı başlarında Yunanlı bir armatörün gemisinde kaçak olarak çalıştırılmak üzere Pakistan'dan getirilen 20 işçi, gemiye binmeden önce Çanakkale'de polis tarafından yakalanmıştı (**Cumhuriyet**, 28.2.1993).

1993 yılı başlarında Türkiye'de inşaatlarda kaçak olarak çalışan Rumenlerin çalışma koşulları şöyleydi (**Gerçek**, 3 Nisan 1993):

"Genellikle inşaatlarda iş buluyorlar. Ancak sık sık iş sahipleri onları kandırıyor. Bir işyerinde günlüğü yetmiş bin lira ve bir öğün yemeğe anlaşmışlar. Elli gün çalıştıktan sonra patron çıkartıp altıyüzbin lira vermiş. Burada, yirmi otuz

kişinin bir arada yaşadığı barakalarda ve inşaatlarda kaldıklarını anlatıyorlar. Sık sık hastalandıklarını, hastalananların tedavi görmeden barakalarda yattıklarını ve şu anda iki hastalarının olduğunu söyleyerek bizim barakaları görmemizi istiyorlar. (...) Türkiye'ye geldikten sonra önce tek başlarına kurdukları ilişkilerle iş bulmaya çalışmışlar. Sonra kaldıkları yerlerde topluluk halinde bekleyip iş bulan insanlar görünce aynı yöntemi uygulamaya başlamışlar. (...) Çoğunlukla Türkiye'ye yanlarında hiç para olmadan giriş yapıyorlar. Geldikleri otobüsün parasını da ödemedikleri için bazılarının pasaportlarına şirket el koyarak, dönüşlerinde kazandıkları paradan ödemelerine izin veriyor. Bu parayı kaldıkları 55 gün içerisinde toplayamayanlar ise Türkiye'de kalmak zorundalar. Kaldıkları yerlere baskın yapan polis, vizesi geçenlerin pasaportlarına el koyarak ikiyüz marklık para cezasını ödemelerini istiyor."

1993 yılı başlarında "İş ve İşçi Bulma Kurumu İstihdam Daire Başkanlığı'ndan edinilen bilgilere göre, Türkiye'de yaklaşık iki milyon kaçak yabancı bulunuyordu." Bu kaçak yabancıların önemli bir bölümü de ücretli olarak yaşamını sürdürüyordu. "Emniyet Genel Müdürlüğü tarafından kaçak yollardan sahte vizelerle giriş yaparak sadece İstanbul'da çalışan 2 bin Filipinli, Portekizli ve Koreli işçi tespit edilmiş durumda. Bu ucuz işçilerin büyük bölümü başta tekstil sektörü olmak üzere çeşitli fabrikalarda çalıştırılıyordu." 1993 yılı Nisan ayı başlarında ise güvenlik kuvvetleri, içinde 81 Rumen kaçak işçinin bulunduğu bir otobüs yakaladılar. Rumen işçiler, iş bulunacağı vaadiyle dolandırılmıştı. (**Nokta**, 11.4.1993)

1993 yılında ilkbaharında, Zihni Denizcilik ve Martı Denizcilik şirketleri, ayda 50 dolara Ukraynalı ve Endonezyalı işçi çalıştırdıkları için eleştiriliyordu (Göğüş, Zeynep, "Türkiye'de İş Çok," **Hürriyet**, 2.5.1993).

815 sayılı Yasada yer alan yasaklama ve kısıtlamaların uygulanması konusunda yıllardır sorun çıkmamışken, Deniz Ticaret Odası'nın 6.10.1993 günlü yazısıyla, deniz taşımacılığında düşük ücretli yabancı işçi çalıştırma çabası başladı.

Başbakanlık Denizcilik Müsteşarlığı Deniz Ulaştırması Genel Müdürlüğü ise, 16.11.1993 tarihli yazısında "kaptan hariç olmak ve gemi zabitan sayısının yüzde 40'ını geçmemek üzere, 31 Aralık 1994 tarihine kadar, kabotaj taşımaları dışında olmak koşuluyla Türk Bayraklı gemilerde yabancı uyruklu gemiadamlarının zabitan olarak çalıştırılmalarını" uygun gördüğünü bildirdi. 815 sayılı Yasanın açıkça ihlali anlamına gelen bu tavır üzerine, Türkiye Denizciler Sendikası 9.12.1993 tarihinde Denizcilik Müsteşarlığı'na gönderdiği yazıda bu uygulamanın derhal değiştirilmesini istedi ve Denizcilik Müsteşarlığı'nın idari işleminin iptali için de 28.2.1994 tarihinde Danıştay'a başvurdu.

1993 yılı Eylül ayında Aktüel Dergisi'nde çalışan Haşim Akman, Rumen işçilerin arasına karışarak, onlarla birlikte iş aradı, onlarla birlikte iş aldı. Haşim Akman'ın gözlemleri şöyle özetlenebilir (Aktüel, 29.9.1993): İstanbul'da Topkapı,

Mahmutbey, Kartal, Pendik, Güzelyalı'daki amele pazarlarında Rumen işçiler çok düşük ücretlerle çalışmayı kabulleniyor. Vasıfsız işçilerin yevmiyesinin 200-250 bin lira olduğu bir dönemde, Rumenler 25-30 bin liraya kadar fiyat kırıyor. Rumenler, İstanbul dışında Tekirdağ, Kırklareli ve Çorlu'dan İzmit'e kadar olan bölgede yoğunlar. Ücretler buralarda daha da düşük. Örneğin, Çorlu'daki dabakhanelerde Rumen işçilerin aylığı 700 bin lira. İşverenler Rumen işçilere çok kötü davranıyor. Rumen işçilerin bu denli düşük ücretlerle çalışmaları, aynı işler için Doğu ve Güneydoğu Anadolu'dan gelmiş olan geçici işçilerle aralarını bozuyor. Yabancı kaçak işçilerin konumlarından kaynaklanan ürkekliklerini ve yaşanan çelişkiyi Bitlisli bir işçi, Haşim Akman'a şöyle anlatıyor: “Bunların yüzünden dört gündür iş alamıyorum. Hepsisi hırsız, pis. Leş gibi kokuyorlar. İnşaatta verilen yatakları çalıyorlar. Çok korkaklar. Geçen gün iki kişi, bunların beşyüzünü dağıttık. Polis karakola bizi çekti. Rumenler'i dağıtmaya geldiklerinde, 'lütfen dağılın' diyorlar. Bunlar ne anlar 'lütfen'den.” (Aktüel, 29.9.1993)

1993 yılı ortalarında Doğu Karadeniz'de yabancı kaçak işçi çalıştırmada büyük bir artış yaşandı. Esnaf, Ruslarla iş yapabilmek için, dükkanlarda Rusça bilen yabancıları çalıştırmaya başladı. Tezgahtarlık yapan bu yabancıların yevmiyesi 100 bin lira dolayındaydı. Bu işçiler günde en az 12 saat çalışıyorlar, otel giderlerini kendileri karşılıyorlardı. Lokantalarda çalışanların yevmiyeleri ise 50 bin liranın altındaydı.

Doğu Karadeniz'de yabancı kaçak işçilik inşaat ve tarım işkollarında, pazarcılıkta ve hatta ev işlerinde bile yaygınlaşmıştı. Özel çay fabrikalarında yabancı kaçak işçi istihdamı ise bölgedeki işsizliği daha da artırıyordu. Bir işçi bu durumu şöyle anlatıyordu:

"Ben özel çay fabrikalarının birinde birkaç yıldır çalışıyordum. Bu yıl yaş çay kampanyasının açılışıyla birlikte çalışmak için tekrar eski işyerime başvurduğum. Gittiğimde fabrikada Rus işçiler olduğunu gördüm. Yükleme boşaltma yapıyorlardı. Yükleme boşaltma işlerini daha önceleri bizim işçilerimiz yapıyordu. İşveren, bizi işe almak istemeyip oyalamaya başladı. Aradan haftalar geçmesine rağmen benle birlikte birçok arkadaşım da dışarda kaldı. Rusları bir kez jandarma gelip topladı. Onların toplanmasıyla bizler de işe alınırız diye umutlandık. Ama iki gün sonra gördük ki, pasaportları toplanan Rusların yerine yenileri alınmış. İşverenimiz de kaçak işçi çalıştırmaktan 160 bin lira para cezasına çarptırılmış." İvan Kuznetsof isimli bir yabancı kaçak işçi ise şunları söylüyordu: "Çay fabrikalarında benim gibi turist birçok işçi var. İçlerinde birçoğu elli altmış bin liraya çalışıyor. Yalnızca Rize değil, birçok ilde çay fabrikalarında çalışanların birçoğu bizim gibi turist. Ülkemizden buraya çalışmak için gelenlerin sayısı hergün artıyor. Bazı arkadaşlarım, aç da kalsak buradan gitmeyiz, diyorlar ve fabrikalarda karın tokluğuna çalışıyorlar. Ben günlük yetmişbeş bin liraya çalışıyorum. Hangi iş olursa olsun yaparım. Buradan çok memnunuz. Bizim oralar

çok karışık, açlık var. Para yok, mağazalarda mal yok. Burada her şey var. Çalışmamıza hiç kimsenin engel olduğu yok." Ramo Ayazof isimli bir kaçak işçinin değerlendirmesi de şöyleydi: "Burada çalışmaktan biz memnunuz. Pasaportlarımızın süresi doldu mu yine gidip geleceğiz. Günlük kırk bin liraya çalışıyoruz. Yemeğimizi ve yatağımızı veriyorlar. Bir dahaki gidişimde burada çalışmak isteyen arkadaşlarımı da getireceğim. Ülkemizde açlık var. Bize burada ne kadar ücret verilirse verilsin, bizim ülkemizdeki ücretlerin kat kat üzerinde olur." ("Nataşalardan Sonra İvanlar," Özgıda İş Dergisi, Temmuz 1993)

TÜRK-İŞ I. Bölge Temsilcisi Faruk Büyükkucak'ın TÜRK-İŞ'e üye sendikalar aracılığıyla yaptığı araştırmanın sonuçları da ilginçtir. 1993 yılı yaz aylarında İstanbul'a çok sayıda Bulgar, Rumen ve Polonyalı işçi, turist vizesiyle gelmekte ve kaçak olarak inşaat, dokuma, dericilik ve otel işyerlerinde istihdam edilmekteydi. İnşaatlarda genellikle Rumen işçiler çalışmaktaydı. Yerli işçilerin yevmiyesi ortalama 100 bin lira iken, duvarcı, marangoz gibi nitelikli Rumen işçiler 50-60 bin lira yevmiyeyle çalışıyordu. Rumen işçiler genellikle Aksaray'da yatmakta ve işçi simsarları aracılığıyla müteahhitlerle bağlantı kurmaktaydı. 1993 yılı yaz aylarında otellerde temizlikçi ve kat işçisi olarak Bulgar, Polonyalı ve Rumen işçilerin çalıştırılması yaygınlaşmıştı. Çorlu bölgesinde ise 500 dolayında Bulgar ve Rumen işçi, özellikle dokuma ve dericilik işyerlerinde haftada 250-300 bin liraya çalışıyordu. Halbuki yerli işçilerin haftalıkları 500 bin lira düzeyindeydi. Dokuma işkolunda ise yabancı işçi çalıştırma genellikle küçük işyerlerindeydi. Taşeronlar da yabancı kaçak işçi çalıştırıyordu. Bu işkolunda 16-17 yaşlarında yabancı işçilerle de rastlanmaktaydı." (Cumhuriyet, 4.8.1993)

Aynı günlerde Edirne Emniyet Müdürlüğü tarafından yapılan aramalarda, inşaatlarda ve sanayi sitesindeki dükkanlarda kaçak işçilik yapan ve yaşları 17 ile 37 arasında değişen 6 Rumen yakalandı. Bu işçiler, günde 3-4 dolar karşılığında çalışıyorlardı. (Gündem, 30.8.1993)

1993 yılı Kasım ayında bin civarında Nahcivanlı, Iğdır'da inşaat işçiliği yapıyordu. (Özgür Gündem, 16.11.1993)

1993 yılı sonbaharında İzmir'de 40 Rumen işçi gözaltına alındı. Bu işçiler, 120 bin lira yevmiye karşılığında midye toplamak üzere İstanbul'dan Mehmet Karaçoban isimli bir kişi tarafından getirilmişlerdi. (Milliyet, 4.9.1993)

1993 yılı sonlarına doğru Topkapı Otobüs Terminali'nde kaçak yabancı işçi pazarı kuruluyordu. Otobüslerle gelen ve çoğunluğunu Rumenlerin oluşturduğu işçiler, işçi simsarları aracılığıyla işçi arayanlara aktarılıyordu. Yevmiyeler 60 bin lira dolayındaydı. Yatak ve yemek veriliyordu. İşveren çalıştırdığı yabancı kaçak işçinin pasaportunu alıyor ve iş bitinceye kadar kendisinde tutuyordu. Yabancı işçilerin yaşama koşulları son derece ilkel. (Aydınlık, 8.10.1993)

Bu günlerde Bayrampaşa'da Urhan Plastik Fabrikası'nda sigortasız kaçak işçi olarak çalışan ve işyerinde uyuyan iki Rumen işçi çıkan yangında zehirlendi. (Bugün, 14.1.1994)

Bu konudaki ilginç olaylardan biri, Arnavutluk İnşaat İşçileri Sendikaları Federasyonu Yönetim Kurulu Başkanı'nın 10.5.1993 tarihinde TÜRK-İŞ Genel Başkanı Bayram Meral'e yazdığı bir mektuptur. Kötü bir İngilizceyle yazılmış mektupta şöyle deniliyordu:

"Size iki mektup yazdık, ancak sizden bir yanıt alamadık. Belki de mektubumuz elinize henüz geçmedi. Bu mektuplarda size inşaat federasyonumuzu, sorunlarını ve başarılarını ve çalışmalarımızda karşılaştığımız zorlukları anlattık. Arnavutluk'ta bugün büyük sorunlarla karşı karşıyayız, ancak bunlar içinde en önemlisi çok büyük oranlı işsizliktir. İşsizlik oranı yaklaşık yüzde 50'dir. İnşaat işçilerin çoğu yasadışı yollardan Yunanistan'a gitmekte ve burada Yunanlı işçilerin üçte biri, beşte biri ücretlerle çalışmaktadır. (...) Sendikanızla ilişki kurmaktan çok memnun olacağız. (...) Bize sağlayabileceğiniz yardımlar arasında İngilizce yayınlar ve teknik yardım olabilir. Ama bunlardan daha da önemlisi, ülkenizde bizim inşaat işçilerinden bir grup için iş olanağı yaratabilmenizdir."

1993 yılının son günlerinde farklı nitelikte bir yabancı kaçak işçi sorunu yeniden kamuoyunun gündemine geldi. İncirlik Üssü'nde Adana İş Teftiş Grup Başkanlığı tarafından yapılan soruşturmada, üç ayrı birimde 247 Amerikalının kaçak olarak çalıştıkları saptandı. (**Cumhuriyet**, 20.12.1993). Amerikalıların kaçak çalışmasını önleme doğrultusundaki girişimler de başarısızlıkla sonuçlandı. (**Günaydın**, 16.2.1994)

1994 yılı ilkbaharında İstanbul'da Topkapı, Bakırköy, Eminönü ve Aksaray'da kurulan işçi pazarlarında Rumen işçiler çoğunlukta ve 50-75 bin lira yevmiyeyle çalışıyorlardı. (**Gün**, 28.3.1994; **Bugün**, 29.3.1994) Rumen işçiler, bulaşıcılık, benzin pompacılığı, temizlikçilik, çöpçülük, asfalt dökümcülüğü gibi ağır işlerde istihdam ediliyorlardı. İnşaatlarda yevmiyesi 600 bin lira olan yerli işçiler yerine, yevmiyesi 60 bin lira olan Rumen işçiler tercih ediliyordu. (**Gün**, 4.3.1994)

Yabancı kaçak işçilerin uğradıkları iş kazaları genellikle kayıtlara da geçmiyordu. Romanya İstanbul Başkonsolosu Irinoiu, 1994 yılı ortalarında yaptığı açıklamada, İstanbul'da o tarihe kadar on Rumen vatandaşının sağlıksız ve tehlikeli çalışma koşulları nedeniyle yaşamını kaybettiğini açıkladı. (**Cumhuriyet**, 8.7.1994)

1994 yılı ortalarında ise Romanya, Bulgaristan, Rusya, Azerbaycan'dan önemli sayıda kaçak işçi geliyordu. Cezayir, Filistin ve bazı Ortadoğu ülkelerinden yabancı kaçak işçilere de rastlanıyordu. Yalnızca Romanya'da her hafta 1400 dolayında kaçak işçinin turist vizesiyle Türkiye'ye giriş yaptığı tahmin ediliyordu. Düşük ücretle sigortasız olarak çalışmayı kabullenen bu yabancı kaçak işçiler, inşaat sektöründe yevmiyelerin 500 bin liradan 300 bin liraya gerilemesine yol açmıştı. Yalnızca İstanbul'da yabancı kaçak işçi sayısının 40-47 bin dolayında olduğu, bunların yaklaşık 20 bininin hizmetler sektöründe, 20 bininin inşaat sektöründe ve yaklaşık 7 bininin de tekstil ve metal işkollarında istihdam edildiği tahmin ediliyordu. (**Cumhuriyet**, 7.7.1994)

1994 yılı sonbaharında Doğu Karadeniz'de binlerce kaçak Rus işçisinin çay fabrikaları ve fındık toplama işinde çalıştığı tahmin ediliyordu. (**Türkiye**, 21.9.1994)

1995 yılı Şubat ayında İstanbul'da Çağrı Vitrin Mankeni İmalathanesinde gece yangın çıktı. İmalathanede uyuyan sekiz işçinin dördü Rumendi. İki Türk işçi dumandan öldü. Rumenlerin ise kaçak çalıştıkları, geceleri de imalathanede yattıkları belirlendi. (**Sabah**, 17.2.1995)

1995 yılı ilkbaharında yapılan bir araştırmada, Türkiye'de yabancı kaçak işçilerin sayısının en az 250 bin olduğu iddia ediliyordu. Araştırmaya göre, kaçak işçilerin yevmiyeleri ortalama 150 bin liraydı. Günlük çalışma süresi 12-13 saatti. (**Sabah**, 26.4.1995)

Yabancı kaçak işçilik, İş ve İşçi Bulma Kurumu tarafından 1995 yılının ilk yarısında hazırlanarak Başbakanlık'a sunulan bir raporda ele alındı ve bu durumun ülkemizdeki işgücü piyasasını olumsuz doğrultuda etkilediğine değinildi. (**Yeni Yüzyıl**, 18.6.1995)

Konunun öneminin artması karşısında, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından bir yasa taslağı hazırlandı. Bu taslağa göre, oturma ve çalışma izni olmadan ücretli olarak çalışan yabancılar sınırdışı edilecek ve beş yıl süreyle Türkiye'ye girişlerine izin verilmeyecekti. Sınırdışı edildikten sonra yeniden Türkiye'ye girerek izinsiz çalışanlara ise 6 aydan az olmamak üzere hapis cezası verilmesi öngörülüyordu. İzni olmayan yabancı çalıştıranlara, çalıştırdığı her bir kişi için asgari ücretin 30 katı para cezası verilecek ve işyeri kapatılacaktı. Çalışan yabancılar da aynı ceza uygulanacaktı. Eylemin tekrarı halinde ise para cezaları iki kat artırılarak uygulanacaktı. (**Sabah**, 31.8.1995). Ancak bu tasarının yasalaşması konusunda hiçbir ciddi girişim olmadı.

1996 ve 1997 yıllarında Azerbaycan ve Nahçıvan'dan da kaçak işçi gelmeye başladı. Bu işçiler çok kötü çalışma koşullarını kabulleniyorlardı. Ancak en büyük sorunları alacaklarının ödenmemesiydi. İstanbul'daki bir grup Nahçıvanlı işçi, bu konuyu gazeteci-yazar Rıza Zelyut'a şöyle anlatıyorlardı:

“Bizi alıp götürüyorlar, çalıştırıyorlar, paramızı vermiyorlar. Vallahi durumumuz kölelerin durumundan kötüdür. Biz, zinciri olmayan köleleriz.

“Beni ve arkadaşımı alıp buradan Tekirdağ'a götürdüler. Tam dört tane villayı boyadık. İzolasyon işlerini yaptık. Sonra adamlar paramızı vermediler. Koca müteahhit bizim 29 milyonumuza tenezzül etti.

“Güngören'de ütücüde çalışan Malik de parası verilmeden kendisinin işten atıldığını söyleyip, telefonunu veriyor bu soyguncunun. Bir başkası, 11 kişi olarak çalıştıkları fabrikadan 350 milyon lira alacakları olduğunu, adamı mahkemeye verdiklerini, ama sonuç çıkmadığını, dosyanın öyle durduğunu söylüyor.” (**Akşam**, 24.6.1997)

Türkiye'nin Kafkasya ve Orta Asya cumhuriyetleriyle olan ilişkilerinin gelişmesiyle birlikte, bu ülkelerden gelen yabancı kaçak işçi sayısı da yükseldi.

1999 yılı başlarında 30 yaşlarında bir Rumen işçi, iki aylık turist vizesiyle 9 yıldır Türkiye'ye gelip çalıştığını güzel bir Türkçeyle söyleyebiliyordu. Diğer bir Rumen işçi, sıkıntılarını şöyle ifade ediyordu: “En büyük sıkıntımız ise zaman zaman polislerin bizi rahat bırakmaması, toplu olarak iş beklediğimiz yerlerden dağıtması ve bize iş veren bazı kişilerin de iş bitiminde paramızı vermemesi”. 24 yaşındaki bir Rumen (Christine Cristi) de son 1,5 yıl içinde Türkiye'ye sekiz kez geldiğini, kaynak işçisi olduğunu, Antalya, Fethiye, Bodrum, Tekirdağ ve İstanbul'da çeşitli işlerde çalıştığını belirtiyor ve şöyle diyordu (**Milli Gazete**, 15.2.1999):

“İstanbul'da çok yerde çalıştım. Ancak bazılarında paramı vermediler. En son Tekirdağ'da bir lokantada aylık 60 milyon lira ücretle çalışmak için anlaştım. Bir ay geçtikten sonra bana sadece 10 milyon lira verdiler. Kaçak çalıştığım için hakkımı arayamadım ve işi bıraktım. Ülkeme gidip ne yapayım? Orada çok büyük ekonomik sorunlar var. İş yok. Olan iş için de çok az para veriyorlar. Bu miktar ayda 100 mark dolayında. O da geçinmemize yetmiyor. Bizim için Türkiye bu yönden çok iyi. İş bulup çalışıp karnımızı doyurabiliyor ve ailemize para gönderebiliyoruz. Ancak son zamanlarda İstanbul bizim için güvensiz hale geldi. Özellikle Göngören ve Yenibosna taraflarındaki işlere çoğu arkadaşımız gitmiyor. Çünkü paramızı vermiyorlar. Ayrıca aramızda zaman zaman iş bulamadığı veya parasını alamadığı için aç kalan ve dışarıda yatmak zorunda kalan, bu nedenle hırsızlık bile yapanlar var. Ben ilkbaharda güneye gideceğim. Orası hem çok güvenli, hem de insanlar buradaki gibi dolandırıcı değil. İleride de Almanya'ya gitmeyi hedefliyorum.”

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yabancı kaçak işçi çalıştırılmasını önlemek amacıyla 1999 yılı başlarında yeni bir yasa taslağı hazırladı. 28 Ocak 1999 günü incelemeleri için ilgili kuruluşlara gönderilen bu taslağa göre, izinsiz çalışan yabancılar üç aydan altı aya kadar hafif hapis cezasına çarptırılacaktı. İzinsiz yabancı işçi çalıştıranlar ise işçi başına 150 milyon lira para cezasına ve ayrıca üç aydan altı aya kadar hafif hapis cezasına çarptırılacak ve işyerleri kapatılacaktı.

Ancak bu kanun taslağı da yasalaşmadı.

2000'Lİ YILLARDA YABANCI İŞÇİLER

31.5.2006 gün ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa (Resmi Gazete, 16.6.2006) göre, mütakabiliyet esasına dayalı olarak uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi yapılmış ülke uyruğunda olanlar hariç olmak üzere, yabancı uyruklu kişilerden hizmet akdi ile çalışanlar, ülkemizde sigortalı olmak zorundadır.

Türkiye'de yabancıların işçi olarak çalışmalarını düzenleyen ilk kapsamlı mevzuat, 27.2.2003 gün ve 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanundur (Resmi Gazete, 6.3.2003).

2003-2016 döneminde uygulanan 4817 sayılı Kanun, “Bakanlıklar, kamu kurum ve kuruluşlarınca kanunla verilen yetkiye dayanarak çalışma izni verilen veya istihdam edilen ve karşılıklılık ilkesi, uluslararası hukuk ve Avrupa Birliği hukuku esasları dikkate alınarak çalışma izninden muaf tutulan yabancılar dışında, Türkiye'de bağımlı ve bağımsız olarak çalışan yabancıları, bir işveren yanında meslek eğitimi gören yabancıları ve yabancı çalıştıran gerçek ve tüzel kişileri” kapsıyordu.

Kanuna göre, bazı istisnalar dışında, Türkiye'de işçi olarak çalışacakların önceden izin alması gerekiyordu. Süreli çalışma izni en çok bir yıl geçerli olacaktı. Bir yıllık kanuni çalışma süresinden sonra, aynı işyeri veya işletme ve aynı meslekte çalışmak üzere çalışma izninin süresi üç yıla kadar uzatılabiliyordu. Üç yıllık kanuni çalışma süresinin sonunda, aynı meslekte ve dilediği işverenin yanında çalışmak üzere, çalışma izninin süresinin altı yıla kadar uzatılabilmesi mümkündü.

Türkiye'de kesintisiz en az sekiz yıl ikamet izni ile kalmış olan veya en az sekiz yıl kanuni çalışması olan yabancılar ile eğitim düzeyi, mesleki deneyimi, bilim ve teknolojiye katkısı, Türkiye'deki faaliyetinin veya yatırımının ülke ekonomisine ve istihdama etkisi önemli olan yabancılarla süresiz çalışma izni verilebilecekti.

Kanuna göre, 6224 sayılı Yabancı Sermayeyi Teşvik Kanunu kapsamında kurulan şirket ve kuruluşlarda çalıştırılmak istenen yabancılar, Hazine Müsteşarlığı ile müştereken çıkartılacak yönetmelikle belirlenecek usul ve esaslar çerçevesinde Bakanlıkça verilen çalışma izni ile çalıştırılabilecekti.

2016 yılında bu kanunun yerini 28.7.2016 gün ve 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu aldı. Ancak 4817 sayılı kanun uyarınca çıkarılan “Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliği” (Resmi Gazete, 29.8.2003), dönem içinde yapılan bazı değişikliklerle birlikte, günümüzde de yürürlüktedir. Bu yönetmelikte 2010 yılında yapılan değişikliğe göre, “İçişleri Bakanlığınca mülteci veya sığınmacı statüsü verilmiş yabancılardan ikamette süre koşulu aranmaz. Bu statüde bulunanların çalışma izin talepleri değerlendirilirken (...) çalışma izin işlemlerinin en kısa sürede neticelendirilmesi için gerekli tedbirler alınır.”

Bu yıllarda Türkiye'deki yabancı işçileri etkileyen önemli bir gelişme, Bulgaristan ve Romanya'nın Avrupa Birliği'ne katılması oldu. Bulgaristan ve Romanya'nın 1 Ocak 2007 günü itibariyle Avrupa Birliği'ne katılması sonrasında Türkiye'deki Bulgar ve Rumen işçilerin hemen hemen tümü ülkelerine dönerek,

Avrupa Birliği içinde işgücünün serbest dolaşımından yararlanarak, çalışmak için AB'nin diğer tülkelerine gitmeye başladılar.

Günümüzde yabancı uyrukluların Türkiye'de çalışmalarını düzenleyen metin, 28.7.2016 gün ve 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunudur (Resmi Gazete, 13.8.2016).

Kanunun amacı, “uluslararası işgücüne ilişkin politikaların belirlenmesi, uygulanması, izlenmesi ile yabancılara verilecek çalışma izni ve çalışma izni muafiyetlerine dair iş ve işlemlerde izlenecek usul ve esasları, yetki ve sorumlulukları ve uluslararası işgücü alanındaki hak ve yükümlölükleri düzenlemektir.”

Kanuna göre, diğer kanunlarda ya da Türkiye'nin taraf olduğu ikili veya çok taraflı anlaşmalar veya uluslararası sözleşmelerde çalışma izni almadan çalışabileceği belirtilen yabancılar, bu Kanuna göre çalışma izni almadan çalışabilir veya çalıştırılabilirler. Diğer yabancılardan çalışma izni olmaksızın Türkiye'de çalışmaları veya çalıştırılmaları yasaktır.

29.5.2009 gün ve 5901 sayılı Türk Vatandaşlık Kanununun (Resmi Gazete, 12.6.2009) 28. maddesi, doğumla Türk vatandaşı olup da çıkma izni almak suretiyle Türk vatandaşlığını kaybedenler ile üçüncü dereceye kadar olan altsoylarının, Türk vatandaşlarına tanınan haklardan aynen yararlanmaya devam edeceğini belirtmektedir. Bu kanuna göre, bu durumdaki kişiler, bir kadroya dayalı ve kamu hukuku rejimine tabi olarak asli ve sürekli kamu hizmeti görevlerinde bulunamazlar. Ancak kamu kurum ve kuruluşlarında işçi, geçici veya sözleşmeli personel olarak çalıştırılabilirler.

6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu, alışma izni için ilk kez başvuran yabancılara en çok bir yıl geçerli çalışma izni verilebileceğini belirtmektedir. İlk uzatma başvurusunda en çok iki yıl, sonraki uzatma başvurularında ise en çok üç yıla kadar çalışma izni verilebilmektedir.

Türkiye'de uzun dönem ikamet izni veya en az sekiz yıl kanuni çalışma izni olan yabancılar süresiz çalışma iznine başvurabilir. Ancak, yabancıdan başvuru şartlarını taşıması yabancıya mutlak hak sağlamaz. Süresiz alışma izni olan yabancı, uzun dönem ikamet izninin sağladığı tüm haklardan yararlanır. Süresiz alışma izni olan yabancı, özel kanunlardaki düzenlemeler hariç, sosyal güvenliğe ilişkin kazanılmış hakları saklı kalmak ve bu hakların kullanımında ilgili mevzuat hükümlerine tabi olmak şartıyla, Türk vatandaşlarına tanınan haklardan yararlanır. Süresiz alışma izni olan yabancıdan seçme, seçilme ve kamu görevlerine girme hakkı ile askerlik hizmeti yapma yükümlölüğü yoktur.

6735 sayılı Kanun, önemli yabancılara, bazı ayrıcalıklar getiren “turkuaz kart” verilebilmesi uygulamasını da getirdi. Turkuaz Kart sahibi yabancı bu Kanunda

düzenlenen süresiz çalışma izninin sağladığı haklardan yararlanır. Turkuaz Kart uygulamasında; akademik alanda uluslararası kabul görmüş çalışmaları bulunanlar ile bilim, sanayi ve teknolojide ülkemiz bakımından stratejik kabul edilen bir alanda öne çıkmış olanlar ya da ihracat, istihdam veya yatırım kapasitesi olarak ulusal ekonomiye önemli katkı sağlayan ya da sağlaması öngörülenler nitelikli yabancı olarak değerlendirilir.

Kanun, serbest bölgelerde çalışacak yabancılarla ilgili de yeni bir düzenleme yaptı ve çalışma izni zorunluluğu getirdi.

6735 sayılı Kanununun kabulünden sonra, “Serbest Bölgelerde Çalışacak Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik” yayımlandı (Resmi Gazete, 27.5.2017)

Bu yönetmelikte, serbest bölgelerde çalışacak yabancılar için çalışma izni alınması zorunluluğu tekrarlandı. Yönetmeliğe göre, serbest bölgede çalışma için ilk başvuruda en çok bir yıl süreyle çalışma izni verilmektedir. Daha sonraki başvuruda en çok iki yıl, sonraki uzatma başvurularında da en çok üç yıl süreyle çalışma izni verilmesi mümkündür. Serbest bölgede çalışan yabancılar da sosyal güvenlik mevzuatına tabidir.

4.4.2013 gün ve 6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu (Resmi Gazete, 11.4.2013) ülkemize sığınan bazı yabancılarla ilgili bir düzenleme getirdi. Bu kanunun 91. maddesi, özellikle Suriyeli göçmenleri ve onların çalışma olanaklarına ilişkin düzenlemeyi içeriyordu. İlgili hüküm şöyledir: “Geçici koruma: Madde 91. (1) Ülkesinden ayrılmaya zorlanmış, ayrıldığı ülkeye geri dönemeyen, acil ve geçici koruma bulmak amacıyla kitlesel olarak sınırlarımıza gelen veya sınırlarımızı geçen yabancılara geçici koruma sağlanabilir. (2) Bu kişilerin Türkiye'ye kabulü, Türkiye'de kalışı, hak ve yükümlülükleri, Türkiye'den çıkışlarında yapılacak işlemler, kitlesel hareketlere karşı alınacak tedbirlerle ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlar arasındaki iş birliği ve koordinasyon, merkez ve taşrada görev alacak kurum ve kuruluşların görev ve yetkilerinin belirlenmesi, Cumhurbaşkanı tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.”

Bu madde uyarınca çıkarılan “Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik” Bakanlar Kurulu tarafından 11.1.2016 tarihinde kabul edildi ve 15.1.2016 tarihli Resmi Gazete'de yayımlandı.

Yönetmeliğe göre, geçici koruma sağlanan yabancıların Türkiye'de çalışabilmeleri, çalışma izni almalarına bağlıdır. Geçici koruma sağlanan yabancılar, geçici koruma kayıt tarihinden altı ay sonra çalışma izni almak için Bakanlığa başvuruda bulunabilir. Ancak, mevsimlik tarım veya hayvancılık işlerinde çalışacak geçici koruma sağlanan yabancılar, çalışma izni muafiyeti kapsamındadır. Çalışma izni muafiyeti başvuruları, geçici koruma sağlanan il valiliğine yapılır. Bu başvurular, ilgili valilik tarafından Bakanlığa bildirilir.

Bakanlıkça, mevsimlik tarım veya hayvancılık işlerinde çalışacak geçici koruma sağlanan yabancılara ilişkin il ve kota sınırlaması getirilebilir.

Yönetmelik, geçici koruma sağlanan yabancıların istihdamı konusunda işyerleri için bir kota da getirmektedir. Yönetmeliğe göre, çalışma izni başvurularının değerlendirilmesinde, işyerinde çalışan Türk vatandaşı sayısı üzerinden sektör ve illere göre açık iş ve işe yerleştirmeler dikkate alınarak Bakanlıkça, geçici koruma sağlanan yabancı istihdamı kotası değişen oranlarda uygulanabilir. Çalışma iznine başvuru yapılan işyerinde çalışan geçici koruma sağlanan yabancı sayısı, işyerinde çalışan Türk vatandaşı sayısının yüzde onunu geçemez. Toplam çalışan sayısı ondan az olan işyerlerinde, en fazla bir geçici koruma sağlanan yabancıya çalışmasına izin verilebilir. İşveren tarafından; işyerinin kayıtlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünden, çalışma izni başvurusu tarihinden önceki dört haftalık süre içerisinde yabancıya çalıştırılacağı işi yapacak aynı nitelikte Türk vatandaşı bulunmadığının belgelendirildiği başvurularda istihdam kotası uygulanmayabilir.

Yönetmelik, “geçici koruma sağlanan yabancılara asgari ücretin altında ücret ödenemez” hükmünü de getirmektedir.

Türkiye’de ikinci büyük yabancı işçi dalgası 2011 yılından sonra Suriyeli sığınmacılarla başladı. Suriye’de 2011 yılında başlayan iç savaş sonrasında yüzbinlerce Suriyeli Türkiye’ye geldi. Sığınmacı Suriyelilerin sayısı 2012 yılında 14 bindi. 2013 yılında 225 bine çıktı. 2014 yılında 1,5 milyon, 2015 yılında 2,5 milyon, 2018 yılında 3,6 milyon oldu. 21 Nisan 2021 tarihi itibarıyla Türkiye’de 3.671.811 Suriyeli sığınmacı vardı. Bunların 57 bini geçici barınma merkezlerinde kalıyordu; geride kalan 3,6 milyon Suriyeli Türkiye’nin çeşitli bölgelerine dağılmış durumdaydı.

Kayıt altındaki 3,7 milyon Suriyeli sığınmacının 1,7 milyonu 0-18 yaş grubunda, 495 bini de 19-24 yaş grubundaydı. Diğer bir deyişle, çocuklar ve gençler, toplam Suriyelilerin yüzde 60’ını oluşturuyordu.

Türkiye’de bu ikinci büyük yabancı işçi dalgasının işgücü piyasasında üç önemli etkisi oldu.

Birinci etki, kaçak yabancı işçi istihdamındaki artıştır. Türkiye ekonomisinin yıllardır içinde bulunduğu ekonomik kriz koşullarında işgücü maliyetlerinin düşürülmesinde kaçak Suriyeli işçi istihdamı hızla arttı. Birçok sektörde ve hatta organize sanayi bölgesinde Suriyeli işçiler yaygın biçimde çalıştırılmaktadır.

İkinci etki, çocuk işçi sayısındaki büyük artıştır. Suriyeli sığınmacıların önemli bir bölümü, eğitim olanağı bulunmayan çocukları ve gençleri, aile gelirine katkıda bulunması amacıyla, işe yerleştirmektedir. Özellikle tekstil sektöründe merdivenaltı atölyelerde ve hatta uluslararası markalara fason üretim yapan işletmelerde Suriyeli çocuk işçiler çalıştırılmaktadır.

Türkiye'ye geçmişte gelen yabancı işçiler, bir süre kaldıktan sonra ülkelerine geri dönmüşlerdi. Suriyeli işçilerin büyük bölümü ise Türkiye'de kalma eğilimindedir.

Yürürlükteki kanuna uygun olarak yabancılara verilen çalışma izinleri yıllar içinde arttı. 2003 yılında yalnızca 804 kişiye süreli çalışma izni, 50 kişiye süresiz çalışma izni ve 1 kişiye de bağımsız çalışma izni verilmişti.

2009 yılından itibaren süreli çalışma izni verilen kişi sayısı hızla artmaya başladı. 2009 yılında 13,9 bin kişiye süreli çalışma izni verilmişken, bu sayı 2011 yılında 17,3 bine, 2012 yılında 32,2 bine ve 2013 yılında 45,7 bine yükseldi. Özellikle Suriyelilere süreli çalışma izninin verilmesiyle, 2019 yılında bu rakam 145,2 bin oldu.

Bu sayılardan Türkiye'de süreli çalışma izniyle kaç kişinin çalışmakta olduğunu tespit edebilmek mümkün değildir. İlgili yasada belirtildiği gibi, ilk kez bu izni alanlara en çok bir yıl süreli çalışma izni verilmektedir. Ancak daha sonraki yıllarda daha uzun süreli çalışma izni verilebildiğinden, günümüzde süreli çalışma izniyle yasal olarak çalışmakta olan yabancılara sayısının birkaç yüz bin civarında olduğu tahmin edilebilir. Buna karşılık, kaçak çalışan yabancılara sayısının birkaç milyonu bulunduğu düşünülmektedir.

Aşağıdaki çizelgede, yabancılara verilen çalışma izinleri, yıllara ve izin türlerine göre gösterilmektedir:

YILLARA VE İZİN TÜRLERİNE GÖRE YABANCILARA VERİLEN ÇALIŞMA İZİNLERİ SAYISI

YIL	SÜRELİ İZİN	SÜRESİZ İZİN	BAĞIMSIZ	TOPLAM
2003	804	50	1	855
2004	7.065	226	11	7.302
2005	9.248	159	31	9.438
2006	10.465	120	18	10.603
2007	8.823	96	11	8.930
2008	10.582	107	16	10.705
2009	13.931	83	9	14.023
2010	14.098	101	2	14.201
2011	17.318	132	16	17.466
2012	32.191	79	9	32.279
2013	45.721	93	9	45.823
2014	52.197	95	3	52.295
2015	64.402	115	4	64.521
2016	73.410	115	24	73.549
2017	87.150	19	13	87.182
2018	115.826	4	7	115.837
2019	145.232	0	0	145.232

2013 yılında süreli çalışma izni verilen 45,7 bin kişinin çok büyük bölümü lise ve daha yukarı bir örgün eğitim düzeyine sahipti. Yaklaşık 16 bin kişi, üniversite lisans ve lisansüstü eğitimi tamamlamıştı. Aşağıdaki çizelgede çalışma izni verilen yabancıların örgün eğitim düzeyleri belirtilmektedir:

EĞİTİM DÜZEYİNE GÖRE YABANCILARA VERİLEN ÇALIŞMA İZİN SAYISI, 2013

EĞİTİM DÜZEYİ	SÜRELİ İZİN	SÜRESİZ İZİN	BAĞIMSIZ	TOPLAM
OKURYAZAR	1.060	0	0	1.060
İLKOKUL	927	1	0	928
ORTAOKUL	4.621	2	0	4.623
LİSE	18.324	25	1	18.350
YÜKSEKOKUL	5.166	6	0	5.172
ÜNİVERSİTE	14.084	54	8	14.146
Y.LİSANS VE ÜSTÜ	1.545	6	0	1.551
BİLİNMEYEN	4	0	0	4
TOPLAM	45.731	94	9	45.834

2013 yılında çalışma izni verilen 45 bin kişinin yaklaşık 6 bini, lisenin altında bir örgün eğitim kurumundan mezundu. Eski sosyalist ülkelerden gelenlerin eğitim düzeyi genel olarak yüksekti.

Aşağıdaki çizelgede 2019 yılında çalışma izni verilen yabancıların örgün eğitim düzeyleri belirtilmektedir:

EĞİTİM DÜZEYİNE GÖRE YABANCILARA VERİLEN ÇALIŞMA İZİN SAYISI, 2019

EĞİTİM DÜZEYİ	SÜRELİ İZİN	SÜRESİZ İZİN	BAĞIMSIZ	TOPLAM
OKURYAZAR	24.625	0	0	24.625
İLKOKUL	9.286	0	0	9.286
ORTAOKUL	15.478	0	0	15.478
LİSE	49.095	0	0	49.095
ÖNLİSANS	4.857	0	0	4.857
ÜNİVERSİTE	29.530	0	0	29.530
YÜKSEKLİSANS VE ÜSTÜ	3.670	0	0	3.670
BİLİNMEYEN	8.691	0	0	8.691
TOPLAM	145.232	0	0	145.232

2013 yılında süreli çalışma izni verilen yabancıların yoğunlaştığı ülke, Gürcistan'dı. İzin verilen 45,7 bin kişinin 8,4 bini Gürcistan uyruklu idi. Çin Halk Cumhuriyeti'nden gelip Türkiye'de işçi olarak çalışanların sayısı da 3.377 idi; bu Çinliler, aşağıda örnekleri görüleceği gibi, madencilik, inşaat ve tekstil sektörlerinde çalışıyordu. Ukrayna'nın arkasından Çin Halk Cumhuriyeti, Türkmenistan ve Özbekistan geliyordu. Moldovalılar ise genellikle evlerde yaşlı, hasta ve çocuk bakımında çalışıyordu.

Aşağıdaki çizelgede 2013 yılında süreli çalışma izni verilen yabancıların ülkelerine göre dağılımı verilmektedir:

YABANCILARA VERİLEN SÜRELİ ÇALIŞMA İZİNLERİ (2013)

ÜLKE	İZİN SAYISI
ABD	1.103
ALMANYA	1.238
AZERBAYCAN	1.223
ÇİN HALK CUM.	3.377
ENDONEZYA	1.223
GÜRCİSTAN	8.436
İRAN	1.150
KIRGIZİSTAN	1.159
MOLDOVA	1.823
ÖZBEKİSTAN	1.707
RUSYA FED.	2.453
TÜRKMENİSTAN	2.712
UKRAYNA	3.607
TOPLAM	45.731

2019 yılında süreli çalışma izni alan yabancılar arasında Suriyeliler büyük farkla öndeydi. Kırgızistan, Ukrayna, Türkmenistan, Özbekistan, İran, Rusya Federasyonu, Endonezya ve Azerbaycan'dan gelen işçilerin sayısı artmıştı; Gürcistan ve Çin düşmüştü. 2019 yılının ilginç özelliklerinden biri, 2404 Nepalli işçinin Türkiye'de çalışmak üzere gelmesi ve çalışma izni almasıdır.

Aşağıdaki çizelgede 2019 yılında süreli çalışma izni verilen yabancıların ülkelerine göre dağılımı verilmektedir:

YABANCILARA VERİLEN SÜRELİ ÇALIŞMA İZİNLERİ (2019)

ÜLKE	İZİN SAYISI
AFGANİSTAN	1.466
AZERBAYCAN	2.977
ÇİN HALK CUM.	2.357
ENDONEZYA	2.704
FİLİPİNLER	1.917
GÜRCİSTAN	5.220
IRAK	1.947
İNGİLTERE	1.096
İRAN	3.935
KAZAKİSTAN	2.860
KIRGIZİSTAN	11.003
MOLDOVA	1.386
NEPAL	2.404
ÖZBEKİSTAN	4.480
RUSYA FED.	3.922
SURİYE	63.789
TÜRKMENİSTAN	6.128
UKRAYNA	6.197
TOPLAM	145.232

Türk vatandaşlığına alınan yabancıların bir bölümü de ülkemizde işçi olarak çalışmaktadır. İşçileri Bakanlığı Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğü'nün bu konuda yayınladığı veriler, özellikle Bulgaristan, Azerbaycan, Romanya, Rusya ve Moldova'dan kişilerin evlenme yoluyla Türk uyruğuna geçtiğini göstermektedir.

YABANCI İŞÇİLERLE GREVKİRİCİLİĞİ ÇABASI

Türkiye'de son yıllarda yabancı işçilerin grevkırıcı olarak kullanılmasının bir örneği vardır.

DİSK'e bağlı Birleşik Metal-İş Sendikası 2010 yılında Çorlu'daki Avrupa Serbest Bölgesi'nde faaliyet gösteren Güney Kore sermayeli paslanmaz çelik üreticisi Daiyang SK Networks fabrikasında örgütlendi. Yetki işlemleri iki yıl sürdü. 2012 yılı Nisan ayında işyerinde toplu sözleşme yapma yetkisini alan Birleşik Metal-İş Sendikası ile işveren arasındaki görüşmelerde bir sonuca ulaşamadı. Sendika 14 Kasım 2012 tarihinde işyerinde grev uygulamaya başladı.

İşyerindeki işçilerden 130'u greve katıldı. İşveren, greve katılmayan 30 işçi ve kapsam dışı personelle üretimi sürdürmeye çalıştı. İşveren grevin 63. günü Güney Kore'den getirdiği 3 grevkırıcıyı işyerine sokmaya çalıştı. Durumdan haberdar olan Sendika'nın kararıyla Avrupa Serbest Bölgesi'ne girişler kesildi. Polisin sert müdahalesi sonucunda bazı işçiler yaralandı; ancak sorun kamuoyunun gündemine taşındı. Fabrikaya gelen iş müfettişleri, yasadışı bir biçimde çalıştırılan Güney Koreli grevkırıcıları tespit etti. Grev 151 gün sonra, 11 Nisan 2013 tarihinde sona erdi. (Birleşik Metal-İş, 19. Merkez Genel Kurulu Çalışma Raporu, 2011-2015, İstanbul, 2015, s.344-346)

YABANCI KAÇAK İŞÇİLERİN ÇALIŞMA KOŞULLARINDAN ÖRNEKLER

2000 yılından günümüze kaçak yabancı işçilerin çalışma koşullarına ilişkin bazı gazete ve dergi haberleri, bu olgunun Türkiye'de işgücü piyasası üzerindeki etkilerinin anlaşılması açısından yararlıdır.

“Yüzlerce Rumen otobüslerle İstanbul'un yolunu tutuyor. Ucuz emek satıp işçilik, bulaşıkçılık yapıp, ekmeğini kazanıp sonra patron bile oluyor. Günde 3-4 milyon arasında değişen yevmiye karşılığında Türkiye'ye 'kaçak işçi' olarak dahi olsa gelme şansını elde eden Rumenlerin yüzü gülüyor. İnşaatlarında Rumenleri tercih eden müteahhit S.İ., nedenleri şöyle açıklıyor: 'Bugün, düz bir işçinin yevmiyesi 5-7 milyon lira arasında değişiyor. Vasıflı işçilerin yevmiyesi ise 10 milyon civarında. Oysa, en kalifiye Rumen işçiye ödenen yevmiye, 3-4 milyon. Çoğunun, orta öğretimde bir meslek eğitimi almış olması da, büyük avantaj. Ayrıca işlerini, hiç kaytarmadan ve çok düzgün yapıyorlar. Aradaki bu büyük maliyet farkı ve Rumen işçilerin vasıfları, çalıştırmanın suç olmasına rağmen, Rumenlere olan talebi artırıyor.'“ (Milliyet, 23 Ocak 2000)

“Hint beyni kapış kapış. Türkiye'ye, bilişim ve telekomünikasyon sektörleri başta olmak üzere Hint mühendis akını başladı. Hintlilerin en büyük avantajı ucuz ve kaliteli beyin gücü. Hintli mühendisler Netaş'ta çalışıyor. Türkiye'de Hindistan'dakinin iki katını kazanıyorlar. Yabancı işçilerin önemli bir bölümü Türkiye'ye kaçak geliyor ve sosyal haklardan yoksun, çok ucuza çalıştırılıyor.” (Milliyet, 6 Şubat 2000)

“Evlere, işyerlerine temizlikçi, çocuk ve hasta bakıcısı sağlamak üzere kurulmuş yüzlerce danışmanlık hizmeti veren ajanslar var artık. Vasıflı vasıfsız Türk elemanlardan, Bulgar göçmenlerine ve Moldovalılara kadar tercihe göre her işe uygun eleman bulabilmek çok zor değil. Yok illa da sarışın, güzel ve kültürlü bir Moldovalıysa tercihiniz, bir gazetenin ilan bölümüne bakmanız yeterli. Son zamanlarda, Moldovalı hizmetçiler özellikle sosyete ve sanat çevresinden insanların evlerinde çalıştırılmak için çok rağbettediler. Halen Moldovalı

elemanlara ilgi devam ediyor.” (Aksiyon, 24 Haziran 2000)

“Yaklaşık 18 bin Afgan işçinin 10 bini İstanbul'da yaşıyor. Aileleriyle birlikte Zeytinburnu ve çevresine yerleşen bu insanlar, genellikle inşaatlarda ya da atölyelerde çalışıyorlar. Türkiye'deki diğer yabancı işçi grubu da Romanyalılar. Özellikle İstanbul'da yoğunlaşan Rumen işçilerin sayısı 3 bini buluyor. Rumen işçiler, ülkelerinde yaptıkları işlerinin yanı sıra inşaat işçiliği ve fuhuş sektöründe çalışıyorlar. Türkiye'ye 15 günlük vizeleriyle gelip Aksaray, Unkapanı, Küçükpazar semtlerinde kaçak olarak yaşayan Rumenler, Türkiye'deki durumlarından memnun görünüyor. Romanya'da en fazla 100 mark aylık gelir elde ettiklerini belirten Rumenler, Türkiye'de ise 300 marka kadar kazanabildiklerini söylüyorlar. Iraklı ve Pakistanlı işçiler ise İstanbul'u bir köprü olarak kullanıyor. Onların asıl amacı bir iki hafta Türkiye'de kalıp kaçak olarak Avrupa ülkelerine gitmek.” (Cumhuriyet, 24 Ocak 2001)

“Bakanlık müfettişleri, bu yıl Çukurova'daki ürün hasadında binlerce kaçak Rumen işçinin çalıştırıldığını, tekstil ve turizm sektöründe de çok sayıda yabancının istihdam edildiğini tespit etti. Özellikle sahne sanatları yoluyla Türkiye'ye gelen yabancı kaçak işçi sayısında da büyük artış var. Yabancı kaçak işçilerin yoğun çalıştığı illerin başında İstanbul geliyor. Çocuk bakıcılığı sektöründe önemli bir yer edinen Moldovalı kadınlar, genellikle orta sınıftan üstündeki aileler tarafından tercih ediliyor.” (Sabah, 18 Şubat 2001)

“Yasalara ve Türkiye ile yaptığı anlaşmaya rağmen daha önce 247 kaçak işçi çalıştırdığı belgelenen İncirlik'te, kaçak işçi sayısının giderek çoğaldığı belirtiliyor. 1500 Türk işçisinin çalıştırıldığı hava üssünde, kaçak olarak çalışan Amerikalı işçi sayısının 600'ü aştığı söyleniyor.” (Evrensel, 31 Temmuz 2001)

“Moldovalılar çoğunlukla kaçak çalışıyor, genelde 6 ay kalıyorlar, gümrükte ceza ödeyip çıkıyorlar. Daha sonra tekrar geliyorlar. Gerçekten Moldovalılar İstanbul'un her yerinde karşınıza çıkıyor. Bakırköy'den Etiler'e ve Beykoz Konakları'na kadar hemen her semtte Moldovalı bulmak mümkün.” (Tempo, 24 Ocak 2002) Yazıda belirtildiğine göre, evlerde temizlik yapan, çocuk bakımında ve hasta bakımında çalışan Moldovalılar ayda 250-300 dolar kazanıyordu.

Milliyet Gazetesi muhabiri Elif Korap, 2002 yılı Kasım ayında kaçak yabancı işçilerle ilgili bir haber hazırladı. “Otoparkta Moldovalı Kadınlar Pazarı” başlıklı haberde şu bilgiler yer alıyor: “İstanbul'un göbeğinde, Laleli'de bir otoparkta kurulan 'insan pazarı'nda onlarca Moldova ve Ukraynalı, kaçak iş için bekliyor. Danışmanlık adı altında faaliyet gösteren bazı turizm şirketleri de kaçak işçi ticareti yapıyor. Şirket çalışanları otoparkta bekleyip müşteri avlıyor. Bir aylık vizeyle Türkiye'ye gelen Moldovalı ve Ukraynalı kadınlar hizmetçilik, hasta ya da çocuk bakıcılığı gibi bir işte, kaçak olarak çalışmaya başlıyorlar. Vizeleri bittiğinde ise ne olacakları belirsiz.” Bir Moldovalı kadın şunları anlatıyor: “Şirket iş buluyormuş. Pasaportu da tutuyormuş. Vize bitince polise ihbar ederim deyip pasaportu da

vermeyip istediği işte bedava çalıştırıyormuş. Bu yüzden ben çalışmam şirketle filan.” (Milliyet, 3 Kasım 2002)

“Çocuk bakıcısı, hemşire, temizlikçi, hizmetçi... Önce Filipinliler geldi gitti. Geçtiğimiz bir-iki yılda ise bu sektörün gözdesi Moldovalılardı. Şimdilerde ise onlar gidiyor, yerlerine Bulgarlar geliyor. Aileler onları 'daha içten' buluyor. 'Moldovalı tercih ediyorum çünkü yaşayış tarzları, görüşleri çok Avrupai, daha bize yakın. Ayrıca çok temizler, bizimkiler temizlikten çok nasibini almamış oluyor. Moldovalıların en düşük eğitimlisi bile lise mezunu. Ayrıca ben bir iş verirsem o 10 yapmaya çalışıyor, işten kaçmıyor,' diyordu çocuğunu Moldovalı bir bakıcıya bırakan anne. Öğrendik ki Moldovalılar artık gerçekten de çok revaçta değil, çünkü işlerine gelmezse hemen işi bırakıyor, iki saat içinde yurtdışına çıkabiliyorlar. Ayrıca çoğu kaçak çalışıyor. Bulgaristan'dan gelenlerin hepsi Moldovalılar kadar kültürlü olmuyor belki ama onlar da Türk asıllı göçmenler oldukları için bizim gelenek-göreneklerimize çok daha iyi uyum sağlıyorlar. Ayrıca çoğu kişi Bulgar çalışanların daha sıcak ve içten davrandığını belirtiyor.” (Milliyet, 28 Mart 2004)

Doç.Dr.Ahmet İçduygu'nun 2005 yılında yaptığı bir araştırmanın sonuçlarına göre, bazı işverenlerin kaçak yabancı işçi çalıştırmalarının en önemli nedenleri şöyle ifade ediliyordu: “Bunların ağzı var, dili yok. (1) Kaçak işçi ucuza geliyor. Sigorta ve sendikalaşma haklarından yoksun, çalışma izni ve herhangi bir sağlık güvencesi olmayan kaçak işçi çalıştırmak kârlılık açısından avantajlı. Bu işçilerin ağzı var, dili yok. (2) Göçmenler daha az ücretle ve daha çok çalıştırılabilirler. Bazı mesleklerde daha disiplinli, çalışkan ve becerili de olabiliyorlar. Bu da kârlı. (3) Türkiye'de istihdam üzerindeki ağır vergi yükü kaçak işçiyeye kapı açıyor. Türkiye, dünya standartları üzerinde yüzde 83'lere ulaşan oranda vergi yükü altında bulunuyor. (4) Ayrıca elektriği, petrolü rekabet ettiği birçok ülkeden inanılmaz oranda pahalıya kullanan işveren, bu yükler altında ezilince kalifiye elaman gerektirmeyen sektörlerde kaçak işçi çalıştırıyor. Bunu önlemenin yolu, başta işveren üzerindeki vergi yükünü azaltmaktır. (5) Kaçaklar, gayri sıhhi çalışma koşullarına ses çıkarmıyor. Sendikaya gitmiyor, Bölge Çalışma'nın kapısından geçmiyor. Kısacası dert çıkarmıyor.” (Cumhuriyet, 7.8.2005)

“Rize, Artvin ve Trabzon'da Gürcü işçiler, günlüğü 40-60 TL arasında çay toplarken, yerli işçilerde bu rakam ortalama 70 TL düzeyinde bulunuyor. Bu ücrete taksi-minibüs ve yemek maliyeti dahil değil. Toplam maliyet 80 TL'yi de geçebiliyor. Rize Çayeli'nde bir üretici, 'büyük çay üreticileri 3-5 işçi çalıştırıyor. Gürcü işçiler merkezdeki amele pazarı gibi merkezden köye getiriliyor. Benim tahminime göre bütün çay üretim merkezlerinde çalışan Gürcülerin sayısı binleri bulur.' Rize Ziraat Odası Başkanı Nevzat Paliç ise, 'Bizim halkımız ekmeğini taştan çıkarır, fakat bazı işleri gurur meselesi yapıyor. Çay toplama işi diğer illerden ve Gürcistan'dan gelen işçilere yaptırılıyor. Gürcüler ulaşım ve yemek hariç ortalama 50 TL'ye çay toplarken, yerliler ortalama 70 TL'ye çalışıyor,' diye konuştu.” (Hürriyet, 30 Temmuz 2009)

Prof.Dr.Ahmet İcduygu'nun yaptığı araştırmaya göre, 2010 yılında Türkiye'de Moldova'dan 47 bin, Rusya'dan 35 bin, Ukrayna'dan 35 bin, Ermenistan'dan 30 bin, Azerbaycan'dan 30 bin, Özbekistan'dan 25 bin, Gürcistan'dan 23 bin, Afrika ülkelerinden 20 bin, Irak'tan 5 bin, diğer ülkelerden de toplam 100 bin yabancı kaçak işçi vardı. (Habertürk, 23 Mart 2010)

“Ankara'nın Kazan ve Bl ilçelerinde yapılan operasyonlarda, ikamet izni bulunmaksızın kaçak yollarla çalışan 21 kişi sınır dışı edilmek üzere yakalandı. Kazan'da yakalanan Gürcistan uyruklu R.G.'nin çobanlık yaptığı öğrenildi. Kazan ve Bl ilçelerinde faaliyet gösteren iki ayrı işletmede kaçak işçi çalıştırıldığı ihbarı üzerine savcılık izniyle soruşturma başlatıldı. Soruşturma kapsamında, Bl'da bulunan bir inşaat şantiyesinde, yurda turistik maksatla gelip çalışma ve ikamet izni olmaksızın işçi çalıştırıldığı tespit edildi.” (Milliyet, 21 Haziran 2011)

Vatan Gazetesi'nin haberine göre, 2010 yılında Türkiye'de günlüğü 2 dolara çalışan 20 bin Çinli işçi vardı. Çinli işçiler ağırlıklı olarak tekstil ve inşaat sektörlerinde çalışıyordu. Aylıkları da 65 ile 100 dolar arasında değişıyordu. Bu işçiler çoğunlukla işyerlerinde kalıyor, işyeri dışına pek çıkmıyorlardı. (Vatan, 21 Ekim 2010) Milliyet Gazetesi'nde 2013 yılında yayımlanan habere göre ise Çinli işçiler en riskli alanlarda çalışıyorlardı. “Zonguldak Ticaret ve Sanayi Odası başkanı Salih Demir, şehirde madencilik sektöründe yer altında çalışan Çinli işçiler bulunduğunu belirterek, 'Çinli şirketler Türk maden firmalarının yeraltı çalışmalarıyla ilgili ihaleleri kazanıyor. Bu alanda da çalışanlarını kendi ülkelerinden getiriyorlar. şehrimizde, Türkiye Taşkömürü Kurumu'nun kuyu kazma ihalesini alan firma 500'n üzerinde çalışan getirdi. Eren Holding'e ait termik santralde de 700'n üzerinde Çinli işçi çalışıyor,' dedi. Çinli işçilerin ihaleler sonrasında işlerini iki üç yılda yapıp geri döndüğünü aktaran Demir, 'ucuz işgücü olduğu için ve bu alanda Türk işçiler çok çalışmak istemediği için bir açığı kapatıyorlar. Kuyu kazma ve yer altında galeri işlerini Zonguldak'ta yapan çok işçi yok. Herkesin yapmak istemediği bir işi yapıyorlar. Türk işgücü için bir olumsuzluk bulunmuyor,' diye konuştu. Türkiye'de çalışan Çinli işçilerin aylık gelirlerinin 300-500 TL arasında olduğu ifade edildi.” (Milliyet, 26 Kasım 2013)

“Kötü koşullarda alıştırılan Suriyeli işçiler hastalığın pençesinde. Savaştan kaçtılar, patrona yakalandılar. Savaştan kaçıp İzmire gelen Suriyeli işçiler yaşamları pahasına ağır koşullarda çalıştırılıyor. Çalışma şartları o kadar kötü ki, işçiler bir bir hastalanıyor. İlerinde çok sayıda ocuk da var. İzmir Işıkent Ayakkabıcılar Sitesi'nde bazı işyerlerinde ayakkabı yapıştırma işlerinde alıştırılan Suriyeli işçiler, yapıştırıcı ürün kullanımına bağlı olarak polinöropati adlı bir hastalığa yakalanıyor. Hastalanan işçiler içinde çok sayıda ocuk işçi de var.” (Birgün, 3 Temmuz 2015)

“İstanbul'a yerleşen Suriyeli bir ailenin 13 yaşındaki çocuğu Ziya Hamo, 2011 yılından beri İstanbul Başakşehir'de bulunan merdivenaltı bir konfeksiyon atölyesinde çalışıyor. Hamo bize çalışma hayatında karşılaştığı zorlukları ve hayallerini anlattı. İşyerinde sigortasız çalıştırılan Hamo, her sabah saat 8.00'de işbaşı yapıyor, çırak olduğu için ise akşam konfeksiyonu temizledikten sonra saat 21.00'de işyerinden en son o ayrılıyor. Günde 13 saat çalıştığını belirten Ziya Hamo, öğlen bir saat yemek molası hariç işyerinde akşama kadar ayakta çalıştığını söylüyor. 'Çalışırken uyuyacak gibi oluyorum. Yemeği de işyerinde değil evde yediğim için bir de eve gidip geri dönüyorum. Çok yoruluyorum.' Haftalık 220 lira kazandığını söyleyen Ziya Hamo, bu paradan kendisine haftalık 20 lira aldığını belirterek, 'parayı aileme veriyorum. Kira masrafları, elektrik, su faturaları ödeniyor. Parayı vermezsem olmaz,' diyerek Türkiye'deki yaşam koşullarının zorluğundan yakınıyor. Hamo'nun kendisinden 2 yaş büyük ablası da konfeksiyon işi yapıyor. Ailede bir de babaları çalışıyor.”(Aydınlık, 2 Ağustos 2015)

“Mersin Serbest Bölgesi'nde çalışan ve ismini vermek istemeyen bir tekstil işçisi, çalıştıkları fabrikada kendileri asgari ücret alırken, evli olan iki Suriyeli işçinin toplamda 1500 TL aldığını söyledi. Çoğu fabrikada Suriyelilerin 750 liradan bile az ücret aldığını belirten işçi, ayrıca çeşitli nedenlerle bu insanların ücretlerinden kolayca kesinti yapılabildiğini ifade etti. Serbest Bölge'deki hemen tüm fabrikalarda Suriyeli işçilerin çalıştırıldığını kaydeden işçi, 'örneğin benim çalıştığım tekstil fabrikasında 100 civarında işçi var. Bunların yaklaşık 15-20 kadarı Suriyeli. Diğer fabrikalarda da durum aynı,' dedi.” (Birgün, 5 Kasım 2015)

“Van'ın Muradiye ilçesindeki tarlalarda çalışan 11 Suriyeli tarım işçisi, kaldıkları çadırda yaktıkları sobadan sızan karbonmonoksit gazından zehirlendi. Patates tarlalarında günlük 40-50 lira yevmiyeyle çalıştıklarını belirten Suriyeli işçi ...”(Birgün, 5 Kasım 2015)

Uluslararası Çalışma Örgütü Türkiye Direktörü Numan Özcan, Ankara'da düzenlenen “Suriyelilerin İşgücü Piyasasına Etkileri ve İstihdam Edilebilirlikleri Toplantısı”nda yaptığı konuşmada Türkiye'de çalışan Suriyeli sayısının 300-400 bin olduğunu söyleyerek şunları belirtti: “Şanlıurfa'da yaptığımız saha araştırmasında, her dört işyerinden birinde Suriyeli çalıştırıldığını tespit ettik. Yasal çalışma imkanı olmadığına göre, bunların tamamı kayıt dışı ve kaçak olarak çalışıyor. Tespitlerimize göre Suriyelilerin üçte biri asgari ücretin altında bir ücretle çalışıyor. Düşük kaliteli ve düşük ücretli yapılan işler; güvencesiz, sigortasız, olumsuz iş sağlığı ve güvenliği şartları barındırıyor. Bu da bir yandan emek sömürüsüne yol açarken, diğer yandan yerel işgücü piyasasının dengesini bozuyor.” (Birgün, 18 Aralık 2015)

“Independent gazetesinin haberine göre, iki büyük giyim markası Next ve H&M, Türkiye'deki tedarikçi firmalarında Suriyeli çocukların çalıştırıldığını kabul etti. (Birgün, 2 Şubat 2016)

“Cumhuriyet Mahallesi Hadımköy Yolu Caddesi'nde bulunan 1500 metrekaarelik alana sahip dört katlı fabrikada belirlenemeyen nedenle yangın çıktı. Yangında yaşamını yitiren dört işçinin yabancı uyruklu olduğu belirtildi. Büyükçekmece'deki yangında ölen işçilerin yabancı uyruklu olması akıllara, Kocaeli'de bir fabrikada çıkan yangını getirdi. Kocaeli'nin Çayırova ilçesinde faaliyet gösteren Akpınar Tekstil Fabrikası'nda da 6 Haziran'da çıkan yangında dört işçi hayatını kaybetmiş, ölenlerin Türkiye'ye kaçak yollardan giren göçmenler olduğu ortaya çıkmıştı.” (Aydınlık, 23 Haziran 2019)

İzmir'de faaliyet gösteren Deri, Tekstil ve Kundura İşçileri Derneği'nin 2020 yılı Mart ayında yayımladığı “Deri, Tekstil ve Kundura İşkolunda Çalışan Mülteci İşçilerin Yaşadığı Hak İhlalleri Raporu”nda bazı Suriyeli işçilerin yaşadıkları sorunlar şu şekilde aktarılıyordu:

“Tekstil işçisi mülteci D.S.: 'Patronlar bize düşük ücret vererek diğer işçilerin de daha fazla maaş istemesine de engel oluyordu. Biz de yapacak başka bir işimiz olmadığı ve geçinebilmek için bir an önce para kazanmamız gerektiği için verilen paralara razı oluyorduk. Dilini bile bilmediğimiz bir ülkede nasıl hakkımızı arayabilir ki? Şu anda çalıştığımız yerde biz 500 lira alırken, bizimle aynı işi yapan Türkiyeli işçi 700 alıyor. Önceki çalıştığım yerlerde maaşımı alamadıklarım da oldu. 5 yıldır tekstil atölyelerinde çalışıyorum ve farklı farklı işyerlerinden toplamda 10 bin liralık alacağım var. Ayrıca daha uzun çalıştığımız zamanlar da oluyordu. 11 saatin sonunda fazla mesaiye kalmak istemediğimiz halde iş bitene kadar çalışıyorduk. Fazla çalışmamız için ek bir ücret de alamıyorduk. Sigorta kaydımızın olmaması da bizim için ileride büyük bir kayıp olacak. Ülkemize dönme ihtimalimiz çok düşük ve burada emekli olabilmemiz de mümkün değil. Ölene kadar çalışacağız gibi duruyor.'

“4 yıldır Türkiye'de yaşayan deri işçisi M.S. de en büyük sorunun yaşadıkları ayrımcılık ve dışlanma olduğunu belirterek, 'çalıştığım işyerlerinde Türkiyeli işçilere ayrıca yemek ve yol parası veriyorlardı, ama bize vermiyorlar. Neredeyse hiçbir işyerinde eşit şartlar altında çalışmadık. Bizim işe, paraya ihtiyacımızın olduğunu bildikleri için hem daha az maaş veriyorlar, hem de daha uzun süreli çalıştırmak için ellerinden geleni yapıyorlar. Ücretlerin tam ödenmemesi de bizim için önemli bir sorun. Bir haksızlık yaşadığımızda nereye şikayet edeceğimizi, haklarımızı nerede arayacağımızı bilmiyoruz. Mülteci olduğumuz için kötü davranıldığı da oldu. En ufak bir hatamızda başka işçilerin ortasında hakaret ve aşağılanmaya varan sözlere maruz kalıyoruz. Suriyeli olduğumuz için aşağılanıyoruz. Diğer işçiler de bizi kendilerine rakip olarak gördükleri için dışlıyorlar. Biz nefret söylemlerine maruz kalırken bu durum patronların işine de geliyor, çünkü bir şey isteyemiyoruz.”

TÜRKİYE'DE YABANCI SERMAYELİ ŞİRKETLER VE İŞÇİLER

Resmi verilere göre, Türkiye'de 31.12.2020 tarihi itibarıyla 73.679 yabancı sermayeli şirket vardı. Yabancı şirketlerin sayısı 1999 yılında 4.050 iken, 2002 yılında 5.443 oldu. AKP iktidarları döneminde Türkiye'de yabancı sermayeli şirket sayısı hızla arttı. 2003 yılında 6.534 olan şirket sayısı, iki yıl sonra 2005 yılında 10.273'e, 2008 yılında 19.093'e, 2011 yılında 29.244'e ve 2016 yılında 53.156'ya ve 2020 yılı sonunda da 73.679'a yükseldi. Diğer bir deyişle, doğrudan yabancı sermaye yatırımlarının Türkiye ekonomisindeki rolü ve etkisi, özellikle AKP iktidarları döneminde katlanarak arttı.

Bu rakamların yanı sıra, Türkiye'de faaliyette bulunan ve 2020 yılı sonu itibarıyla 52.155 kişiyi istihdam eden 21 yabancı sermayeli banka bulunmaktadır. 1980 yılında yabancı sermayeli banka sayısı 4 idi. Bu sayı 1990 yılında 19'a çıktı. Yaşanan sorunlar nedeniyle bu sayı 2000 yılında 15'e düşmekle birlikte, yeniden artarak 21'e yükseldi.

Yabancı sermayeli doğrudan yatırımların Türkiye'nin en büyük 500 ve ikinci büyük 500 sanayi kuruluşu içinde de önemli bir ağırlığı bulunmaktadır.

Yabancı sermayeli işletmelerde onbinlerce işçi çalışmaktadır. İlgili bakanlıkların elinde, Türkiye'deki yabancı sermayeli kuruluşlarda çalışan işçilere ilişkin toplu veri bulunmamaktadır. Bu konuda başvurulabilecek temel kaynak, Türkiye'nin en büyük 1000 sanayi kuruluşunda yer alan yabancı sermayeli şirketlerin bir bölümünde istihdam edilen işçi sayıları ile, Türkiye'deki yabancı sermayeli bankalarda istihdam edilen işçi sayılarıdır.

Türkiye'de yabancı sermayeli şirketlerde sendikalaşma konusunda kapsamlı bir araştırma yoktur. Bu konudaki tek yayın, Yıldırım Koç tarafından yazılan 1999 yılında Türk-İş tarafından yayımlanan "Türkiye'de Yabancı Sermayeli Şirketlerde Sendikalaşma" (Türk-İş Eğitim Yay.No.39, Ankara, 1999) kitapçığıdır. 1999 yılında Türkiye'de yalnızca 4.050 şirket bulunurken yapılmış olan bu çalışma, günümüzde 73.679 şirketin bulunduğu koşullarda önemini tümüyle yitirmiştir. Bu konuda gerçekleştirilecek kapsamlı bir çalışma, yabancı sermayeli şirketlerin Türkiye'de işçilere ve işçi örgütlerine ilişkin tavrının tespit edilmesi açısından önemli katkılarda bulunacaktır.

Böylesine kapsamlı bir çalışma yapılmadan, bazı gözlemlere dayanarak, Türkiye'de doğrudan sermaye yatırımı biçiminde faaliyette bulunan yabancı şirketlerin bazılarının sendikal hak ve özgürlüklere gereken saygıyı göstermediği söylenebilir. Bazı şirketler de, ilk örgütlenme aşamasında ve ilk toplu iş sözleşmesi sürecinde zorluk çıkardıktan ve sendikal hak ihlallerinde bulunduktan sonra, daha istikrarlı ilişkilere girmişlerdir.

YABANCI SERMAYE MEVZUATI

Türkiye Cumhuriyeti'nin kurulmasının ardından çok sayıda yabancı sermayeli kuruluş devletleştirildi.

Türkiye'de serbest bölgelere ve yabancı sermayeye ilişkin ilk kanun, 19 Temmuz 1927 tarihinde Resmi Ceride'de yayımlanan 1132 sayılı Serbest Mıntıka Hakkında Kanun'dur. Bu kanun uyarınca İstanbul'da Ford Motor Company Montaj Fabrikası kuruldu. Bu fabrikada 50 dolayında kamyon ve otomobilin montajı yapıldı. İşyerinde 450 dolayında işçi çalışıyordu. Fabrika 1934 yılında faaliyeti durdurdu. (Şafak Altun, Türkiye'de Yabancı Sermayenin Tarihsel Gelişimi, YASED Yay., İstanbul, 2008, s.103)

Türkiye'de yabancı sermayeli şirketlerle ilişkilerin geliştirilmesini teşvik eden ilk düzenleme, 1.3.1950 gün ve 5583 sayılı Hazinece Özel Teşebbüslere Kefalet Edilmesine ve Döviz Taahhüdünde Bulunulmasına dair Kanundur (R.G. 4.3.1950). Kanuna göre, yurtdışından borçlanmaya devlet kefaleti sağlanabiliyor ve bu şekilde gelen sermayenin yurtdışına transferine izin verilebiliyordu.

1.8.1951 gün ve 5821 sayılı Yabancı Sermaye Yatırımlarını Teşvik Kanunu (R.G.9.8.1951) ilk kez yabancı sermaye yatırımlarını teşvik ediyordu. Kanuna göre, “Memleket ekonomisinin kalkınmasına yarıyacak mahiyette olmak, Türk hususi sermayesine açık işlerde kullanılmak, her hangi bir inhisar ve imtiyazı tazammun etmemek şartıyla ve sanayi, enerji, maden, bayındırlık, ulaştırma ve turizm sahalarına yatırılmak üzere getirilecek yabancı sermaye bu kanunda yazılı hak ve menfaatlerden” faydalanacaktı. Kanunda bu işletmelerde çalışacak Türk işçilerinin çalışma koşullarına ilişkin bir düzenleme yoktu. Kanunun beşinci maddesi, yapılacak yatırımlarda istihdam edilecek “yabancı mütehasıs ve ustalar hakkında etüd, montaj devrelerine de şamil olmak üzere, yabancıların çalışmalarını düzenleyen kanunlardaki yükümlülük ve yasakların uygulanmayacağını belirtiyordu.

Bu kanunun istenen sonuçları doğurmaması üzerine, 18.1.1954 gün ve 6224 sayılı Yabancı Sermayeyi Teşvik Kanunu (R.G.23.1.1954) kabul edildi. 17 Haziran 2003 tarihine kadar yürürlükte kalan bu kanunda yabancı işletmelere sağlanan teşvik ve ayrıcalıklar artırıldı. Bu kanunda da yabancı şirketlerin istihdam edecekleri Türk vatandaşlarına ilişkin özel bir düzenleme yoktu. Yabancı uyruklu kişilerin Türkiye'de çalıştırılmaları ve kazançlarını ülkelerine gönderebilmeleri daha etraflı bir biçimde düzenlenmişti.

Bu genel düzenlemelerin yanı sıra, 1954 yılında 6326 sayılı Petrol Kanunu ve 1960 yılında 7462 sayılı Ereğli Demir Çelik Fabrikasına ilişkin kanun ile de bu alanlardaki yabancı sermayenin faaliyetlerine ilişkin özel düzenlemeler getirildi.

Petrol Kanununda yabancı şirketlerin “petrol ameliyatının ifası için kendisine lüzumlu olabilecek yabancı idari ve mesleki personelle mütehasıs işçileri Türkiye'de istihdamına, vekilin tasvibiyle Petrol Dairesince müsaade”

edilebileceği belirtiliyordu (M.119). Ayrıca, yabancı şirketlere, belirli sayıda Türk vatandaşının petrol işinde uzmanlık kazanmaları için yabancı ülkelerde eğitilmesi ve bunun masraflarının üstlenilmesi yükümlülüğü getiriliyordu (M.120).

6224 sayılı Kanunun uygulandığı dönemde Türkiye'de yatırım yapan ilk yabancı şirketler ve geliş tarihleri şöyleydi: Fiat (1954), Sandoz (1956), Pfizer (1957), Roche (1958), Pirelli (1960), Goodyear (1961), Bayer (1962), BMC (1964), Coca-Cola (1964), Siemens (1964), Pepsi (1964), AEG (1964), MAN (1966), Tuborg (1967), Mercedes (1967), Renault (1969), Bosch (1970). (Şafak Altun, a.g.k., 2008, s.129)

6224 sayılı Kanunun uygulandığı dönemde, 1980 yılında Türkiye'de yabancı sermayeli şirket sayısı yalnızca 100 idi. Bu sayı 1983 yılında 170 oldu. ANAP iktidarı döneminde ise yabancı sermayeli şirket sayısı hızla arttı. Bu sayı 1984 yılında 267, 1988 yılında 1.109 ve ANAP iktidarının son yılı olan 1991'de 2.123 oldu. 1992-2002 yıllarında Türkiye'yi koalisyonlar yönetti. 1992 yılında 2.123 olan yabancı sermayeli şirket sayısı 1996'da 3.582'ye ve 2002 yılında da 5.443'e yükseldi.

Günümüzde de yürürlükte olan 5.6.2003 gün ve 4875 sayılı Doğrudan Yabancı Yatırımlar Kanununun (R.G.17.6.2003) kabulünden sonra Türkiye'deki yabancı sermayeli şirket sayısı hızla artarak, 2020 yılı sonunda 73.679'a ulaştı.

4875 sayılı Kanunun “amaç” maddesi şöyledir: “Bu Kanunun amacı, doğrudan yabancı yatırımların özendirilmesine yabancı yatırımcıların haklarının korunması ile yatırım ve yatırımcı tanımlarında uluslararası standartlara uyulmasına, doğrudan yabancı yatırımların gerçekleştirilmesinde izin ve onay sisteminin bilgilendirme sistemine dönüştürülmesine ve tespit edilen politikalar yoluyla doğrudan yabancı yatırımların artırılmasına ilişkin esasları düzenlemektir. Bu Kanun, doğrudan yabancı yatırımlara uygulanacak muameleyi kapsar.”

4875 sayılı Kanunda, yabancı yatırımcıların yerli yatırımcılarla aynı haklara sahip olmaları kabul ediliyordu. Ayrıca, yabancı yatırımlar için, “kamu yararı gerektirmedikçe ve karşılıkları ödenmedikçe kamulaştırılamaz veya devletleştirilemez” düzenlemesi getiriliyordu. Yabancı personel istihdamı konusunda, “Bu Kanun kapsamında kurulan, şirket, şube ve kuruluşlarda istihdam edilecek yabancı uyruklu personele, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çalışma izni verilir,” hükmü vardı.

20.8.2003 tarihli Resmi Gazete'de de “Doğrudan Yabancı Yatırımlar Kanunu Uygulama Yönetmeliği” yayımlandı. “Doğrudan Yabancı Yatırımlarda Yabancı Uyruklu Personel İstihdamı Hakkında Yönetmelik” de 6.9.2003 tarihinde yürürlüğe girdi.

BANKALARDA YABANCI SERMAYE VE İŞÇİLER

Türkiye Bankalar Birliği'nin Bankalarımız 2020 (Yay.No.339, İstanbul, 2021) kitabına göre, Türkiye'de 2020 yılı sonu itibariyle 21 yabancı sermayeli banka vardı. Bu bankalarda çalışan toplam personel sayısı 52.155 idi. İşçi istihdamı açısından en önemli bankalar şunlardı: Türkiye Garanti Bankası A.Ş. (Ana ortak: Banco Bilbao Vizcaya Argentaria S.A.; 18.656 işçi); Denizbank A.Ş. (Ana ortak: Emirates NBD Bank PJSC, 11.932 işçi); QNB Finansbank A.Ş. (Ana ortak: Qatar National Bank, 11.111 işçi); ING Bank A.Ş. (Ana ortak: ING Bank N.V., 3.442 işçi); HSBC Bank A.Ş. (Ana ortak: HSBC Middle East Holdings B.V., HSBC Middle East Limited, 1.948 işçi); Odea Bank A.Ş. (Ana ortak: Bank Audi S.A.L., 1.109 işçi).

Bankacılık sektöründe 2020 sonu itibariyle 186.612 kişi istihdam ediliyordu. Kamu sermayeli mevduat bankalarında 61.592 kişi; özel sermayeli mevduat bankalarında 67.498 kişi; yabancı sermayeli mevduat bankalarında 52.155 kişi; kalkınma ve yatırım bankalarında 5.124 kişi ve Tas.Mevd.Sig.Fonuna devredilen bankalarda 243 kişi çalışıyordu.

BÜYÜK SANAYİ ŞİRKETLERİNDE YABANCI SERMAYE VE İŞÇİ İSTİHDAMI

İstanbul Sanayi Odası (İSO) 1960'lı yılların sonlarından itibaren Türkiye'nin en büyük sanayi kuruluşlarına ilişkin veri derlemekte, değerlendirmekte ve yayınlamaktadır. 100 şirketle başlayan bu çalışma, günümüzde 1000 şirketi kapsamaktadır. Türkiye'nin en büyük 500 sanayi şirketi ve ikinci büyük 500 sanayi şirketine ilişkin verilerde, şirketlerin yabancı sermaye durumu da verilmektedir. Ancak istihdam verileri şirketlerin yalnızca bir bölümünde vardır. Ayrıca her yıl belirli sayıda şirket, isimlerinin ve haklarındaki diğer bilgilerin yayınlanmamasını talep etmektedir. Bu nedenle, yabancı sermayeli şirketlerin toplu istihdamına ilişkin en güvenilir kaynağın da önemli eksiklikleri vardır. Aşağıdaki bilgiler, bu eksiklikler ışığında değerlendirilmelidir. Ayrıca, en büyük 1000 sanayi şirketinin dışındaki yabancı sermayeli şirketlerin istihdamına ilişkin toplu bilgi yoktur.

İstanbul Sanayi Odası, 2020 yılına ilişkin en büyük 500 sanayi şirketine ilişkin verileri yayınladı. Ancak bu raporun hazırlandığı günlere kadar, ikinci büyük 500 sanayi şirketine ilişkin veriler henüz yayınlanmamıştı. Ayrıca, 2020 yılına ilişkin en büyük 500 sanayi şirketinde yabancı sermayeye ilişkin bilgiler de daha sonra yayınlanacaktır. Bu durumda, Türkiye'de en büyük 1000 sanayi şirketi içinde yabancı sermayeli şirketlerin incelenmesinde veri bulunan 2019 yılının değerlendirilmesi gerekmektedir.

İSO verilerine göre, 2019 yılında en büyük 500 sanayi şirketinin 49 tanesi yüzde 100 yabancı sermayeliydi. 33 şirkette yerli özel-yabancı ortaklığı vardı ve

yabancı sermayenin payı yüzde 50'den fazlaydı. 1 şirkette ise yabancı sermaye payı yüzde 50'den fazlaydı ve geri kalan sermaye kamu, özel yerli ve yabancı işletmelere aitti. 8 şirkette yerli özel ve yabancı payı yarı yarıyaydı. 9 şirkette yabancı sermayenin payı yüzde 0,01-25 oranında, 25 şirkette yüzde 25,01-50 düzeyindeydi.

İSO verilerine göre, 2019 yılında ikinci en büyük 500 sanayi şirketinin 27 tanesi yüzde 100 yabancı sermayeliydi. 17 şirkette yerli özel-yabancı ortaklığı vardı ve yabancı sermayenin payı yüzde 50'den fazlaydı. 5 şirkette ise yerli özel ve yabancı payı yarı yarıyaydı.

İSO verilerine göre, Türkiye'nin en büyük 500 sanayi şirketi içinde yabancı sermayeli şirketlerin payında 2009-2019 döneminde bir azalma vardır.

2009 yılında yabancı sermaye paylı şirketlerin sayısı 153 iken, bu sayı 2014 yılında 126'ya geriledi. 2019 yılında ise en büyük 500 sanayi kuruluşu içinde 117 yabancı sermaye paylı şirket faaliyet gösteriyordu.

2019 yılında en büyük ikinci 500 sanayi kuruluşu içinde 64 yabancı sermaye paylı şirket vardı. Bu gruptaki yabancı sermaye paylı şirketlerin sayısı 2009-2019 döneminde önemli bir değişiklik göstermedi.

2019 Yılında Cirolarına Göre Türkiye'nin En Büyük 1000 Sanayi Kuruluşu İçinde Yabancı Sermaye Paylı Şirketler (İstanbul Sanayi Odası)

Ciro Sıra No.	Şirket	Yabancı Sermaye Oranı (%)	Çalışan Sayısı
002	Ford Otomotiv San.A.Ş.	41,04	12.517
003	Toyota Otomotiv Sanayi Türkiye A.Ş.	100,00	5.290
004	Oyak-Renault Otomobil Fabrikaları A.Ş.	51,00	7.189
005	Star Rafineri A.Ş.	100,00	
007	TOFAŞ Türk Otomobil Fabrikası A.Ş.	37,86	6.719
012	Hyundai Assan Otomotiv San. ve Tic. A.Ş.	70,00	
014	Mercedes-Benz Türk A.Ş.	84,99	
017	PETKİM Petrokimya Holding A.Ş.	51,00	
020	BSH Ev Aletleri San. ve Tic. A.Ş.	99,98	
025	Unilever San. ve Tic.T.A.Ş.	99,99	
027	Borçelik Çelik San.Tic.A.Ş.	50,00	
031	Bosch San. ve Tic. A.Ş.	100,00	7.507
045	Coca-Cola İçecek A.Ş.	20,09	
050	Philsa Philip Morris Sabancı Sigara ve Tütüncülük San.ve Tic.A.Ş.	75,00	
051	BMC Otomotiv San. ve Tic. A.Ş.	49,90	2.845
053	İpragaz A.Ş.	99,88	
054	BRİSA Bridgestone Sabancı Lastik San. ve Tic.A.Ş.	43,63	3.003

056	Türk Traktör ve Ziraat Makineleri A.Ş.	37,50	
058	Banvit Bandırma Vitaminli Yem Sanayi A.Ş.	91,71	5.047
060	MAN Türkiye A.Ş.	99,99	
062	MMK Metalurji San.Tic. ve Liman İşletmeciliği A.Ş.	100,00	
073	Tosyalı Toyo Çelik A.Ş.	49,00	
075	JTI Tütün Ürünleri Sanayi A.Ş.	100,00	677
079	Bosch Termoteknik Isıtma ve Klima San.Tic.A.Ş.	100,00	
080	Borusan Mannesmann Boru San. ve Tic.A.Ş.	6,67	1.409
083	Posco Assan TST Çelik Sanayi A.Ş.	70,00	
084	Bilgi gizlendi	100,00	
087	Bunge Gıda San. ve Tic. A.Ş.	100,00	410
089	Namet Gıda San. ve Tic. A.Ş.	39,24	1.679
094	Tusaş Motor Sanayii A.Ş.	46,22	
098	Goodyear Lastikleri T.A.Ş.	74,60	1.817
099	Autoliv Cankor Otomotiv Emniyet Sistemleri San. ve Tic.A.Ş.	100,00	
102	Sarten Ambalaj San. ve Tic.A.Ş.	15,00	
104	C.P.Standart Gıda San. ve Tic. A.Ş.	100,00	
105	FNSS Savunma Sistemleri A.Ş.	49,00	
106	Indorama Ventures Corlu Pet Sanayi A.Ş.	100,00	
107	Bilgi gizlendi	100,00	
115	Maxion İnci Jant Sanayi A.Ş.	60,00	1.245
116	Beyçelik Gestamp Otomotiv Sanayi A.Ş.	50,00	1.986
117	Oba Makarnacılık San. ve Tic. A.Ş.	30,00	
121	Prometeon Turkey Endüstriyel ve Ticari Lastikleri A.Ş.	99,99	
127	Akçansa Çimento San. ve Tic. A.Ş.	39,72	974
131	Cargill Tarım ve Gıda San.Tic.A.Ş.	100,00	675
133	Federal Mogul Powertrain Otomotiv A.Ş.	50,00	
134	Akenerji Elektrik Üretim A.Ş.	37,36	
138	Sofra Yemek Üretim ve Hizmet A.Ş.	100,00	11.810
139	Progıda Tarım Ürünleri San.ve Tic. A.Ş.	100,00	
141	Ravago Petrokimya Üretim A.Ş.	100,00	493
145	Whirlpool Beyaz Eşya San. ve Tic. A.Ş.	100,00	
152	Bilgi gizlendi	5,44	
153	Anadolu Efes Biraçılık ve Malat Sanayii A.Ş.	24,00	991
158	Deva Holding A.Ş.	82,20	2.453
160	Koroza Ambalaj San. ve Tic.A.Ş.	85,00	
165	Betek Boya ve Kimya Sanayi A.Ş.	99,67	1.450
167	Paşabahçe Cam San.ve Tic.A.Ş.	0,53	
171	Aunde Teknik Tekstil San. ve Tic. A.Ş.	50,00	3.281
172	Türk Prysmian Kablo ve Sistemleri A.Ş.	83,75	
175	Daikin Isıtma ve Soğutma Sistemleri San. Tic. A.Ş.	100,00	1.534
178	Sumitomo Rubber AKO Lastik San. ve Tic. A.Ş.	80,00	1.940
180	Anadolu Isuzu Otomotiv San. ve Tic. A.Ş.	29,75	847

181	Bosch Rexroth Otomasyon San. ve Tic. A.Ş.	100,00	
183	İnci GS Yuasa Akü San. ve Tic. A.Ş.	50,00	
187	Toyota Boshoku Türkiye Otomotiv San. ve Tic. A.Ş.	100,00	1.138
189	Türk Tuborg Bira ve Malt Sanayii A.Ş.	95,69	
191	HT Solar Enerji A.Ş.	85,00	417
194	Tat Gıda Sanayi A.Ş.	5,26	849
200	Bilgi gizlendi	99,98	
205	Mondi Tire Kutsan Kağıt ve Ambalaj Sanayi A.Ş.	79,15	
206	Nexans Türkiye Endüstri ve Ticaret A.Ş.	100,00	
218	RWE & Turcas Güney Elektrik Üretim A.Ş.	69,84	
220	Bayer Türk Kimya Sanayii Ltd.Şti.	100,00	
226	Tiryaki Agro Gıda San. ve Tic.A.Ş.	28,00	
229	Olmuksan International Paper Ambalaj San. ve Tic.A.Ş.	92,97	
230	Hugo Boss Tekstil Sanayi Ltd.Şti.	100,00	3.708
234	Assan Hanil Otomotiv San. ve Tic.A.Ş.	40,00	1.057
246	Erikli Su ve Meşrubat San. ve Tic.A.Ş.	100,00	
254	Kent Gıda Maddeleri San. ve Tic. A.Ş.	99,46	1.068
256	Alp Havacılık San. ve Tic. A.Ş.	50,00	1.285
260	Baymak Makine San.ve Tic.A.Ş.	100,00	
262	Kansai Altan Boya San. ve Tic.A.Ş.	51,00	897
263	Sırmagrup İçecek San. ve Tic.A.Ş.	95,67	
269	Temsa Ulaşım Araçları San. ve Tic. A.Ş.	100,00	
271	Bilgi gizlendi	100,00	
273	Yazaki Otomotiv Yan San. ve Tic.A.Ş.	100,00	
274	Chassis Brakes International Otomotiv San. ve Tic.A.Ş.	100,00	
286	Lesaffre Turquie Mayacılık Üretim ve Ticaret A.Ş.	100,00	
288	Ege Profil Tic.ve San.A.Ş.	95,88	
296	Jotun Boya San. ve Tic.A.Ş.	100,00	
299	Polisan Kansai Boya San. ve Tic.A.Ş.	50,00	
303	Göknur Gıda Maddeleri Enerji İmalat İth.İhr.Tic. ve San.A.Ş.	83,50	360
309	Noksel Çelik Boru Sanayi A.Ş.	40,00	
313	Stackpole International Otomotiv Ürünleri Ltd.Şti.	100,00	
322	Leoni Kablo ve Teknolojileri san. ve Tic.Ltd.Şti.	95,00	172
324	Bilgi gizlendi	49,00	
326	Ortadoğu Rulman San. ve Tic. A.Ş.	3,35	
342	Sun Chemical Matbaa Mürekkepleri ve Gereçleri San. ve Tic.A.Ş.	100,00	235
344	Beyçelik Gestamp Şasi Otomotiv Sanayi A.Ş.	0,01	
352	Aptiv Turkey Teknoloji Hizmetleri Ltd.Şti.	100,00	
367	Bilgi gizlendi	100,00	
368	Nitto Bento Bantçılık San. ve Tic. A.Ş.	100,00	460
381	Bekaert İzmir Çelik Kord San. ve Tic. A.Ş.	100,00	430

385	Termo Teknik Tic. Ve San. A.Ş.	100,00	662
405	Standard Profil Otomotiv San. ve Tic. A.Ş.	100,00	
408	Bilgi gizlendi	100,00	
412	Maxion Jantaş Jant San. ve Tic.A.Ş.	60,00	443
413	Cimtaş Boru İmalatları ve Tic.Ltd.Şti.	50,00	
416	Legrand Elektrik Sanayi A.Ş.	99,99	460
427	Amylum Nişasta San. ve Tic. A.Ş.	100,00	
429	Oruçoğlu Yağ San. ve Tic. A.Ş.	100,00	
432	Georg Fischer Hakan Plastik Boru ve Profil San.Tic.A.Ş.	100,00	
455	Çayeli Bakır İşletmeleri A.Ş.	100,00	
458	Durum Gıda San. ve Tic.A.Ş.	100,00	
463	Peyman Kuruyemiş Gıda Aktariye Kim.Mad.Tarım.Ür.San. ve Tic.A.Ş.	100,00	
469	Felda Iffco Gıda San. ve Tic.A.Ş.	100,00	
474	Bilgi gizlendi	100,00	
481	Bilgi gizlendi	100,00	
493	Buga Otis Asansör San. ve Tic. A.Ş.	59,50	
501	Panasonic Life Solutions Elektrik San. ve Tic. A.Ş.	100,00	943
509	DB Tarımsal Enerji San. ve Tic. A.Ş.	1,64	
511	Ulusoy Elektrik İmalat Taahhüt ve Ticaret A.Ş.	93,69	
520	Mondi Kale Nobel Ambalaj San. ve Tic. A.Ş.	100,00	
522	Nemak İzmir Döküm Sanayi A.Ş.	100,00	
528	İ.E.Ulagay İlaç Sanayii T.A.Ş.	0,01	
530	Cevher Jant Sanayii A.Ş.	100,00	
540	Bilgi gizlendi	100,00	
547	Erkunt Sanayi A.Ş.	63,72	
559	Akwell Bursa Turkey Otomotiv A.Ş.	100,00	
560	Söke Değirmencilik San. ve Tic.A.Ş.	97,55	
561	ASAŞ Ambalaj Baskı San. ve Tic. A.Ş.	100,00	
562	Midal Kablo San. ve Tic. A.Ş.	100,00	
565	Coats (Türkiye) İplik Sanayii A.Ş.	91,78	
572	Akbel Bakliyat Hububat San. ve Tic. A.Ş.	100,00	
577	Magnesit A.Ş.	100,00	
592	Schott Orim Cam San. ve Tic. A.Ş.	100,00	
602	Grammer Koltuk Sistemleri San. ve Tic. A.Ş.	99,40	
611	Özlem Tarım Ürünleri A.Ş.	15,00	
612	Della Gıda San. ve Tic. A.Ş.	90,00	
613	Bilgi gizlendi	90,00	
618	ZF Lemförder Aks Modülleri San. ve Tic. A.Ş.	100,00	

628	Maysan Mando Otomotiv Parçaları San. ve Tic.A.Ş.	50,00	
630	Pressan Madeni Eşya San. ve Tic. A.Ş.	40,00	
634	BPO B-Plas Plastik Omnium Otomotiv Plastik ve Metal Yan Sanayi A.Ş.	50,00	
638	Çimentaş İzmir Çimento Fabrikası T.A.Ş.	97,80	
647	Contitech Lastik San. ve Tic. A.Ş.	100,00	
659	Graniser Granit Seramik San. ve Tic. A.Ş.	99,50	
662	Kırpart Otomotiv Parçaları San. ve Tic. A.Ş.	7,60	
663	Bağ Yağları San. ve Tic. T.A.Ş.	25,00	
667	Bilgi gizlendi	51,00	
671	Eurotec Mühendislik Plastikleri San. ve Tic. A.Ş.	19,16	
683	Peker Yüzey Tasarımları San. ve Tic. A.Ş.	80,00	
684	Ema Kimya Sistemleri San. ve Tic. A.Ş.	100,00	
689	Klöckner Pentaplast Gebze Ambalaj Maddeleri A.Ş.	100,00	
691	BAŞTAŞ Başkent Çimento San. ve Tic.A.Ş.	87,90	
704	Votorantim Çimento San. ve Tic. A.Ş.	99,92	
712	Aydınlı Moda Tekstil San. ve Tic. A.Ş.	4,00	
725	Chryso-Kat Katkı Malzemeleri San. ve Tic. A.Ş.	100,00	
750	Toyo Matbaa Mürekkepleri San. ve Tic. A.Ş.	100,00	
762	Selkasan Kağıt ve Paketleme Malzemeleri İmalatı San. ve Tic. A.Ş.	82,15	
768	Yazaki Wiring Technologies Türkiye Elektrik Sistemleri San. ve Tic.Ltd.Şti.	100,00	
794	Ege Fren San. ve Tic. A.Ş.	49,00	
797	Opet Fuchs Madeni yağ San. ve Tic. A.Ş.	50,00	
804	E.G.O. Elektrik Aletleri Sanayi A.Ş.	100,00	
822	Demirer Kablo Tesisleri San. ve Tic. A.Ş.	100,00	
827	Ünlü Tekstil San. ve Tic. A.Ş.	50,00	
829	Pirelli Otomobil Lastikleri A.Ş.	100,00	
841	Sika Yapı Kimyasalları A.Ş.	100,00	
854	Netafim Sulama Sistemleri San. ve Tic. Ltd.Şti.	100,00	
857	Bade Dokuma Tekstil Hali San. ve Tic. A.Ş.	50,00	
859	Alarko Carrier San.v e Tic. A.Ş.	42,03	
869	Bilgi gizlendi	100,00	
878	Duran-Doğan Basım ve Ambalaj Sanayi A.Ş.	31,84	
879	Türk Ytong Sanayi A.Ş.	25,41	
893	Erkunt Traktör Sanayii A.Ş.	100,00	
910	Turkpulse Dış Ticaret A.Ş.	100,00	
933	Konya Çimento Sanayii A.Ş.	81,88	
936	Kros Otomotiv San. ve Tic.A.Ş.	72,00	
944	Farel Plastik Elektrik ve Elektronik İmalat Sanayi A.Ş.	70,00	
962	Subor Boru San. ve Tic. A.Ş.	20,00	
975	Adel Kalemcilik Tic. Ve San. A.Ş.	15,40	
984	Elit Çikolata ve Şekerleme Sanayi A.Ş.	36,25	
999	Arılı Plastik Sanayii A.Ş.	100,00	

Bu şirketlerin hangilerinde çalışan işçilerin sendikalara üye olup toplu iş sözleşmesi kapsamında bulunduğu dair toplu bir çalışma yoktur.

Bu konuda metal işkolundaki grup toplu iş sözleşmeleri bir fikir verebilir. Türk Metal ile MESS arasında imzalanan toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan 143 işyerinden en az 31'i Türkiye'nin en büyük 1000 şirketi içinde yer alan yabancı sermayeli şirkettir. Birleşik Metal-İş ile MESS arasında imzalanan toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan 22 işyerinden en az 3'ü en büyük 1000 şirket içinde yer alan yabancı sermayeli şirkettir. Özçelik-İş ile MESS arasında imzalanan toplu iş sözleşmesi kapsamındaki 4 işyerinden 1'i bu durumdadır.

BAZI YABANCI SERMAYELİ ŞİRKETLERİN ORTAKLIK YAPISI

Bazı yabancı sermayeli şirketlerin ortaklık yapıları aşağıda sunulmaktadır:

Tofaş Türk Otomobil Fabrikaları A.Ş.: FCA Italy S.P.A. yüzde 37,86; Koç Holding Anonim Şirketi yüzde 37,59; diğer kişi ve kuruluşlar yüzde 24,55.

Brisa Bridgestone Sabancı Lastik San. ve Tic. A.Ş.: Hacı Ömer Sabancı Holding Anonim Şirketi yüzde 43,63; Bridgestone Corporation yüzde 43,63; diğer kişi ve kuruluşlar yüzde 12,74.

Petkim Petrokimya Holding A.Ş.: Socar Turkey Petrokimya A.Ş. yüzde 51; Cem Okullu yüzde 10,77; diğer kişi ve kuruluşlar yüzde 38,23.

Türk Traktör ve Ziraat Makineleri A.Ş.: Koç Holding Anonim Şirketi yüzde 37,5; CNH Österreich GMBH yüzde 37,5; diğer kişi ve kuruluşlar yüzde 25.

Akenerji Elektrik Üretim A.Ş.: CEZ A.S. yüzde 37,36, AKKÖK Holding A.Ş. yüzde 20,43; Akarsu Enerji Yatırımları San. ve Tic.A.Ş. 16,93; diğer kişi ve kuruluşlar yüzde 25,28.

Ford Otomotiv Sanayi A.Ş.: Ford Deutschland Holding GMBH yüzde 41,04; Koç Holding Anonim Şirketi; yüzde 38,65; diğer kişi ve kuruluşlar yüzde 20,31.

Coca-Cola İçecek A.Ş.: Anadolu Efes Biracılık ve Malt San.A.Ş. yüzde 40,12; The Coca-Cola Export Corporation yüzde 20,09; Efes Pazarlama ve Dağıtım Ticaret A.Ş. yüzde 10,14; diğer kişi ve kuruluşlar yüzde 29,65.

Alarco Carrier San. ve Tic.A.Ş.: Carrier HVACR Investment BV yüzde 42,03; Alarco Holding A.Ş. yüzde 42,03; diğer kişi ve kuruluşlar yüzde 15,94.

Akçansa Çimento San. ve Tic. A.Ş.: Hacı Ömer Sabancı Holding Anonim Şirketi yüzde 39,72; Heiderbergcement AG yüzde 39,72; diğer kişi ve kuruluşlar yüzde 20,56.

ULUSLARARASI YATIRIMCILAR DERNEĞİ (YASED)

Yabancı sermayeli şirketler, Türkiye'de çeşitli sektörlerdeki işveren dernekleri, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'na bağlı işveren sendikaları ve Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği'ne bağlı odalara üyeliğin dışında özel bir dernekte de örgütlenmiştir.

Yabancı sermayeli şirketler ilk olarak 1980 yılında Yabancı Sermaye Koordinasyon Derneği'ni kurdular. 1996 yılında derneğin adı YASED Yabancı Sermaye Derneği olarak değiştirildi. Derneğin adı, 2006 yılında da Uluslararası Yatırımcılar Derneği oldu.

YASED Tüzüğü'nde örgütün amacı şu şekilde ifade ediliyordu:

“Derneğin Amacı: Madde 3. Türkiye'nin uluslararası yatırımlardan aldığı payı ve bir cazibe merkezi olarak rekabetçiliğini arttırması için küresel standartlarda en iyi yatırım ortamının inşa edilmesinde ve korunmasında fikir önderi ve çözüm ortağı olarak ülkemizin Dünyanın en büyük ekonomilerinden biri olma hedefinin gerçekleştirilmesine uluslararası yatırımlarla destek veren öncü bir sivil toplum kuruluşu olmaktır.

YASED'e üyelik, bazı istisnalar dışında, yabancı sermayeli şirketlerle sınırlıydı. Tüzüğün ilgili maddesi aşağıda sunulmaktadır:

“Üye Olma Hakkı: Madde 5. Derneğe: (a) 4875 sayılı Doğrudan Yabancı Yatırımlar Kanunu'nun 2/a maddesinde tanımlanan 'Yabancı yatırımcı' tarafından Türkiye'de Türkiye Cumhuriyeti kanunlarına göre kurulmuş ve/veya yabancı yatırımcıların doğrudan ve dolaylı asgari %10 payına iştirak ettikleri tüzel kişiliği haiz kuruluşlar, (b) Yönetim Kurulu tarafından yapılacak değerlendirme sonucu uygun bulunan, bir uluslararası bağımsız denetim, hukuk veya danışmanlık firması ünvanı altında veya bu firmalarla organik ilişki içerisinde faaliyet gösteren bağımsız denetim kuruluşları, danışmanlık firmaları ve hukuk büroları, (c) Yürürlükteki kanun ve ilgili mevzuat kapsamında yetkilendirilmiş uluslararası şirketlerin Türkiye de faaliyet gösteren irtibat büroları, üye olabilir.”

YASED, kendisine ait şu bilgileri vermektedir:

“YASED, Türkiye ekonomisine yön veren 15'in üzerinde sektörde faaliyet göstermek üzere 5 kıtadan ve 30 ülkeden ülkemize yatırım yapmış ve her biri sektörlerinin en büyük temsilcileri olan uluslararası şirketlerin çatı kuruluşudur.”

“Güçlü temsil gücü: YASED, Türkiye'de faaliyet gösteren uluslararası firmaların ülkemize yapmış oldukları doğrudan yatırımların yaklaşık yüzde 85'ini temsil etmektedir.”

“2019 İstanbul Sanayi Odası 500 listesinin yüzde 25'i uluslararası sermayeli şirketlerdir. Uluslararası sermayeli sanayi şirketleri, İSO 500 listesinde yer alan kuruluşların toplam ihracatının yaklaşık yüzde 46'sını, yaratılan katma değerinin yüzde 41'ini, istihdamın yüzde 28'ini ve Ar-Ge yatırımlarının yaklaşık yüzde 29'unu gerçekleştirmektedir.”

TÜRKİYE'DE SERBEST BÖLGELER VE İŞÇİLER

Türkiye'de yeterince incelenmeyen konulardan biri, serbest bölgelerdeki işçilerin sorunlarıdır. Kamuoyu bu konuyla ancak bazı işçi direnişleriyle sınırlı bir biçimde ilgilendi. Halbuki 2020 yılı sonu itibariyle Türkiye'deki 18 serbest bölgede 79.553 işçi çalışıyordu. Bu işçilerin 61.045'i mavi yakalı, 11.646'sı beyaz yakalıydı. 6.842 işçi de “diğer çalışan” olarak sınıflandırılmıştı.

Bu rapor, Türkiye'de serbest bölgelerin gelişimini, ekonomiye katkılarını ve ekonomik sorunlarını değil, serbest bölgelerde çalışan işçilerin durumunu ele alacak ve bazı örnek olaylarla serbest bölge işçilerinin direnişlerini özetleyecektir.

Serbest bölgeler çok sayıda işyerinin ve işçinin aynı mekanı paylaştığı yerlerdir. İşçi sendikaları konfederasyonlarının serbest bölgelerle özel olarak ilgilenmesi, sendikalaşma çabalarına önemli katkılarda bulunabilecektir.

SERBEST BÖLGELER MEVZUATINDA İŞÇİLER

Türkiye'de serbest bölgelere ilişkin ilk kanun, 19 Temmuz 1927 tarihinde Resmi Ceride'de yayımlanan 1132 sayılı Serbest Mıntıka Hakkında Kanun'dur. Bu kanunun 15.maddesi, serbest bölgede çalıştırılacak işçilerle ilgili şu düzenlemeyi getiriyordu: “Mıntıka dahilinde çalıştırılacak işçilerin Türk olması mecburidir. Ancak memleket dahilinde bulunmaları kabul olmayan mütehasıs ecnebi işçiler Ticaret Vekaletinin müsaadesile istihdam olunabilirler.”

Bu kanun uyarınca kalıcı bir girişimde bulunulmadı. Ford Motor Company ile 27 Kasım 1928 tarihinde İstanbul'daki serbest bölgede otomobil, kamyon, traktör ve uçak montajı yapmak üzere imzalanan anlaşma, 1929 buhranı sonrasında uygulanamadı.

17.5.1946 gün ve 4893 sayılı Şark Halı ve Kilimleriyle Benzerleri ve Hayvan Postları İçin Kurulacak Serbest Yer Hakkında Kanun'da (Resmi Gazete, 24.5.1946) çalıştırılacak kişilerle ilgili bir düzenleme yoktu. Bu kanun da kalıcı bir düzenleme getirmedi.

Serbest bölge kurmaya yönelik diğer bir girişim 1953 yılında gerçekleşti. 21.12.1953 gün ve 6209 sayılı Kanunda (Resmi Gazete, 29.12.1953) 12.madde, çalışanların durumunu düzenliyordu: “Serbest bölgede her türlü yabancı uzman, yüksek mühendis, mühendis, fen memuru ve sair teknisiyenler Ekonomi ve Ticaret Vekilliği izniyle çalıştırılırlar.” Bu kanun sonrasında da, 2.6.1958 günlü Resmi Gazete'de yayımlanan Bakanlar Kurulu kararnamesiyle, İstanbul'da Tuzla'da bir serbest bölge kurulması ve bu bölgenin işletilmesinin Verdi Limited Ortaklığı'na bırakılması kararlaştırılmakla birlikte, serbest bölge kurulmadı.

Serbest bölgelerin kurulmasına ilişkin en önemli düzenleme, 3 Kasım 1983 günlü Resmi Gazete'de yayımlanan “Serbest Bölgeler Teşkilatı Hakkında 151

sayılı Kanun Hükümünde Kararname”dir. Bakanlar Kurulunca 14.10.1983 günü kabul edilen bu düzenleme ile Serbest Bölgeler Teşkilatı kuruldu.

12 Kasım 1983 günlü Resmi Gazete'de yayımlanan Bakanlar Kurulu kararıyla, “Antalya ve Mersin Limanlarının serbestbölge olarak kabulü ve hudutlarının bilahare tesbiti” kararlaştırıldı. Bu karar, 1953 yılında kabul edilmiş olan 6209 sayılı Serbest Bölgeler Kanununa dayandırıldı.

6.6.1985 gün ve 3218 sayılı Serbest Bölgeler Kanunu da 15.6.1985 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girdi.

Kanuna göre, serbest bölgelerin amacı şu şekilde ifade ediliyordu: “(M.1) Bu Kanun, Türkiye’de ihracat için yatırım ve üretimi artırmak, yabancı sermaye ve teknoloji girişini hızlandırmak, ekonominin girdi ihtiyacını ucuz ve düzenli şekilde temin etmek, dış finansman ve ticaret imkânlarından daha fazla yararlanmak üzere, serbest bölgelerin kurulması, yer ve sınırlarının tayini, yönetimi, faaliyet konularının belirlenmesi, işletilmesi, bölgelerdeki yapı ve tesislerin teşkili ile ilgili hususları kapsar.”

Kanunda serbest bölgede çalışacak Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlarının çalışma koşulları konusunda bir düzenleme yoktu. Yalnızca “sosyal güvenlik mevzuatı”nın uygulanacağı belirtiliyordu. Serbest bölgede yabancı uyrukluların çalışmasına izin veriliyordu: “Çalışma ve sosyal güvenlik esasları. (M.10) Serbest bölgelerde, faaliyet gösterecek işyerlerinde yabancı uyruklu yönetici ve vasıflı personel çalıştırılabilir. Buna ait esaslar yönetmelikte belirlenir. Serbest bölgelerde Türkiye Cumhuriyeti sosyal güvenlik mevzuatı hükümleri uygulanır.”

Serbest bölgelerde, bölgenin faaliyete geçmesinden sonraki on yıllık süre içinde grev yasağı uygulanacaktı: “GEÇİCİ MADDE 1. Serbest bölgenin faaliyete geçmesinden itibaren on yıl süreyle 5.5.1983 gün ve 2822 sayılı Kanunun grev ve lokavt ile arabuluculuk hükümleri uygulanmaz. Ancak bu süre içinde toplu iş sözleşmesi üzerinde çıkacak menfaat uyuşmazlıkları Yüksek Hakem Kurulunca karara bağlanır.”

Serbest bölgelerde çalışanların çalışma koşulları ilk olarak 12 Ekim 1985 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan Mersin Serbest Bölgesi Yönetmeliği ile Antalya Serbest Bölgesi Yönetmeliğinde ayrıntılı olarak düzenlendi. Düzenleme aşağıda sunulmaktadır:

“Çalışma Esasları. (M.17) Kullanıcıların bölgedeki işyerleri ile bu işyerlerinde çalışanlar, Bölge Müdürlüğünün gözetim ve denetiminde, Türkiye Cumhuriyeti çalışma mevzuatı hükümlerine tabi tutulurlar.

“Türkiye sınırları içindeki işyerleri için öngörülen asgari ücret ve fazla çalışma esasları, serbest bölgedeki kullanıcıların işyerleri için de uygulanır.

“Kullanıcılar, yanlarında çalışanları eğitime tabi tuttuklarında, bu eğitim süresinde onlara ücret ödemekle yükümlüdürler. Eğitim ve kurs programları, kullanıcılar tarafından hazırlanarak Bölge Müdürlüğünün onayı alındıktan sonra,

uygulamaya konulur. Bölge Müdürlüğü, kullanıcılar tarafından uygulanan eğitim ve kurs çalışmalarını yakından izlemek ve denetlemek yetkisini haiz olup, vereceği düzeltme ve değişiklik talimatlarına kullanıcılar uymak zorundadırlar. Bölge Müdürlüğü, bu konuda mahalli mesleki kuruluşların görüşlerini alabilir.

“Kullanıcılar, iş yerleri için Türkçe olarak «Çalışma Esaslarını» belirlemek ve Bölge Müdürlüğüne onayından geçirdikten sonra, işyerinde kolayca görünür bir yere asmakla yükümlüdürler. Bölge Müdürlüğü gerekli gördüğünde bu «Çalışma Esasları»nın Bölge Çalışma Müdürlüklerine onaylatılmasını talep edebilir.

“Kullanıcılar, işyerlerinde gerekli emniyet ve sağlık önlemlerini almak ve çalıştıracakları işçi ve personeli gereği şekilde sağlık kontrolünden geçirmekle yükümlüdürler. Kullanıcıların bu hususa uymaları, Bölge İşleticisi ile Bölge Müdürlüğüne sağlanır.

“Kullanıcılar, yanlarında çalışanlara çalışma mevzuatı hükümleri doğrultusunda yıllık ücretli izin vermekle yükümlüdür. İş durumuna göre, çalışanların rızasıyla bu yıllık izin süresi iki veya daha fazla devreler halinde kullanılabilir. Kullanıcılar, Türkiye Cumhuriyeti çalışma mevzuatı hükümlerinde öngörülen hafta tatili, genel tatil günleri ve hastalık izinleriyle ilgili hususlarda bir kısıtlama yapamaz.

“Kullanıcılar, yanlarında en az bir ayı aşkın bir süre için çalıştırdığı işçi ve diğer personeli ile yazılı olarak ve üç nüshası Türkçe olan bir iş akti yapmak zorundadırlar. Bu iş akti, taraflarca imzalandıktan sonra, birer nüshası taraflarda kalır ve bir nüshası da Bölge Müdürlüğüne o kullanıcı ile ilgili dosyasına konulmak üzere kullanıcı tarafından anılan Müdürlüğe verilir. İş aktinin yapılmasında izlenecek şekil ve usullerle ilgili esaslar Bölge Müdürlüğüne genelgelerıyla düzenlenir.

“Yabancı İçin Çalışma İzni. (M.18) Kullanıcılar veya temsilcileri serbest bölgede çalıştırma ihtiyacı duydukları yabancı yönetici ve uzmanlar için 'Çalışma İzni' almak üzere, doğrudan DPT Müsteşarlığına veya Bölge Müdürlüğüne müracaat ederler.

“Müracaat, 'Çalışma İzin Belgesi' almak için hazırlanmış matbu formların doldurularak, imzalı bir şekilde verilmesi suretiyle yapılmış olur.

“Kullanıcının bu talebi, DPT Müsteşarlığı veya Bölge Müdürlüğüne değerlendirilir, ilgili mercilerle koordinasyon sağlanır ve uygun görülere 'Çalışma İzin Belgesi' verilir.

“Kullanıcılar, yanlarında çalıştırdıklarının bölge içindeki hareket ve davranışlarından, çalışma esnasında üçüncü şahıslara veya serbest bölgeye verdikleri zararlardan sorumludurlar.”

“Sosyal Güvenlik ve Sosyal Yardım Esasları. (M.21) Bölgede faaliyette bulunan kullanıcılar ile bunların yanlarında bir iş aktine göre çalışan işçiler hakkında yabancı uyruklular da dahil Türkiye Cumhuriyeti Sosyal Güvenlik

mevzuatı uygulanır. Ancak, Türkiye ile diğer ülkeler arasında sosyal güvenlik konusunda yapılan sözleşmeler varsa, bu sözleşme hükümleri de tatbik olunur Sosyal Güvenlik Kurumlarına yükümlülere sigorta primleri döviz olarak ödenir. Hak sahiplerine tediyeler ise bu Kurumlar tarafından Türk lirası üzerinden yapılır.

“Kullanıcılar, yanlarında çalışan işçi ve personeline çocuk yardımı, yakacak ve giyim (iş elbisesi) yardımları ile cenaze kaldırma yardımını yapmakla yükümlü olup, diğer sosyal yardımlar için ise, işçi veya personeli ile yaptıkları sözleşmelerde yer alan hükümlere uymak zorundadırlar.”

Daha sonraki serbest bölgelere ilişkin yönetmeliklerde genellikle aynı düzenleme yer aldı. Ancak, örneğin, 11 Mart 1991 günlü Resmi Gazete’de yayımlanan Trabzon Serbest Bölgesi Yönetmeliği’nde düzenleme çok dardı. İlgili düzenleme aşağıda sunulmaktadır:

“Çalışma Esasları. (M.17) BKİ (Bölge Kurucusu ve İşleticisi) ile Kullanıcılar ve bunların bölgedeki işyerleri ile bu işyerlerinde çalışanlar, Bölge Müdürlüğü’nün gözetim ve denetiminde, Türkiye Cumhuriyeti çalışma mevzuatı hükümlerine tabi tutulurlar.

“Türkiye sınırları içindeki işyerleri için öngörülen asgari ücret ve fazla çalışma esasları, BKİ ile kullanıcıların işyerleri için de uygulanır.

“BKİ ile Kullanıcılar, işyerleri için Türkçe olarak ‘Çalışma Esaslarını’ belirlemek ve Bölge Müdürlüğü’nün onayından geçirdikten sonra, işyerinde kolayca görünür bir yere asmakla yükümlüdürler.

“BKİ ile Kullanıcılar, işyerlerinde gerekli emniyet ve sağlık önlemlerini almakla yükümlüdür.”

“Yabancı İçin Çalışma İzni. (M.18) BKİ ile Kullanıcılar veya temsilcileri serbest bölgede çalıştırma ihtiyacı duydukları yabancı yönetici ve uzmanlar için ‘Çalışma İzni’ almak üzere, doğrudan DPT Müsteşarlığına veya Bölge Müdürlüğüne müracaat ederler.

“Müracaat, ‘Çalışma İzin Belgesi’ almak için hazırlanmış matbu formların doldurularak, ekleriyle imzalı bir şekilde verilmesi suretiyle yapılmış olur.

“Yapılan bu talep, DPT Müsteşarlığı veya Bölge Müdürlüğüne değerlendirilir, ilgili mercilerle koordinasyon sağlanır ve uygun görülenlere ‘Çalışma İzin Belgesi’ verilir.

“BKİ ile Kullanıcılar, yanlarında çalıştırdıklarının bölge içindeki hareket ve davranışlarından, çalışma esnasında üçüncü şahıslara veya serbest bölgeye verdikleri zararlardan sorumludurlar.”

Serbest Bölgeler Kanunu 1985 yılından günümüze çok değişikliklere uğradı. Örneğin, 2002 yılında serbest bölgelerde grev yasağına ilişkin hüküm kaldırıldı.

Kanunun bugünkü durumunda 1. madde şöyledir: “Bu Kanun; ihracata yönelik yatırım ve üretimi teşvik etmek, doğrudan yabancı yatırımları ve teknoloji girişini

hızlandırmak, işletmeleri ihracata yönlendirmek ve uluslararası ticareti geliştirmek amacıyla serbest bölgelerin kurulması, yer ve sınırlarıyla faaliyet konularının belirlenmesi, yönetimi, işletilmesi, bölgelerdeki yapı ve tesislerin teşkili ile ilgili hususları kapsar.”

Kanunda işçilerin çalışma koşullarına ilişkin tek düzenleme Madde 10'du: “Serbest bölgelerde, faaliyet gösterecek işyerlerinde yabancı uyruklu yönetici ve vasıflı personel çalıştırılabilir. Buna ait esaslar yönetmelikte belirlenir. Serbest bölgelerde Türkiye Cumhuriyeti sosyal güvenlik mevzuatı hükümleri uygulanır.”

Her bir serbest bölge için ayrı yönetmelik uygulaması, 10.3.1993 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan Serbest Bölgeler Uygulama Yönetmeliği ile sona erdirildi. Eski yönetmelikler yürürlükten kaldırıldı ve Uygulama Yönetmeliği geçerli kılındı. Serbest Bölgeler Uygulama Yönetmeliğinin çalışma yaşamına ilişkin düzenlemelerinin son biçimi aşağıda verilmektedir:

“Çalışma Esasları. (M.17) Kullanıcılar ve bunların Bölgedeki işyerleri ile bu işyerlerinde çalışanlar, Bölge Müdürlüklerinin gözetim ve denetiminde, Türkiye Cumhuriyeti çalışma mevzuatı hükümlerine tabi tutulurlar.

“Türkiye sınırları içindeki işyerleri için öngörülen asgari ücret ve fazla çalışma esasları, B.K.İ. veya İşletici ile Kullanıcıların işyerleri için de uygulanır.

“Bölgede çalışanlar ile işverenler arasında yapılan 'İş Akdi' üç nüsha olarak düzenlenir ve bir nüshası Bölge Müdürlüğüne verilir.

“Kullanıcıların Bölge faaliyetleri, Çalışma Mevzuatı hükümleri çerçevesinde asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurularak yürütülebilir. Alt işverenin Kullanıcı olması şartı aranmaz. Kullanıcı olmayan alt işveren ve çalışanlarının da Bölgenin çalışma ve güvenlik esaslarına uyması gerekir.

“Kullanıcılar, alt işveren çalışanları da dahil olmak üzere, yanlarında çalıştırdıkları kişilerin Yönetmeliğe aykırı davranışlarından ve çalışma esnasında üçüncü şahıslara veya Bölgeye verdikleri zararlardan müteselsilen sorumludur. Alt işverenin de Kullanıcı olması durumunda bu fıkra hükümleri asıl işveren bakımından uygulanır.

“Bu maddenin uygulaması ile ilgili şekil ve usullere ilişkin esaslar Genel Müdürlükçe çıkarılacak tebliğ/genelgelerle düzenlenir.”

“Yabancıların Bölgede Çalışması. (M.18) Kullanıcılar, Bölgede çalıştırma ihtiyacı duydukları yabancı yönetici ve nitelikli personel için Yabancı Personel Çalışma Belgesi almak zorundadır. Yabancı Personel Çalışma Belgesi müracaatı, matbu form ve eklerinin doldurulup imzalanması suretiyle Bölge Müdürlüğüne yapılır.

“Bölge Müdürlüğüne Genel Müdürlüğe iletilen müracaatın uygun görülmesi halinde Yabancı Personel Çalışma Belgesi düzenlenir.

“Yabancı Personel Çalışma Belgesi düzenlenen kişi hakkında, Genel Müdürlük

tarafından ilgili merciler nezdinde gerekli bilgilendirme yapılır. Söz konusu Belge, Türkiye'de ikamete ilişkin izin ile birlikte geçerlidir.

“Yabancı Personel Çalışma Belgesine ilişkin diğer usul ve esaslar Genel Müdürlükçe çıkarılacak tebliğ/genelgelerle düzenlenir.”

“Sosyal Güvenlik ve Sosyal Yardım Esasları. (M.21 Bölgede faaliyette bulunan Kullanıcılar ile bunların yanlarında bir iş aktine göre çalışan işçiler hakkında yabancı uyruklular da dahil olmak üzere, Türkiye Cumhuriyeti Sosyal Güvenlik Mevzuatı hükümleri uygulanır. Ancak, Türkiye ile diğer ülkeler arasında sosyal güvenlik konusunda yapılan sözleşmeler varsa, bu sözleşme hükümleri de tatbik olunur. Sosyal Güvenlik Kurumlarına yükümlülere sigorta primleri döviz veya Türk Lirası olarak ödenebilir. Hak sahiplerine tediye ise bu kurumlar tarafından Türk Lirası olarak yapılır.”

Serbest Bölgelerde Çalışacak Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik ise 27 Mayıs 2017 günlü Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girdi.

Ticaret Bakanlığı'nın 2.9.1993 gün ve 1993/13 sayılı Bölgede Çalışma Esasları Genelgesi ile Serbest Bölgelerde Yabancı Uyruklu Personele Verilecek Çalışma İzinlerine İlişkin Usul ve Esaslar Genelgesi de yürürlüktedir. Bölgede Çalışma Esasları Genelgesi, İş Kanununun bazı maddelerinin serbest bölgelerde de uygulanacağını belirtmektedir. (5 Haziran 2021 tarihinde Ticaret Bakanlığı'nın internet sitesinde yer alan Bölgede Çalışma Esasları Genelgesinde hâlâ 2003 yılında yürürlükten kaldırılan 1475 sayılı İş Kanununa gönderme yapılmaktadır.)

TÜRKİYE'DE GÜNÜMÜZDE SERBEST BÖLGELER

Ticaret Bakanlığı'nın Nisan 2021 tarihli Ekonomik Görünüm Raporu'na göre, serbest bölgelerin şirketlere sağladığı avantajlar şöyle sıralanmaktadır:

Üretici kullanıcılar için vergi avantajlarından yararlanma imkânı

Orta ve uzun vadede geleceği planlayabilme imkânı

Kâr transferi imkânı

Ticaret kolaylığı imkânı

Gümrük vergisi prosedüründen arındırılmış ticari faaliyet imkânı

AB ve gümrük birliği kriterlerinin gerektirdiği serbest dolaşım belgelerinin temini imkânı

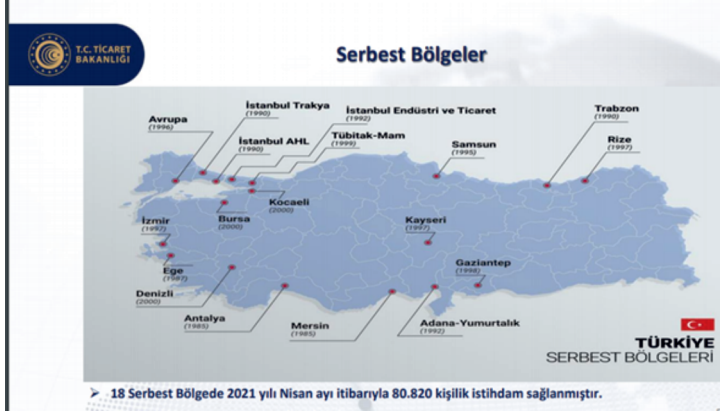
Pazar ihtiyaçlarına ve şartlarına göre serbestçe belirlenecek ticari faaliyet imkânı

Azaltılmış bürokratik prosedür ve dinamik işletme yönetimi

Her türlü ticari ve sınai faaliyete uygun ve ucuz altyapı imkânı

Tedarik zinciri imkanlarından yararlanma kolaylığı

Ticaret Bakanlığı Ekonomik Görünüm Nisan 2021 raporuna göre serbest bölgelerin Türkiye'ye dağılımı aşağıda sunulmaktadır:



Türkiye'de günümüzde faaliyet gösteren 18 serbest bölgede 2020 yılı Aralık ayı sonu itibarıyla çalışan kişi sayısı 79.553 idi.

Günümüzde faaliyette bulunan Mersin ve Antalya Serbest Bölgeleri 1985 yılında, Ege Serbest Bölgesi de 1987 yılında kuruldu. 1990 yılında İstanbul AHL, Trabzon ve İstanbul Trakya Serbest Bölgeleri, 1992 yılında Adana Yumurtalık ve İstanbul Deri ve Endüstri Serbest Bölgeleri kuruldu. 1994 yılında kurulan Mardin Serbest Bölgesi günümüzde faal değildir. Samsun Serbest Bölgesi 1995 yılında, Avrupa Serbest Bölgesi 1996 yılında, Rize, Kayseri ve İzmir Menemen Serbest Bölgeleri 1997 yılında, Gaziantep Serbest Bölgesi 1998 yılında, TÜBİTAK-MAM Serbest Bölgesi 1999 yılında ve Denizli, Bursa ve Kocaeli Serbest Bölgeleri de 2000 yılında kuruldu.

Serbest bölgeler ve istihdamları aşağıda sunulmaktadır:

Türkiye'de Serbest Bölgeler (2020 Aralık İtibariyle)

Serbest Bölge	İşçi	Büro Personeli	Diğer	Toplam İstihdam
Ege	15.583	3.609	1.236	20.428
Bursa	9.971	1.246	267	11.484
Mersin	8.186	959	1.603	10.748
Antalya	3.808	779	765	5.352
İstanbul Endüstri ve Ticaret	4.526	641	0	5.167
Kocaeli	812	327	2.237	3.376
Tübitak-MAM Tek.	1.245	381	30	1.656
Avrupa	3.772	828	0	4.600
Kayseri	4.945	572	169	5.686

İzmir	3.898	580	293	4.771
İstanbul Trakya	2.427	781	43	3.251
İstanbul İhtisas (Atatürk Hava Limanı)	635	738	100	1.473
Adana-Yumurtalık	861	105	83	1.049
Samsun	143	26	0	169
Gaziantep	178	55	8	241
Trabzon	0	0	20	20
Denizli	55	17	8	80
Rize	0	2	0	2
TOPLAM	61.045	11.646	6.862	79.553

Mersin Serbest Bölgesi kaynaklarına göre, bölgede çalışan 10.748 kişinin 10.338'i Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı, 410'u yabancısıdır.

Serbest bölgelerdeki istihdam zaman içinde artmaktadır. Ticaret Bakanlığı verilerine göre, 2009 yılı sonunda toplam istihdam 44.083 iken, 2011 yılı sonunda 54.022 olmuş, istihdam artışı sürerek, 2021 yılı Nisan ayında ise 80.820'e çıkmıştır. 2020 yılı sonundaki 79.553 kişilik istihdamın 42.660'ı Ege, Bursa ve Mersin serbest bölgelerinde çalışmaktadır.

SERBEST BÖLGELERDE İŞVEREN ÖRGÜTLENMESİ

Serbest bölgelerin bazılarında işverenler dernekler kurdular. Bu dernekler de 2009 yılında Serbest Bölgeler Dernekler Platformu'nu oluşturdu.

Günümüzde bu yapılanmaya üye olan dernekler şunlardır:

ASBİAD, Antalya Serbest Bölge İş Adamları Derneği

BUSBİAD, Bursa Serbest Bölge İş Adamları Derneği

ESBİAD, Ege Serbest Bölgesi Sanayici ve İşadamları Derneği

KASBİAD, Kayseri Serbest Bölgesi Sanayici ve İşadamları Derneği

MESBAK, Mersin Serbest Bölgesi Sanayici ve İşadamları Derneği

KOSTBİR, Kocaeli Serbest Bölgesi Sanayici ve İşadamları Derneği

İESBD, İstanbul Endüstri Serbest Bölgesi Derneği

SERBEST BÖLGELERDE ÇALIŞMA KOŞULLARI

Serbest bölgelerde işçilerin çalışma koşullarına ilişkin kapsamlı ilk ve tek çalışma, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Teftiş Kurulu tarafından 01.02.2012 - 31.12.2012 döneminde gerçekleştirilen ve 2013 yılında yayımlanan “Serbest Bölgelerde Kurulu İşyerlerinde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi Sonuç Raporu”dur.

Bu teftiş kapsamında Ege Serbest Bölgesi, Kocaeli Serbest Bölgesi ve TÜBİTAK-Marmara Araştırma Merkezi Teknoloji Serbest Bölgesi'nde kapsamlı bir çalışma yapılmıştır.

Ege Serbest Bölgesi, günümüzde 20.428 işçinin istihdam edildiği, istihdam açısından ön sırada yer alan bir bölgedir. İzmir'in Gaziemir ilçesinde bulunan Ege Serbest Bölgesi'nde 2012 yılında 18.500 kişi çalışıyordu. Bu şirketler otomotiv, tekstil, gıda, deri, kimya, metal, elektrik-elektronik, ayakkabı, havacılık ve savunma, enerji sektörlerinde faaliyet gösteriyordu. Ege Serbest Bölgesi'nde 2012 yılında faaliyette gözüken 224 şirket vardı. Bunların 77'si yabancı sermayeliydi. 224 şirketin 92'si fiilen üretim yapıyordu. Diğerlerinin bir bölümü ticaretle uğraşıyordu, bir bölümü de yapım sürecindeydi.

Kocaeli Serbest Bölgesi'ndeki şirketler gemi inşası, gıda, enerji, makine ve metal sektörlerinde faaliyet gösteriyordu. Üretime yönelik 11 şirket bulunuyordu.

TÜBİTAK-Marmara Araştırma Merkezi Teknoloji Serbest Bölgesi'ndeki şirketlerin faaliyeti de bilişim teknolojileri, enformasyon ve yazılım, elektrik-elektronik, elektromekanik, enerji, çevre, ileri malzeme, medikal, biyomedikal, otomotiv, savunma ve telekomünikasyon sektörlerindedi. Üretime yönelik 23 şirket vardı.

Teftiş Kurulu raporuna göre, işyerlerinin yüzde 42'sinde çalışan işçi sayısı 10-49 grubundaydı. 250 ve daha fazla işçi çalıştıran şirketlerin oranı yalnızca yüzde 14 idi.

Serbest bölgelerde alt işveren uygulaması yaygındı. Teftiş kapsamındaki 77 işyerinde toplam 85 alt işveren faaliyet gösteriyordu.

Teftiş kapsamındaki işyerlerinin yalnızca yüzde 8'inde bir toplu iş sözleşmesi uygulanıyordu. İşyerlerinin yüzde 92'sinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesi yoktu.

İşçilerin yüzde 61'i erkek, yüzde 39'u kadındı. İşçilerin yüzde 99'u belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışıyordu. Yüzde 1'lik bölüm belirli süreli iş sözleşmesi, kısmi süreli iş sözleşmesi ve çağrı üzerine çalışma sözleşmesiyle istihdam ediliyordu.

İşçilerin yüzde 19'u yüksek okul, yüzde 5'i üniversite mezunuydu. Ortaöğretim mezunlarının oranı yüzde 49, ilkokul mezunlarının oranı yüzde 25 idi. Geriye kalanlar, okur-yazardı.

Teftiş yapılan işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısı 14.619 idi. Bu işçilerin yalnızca 8'i yabancı uyrukluymuştu. İşçilerin 12.594'ü doğrudan üretimde çalışıyordu. İşçilerin yüzde 13'ünün işyeri kıdemi 0-6 ay, yüzde 16'sının 6 ay – 1,5 yıl, yüzde 22'sinin 1,5-3 yıl, yüzde 13'ünün 3-5 yıl, yüzde 25'inin 5-10 yıl ve yüzde 11'inin de 10 yılın üzerindeydi.

Teftiş sırasında 21 işyerinde muvazaalı alt işveren tespit edildi. 20 işyerindeki

196 alt işveren işçisi asıl işverenin kadrosuna geçirildi. 1 işyerine de para cezası uygulandı.

Teftiş raporuna göre belirlenen yasa ihlalleri şöyledir:

İşyerlerinin yüzde 21'i çalışma sürelerine ilişkin yönetmelikleri ihlal ediyordu.

İşyerlerinin yüzde 19'u ücretleri eksik veya geç ödüyor, işçileri geceleri 7,5 saatten fazla çalıştırıyordu.

İşyerlerinin yüzde 17'si izin kullandırmıyor veya eksik kullandırıyor.

İşyerlerinin yüzde 6'sı fazla çalışma ücreti ödemiyor veya eksik ödüyor.

İşyerlerinin yüzde 5'i gebe ve emzikli kadınlar hakkındaki yönetmelik hükümlerini uygulamıyordu.

İşyerlerinin yüzde 4'ü işten ayrılan işçiye çalışma belgesi vermiyor, ücretleri banka hesabına yatırmıyor, fazla çalışma ücretlerini ödemiyor veya eksik ödüyor, çalışılan genel tatil ücretlerini ödemiyor, yıllık ücretli izni yasaya aykırı biçimde bölüyordu.

İşyerlerinin yüzde 3'ü özürlü ve eski hükümlü çalıştırmıyordu.

İşyerlerinin yüzde 1'i çalışma koşullarına ilişkin belgeyi vermiyor, asgari ücreti eksik ödüyor, izin ücretini yasaya aykırı şekilde ödüyor veya eksik ödüyor.

Feryal Saygılıgil'in Serbest Bölgede Kadın Olmak, Bir Kadın Grevi (Güldünya Yay., İstanbul, 2018) kitabında çalışma koşullarına ilişkin şu gözlemler yer almaktadır:

“Serbest bölgede çokuluslu bir firmada çalışma deneyimi birçok işçi açısından sigortalarının ödenmemesi, öğle yemeği molalarına uyulmaması anlamında benzerlikler içermekte. Ancak bazı işçilerin mecazi anlamda kullandığı ve pek çok işçi açısından Serbest Bölge'de çalışmanın ABDye girmek anlamına gelmesi ilgi çekici. Genel olarak kadın işçiler yabancı müdürlerle çalışmaktan daha memnunlar. Onları dinlediklerini ve konuştuklarını, daha adil davrandıklarını düşünüyorlar. Mersin Serbest Bölgesi'nde yerli bir firmada tekstil sektöründe çalışan işçilerin dile getirdiği ise işten çıkış saatinin belli olmadığı, yani uzun çalışma saatleri, tuvaletlerin kirli, yemeklerin kötü olması, patronlara ve yöneticilere ayrı yemek çıkması, işçiler arasında rekabetin yaşanmasının da işten atılma kurkusuna ve işçiler arasında dayanışmanın eksilmesine yol açtığıdır. (...) Novamed işyerinde olduğu gibi, işçilerin ev yaşamına da işveren tarafından müdahale edilir. Yarım saat geç kaldığında ücretlerine müdahale edilir, örgütlenme şansı az, konuşmak yasaktır. Sigorta girişi işe giriş tarihinden çok sonra yapılmaktadır. İşyerinde genellikle baskıya ve hakarete maruz kalırlar. Cinsel taciz yaşanmaktadır. Hamile kalan işçi işten çıkartılabilir. Krizde işten ilk atılanlar kadınlar olmaktadır (yapay ayıklanma). Kadınların işyerinde hamilelik süreciyle birlikte, ayrımcı davranışlara maruz kalmaya başladığı, hamileliğin işteki kimlik ve statü açısından tehdit oluşturan bir kusur olabileceği, damgalanma

anlamına gelebileceği araştırmalar tarafından da ileri sürülür. Kadınların terfi alması da pek söz konusu değildir. (...) Ramazanda oruç tutmayanlar için öğlen yemeği çıkılmaz. Yemek yiyenlere dūřman gözüyüyle bakılır. (...) Türban takanlara saygı duyulur. Cuma namazı için erkek işçiler servislerle Mersin Serbest Bölgesi dışındaki camiye taşınır. Bir işçinin deyimiyile, 'bölgenin kendisi cumhuriyettir zaten.'“ (s.125-126)

SERBEST BÖLGELERDE İŐİŐİLERİN GREV VE DİRENİŐLERİNDEN ÖRNEKLER

Serbest bölgelerde ilk önemli eylem, 15 Mart 2007 günü Mersin Serbest Bölgesi'nde RebeKa Şirketi'nde başladı. İşyerinde alışan 100 dolayında işçi, fazla çalışmaya zorlanmayı protesto ederek ve fazla çalışmada ücretlerin zamlı ödenmesini isteyerek 2 saat iş durdurdu. İşçiler aynı gün notere başvurarak durum tespiti yaptırdı. İşçilerin Şikayetleri, bazı Şirketlerde tuvalete gitmenin izne tabi olması, içmek için sağlıksız kuyu suyu verilmesi, işçi çıkarmalar, fazla çalışmaya zorlanma gibi uygulamaları. Ertesi gün serbest bölgede 37 tekstil işyerinde çalışan 3 bin dolayında işçi iş bıraktı. İşçiler işyerlerine girmeyerek serbest bölgenin girişinde toplandı ve personel servis araçlarını durdurdu. Servis araçlarından biri, iki işçiyi yaraladı. Eylem bir hafta sürdü. Eylemden sonra 500 dolayında işçi işten atıldı.

2002 yılında serbest bölgelerde grev yasağına ilişkin hükmün kaldırılması sonrasında, Türkiye'de serbest bölgelerde ilk yasal grev DİSK'e bağlı Birleşik Metal-İŞ Sendikası tarafından Ege Serbest Bölgesi'nde faaliyet gösteren Fransız Lisi Aerospace (FT Bestaő) işyerinde 28 Nisan 2005 günü başlatıldı. Sendikanın yaptığı açıklamaya göre, işyerinde 175 işçi çalışıyordu; işçiler Birleşik Metal-İŞ'te 2004 yılı Haziran ayında örgütlenmişti. Yetki alınmasının ardından yapılan görüşmelerde anlaşma sağlanamamıştı. Grev 28 gün sürdü. İşçilerin ücretlerine yüzde 15 zam alındı. Ayrıca ikramiye ve bazı sosyal haklar verilmesi sağlandı. İşçiler 30 Mayıs 2005 günü işbaşı yaptılar.

Serbest bölgelerde ikinci önemli grev, Petrol-İŞ Sendikası'nın Antalya Serbest Bölgesi'nde uyguladığı Novamed greviydi. 2007 yılında başlayan grev 448 gün sürdü. Petrol-İŞ Sendikası, bu önemli grevi kitaplaştırdı: **Novamed Grevi, Küresel Sermayeye Karşı Küresel Kadın Dayanışması, Novamed İşçilerinin 448 Günlük Direnişlerinin Yankıları**, İstanbul, 2008, 261 s.

2017 yılı Temmuz ayında Ege Serbest Bölgesi'nde kurulu Meris Tekstil Fabrikası'nda çalışan işçiler, Türk-İŞ'e bağlı Teksif Sendikası'na üye oldular. 151 işçinin çalıştığı işyerinde 8 işçi işten çıkarıldı. İşçiler, alışma koşullarından yakınıyorlardı. Ağustos ayında 32 işçi daha işten çıkarıldı; işten çıkarılanların sayısı 40'a yükseldi.

Ege Serbest Bölgesi'nde sorun yaşanan diğer bir işyeri de, Alman sermayeli Hugo Boss idi. 3.500 civarında işçinin çalıştığı fabrikada sendikal örgütlenme çabaları sırasında işten atılan işçiler oldu. İşyerinden çıkarılan Fatih Mehmet Uyda, 15 Ağustos 2007 tarihinde, üç aydır işyeri önünde direnişteydi. (Aydınlık-Ege, 15.8.2017) İşten çıkarılan işçilerin açtığı dava işçiler lehine sonuçlandı ve Yargıtay'ın da onayladığı kararda, işçilerin sendikal nedenle işten çıkarıldığı belirlenerek, işçilere toplam 16 aylık ücretleri tutarında tazminat ödendi. (Aydınlık-Ege, 22.8.2017)

DİSK'e bağlı Birleşik Metal-İş Sendikası 2010 yılında Çorlu'daki Avrupa Serbest Bölgesi'nde faaliyet gösteren Güney Kore sermayeli paslanmaz çelik üreticisi Daiyang SK Networks fabrikasında örgütlendi. Yetki işlemleri iki yıl sürdü. 2012 yılı Nisan ayında işyerinde toplu sözleşme yapma yetkisini alan Birleşik Metal-İş Sendikası ile işveren arasındaki görüşmelerde bir sonuca ulaşamadı. Sendika 14 Kasım 2012 tarihinde işyerinde grev uygulamaya başladı. İşyerindeki işçilerden 130'u greve katıldı. İşveren, greve katılmayan 30 işçi ve kapsam dışı personelle üretimi sürdürmeye çalıştı. İşveren grevin 63. günü Güney Kore'den getirdiği 3 grevkırıcıyı işyerine sokmaya çalıştı. Durumdan haberdar olan Sendika'nın kararıyla Avrupa Serbest Bölgesi'ne girişler kesildi. Polisin sert müdahalesi sonucunda bazı işçiler yaralandı; ancak sorun kamuoyunun gündemine taşındı. Fabrikaya gelen iş müfettişleri, yasadışı bir biçimde çalıştırılan Güney Koreli grevkırıcıları tespit etti. Grev 151 gün sonra, 11 Nisan 2013 tarihinde sona erdi. (Birleşik Metal-İş, **19. Merkez Genel Kurulu Çalışma Raporu, 2011-2015**, İstanbul, 2015, s.344-346)

Türk Metal Sendikası Bursa Serbest Bölgesi'ndeki Komvek Fabrikası'nda 2012 yılı Mayıs ayında grev yaptı.

Ege Serbest Bölgesi'ndeki SF Tekstil'den 2019 yılı Ekim ayında işten çıkarılan iki işçi, işyeri önünde eylem yapmaya başladı.

Mersin Serbest Bölgesi'nde ENMED Global Tekstil Şirketi'nin 350 dolayında işçinin ücretlerini iki aydır yatırmaması üzerine işçiler 2021 yılı Mart ayında eyleme geçtiler.

İstanbul Tuzla Serbest Bölgesi'nde faaliyet gösteren Valfsan Vana Fabrikası'nda bir işçide covid-19 virüsü tespit edilince, Birleşik Metal-İş Sendikası üyesi işçiler iş durdurdu.

İstanbul Tuzla Serbest Bölgesi'nde faaliyet gösteren CPS Automotive Tekstil'de çalışan ve Türk-İş'e bağlı Deriteks Sendikası üyesi olan 170 dolayında işçi, 28 Ağustos 2020 günü greve çıktı. Grevin 4. gününde anlaşma sağlandı ve işçiler işbaşı yaptı. Ancak işçi alacaklarının ödenmemesi üzerine işçiler 22 Şubat 2021 tarihinde eylemlere başladılar. 38 günlük eylem sonrasında Deriteks Sendikası ile işveren arasında varılan anlaşmayla, işçi alacaklarının ödenmesine ilişkin bir takvim belirlendi ve eylem sona erdi.

ÇEŞİTLİ ÜLKELERDE SENDİKALAŞMA ORANLARI

Her ülkenin sendikalaşma deneyimi farklıdır. Bu nedenle de ücretliler içinde sendikalaşma oranları farklılık gösterir. Örneğin, güvenilir son verilere göre 2018 yılında Danimarka'da sendikalaşma oranı yüzde 66,5 iken, Fransa'da yüzde 8,8 idi. Ancak sendikalaşma oranı, ülkenin işçi sınıfının mücadele yetenek ve eğilimini yansıtmayabilir. Fransa'da sendikalaşma oranı yüzde 8,8 olmakla birlikte, sendikaların doğru zamanda yaptıkları eylem çağrularına katılım oranı çok yüksektir. Buna karşılık, Danimarka, İsveç, Norveç, Finlandiya gibi sendikalaşma oranının çok yüksek olduğu bazı ülkelerde işçilerin toplu eylem geleneği ve eğilimi çok zayıftır.

Ancak bu farklılıklara karşın, Avrupa ülkeleri, ABD ve Japonya'da sendikalaşma oranlarının gelişiminde ortak bazı eğilimler gözlenebilmektedir. Bu rapor, bu genel eğilimleri değerlendirmeyi ve ülkelerin sendikalaşma oranlarındaki son durumu sunmayı amaçlamaktadır.

Ülkelerin sendikalaşma oranlarına ilişkin en güncel ve güvenilir kaynak, OECD'dir. Türkiye'nin de üyesi bulunduğu OECD, 1960 yılından itibaren ülkelerin sendikalaşma oranlarıyla ilgili veri yayınlamaktadır. Son veriler 2018 yılına ilişkindir.

SENDİKALAŞMA ORANLARININ GELİŞİMİ

Bu verilerin incelenmesinde sendikalaşma oranlarının 1970'li yılların ortalarına kadar arttığı, bazı ülkelerde 1970'li yılların ortalarından itibaren bir parça azaldığı, 1980'li yılların ortalarından ve özellikle 1991 yılından sonra sendikalaşma oranlarında genel bir düşüş olduğu görülmektedir.

Fransa örneği ilginçtir. Fransa'da 1960 yılında 12,9 milyon ücretli vardı. Bunların 2,5 milyonu (% 19,6) sendika üyesiydi. Sendikalaşma oranı 1975 yılına kadar yükselerek yüzde 22,2 oldu ve ardından bir süreç içinde 1985 yılında yüzde 13,6'ya indi. Sovyetler Birliği'nin dağıldığı 1991 yılında sendikalaşma oranı yüzde 10,0'du. Sendikalaşma oranındaki iniş devam ederek 2008 yılında yüzde 8,5 olarak gerçekleşti. 2018 yılındaysa yüzde 8,8 idi.

Fransa'da sendikalaşma oranının düşmesindeki etmenlerden biri, ücretli sayısı artarken, sendika üyesi sayısının artmaması veya düşmesiydi.

Fransa'da sendikaların üye sayısı 1960 yılında 2,5 milyonu; 1975 yılında 3,8 milyonla zirveye ulaştı. Üye sayısı 1996 yılında 1,7 milyona kadar düştü. 2008 yılında 1,8 milyonu.

Sendikalaşma oranının yüksek olduğu bir ülke İsveç'tir. Ancak bu ülkede de sendikalaşma oranında bir azalma gözlenmektedir.

İsveç'te 1960 yılında 2,6 milyon ücretli vardı. Bunların 1,9 milyonu (% 72,1) sendika üyesiydi. Sendikalaşma oranı düzenli olarak artarak 1994 yılında yüzde 83,9 ile zirveye ulaştı ve ardından düşüşe geçti. İsveç'te sendikalaşma oranı 2017 yılında yüzde 65,6 idi. Sendikaların üye sayısı toplamı 1989 yılında 3,4 milyonu bulduktan sonra iniş başladı. 2008 yılında sendikaların üye sayısı 2,8 milyonu.

Sendikalaşma oranının en fazla düştüğü ülkelerden biri ABD oldu. 1960 yılında ABD'de 55,2 milyon ücretlinin 17,0 milyonu (% 30,9) sendika üyesiydi. Diğer ülkelerden farklı olarak, ABD'deki sendikalaşma oranı 1960 yılından itibaren sürekli olarak düştü. Sendikalı işçi sayısıysa 1960 yılında 17,0 milyondan 1979 yılında 21,0 milyona kadar yükseldi. Ancak daha sonra sendikalı işçi sayısı da azalmaya başladı. Sendikaların üye sayısı 2009 yılında 15,3 milyona kadar gerilemişti. Sendikalaşma oranı ise yüzde 11,8 idi. 2018 yılında da sendikalaşma oranı yüzde 10,1 oldu.

Almanya'da ücretlilerin ve sendika üyelerinin sayısında Federal Almanya ile Demokratik Alman Cumhuriyeti'nin birleşmesi sonrasında önemli bir değişim oldu. Federal Almanya'da 1960 yılında 20,0 milyon ücretli vardı ve sendika üye sayısı da 6,9 milyonu (% 34,7). 1989 yılında ücretlilerin sayısı 24,4 milyonu. Sendika üyelerinin sayısıysa 7,9 milyon (% 32,4) oldu. İki Almanya'nın birleşmesi sonrasında ücretlilerin sayısı 1991 yılında 33,3 milyona, sendika üyelerinin sayısı 12,0 milyona yükseldi. 2008 yılında ücretlilerin sayısı 33,9 milyon, sendika üyelerinin sayısı 6,5 milyonu (% 19,1). Sendikalaşma oranı 1978 yılında yüzde 35,5 iken, birleşme sonrasında yüzde 36,0 oldu ve arkasından düşmeye başladı. 2008 yılında yüzde 19,1 olan bu oran, 2018 yılında yüzde 16,5 oranına kadar düşmüştü.

Japonya'da 1960 yılında 23,7 milyon ücretlinin 7,7 milyonu (% 32,3) sendika üyesi idi. Japonya'da ücretlilerin sayısı günümüze kadar sürekli olarak arttı. Ücretlilerin sayısı 1969 yılında 32,0 milyon, 1979 yılında 38,8 milyon, 1989 yılında 46,8 milyon, 1999 yılında 53,3 milyon, 2008 yılında da 55,2 milyon oldu. Sendika üye sayısı ise 1994 yılına kadar yavaş yavaş 12,7 milyona yükseldikten sonra yine yavaş yavaş azaldı ve 2008 yılında 10,1 milyona düştü. Sendikalaşma oranı 1960-1982 döneminde yüzde 30-35 düzeylerindeydi; ancak 1982 yılından itibaren yüzde 30'un altına düştü ve azalmayı sürdürdü. Sendikalaşma oranı 1999 yılında yüzde 22,2 ve 2008 yılında yüzde 18,2 oldu. 2018 yılında ise bu oran yüzde 17,0 idi.

İsrail'de sendikalaşma oranının gelişimi ilginçtir. İsrail'deki merkezi sendikal örgüt olan Histadrut, 1948 yılında kurulan İsrail'den 28 yıl önce, 1920 yılında kuruldu ve İsrail'in kuruluş ve varoluş sürecine önemli katkılarda bulundu. Histadrut'un 1920 yılındaki üye sayısı 4415 idi. Bu sayı, 1947 yılında 176.000'e yükseldi. Sendikalaşma oranları İsrail'de de son dönemde bir düşüş gösterdi. 2000 yılında İsrail'de ücretlilerin sendikalaşma oranı yüzde 37,7 idi. Bu oran 2007

yılında yüzde 30,3'e, 2012 yılında yüzde 22,8'e ve 2017 yılında da yüzde 25,0'e geriledi.

SENDİKALAŞMA ORANLARINASIL ARTTI?

Çeşitli ülkelerde sendikalaşma oranlarının farklılığının çeşitli nedenleri vardır. Örneğin, birden fazla sendikal merkezin bulunması, sendikaların siyasal partilerle ilişkileri, ülke ekonomisinin durumu, ülkede iktidarda bulunan siyasal partinin yapısı ve niteliği, vb. etmenler sendikalaşma düzeyini belirler. Ancak sendikalaşma düzeyinin değişmesinde bazı etmenler ortaktır.

Gelişmiş ülkelerde sendikalaşma oranlarının artmasının iki önemli nedeni, kapitalizmin altın çağı ve Soğuk Savaş'tı. Kapitalizmin altın çağı olarak nitelenen yıllar yaklaşık 1946-1973 dönemidir. Bu yıllarda hemen hemen kesintisiz bir ekonomik büyüme yaşandı. Ekonomik büyümeyle birlikte tam istihdam sağlanabildi. İşverenler ve hükümetler, Soğuk Savaş koşullarında, anti-komünist olmaları koşuluyla sendikaların önünü açtı. Ekonomik büyüme, tam istihdam ve Soğuk Savaş, İkinci Dünya Savaşı sonrasında yaklaşık 30 yıllık dönemde sendika üyesi ve sendikalaşma oranında önemli artışların gerçekleştirilmesini sağladı.

SENDİKALAŞMA ORANLARINIÇİNDÜŞTÜ?

Soğuk Savaş, 1972 yılında imzalanan SALT I ve 1975 yılında imzalanan Helsinki Nihai Belgesi sonrasında yerini yumuşamaya bıraktı. Ancak Sovyetler Birliği'nin 1979 yılında Afganistan'ı işgali sonrasında Soğuk Savaş yeniden canlandı. Soğuk Savaş'ın yumuşamaya dönüşmesi 1985 yılında Gorbaçov'un Sovyetler Birliği'nde yönetime gelmesiyle başladı ve 1991 yılında Sovyetler Birliği'nin dağılmasıyla Soğuk Savaş sona erdi.

Soğuk Savaş, işverenlerin ve hükümetlerin işçi sendikalarına olumlu yaklaşmalarının nedenlerinden biriydi. Soğuk Savaş'ın sona ermesi, sendikalara karşı tavrın olumsuzlaşmasına katkıda bulundu.

Kapitalizmin altın çağı 1973-1974 yıllarında sona erdi ve durgunluk ve krizler dönemi başladı. 2008 yılından itibaren de kapitalizmin tarihinin üçüncü küresel krizi yaşandı. Ekonomik krizle birlikte işverenlerin işçilere ve sendikalara karşı tavrı olumsuzlaştı, sendikasılaştırma operasyonları arttı.

İkinci Dünya Savaşı sonrasındaki dönemin önemli gelişmelerinden biri, bilgisayar teknolojisinde ve iletişim ve ulaştırma/taşımacılık sektörlerinde yaşanan büyük gelişmelerdi. Bu arada tekellerin elindeki sermaye birikimi de hızla arttı. Çokuluslu şirketler veya ulusötesi şirketler, üretimi ve satışı dünya ölçeğinde gerçekleştirebilmeye başladı ("küreselleşme"). Kapitalizmin altın çağı döneminde gelişmiş ülkelerde işgücü maliyetleri çok artmıştı. 1970'li yılların ortalarından itibaren yaşanan ekonomik durgunluk ve krizler dönemi, uluslararası

düzydeki rekabeti de artırdı. Kârlarını korumak ve artırmak isteyen ulusötesi şirketler, üretim birimlerini azgelişmiş ülkelere ve 1978 yılından itibaren de bu konudaki politikalarını değiştirmiş olan Çin Halk Cumhuriyeti'ne kaydırmaya başladı. Böylece işgücü maliyetlerini düşürmek isteyen işletmeler imalat sanayi birimlerindeki işçi sayılarını azalttı. Ücretliler içinde imalat sanayi işçilerinin payının azalması da, sendikacılık hareketinin zayıflatılmasında etkili oldu.

Gelişen teknoloji, toplam istihdam içinde imalat sanayinde istihdam edilenlerin oranını daha da düşürdü; hizmetler sektörünün toplam ücretli istihdamı içindeki payı arttı. Sendikaların önemli bölümü, hizmetler sektöründe veya imalat sanayinde sayıları ve oranları artan beyaz yakalı işçiler arasında örgütlenme konusunda yeterince başarılı olamadı.

İşgücü maliyetlerini düşürmek isteyen şirketler, fason üretim ve taşeronluk uygulamalarını yaygınlaştırarak, işyerlerini sendikasızlaştırdılar veya sendikaların üye sayısını azalttılar.

Esnek çalışma modellerinin yaygınlaştırılması sendikal örgütlenmeyi zorlaştırdı.

Artan ve yapılaşan işsizlik, birçok ülkede işçilerin sendikalaşmasının önünde önemli bir engel oluşturmaya başladı.

Çeşitli ülkelerde sendikalarda yaşanan yolsuzluklar ve gelişkin bilgiye erişim olanakları sayesinde yolsuzluk iddialarının hızla üye tabanında yaygınlaşması, sendikalara duyulan güveni ciddi biçimde sarstı.

Bazı ülkelerde teşmil uygulaması, sendikasızlaştırmanın bir aracı olarak kullanıldı.

Sosyal medya araçlarının yaygın biçimde kullanılmasıyla, sendikaların dışında alternatif gruplaşmalar ve örgütlenmeler ortaya çıktı.

Avrupa ülkelerinde, ABD'de ve Japonya'da sendikaların üye ve güç kaybı devam edeceğe benzemektedir.

**Çeşitli Ülkelerde Sendikalaşma Oranları
(Ücretliler İçinde Sendika Üyeleri %)**

	1960	1970	1980	1990	2000	2010	2018
Avustralya	50,2	44,2	48,7	40,0	24,7	18,4	13,7
Belçika	41,5	42,1	54,1	53,9	49,5	28,9	26,3
Kanada	29,2	31,0	34,0	34,0	28,3	27,2	25,9
Finlandiya	31,9	51,3	69,4	72,5	75,0	70,3	60,3
Danimarka	56,9	60,3	78,6	75,3	74,2	67,2	66,5
Fransa	19,6	21,7	18,3	10,3	8,1	9,0	8,8
Almanya	34,7	32,0	34,9	31,2	24,6	18,9	16,5
Yunanistan	--	--	--	34,1	26,5	22,2	20,2
İtalya	24,7	37,0	49,6	38,8	34,8	35,5	34,4
Japonya	32,3	35,1	31,1	25,4	21,5	18,3	17,0
Meksika	--	--	--	--	16,9	13,8	--
Hollanda	40,0	36,5	34,8	24,3	22,9	19,5	16,4
Norveç	60,0	56,8	58,3	58,5	54,4	50,0	49,2
İspanya	--	--	--	12,5	16,7	18,3	13,6
İsveç	72,1	67,7	78,0	80,0	79,1	70,2	64,9
İsviçre	36,1	28,9	27,7	22,7	20,8	17,6	14,9
İngiltere	38,9	43,0	49,7	38,2	30,2	26,8	23,4
ABD	30,9	27,4	22,1	15,5	12,8	11,4	10,1

Kaynak: oecd.org

Not: Yunanistan 2018 verisi 2016 yılına, İsviçre 2018 verisi 2017 yılına aittir.

TEKGIDA-İŞ'İN EGE BÖLGESİ'NDEKİ KÖKLERİ

Tekgıda-İş Sendikası 13 Nisan 1952 tarihinde kuruldu ve o tarihten itibaren, Türkiye işçi sınıfı ve sendikacılık hareketi tarihinde önemli bir rol oynadı. Tekgıda-İş kökenli Naci Kurt, Seyfi Demirsoy, Halil Tunç ve İbrahim Denizcier, Türk-İş Genel Başkanlığı görevini üstlendi. Tekgıda-İş'ten Orhan Balta, H.Hüseyin Karakoç ve Mustafa Türkel de Türk-İş Genel Sekreterliği görevini yaptı.

TEKGIDA-İŞ KÖKENLİ TÜRK-İŞ YÖNETİCİLERİ

Türk-İş'in 1953-1954 döneminde genel başkanlığını yapan Naci Kurt 1945 yılında Tekel'in Cibali Tütün İşletmesi'nde işe başladı. Kısa bir süre sonra, Tekel'de örgütlü Ağaç İşçileri Sendikası genel başkanı oldu. 13 Nisan 1952 günü kurulan Türkiye Tütün Müskirat Gıda ve Yardımcı İşçi Sendikaları Federasyonu'nun kuruluşuna katıldı ve Federasyonun 1952 yılında yapılan ilk genel kurulunda genel başkanlığa seçildi.

Türk-İş'in 1960-1974 döneminde genel başkanlığını yapan Seyfi Demirsoy 1945 yılında İstanbul'daki Bomonti Bira Fabrikası'nda işçi olarak çalışmaya başladı. 1947 yılında Bomonti Bira Fabrikası İşçi Sendikası'nın kuruluşuna katıldı ve bir süre sonra bu örgütte genel başkanlık görevini üstlendi. 13 Nisan 1952 tarihinde Müskirat Federasyonu'nun kuruluşuna katıldı ve genel sekreterlik görevini üstlendi.

Türk-İş'in 1974-1979 döneminde genel başkanlığını yapan Halil Tunç 1950 yılında Ankara Bira Fabrikası'nda işçi olarak çalışmaya başladı. 1952 yılında Ankara Bira Fabrikası İşçileri Sendikası'nın kurucuları arasında yer aldı ve sendika başkanlığına getirildi. 1960-1974 döneminde Türk-İş Genel Sekreteriydi.

Türk-İş'in 1979-1982 döneminde genel başkanlığını yapan İbrahim Denizcier 1946 yılında Tekel Nakliyat Şubesi'nde işçi olarak çalışmaya başladı ve 1952 yılında kurulan Tekel Nakliyat İşçileri Sendikası'nın kurucuları arasında yer aldı. İbrahim Denizcier, 13 Nisan 1952 günü kurulan Müskirat Federasyonu'nun kuruluşuna katıldı ve ilk genel kurulda icra kurulu üyeliğine, daha sonraki genel kurullarda da önce genel başkan vekilliğine ve 1960 yılında genel başkanlığına seçildi.

Türk-İş'in 1989-1992 dönemi genel sekreteri Orhan Balta 1942 yılında Tekel Bira Fabrikası'nda işe başladı. 1986-1999 döneminde Tekgıda-İş'in genel başkanıydı.

Türk-İş'in 1999-2003 döneminde genel sekreteri olan H.Hüseyin Karakoç, 1962 yılında Eti Bisküvi Fabrikası'nda işçiliğe başladı. 1999-2003 döneminde Tekgıda-İş'in genel başkanıydı.

Türk-İş'in 2003-2007 döneminde genel eğitim sekreteri ve 2007-2010 döneminde genel sekreteri olan Mustafa Türkel 1983 yılında Tekel'in Tokat Sigara Fabrikası'nda işçiliğe başladı. 1999 yılında Tekgıda-İş'in genel sekreteri oldu. 2005 yılından beri Tekgıda-İş Sendikası'nın genel başkanıdır.

TÜTÜN MÜSKİRAT FEDERASYONU'NUN KURULUŞU

Tekgıda-İş Sendikası, 1968 yılında Türkiye Tütün, Müskirat, Gıda ve Yardımcı İşçi Sendikaları Federasyonu (Tütün Müskirat Federasyonu) ve Türkiye Tütün, İçki, Gıda Sanayii İşçileri Sendikası'nın (Tümgıda-İş) birleşmesiyle oluştu.

1952 yılında kurulmuş bulunan Tütün Müskirat Federasyonu 1961 yılında şu sendikalardan oluşuyordu (Kuruluş yılı ve 1961 yılındaki üye sayısı):

- Adana Tütün Sigara ve İspirtolu İçkiler Sanayi İşçileri Sendikası (Kuruluş: 1949; Üye: 400)
- Adapazarı Yaprak Tütün, Bakım ve İşleme Evi İşçileri Sendikası (K:1952; Ü:120)
- Ankara Bira Fabrikası İşçileri Sendikası (K:1952; Ü:650)
- Akçaabat Tütün İşçileri Sendikası (K:1951; Ü:170)
- Bafra Tütün İşçileri Sendikası (K:1951; Ü:150)
- Bandırma İnhisarlar Yaprak Tütün, Bakım ve İşleme Evi İşçileri Sendikası (K:1950; Ü:240)
- Bitlis Tütün ve Sigara Sanayii İşçileri Sendikası (K:1953; Ü:120)
- Bursa Tütün ve Müskirat İşçileri Sendikası (K:1946; Ü:560)
- Diyarbakır İnhisar İşçileri Sendikası (K:1950; Ü:200)
- Edirne Yaprak Tütün İşçileri Sendikası (K:1954; Ü:120)
- Gaziantep İnhisarlar İçki Fabrikası İşçileri Sendikası (K:1952; Ü:100)
- Hendek Yaprak Tütün İşçileri Sendikası (K:1952; Ü:300)
- İstanbul Bira Fabrikası İşçileri Sendikası (K:1947; Ü:700)
- İstanbul İspirto ve İçki Sanayii İşçileri Sendikası (K:1947; Ü:700)
- İstanbul Ağaç Sanayii İşçileri Sendikası (K:1951; Ü:140)
- İstanbul Likör ve Kanyak İşçileri Sendikası (K:1947; Ü:150)
- İstanbul Tütün ve Sigara Sanayii İşçileri Sendikası (K:1947; Ü:1500)
- İstanbul Yaprak Tütün, Bakım ve İşleme Evi İşçileri Sendikası (K:1947; Ü:1500)
- İstanbul Nakliyat İşçileri Sendikası (K:1951; Ü:480)
- İstanbul Cibali Kutu Fabrikası İşçileri Sendikası (K:1947; Ü:450)

- İstanbul Kibrit İmal İşçileri Sendikası (K:1949; Ü:500)
- İstanbul İnhisarlar Çay İşçileri Sendikası (K:1950; Ü:200)
- İstanbul Malzeme Alım İşçileri Sendikası (K:1954; Ü:120)
- İzmir Tekel Sigara Sanayii İşçileri Sendikası (K:1950; Ü:1000)
- İzmir İnhisarlar Yaprak Tütün İşçileri Sendikası (K:1950; Ü:1020)
- İzmir Şarap ve İspirtolu İçkiler İşçileri Sendikası (K:1954; Ü:400)
- İzmir Tuz İşçileri Sendikası (K:1951; Ü:580)
- Kocaeli Tütün İşçileri Sendikası (K:1950; Ü:300)
- Malatya Tütün ve Sigara Sanayii İşçileri Sendikası (K:1949; Ü:410)
- Malatya Yaprak Tütün İşçileri Sendikası (K:1950; Ü:135)
- Rize Çayeli Tekel Çay Fabrikası Sanayii İşçileri Sendikası (Ü:200)
- Samsun Tekel Tütün ve Tütün Sanayii İşçileri Sendikası (K:1955; Ü:1000)
- Tekirdağ İnhisarlar Şarap Fabrikası İşçileri Sendikası (K:1948; Ü:78)

TÜMGIDA-İŞ'İN KURULUŞU VE GELİŞİMİ

Bu sendikalar Tütün Müskirat Federasyonu bünyesinde bir araya gelmişken, 14 Kasım 1962 günü Türk-İş'in İzmir'deki 3. Bölge Temsilciliğinde yapılan bir toplantıda yeni 11 sendika bir araya gelerek Ege Tütün, Müskirat, Gıda ve Yardımcı İşçileri Sendikası'nı kurdular. 1963 ve 1964 yıllarında ise 6 sendika kendisini feshederek bu sendikaya katıldı. Böylece, Tütün Müskirat Federasyonu'nun 1964 yılı sonunda üyesi bulunan ve 27.7.1966 tarihinde Federasyon üyeliğinden çıkarılan Ege Tütün, Müskirat, Gıda ve Yardımcı İşçileri Sendikası, 17 sendikanın birleşmesinden oluştu.

Ege Tütün, Müskirat, Gıda ve Yardımcı İşçileri Sendikası bir süre sonra TOMİS Sendikası'na katıldı. TOMİS de daha sonra tüzüğünde yaptığı bir değişiklik ile adını Tümgıda-İş olarak değiştirdi. 1968 yılında ise, Tütün Müskirat Federasyonu ile Tümgıda-İş Sendikası birleşerek, günümüzdeki Tekgıda-İş'i oluşturdu.

Türkiye sendikacılık hareketi tarihi yazılırken, işyeri sendikalarından ulusal düzeyde büyük sendikalara giden süreç unutulmamalıdır. Tekgıda-İş Sendikası'nı oluşturan Tütün Müskirat Federasyonu'nun bir üyesi olan Ege Tütün, Müskirat, Gıda ve Yardımcı İşçileri Sendikası'nı oluşturan 17 sendikanın kısa öyküsü, bu nedenle önemlidir.

Bu sendikaların büyük bir bölümü işyerindeki bir odada, bir lokalde veya bir kahve köşesinde kuruldu. Bugünkü sendikaların sahip oldukları geniş olanaklar, 1940'lı ve 1950'li yıllarda söz konusu değildi. Aylık 100 veya 250 kuruş olan ödentilerin toplanmasında bile büyük zorluklarla karşılaşılıyordu. Söz konusu 17

sendikaların yöneticilerinin herhalde tümü amatördü. Sendikacılık bu dönemde gerçekten büyük özveriyle gerçekleştirilen bir uğraştı. Sendikacılığın kişi için getirdiği sıkıntı ve eziyet, sağladığı imkanlardan çok daha fazlaydı.

17 sendikaların büyük bir bölümü kamu kesimindeydi. Özel sektör işyerlerindeki sendikal çalışmalar genellikle başarısızlıkla sonuçlandı. Sendikacılık ağırlıklı kamu sektörü işyerlerinde kök saldı. Bu konudaki önyargılar öncelikle kamu işyerlerinde aşıldı. Bazı kamu işyerlerinde yalnızca daimi işçiler sendikaya üye oldular veya kabul edildiler; geçici veya mevsimlik işçiler dışarıda bırakıldı.

Sendikaların en önemli işlevi, yürürlükteki yasaların ve diğer mevzuatın uygulanmasıydı. Ayrıca, toplulukla iş uyuşmazlığı çıkarılarak umumi mukavele imzalanmaya da çalışılıyordu.

İşyerlerinde ve hatta aynı işyerinde ayrı ayrı kurulan küçük sendikalar bir doğal ayıklanma süreci yaşadı. Bir kısmı tümüyle başarısız kaldı; daha başarılı olan bir sendikaya katılarak tüzel kişiliğini sona erdirdi. Bir kısmı daha az başarılıydı; daha güçlü ve başarılı olana katıldı ve genellikle yeni sendikaların bir şubesine dönüştü. Kamu sektöründe aynı işverene ait değişik birimlerde örgütlü sendikalar, işveren karşısında daha güçlü olabilmek amacıyla, ya bir sendikada birleşti, ya da federasyonlar oluşturdu. 1961 Anayasası ile grev hakkının tanınması ve ardından toplu iş sözleşmesi ve grev yasa taslağının tartışmaya açılması, bu birleşme sürecini hızlandırdı.

TÜMGIDA-İŞ'E KATILAN EGE BÖLGESİ SENDİKALARI

Ülkemizin farklı bölgelerinde birçok işkolunda yaşanan sürecin ilginç bir örneği, Ege Tütün Müskirat Gıda ve Yardımcı İşçileri Sendikası'nın oluşumunda yaşandı. Bu sendikaların kısa öyküleri aşağıda sunulmaktadır:

Ege Tütün ve Sigara Sanayii İşçileri Sendikası: Sendika, 28 Haziran 1950 günü, İzmir'de Kahramanlar köprüsü karşısında 1420. Sokak'ta küçük bir dükkan içinde kuruldu. Kurucular, Tekel Tütün Fabrikasında çalışmakta olan Mehmet Çağlı, Ahmet Pekönür, Mustafa Hepgilergil, Ahmet Kopmaz, Avni Devrim, Ömer Pekakar ve Selahattin Şorman'dı. Kurucuların ilk altısı 1965 yılında da aynı fabrikada çalışmaya devam ediyordu. Ege Tütün ve Sigara Sanayii İşçileri Sendikası 1960 yılına kadar yalnızca Tekel Sigara Fabrikasında çalışan işçileri örgütledi. 1960 yılından itibaren ise, Tekel Baş Müdürlüğü'nde çalışan işçiler de üye yapıldı. Sendika 8 Aralık 1962 tarihinde yaptığı genel kurulunda kendisini feshederek, Ege Tütün Müskirat Gıda ve Yardımcı İşçileri Sendikası'na katıldı ve İzmir 1 No.lu Şube'yi oluşturdu. Bu tarihte Sendikaların 1537 üyesi vardı. Üyelik aidatı ayda 250 kuruştı.

İnhisarlar Yaprak Tütün İşçileri Sendikası: Sendika, 16 Mart 1950 tarihinde Tekel Yaprak Tütün Bakım ve İşleme Atölyeleri Merkez Müdürlüğü işyerlerinde kuruldu. Kurucular, Ahmet Karakan, Şefik İlkçoşkun, Alırıza Kumpasoğlu, Mustafa Köstem, İhsan İlge, Eşref Polat, Rauf Falay, Ahmet Hayırgele, Ahmet İdiz, Ali Akyut, Hayri Üstün, Mahmut Engür, Nezahat Erdinç, Ziya Erdem ve Remzi Balaylar'dı. Kuruculardan ilk ilk sekizi 1965 yılında hâlâ aynı işyerinde çalışıyordu. Bu tarihte, diğer kuruculardan Ali Aykut emlakçılık, Remzi Balaylar ise kesekağıdı imalatçılığı yapıyordu. İnhisarlar Yaprak Tütün İşçileri Sendikası daimi işçileri örgütledi. Sendika, 9 Aralık 1962 tarihinde yaptığı genel kurulunda kendisini feshederek Ege Tütün Müskirat Gıda ve Yardımcı İşçileri Sendikası'na katıldı. Bu tarihte 893 üyesi vardı. Üyelik aidatı ayda 250 kuruştı.

Belediye Mezbaha İşçileri Sendikası: Sendika, 2 Şubat 1956 tarihinde İzmir Belediye Mezbahasında İşçi Yemekhanesinin bir köşesinde Mehmet Yaşurgan, İbrahim Şimşirler, Ahmet Şan, Muammer Kuytan, İbrahim Balyacı, Ali Denizoğlu, Hamdi Ak ve Osman Kum tarafından kuruldu. Kuruculardan ilk beşi 1965 yılında hâlâ Mezbaha'da çalışıyordu; Ali Denizoğlu ise Eşrefpaşa'da bakkallık yapıyordu. Amaç, Mezbaha'da çalışan işçilerin örgütlenmesi ve haklarının korunmasıydı. Sendika, 29 Aralık 1962 tarihinde yaptığı genel kurulda kendisini feshederek Ege Tütün Müskirat Gıda ve Yardımcı İşçileri Sendikası'na katıldı ve bu sendikanın İzmir 4 no.lu şubesi olarak çalışmalarını sürdürdü. Katılım tarihinde sendikanın 142 üyesi vardı ve aylık aidat 250 kuruştı.

Tekel Çamaltı Tuzla İşçileri Sendikası: Sendika, 1950 yılında Çamaltı Tuzlası'nda bir odada Recep Hepdeniz, Selim Gezek, İsmail Yılmaz, Mürsel Gülbayoğlu ve İdris Atam tarafından kuruldu. Kuruculardan Mürsel Gülbayoğlu daha sonra Hollanda'ya işçi olarak gitti. Diğerleri ise 1965 yılında başka fabrikalarda işçi olarak çalışmaya devam ediyordu. Sendika, Çamaltı Tuzlası'nda çalışan daimi işçileri örgütledi. Ancak bir süre sonra Sendika yönetimi içinde bir anlaşmazlık çıktı. Yöneticilerin bir bölümü bu sendikadan ayrılarak 22 Ekim 1959 tarihinde Türkiye Tuzla İşçileri Sendikası'nı kurdular ve kısa bir çalışma sonrasında Tuzluca ve Kağızman tuzlarında çalışan işçileri örgütlediler. Aynı işyerinde iki sendikanın yarattığı sakıncaların görülmesi üzerine, Türkiye Tuz İşçileri Sendikası kendisini feshederek Tekel Çamaltı Tuzlası İşçileri Sendikası'na katıldı. Bu arada, Tekel Çamaltı Tuzlası İşçileri Sendikası'nın faaliyet alanı diğer tuzlalara da yayılmış oldu. Sendika, 15 Aralık 1962 tarihinde topladığı genel kurulunda aldığı kararla kendisini feshetti ve Ege Tütün Müskirat Gıda ve Yardımcı İşçileri Sendikası'na katıldı. Katılım sırasında Sendika'nın ayda 250 kuruş ödenti veren 540 üyesi vardı.

Ödemiş Fırın İşçileri Sendikası: Sendika 3 Temmuz 1954 tarihinde Ödemiş'te bir kahve köşesinde İsmail Kurtan, Emin Arıkan, Emin Yüksel, Hüseyin Kuranalp, Hüseyin Büyüklükler, Ali Gezer ve Hasan Tekatar tarafından kuruldu. Sendikanın

kurulduğu dönemde Ödemiş fırınlarının yürürlükteki 3008 sayılı İş Kanunu'nun kapsamı dışında bulunması nedeniyle, işçilerin haklarının korunmasında büyük zorluklarla karşılaşıldı. Sendika, 6 Ocak 1963 tarihinde yaptığı genel kurulunda kendisini feshederek Ege Tütün Müskirat Gıda ve Yardımcı İşçileri Sendikası'na katıldı. Bu tarihte 61 üyesi vardı. Ancak bu üyelerden hiçbiri ödenti vermiyordu.

Ödemiş Tütün İşçileri Sendikası: Sendika 6 Ocak 1955 tarihinde Mehmet Nalkıran, Şeref Baturay, Şükrü Uğrak, Mustafa Şenduran, İbrahim Duray, Mümin Poyraz ve Mustafa Taşışen tarafından kuruldu. Ancak, Tekel İşletmesinin Ödemiş'ten kaldırılmasından sonra Sendika'nın çalışmalarında büyük bir gerileme oldu. Sendika, 6 Ocak 1963 günü yaptığı genel kurulunda kendisini feshedip Ege Tütün Müskirat Gıda ve Yardımcı İşçileri Sendikası'na katıldığında 400 üyesi görünmekle birlikte, bunlardan hiçbiri ödenti vermiyordu.

İzmir Un İşçileri Sendikası: Sendika 21 Temmuz 1950 tarihinde İzmir Darağaç'ta bir kahve köşesinde Sırrı Balsu, Mehmet Türel, Sadık Özberk, Cemal Tuncer, Sabit Özberk, M.Caz, Sami Acar, Mehmet Çat, Turgut Arena, İbrahim Akbaş ve Tevkif Olçay tarafından kuruldu. 1965 yılında, kuruculardan Mehmet Türel bakkallık yapıyordu; Cemal Tuncer ise Torbalı'da fabrikatördü. Kuruluştaki amaç, İzmir'deki tüm un fabrikalarında çalışan işçilerin örgütlenmesi olmakla birlikte, bu başarılamadı ve Sendika yalnızca İstihlas Un Fabrikası'nda çalışan işçileri üye kaydedebildi. İzmir Un İşçileri Sendikası 1960 yılında yaptığı kongresinde kendisini feshederek, Ege Gıda İşçileri Sendikası'na katıldı. Bu tarihte, 25 üyesi vardı. Üyelik aidatı ayda 100 kuruştı.

Üzüm, İncir, Kutu İşçileri Sendikası: Sendika, 17 Temmuz 1952 tarihinde İzmir'de bir kahve köşesinde, Lütfü Öznehir, Yusuf Hazırol, İzzet Yorgancılar, A.Şükrü Tunalı, İbrahim Bıçakçı, Abdi Üredik, Hasan Kurt, Cemal Üzerek, Mehmet Altıntaş ve Fehmi Muza tarafından kuruldu. Amaç, İzmir'de üzüm, incir ve kutu işlerinde çalışanların üye yapılması ve haklarının korunmasıydı. Ancak başarılı olunamadı. Sendika, 1960 yılında yapılan genel kurulda Ege Gıda İşçileri Sendikası'na katıldığında, 250 üyesi vardı; ancak bunların hiçbiri 100 kuruş olan aylık ödentiye ödemiordu.

Şekerli Sanayii İşçileri Sendikası: Sendika, İzmir'de 22 Nisan 1955 günü Sefer Kayacı, Mahide Güler, Talat Özer, Mustafa Öztürk, Mustafa Çanlı, Kazım Üzendil, Hüseyin Çelikpençe tarafından, şekerleme işyerlerinde çalışan işçilerin örgütlenmesi ve haklarının korunması amacıyla kuruldu. Ancak çalışmaları ağırlıklı Balkan Şekerleme Fabrikası ile sınırlı kaldı. Kuruculardan Sefer Kayacı 1965 yılında bu işyerinde çalışmaya devam ediyordu. Sendika 1960 yılında yaptığı genel kurulda kendisini feshederek Ege Gıda İşçileri Sendikası'na katıldı. Bu tarihte 30 üyesi vardı. Aylık aidat 100 kuruştı.

Ege Gıda Sanayii İşçileri Sendikası: Sendika, 9 Ocak 1958 tarihinde, Halkapınar'da Pamuklu Mensucat İşçileri Sendikası Lokalinin bir köşesinde,

Nebati Yağ Sanayi İşçileri Sendikası adıyla ve yalnızca Yağ Sanayii T.A.Ş. işyerinde çalışan işçileri örgütlemeyi amaçlayarak kuruldu. Kurucular, Vecihi Ergunt, Emin Şengözen, Ömer Özibrişim, Mehmet Uysal, Naim Davulcu, Mustafa Erşay ve Ahmet Minareci idi. Kuruculardan ilk dördü 1965 yılında hâlâ Yağ Sanayii T.A.Ş. işyerinde çalışıyordu. Sendika, kuruluşundan bir süre sonra adını Ege Gıda Sanayii İşçileri Sendikası olarak değiştirdi. İzmir Un İşçileri Sendikası, Üzüm, İncir, Kutu İşçileri Sendikası ve Şekerli Sanayi İşçileri Sendikası'nın 1960 yılında katılmalarıyla Ege Gıda Sanayii İşçileri Sendikası biraz daha güçlendi. Sendika, 16 Aralık 1962 tarihinde yaptığı genel kurulunda kendisini feshederek Ege Tütün Müskirat Gıda ve Yardımcı İşçileri Sendikası'na katıldı. Bu tarihte sendikanın aylık 250 kuruş ödentisini veren yalnızca 617 üyesi vardı.

Ayvalık Zeytinyağı İşçileri Sendikası: Sendika 1952 yılında Halil Tanfer, İbrahim Aksüren, Ahmet İğneli, Abdi Gökçen, Sefer Önder ve Ahmet Ünlü tarafından Ayvalık'ta bir kahve köşesinde kuruldu. Amaç, Ayvalık'taki zeytinyağı fabrikalarında çalışan işçilerin örgütlenmesi ve haklarının korunmasıydı. Sendika, 12 Aralık 1962 tarihinde yaptığı genel kurulda kendisini feshederek Ege Tütün Müskirat Gıda ve Yardımcı İşçileri Sendikası'na katıldı. Bu tarihte ödentisi veren 123 üyesi vardı. Aylık ödentisi 100 kuruştur.

İzmir Fırın İşçileri Sendikası: İzmir'de fırın işçilerinin 1950 yılından beri kurdukları sendikalar çeşitli bölünmeler ve birleşmeler yaşadılar. Bu süreci yaşayanların bir bölümü 18 Mart 1958 tarihinde İzmir Fırın İşçileri Sendikası'nı kurdu. Kurucular, Raşit Büber, Ahmet Şahin, Nevzat Gizep, Namık Gizep, İbrahim Dağdeviren, Ramazan Pezek ve Mehmet Aktaş idi. Sendika, 28 Temmuz 1963 tarihinde yaptığı genel kurulunda kendisini feshederek Ege Tütün Müskirat Gıda ve Yardımcı İşçileri Sendikası'na katıldı. Bu tarihte Sendika'nın 274 üyesi varsa da, bunların hiçbiri ödentisi vermiyordu.

Tekel Şarap ve İspirtolu İçkiler İşçileri Sendikası: Sendika 1950 yılında Saffet Şık, İsmet Bilginer, Hayri Çankaya, Salih Beleni, Hasan Başaran, Fuat Aydın, Mustafa Üçler, Kemal Diktaş, Mehmet Bilekler, Mustafa Esen ve Celal Değilmez tarafından kuruldu. Sendikanın çalışmaları Tekel Şarap ve İspirtolu İçkiler Fabrikası'nda çalışan işçilerle sınırlıydı. Sendika, 24 Ağustos 1963 tarihinde yaptığı genel kurulunda kendisini feshederek Ege Tütün Müskirat Gıda ve Yardımcı İşçileri Sendikası'na katıldı ve bu Sendika'nın İzmir 6 no.lu şubesi olarak çalışmalarını sürdürdü. Katılma tarihinde Sendika'nın ayda 250 kuruş ödentisi veren 475 üyesi bulunuyordu.

Bahkesir Simit, Un ve Unlu Maddeler İşçileri Sendikası: Sendika 1955 yılında Balıkesir'de Ahmet Atik, Galip Göksulu, Mehmet Özateş, Mehmet Beydu, Mehmet Demiralp, Fehmi Birol, Mehmet Çetin, Mustafa Çilen, Tevfik Akyan ve İsmail Cıvgın tarafından, fırın işçilerini örgütleyip haklarını korumak amacıyla kuruldu. Ancak, örgütlenmede başarılı olamadı. Sendika, 15 Aralık 1963 tarihinde

yaptığı genel kurulunda kendisini feshederek Ege Tütün Müskirat Gıda ve Yardımcı İşçiler Sendikası'na katıldığında ödenti veren yalnızca 64 üyesi vardı.

Ege Tütün İşçileri Sendikası: Sendika 17 Temmuz 1947 tarihinde Kemal Özbek, Süleyman Sarpyalçın, Şükrü Özkun, Vefik Uyanerler, İbrahim Derben, Halil Aydoğan, Hüseyin Baysener, Sabri Karacaoğlu, M.Ali Akkaplan, Mustafa Ertek, Burhan Demirbağ ve Hamdi Özyılmaz tarafından İzmir'de kuruldu. Amaç, tütün işinde mevsimlik işçi olarak çalışanların örgütlenmesi ve hak ve çıkarlarının korunmasıydı. Sendika, 19 Ocak 1964 tarihinde yaptığı kongresinde kendisini feshederek Ege Tütün Müskirat Gıda ve Yardımcı İşçiler Sendikası'na katıldı ve Sendika'nın İzmir 7 No.lu Şubesi olarak çalışmalarını sürdürdü. Katılım sırasında ödenti veren üye yoktu.

Yağ Sanayii İşçileri Sendikası: Sendika İzmir'de 31 Temmuz 1950 tarihinde Mehmet Kansu, Mehmet Gencer, Sait Rastgele, Mustafa Alkış, Sami Erkuş, Ali Karakurt, Hakkı Kader ve Muammer Ayker tarafından kuruldu. Sendika ilk dönemde hem yağ sanayii, hem de petrol sanayiinde çalışan işçileri kapsamaya çalıştı. Ancak, mevzuatın buna uygun olmaması nedeniyle, petrol işçileriyle ilgilenmeyi bıraktı. Sendika, 14 Mart 1964 tarihinde yaptığı genel kurulunda kendisini feshederek, Ege Tütün Müskirat Gıda ve Yardımcı İşçiler Sendikası'na katıldı. Bu tarihte ödenti veren üyesi yoktu. Sendika, Turyağ işyerinde çalışan üyelerin bağlı bulunduğu İzmir 8 no.lu şubeye dönüştürüldü.

Ayvalık Sabun İşçileri Sendikası: Sendika, 1952 yılında Hasan Kantarcı, Ahmet Tanış, Mehmet Kaleli Okyar, Ali Kalıpsız, Kemal Doğruca, Mustafa Şimşek ve Mehmet Balıkesirli tarafından Ayvalık'ta sabun fabrikalarında çalışan işçileri örgütlemek amacıyla kuruldu. Kuruculardan Mustafa Şimşek 1965 yılında İzmir Çınarlı'da Hakiki Ayvalık Sabunhanesini işletiyordu. Sendika, bir süre sonra kendisini feshederek, Türkiye Petrol İşçileri Sendikası'na katıldı ve onun bir şubesine dönüştü. Ancak İşkolları Nizamnamesinin bu ilişkiye olanak vermemesi üzerine, Türkiye Petrol İşçileri Sendikası'nın önerisi üzerine, bu şubedeki işçiler 6 Aralık 1964 tarihinde Ege Tütün Müskirat Gıda ve Yardımcı İşçiler Sendikası'na katıldılar. Böylece bu şubeye bağlı 104 işçi sendika değiştirmiş oldu.

TEKGIDA-İŞ İLE TEKEL ARASINDA BAĞITLANAN TOPLU SÖZLEŞMESİ (1964)



275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 24 Temmuz 1963 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmesinden sonra öncelikli olarak kamu kesimi işyerlerinde toplu sözleşme görüşmeleri başladı. Bu kamu işletmelerinin en önemlilerinden biri de TEKEL idi. Bu tarihte TEKEL'de Müskirat Federasyonu'na bağlı işyerlerinde 32.000 sendika üyesi işçi çalışıyordu.

275 sayılı Kanunda işkolu toplu iş sözleşmesine de imkan tanıyıyordu. Ancak TEKEL'de örgütlü sendikaların üst örgütü durumundaki Müskirat Federasyonu'nun işkolu yetkisi alamaması üzerine, sendikaların tümünü temsil edecek 8 kişilik bir pazarlık komitesi oluşturuldu.

Bu komitede görev alan kişiler ve temsil ettikleri kesimler şöyleydi:

Halil Tunç: Komite başkanı, içki sanayii işçileri sendikalarının temsilcisi

Zeki Gedik: Sigara sanayii işçileri sendikalarının temsilcisi

Bülent Öztuğ ve Cahit Yalçın: Yaprak tütün, bakım ve işleme işçileri sendikalarının temsilcileri

İbrahim Denizcier: Yardımcı işkolları işçileri sendikalarının temsilcisi

İbrahim Manavoğlu ve Rahmi Şahin: İspirto, rakı ve bira sanayi işçileri sendikalarının temsilcisi

Celal Varol: Kibrit sanayii işçileri sendikasının temsilcisi

Toplu pazarlık 18.10.1963 tarihinde yapılan ilk toplantıyla başladı. Taraflar 51 kez toplandı. 6 ay ve 23 günlük pazarlık sürecinin sonunda varılan anlaşma 58 yıl önce, 21 Mayıs 1964 günü Ankara Bira Fabrikası lokalinde yapılan törenle imzalandı.

Törene onur tanıkları olarak, Çalışma Bakanı Bülent Ecevit ve Türk-İş Genel Başkanı Seyfi Demirsoy'un yanı sıra Bayındırlık Bakanı Arif Hikmet Onat, Gümrük ve Tekel Bakanı Mehmet Yüceler, Tarım Bakanı Turhan Şahin, İmar İskan Bakanı Celalettin Uzel, Köy İşleri Bakanı Lebit Fehmi Yurtoğlu, Devlet Bakanı Nüvit Yetkin, Devlet Bakanı İ.Saffet Omay, Adalet Bakanı Sedat Çumralı ve Dahiliye Bakanı Orhan Öztark katıldı.

Toplu iş sözleşmesi ve ekleri 30 Nisan 1964 tarihinde yürürlüğe girdi. Ancak ücret zamları 1 Nisan 1964 tarihinden itibaren geçerli oldu.

Bu toplu iş sözleşmesinin ilginç bir özelliği, belirsiz süreli olmasıydı: “İşbu toplu iş sözleşmesi belirsiz süreli olarak aktedilmiştir.” (M.3)

Bu toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendikalar ve örgütlü oldukları işyerleri aşağıda sunulmaktadır:

- (1) Ankara Tütün, Müskirat, Gıda ve Yardımcı İşçileri Sendikası: Ankara Bira Fabrikası Müdürlüğü, Ankara Başmüdürlüğü ve Transit depoları
- (2) Tekirdağ Tekel Şarap Fabrikası İşçileri Sendikası: Tekirdağ Şarap Fabrikası Müdürlüğü
- (3) Hendek Tütün İşçileri Sendikası: Hendek Müdürlüğü
- (4) İstanbul Kibrit İmal İşçileri Sendikası: Büyükdere Kibrit Fabrikası Müdürlüğü
- (5) Marmara ve Trakya Bölgesi Tütün, Müskirat, Gıda ve Yardımcı İşçileri Sendikası: İstanbul Y.T.B. ve İş Atelyeleri Merkez Müdürlüğü işyerleri, Cibali Tütün Fabrikası Müdürlüğü, Edirne Müdürlüğü, Tekel Enstitüler Müdürlüğü
- (6) Bursa Tütün ve Müskirat İşçileri Sendikası: Bursa Y.T.B. ve İş Atelyeleri Merkez Müdürlüğü, Bursa Başmüdürlüğü (Karacabey, Mudanya)
- (7) Malatya Tütün ve Sigara İşçileri Sendikası: Malatya Tütün Fabrikası
- (8) Malatya Y.T.B. İşçileri Sendikası: Malatya Y.T.B. ve İş Atelyeleri Merkez Müdürlüğü, Malatya Başmüdürlüğü, Adıyaman Müdürlüğü
- (9) Bandırma Y.T.B. ve İş Atelyeleri İşçileri Sendikası: Bandırma Y.T.B. ve İş Atelyeleri Merkez Müdürlüğü
- (10) Adapazarı Y.T.B. ve İş. Evleri İşçileri Sendikası: Adapazarı Müdürlüğü, Geyve İdare Memurluğu, Pamukova İdare Memurluğu
- (11) İstanbul Nakliyat İşçileri Sendikası: Tekel Nakliyat Şubesi Müdürlüğü
- (12) Trabzon Tütün İşçileri Sendikası: Trabzon Y.T.B. ve İş. Atelyeleri Merkez Müdürlüğü
- (13) Bafra Tütün, Müskirat ve Yardımcı İşçileri Sendikası: Bafra Tekel Müdürlüğü

- (14) Adana Tütün, Müskirat, Gıda ve Yardımcı İşçileri Sendikası: Adana Tütün Fabrikası Müdürlüğü, Adana Y.T.B. ve İş. Atelyeleri Merkez Müdürlüğü, Adana Tekel Başmüdürlüğü
- (15) Gaziantep İçki Fabrikası İşçileri Sendikası: Gaziantep İçki Fabrikası Müdürlüğü
- (16) Akçaabat Y.T.B. İşçileri Sendikası: Akçaabat Y.T.B. Evi
- (17) İstanbul İspirto ve İçki Sanayii İşçileri Sendikası: Paşabahçe İspirto ve İçki Fabrikası Müdürlüğü
- (18) İstanbul Tütün, Müskirat, Gıda ve Yardımcı İşçileri Sendikası: Malzeme Alım Şubesi Müdürlüğü
- (19) Ege Tütün, Müskirat, Gıda ve Yardımcı İşçileri Sendikası: İzmir Tütün Fabrikası Müdürlüğü, İzmir Y.T.B. ve İş. Atelyeleri Merkez Müdürlüğü İşyerleri, İzmir Çamaltı Tuzlası, Tekel İzmir Şarap ve İspirto Fabrikası, Müdürlüğü, İzmir Başmüdürlüğü, İzmir Tütün İslah ve Deneme İstasyonu, Çanakkale Şarap Fabrikası Müdürlüğü, Kağızman Tuzlası, Aydın Başmüdürlüğü, Manisa Başmüdürlüğü, Denizli Müdürlüğü
- (20) İstanbul Müskirat, Gıda ve Yardımcı İşçileri Sendikası: Bomonti Bira Fabrikası Müdürlüğü, Likör Fabrikası Müdürlüğü, İstanbul Çay Atelyesi Müdürlüğü
- (21) Karadeniz Tütün, Müskirat, Gıda ve Yardımcı İşçileri Sendikası: Samsun Tütün Fabrikası Müdürlüğü, Samsun Y.T.B. ve İş. Atelyeleri Merkez Müdürlüğü, Samsun Başmüdürlüğü, Çarşamba Müdürlüğü, Taşova Müdürlüğü
- (22) Doğu ve Güneydoğu Bölgesi Tütün, Müskirat, Gıda ve Yardımcı İşçileri Sendikası: Diyarbakır İçki Fabrikası Müdürlüğü, Elazığ Şarap Fabrikası Müdürlüğü, Elazığ Tekel Müdürlüğü
- (23) Bitlis Tekel ve Sigara Sanayii İşçileri Sendikası: Bitlis Tütün Fabrikası Müdürlüğü, Bitlis Başmüdürlüğü
- (24) Alaçam Tekel Tütün İşçileri Sendikası: Alaçam Müdürlüğü
- (25) Düzce Tütün İşçileri Sendikası: Düzce Müdürlüğü, Çilmi İdare Memurluğu, Gümüşova İdare Memurluğu, Konuralp İdare Memurluğu
- (26) Karadeniz Çay Sanayii İşçileri Sendikası: Çay Fabrikaları

Belirsiz süreli olarak bağitlanan birinci dönem toplu iş sözleşmesinin yerini, bazı değişikliklerle taraflar arasında 26.8.1965 tarihinde imzalanan ve bu tarihten itibaren iki yıl yürürlükte kalan toplu iş sözleşmesi aldı.

TEKEL işyerlerinde uygulanan birinci dönem toplu iş sözleşmesinin bazı maddeleri aşağıda sunulmaktadır:

M.5. Sendika Emniyeti: “İşveren, bu toplu iş sözleşmesinde tesbit edilmiş bulunan ve sendikalı işçiler lehine tınmış olanlardan daha yüksek ücret ve daha iyi şartları ile yeni işçi almamayı taahhüt eder.”

M.6. Sendika Üyesi Olmayan İşçiler: “Bu toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre sendikalı işçilerin elde edeceği yeni haklardan, sendikasız işçiler istifade edemez.”

M.7. Dayanışma Aidatı: “Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesi hükümlerinden istifade etmek isteyen sendikasız işçilere işveren, sendikanın muvafakatını almadan toplu iş sözleşmesi hükümlerini uygulayamaz.”

M.25. Askerlik Sebebile İşten Ayrılanların Tekrar İşe Alınması: “İşbu toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girmesini müteakip, askerlik görevini ifa etmek için işinden ayrılan işçiler (tazminat almak suretile iş akdi feshedilenler hariç) askerlik görevinin sona erdiği tarihten itibaren 30 gün içinde iş yerine başvurdukları takdirde eski işi boş olanlar eski işlerine, eski işi boş olmayanlar kabul etmemeri kaydiyle eski işlerine en benzeri bir işe alınırlar. eski işi boş olmaması veya işçinin kabul edeceği mümasil bir iş bulunmaması halinde ilk açılacak uygun bir işe tercihan alınırlar. Bu işçiler, askerlik vazifelerini ifa ettikleri süre zarfında o iş yerinde çalışan işçilerin tamamını kapsamak üzere verilmiş ve bilfiil çalışmayı iktiza ettirmeyen zamlardan işe başladıkları tarihten itibaren istifade ederler.”

M.27. İhbar Süreleri: İhbar süreleri, bir yıldan 3 yıla (3 yıl dahil) kadarki süre için 8 hafta; üç yıldan on yıla kadar (on yıl dahil) 11 hafta; on yıldan fazla süreler için 14 hafta. İhbar süresinde ücretli iş arama izni günde 3 saat.

M.34. Ücret Zamları: “İşçi ücretlerine, hizmet zammı, kıdem zammı, liyakat zammı olmak üzere üç şekilde zam yapılabilir.”

M.41. Toplu İş Sözleşmesi ile Ücretlere Yapılan Zam: “Bu toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilerin 1/4/1964 tarihindeki saat ücretlerine seyyanen 40'ar kuruş zam yapılmıştır.”

M.46. İş Müddetleri: “Normal çalışma müddeti haftada 48 saattir. İşbu 48 saatlik müddetin günlere tevzii cumartesi günü saat 13'e kadar çalışılacak şekilde tanzim olunur. Cumartesi günleri hariç olmak üzere günlük çalışma müddetinin ortasında 12'den 13'e kadar yemek paydosu, saat 10 ve 15'te işi aksatmamak kaydiyle 15'er dakikalık sigara paydosu verilir. Sigara paydosları için ücret tevkifatı yapılmaz.”

M.48. Vardiya Zammı: “Gece vardiyalarında işçilerin ücreti % 50 zamlı olarak ödenir. Bu zam işçinin diğer istihkaklarını hesap ve tahakkukuna esas tutulmaz. Gece vardiyası, yarısından fazlası gece devresine tesadüf eden

çalışmadır. İş saatleri iki posta halinde çalışıldığı takdirde bir vardiya işçilerinin gece çalışması yapması, üç vardiya postası halinde çalıştığı takdirde gene bir vardiya işçilerinin gece çalışması yapması suretiyle tanzim edilir.”

M.49. Şişe Kontrolü: “Toplu iş sözleşmesi kapsamına giren iş yerlerinden imlâ kısmında çalışan şişe kontrolü işçilerine, her saat başında 10 dakika dinlenme zamanı verilir. Bu işçiler sigara paydosundan fazdalanamazlar.”

M.50. Evlenme Yardımı ve Ücretli İzin: “İdarenin bir veya müteaddit iş yerlerinde evlenmeleri tarihine takaddüm eden devrede sürekli olarak iş akdi; (a) üç sene devam etmiş olanlar için 200 saat, (b) beş sene devam etmiş olanlar için 300 saat, (c) on sene devam etmiş olanlar için 400 saat, tutarı kadar evlenme tarihindeki saat ücreti üzerinden evlenme yardımı yapılır. Karı kocanın her ikisi de İdarenin iş yerlerinde işçi olarak çalıştıkları takdirde bu yardımdan her ikisi de hizmet sürelerine göre istifade ederler. Evlenme yardımı her işçi için bir defa yapılır. Evlenenlere ayrıca beşer gün ücretli izin verilir.”

M.51. Evlenen Kadın İşçilerin İş Akitlerinin Feshinde Sosyal Yardım: “İş veren evlenen kadın işçilere evlendikleri tarihten itibaren altı ay içinde iş akitlerinin feshini istedikleri takdirde, sendikalı kadın işçinin aşağıda yazılı kıdem süresine göre sosyal yardım mahiyetinde; (a) evlendikleri tarihte üç kıdem yılı çalışmış olan işçilere 200 saat, (b) evlendikleri tarihte beş kıdem yılı çalışmış olan işçilere 300 saat, (c) evlendikleri tarihte on kıdem yılını doldurmuş olanlara 400 saat, karşılığı bir ödeme yapar. Bu sosyal yardıma esas olacak saat ücreti iş akdinin feshedildiği tarihteki saat ücretidir. Bu suretle iş akdini fesheden kadın işçinin yeniden işe alınması için, iş verenin kendisine bu madde gereğince ödediği sosyal yardımı iade etmesi şarttır.”

M.52. Doğum Yardımı. 150 TL

M.53. Çocuk Zammı: Ayda 10 TL

M.54. Emzirme Odaları ve Kreşler: “İş veren aşağıda zikredilen sosyal yardımları yapmayı kabul eder. (a) Kadın işçi sayısı 100'ün üstünde (100 dahil) olan iş yerlerinde çocuk emzirme odaları tesis etmek. (b) Kadın işçi sayısı 300'ün üstünde olan işyerlerinde emzirme odası ve okul çağına gelmemiş çocukların iş saatleri dahilinde bakılmalarını sağlayacak kreşler açmak. İş veren emzirme odası ve kreşlerin kapasitesinin kadın işçi sayısının yüzde 15'ine kadar olmasını sağlayacak her türlü imkanı kıymetlendirmeye gayret eder.”

M.55. Cenaze Yardımı: 300 TL

M.57. Yemek Kamesi: “İşveren; iş yerinde çalışan işçilere, çalıştıkları günlerde bir öğün öğle yemeği verir. Yemek kamesi ekmek dahil ihzar masrafları hariç 175 kuruştur. Yemek, yemek pişen işyerlerinde verilir. Yemek pişmeyen işyerlerine pişen diğer bir işyerinden gönderilir.”

M.58. Jubile: 15 yılda Tekel ürünleri ve rozet; 20 yılda bir aylık ücret; 25 yılda iki aylık ücret ödenir.

M.59. Sigorta Tarafından Ücret Ödenmeyen İstirahatlarda Yardım: “Sendikalı işçiye sigorta doktoru tarafından verilen istirahatlarda, sigortaca ücret ödenmeyen müddetin azami ilk üç gününde (çalışmadığı halde kanunen ücret verilmesi gereken günler hariç) istirahatlı olduğu ilk gün, çalıştığı süreye ait normal mesai ücreti ve 8 saatten bakiye müddetle ilk günü takip eden iki güne ait normal mesai ücretinin bakmakla görevli olduğu kimsesi bulunan işçiye % 60'ı, bulunmayan işçilere % 50'si nisbetinde bir ücret ödenir.”

M.60. İhtiyat Askerliğinde Ücret: “(a) Evli olup eşi veya çocukları çalışmayanlara veya bakmakla mükellef muhtaç ana veya babası olanlara beher iş günü için 6 saatlik ücretleri tutarında, (b) evli olup eşi veya çocukları çalışanlara veya evli olmayıp bakımı ile mükellef ana ve babası bulunmayanlara beher iş günü için 4 saatlik ücretleri tutarında olacaktır.”

M.61. İş Kazası Tazminatı ve İş Kazası Prim Tarifesi

M.63. İşçi Eğitimi: “İş veren, işyerinde okuyup yazma bilmiyen işçilerin öğrenimlerinin ilkokul seviyesine yükseltilmesini ve mesleki bilgilerinin artırılmasını sağlamak için gayret safetmeyi kabul eder.”

M.64. İşçi Koruma Sandığı: “İşbu toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilerin aylık ücretlerinin % 2'si nisbetinde tevkif edilecek meblağlar işçi koruma sandığı ismi altında işyerlerinde mevcut veya yeniden teşkil olunacak sandıklara yatırılır. Koruma sandığına iştirak etmek işçinin muhtariyetine tabidir. Sandığa iştirak etmek isteyen işçi, bu hususu yazılı olarak işyeri müdürlüğüne bildirir.”

M.66. Kanuni Ücretli İzinler: 1-5 yıl kıdemde üç iş haftası; 5-15 yıl kıdemde 4 iş haftası; 15 yıldan fazla kıdemde 5 iş haftası.

M.67. Ücretli Mazeret İzni: “İşçinin çocukları veya kız kardeşlerinin evlenmesi ve ana, baba, eş, kardeş veya çocuklarının ölümü halinde işçiye iki iş günü için ücretli izin verilir. İşyerinde çalışanlardan birinin ölümü halinde ölenin işçi veya memur olmasına bakılmaksızın, cenaze merasimine iştirak için işverence izin verilen işçilerin bu süre için ücretlerinden kesinti yapılmaz.”

M.68. Askerlik Yoklaması Ücretli İzni: “Muvazzaf askerlik yoklamalarında muayeneye tabi tutulmak üzere işyerinden ayrılması lazım gelen işçiye bu muamele için iş günü içinde izin verilir. İşçinin bilfiil bulunması icab etmeyen yoklamalar toplu olarak mümessiller eliyle yaptırılır.”

M.90. Yoklama: “İş yerinden dışarı çıkan her işçi yoklanır. Yoklamaya tâbi olacak işçiler iş yeri kapısında tesis olunacak bir ışık tertibatı ile tayin edilir. Bu ışık tertibatı o işyerinde çalışan işçilerin % 40'ının yoklamasını temin edecek şekilde ayarlanır. İhbar veya işverence görülecek lüzum halinde yukardaki hükümle

mukayyet kalınmaksızın haklarında ihbar yapılan veya lüzum görülen işçiler aranır. Taraf sendika bu hükmün suiistimal edilmemesi için işçiler nezdinde gerekli telkinlerde bulunacaktır.”

M.92. Başka İşleri Yapma Mecburiyeti: “İşçiler icabında kendilerine gösterilen ihtisas ve branşlarına uygun başka işleri de yapmağa mecburdurlar.”

M.99. Aşılama Mecburiyeti: “Salgın hastalık tehlikesi hallerinde veya lüzum görüldüğü takdirde işçilere icabeden aşılar yaptırılır. Sıhhi bir mahzur olmadıkça her işçi aşılana mecburdur.”

M.113: “Sigara fabrikaları ile sigara fabrikalarının bulunduğu mahallerdeki yaprak tütün bakım ve işleme evlerinde çalışan işçilere, idarece halen çalışılan beher günde verilmekte olan 15 adet sigara, 20 adete çıkarılmıştır.”

TEKGIDA-İŞ İLE TEKEL ARASINDA BAĞITLANAN TOPLU SÖZLEŞMESİ (1.3.1980-28.2.1982)



Tekgıda-İş Sendika Akademisi'nin bir önceki raporunda, 1968 yılında Tekgıda-İş'i oluşturacak olan sendikaların TEKEL işyerleriyle 1964 yılında ilk kez bağittikleri toplu iş sözleşmesinin önemli maddeleri verilmişti.

Tekgıda-İş Sendika Akademisi'nin bu haftaki raporunun konusu, Tekgıda-İş ile TEKEL Genel Müdürlüğü arasında 7.6.1980 tarihinde bağitlanan toplu iş sözleşmesinin önemli düzenlemeleridir. Böylece, 1964-1980 döneminde TEKEL işyerlerinde çalışan işçilerin çalışma koşullarında ve haklarında sendikal örgütlülük sayesinde gerçekleştirilen gelişme karşılaştırılabilecektir.

Bu toplu iş sözleşmesinin önemi, 12 Eylül 1980 darbesi öncesinde özellikle kamu sektöründe bağitlanan son toplu iş sözleşmelerinden olmasıdır. 12 Eylül 1980 darbesi sonrasında, süresi sona eren ve henüz bağitlanmamış olan toplu iş sözleşmeleri, işçi temsilcilerinin azınlıkta olduğu Yüksek Hakem Kurulu'na gönderildi ve Yüksek Hakem Kurulu'nun kararları toplu iş sözleşmesi kabul edildi.

Toplu iş sözleşmesi metni aynı yıl Tekgıda-İş Sendikası ve TEKEL Genel Müdürlüğü tarafından ayrı ayrı yayımlandı. (**TEKEL Genel Müdürlüğü ile TEKGIDA-İŞ Sendikası Arasında İşkolu Düzeyinde İmzalanan Toplu İş Sözleşmesi, 1.3.1980-28.2.1982**, Tekgıda-İş Yay., İstanbul, 1980)

Toplu iş sözleşmesi görüşmeleri sırasında “işçi pazarlık komitesi” şu kişilerden oluşuyordu: İbrahim Denizcier, Nazmi Ceylandağ, Bülent Öztuğ, Zeki Gedik, Orhan Balta, Kaya F.Gülsoy ve Turhan Göbekli.

“İşveren pazarlık komitesi” de şu kişilerden oluşuyordu: Selahattin Uçankan, Özcan Ünal, İ.Hakkı Başman, Tayfun Zaimoğlu, Hüseyin Tahsin Savaş, Mehmet Erdem, Tevfik Yeldan ve Tülay Özerman.

Toplu iş sözleşmesinin bazı maddeleri aşağıda sunulmaktadır:

M.4. Sözleşmenin Yürürlük Süresi: 1.3.1980-28.2.1982.

M.7. Sendika Üyesi Olmayan İşçilerin Ücret ve İş Koşulları: “İşveren, akid sendika üyesi olmayan işçilere bu toplu iş sözleşmesinde saptanmış bulunanlardan daha yüksek ücret ve daha iyi iş koşulları uygulamamayı kabul eder.”

M.24. Mevsim veya Kampanya İşlerinde İşçi Alınması: “Mevsim veya kampanya işlerinde çalışmakta iken işin bitmesi nedeniyle hizmet akdi askıya alınan sendikalı işçilere; ayrıldıkları işyerlerinde aynı mevsim veya kampanya işinin yeniden başlaması halinde, bu işyerinde öncelikle işbaşı yaptırılır.”

M.25. Ölen İşçilerin Eşi ve Çocuklarının İşe Alınması: “Çalışmakta iken ölen işçilerin eşi veya birlikte oturup bakmakla yükümlü bulunduğu çocuklarından biri, ölümü izleyen 45 gün içinde başvurdukları takdirde uygun kadro varsa derhal, uygun kadro yoksa, kadro sağlandıktan sonra öncelikle işe alınırlar. (...) Bu kişiler işe alınırken sınava tabi tutulmazlar.”

M.26. Askerlik Sebebiyle İşten Ayrılanların Tekrar İşe Alınması: “İşveren, bu Toplu İş Sözleşmesinin yürürlüğe girmesinden sonra askerlik görevini yapmak için işinden ayrılan akid Sendika üyesi işçileri (tazminat almak suretiyle iş akdi feshedilenler hariç), askerlik görevinin sona erdiği tarihten başlayarak 45 gün içinde işyerine başvurdukları takdirde eski işi boş olanları eski işlerine, eski işi boş olmayanları -kabul etmeleri kaydıyla- eski işlerinin benzeri bir işe almayı taahhüt eder.”

M.28. Deneme Süresi: “İşe yeni alınan işçiler 1475 sayılı Kanunun 12. maddesinde öngörülen 1 aylık deneme süresine tabi tutulurlar.”

M.30. İş Süresi: “Normal çalışma süresi haftada 48 saattir. 48 saatlik sürenin günlere dağılımı, Cumartesi günü saat 13'e kadar çalışılacak şekilde düzenlenir. Cumartesi ve Dini Bayramların arife günü hariç olmak üzere günlük çalışma süresi içerisinde saat 12'den 13'e kadar 1 saat yemek pasdosu ve her iş günü saat 10.00 ve 15.'de üretim ve imalat işlerinde çalışan işçilere münhasır olmak üzere 15'er dakikalık sigara paydosu verilir. (...) 15'er dakikalık sigara pasdosları iş süresinden sayılır ve bu süreler için ücret kesintisi yapılmaz.”

M.31. Şişe Kontrolünde Çalışan İşçilerin Dinlenme Zamanları: “Bu toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işyerlerinde imla kısmında çalışan şişe kontrolü işçilerine, her saat başında on dakika ücretli dinlenme izni verilir. Bu işçilere ayrıca sigara paydosu izni verilmez.”

M.33. Vardiya Usulü İş: “İki veya üç vardiya halinde çalışılan işyerlerinde işçilere, çalışma süresinin ortasında yarım saat dinlenme ve sigara paydosu verilir. Yemek bu paydosta yenir. Dinlenme ve sigara paydosları çalışma süresinden sayılır ve bu süreler için ücret kesintisi yapılmaz. (...) Vardiya esasına göre çalışan işçilere fazla mesai yaptırılmaz. İki vardiya halinde çalışılan işlerde ikinci

vardiyada çalışan işçilerin ücreti, üç vardiya halinde çalışılan işlerde de bu vardiyalardan çalışma süresinin yarısından fazlası gece devresine rastlayan vardiya işçilerinin ücreti yüzde 50 zamlı olarak ödenir. İş saatleri, üç posta halinde çalışıldığı takdirde, bir vardiya işçilerinin gece çalışması yapacakları şekilde düzenlenir.”

M.34. Fazla Mesai: “İşverence; fazla çalışma yapılmasına gerek görülen hallerde ve genel tatil ve ulusal bayram günlerinde, fazla mesai yaptırılacak ve tatil günlerinde çalıştırılacak işçilerin muvafakatı alınır. Şu kadar ki, akid sendika, işveren tarafından fazla mesai yapılması gerekli görüldüğü takdirde, o işyerinde yeteri kadar işçinin fazla mesai yapmasını sağlamak için gayret göstermeyi taahhüt eder. Fazla mesai ücretleri, esas saat ücretine nazaran % 50 zamlı ödenir.”

M.40. Hizmet Zammı ve Devam Zammı: “(A) Hizmet Zammı: Bu zam I – II – III. sınıflarda 25 kuruş, IV. sınıfta 30 kuruş, V. sınıfta 35 kuruş, VI. sınıfta 40 kuruş ve VII. sınıfta 45 kuruş olarak verilir. (...) (B) Devam Zammı: İşçinin işe alındığı veya son hizmet zammını aldığı tarihten itibaren (1) haftalık çalışma süresi 6 iş gününe göre düzenlenmiş olan işyerlerinde, bir senelik hizmeti sonunda 250 iş günü, (2) haftalık çalışma süresi 5 iş gününe göre düzenlenmiş olan işyerlerinde, bir senelik hizmeti sonunda 198 iş günü fiilen çalışmış olan işçilere verilen zamdır. (...) Bu zam I – II – III. sınıflarda 100 kuruş, IV. sınıfta 200 kuruş, VI. sınıfta 300, VI. sınıfta 400 ve VII. sınıfta 500 kuruş olarak ödenir. (...) (C) Devam zammına hak kazanan işçilere ayrıca hizmet zammı verilmez ve her iki zam bir arada uygulanmaz.”

Madde 45. Toplu İş Sözleşmesi ile İşçi Ücretlerine Yapılan Zam: “Bu toplu iş sözleşmesinin kapsadığı işyerlerinde çalışmakta bulunan Tekgıda-İş Sendikası üyesi işçilerin (gemi adamları dahil), 1.3.1980 ve 1.3.1981 tarihindeki saat ücretlerine, aşağıda uygulama esasları belirtilen miktarlarda zam yapılmıştır. (1) 1.3.1980 (hariç) tarihinden önce işe giren işçilerin saat ücretlerine birinci yıl 40 TL, ikinci yıl 50 TL zam yapılacaktır. (2) 1.3.1980 – 28.2.1981 (dahil) tarihleri arasında işe girecek işçilerin saat ücretlerine birinci zammının yarısı olan 20 TL, 1.3.1981 tarihinde ise ikinci yıl zammı olan 50 TL eklenecektir. (3) 1.3.1981 tarihinden itibaren işe girecek işçilerin saat ücretlerine yalnız ikinci yıla ait 50 TL zam yapılacaktır. Bu toplu iş sözleşmesi dönemi içinde, yeni bir asgari ücret tesbit olunması halinde, yeni asgari ücretin yürürlük tarihinden sonra işyerlerine alınacak yeni işçilere ait ücret uygulaması, Geçici 2. Madde gereğince yapılacaktır.”

M.50. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde Çalışan İşçilere Verilecek Ücret: “Bu toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilerden, Ulusal Bayram ve Genel Tatil günlerinde çalışanlara (hafta tatili hariç) Ulusal Bayram ve Genel Tatil yevmiyelerine ilaveten çalışmalarına kebabül eden ücretleri yüzde 100 zamlı ödenir.”

M.57. Yıllık Ücretli İzin: 1-5 kıdem yılında 3 iş haftası; 5-15 kıdem yılında 4 iş haftası; 15 yıldan fazla kıdem yılında 5 iş haftası yıllık ücretli izin verilir. “Ücretli izne çıkacak işçilere izne başlamadan önce 2.000 TL tutarında sosyal yardım yapılır.”

M.59. Ücretli Mazeret İzni: “İşçinin çocukları ve kardeşlerinin evlenmesi, ana, baba, eş, kardeş veya çocuklarının ölümü ve çocuğunun doğumu, yahut yukarıda söz üdilenlerin buldukları yerde tabii afet vukuu hallerinde, işçiye sonradan belgelemesi koşuluyla 2 iş günü ücretli izin verilir.”

M.60. Askerlik Yoklaması Ücretli İzni: “Muvazzaf askerlik yoklamalarında muayeneye tabi tutulmak üzere işyerinden ayrılması gereken işçiye, bu işlem için iş günü içinde izin verilir. İşçinin fiilen bulunmasını gerektirmeyen yoklamalar toplu olarak işyeri işçi temsilcileri eliyle yaptırılır.”

M.62. Ücretsiz İzinler: “Mazeretleri nedeniyle ücretsiz izin isteyenlere bir takvim yılında üç aya kadar ücretsiz izin verilebilir.”

M.68. Yemek: “İşyerinde çalışan işçilere çalıştıkları günlerde bir öğün yemek verilir.”

M.71. Çocuk Zammı: “Çocuk başına 50 lira çocuk zammı ödenir.”

M.72. Öğrenim Yardımı: “Bu toplu iş sözleşmesi kapsamına giren akid sendika üyesi daimi işçilere ve gemi adamlarına yılda bir defa (a) ilkokulda okuyan her çocuk için 600 TL si, (b) ortaokul, lise veya dengi okullarda okuyan her çocuğu için 1.200 TL si, (c) yüksek öğretim yapan her çocuğu için 2.200 TL si öğrenim yardımı yapılır.”

M.73. Yakacak Yardımı: “Bu toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işyerlerinde çalışan akid sendika üyesi işçilere ayda net 2.000 TL yakacak yardımı ödenir.”

M.74. Giyim Yardımı: “Bu toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işyerlerinde çalışan akid sendika üyesi işçilere (gemi adamları hariç) yılda bir defa ve Haziran ayında 6.000 TL giyim yardımı yapılır.”

M.75. İlave Tediye: “Bu toplu iş sözleşmesinin kapsadığı işyerlerinde çalışan akid sendika üyesi işçilere, 6772 sayılı Kanun gereğince her yıl için iki aylık istihkakları tutarında verilmekte olan ilâve tediye ek olarak, sözü edilen kanun esaslarına göre hesaplanacak birer aylık tutarında iki ilâve tediye daha işveren tarafından ödenir.”

M.76. Doğum Yardımı: “Çocuğu dünyaya gelen işçiye doğum halini doğum ilmühaberi ile belgelemesi şartiy e1.000 TL si tutarında doğum yardımı yapılır. Bu yardım doğan çocuğun sayısına göre verilir.”

M.77. Cenaze Yardımı: İşçinin kendisinin ölümünde 4.000 TL, yakınının ölümü halinde 1.500 TL.

M.78. Evlenme Yardımı ve İzni: “Evlenen işçilere 30 günlük çıplak ücreti tutarında evlenme yardımı yapılır. (...) Evlenenlere 5'er gün ücretli izin verilir.”

M.79. Evlenen Kadın İşçilerin İş Akidlerinin Feshinde Sosyal Yardım: “Evlenen kadın işçilere, evlendikleri tarihten başlayarak bir yıl içinde iş akidlerini feshini istedikleri takdirde” 1 yıl kıdemde 100 saatlik, 3 yıl kıdemde 200 saatlik, 5 yıl kıdemde 300 saatlik, 10 yıl kıdemde 400 saatlik ücretleri tutarında “sosyal yardım” yapılır.

M.80. Sigara: “Bu toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işyerlerinde çalışan; mevsim veya kampanya işçileri dahil 18 yaşından büyük (18 yaş dahil) bütün işçilere fiilen çalıştıkları her iş günü için bir paket (20 adet) Bafra sigarası bedelsiz olarak verilir.”

M.81. Jübile: İşyerinde 15 yılını dolduranlara 20 günlük, 20 yılını dolduranlara 1 aylık, 25 yılını dolduranlara 2 aylık, 30 yılını dolduranlara üç aylık ücretleri tutarında kıdem ikramiyesi verilir.

M.85. Sigorta Tarafından Ücret Ödenmeyen İstirahatlerde Hastalık Yardımı: “3 gün ve daha fazla olmak üzere verilecek istirahatlerde, Kurumca ücret ödenmeyen ilk iki güne ait normal ücretleri, İdarece tama iblağ edilmek suretiyle hastalık yardımı olarak ödenir. İşçinin iki gün istirahat alması halinde kendisine İdarece Hastalık Yardımı ödenmez. (...) İşyeri dışında ve aynı şehirdeki sağlık kuruluşlarına vizite veya kontrol muayenesine gönderilecek işçilere de, sağlık kuruluşuna vardıkları ve o yerlerden ayrıldıkları saatler, sözü geçen kuruluş tarafından verilecek belge ile belirlenmişse, o saatler arasında; belirlenmemişse, 3 saati aşmamak kaydıyla bu maddenin (a) bendindeki esaslar çerçevesinde hastalık yardımı ödenir.”

M.87. Muvazafalık Hizmeti Dışında Askere Alınan İşçilere Yapılacak Sosyal Yardım: “Tekel işyerlerindeki hizmet akidleri aralıksız olarak en az bir yıldan beri devam etmekte iken muvazafalık hizmeti dışında, talim görmek veya manevralara katılmak üzere silah altına alınan işçilerden; (a) evli olup eşi ve çocukları çalışmayanlara veya bakmakla yükümlü muhtaç ana veya babası olanlara, her iş günü için 6 saatlik ücretleri tutarında, (b) evli olup eşi veya çocukları çalışanlara veya evli olmayıp bakımı ile yükümlü ana ve babası bulunmayanlara her iş günü için 4 saatlik ücretleri tutarında sosyal yardım yapılır.”

M.92. İşçi Koruma Sandığı: “Bu toplu iş sözleşmesi kapsamında işyerlerinde çalışan işçilerin aylık ücretlerinin % 2'si oranında kesilecek paralar işyerlerinde mevcut işçi koruma sandıklarına yatırılır.”

M.93. Dinlenme Kampları: “İşveren; İstanbul, İzmir, Adana, Erdek, Mudanya, Trabzon, Kocaeli, Diyarbakır ve Elazığ (Gölcük gölü)'da yaz dinlenme kampı yardımı yapmayı kabul eder.”

M.95. İş Kazası Tazminatı ve İş Kazası Prim Tarifesi

M.108. İşbaşı: “İşe başlama saatinden en çok 10 dakikaya kadar geç işe gelen işçilere ayda 2 defayı geçmemek kaydıyla çalışmalarının ilk yarım saatinin ücreti ödenmeyerek işbaşı yaptırılır.”

M.109. Yoklama: “İşyerinden dışarı çıkan ve işyeri amirinin lüzum göreceği hallerde de içeri giren, her işçi yoklanır. Yoklamaya tabi olacak işçiler, işyeri kapısına konulacak bir ışık tertibatı ile belli edilir. Bu ışık tertibatı o işyerinde çalışan işçilerin % 40'ının yoklanmasını sağlayacak şekilde ayarlanır. İhbar veya işverence görülecek lüzum halinde yukarıdaki hükümle bağlı kalınmaksızın haklarında ihbar yapılan veya lüzum görülen işçiler aranır. Taraf sendika bu madde hükmünün kötüye kullanılmaması için işçiler nezdinde gerekli telkinlerde bulunacaktır.”

M.119. Aşılma: “Sağlık hastalık tehlikesi hallerinde veya gerekli görüldüğü takdirde işçilere, aşı yapılır. Sağlık yönünden bir sakınca olmadıkça her işçi aşılanmak zorundadır.”

M.121. Kırılan veya Bozulan Eşyanın Ödetilmesi: İşçinin ihmali veya kusuru yüzünden kırılan veya bozulan eşyanın bedeli kendisine ödetilir. Zararın miktarı, İşyeri İş Münasebetleri Komitesi aracılığı ile ve ilgili işçinin savunması alınmak suretiyle Ayniyat Talimatnamesi hükümleri gözönünde tutularak saptanır. Zarar miktarının, işçinin 10 günlük yevmiesini aşması halinde işyerinin yasal haklarını kullanmak serbestisi saklı kalmak kaydıyla, fazlasının uygun taksitlerle ödenmesi isteği hakkında Genel Müdürlükçe kesin karar verilir.”

M.130. İhbar Önelleri: 1-3 yılda 8 hafta; 3-10 yılda 11 hafta; 10 yıldan fazlada 14 hafta. Ücretli iş arama izni 3 saat.

M.132. Kıdem Tazminatı: “1.3.1980 tarihine kadar Tekel işyerlerine girmiş olan işçiler ve gemi adamları için kıdem tazminatı ödeme gün sayısı 40 gündür.”

Geçici M.4. Ulusal Savaş Sanayiine Yardım: “İşveren bu toplu iş sözleşmesinden yararlanan Tekgıda-İş Sendikası üyesi işçilerden, kurulacak Ulusal Savaş Sanayii için açtıracağı devamlı yardım fonuna her ay 10 TL lık bağış aylık ücret bordrolarından tahsil ve toplanan bağış Sendikanın göstereceği bir banka hesabına yatırmayı kabul eder.”

Geçici M.5. Körler Vakfına Yardım: “İşveren, bu toplu iş sözleşmesinden yararlanan Tekgıda-İş Sendikası üyesi bulunan işçilerin ilk artış farklarından bir defada Beyaz Baston haftasında 10 TL olmak üzere aylık ücret bordrolarından tahsil edeceği bağış Altı Nokta Körleri Eğitim ve Kalkındırma Vakfının İstanbul'daki Akbank Topağacı Şubesinde açtırdığı hesaba yatırmayı kabul eder. bu fona bağışta bulunmak istemediklerini dilekçe ile bildirenlerden, bildiri tarihinden itibaren kesinti yapılmaz.”

UÇÖ (ILO) BELGELERİNDE GREV HAKKI VE TÜRKİYE'DE ÇALIŞMA MEVZUATININ UYUMSUZLUĞU

Türkiye 1932 yılından beri Uluslararası Çalışma Örgütü'nün üyesidir ve onayladığı UÇÖ (ILO) Sözleşmelerini ve bu Sözleşmeleri tamamlayan ILO yetkili organ kararlarını uygulamakla yükümlüdür. Bu yükümlülüklerin yerine getirilmemesi durumunda, ILO'nun uyguladığı ciddi bir yaptırım yoktur. Ancak yine de onaylanmış ILO Sözleşmelerinin uygulanmaması ve bu konunun ILO denetim organları tarafından tespit edilmesi ve eleştirilmesi, ülkelerin itibarına zarar veren ve istenmeyen bir durumdur. Özellikle Uluslararası Çalışma Konferansı Standartların Uygulanması Komitesi'nin nihai raporunda “özel paragraf”ta yer alması (“kara liste”) ülkelerin itibarını sıkıntıya sokmaktadır.

Ancak ILO Sözleşmelerinin Türkiye açısından önemi bu durumla sınırlı değildir.

Anayasamızın 90. maddesine 2004 yılında eklenen şu hükümle, Türk yargısı, onaylanmış insan haklarına ilişkin antlaşma ve sözleşmelerle iç mevzuatımızın çelişmesi durumunda uluslararası sözleşmeyi doğrudan uygulamakla ve onunla çelişen iç mevzuat hükümlerini “zımnen mülga” veya “yok” saymak zorundadır. Anayasanın emredici hükmü şöyledir: “Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır.”

Çalışma mevzuatımızda özellikle grev hakkına ilişkin düzenlemeler Türkiye tarafından onaylanmış bulunan ILO Sözleşmeleri ile çelişmektedir. Bu çelişkilerin uygulamada ve ardından mevzuatta giderilmesi, Türkiye'de grev hakkını genişletecektir.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün en yetkili organlarından biri, 1951 yılında kurulan ve 1952 yılındaki ikinci toplantısından itibaren de grev hakkını sendikal hak özgürlüklerin temel ve ayrılmaz bir parçası kabul eden Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi'dir. Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, Uluslararası Çalışma Örgütü Yönetim Kurulu içinde belirlenen üç işçi, üç işveren ve üç hükümet temsilcisinden oluşmaktadır. Geleneksel olarak bu komitenin kararları oybirliğiyle alınmakta ve ILO Yönetim Kurulu'na sunulmaktadır. ILO Yönetim Kurulu'nda da oybirliğiyle onaylanan bu kararlar ILO'nun Resmi Gazetesi'nde yayımlanarak, ILO üyesi ülkeler açısından Sözleşmeleri tamamlayıcı temel belge olarak bağlayıcılık kazanmaktadır. Anayasamızın emredici hükmü, bu kararlarla çelişen iç mevzuat hükümlerinin geçersiz kılınması ve uygulanmamasıdır.

Türkiye, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 87 sayılı Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi'ni ve 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı İlkelerinin Uygulanması Sözleşmesi'ni onaylamıştır.

Bu iki Sözleşmenin metninde grev hakkı açıkça ifade edilmemektedir. Ancak, ILO'nun en yetkili organı olan Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 1957 yılında kabul ettiği “Uluslararası Çalışma Örgütü Üyesi Devletlerde Sendika-Karşıtı Mevzuatın Kaldırılmasına İlişkin Karar”da, “işçilerin, grev hakkı da dahil olmak üzere, sendikal hakları etkili ve kısıtsız bir biçimde kullanmalarını güvence altına alacak yasaların kabul edilmesi” çağrısı yapılmaktadır. Uluslararası Çalışma Konferansı 1970 yılındaki toplantısında kabul edilen “Sendikal Haklar ve Bunların Medeni Özgürlüklerle İlişkisi Konusundaki Karar”da da, “diğerlerinin yanı sıra grev hakkına da özel önem vererek, en geniş anlamıyla sendikal haklara tam ve evrensel düzeyde saygının gösterilmesini sağlamak için” gerekli girişimlerde bulunması amacıyla, ILO Yönetim Kurulu'nun ILO Genel Müdürü'ne talimat vermesi öngörülmüyordu. (Bernard Gernigon-Alberto Otero-Horacio Guido, **ILO Principles Concerning the Right to Strike**, International Labour Office, Geneva, 2000, s.7)

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün iki önemli organı, Sözleşmelerin yorumlanması konusunda yetkilidir.

Birinci organ, ILO Yönetim Kurulu Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi'dir. Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, ILO Yönetim Kurulu bünyesindeki 3 işçi, 3 işveren ve 3 hükümet temsilcisinden oluşan bir organdır. 1978 yılından beri bu Komite'nin başkanlığını ILO Yönetim Kurulu üyesi olmayan bağımsız bir kişi üstlenmektedir. Komite, bugüne kadarki tüm kararlarını oybirliğiyle almıştır. (Eric Gravel-Isabelle Duplessis-Bernard Gernigon, **The Committee on Freedom of Association: Its Impact Over 50 Years**, ILO, Geneva, 2001, s.11) Bu Komite'nin kararlarının özetleri belirli aralıklarla yayımlanmaktadır. Bu belgenin son güncellenmiş biçimi 2018 yılında yayımlanmıştır (**Freedom of Association, Compilation of Decisions of the Committee on Freedom of Association**, Geneva: ILO, 6th edition, 2018). Bu kitabın Türkçesi de, Pamukkale Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler Bölümü Öğretim Üyesi Doç.Dr.Çağla Ünlütürk Ulutaş'ın çevirisiyle, 2019 yılında basıldı. Bu raporda yer alan Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi kararları, aksi belirtilmedikçe, bu kitabın İngilizce metninden alınmıştır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün onaylanmış Sözleşmelere ilişkin gözlemler belirten ikinci önemli organı ise Standartların Uygulanması Konusunda Uzmanlar Komitesi'dir. Bu Komite, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Yönetim Kurulu tarafından atanan 20 tarafsız uzmandan oluşur.

Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi ile Uzmanlar Komitesi arasında yakın bir işbirliği vardır. Her iki organ birçok kararında diğer organın kararlarına gönderme yapmaktadır. Bazı durumlarda iki organda birden görev alınması da söz konusudur. Örneğin, Uluslararası Adalet Divanı yargıçlarından ve 1961 yılından 1995 yılına kadar Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi başkanı olan Prof.Roberto Ago, 1979-1995 döneminde Uzmanlar Komitesi üyesi olarak da görev yapmıştır.

1951 yılında kurulan Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi 1952 yılından beri ve Uzmanlar Komitesi de 1959 yılından beri, grev hakkının, işçilerin ve örgütlerinin temel haklarından biri olduğunu belirten çeşitli kararlar kabul etmişlerdir.

Türkiye'de ILO Sözleşmelerinin düzenleme yaptığı alanların en önemlilerinden olan grev hakkı konusunda iç mevzuatımızın uyumsuzlukları yeterince dikkate alınmamaktadır. Türkiye'de grev hakkını geliştirmenin en önemli aracı, Anayasamızın emredici hükmü uyarınca uygulanması gereken ILO düzenlemeleridir. Bu rapor amacı, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün grev hakkına ilişkin düzenlemelerini ve iç mevzuatımızın bunlarla çelişen düzenlemelerini özetlemektir.

ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ'NÜN GREV HAKKINA İLİŞKİN DÜZENLEMELERİ

Çeşitli konularda ILO Yönetim Kurulu Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi ile Uzmanlar Komitesi'nin kararları aşağıda sunulmaktadır:

Grev Hakkının Önemi ve Bu Hakkın Meşru Biçimde Kullanılması

Uluslararası Çalışma Örgütü Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, grev hakkının 87 sayılı Sözleşmenin ve genel olarak örgütlenme hakkının ayrılmaz bir parçası olduğu görüşündedir. Bu görüş, Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi'ndeki işveren ve hükümet temsilcilerinin de olumlu oyuyla kabul edilmiştir.

“Komite, daima, işçilerin ve örgütlerinin grev hakkını, ekonomik ve toplumsal çıkarlarını korumada meşru bir araç olarak kabul etmiştir.” (ILO, 2018, Par.752). Grev hakkı, işçilerin ve örgütlerinin ekonomik ve toplumsal çıkarlarını geliştirme ve korumada temel araçlarından biridir. (ILO, 2018, Par.753) “Grev hakkı, 87 sayılı Sözleşme tarafından korunan örgütlenme hakkının esas sonucudur.” (ILO, 2018, Par.754)

Grevin Amacı (Ekonomik ve Toplumsal Konularda Grevler, Siyasi Grevler, Dayanışma Grevleri, vb.)

Komite'nin görüşüne göre, işçilerin sosyo-ekonomik ve mesleki çıkarlarını koruma sorumluluğu olan örgütler, genel olarak işçiler ve özellikle istihdam, toplumsal koruma ve yaşam standardı konularında ve üyeleri üzerinde doğrudan etkili olan önemli toplumsal ve ekonomik politika eğilimlerinin yol açtığı sorunlara çözüm ararken grev eylemlerini kullanabilmelidir. (ILO, 2018, Par.759)

Komite'nin bir kararına göre, eğer bir toplu iş sözleşmesinin yürürlükte bulunduğu sürede grev yapmak yasaklanmışsa, bu kısıtlama, tarafsız ve hızlı işleyen mekanizmalara başvurma hakkıyla telafi edilmelidir. Bu mekanizmalarda toplu iş sözleşmesinin yorumlanması veya uygulanmasına ilişkin bireysel veya kolektif şikayetler incelenebilmelidir. (ILO, 2018, Par.768)

“Sempati grevlerine ilişkin genel bir yasaklama istismara yol açabilir ve işçiler, destekledikleri ilk grevin kendisinin yasal olması koşuluyla, bu tür eylemlere başvurabilmelidir.” (ILO, 2018, Par.770)

“Bir grevin bir sendikanın tanınması için yapılmış olması gerçeği, işçiler ve örgütleri tarafından savunulabilen meşru bir çıkardır.” (ILO, 2018, Par.772)

“(Toplu pazarlık için) yetkili kabul edilmeye ilişkin uyuşmazlıklarla bağlantılı bir grevin yasaklanması, örgütlenme özgürlüğü ilkeleriyle uyum içinde değildir.” (ILO, 2018, Par.773)

“İşçilerin birçok aydır ücretlerinin Hükümet tarafından ödenmediği durumlarda gerçekleştirdiği protesto grevleri, meşru sendikal faaliyetlerdir.” (ILO, 2018, Par.775)

“Ücretli çalışanın veya sendikanın taraf olduğu bir toplu uyuşmazlıkla bağlantılı olmayan grev eyleminin yasaklanması, örgütlenme özgürlüğü ilkelerine aykırıdır.” (ILO, 2018, Par.776).

Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi birçok durumda, ulusal düzeyde gerçekleştirilen grevlerin, yalnızca siyasal amaçlar gütmemesi ve ekonomik ve toplumsal amaçlara sahip olması durumunda, meşru olduğunu belirtmiştir. Grevlerin yasaklanması, ancak kamu yetkilileri adına hareket eden devlet memurları için veya kelimenin tam anlamıyla temel hizmetlerdeki (yani, aksamasının nüfusun tümünün veya bir bölümünün yaşamını, kişisel güvenliğini veya sağlığını tehlikeye sokabilecek hizmetlerde) işçiler için kabul edilebilir. (ILO, 2018, Par.779)

“Hükümetin ekonomik politikasının toplumsal ve çalışma açısından sonuçlarını protesto eden ulusal düzeyde bir grevin yasadışı olarak ilan edilmesi ve grevin yasaklanması, örgütlenme özgürlüğünün ciddi bir biçimde ihlalini oluşturmaktadır.” (ILO, 2018, Par.780)

ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, belirli koşulların yerine gelmesi durumunda, genel grevin de serbest olması gerektiği görüşündedir.

"Genel greve ilişkin olarak, Komite, grev eyleminin işçi örgütlerinin elinde bulunması gereken eylem araçlarından biri olduğu görüşündedir. Asgari ücretin artırılması, yürürlükteki toplu iş sözleşmelerine saygı gösterilmesi ve ekonomi politikasında bir değişiklik (fiyatları düşürme ve işsizliği azaltma) talebiyle 24 saatlik bir genel grev meşrudur ve Sendika örgütlerinin faaliyetinin normal alanı kapsamındadır." (ILO, 2018, Par.781)

Grevin yalnızca toplu iş sözleşmesi ile sınırlandırılması ILO denetim organları tarafından bir kısıtlama ve ihlal olarak kabul edilmektedir. ILO Uzmanlar Komitesi 1994 yılında yayınlanan raporunda bu konuda şunları yazmaktadır:

"Komite'nin görüşüne göre, işçilerin sosyo-ekonomik ve mesleki çıkarlarını korumakla sorumlu olan örgütler, ilke olarak, üyeleri ve ayrıca genel olarak işçiler üzerinde doğrudan etkisi olan önemli toplumsal ve ekonomik politika eğilimlerinin ortaya çıkardığı sorunlara çözüm arayışı içinde ve özellikle istihdam, toplumsal koruma ve yaşam standardı gibi konularda, durumlarını güçlendirmek amacıyla grev eylemini kullanabilmelidir." (ILO Uzmanlar Komitesi, **Freedom of Association and Collective Bargaining, ILO Uluslararası Çalışma Konferansı 81. Oturumu'na Sunulan Rapor**, 1994, Par. 165)

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

"Komite, bir protesto grevi yapan sendikaların 58. maddenin 3. fıkrası uyarınca kapatılma tehlikesiyle karşı karşıya bulunduğunu dikkate almaktadır. Uzmanlar Komitesi'nin de belirttiği gibi, grev hakkı, işçilerin ve örgütlerinin, kendi ekonomik ve toplumsal çıkarlarını korumak ve geliştirmek için sahip oldukları temel araçlardan biridir. Bu çıkarlar yalnızca daha iyi çalışma koşullarının elde edilmesi ve mesleki nitelikteki toplu istemlerin peşinden koşulması değil, fakat aynı zamanda ekonomik ve toplumsal politika sorunlarına ve çalışma hayatının işçileri doğrudan ilgilendiren her türlü sorunlarına çözümler aranması ile de ilgilidir. Komite, sendikaların, hükümetin ekonomik ve toplumsal politikalarını eleştirmeyi amaçlayan protesto eylemlerine başvurabilme olanağına sahip olmaları gerektiğini düşünmektedir." (ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, **Türkiye Hükümeti Aleyhine Şikayet Başvuruları (997, 999 ve 1029 Sayılı Davalar)**, 260. Rapor, Par.32)

ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi bir başka vesileyle de şu değerlendirmeyi yapmıştır:

"Grev hakkı yalnızca bir toplu iş sözleşmesinin imzalanması aracılığıyla çözümlenebilecek iş uyuşmazlıkları ile sınırlı kalmamalıdır; işçiler ve örgütleri,

gerekli olduğu durumlarda, daha geniş bir kapsam içinde, üyelerinin çıkarlarını etkileyen ekonomik ve toplumsal konularla ilgili tepkilerini ifade edebilmelidir." (ILO, 2018, Par.766)

Grev Türleri

Grev hakkının kullanılmasında ortaya çıkan sorunlardan biri, hangi eylemlerin grev sayılacağıdır. ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, "grev hakkı"ndan söz ederken, çok geniş bir tanım yapmakta, farklı direniş ve eylem türlerini de "grev hakkı" kapsamında değerlendirmektedir. Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi'nin 2018 yılındaki kararlar kitabında bu konu şöyle değerlendirilmektedir:

"İşçilere yasaklanan bazı grev eylemi türleri (sendikanın onayı ve desteği olmadan yapılan grevler, iş durdurma, iş yavaşlatma, kurallara tamı tamına uyarak iş yavaşlatma ve oturma grevleri) ile ilgili olarak, Komite, bu kısıtlamaların ancak bu grevlerin barışçıl olmaktan çıkması durumunda haklı kabul edilebileceği görüşündedir." (ILO, 2018, Par.784)

ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, Federasyon ve Konfederasyonların da grev hakkına sahip olması gerektiğini belirtmektedir: "Federasyonların ve konfederasyonların grev çağrısında bulunmasının yasaklanması, Sözleşmenin 6. maddesinin ihhalidir." (ILO, 2018, Par.757)

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

"Komite, 25. maddede grevin niteliği ve amaçları konusunda konuşmuş olan kısıtlamaların (siyasi grevin, genel grevin ve dayanışma grevlerinin, iş yavaşlatmanın ve üretimi düşürmenin yasaklanması) çok fazla kapsamlı olduğu ve bu konularda Yasanın V. Bölümünde yer alan cezai yaptırımların da son derece ağır olduğu görüşündedir. Komite'nin olduğu kadar Uzmanlar Komitesi'nin de görüşüne göre, tümüyle siyasi nitelikteki grevler örgütlenme özgürlüğü ilkesinin kapsamı içine düşmemekle birlikte, sendikalar, özellikle bir hükümetin ekonomik ve toplumsal politikalarını eleştirmek amacıyla protesto grevlerine başvurabilmelidirler. Ayrıca, dayanışma grevlerinin genel olarak yasaklanması istismara yol açabilir ve grev hakkının kullanılmasına ilişkin yöntemler söz konusu olduğunda, kurallara tamı tamına uyarak işin yavaşlatılması, işyerlerinin işgal edilmesi ve işbaşında oturma grevleri yapılması konularında kısıtlama getirilmesi, ancak bu eylemlerin barışçıl olmaktan çıktığı durumlarda haklılık kazanır." (ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, **Türkiye Hükümeti Aleyhinde Şikayet Başvurusu (997, 999 ve 1029 sayılı Davalar)**, 260. Rapor, Par. 39)

Kolombiya'da 4 işçi konfederasyonunun 14 Kasım 1990 tarihinde ilan ettikleri genel grevle ilgili olarak Hükümetin yasadışı iddiaları karşısında Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi'nin kararı ise şöyledir:

"Komite, Hükümetin ekonomik politikasının toplumsal sonuçları ve işçiler açısından sonuçlarını protesto etmek için 14 Kasım 1990 tarihinde ülke düzeyinde gerçekleştirilen grevin yasadışı ilan edilmesinin ve bu grevin yasaklanmasının, örgütlenme özgürlüğünün ciddi bir biçimde ihlalini oluşturduğu düşüncesindedir." (ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, **Kolombiya Hükümeti Aleyhinde Şikayet Başvurusu**, 1562 sayılı Dava, 279. Rapor, Par. 518/a)

ILO Uzmanlar Komitesi'nin 1994 yılı raporunda bu konuda şu değerlendirme yer almaktadır:

"Komite, dayanışma grevlerinin genel olarak yasaklanmasının istismara yol açabileceğini ve desteklenen grevin yasal olması koşuluyla, işçilerin bu tür eylemlere başvurabilmeleri gerektiğini düşünmektedir." (ILO Uzmanlar Komitesi, 1994, Par. 168)

ILO Uzmanlar Komitesi'nin iş yavaşlatılması ve kuralları tamı tamına uygulayarak iş yavaşlatılması konularındaki görüşü de şöyledir: "Komite, grev eyleminin biçimi konusundaki kısıtlamaların, ancak bu eylemin barışçıl olmaktan çıkması durumunda haklı kabul edilebileceği görüşündedir." (ILO Uzmanlar Komitesi, 1994, Par. 173)

Temel Hizmetler veya Faaliyetler

ILO Uzmanlar Komitesi ve Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, tüm ücretli çalışanlar için grev hakkını genel bir ilke olarak koyarken, bu hakkın yalnızca "temel hizmetler veya faaliyetlerde" kısıtlanabileceğini belirtmektedir.

ILO Uzmanlar Komitesi'ne göre, "Temel hizmetler" ile kastedilen, "yalnızca, aksaması durumunda nüfusun tümünün veya bir bölümünün hayatını, kişisel güvenliğini veya sağlığını tehlikeye sokacak hizmet veya faaliyetlerdir." (ILO Uzmanlar Komitesi, 1994, Par. 159)

ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi de, devlet memurları kavramından yalnızca "kamu yetkilileri adına hareket eden kişileri" anladığını ekleyerek, şunları söylemektedir :

"Grev hakkı devlet memuriyetinde (devlet memurları, kamu yetkilileri adına hareket eden kişilerdir) ve kelimenin tam anlamıyla temel hizmetlerde, yani aksaması ile nüfusun tümünün veya bir bölümünün hayatını, kişisel güvenliğini veya sağlığını tehlikeye sokacak hizmetlerde kısıtlanabilir ve hatta yasaklanabilir." (ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, **Freedom of Association, Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO**, Third Edition, Geneva, 1985, Par. 394)

Bu konularda ILO denetim organlarının bazı kararları şöyle sıralanabilir:

Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, tüm ulaştırma hizmetlerini, bankacılığı, metal ve petrol üretim endüstrilerini, eğitimi "temel nitelikte" hizmetler kabul etmemektedir. (ILO, 1985, Par. 402) Buna göre, bu işlerde grev yapılabilir. (ILO, 1985, Par. 402)

Uluslararası Madenciler Federasyonu tarafından Türkiye aleyhinde yapılan bir şikayet başvurusu üzerine ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi şu kararı vermiştir:

"Madencilik sektörü, işçilerin kendi çıkarlarını grev eylemi aracılığıyla koruma ve geliştirmelerinin yasaklanabileceği bir temel hizmet değildir." (ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, **Türkiye Hükümeti Aleyhinde Şikayet Başvurusu (1697 sayılı Dava)**, Par. 465)

ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi bu görüşünü 1985 yılında da ifade etmiştir:

"Metal ve madencilik sektörleri, işçilerin grev eylemi aracılığıyla çıkarlarını koruyup geliştirebilme haklarının yasaklanabileceği temel hizmetler değildir." (ILO, 1985, Par. 406)

FIET tarafından Türkiye aleyhinde yapılan bir şikayet başvurusu üzerine Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi'nin bankacılıkla ilgili olarak verdiği karar da aynı niteliktedir, bu işkolunda kamu kesimi ve özel kesimde grev hakkının tanınmasını istemektedir:

"Komite, bu nedenle, Hükümetten, yürürlükteki mevzuatın bu ilkeleri ihlal eden hükümlerini değiştirmek için, ister özel sektörde ve ister kamu sektöründe istihdam ediliyor olsunlar, tüm banka işçilerinin kendi tercih ettikleri örgütleri kurma ve bunlara katılma hakkını ve bankacılık sektöründeki işçilere grev hakkını güvenceye alacak bir anlayışla, gerekli önlemleri hızla almasını ister." (ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, **Türkiye Hükümeti Aleyhinde Şikayet Başvurusu (1582 sayılı Dava)**, 281. Rapor, Par. 234)

Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, Demiryol-İş Sendikası'nın yaptığı başvuru üzerine de, demiryolu taşımacılığı alanında, ister memur, ister sözleşmeli personel, ister işçi statüsünde çalışıyor olsun, tüm ücretli çalışanlar için grev hakkının tanınması gerektiği yolunda bir karar vermiştir:

"Komite, bu nedenle, demiryolu ulaştırma işletmelerinde veya diğer kent kamu raylı taşıma işlerindeki işçilerin, yasal statüleri ne olursa olsun, Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi'nin anladığı anlamıyla temel hizmet yerine getirmediklerini ve bu nedenle de kendi çıkarlarını korumak amacıyla grev yapabilmeleri gerektiği gerçeğine Hükümetin dikkatini çekmektedir." (ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, **Türkiye Hükümeti Aleyhinde Şikayet Başvurusu (1521 sayılı Dava)**, 273. Rapor, Par. 39)

ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi ulaştırma işkolunda grev hakkı konusunda şunları söylemektedir:

"Komite, ulaştırmanın genel olarak temel hizmetler kategorisi içine girmediği görüşündedir." (ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, 1985, Par. 407)

"Metropol ulaştırma işletmelerindeki işçiler Sözleşmede belirlenen anlamda kamu görevlisi değillerdir ve kelimenin tam anlamıyla temel hizmetler yerine getirmemektedirler." (ILO, 1985, Par. 408)

ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi öğretmenlerin grev hakkının olması gerektiğini de açıkça savunmaktadır:

"Komite, öğretmenlerin, temel hizmetler veya kamu yetkilileri adına hareket eden devlet memurları tanımına girmediğini düşünmektedir." (ILO, 1985, Par. 404)

ILO Uzmanlar Komitesi 1994 yılındaki raporunda şöyle demektedir:

"Komite'nin görüşüne göre, grev gözcüleri ve işyeri işgalleri konusundaki kısıtlamalar yalnızca bu eylemlerin barışçı olmaktan çıktığı durumlarla sınırlı kalmalıdır." (ILO Uzmanlar Komitesi, 1994, Par. 174)

ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi grev gözcülerinin çalışmalarıyla ilgili şu değerlendirmeyi yapmaktadır:

"Grev gözcülüğü yapmak ve diğerlerinin işyerinden uzak kalması için ısrarla ama barışçıl bir biçimde çaba göstermek yasadışı kabul edilemez." (ILO, 2018, Par. 939)

ILO Uzmanlar Komitesi, 1994 yılında yayınlanan raporunda şöyle demektedir:

"Komite'nin görüşüne göre, memur kavramının çok geniş bir biçimde tanımlanması, bu işçiler için grev hakkının çok geniş bir biçimde kısıtlanması veya hatta yasaklanması gibi bir sonuç doğurabilir... Komite, kamu hizmetlerinde grev hakkının yasaklanmasının yalnızca Devlet adına yetki kullanan memurlarla sınırlı tutulması gerektiği görüşündedir." (ILO Uzmanlar Komitesi, 1994, Par. 158)

Grevin Önkoşulları

Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi'nin oybirliğiyle aldığı kararlara göre, bir grevin arabuluculuk veya uzlaştırma sağlamak amacıyla görüşmeler yoluyla bir çözüm aramalarına fırsat vermek için makul bir süre ertelenmesi kendi başına örgütlenme özgürlüğü ilkelerinin ihlali anlamına gelmemektedir. (ILO, 2018, Par.794) Bir grev çağrısında bulunmadan makul bir süre önceden işvereni bilgilendirme zorunluluğu da, kabul edilebilir. (ILO, 2018, Par.799) 48 saat önceden bildirim makul bir süredir (ILO, 2018, Par.800). Diğer taraftan, temel hizmetlerde grev ilanından önce tarafların durumu değerlendirme amacıyla 40

günlük bir süre koşulunun getirilmesi örgütlenme özgürlüğü ilkelerine aykırı değildir. Böylece taraflar tekrar pazarlık masasına oturabilecek ve belki greve başvurmadan anlaşmaya varabileceklerdir. (ILO, 2018, Par.802)

Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, grev oylaması konusunda da bazı ilkeler belirlemiştir.

Komite'ye göre, sözkonusu işyerinde grev kararı alınabilmesi için tüm işçilerin yarısından fazlasının onay vermesi aşırı bir düzenlemedir ve özellikle büyük işletmelerde, bu aşırılık grev hakkının kullanılmasını engelleyebilir. (ILO, 2018, Par.806) Özellikle çok sayıda işçiyi örgütlemiş olan sendikalarda grev için işçilerin mutlak çoğunluğun onayının gerekli kılınması kolay değildir. Bu nedenle, grev oylamasında mutlak çoğunluk öngören bir düzenleme grev hakkını ciddi biçimde riske atma tehlikesini taşımaktadır. (ILO, 2018, Par.807) Federasyon ve konfederasyonların grev uygulaması durumunda, üye örgütlerin çoğunluğunun bu girişime onay vermesi ve herhangi bir işyerindeki işçilerin mutlak çoğunluğunun grevi onaylaması zorunluluğu, sendikaların potansiyel faaliyetleri konusunda ciddi kısıtlamalar oluşturmaktadır.” (ILO, 2018, Par.811)

Grevin Süresine İlişkin Kısıtlama

Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, işçilerin çıkarlarının korunabilmesi için başvurulacak son araç olan ve ne kadar süreceği önceden belirlenemeyen grevin süresi konusunda bir kısıtlama getirilmesi konusunda kaygılarını açıklamıştır. (ILO, 2018, Par.815)

Mecburi Tahkime Başvurma

Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi'ne göre, grev hakkı temel bir sendikal haktır. Mecburi tahkim grev eylemini engellediğinden, bu uygulama sendikaların faaliyetlerini özgürce düzenleme hakkının ihlalidir ve ancak “kamu hizmetinde ve kelimenin tam anlamıyla temel hizmetlerde haklı görülebilir.” (ILO, 2018, Par.818)

Grevlerin Kısıtlanabileceği ve Hatta Yasaklanabileceği Durumlar ve Hak Kaybını Telif Edici Güvenceler

Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi'ne göre, bir grevin ulusal güvenlik veya kamu sağlığı gibi gerekçelerle ertelenme yetkisi ve sorumluluğu hükümete ait olmamalıdır. Bu konuda yetki ve sorumluluk, ilgili tüm tarafların güvenine sahip bir bağımsız kurum tarafından üstlenilmelidir. (ILO, 2018, Par.825)

Komite'nin işveren ve hükümet temsilcisi üyelerinin de onayladığı bir kararına göre, grev hakkı ancak Devlet adına yetki kullanan kamu görevlileri için kısıtlanabilir veya yasaklanabilir. (ILO, 2018, Par.828) Komite'ye göre, kamu görevlisi kavramının çok geniş bir biçimde tanımlanması, bu işçiler için grev hakkının ciddi biçimde kısıtlanması ve hatta yasaklanması anlamına gelebilir. Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi bir başka kararında da, kamu görevlisi kavramının çok geniş bir biçimde tanımlanmasının bu işçilerin grev hakkının çok ciddi biçimde kısıtlanması ve hatta yasaklanması anlamına geleceğini belirttikten sonra, kamu hizmetlerinde grev yasağının yalnızca Devlet adına yetki kullanan kamu görevlileriyle sınırlandırılması gerektiğini belirtmektedir. (ILO, 2018, Par.829)

Komite benzer bir kararında grevlerin (1) kamu hizmetlerinde yalnızca Devlet adına yetki kullanan kamu görevlileri için, veya (2) kelimenin tam anlamıyla temel hizmetlerde (diğer bir deyişle, aksamıyla nüfusun tümünün veya bir kısmının yaşamını, kişisel güvenliğini ve sağlığını tehlikeye sokacak hizmetler) kısıtlanabileceği veya yasaklanabileceği görüşünü tekrarlamıştır. (ILO, 2018, Par.830)

Bu çerçevede değerlendirme yapan Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, adaletin gerçekleştirilmesinde ve yargıda çalışan kamu görevlilerinin Devlet adına yetki kullanan kişiler olduğunu belirttikten sonra, bu kişilerin grev haklarının kısıtlanabileceği, ertelenebileceği veya hatta yasaklanabileceği görüşündedir. (ILO, 2018, Par.832) Ayrıca, Devlet adına yetki kullanan kamu görevlilerinden olan gümrük görevlilerinin grev yapmasının yasaklanmasının da örgütlenme özgürlüğü ilkelerine aykırı olmadığı belirtilmektedir. (ILO, 2018, Par.833)

Temel Hizmetler

Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, çeşitli kararlarında, bazı sendikal hakların kısıtlanabildiği “temel hizmetler”in kapsamına açıklık getirmektedir. Komite'nin bir kararına göre, kelimenin tam anlamıyla temel hizmetler ile kastedilen büyük ölçüde bir ülkede geçerli olan koşullara bağlıdır. Ayrıca, bu kavram mutlak değildir; diğer bir deyişle, bir grev eğer belirli bir süreyi aşarsa veya belirli bir kapsamın ötesine geçer ve böylece nüfusun tümünün veya bir bölümünün yaşamı, kişisel güvenliği veya sağlığı açısından bir tehlike oluşturursa, “temel hizmet”e dönüşebilir. (ILO, 2018, Par. 837). Komite'nin çeşitli kararlarında temel hizmetler içinde kabul edilen bazı sektörler aşağıda sunulmaktadır (ILO, 2018, Par.840) Bu sektörlerin herbirine ilişkin alınmış ayrı ayrı kararlar söz konusudur: Hastane sektörü, elektrik hizmetleri, su temin hizmetleri, telefon hizmeti, polis ve silahlı kuvvetler, itfaiye hizmetleri, kamu ve özel hapisane hizmetleri, okul yaşındaki öğrencilere yiyecek sağlanması ve okulların temizlenmesi, hava trafik kontrolü.

Kelimenin tam anlamıyla temel hizmet olarak kabul edilen sektörlerde çalışanların bazılarının da grev hakkı olmalıdır. Komite, hastanelerde çalışanlara ilişkin verdiği bir kararda, temel hizmet kabul edilen işyerlerindeki hastane işçileri ve bahçıvanları gibi bazı ücretli kategorilerinin grev hakkından mahrum bırakılmaması gerektiğini belirtmiştir. (ILO, 2018, Par.849)

Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi'nin kararlarına göre, aşağıda belirtilen hizmetler kelimenin tam anlamıyla temel hizmetler kapsamına girmemektedir (ILO, 2018, Par.842) Bu sektörlerin her biri için ayrı ayrı alınmış kararlar bulunmaktadır: Radyo ve televizyon, petrol sektörü ve petrol tesisleri, uçuşların devamını sağlayacak yakıt dağıtımı, gaz sektörü, gaz tenekelerinin doldurulması ve satışı, limanlar, bankacılık, merkez bankası, sigorta hizmetleri, tüketim vergilerinin ve vergilerin toplanması için bilgisayar hizmetleri, alışveriş merkezleri ve eğlence parkları, metal ve madencilik sektörleri, büyük kentlerdeki ulaşım dahil olmak üzere genel olarak ulaşım, havayolu pilotları, yakıt üretim, nakil ve dağıtımı, demiryolu hizmetleri, posta hizmetleri, çöp toplama hizmetleri, soğutma işletmeleri, otel hizmetleri, inşaat, araba imalatı, tarımsal faaliyetler, gıda maddeleri arzı ve dağıtımı, çay, kahve ve hindistan cevizi plantasyonları, darphane, hükümet basım hizmeti ve devletin alkol, tuz ve tütün tekelleri, eğitim sektörü, maden suyu şişeleme şirketleri, uçak tamiri, asansör hizmetleri, ihracat hizmetleri, özel güvenlik hizmetleri (kamu veya özel hapisane hizmetleri hariç olmak üzere), havaalanları (hava trafik kontrolü hariç olmak üzere), eczaneler, fırınlar, bira üretimi, cam endüstrisi.

Komite, örneğin eğitim sektörünü temel hizmet saymazken, eğitim kurumlarındaki müdür ve müdür yardımcılarının grev haklarının kısıtlanabileceği veya tümüyle yasaklanabileceği görüşündedir. (ILO, 2018, Par.844). Diğer taraftan, Komite bir kararında, Devletin bir işveren olarak öğretmenleri koruma yükümlülüğünün bulunduğu ve bu nedenle öğretmenlerin grev hakkının olmaması gerektiği görüşünün kabul görmediğini belirtmektedir. (ILO, 2018, Par.845) Hatta, eğitim sektöründeki grevin olası uzun dönemli sonuçları da öğretmenlerin grev hakkının yasaklanması için yeterli görülmemiştir. (ILO, 2018, Par.846)

Bir Grevi Yasadışı İlan Etme Yetkisi

Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, grevleri yasadışı ilan etme yetkisinin bağımsız bir kuruluşta olması gerektiği görüşündedir: “Bir grevi yasadışı ilan etme yetkisi hükümete değil, ilgili tarafların güvenine sahip bağımsız bir kuruluşta ait olmalıdır.” (ILO, 2018, Par.907)

Grevin Erteleenmesi

Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi'nin tespitlerine göre, grev erteleme yetkisi de bağımsız bir kuruluştadır olmalıdır.

“Bir grevin ertelenmesi yetkisi, hükümette değil, ilgili tüm tarafların güvenine sahip olan bağımsız bir kurumda olmalıdır.” (ILO, 2018, Par.914)

“Komite Hükümetten, bir grevi erteleyip ertelememe konusundaki nihai kararın bağımsız ve tarafsız bir kurumda olmasını sağlayacak şekilde mevzuatı değiştirmek için gerekli önlemleri almasını talep etmiştir.” (ILO, 2018, Par.915)

“Hükümetin, milli güvenlik veya kamu sağlığı gerekçesiyle bir grevi ertelemesi ve mecburi tahkimi uygulaması, bu yetkinin iyi niyetle ve 'milli güvenlik' ve 'kamu sağlığı' kavramlarının anlaşılabilir anlamlarına uygun biçimde uygulanması durumunda, tek başına örgütlenme özgürlüğü ilkelerine aykırı değildir.” (ILO, 2018, Par.916)

MEVZUATIMIZIN ILO'NUN GREV HAKKINA İLİŞKİN DÜZENLEMELERİYLE ÇELİŞEN HÜKÜMLERİ

ILO, işçilerin grev hakkını kabul ederken, Türkiye'de yürürlükteki mevzuatla yalnızca işçi statüsünde çalışıp sendika üyesi olan işçilerin bir bölümünün bazı koşullarda grev hakkı bulunmaktadır. Böylece yaklaşık 15 milyon işçi grev ve 3,5 milyon memur ve sözleşmeli personel grev hakkından mahrum bırakılmaktadır.

Türkiye'de sendikasız işçiler kendi başlarına grev kararı alıp uygulayamaz. Yalnızca sendika üyesi işçiler, yalnızca toplu sözleşme görüşmeleri sırasında bir menfaat uyuşmazlığı çıkarsa (hak uyuşmazlığında grev hakkı kaldırılmıştır), yalnızca grev yasağının bulunmadığı sektörlerde, yalnızca grevleri Cumhurbaşkanı tarafından ertelenmezse, yalnızca üyesi buldukları sendikanın yetkili organları grev kararı ve grev uygulama kararı alırsa, yalnızca mahkeme grevi durdurmazsa greve çıkabilirler.

Anayasada Grev Hakkı

Anayasanın grev hakkını düzenleyen 54. maddesinin günümüzdeki biçimi şöyledir:

“Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler. Bu hakkın kullanılmasının ve işverenin lokavta başvurmasının usul ve şartları ile kapsam ve istisnaları kanunla düzenlenir.

Grev hakkı ve lokavt iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve millî serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz.

(Mülga: 12/9/2010-5982/7 md.)

Grev ve lokavttın yasaklanabileceği veya ertelenebileceği haller ve işyerleri kanunla düzenlenir.

Grev ve lokavttın yasaklandığı hallerde veya ertelendiği durumlarda ertelemenin sonunda, uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülür. Uyuşmazlığın her safhasında taraflar da anlaşarak Yüksek Hakem Kuruluma başvurabilir. Yüksek Hakem Kurulunun kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir.

Yüksek hakem kurulunun kuruluş ve görevleri kanunla düzenlenir.

(Mülga: 12/9/2010-5982/7 md.)

Greve katılmayanların işyerinde çalışmaları, greve katılanlar tarafından hiçbir şekilde engellenemez.”

Anayasaya göre, yalnızca işçiler, yalnızca sendikalı olup toplu sözleşme görüşmeleri sırasında uyuşmazlık çıkması durumunda grev hakkına sahiptir. Anayasa, ayrıca, bu hakkın kullanılmasına da kısıtlama getirilebileceğini belirtmektedir.

Anayasanın 54. maddesinden 2010 yılında çıkarılan fıkralar aşağıda sunulmaktadır:

“Grev esnasında greve katılan işçilerin ve sendikanın kasıtlı veya kusurlu hareketleri sonucu, grev uygulanan işyerinde sebep oldukları maddi zarardan sendika sorumludur.”

“Siyasi amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavtı, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verim düşürme ve diğer direnişler yapılamaz.”

Anayasadan çıkarılan bu fıkraların grev hakkının genişletilmesi açısından herhangi bir etkisi olmadı. Siyasi amaçlı grev, dayanışma grevi, genel grev, işyeri işgali, iş yavaşlatma, verim düşürme ve diğer direnişler, diğer yasalarda “yasadışı grev” olarak nitelendirilmekte ve yasaklanmaktadır.

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunundaki Düzenlemeler

6356 sayılı Kanuna göre, bir iş durdurmanın veya yavaşlatmanın “kanuni” sayılabilmesi için, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında menfaat uyuşmazlığının çıkmış olması gereklidir. Hak uyuşmazlıklarında grev hakkı yoktur.

“Madde 58 - (1) İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denir.

(2) Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya

geliştirmek amacıyla, bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denir.

(3) Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grev kanun dışıdır.”

Ayrıca, yürürlükte bir toplu iş sözleşmesinin bulunduğu işyerlerinde toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi içinde sendikanın daha ileri hak talebiyle uyuşmazlık çıkarması ve greve gitmesi yasaktır.

Yürürlükteki toplu iş sözleşmesinin işveren tarafından ihlal edilmesi durumunda (hak uyuşmazlığı durumunda) sendikanın greve gitme hakkı da yoktur. Halbuki 12 Eylül 1980 öncesinde 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda “hak grevi” şu şekilde düzenlenmişti: “Madde 19 - İşçiye veya işçi teşekkülüne mevzuat veya toplu iş sözleşmesi ile sağlanmış olan haklar, toplu iş sözleşmesi ile bağlı olan işveren veya işveren teşekkülü tarafından veya onun teşvik veya tahriki ile bozulursa, toplu iş sözleşmesi ile bağlı olan işçi teşekkülünün, o işverene ait işyerlerinde veya o işveren teşekkülünün mensubu olan işverenlere ait işyerlerinde greve karar verme yetkisi vardır.”

Grev kararının alınması ve grev uygulamasına geçilmesinde zaman koşulları konmuştur. Grev, önceden belirtilen tarihte başlatılmaması durumunda grev hakkı ortadan kalkmaktadır.

“Kanuni grev ve lokavt kararının alınması ve uygulamaya konulması:

“Madde 60 - (1) Grev kararı, 50 nci maddenin beşinci fıkrasında belirtilen uyuşmazlık tutanağının tebliği tarihinden itibaren altmış gün içinde alınabilir ve bu süre içerisinde altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya konulabilir. Bu süre içerisinde, grev kararının alınmaması veya uygulanacağı tarihin karşı tarafa bildirilmemesi hâlinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi düşer.

(2) Uyuşmazlığın tarafı olan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren, grev kararının kendisine tebliğinden itibaren altmış gün içinde lokavt kararı alabilir ve bu süre içerisinde altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya koyabilir.

(3) Grev ve lokavt kararları, kararı alan tarafça işyeri veya işyerlerinde derhâl ilan edilir.

(4) Bildirilen tarihte başlamayan grev hakkı veya lokavt düşer. Süresi içinde grev kararı uygulamaya konulmamışsa ve alınmış bir lokavt kararı da yoksa veya lokavt da süresi içinde uygulamaya konulmamışsa yetki belgesinin hükmü kalmaz.”

6356 sayılı Kanunda grevi engellemenin yollarından biri de grev oylamasıdır. Grev oylamasında “greve hayır” çıkması durumunda ya sendikanın toplu sözleşme yetkisi düşmektedir, ya da toplu sözleşmeyi sonuçlandırma yetkisi, anti-

demokratik bir yapıda olan Yüksek Hakem Kurulu'na devredilmektedir. Grev ertelemeleri durumunda da Yüksek Hakem Kurulu devreye girdiğinden, bu kurulun yapısının demokratik olup olmadığının irdelenmesi gerekir.

6356 sayılı Kanuna göre, Yüksek Hakem Kurulu'nun oluşumu şöyledir:

“Madde 54 - (1) Yüksek Hakem Kurulu, Yargıtay'ın bu Kanundan doğan uyuşmazlıklara bakmakla görevli dairelerinin başkanları arasından başkanlık süresi en fazla olanın başkanlığında;

a) Cumhurbaşkanı, bakanlıklar bünyesi dışında, işçi veya işveren kuruluşları ile hiçbir şekilde bağlantısı bulunmayan ve siyasi parti organlarında görevli olmayan, ekonomi, işletme, sosyal politika veya iş hukuku konularında bilgi ve tecrübe sahibi olanlar arasından seçilecek bir üye,

b) Üniversitelerin iş ve sosyal güvenlik hukuku anabilim dalı öğretim üyeleri arasından Yükseköğretim Kurulunca seçilecek bir üye,

c) Bakanlık Çalışma Genel Müdürü,

ç) İşçi sendikaları konfederasyonlarından kendisine mensup işçi sayısı en yüksek olan konfederasyonca seçilecek iki üye,

d) İşverenler adına en çok işveren mensubu olan işveren sendikaları konfederasyonunca biri kamu işverenlerinden olmak üzere seçilecek iki üyeden oluşur.”

Yüksek Hakem Kurulu'nun bu yapısı, Türkiye'nin onaylamış bulunduğu ILO Sözleşmeleri açısından da bir ihlal oluşturmaktadır.

Yasada grev oylaması şu şekilde düzenlenmiştir:

“Madde 61 - (1) Grev kararının işyerinde ilan edildiği tarihte o işyerinde çalışan işçilerin en az dörtte birinin ilan tarihinden itibaren altı iş günü içinde işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yazılı başvurusu üzerine, görevli makamca talebin yapılmasından başlayarak altı iş günü içinde grev oylaması yapılır.

(2) Oylamaya ilişkin itirazlar, oylama günüünden başlayarak üç iş günü içinde mahkemeye yapılır. İtiraz, mahkemece üç iş günü içinde kesin olarak karara bağlanır.

(3) Oylamada grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerden oylamaya katılanların salt çoğunluğu grevin yapılmaması yönünde karar verirse, bu uyuşmazlıkta alınan grev kararı uygulanamaz. Bu durumda 60 ıncı maddenin birinci fıkrasında belirtilen sürenin sonuna kadar anlaşma sağlanamazsa veya 51 inci maddenin birinci fıkrasında belirtilen süre içerisinde işçi sendikası Yüksek Hakem Kuruluna başvuramazsa yetki belgesinin hükmü kalmaz.”

6356 sayılı Kanunda bazı alanlarda ve durumlarda grev yasağı getirilmiştir. Yasa daha önce “bankacılık hizmetlerinde” ve “ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde” de grev yasağı getiriyordu. Ancak Anayasa Mahkemesi'nin 22.10.2014 gün ve E:2012/1, K:2014/161 sayılı kararıyla, bu yerlerdeki grev yasağı kaldırıldı ve madde metninden çıkarıldı.

“Madde 62 – (1) Can ve mal kurtarma işlerinde; cenaze işlerinde ve mezarlıklarda; şehir şebeke suyu, elektrik, doğal gaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işlerinde; Millî Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde; kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye ve hastanelerde grev ve lokavt yapılamaz.

(2) Cumhurbaşkanı, genel hayatı önemli ölçüde etkileyen doğa olaylarının gerçekleştiği yerlerde bu durumun devamı süresince yürürlükte kalmak kaydıyla gerekli gördüğü işyerlerinde grev ve lokavtı yasaklayabilir. Yasağın kalkmasından itibaren altmış gün içinde altı iş günü önce karşı tarafa bildirilmek kaydıyla grev ve lokavt uygulamasına devam edilir.

(3) Başladığı yolculuğu yurt içindeki varış yerlerinde bitirmemiş deniz, hava, demir ve kara ulaştırma araçlarında grev ve lokavt yapılamaz.”

6356 sayılı Kanununun 63. maddesindeki grev erteleme yetkisinin alanı, 31.10.2016 gün ve 687/35 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (aynen kabul, 1.2.2018 gün ve 7071 sayılı Kanun, madde 32) ile genişletildi. Madde şu şekildeydi: “18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 63 üncü maddesinin birinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir. (1) Karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt; genel sağlığı veya millî güvenliği, büyükşehir belediyelerinin şehir içi toplu taşıma hizmetlerini, bankacılık hizmetlerinde ekonomik veya finansal istikrarı bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı altmış gün süre ile erteleyebilir. Erteleme süresi, kararın yayımı tarihinde başlar.”

Bu düzenlemeyle “büyükşehir belediyelerinin şehir içi toplu taşıma hizmetlerini, bankacılık hizmetlerinde ekonomik veya finansal istikrarı” ifadeleri eklendi. Ancak bu fıkrada yer alan “... büyükşehir belediyelerinin şehir içi toplu taşıma hizmetlerini, bankacılık hizmetlerinde ekonomik veya finansal istikrarı...” bölümü Anayasa Mahkemesi'nin 14/11/2019 tarihli ve E.: 2018/90, K.: 2019/85 sayılı Kararı ile iptal edildi.

275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 21. maddesine göre, Bakanlar Kurulu bir grevi 30 gün süreyle erteleyebiliyor ve bu sürenin sona ermesinin ardından 60 günlük bir erteleme daha yapabiliyordu. Ancak bu sürenin sonunda sendikanın grev uygulaması mümkündü. 6356 sayılı Kanunda grev ertelemesi sonrasında grev yapılması yasaktır; uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulu

tarafından sonuçlandırılmaktadır. Diğer bir deyişle, erteleme gerçekte yasaklamadır.

6356 sayılı Kanun, Cumhurbaşkanı'na, grevleri erteleme yetkisi de vermektedir:

Madde 63 – (1) Karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt; genel sağlığı veya millî güvenliği, bozucu nitelikte ise Cumhurbaşkanı bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı altmış gün süre ile erteleyebilir. Erteleme süresi, kararın yayımı tarihinde başlar.

(2) Erteleme kararının yürürlüğe girmesi üzerine, 60 ıncı maddenin yedinci fıkrasına göre belirlenen arabulucu, uyuşmazlığın çözümünü için erteleme süresince her türlü çabayı gösterir. Erteleme süresi içerisinde taraflar aralarında anlaşarak uyuşmazlığı özel hakeme de götürebilir.

(3) Erteleme süresinin sonunda anlaşma sağlanamazsa, altı iş günü içinde taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözümlür. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer.

6356 sayılı Kanun, grevin nasıl uygulanacağına ilişkin düzenleme de getirmiştir.

“Madde 64 – (1) İşçiler greve katılıp katılmamakta serbesttir. Greve katılan işçiler ile lokavta maruz kalan işçiler işyerinden ayrılmak zorundadır. Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçenlerin işyerinde çalışmaları hiçbir şekilde engellenemez. Ancak, işveren bu işçileri çalıştırıp çalıştırmamakta serbesttir.

(2) Greve katılan veya lokavta maruz kalan işçilerin işyerine giriş çıkışı engellemeleri yasaktır.

(3) Grev başlamadan önce üretilen ürünlerin satılmasına ve işyeri dışına çıkarılmasına engel olunamaz.

(4) Greve katılmayıp çalışan işçilerin ürettiği ürünlerin satılmasına ve işyeri dışına çıkarılmasına, işyeri için gerekli maddelerin, araç ve gereçlerin işyerine sokulmasına engel olunamaz. Bu fıkra göre işlerin görülmesinde 68 inci madde hükümleri uygulanır.

(5) Grev esnasında greve karar veren sendikanın kusurlu hareketi sonucu grev uygulanan işyerinde neden olunan maddi zarardan sendika sorumludur. Yetkili işçi sendikasının kararı olmadan işçi ya da yöneticilerin bireysel eylemlerinden kaynaklanan zararlardan kusuru olan yönetici ya da işçi sorumludur.”

Kanuni grev sırasında işçilerin iş sözleşmelerinin feshedilmeyerek askıya alınması, önemli bir haktır. Ancak 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda yer almayan ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununa konan bir kısıtlama 6356'da sürdürülmektedir. Bu da, grev süresine ilişkin ödeme yapılması ve bu sürenin kıdem tazminatının hesabında dikkate

alınması konusunda toplu iş sözleşmeleriyle bir düzenleme yapılamayacağı yasağıdır.

“Madde 67 – (1) Kanuni greve katılan, greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçip de grev nedeniyle çalıştırılmayan ve kanuni lokavta maruz kalan işçilerin iş sözleşmeleri grev ve lokavt süresince askıda kalır.

(2) İşveren, grev ve lokavt nedeniyle iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin grev veya lokavtın başlamasından önce işleyen ücretlerini ve eklerini olağan ödeme gününde ödemek zorundadır. Ödemeyi yapacak personel de bunun için çalışmakla yükümlüdür. Aksi hâlde 65 inci maddenin beşinci fıkrası hükmü uygulanır.

(3) Grev ve lokavt süresince iş sözleşmeleri askıda kalan işçilere bu dönem için işverence ücret ve sosyal yardımlar ödenemez, bu süre kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz. Toplu iş sözleşmelerine ve iş sözleşmelerine bunların aksine hüküm konulamaz.”

6356 sayılı Kanundaki önemli yasaklardan biri, grevdeki veya lokavta maruz bırakılmış işçinin bu süre içinde başka bir işyerinde ücretli olarak çalışmasının önlenmesidir. Bu durumun tespiti halinde işçinin iş sözleşmesi tazminatsız olarak feshedilmektedir.

“Madde 68 – (1) İşveren, kanuni bir grev veya lokavt süresince, 67 nci madde hükmü gereğince iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin yerine, sürekli ya da geçici olarak başka işçi alamaz veya başkalarını çalıştıramaz. Ancak greve katılmayacak ve lokavta maruz bırakılmayacak işçilerden, ölen, kendi isteği ile ayrılan veya iş sözleşmesi işveren tarafından haklı nedenle feshedilenlerin yerine yeni işçi alınabilir. İşverenin bu yasağa aykırı hareketi, taraf sendikanın yazılı başvurusu hâlinde görevli makamca denetlenir.

(2) Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçiler, ancak kendi işlerinde çalıştırılabilir. Bu işçilere, greve katılan işçilerin işleri yaptırılmaz.

(3) Kanuni bir grev ve lokavt dolayısıyla iş sözleşmeleri askıda kalan işçiler, grev veya lokavt süresince başka bir işverenin yanında çalışamaz. Aksi hâlde işçinin iş sözleşmesi işverence haklı nedenle feshedilebilir. Ancak kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler, kanuni haftalık çalışma süresini tamamlayacak süreyi aşmamak üzere başka bir işverenin işyerinde çalışabilir.”

6356 sayılı Yasa, son derece kısıtlı bir “grev” tanımı yapmakta, bu tanım dışında kalan her türlü iş durdurma veya iş yavaşlatma gibi davranışları “kanundışı grev” olarak nitelendirmektedir. Kanundışı grevin ise yaptırımı ise çok serttir. Bu durum, 4857 sayılı İş Kanununun 25/II/h maddesi ile de pekiştirilmektedir.

“Kanun dışı grev ve lokavtın sonuçları: Madde 70 – (1) Kanun dışı grev yapılması hâlinde işveren, grevin yapılması kararına katılan, grevin yapılmasını teşvik eden, greve katılan veya katılmaya ya da devamla teşvik eden işçilerin iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilir.

(2) Kanun dışı bir grev yapılması hâlinde bu grev nedeniyle işverenin uğradığı zararlar, greve karar veren işçi kuruluğu veya kanun dışı grev herhangi bir işçi kuruluşunca kararlaştırılmaksızın yapılmışsa, bu greve katılan işçiler tarafından karşılanır.”

6356 sayılı Yasanın grev hakkını kısıtlayıcı düzenlemelerden biri, grevin mahkeme kararıyla durdurulmasıdır. Grev hakkının iyi niyet kurallarına aykırı biçimde kullanıldığı iddiasıyla, grev hakkı ortadan kaldırılabilir: “Madde 72 – (1) Taraflardan birinin veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının başvurusu üzerine mahkemece, grev hakkı veya lokavtın iyi niyet kurallarına aykırı tarzda toplum zararına veya millî servete zarar verecek şekilde kullanıldığı tespit edilmesi hâlinde, uygulanmakta olan grev veya lokavtın durdurulmasına karar verilir.”

Mahkemenin grevi durdurma yetkisine sahip olduğu diğer bir durum, işçilerin dörtte üçünün sendika üyeliğinden ayrılmasıdır. 6356 sayılı Yasanın 75/6. maddesi şöyledir: “Grevi uygulayan sendikanın, yetki tespiti için başvurduğu tarihte işyerindeki üyesi işçilerin dörtte üçünün sendika üyeliğinden ayrıldıklarının tespiti hâlinde, ilgililerden biri grevin sona erdirilmesi için mahkemeye başvurabilir. Mahkemece belirlenecek tarihte grevin sona ereceği ikinci fıkradaki usule ilan edilir.”

6356 sayılı Yasanın grev hakkına yönelik kısıtlayıcı diğer bir düzenlemesi, grev gözcülerinin sayısına ve görevlerine ilişkindir: “Madde 73 – (1) İşyerinde grev ilan etmiş olan işçi sendikası, kanuni bir grev kararına uyulmasını sağlamak için güç kullanmaksızın ve tehditte bulunmaksızın kendi üyelerinin grev kararına uyup uymadıklarını denetlemek amacıyla, işyerinin giriş ve çıkış yerlerine, kendi üyeleri arasından en çok dörder grev gözcüsü koyabilir. (2) Grev gözcüleri, işyerine giriş ve çıkışlara engel olamaz, giren ve çıkanları kontrol amacıyla dahi durduramaz.”

6356 sayılı Yasanın mahallin en büyük mülki amirine verdiği bir yetki, grev kısıtlayıcı amacıyla kullanılabilir: “Madde 74 – (1) Mahallin en büyük mülkî amirleri halkın günlük yaşamı için zorunlu olan ve aksaması muhtemel hizmet ve ihtiyaçları karşılayacak, işyerinde faaliyetin devamlılığını sağlayacak tedbirleri alır. (2) Grev ve lokavtın uygulanması sırasında mahallin en büyük mülkî amirinin kamu düzenine ilişkin alacağı tedbirler, kanuni bir grev veya lokavtın uygulanmasını engelleyici nitelik taşıyamaz.”

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu ve Sözleşmeli Personel Düzenlemesi

Devlet Memurları Kanunu (14.7.1965 gün ve 657 sayılı; R.G. 23.7.1965) toplu eylem ve grev yasağını düzenlemekte ve bu yasakların ihlali durumunda ağır bir yaptırım getirmektedir: “Toplu eylem ve hareketlerde bulunma yasağı: Madde 26 - Devlet memurlarının kamu hizmetlerini aksatacak şekilde memurluktan kasıtlı

olarak birlikte çekilmeleri veya görevlerine gelmemeleri veya görevlerine gelip de Devlet hizmetlerinin ve işlerinin yavaşlatılması veya aksatılması sonucunu doğuracak eylem ve hareketlerde bulunmaları yasaktır.”

“Grev yasağı: Madde 27 – Devlet memurlarının greve karar vermeleri, grev tertiplenmeleri, ilan etmeleri, bu yolda propaganda yapmaları yasaktır. Devlet memurları, herhangi bir greve veya grev teşebbüsüne katılamaz, grevi destekleyemez veya teşvik edemezler.”

“Madde 125 - Devlet memurluğundan çıkarma cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

a) İdeolojik veya siyasi amaçlarla kurumların huzur, sükun ve çalışma düzenini bozmak, boykot, işgal, kamu hizmetlerinin yürütülmesini engelleme, işi yavaşlatma ve grev gibi eylemlere katılmak veya bu amaçlarla toplu olarak greve gelmemek, bunları tahrik ve teşvik etmek veya yardımda bulunmak.”

Türkiye'de 503 bin sözleşmeli personel istihdam edilmektedir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda 4/B statüsünde, kamu idare, kurum ve kuruluşlarında mali yılla sınırlı olarak sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileri hakkında “Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar” uygulanır. Bu kişiler grev ve benzeri eylemler konusunda 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun hükümlerine tabidir. Sözleşmeli personelin bir bölümü ise 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamındadır ve aynı kısıtlamalara tabidir.

399 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesi ve 233 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname bu kuruluşlarda çalışan sözleşmeli personelin grev yapmasını yasaklamaktadır: “Grev Yasağı: Madde 14 – Sözleşmeli personelin grev kararı vermesi, bu yolda propaganda yapması, herhangi bir greve veya grev teşebbüsüne katılması, grevi desteklemesi yahut teşvik etmesi yasaktır.”

“Toplu Eylem ve Hareketlerde Bulunma Yasağı: Madde 19 – Sözleşmeli personelin, teşebbüs veya bağlı ortaklığın hizmetlerini aksatacak şekilde kasıtlı olarak birlikte çekilmeleri veya görevlerine gelmemeleri veya göreve gelip de hizmetlerin yavaşlatılması veya aksatılması sonucunu doğuracak eylem ve hareketlerde bulunmaları, toplu olarak söz veya yazı ile müracaat ve şikayetleri yasaktır.”

KHK'nın 45. maddesine göre, sözleşme hükümlerine aykırı davranışlarda bulunmanın yaptırımını, sözleşmenin feshi ve sona ermesidir.

Çeşitli Kurumların Kanun ve Yönetmeliklerinde Grev ve Eylem Yasağı

Bu genel düzenlemelerin ötesinde, çeşitli kurum ve kuruluşlara ilişkin kanun ve yönetmeliklerde de grev ve diğer eylem türleri yasaklanmıştır. Bu düzenlemelerden bazıları aşağıda sunulmaktadır:

Özel sektörde çok sayıda çok sayıda güvenlik görevlisi çalışmaktadır. Bu özel güvenlik görevlilerinin grev yapması yasaktır. **Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun** (10.6.2004 gün ve 5188, R.G.26.6.2004) özel güvenlik personelinin grev yapmasını yasaklamaktadır: “Grev yasağı: Madde 17- Özel güvenlik personeli greve katılamaz.” “Madde 20 – (1) Grev yasağına uymayan özel güvenlik görevlileri altı ay süreyle özel güvenlik alanında görev alamazlar.”

Sermaye Piyasası Kanunu (6.12.2012 gün ve 6362, R.G.30.12.2012) grev yasağı getirmektedir: “Çeşitli hükümler: MADDE 137/ - (2) Bu Kanun uyarınca kurulan ve faaliyet gösteren borsalar ve teşkilatlanmış diğer pazar yerleri, merkezî takas kuruluşları, merkezî saklama kuruluşları ile MKK tarafından yürütülen hizmetlerde grev ve lokavt yapılamaz.”

Sermaye Piyasası Kurulu Personel Yönetmeliği grevi ve benzeri eylemleri yasaklamaktadır: “Yasaklar: Madde 22 – Kurul personeline yasaklanan başlıca hususlar şunlardır: a) Toplu eylem ve grev: Kurul personeli, şikayet hakkını topluca kullanamaz, hizmeti aksatacak eylem ve hareketlerde bulunamaz, görevden topluca çekilemez, boykot ve direniş yapamaz, görevlerini savsaklayamaz. Kurul personeli, greve karar veremez, grev düzenleyemez, grev ilan edemez, bu yolla propaganda yapamaz, herhangi bir greve ve grev teşebbüsüne katılamaz, grevi destekleyemez veya teşvik edemez.”

Milli Prodüktivite Merkezi Personel Yönetmeliği'nde, işten çıkarma cezası verilecek haller arasında grev ve benzeri eylemler de yer almaktadır: “İşten Çıkarma Cezası Verilecek Haller: Madde 30- İşten çıkarmayı gerektiren fiil ve haller şunlardır: a) İdeolojik veya siyasi amaçlarla Merkezin huzur, sükun ve çalışma düzenini bozmak, boykot, işgal, engelleme, işi yavaşlatma ve grev gibi eylemlere katılmak veya bu amaçlarla toplu olarak göreve gelmemek, tahrike teşvik etmek veya yardımda bulunmak.”

Türkiye Kalkınma Bankası Anonim Şirketi Personel Yönetmeliği'nde grev ve her türlü eylem yasaktır. “İşten çıkarma: Bir daha Banka'da çalıştırılmamak üzere işten çıkarmaktır. İşten çıkarma cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır: a) İdeolojik veya siyasi amaçlarla Banka'nın huzur, sükun ve çalışma düzenini bozmak, boykot, işgal, engelleme, işi yavaşlatma ve grev gibi eylemlere katılmak veya bu amaçlarla toplu olarak göreve gelmemek, bunları tahrik ve teşvik etmek veya yardımda bulunmak.”

Türkiye Enerji, Nükleer ve Maden Araştırma Kurumu Sözleşmeli Personel Yönetmeliği'nde grev yasağı şu şekilde düzenlenmiştir: “Toplu eylemde bulunma yasağı: Madde 28 – (1) Personel, toplu halde görevden çekilemez, boykot

ve grev yapamaz, hizmetleri yavaşlatacak veya aksatacak eylem ve hareketlerde bulunamaz.”

Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumu Personel Yönetmeliği’nde kapsamlı bir yasak vardır: “Toplu eylemde bulunma: Madde 28 – (1) Personel, toplu halde görevden çekilemez, boykot ve grev yapamaz, hizmetleri yavaşlatacak veya aksatacak eylem ve hareketlerde bulunamaz.”

Türkiye Su Enstitüsü Sözleşmeli Personel Yönetmeliği’nde grev yasağı vardır: “Toplu eylemde bulunma: Madde 28 – (1) Personel, toplu halde görevden çekilemez, boykot ve grev yapamaz, hizmetleri yavaşlatacak veya aksatacak eylem ve hareketlerde bulunamaz.”

Türkiye Radyo-Televizyon Kurumunda Sözleşmeli Statüde İstihdam Edilen Personel Yönetmeliği’nde sözleşmeli personelin grev yapması yasaklanmıştır: “Grev yasağı: Madde 24 – (1) Sözleşmeli personel, grev kararı veremez, grev düzenleyemez, ilan edemez, herhangi bir greve ya da grev girişimine katılamaz, grevi destekleyemez ve teşvik edemez.

(2) Sözleşmeli personel, Ülke ve Kurum yönetimini kötileyici mahiyette, e-posta, SMS, faks göndermek, medya araçlarından yayın yapmak, pankart dolaştırmak, broşür ve el ilanı dağıtmak veya yapıştırmak gibi toplu ya da ferdi hiç bir eylemde bulunamaz.

(3) Sözleşmeli personel, toplu olarak göreve gelmeme, göreve gelip de Kurumun iş ve hizmetlerini yavaşlatma veya aksatma sonucunu doğuracak eylem ve fiillerde bulunamaz.”

Türkiye Radyo-Televizyon Kurumunda Memur Statüsünde İstihdam Edilen Personel Yönetmeliği’nde grev ve eylem yasağı vardır: “Grev ve eylem yasağı: Madde 27 – (1) Kurum personeli, greve karar veremez, grev düzenleyemez, ilân edemez, herhangi bir greve ya da grev girişimine katılamaz, grevi destekleyemez ve teşvik edemez.

(2) Kurum personeli, Ülke ve Kurum yönetimini kötileyici mahiyette, e-posta, SMS, faks göndermek, medya araçlarından yayın yapmak, pankart dolaştırmak, broşür ve el ilanı dağıtmak veya yapıştırmak gibi toplu ya da ferdi hiç bir eylemde bulunamaz.

(3) Kurum personeli, toplu olarak göreve gelmeme, göreve gelip de Kurum iş ve hizmetlerini yavaşlatma veya aksatma sonucunu doğuracak eylem ve fiillerde bulunamaz.”

Türkiye Radyo-Televizyon Kurumunda İstihdam Edilecek Yabancı Uyruklu Personel Yönetmeliği’nde yabancı uyruklu personel için grev yasağı düzenlenmiştir: “Grev yasağı: Madde 21 – (1) Yabancı uyruklu personel; greve karar veremez, grev düzenleyemez, ilan edemez, herhangi bir greve ya da grev girişimine katılamaz, grevi destekleyemez ve teşvik edemez.

(2) Yabancı uyruklu personel; Ülke ve Kurum yönetimini kötileyici mahiyette; e-posta, SMS, faks göndermek, medya araçlarından yayın yapmak, pankart dolaştırmak, broşür ve el ilanı dağıtmak veya yapıştırmak gibi toplu ya da ferdi hiç bir eylemde bulunamaz.

(3) Yabancı uyruklu personel; toplu olarak göreve gelmeme, göreve gelip de Kurum iş ve hizmetlerini yavaşlatma veya aksatma sonucunu doğuracak eylem ve fiillerde bulunamaz.”

Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı Personel Yönetmeliği'nde toplu eylem ve siyasi yasağı vardır: “Toplu eylem ve siyaset yasağı: Madde 22 – (1) Personelin, Ortaklığın hizmetlerini aksatacak şekilde kasıtlı olarak birlikte görevden çekilmeleri veya işe gelmemeleri; hizmetin yavaşlatılması veya aksatılması sonucunu doğuracak eylem ve hareketlerde bulunması; toplu olarak yazılı müracaat ve şikâyette bulunması; siyasi faaliyette bulunması ve siyasi partilere üye olması yasaktır.”

Türkiye Denizcilik İşletmeleri A.Ş. Kapsam Dışı Personel Yönetmeliği'nde işçileri greve zorlamanın yaptırımı bulunmaktadır: “İş akdi feshi cezası: Madde 59 — Personelin bir daha işe alınmamak üzere Şirkete ilişkisinin kesilmesidir. Aşağıda belirtilen hususlardan birinin tespiti halinde, personele işten çıkarma cezası verilir.

a) Kendisine verilen görevleri Şirketin sorumluluğuna ve zararına neden olacak şekilde yerine getirmemek, nöbet görevini terk etmek.

b) Olağanüstü hallerde zorunluluk olmaksızın ve emir almaksızın işbaşından ayrılmak veya görevini yapmamak.

c) İşçiyi kanun dışı grev veya kanunda yazılı haller ve şartlar dışında greve zorlamak veya teşvik etmek.”

Milli Prodüktivite Merkezi Personel Yönetmeliği'nde grevin cezası işten çıkarmadır:

“İşten Çıkarma Cezası Verilecek Haller: Madde 30- İşten çıkarmayı gerektiren fiil ve haller şunlardır: a) İdeolojik veya siyasi amaçlarla Merkezin huzur, sükun ve çalışma düzenini bozmak, boykot, işgal, engelleme, işi yavaşlatma ve grev gibi eylemlere katılmak veya bu amaçlarla toplu olarak göreve gelmemek, tahrike teşvik etmek veya yardımda bulunmak.”

Türk Standartları Enstitüsü Personel Yönetmeliği'nde grev yasaktır:

“Toplu Eylem ve Hareketlerde Bulunma Yasağı: Madde 25- Enstitü personelinin hizmetleri aksatacak şekilde kasıtlı olarak görevlerinden birlikte çekilmeleri veya görevlerine gelmemeleri veya gelip de hizmetlerin aksatılmasını doğuracak eylemlerde bulunmaları yasaktır.”

“Sendikal Faaliyet ve Grev Yasağı: Madde 26- Personel; 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu ilgili hükümlerine tabidir.”

Sünerbank Holding A.Ş. Sözleşmeli Personel Yönetmeliği'nde grev yasağı vardır:

“Sözleşmenin Feshi Cezası: Madde 98- “Sözleşmenin Feshi” cezasının verilmesini gerektiren fiil ve haller şunlardır : a) İdeolojik ve siyasi amaçlarla Holdingin huzur, sükun ve çalışma düzenini bozmak, boykot, işgal, engelleme, işi yavaşlatma ve grev gibi eylemlere katılmak veya bu amaçlarla toplu olarak göreve gelmemek, bunları tahrik ve teşvik etmek veya yardımda bulunmak.”

Sünerbank Holding A.Ş. Personel Yönetmeliği'nde toplu eylem (grev) yasağı vardır:

“Diğer Yasaklar: Madde 8- Toplu eylem ve hareketlerde bulunma yasağı, grev yasağı, hediye alma ve menfaat sağlama yasağı, denetimindeki teşebbüsten menfaat sağlama yasağı, gizli bilgileri açıklama yasağı ile ilgili hususlarda 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 26-31 inci maddelerinin hükümleri uygulanır.”

“Görevden Çıkarma Cezası: Madde 41- “Görevden Çıkarma” cezasının verilmesini gerektiren fiil ve haller şunlardır : a) İdeolojik veya siyasi amaçlarla Holdingin huzur, sükun ve çalışma düzenini bozmak, boykot, işgal, engelleme, işi yavaşlatma ve grev gibi eylemlere katılmak veya bu amaçlarla toplu olarak göreve gelmemek, bunları tahrik ve teşvik etmek veya yardımda bulunmak,

SONUÇ

Uluslararası Çalışma Örgütü Yönetim Kurulu Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi ve Standartların Uygulanması Konusunda Uzmanlar Komitesi, 87 ve 98 sayılı Sözleşmeleri tamamlayan kararlarıyla, sendikal hak ve özgürlükler açısından önemli düzenlemeler getirmiştir. Türkiye, Anayasamızın 90. maddesi uyarınca, onaylanmış ILO Sözleşmelerine doğrudan uygulanırlık kazandırmıştır. Ülkemizde bugün yürürlükte bulunan ve işçilerin ve kamu çalışanlarının grev hakkını önemli biçimde yasaklayan veya kısıtlayan hükümler, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün yetkili organlarının grev hakkına ilişkin kabul ettiği düzenlemelerle büyük ölçüde çelişmektedir. Anayasanın emredici hükmüne göre, iç mevzuatın onaylanmış uluslararası sözleşmelerle çelişen düzenlemeleri hukuken “YOK” hükmündedir. Ancak bu konuda adım atılabilmesi için Uluslararası Çalışma Örgütü yetkili organlarının bu durumu tespit etmesinin büyük yararı vardır. Bu nedenle grev hakkı konusunda ILO'nun getirdiği yükümlülüklerin iyi öğrenilmesi gereklidir.

TÜRKİYE'DE GEÇMİŞTEN GÜNÜMÜZE SENDİKA YÖNETİCİLİĞİ VE GÜVENCESİ

Sendikalar, üyelerinin ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek üzere kurulan sınıfsal örgütlerdir. Sendikaların kuruluşları, işleyişleri, gelir-giderleri ve faaliyetleri yasalarla düzenlenir. Sendikacılığın çerçevesini çizen yürürlükteki mevzuatın başında Anayasa, ardından da işçi sendikaları açısından 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, kamu görevlileri açısından ise 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu gelir.

Türkiye'de yürürlükte bulunan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, sendikaların organlarına yönelik düzenlemeleri içinde barındırır. Bu organların başında genel kurul, yönetim kurulu, denetleme ve disiplin kurulları gelir.

Tekgıda-İş Sendika Akademisi tarafından hazırlanan bu raporda, sendika yöneticilerini yasalarla güvence altına almaya çalışan hükümler ele alınıyor. Raporda öncelikle yönetici kavramı ve sendika yöneticilerinin güvence gereksinimleri açıklanmaya çalışılıyor. Ardından da Türkiye'de geçmişten günümüze yöneticiliğinin güvencesi ele alınıyor.

Geçmişten Bugüne Sendika Yöneticiliğine İlişkin Düzenlemeler

Kamu kurum ve kuruluşları ile özel teşebbüslerde olduğu gibi sendikal örgütlerde de hedeflere ve amaçlara ulaşmak için planlama, koordinasyon sağlama, yönetme, denetleme ve riskler karşısında önlemler alma gibi eylemlere gereksinim duyulur. Bu gereksinimden hareketle, sendikaların organları yasal yollarla düzenlenir ve sendikalar bu çerçevede faaliyetlerini düzenler. Zira sayısal olarak büyüyen bir örgütün, faaliyetlerini tüm üyelerin katılımıyla gerçekleştirilebilmesi imkânsız bir hâl alır. Bu gerçeklikten hareketle sendikalarda işbölümü yapılarak Genel Kurul, Yönetim Kurulu, Denetleme ve Disiplin Kurulları gibi organlar oluşturulur.

Yürürlükte bulunan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre bu organlar zorunlu niteliğe sahiptir. Sendika yöneticisi olarak tanımlanan kişiler, genel merkez ve şube yönetim kurulu üyelerinden oluşur.

Türkiye'de içerisinde sendika başlığını taşıyan ilk yasal düzenleme, 1947 yılında kabul edilen 5018 sayılı İşçi ve İşverenler Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun'dur. Bu tarihe kadar sınıf esasına dayalı örgütlenme, 1938 yılında kabul edilen Cemiyetler Kanunu ile yasaklanmıştır.

5018 sayılı Kanun'da sendikaların zorunlu organlarına ilişkin açık bir hüküm getirilmemiştir. Ancak hukukta, özel kanunda boşluk olması durumunda genel

kanun hükümlerinin uygulanması esastır. İlgili dönem için 5018 sayılı Kanun özel bir kanun olup bu kanundaki boşluk durumunda Cemiyetler Kanunu'na bakmak gerekir. Cemiyetler Kanunu'ndaki düzenlemeye göre; sendika yönetim kurulunun üç kişiden az olamayacağı, sendikaların tüzüklerinde seçim şekline ve yönetim kurullarının yetkilerine yönelik düzenlemeler yapma zorunluluğu olduğu belirtilmiştir.

1961 Anayasası döneminde çıkarılan 274 sayılı Sendikalar Kanunu'na göre sendikalar belirli organları kurmakla yükümlü tutulmamış, kanun maddelerinde Genel Kurul, Yönetim Kurulu, Denetleme ve Disiplin Kurulu gibi bazı görevlere atıfta bulunulmuştur.

Dernekler Kanunu'na göre ise Genel Kurul, Yönetim Kurulu ve Denetleme Kurulu kurulması zorunlu tutulmuştur (Baybora, 1999: 54). Bu durumda Genel Kurul, Yönetim Kurulu ve Denetim Kurulu'nun zorunlu organ olarak sendikalarda bulunması gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Sendika yöneticiliği, ilk defa 1982 Anayasası ile birlikte Anayasal bir nitelik kazanmıştır. İşçi sendika ve üst kuruluşlarında yönetici olmak için en az 10 yıl bilfiil çalışmış olma koşulunun getirilmiş olması, 1982 Anayasası'nın “Çerçeve Anayasa”dan ziyade “Düzenleyici Anayasa” olduğunu göstermektedir (Baybora, 1999: 64). Anayasa'daki bu hükmün gerekçesinde, sendikalarda tecrübe sahibi yöneticilerin görev almasının gerektiği öne sürülmüştür. Ancak ILO'nun Sendika Özgürlüğü Komitesi, bu hükmü 87 sayılı sözleşmeye aykırı bulmuştur (Baybora, 1999: 64-65). 1982 Anayasası'ndaki ilgili hüküm, 2001 yılında 4709 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikle kaldırılmıştır (Bağcı, 2017: 51).

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda, 274 sayılı Kanun'dan farklı olarak sendikalara kurmakla zorunlu oldukları organlar belirtilmiştir. Bu organlar Genel Kurul, Yönetim Kurulu, Denetleme ve Disiplin Kurulu olarak ifade edilmiştir.

Sendikanın Genel Kurulu tarafından seçilecek olan Yönetim Kurulu, yürütme organı olarak belirlenmiş olup, kanunda Yönetim Kurulu'na seçilme koşulları, Yönetim Kurulu'nun görev ve yetkilerinin düzenlenmesi vs. konularda ayrıntılı düzenlemelere gidilmiştir.

2821 sayılı Kanun, zorunlu organlar arasında görev alanlardan sadece yönetim ve denetim kurulunda görevli olanları yönetici olarak ele almış olup, disiplin kurulunda görev alanları yönetici olarak kabul etmemiştir (Baybora, 1999: 99).

Sendika yöneticilerine getirilmiş olan güvence ise, sendika yöneticisi olarak seçilen kişilerin gelir güvencesi ile yakından ilişkilidir. Sendika yöneticisi, çalışmakta olduğu işyerindeki görevini sürdürerek aynı zamanda sendika işleri ile meşgul olduğunda “amatör sendika yöneticisi”; öte yandan mesaisinin tamamını sendika işlerine ayırarak, iş sözleşmesini askıya alma ya da feshetme eyleminde

bulunursa “profesyonel sendika yöneticisi” olarak tanılanmaktadır. Sendika yöneticiliğinden dolayı işyerinden ayrılan ve mesaisini sendikal faaliyetlere ayıran ve bunun karşılığında ücretini sendikadan alan kişi profesyonel sendika yöneticisidir (Akyiğit, 2013: 142).

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu dönemine gelindiğinde ise yönetici, “kuruluşun ve şubesinin yönetim kurulu üyeleri” olarak belirtilmekte olup, Yönetim Kurulu zorunlu organlar arasında gösterilmektedir. Kanunda Genel Kurul dışındaki organların üçten az dokuzdan fazla üyeye sahip olamayacağı belirtilmiştir.

6356 sayılı Kanun'da 2821 sayılı Kanun'dan farklı olarak denetleme kurulu üyeleri yönetici sıfatının dışarısında bırakılmış, dolayısıyla yöneticiliğin güvencesi kapsamına merkez ve şube yönetim kurulu üyeleri dahil edilmiştir (Şahlanan, 2013: 120).

Sendikalarda yönetici olmak, sendika içi demokrasi ile yakından ilişkili bir kavramdır. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda “güçlü sendikacılık” ilkesi doğrultusunda yapılan yönetici düzenlemesi, sendika içi demokrasi açısından tartışmalı bir konu olmuştur. Söz konusu düzenlemeyle; “güçlü bir sendikacılık hareketinin gerçekleştirilebilmesi ve işçilerin yeni bir sendika kurabilmesi için gerekli koşulların olup olmamasına bakılmaksızın 274 sayılı yasa döneminde olduğu gibi birkaç kişinin bir araya gelmesiyle yeni sendikaların mantar gibi ortaya çıkmasına engel olabilmek amacıyla sendika kurucuları ve yöneticileri ile ilgili sınırlamalar” getirilmiştir.

2821 sayılı Kanununun 14'üncü maddesine göre “İşçi sendikası veya konfederasyonların genel kurul dışındaki zorunlu organlarına seçilebilmek için ... haiz olmak gerekir ...” ifadesi, Yönetim, Denetleme ve Disiplin Kurulu'na seçileceklerde belli şartların aranması gerektiğini ortaya koymaktadır. Kanun, zorunlu organlara asıl üye kadar yedek üye seçileceğine de hükmetmiş olup, bu organlara seçilme koşullarının sendika tüzükleriyle artırılabilceğini belirtmiştir.

Kanunda zorunlu organlara seçilirken sendika üyesi olma koşulu açıkça düzenlenmemiş olmakla birlikte, 7'inci maddedeki “Sendikanın veya konfederasyonun organlarına üyelerin ne suretle seçileceği...” ifadesi ve Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin bir kararında sendika üyesi olma gerekliliğini ifade etmesi, sendika yöneticisi olmada ilk koşulun sendika üyesi olma şartı olduğunu ortaya çıkarmaktadır (Baybora, 1999: 91).

Üyeler arasından seçilecek olan sendika yöneticisi, profesyonel olarak görevi sürdürebileceği gibi, işyerinde çalışmaya devam ederek, yani “amatör yönetici” olarak da sendikal görevini devam ettirebilecektir.

2821 sayılı Kanun'da yönetici olma koşulları, kurucular için aranan koşullarla birlikte ele alınmaktadır (Baybora, 1999:92; Deste, 1992: 3). Buna göre Kanunun 5'inci maddesinde sayılan kuruculuk şartlarını taşıyan sendika üyeleri, zorunlu organlara seçilebilecektir.

Bu şartlar;

- Türk vatandaşı ve Türkçe okuryazar olmak,
- Medeni hakları kullanmaya ehil olmak,
- Sendikaların kurulacağı işkolunda fiilen çalışır olmak,
- Zimmet, ihtilas, irtikap, rüşvet, dolandırıcılık, hırsızlık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı suçları işlemekten hüküm giymemek,
- Herhangi bir suçtan dolayı ağır hapis veya taksirli suçlar hariç toplam bir yıl veya daha fazla hapis cezasına hüküm giymemiş bulunmak,
- Türk Ceza Kanunu'nun ilgili bölümünde sayılan devletin şahsiyetine karşı cürümlerden; halkı sınıf, ırk, din, mezhep veya bölge farklılığı gözeterek kin veya düşmanlığa açıkça tahrik etme suçlarından; siyasi veya ideolojik amaçlarla işlenen suçlardan mahkum bulunmamaktır.

1982 Anayasası'nda yer alan “İşçi sendika ve üst kuruluşlarında yönetici olabilmek için, en az on yıl bilfiil işçi olarak çalışma olma” şartı, 2821 sayılı Kanun'da da tekrarlanmıştır. Ancak ILO'nun Sendikal Özgürlükler Komitesi on yıl bilfiil çalışma koşulununun 87 sayılı sözleşmede düzenlenen “serbestçe seçme hakkına” aykırı olduğunu ve sendikal özgürlükleri engellediğini belirtmiştir. Nitekim 2821 sayılı Kanun'da 2007 yılında yapılan değişiklikle, bu koşul kaldırılmıştır.

2821 sayılı Kanun; sendika yönetici seçimleri, yöneticilere sendikaca ödenecek ücretlerin belirlenmesi, yöneticilerin mal bildirimleri, yöneticiliğin sona ermesi, aynı sendikada birden fazla görev alma, doğal delegelik gibi konularda detaylı düzenlemelere gitmiştir.

2012 yılında kabul edilen 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'yla derneklerde olduğu gibi sendikalarda da Yönetim Kurulu'nun en az üç en çok dokuz üyeden, şube yönetim kurullarının ise en az üç en çok beş üyeden oluşmasına ve asıl üye kadar yedek üye seçilmesine hükmedilmiştir. 6356 sayılı Kanun, 274 sayılı Kanun'da olduğu gibi denetleme kurulu üyelerini yönetici olarak düzenlememiştir. 6356 sayılı Kanun döneminde de profesyonel-amatör sendika yöneticisi ayırımını koruyan anlayış sürmektedir.

6356 sayılı Kanun, sendika yöneticisi olmak için sendika üyesi olma şartını açıkça düzenlememiştir. Ancak Kanunun emeklilik durumunda sendika üyelik

durumunu düzenleyen 19'uncu maddesinin son fıkrası incelenerek yapılan değerlendirmede; “yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme olarak işten ayrılan işçilerin, yönetim kurulu üyesi olsalar dahi işten ayrılmaları ile birlikte sendika üyelikleri” nin sona ermemesi, yönetici sıfatını kazanmak için üyelik şartı aranması gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. Ayrıca Medeni Kanun'un ilgili maddesine göre yönetim kurulu üyesi olma koşullarında dernek üyesi olma gerekliliği, sendikalar için de geçerli olacaktır (Bağcı, 2017: 52).

Yürürlükteki mevzuat hükümlerine göre sendika yöneticisi olma koşullarından diğeri de, kurucularda aranacak niteliklere sahip olma şartıdır. Bu şartlar 6356 sayılı Kanunun 6'ncı maddesinin birinci fıkrasında şöyle belirtilmiştir:

“Fiil ehliyetine sahip ve fiilen çalışan gerçek veya tüzel kişiler sendika kurma hakkına sahiptir. Ancak 26/9/2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan mal varlığı değerlerini aklama ve kaçakçılık suçlarından birinden mahkûmiyeti bulunanlar sendika kurucusu olamaz.”

Madde içeriğinden anlaşılacağı üzere sendika kurucularında ve dolayısıyla yöneticilerinde aranan şartların başında fiil ehliyetine sahip olma ve fiilen çalışma koşulu gelmektedir. 2821 sayılı Kanun dönemindeki on yıl bilfiil çalışma koşulu gibi bir koşul, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu döneminde terk edilmiştir.

Sendika Yöneticilerinin Görev ve Sorumlulukları

5018 sayılı Kanun, yönetim kurullarının kaç kişiden oluşacağı ve görevleri dışında detaylı düzenleme yapmamış, ilgili konuları sendikaların tüzüklerine bırakmıştır. Bu dönemde sendikaları da ilgilendiren Cemiyetler Kanunu'ndaki düzenlemelere göre yöneticilere verilen görev ve sorumluluklar:

a.Sendikayı temsil etmek,

b.Her yıl o yıl içinde işlemleri, hesapları ve gelecek yıla ait bütçelerini genel kurula sunmak olarak belirlenmiştir.

247 sayılı Kanun döneminde ise 5018 sayılı Kanun döneminden farklı olarak Dernekler Kanunu'nda yapılan düzenlemeler çerçevesinde yöneticilerin görevleri, önceki döneme göre daha ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Yeni düzenleme neticesinde yöneticilerin görevleri:

a.Sendikayı temsil etmek ve bu konuda kendi üyelerinden bir veya birkaçına yetki vermek,

b.Sendika şubelerinin açılmasına karar vermek ve şube kurucularına yetki vermek,

c.Sendikanın gelir gider hesaplarına ilişkin işlemleri yapmak ve gelecek döneme ait bütçeyi hazırlayarak genel kurula sunmak,

d.Sendika tüzüğüne ve mevzuatın kendisine verdiği diğer işleri yapmak ve yetkileri kullanmaktır.

274 sayılı Kanun döneminde yönetici görevlerinin görece ayrıntılı düzenlenmesinin arkasında yatan neden, 1961 Anayasası'nın toplu iş ilişkilerine getirdiği özgürlüğü yaklaşım neticesinde Türk sendikal hareketinin güçlenmesi ve sendikaların kurumsallaşma konusunda mesafe kat etmesi olarak yorumlanabilir.

Sendikanın yürütme organı olarak vurgusu yapılan ve genel kurulca seçileceği hüküm altına alınan yönetim kurulunun görev ve yetkileri, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda ise şu şekilde sıralanmıştır:

a.Konfederasyon, sendika veya sendika şubesinin temsil edilmesi veya gerekli gördüğü hal ve konularda üyelerden bir veya birkaçına yetki vermesi veya ilgilileri görevlendirmesi,

b.Konfederasyon, sendika veya sendika şubesinin kanunların ve tüzüğüne verdiği yetki çerçevesinde yönetilmesi, gelir ve gider hesaplarına ilişkin işlemlerin yapılması ve gelecek döneme ait bütçenin hazırlanarak genel kurula sunulması,

c.Genel kurulca verilecek diğer görevlerin yapılması.

6356 sayılı Kanun'da ise yönetim kurulunun görev ve yetkileri düzenlenmemiş, kanun koyucu tarafından bu konunun sendikaların tüzüklerine bırakılması tercih edilmiştir. Öte yandan akademik yazında, sendika yönetim kurullarının görev ve yetkilerinin yönetim, temsil ve sendikaların faaliyetleri olmak üzere üç başlık altında toplanmaktadır. Sendikanın malvarlığının ve taşınmazlarının yönetimi, sendika uzmanları gibi işçilerin işe alınmaları ve çıkarılmaları, sendika üyelik aidatlarının toplanması, bütçe hazırlanarak genel kurula sunulması, olağan ve olağanüstü genel kurul toplanması ile ilgili tüm faaliyetler, genel kurul tarafından yetki alınması hâlinde şube açma ve kapama gibi faaliyetlerin tamamı yönetim fonksiyonu içerisinde ele alınmaktadır. Temsil işlevi ise sendikanın hem içeride hem de dışarıdaki temsiliyeti ile ilgilidir. Yöneticilerin görevleri sendikanın genel kurul kararları ve amaçlarını aşmadan, sendikayı temsil etmek olarak ifade edilmektedir (Hafızoğlu, 2014: 47-53).

Sendikal faaliyetlerin ise iki başlık altında ele alındığı görülmektedir. Bunlardan çalışma hayatına ilişkin faaliyetler;

- Toplu pazarlık yapmak,
- Toplu iş sözleşmesi akdetmek,
- Uyuşmazlık durumunda arabuluculuk ve yüksek hakem gibi yasal prosedürleri takip etmek,

- Grev kararı almak ve grevi idare etmek,
- İşyeri sendika temsilcisi atamak,
- Yargı organlarında teşmil faaliyeti yürütmektir.

Sendikaların sosyal ve ekonomik faaliyetleri ise şunlardır:

- Ulusal ve uluslararası toplantılara temsilci göndermek,
- Asgari Ücret Tespit Komisyonu, Sosyal Güvenlik Kurumu, Yüksek Hakem Kurulu, Ekonomik ve Sosyal Konsey, Çalışma Meclisi, Türkiye İş Kurumu, Üçlü Danışma Kurulu gibi çalışma hayatını ilgilendiren kurum ve kuruluşlarda işçi sınıfını temsil etmek.
- Eğitim faaliyetleri organize etmek,
- Sinai ve iktisadi yatırımlar yapmak,
- Afet durumlarında yardımda bulunmak.

Güvence Kavramı ve Sendikalar Hukukundaki Güvenceler

Kişinin ekonomik ve sosyal yaşamında herhangi bir nedenden dolayı karşılaşması muhtemel olan maddi ve/veya manevi olarak kayba neden olacak olan her türlü riske karşı alınacak önlemlerle korunması “güvence” olarak tanımlanabilir. Kişiler, bahsi geçen kayıpları yaşamamak için yaşamın her alanında güvence gereksinimi hissetmektedir. Konumuz açısından güvencenin kapsamı çalışma yaşamındaki güvencelerle sınırlıdır.

Çalışma yaşamındaki en önemli risklerden biri işini kaybetmektir. Dolayısıyla burada ön plana çıkan güvence iş güvencesidir. İş güvencesini, iş güvencesizliği üzerinden tanımlamanın uygun olacağı düşüncesindeyiz. İş güvencesizliğinin, “mevcut işin sürekliliğine engel olacak her türlü yasal veya yasal olmayan organizasyonel değişimler sonucunda ortaya çıkan, çalışmada, belirsizlik düşüncesine dayalı olarak işini kaybetme kaygısı doğuran durumlar” olarak tanımlanmaktadır (Çakır, 2007: 12). Tanımda belirsizlik durumu, tehdit algılanması ve işsizlik kaygısı unsurlar ön plana çıkmaktadır.

Sendika yöneticilerinin bu unsurlarla karşılaşması riskine karşı toplu iş hukukunda yasal güvenceler yer almaktadır. Sendika yöneticiliği, işyeri sendika temsilciliği ve sendika üyeliği, sendikal özgürlükler(üyeliğin) kapsamında güvence altına alınmaktadır (Özkaraca, 2013). Sendika yöneticilerine güvence sağlanması, sendikal hareketin gelişmesi ve sendikal özgürlüklerin kullanımında mesafe kat edilmesi açısından önem taşımaktadır (Oğuz ve Doğan, 2016: 148). Sendika yöneticilerine getirilecek güvence, sendikal faaliyetlerin gerçekleştirilmesi açısından anahtar role sahiptir (Aktay, Arıcı ve Senyen Kaplan, 2013: 322).

Mevzuatımızda sendika yöneticilerine yönelik güvence hükümleri ilk olarak 1961 Anayasası'nın özgürlükçü ortamında çıkarılan 274 sayılı Kanun ile getirilmiş ve sonraki düzenlemelerde de güvenceler varlığını sürdürmüştür. Bu bölümde öncelikle sendika yöneticiliğinin güvence gereksinimine değinilecek, ardından Türkiye'de sendika yöneticiliğine yönelik düzenlenen güvencelerin tarihsel gelişimi izlenecektir. Son olarak da yürürlükte bulunan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'ndaki güvenceler üzerinde durulacaktır.

Sendika Yöneticiliğinin Güvence Gereksinimi

Sendikal faaliyetlerin sağlıklı bir şekilde yerine getirilmesi, sendikal özgürlüklerin tanınması ve uygulanmasıyla birlikte mümkündür. Sendika yöneticilerine sağlanacak olan güvenceler de bu çerçeveden değerlendirilmelidir. Sendika yöneticilerinin, sendikal faaliyetler nedeniyle işsiz kalma kaygısı yaşamaması gerekmektedir. Zira sendikal faaliyetlerin planlanmasından uygulanmasına kadar organizasyonun yönetiminde yer alan kişilerin, işveren tarafından iş akdinin feshedilmesi, baskı görmesi veya psikolojik şiddet yöntemleri ile yıldırılmak istenmesi karşılaşılabilecek muhtemel risklerdendir. Bu risklere karşı, mevzuatta yöneticiler için güvence getirilmesi de sendikal hareketin etkili bir şekilde sürdürülmesi ve geliştirilmesi için önemli bir gerekliliktir.

İşverene bağımlı bir biçimde ve işverenin emir ve talimatları doğrultusunda çalışan bir işçinin, sendika yöneticisi seçilmesinden sonra sendikacılık görevini sürdürmesi için kendisini baskı altında hissetmemesi ve bir sonraki dönem aynı göreve seçilememesi durumunda gelir elde edebileceği bir iş kaygısı duymaması gerekmektedir (Hafizoğlu, 2014: 111). Sendika yöneticilerinin bu göreve seçilmeleri ve görevlerini profesyonelce sürdürmeleri, fakat bu görevin belirli bir süre için kendilerine verilmiş olması nedeniyle işsizlik riskine karşı güvence sağlanması zaruri bir gereksinimdir (Narmanlıoğlu, 2013: 17).

5018 sayılı Kanun Döneminde Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi

Sendika adı ile yürürlüğe giren ilk Sendikalar Kanunu olan 5018 sayılı Kanunu'nda “...sendika yönetim kurulu üyeleriyle sendika idaresinde ödevli olanların İş Kanununa göre suç sayılan grev, lokavt fiillerine teşvişte bulunmaları veya bu fiillere teşebbüs edilmesi hâllerinde bu hareketlerin gerektirdiği ceza hükümleri mahfuz kalmak şartıyla sendika, mahkeme kararıyla, üç aydan bir seneye kadar geçici veya devamlı olarak kapatılır” hükmü yer almaktadır. Aynı maddenin devamında da bu suçlardan hüküm giymiş olan sendika yönetim kurulu üyelerinin bir yıl boyunca başka bir sendikaya üye olamayacakları, dolayısıyla sendikal faaliyetlerden uzaklaştırılmaları hüküm altına alınmış olup bu kanunda sendika yöneticilerine güvence getirilen herhangi bir hüküm bulunmadığı ifade edilmektedir.

274 sayılı Kanun Döneminde Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi

Türk hukukunda sendika yöneticilerine ilişkin sendikal güvence, ilk olarak 1963 tarih ve 274 sayılı Sendikalar Kanunu'nda tanınmıştır. Bu düzenlemeyle, sendika yöneticisinin işsizlik kaygısını ortadan kaldırmak amaçlanmıştır.

Kanun, sendika yöneticisi olarak sayılan kişilerin (başkanı ve diğer yönetim kurulu üyesi, haysiyet divanı üyesi veya denetleme kurulu üyesi) iş sözleşmelerinin işveren tarafından, işçi sendikası üyelik güvencesinin düzenlendiği 19'uncu maddeye aykırı olarak feshedilmesi durumunda, 31'inci maddede düzenlenen yaptırım kararının (500 liradan 2000 liraya kadar ağır ceza) kesinleşmesi hâlinde, işçinin iş sözleşmesinin hüküm tarihinden başlayarak 1 ay içerisinde talebi hâlinde yeniden yürürlüğe gireceğini düzenlemiştir (Narmanlıoğlu, 2014: 12). Bu düzenlemeye göre, sendikal nedenle feshedilen iş sözleşmesi, hiç feshedilmemiş gibi kendiliğinden yürürlüğe girecektir.

1970 yılında 274 sayılı Kanun'da 1317 sayılı Değişiklik Kanunu ile yapılan değişiklikle yönetici güvencesi ayrıca düzenlenmiştir. Kanunun 20'inci maddesinde “İşçi Teşekkülü İdareciliği ve Teminatı” düzenlenerek sendika yöneticiliği güvencesi konusunda önemli bir adım atılmıştır. Buna göre, işçi kuruluşlarının yönetim kurullarında görev alarak işyerlerinden ayrılan işçilerin, sendikalardaki görevlerinin “*seçime girmemek, seçilmemek veya çekilmek suretiyle*” son bulması hâlinde işverenden işlerine geri dönmelerini talep edebilecekleri düzenlemiştir. Bu işçilerin istekleri durumunda “*işverenin boş yer varsa derhal, yoksa yer boşaldığında, o andaki şartlarla eski işlerine veyahut eski işlerine uygun diğer bir işe sair isteklilere tercih ederek*” işe alma zorunluluğu öngörülmüştür. Kanunda bu haktan yararlanmak için işçinin 3 ay içerisinde başvurması gerektiği, işten ayrılma tarihinden itibaren 5 yıllık sürenin hak düşürücü süre olduğu, kıdem hakkının saklı olduğu, sendika yöneticisinin görevde olduğu sürede işlemiş olduğu bir suçtan dolayı hüküm giymesi hâlinde bu haktan faydalanamayacağı belirtilmiştir (Narmanlıoğlu, 2014: 13).

Kanunla sağlanan bu güvenceler profesyonel sendika yöneticilerine yöneliktir. Amatör sendika yöneticilerine, bu kanunda özel bir düzenleme yapılmamıştır. Amatör sendika yöneticilerinin, sendika üyelik güvencesini düzenleyen 19'uncu madde hükümlerine tabi olduğu ifade edilmektedir (Baybora, 1999: 62).

2821 sayılı Kanun Döneminde Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi

Sendika yöneticiliği ile ilgili ayrıntılı düzenlemeler içeren 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda sendika yöneticiliği güvencesi, “Teminatlar” başlıklı Üçüncü Bölüm'deki 29'uncu maddede “İşçi Sendikası ve Konfederasyonu Yöneticiliğinin Teminatı” başlığı altında ele alınmıştır.

Sendika ve konfederasyonların yönetim kurullarına veya başkanlığına seçilen kişilerin kendi isteği ile işyerinden ayrılması durumunda; *“bu görevlerinin seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi istekleriyle çekilmek suretiyle son bulması hâlinde, ayrıldıkları işyerinde işe yeniden alınmalarını istedikleri takdirde, işveren, talep tarihinden itibaren en geç bir ay içinde bu işçileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe, diğer isteklilere nazaran öncelik vererek”* işe almak zorunda bırakılmıştır.

Maddede bu haktan yöneticilik görevinin sona ermesinden itibaren üç ay içinde yararlanılabileceği ve kıdem ile ücret haklarının saklı olduğu belirtilmiştir. Maddenin 4'üncü fıkrasında bu haktan şube yönetim kurulu üyelerinin de yararlanacağı belirtilmiş olup, bu madde hükümlerine aykırı olarak işe başlatmayan işverenlere on bin liradan otuz bin liraya kadar ağır para cezasına çarptırılacağı düzenlenmiştir. Diğer yandan Kanun, söz konusu cezai yaptırım dışında taraflar arasındaki ilişki ile ilgili açıkça bir düzenleme yapmamıştır (Tuncay ve Savaş, 2013: 70-71 ; Narmanlıoğlu, 2014: 15).

Güvencenin Kapsamı

Düzenleme ile getirilen güvenceler, sendikal görevini yerine getirmek amacıyla çalıştığı işyerinden kendi isteği ile ayrılan profesyonel sendika yöneticileri için geçerlidir (Baybora, 1999: 119).

Kanun sendika yöneticisi olarak 9'uncu maddesinde sendika yönetim ve denetleme kurullarını saymış olmasına karşın, güvence sağlama konusunda 29'uncu maddede işçi sendika ve konfederasyonlarının yönetim kurullarında ve başkanlığında görev alanları belirlemiştir.

Maddenin başlığından yola çıkıldığında güvence hükümlerinden denetleme kurulu üyelerinin de yararlanacağı anlaşılırken, madde içeriğinde denetleme kurulu üyelerinin kapsam dışında bırakıldığı görülmektedir. Doktrinde denetleme kurulu üyelerinin güvence hükümlerine tabi olduğu görüşü de yer almakla birlikte, ağırlıklı olarak maddenin denetleme kurulu üyelerini kapsam dışı bıraktığı savunulmuştur (Baybora, 1999: 120 ; Korkusuz, 1992: 110 ; Oğuz ve Doğan, 2016: 149).

Güvenceden Yararlanma Şartları

Sendika, şube veya konfederasyon yönetim kurulu üyelerinin Kanun'da sağlanan güvencelerden yararlanması, 29'uncu maddede bazı şartlara bağlanmıştır.

İlk koşul yönetim kurulu veya başkanlık görevine seçilmesi nedeniyle, işçinin kendi isteğiyle çalıştığı işyerinden ayrılmış olmasıdır. Bu fesih öğretilde bildirimli fesih olarak ifade edilmekte olup işverenle aradaki iş akdinin askıya alındığına dair görüşler de mevcuttur (Baybora, 1999: 122).

Ayrıca işçinin iş akdinin işveren tarafından feshedilmesi veya işten ayrıldıktan sonra sendika organındaki göreve seçilmesi hâlinde güvence hükmünden yararlanamayacağı belirtilmiştir (Baybora, 1999: 122; Özkaraca, 2013: 176).

İkinci koşul olarak ise sendikadaki görevin “*seçime girmemek, yeniden seçilememek veya kendi istekleriyle çekilmek suretiyle*” son bulmuş olmasıdır. İşverenin işçiyi tekrar işe başlatması için bu üç şekilde görevin son bulmasını arayan görüşün dışında; diğer bir görüşe göre ise “*işçinin herhangi bir kusuru bulunmaksızın ya da sonucu etkilememesi durumunda*” görevin son bulması hâllerinde de güvenceden yararlanabileceği savunulmaktadır (Baybora, 1999: 123). Mal beyanında bulunulmadığı ve göreviyle ilgili suç işlediği tespit edilen yöneticilerin güvence hükmünden yararlanamayacağı, öte yandan iki sendikanın birleşmesi gibi durumlarda görevi son bulan yöneticinin güvence kapsamında değerlendirilmesi gerektiği de doktrinde savunulmuştur (Tuncay ve Savaş, 2013: 68 ; Korkusuz, 1992: 111 ; Baybora, 1999: 124-125).

Yöneticilik güvencesinden yararlanabilmek için bir diğer koşul olarak ise yöneticilik görevinin son bulmasının ardından üç aylık süre içerisinde işverene başvurma şartı öngörülmüş olup bu süre hak düşürücü süredir.

6356 Sayılı Kanun Döneminde Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi

18.10.2012 tarihinde TBMM Genel Kurulu'nda kabul edilip, 7.11.2012 tarih ve 28460 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, sendika yöneticisinin güvencesi konusunda isabetli ve/veya tartışmalı yenilikler getirmiştir.

6356 sayılı Kanun'da işçi kuruluşu yöneticiliğinin güvencesi, “Güvenceler” başlığını taşıyan 4'üncü bölümdeki 23'üncü maddeyle düzenlenmiştir. Buna yönetim kuruluna seçilen işçilere dilerse iş sözleşmesini askıya alma, dilerse bildirim süresine uymaksızın fesihte bulunarak kıdem tazminatını alma veya sendika yöneticiliği görevini sürdürürken iş sözleşmesini feshederek kıdem tazminatını alma hakkı tanınmıştır.

Seçime girmemek, yeniden seçilmemek ve kendi isteğiyle çekilmek suretiyle görevinin sona ermesi veya sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi nedeniyle de görevin sona ermesi hâlinde işverenden eski işine dönme talebinde bulunma hakkı tanınmıştır. Görevi sona eren yönetici, sona erme tarihinden itibaren bir ay içinde ayrıldığı işyerine başvurabilecek, işveren de talep tarihinden itibaren bir ay içerisinde o anki şartlarla eski işine ya da uygun bir işe başlatacaktır (Tuncay ve Savaş, 2013: 74). 2821 sayılı Kanun'daki üç aylık sürenin 6356 sayılı Kanun'la bir aya düşürüldüğü görülmektedir.

İşçinin işe dönmek üzere başvurması gereken bir aylık süre hak düşürücü süredir. Yeni düzenlemede “*diğer isteklilere nazaran öncelik vererek*” ibaresi kaldırılarak işe başlatma zorunluluğu getirilmiş olup, işyerinde boş yer olmamasının haklı bir gerekçe oluşturmayacağı düşünülmektedir. İşverenin işe başlatmadığı takdirde sözleşmeyi feshetmiş olduğu varsayılmakta ve kıdem tazminatının yanısıra ihbar tazminatının da ödenmesi gerektiği ifade edilmektedir (Tuncay ve Savaş, 2013: 74).

Kanunun 6'ncı maddesinde sayılan suçlardan mahkum olma, yöneticilik için gerekli olan yasal koşulların sağlanmadığının mahkemece tespiti, milletvekili veya belediye başkanı seçilme gibi maddenin ikinci fıkrasının dışındaki nedenlerle yöneticilik görevinin son bulması hâlinde ise, işçi yine işverene başvurabilecek; ancak işveren işyerinde çalıştığı süreyi baz alarak emsal ücret üzerinden kıdem tazminatını ödeyecektir (Tuncay ve Savaş, 2013: 74). Bu konuda Kanunda bir süre sınırı belirtilmemiş olup, kıdem tazminatı talebi için zamanaşımı süresi olan 5 yıllık sürenin dikkate alınması gerektiği düşünülmektedir.

Güvencenin Kapsamı

6356 sayılı Kanun'da yönetici, kuruluşun ve şubenin yönetim kurulu üyesi olarak tanımlanmaktadır (Madde 2/1 (1)). 23'üncü maddenin içeriğinde ise yöneticilik görevi nedeniyle çalışmaya devam etmeyen, yani “profesyonel” statüdeki yöneticiye güvence verilmektedir.

Yeni Kanunla denetleme kurulu üyelerine eski kanunlarda verilmiş olup tartışmalara neden olan “yönetici” sıfatı kaldırılarak tartışmalar giderilmiştir (Şahlanan, 2013: 120).

Sendika yöneticisi kavramıyla, sendika ve konfederasyon genel merkez ve şube yöneticilerinin kast edildiği kabul edilmekte olup, şube yönetim kurulu üyeleri de güvence kapsamına girmektedir.

Diğer yandan, Kanunda yenilik olarak daha önceki kanun metinlerinde ihmal edilen amatör sendika yöneticileri ile ilgili güvence de getirilmiştir. Yönetici olarak seçildiği hâlde işyerinden ayrılmayarak çalışmaya ve aynı zamanda sendikal görevini yerine getirmeye devam eden amatör sendika yöneticisine, Kanunun 24'üncü maddesinde düzenlenen işyeri sendika temsilcisinin güvencesi verilmiştir (Şahlanan, 2013: 120). Önceki kanun metinlerinde ihmal edilen amatör sendika yöneticilerine, işsizlik kaygısında olmamaları için temsilci güvencesi getirilmiş olması olumlu bir gelişmedir.

Güvenceden Yararlanma Koşulları

Sendika yöneticiliği görevine seçilerek iş sözleşmesi askıya alınan yöneticinin kanunda belirtilen nedenlerle yöneticilik görevi sona ererek, yeniden işe başlatılması için bazı koşullar bulunmaktadır.

İşe dönmek isteyen işçinin öncelikle kanunda özellikleri belirlenen bir yönetici sıfatına sahip olması gerekmektedir. İşveren kanunen yalnızca, kuruluş ve şube yönetim kurullarında göreve seçilen işçileri işe başlatmak zorundadır. Dolayısıyla sendikaların denetleme ve disiplin gibi diğer organlarına seçilen işçiler, bu güvence hükümlerinden yararlanamayacaktır.

Yukarıda değinildiği üzere kanun, yöneticilik görevine seçilen işçiye 3 farklı seçenek sunmaktadır. Bunlardan biri sözleşmesini askıya alma, diğeri feshederek kıdem tazminatını talep etme, son olarak da sözleşmesini askıya alıp yöneticilik görevi sürerken feshederek kıdem tazminatı talebinde bulunmadır. Kanunun 23'üncü maddesinde verilen güvenceden yararlanmak isteyen işçinin, sözleşmesini feshetmemiş olma koşulunu sağlaması gerekmektedir.

Güvenceden yararlanmada diğer bir koşul yöneticilik görevinin Kanunda sayılan hâllerden birisi ile sona ermiş olmasıdır. Bunlar sendika tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmeme veya seçilmeme, kendi isteği ile görevden ayrılma hâlleri olarak belirtilmektedir. Sendika şubesinin feshi ya da sendikanın başka bir sendikaya katılması gibi konularda kanunda açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Konuyla ilgili doktrinde 2821 sayılı Kanun döneminde olduğu gibi işçinin kusuru veya katkısı bulunmaksızın şubenin feshedilmesi veya tüzelkişiliğin son bulması hâllerinde de güvence hükümlerinden yararlanılacağı görüşü kabul edilmektedir (Narmanlıoğlu, 2013: 20).

Güvence hükümlerinden yararlanmada son koşul ise yöneticilik görevi devam eden işçinin kanuni süre içerisinde işverene başvurması olarak gösterilmektedir. Kanuna göre yukarıda belirtilen hâllerden birisi ile görevi sona eren işçinin, sona erme tarihinden itibaren bir aylık süre içerisinde işverene başvurması gerekmekte olup bu süre hak düşürücü süredir. Bu bir aylık süre içerisinde işverene başvurulmadığı takdirde işverenin işe başlatma yükümlülüğü ortadan kalkmaktadır.

İşverenin İşe Başlatma Yükümlülüğünü Yerine Getirmemesi

Hâlinde Yaptırım

İş sözleşmesi askıda olan işçinin, yöneticilik görevi sona erdiğinde sözleşmenin kaldığı yerden ve kendiliğinden hüküm ve sonuçlar doğurmaya devam edeceği, sendika yöneticisine verilen güvencenin sonucudur. İşverenin işçiyi işe başlatmaması durumunda sözleşmeyi haksız feshettiği kabul edilmektedir (Özkaraca, 2013: 184; Şahlanan, 2013: 125 ; Narmanlıoğlu, 2014: 22 ; Oğuz ve Doğan, 2016: 154 ; Hafızoğlu, 2014: 136).

Yukarıda değinildiği üzere 6356 sayılı Kanun, 2821 sayılı Kanun'da yer alan “diğer isteklilere nazaran öncelik vererek almak zorundadır” hükmünü ortadan kaldırarak, işverene boş yer olmaması durumunda dahi işçinin talebini reddetme hakkını tanımamaktadır.

6356 sayılı Kanunun 23'üncü maddesinin 2'nci fıkrasında sayılan hâllerle görevi sona eren yöneticinin, talepte bulunması hâlinde işverence işe başlatılma zorunluluğu, mutlak bir zorunluluk olarak yorumlanmamakta, işverenin işe başlatmaması hâlinde iş sözleşmesinin işverence feshedilmiş sayılacağı ifade edilmektedir. Sonuç olarak işverene ihbar tazminatı, kıdem tazminatı ve “bakiye süre ücreti tutarındaki tazminat” gibi yaptırımlar uygulanacaktır. Tazminata esas olarak fesih tarihindeki emsal ücretin hesaplanması gerekmektedir.

Bu konudaki en önemli tartışma konusu işe başlatılmama durumunda işçinin işe iade davası açıp açamayacağıdır. Bir görüşe göre; işverenin işçiyi işe başlatmaması durumunda sözleşmeyi feshetmiş olacağı yönündeki düzenlemenin amacı, kıdem tazminatına hak kazandırmaktır. İşveren tarafından sözleşmenin feshedildiği esasını öngörmüş başka bir kayıt bulunmamaktadır. Bu yaklaşıma göre kanunun amacının iş ilişkisine mutlak suretle devam ettirilmesi olmadığı ve işçinin işe iade talebinde bulunamayacağı savunulmaktadır (Narmanlıoğlu, 2014: 24).

Diğer görüşe göre ise; iş sözleşmesi işverence feshedilmiş sayılan bir işçinin, 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine göre feshin geçersizliği ve işe iade davası açması mümkündür (Şahlanan, 2013: 125 ; Tuncay ve Savaş, 2013: 74 ; Özkaraca, 2013: 185). Zira iş sözleşmesinin işveren tarafından feshinin, 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında çalışan işçiye işe iade davası açma hakkını doğurmaktadır. Sözleşmenin işveren tarafından feshi hâlinde, feshe bağlı hukuki sonuçların uygulanması gerekmektedir.

Yararlanılan Kaynaklar

Aktay, A.N. , Arıcı, K. , Senyen Kaplan E.T. (2013). İş Hukuku. Yenilenmiş 6.

Baskı, Gazi Kitabevi Yayınları, Ankara.

Akyiğit, E. (2013), “Yeni Sistemde Sendika Üyeliği ve Güvencesi”, Çalışma ve Toplum, Sayı: 37 (2013/2), s. 41-90.

Bağcı, A. (2017). Türk İş Hukukunda İşyeri Sendika Temsilciliği ve İşçi Kuruluşu Yöneticiliği. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Baybora, D. (1999). Türk İş Hukuku ve Mukayeseli Hukukta Sendika Yöneticiliği. Doktora Tezi. Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.

Deste, M. Ş. (1997). Türk İş Yasalarında Yöneticilik Kavramı ve Yasal Düzeni. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, İstanbul

- Eşmeliöğlü, İ. (1986). Gerekçeli Açıklamalı-İçtihatlı İş Kanunları ve Mevzuatı. Seçkin Kitabevi, Ankara.
- Hafızoğlu, E.S. (2014). Sendika Yöneticileri ve Güvenceleri. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Korkusuz, M.R. (1992). Türk Hukukunda Sendika Yöneticiliği. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2014), “Sendika Yöneticisinin Güvencesinin Anlamı ve Kapsamı”, Çalışma ve Toplum, Sayı: 40 (2014/1), s. 11-28.
- Oğuz, Ö. ve Doğan Ö. (2016), “Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi”, Emek ve Toplum, Sayı: 11, s. 146-159.
- Özkaraca, E. (2013), “6356 sayılı Kanunda Sendikal Güvenceler”, Çalışma ve Toplum, Sayı:38 (2013/3), s. 173-216.
- Şahlanan, F. (2013), “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum, Sayı: 39 (2013/4), s. 110-142.
- Tuncay, A.C. ve Savaş, F.B. (2013). Toplu İş Hukuku. 3. Bası, Beta Yayınları, İstanbul.

TÜRKİYE'DE GEÇMİŞTEN GÜNÜMÜZE İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLİĞİ VE GÜVENCESİ

Üyelerinin ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek üzere kurulan sendikalar, işyerlerinde/işlezzzttmelerde temsil faaliyetlerini işyeri sendika temsilcileri aracılığıyla yerine getirir. Türkiye'de yürürlükte bulunan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, işyeri sendika temsilcilerinin belirlenmesi, görev ve yetkileri ile güvencelerine dair düzenlemeleri içinde barındırır. 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nda ise işyeri sendika temsilcisi ve sendika işyeri temsilcisi kurumları ayrı ayrı düzenlenmiştir. Temsilcilik, Türkiye'de istihdam statülerine bağlı olarak işçiler ve kamu görevlileri açısından farklı kanunlarda düzenlenmiş olsa da Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün 135 sayılı İşçi Temsilcileri Sözleşmesi, tüm temsilcileri aynı hükümlerle güvence altına almıştır.

Tekgıda-İş Sendika Akademisi'nin bu raporunda, öncelikle ILO'nun 135 sayılı İşçi Temsilcileri Sözleşmesi ele alınıyor. Ardından işçi statüsünde çalışan işyeri sendika temsilcilerine yönelik hukuksal düzenlemelerin üzerinde duruluyor. Raporda, işçi statüsünde çalışanları kapsayan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu çerçevesinde temsilcilik görevini yerine getiren işyeri sendika temsilcilerinin belirlenme usulleri, görev ve yetkileri ile güvenceleri ele alındıktan sonra, kamu görevlisi statüsünde yer alanları kapsayan 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'ndaki işyeri sendika temsilciliği ve sendika işyeri sendika temsilciliğine değiniliyor.

İŞÇİ TEMSİLCİLERİ SÖZLEŞMESİ (ILO-135)

ILO, kabul ettiği sözleşmelerde ve tavsiye kararlarında işçi-memur statülerini ayrıca ele almamaktadır. ILO'nun kabul ettiği istihdam statüleri arasında, bağımlı çalışanlar tek bir grup olarak değerlendirilmektedir. Dolayısıyla Türkiye'nin taraf olduğu ILO sözleşmeleri, işçiler ve memurlar açısından ayırım gözetilmeksizin bağlayıcıdır. 135 sayılı İşçi Temsilcileri Sözleşmesi de buradan hareketle işçi-memur ayırımı gözetmeksizin tüm çalışanlar açısından geçerlidir.

Türkiye'nin taraf olduğu ILO sözleşmeleri, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 90'ıncı maddesi göz önüne alındığında doğrudan uygulanmalıdır. İlgili maddenin 5'inci fıkra hükmüne göre “*Usulüne göre yürürlüğe konulmuş Milletlerarası andlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz.*” 7 Mayıs 2004 tarihinde Anayasa'da yapılan değişiklikle, bu fıkraya “*Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı*

konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır” hükmü eklenmiştir. Uluslararası sözleşmelerin yürürlüğe girme usulü ise aynı maddenin birinci fıkrasında belirtilmiştir. İlgili düzenlemeye göre usul, Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin onayına bağlanmıştır.

Anayasa'da yer alan bu düzenleme, ILO sözleşmelerini ulusal mevzuatın üzerinde bir yere konumlandırmıştır. Türkiye'deki sendikalar yasası ile ILO sözleşmesi arasında çelişki bulunması durumunda ILO sözleşmelerinin doğrudan uygulanabilir olduğu açıkça ortaya koyulmuştur. Dolayısıyla ILO'nun sendikal hak ve özgürlüklere ilişkin 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi, 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi ile 135 sayılı İşçi Temsilcileri Sözleşmesi işçiler açısından 6356, kamu görevlileri açısından ise 4688 sayılı yasaların üzerindedir. Zira 3 sözleşme de usulüne uygun biçimde onaylanarak yürürlüğe girmiştir.

135 sayılı İşçi Temsilcileri Sözleşmesi, ILO tarafından 2 Haziran 1971 tarihinde kabul edilmiştir. Sendika özgürlüğüne zarar vermeye yönelik ayrımcılık gibi her türlü girişime karşı işçi temsilcilerinin ek güvencelerle korunması gerektiğini belirten ILO, Uluslararası Çalışma Konferansı'nın Cenevre'de toplanan 56'ncı oturumunda 135 sayılı sözleşmeyi kabul etmiştir.

Sözleşmeye göre, işçi temsilcilerinin kanunlardaki ve toplu sözleşmelerdeki koşullara uyması koşuluyla ilave güvencelere sahip olması gerekmektedir. Bu güvence, temsilcilerin, işçi temsilcisi sıfatını taşımasından ve bu sıfatla sendikal faaliyetlerde bulunmasından dolayı işten çıkarma dahil kendisine zarar verebilecek her türlü işleme karşı korunmalarını sağlamaktadır (Madde 1). Nitekim Türkiye'de Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin E. 2015/25304 sayılı kararı da, 135 sayılı ILO sözleşmesine atıfla, işyeri sendika temsilcilerinin görevlerini gereği gibi yerine getirebilmesini, kendilerini baskı altında hissetmemesi ve işini kaybetme korkusu yaşamamasına bağlamaktadır. Bu nedenle 135 sayılı sözleşme çerçevesinde işyeri sendika temsilcilerine “etkin koruma” sağlanması gerektiği ifade edilmektedir.

Sendikal faaliyetlerde işçi temsilcilerine kolaylık sağlanmasını öngören sözleşme (Madde 2), yalnızca sendika temsilcilerini değil, işletmelerde işçilerin sendikal örgütlülük olmaksızın seçtikleri temsilcileri de kapsamaktadır (Madde 3). Aynı işletmede sendika temsilcisi ile işçiler tarafından seçilmiş bağımsız bir temsilci bulunması durumunda, işverenlerin ikinci temsilciyi sendikal örgütlenmeyi engellemek üzere kullanamayacağı da hüküm altına alınmıştır (Madde 5).

135 sayılı Sözleşme, Türkiye'de TBMM tarafından 25 Kasım 1992 tarih ve 3845 sayılı Kanun ile kabul edilmiştir. Bu kanun, 11 Aralık 1992 tarih ve 21432 sayılı Mükerrer Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Kanun, 8 Ocak 1993 tarih ve 93-

3967 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile onaylanmış olup bu karar, 25 Şubat 1993 ve 21507 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Bakanlar Kurulu Kararı'yla birlikte tescil işlemleri için ILO Genel Müdürlüğü'ne gönderilerek onaylama süreci tamamlanan Sözleşme, 12 Temmuz 1993 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

İŞÇİLER AÇISINDAN İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLİĞİ VE GÜVENCESİ

Türkiye'de işçi sendikalarının kuruluşu, işleyişi, faaliyetleri, kapanması ile toplu iş sözleşmeleri ve grev/lokavta ilişkin düzenlemeler 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda yer almaktadır. İşyeri sendika temsilcilerinin atanması ve görevleri kanunun 27'nci maddesinde yer alırken, güvenceleri 24'üncü maddede düzenlenmiştir.

Kanunun 27'nci maddesine göre işyeri sendika temsilcisi atama yetkisi, toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendikaya verilir. Bu yetki içinse yasal ehliyeti elinde bulunduran sendikanın öncelikle işkolu barajı ve işyeri/işletme çoğunluğu şartlarını yerine getirmesi gerekir. Bu şartları sağlayan sendika, kanunun 41'inci maddesine göre Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB)'na yetki başvurusunda bulunur. ÇSGB'nin yapacağı çoğunluk tespitinin ardından 6 işgünü içinde işkolundaki diğer sendikalar veya işveren tarafından itirazda bulunulmaması hâlinde yetki kesinleşir. İtiraz olması durumundaysa olumlu mahkeme kararıyla birlikte ÇSGB kesinleşmiş yetki belgesi düzenler. Kanun'a göre sendika, kesinleşmiş yetki belgesini alması durumunda yasal işyeri sendika temsilcisi atayabilir.

Ancak, Kanun'da belirtilenin aksine sendikanın kesinleşmiş yetki belgesi almaksızın işyeri sendika temsilcisi belirleyebileceğine ilişkin yargı kararı da bulunmaktadır. Bu noktada Yargıtay 7. Hukuk Dairesi'nin 2016/30097 Esas ve 2016/17036 Karar No'lu kararına değinmekte yarar vardır. Verilen karar, Bursa'da gıda sanayi işkolunda faaliyet gösteren bir işletmede, Tekgıda-İş Sendikası'nın kesinleşmiş yetki belgesi olmadan belirlediği işyeri sendika temsilcisinin, 6356 sayılı Kanunun 24'üncü maddesi çerçevesindeki temsilci güvencesine ilişkin hükümlerden yararlanmasını sağlamıştır. Somut olayda işveren, işçinin iş sözleşmesini 4857 sayılı İş Kanunu'nun derhal ve haklı fesih maddesine göre (25'inci madde) sona erdirmişse de, yapılan başvuru sonucunda Bursa 5. İş Mahkemesi feshi sendikal nedene dayandırarak işe iadeye ve 12 aylık ücret tutarında sendikal tazminata hükmetmiştir. Ancak işçi tarafının Yargıtay'a yaptığı itirazda, işçinin 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 27'nci maddesi çerçevesinde işyeri sendika temsilcisi olarak atandığı, bu nedenle aynı Kanunun temsilcilere güvence sağladığı 24'üncü maddesi çerçevesinde

değerlendirme yapılması gerektiği belirtilmiştir. Yargıtay da Bursa 5. İş Mahkemesi kararını bozarak, feshin geçersizliği ve işe iadesiyle birlikte, işçinin temsilcilik güvencesinden yararlanması gerektiğine kesin olarak hükmetmiştir. Kararda işçinin kararın kesinleştiği tarihten itibaren 6 işgünü içinde işe başvurması şartıyla, işverenin 6 işgünü içinde işe başlatmaması durumunda, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücretinin ve diğer haklarının temsilcilik süresince ödenmesi ve ayrıca feshin gerçekleştiği tarihle kararın kesinleştiği tarih arasındaki ücret ve diğer alacakların işverenden tahsil edilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Yargıtay tarafından verilen bu karar, yetki belgesi olmaksızın yapılan temsilci atamalarının da yasal sayılması için önemli bir adımdır.

Söz konusu karara rağmen, sendikaların ve işyeri sendika temsilcilerinin güvence hükümlerinden yararlanma konusunda risk almaması yerinde olacaktır. Zira Türkiye'deki mahkeme süreçleri sendikal örgütlenmenin fiili olarak aksamasına yol açabilmektedir.

Bu çerçevede toplu iş sözleşmesi devam eden işyerlerinde, işyeri sendika temsilcilerinin dikkat etmesi gereken önemli bir husus bulunmaktadır. Yürürlükte toplu iş sözleşmesi olan işyeri ve işletmede, sendika, toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden önceki 120 gün içinde yetki başvurusunda bulunabilir. Eğer işyeri ve işletmedeki çoğunluk şartı sağlanmıyorsa, sendikanın bu süre içinde yetki başvurusunda bulunması, yetki kaybına yol açabilir. Diğer yandan bu süre içinde yetki başvurusunda bulunulmazsa, toplu iş sözleşmesinin sona ermesiyle yeni dönem toplu iş sözleşmesi yetki belgesi tarihi arasında bir boşluk ortaya çıkabilir. Böyle bir durumda, boşlukta geçen süre işyeri sendika temsilcilerinin güvence hükümlerinden yararlanamamasıyla sonuçlanabilir. Bu nedenle işyeri sendika temsilcilerinin, sendikal faaliyetler konusunda özverili davranması ve hem sendikanın toplu iş sözleşmesi yetkisini koruması hem de kendi güvencelerini kaybetmemeleri için çoğunluk şartını sağlamak üzere yoğun bir şekilde çaba harcaması gerekmektedir.

6356 sayılı Kanuna göre, toplu iş sözleşmesi yapmak üzere kesinleşmiş yetki belgesi kendisine tebliğ edilen sendika, işyerindeki çalışan sayılarına göre temsilci atama hakkına sahip olmaktadır. Buna göre işçi sayısı 50'ye kadar işyerlerinde bir, 51-100 arasında işçi bulunan işyerlerinde en çok iki, 101-500 arasında işçi bulunan işyerlerinde en çok üç, 501-1000 arasında işçi bulunan işyerlerinde en çok dört, 1001-2000 arasında işçi bulunan işyerlerinde en çok 6 ve 2000'den fazla işçinin çalıştığı işyerlerinde en çok sekiz işyeri sendika temsilcisi atayabilir. Ancak toplu iş sözleşmeleriyle işyeri sendika temsilcisi sayılarının, kanunda belirtilenin üzerinde olduğu örnekler mevcuttur. Örneğin Liman-İş Sendikası ile Mersin Uluslararası Liman İşletmeciliği A.Ş. arasında 1.1.2013-31.12.2015 tarihleri arasında yürürlükte olan 2. Dönem Toplu İş Sözleşmesi'nin 16'ncı maddesine göre "işbu

toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinden itibaren işverenin işletmesinde 1 baş temsilci, 10 temsilci sendikaca atanır.”

İşyerinde çalışan üyeleri arasından atadığı temsilcilerin kimlikleri, 15 gün içinde işverene bildirilir. Atanan temsilcilerden birisi baş temsilci olarak görevlendirilebilir. Temsilcilerin görev süresi, sendikanın yetki süresiyle bağlantılıdır. Yetki süresi de toplu iş sözleşmesinin yürürlükte tarihiyle ilişkilidir.

İşyeri sendika temsilcilerinin belirlenmesinde seçim veya atama yollarının her ikisi de kullanılabilir. Türkiye'de sendikaların temsilci belirleme konusundaki genel eğilimi atamadır. Ancak sendika, tüzüğünde seçim usulünü belirlemesi durumunda, işyerinde seçilen üye temsilci olarak atanır. Atama veya seçim kanalının her ikisinin de avantajlı ve dezavantajlı yönleri bulunur. Seçimle belirlenen temsilci, işyerinde işçi iradesini göstermesi açısından avantajlı bir yöntem olarak görülebilir. Diğer taraftan bu temsilciyle sendika yönetim kurulu arasındaki ilişkinin olumsuz olması, işyeri sendika temsilciliği faaliyetlerinin aksamasıyla da sonuçlanabilir. İşyeri sendika temsilcisi, sendikayı işyerinde temsil etmekle görevli olduğundan bu sorun sendikanın işyerinde etkisiz kalmasına yol açabilir. Atama usulüyle belirlenen temsilcinin de liyakat gözetilmemesi gibi nedenlerle faaliyetlerini yerine getirmemesi sendikal faaliyetleri engelleyen diğer bir husustur. Bazı sendika uzmanları, işyeri sendika temsilcisinin atama veya seçim usulüyle belirlenmesi arasındaki farkı, kenti valinin mi belediye başkanının mı yöneteceği yönündeki ikilemele örneklendirmektedir.

Yürürlükteki mevzuata göre işyeri sendika temsilcisinin belirlenmesinde, işyerinde çalışma koşulu dışında bir şart aranmamaktadır. Ancak bazı sendikalar toplu iş sözleşmeleriyle belirli kriterler getirebilmektedir. Örneğin Ağaç-İş ile Adel Kalemcilik Tic. Ve San.. A.Ş. arasında 1.9.2012-31.12.2014 tarihleri arasında yürürlükte olan Toplu İş Sözleşmesi'ne göre “...Sendika tarafından temsilci gösterildiği tarihte bu sözleşmenin uygulanacağı işyerinde 1 yıldır çalışıyor olma” şartı yer almaktadır. Benzeri şekilde TEKSİF ile Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası arasında imzalanmış olan 21. Dönem Grup Toplu İş Sözleşmesi'ne göre de “*temsilci olarak gösterildiği tarihte o işyerine bir yıl çalışmış olma*” koşulu aranmaktadır. Aynı sözleşmeye göre temsilcilerin “kasten ve mücerret üretimi azaltıcı eylemlerde bulunmaları ve işçileri bu eylemleri yapmaya teşvik etmeleri” yasaklanmıştır. Ayrıca bu sözleşmeye göre işveren, temsilcilerin vazifeyi kötüye kullandıkları iddiasıyla görevden alınmasını talep edebilmektedir.

İşyeri sendika temsilcileri ve baş temsilcinin görevleri, işyerleriyle sınırlı kalmak üzere “*işçilerin dileklerini dinlemek ve şikâyetlerini çözümlmek, işçi ve işveren arasındaki iş birliğini, çalışma barışını ve uyumunu sağlamak, işçilerin hak ve çıkarlarını gözetmek ve iş kanunları ile toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmaktır.*”

TEKSİF ile Uşak Tekstil İşverenleri Sendikası arasında imzalanan 1.7.2008-30.6.2010 yürürlük tarihli 3. Dönem Grup Toplu İş Sözleşmesi'nin 11'inci maddesinde ise kanunda belirtilen görevler haricinde sendika temsilcilerine "... b) İşçiler tarafından yapılan talep ve şikayetleri tetkik ederek yerinde olmayan talep ve şikayetlerde işçiyi ikna etmek, işverene kendi takdirine göre makul bulunduğu talep ve şikayetleri intikal ettirmek (bu şikayetlerde kullanılan takdir hakkı sebebiyle temsilci suçlanamaz); c) işçi-işveren arasında çıkacak uyuşmazlıkların dostça çözümlenmesine çalışmak; d) Bu sözleşme hükümlerinin uygulanması ile ilgili konularda çıkabilecek pürüzlerin çözüm yollarını bulmak ve gerekirse işçilere danıştıktan sonra meseleyi işverene götürmek; e) Kanunu aykırı davranışları kendi iktidarı dahilinde önlemeye çalışmak ve bu gibi teşebbüs ve davranışlarda yer almamak..." gibi görevler verilmiştir.

Kanun, işverene işyeri sendika temsilcilerinin görevlerini hızlı ve etkin biçimde yapmasına imkân verecek kolaylıkları sağlama görevini vermektedir. Türkiye'de bu kolaylık genel olarak, ilan panosu ve temsilci odası gibi uygulamalar olarak karşımıza çıkmaktadır. Örneğin, Selüloz-İş ile İpek Kağıt San. ve tic. A.Ş. arasında imzalanan 1.9.2012-31.8.2014 yürürlük tarihli Toplu İş Sözleşmesi'ne göre "İşveren, sendika temsilcisinin görevlerini yerine getirebilmesi için işyerinde bir temsilcilik odası verir ve bu odada dolap, masa, santrale bağlı telefon, sandalye ve gerekli büro malzemesini bulundurur. Temsilcilik odası, temsilcilerin işyerinde görevlerini aksatmamak koşuluyla açık bulundurulur. Sendika genel merkezi veya şubesi ile baştemsilcinin, temsilcilerin ve diğer sendika görevlilerinin telefonla görüşmesine olanak tanınır (Madde 8)."

Aynı Toplu İş Sözleşmesi'nin 9'uncu maddesinde de sendikanın haberlerini ve bildirimlerini işçilere iletebileceği bir ilan tahtasını kullanma yetkisinin bulunduğu belirtilmektedir. İlan tahtasında yer alacak haber ve bildirimlerin sınırı ise şu şekilde sınırlandırılmaktadır: "...Sendikanın başlıklı kağıdına yazılmamış, sendika mühür ve yetkililerinin imzalarını taşımayan yazılı kağıtlar, ilan tahtasına asılamaz. İşveren veya vekillerini hedef alan ve suç oluşturur nitelikte olan yazılar ilan tahtasına asılamaz. İlan tahtasına asılacak yazıların bir nüshası, yazı asılmadan önce bilgi edinilmesi için işverene verilir. İlan tahtasının korunması işverene aittir. İlan tahtasından başka bir sendika veya kuruluş yararlandırılmaz."

İşyeri sendika temsilcileri ve baştemsilcilerin sendikal faaliyetleri yerine getirmesinde sağlanacak kolaylıklardan bir diğeri, toplu iş sözleşmelerinde yer alan temsilci ve baştemsilci izinleridir. Örneğin, Tekgıda-İş ile Tat Konserve San. A.Ş. arasında imzalanan ve yürürlük tarihi 1.1.2013-31.12.2014 olan Toplu İş Sözleşmesi'nin 7'nci maddesine göre "6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu gereğince seçilecek temsilciler, işyerinde temsilciliğe tahsis edilen mahalde, toplantı gününü işverene evvelden bildirerek 15 günde bir ve saat

15.00 ile 17.00 arası Madde 18'deki süreler dahilinde olmak üzere toplanırlar. Bu toplantılar, işin icabı gerektiriyorsa işverence en çok 3 gün ertelenebilir. Bu toplantılarda, sendika üyelerinin dert ve şikayetlerinin müzakeresi yapılır. Bu toplantılara iştirak edecek temsilcilerin ücretlerinden bu sebeple indirim yapılamaz.”

Selüloz-İş ile İpek Kağıt San. ve tic. A.Ş. arasındaki 1.9.2012-31.8.2014 yürürlük tarihli Toplu İş Sözleşmesi'nin 8'inci maddesine göreyse “İşyeri baştemsalcisi görevini gereği gibi yapabilmesi için gündüzcü postasında çalıştırılır. Baştemsalcisi, işçi sayısının 1-50 olması halinde haftada 6 saat; işçi sayısının 51-200 olması halinde haftada 12 saat; işçi sayısının 200'den fazla olması halinde haftada 15 saat ücretli izinli sayılır. Bu izinler, karşılıklı mutabakatla haftalık veya günlük olarak kullanılabilir. Nu izin süresinin yetmediği günlerde baştemsalcisi, izin süresinin uzatılmasını isteyebilir. İşveren, dilerse bu izni verir. İzin günleri ve saatleri işveren ile baştemsalcinin görüşmeleri ile belirlenir. Bu izinler sadece işyerinde kullanılır. İşyeri sendika baştemsalcisi kendi iş saatleri dışında temsilcilik odasını açıp çalışabilir.”

Toplu iş sözleşmelerinde işyeri sendika temsilcileri için ayrıca temsilci izinleri yer almaktadır. Bu izinler, Genel Kurul ve temsilciler kurulu gibi sendika toplantılarında ve eğitimlerinde, sendikanın yurt dışı toplantılarında kullanılabilir. Örneğin, Hizmet-İş ile Mamak Belediye Başkanlığı arasındaki 15.2.2009-14.2.2011 yürürlük tarihli Toplu İş Sözleşmesi'ne göre şube genel kuruluna katılacak delegelere 2 gün izin verileceği düzenlenmiştir. Aynı toplu iş sözleşmesinin 11'inci maddesinde “Yurtdışı inceleme gezileri için yılda 10 işçiye 25 işgünü, ücretli ve kıdeme sayılan eğitim izni verilir” hükmü yer almaktadır. Benzeri şekilde Nakliyat-İş ile NAK-İŞ Kara Nakliyecileri, Nakliye Komisyoncuları ve Nakliye Müteahhitleri İşverenler Sendikası arasında 1.6.2013-31.5.2015 yürürlük tarihli 6. Dönem Grup Toplu İş Sözleşmesi'nin 16'ncı maddesine göre “Genel Kurul delegelerine, Genel Kurullara katılmak üzere, Genel Kurul süresince ücretli izin verilir.” Öte yandan temsilcilerin de işlerini aksatmaması ve iş disiplinine aykırı davranmaması şartıyla görevlerini yerine getirmesi gerekmektedir.

Tekgıda-İş ile ÇAYKUR arasında 1.1.2007-31.12.2008 tarihleri arasında yürürlükte olan 22. Dönem Toplu İş Sözleşmesi'nin 47'nci maddesindeki düzenleme ise şu şekildeydi: “Dış memleketlere iş ve çalışma hayatı ile ilgili kurs ve seminerlere, konferans ve kongrelere katılmak veya staj yapmak üzere Çay İşletmeleri Genel Müdürlüğü ile Tekgıda-İş Sendikası'nca müştereken tespit edilip gönderilecek işçilere aylık normal ücretlerinin yarısı ödenir. Bu süre yol hariç 90 günü geçemez. Bir senede bu hükümden istifade edecek sendika üyesi adedi Çay İşletmeleri Genel Müdürlüğü işyerlerinin tümü için en çok 15 kişiyi geçemez.”

6356 sayılı Kanununun 24'üncü maddesi, işyeri sendika temsilcilerine yönelik önemli bir düzenlemedir. Buna göre işveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve bu nedeni yazılı olarak açık ve kesin bir şekilde belirtmedikçe feshedemez. Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18'inci maddesi de işyeri sendika temsilciliğinin fesih için geçerli bir sebep olmadığını açık bir biçimde belirtmektedir. İşverenin fesih bildiriminde bulunması durumunda, feshin tebliğ edildiği tarihten itibaren bir ay içinde temsilci veya sendika dava açma hakkına sahiptir ve bu dava basit yargılama usulüne göre sonuçlandırılır. Bir aylık süre hak düşürücü süredir. Dolayısıyla işyeri sendika temsilcilerinin böyle bir uygulamayla karşılaşmaları durumunda bu süreye dikkat etmeleri gerekir. Mahkeme kararına itiraz edilmesi durumunda, kesin karar bölge adliye mahkemesi tarafından verilir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 20'nci maddesine göre fesih bildirimine itiraz ve işe iade talepli dava açmanın ön şartı olarak İş Mahkemeleri Kanunu çerçevesinde arabulucuya başvurma zorunluluğu vardır. 2017 yılında getirilen bu zorunlulukla birlikte, arabuluculuk süreci iş uyuşmazlıklarında mahkeme öncesi ön koşul hâline gelmiştir. Ancak bu düzenleme 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 24'üncü maddesiyle güvence sağlanan işyeri sendika temsilcilerinin işe iadesini kapsamamaktadır. Bu durum, işyeri sendika temsilcilerinin işe iade davası açma hakkı bağlamından da ayrı bir güvenceye sahip olduğunu göstermektedir.

Mahkeme sonunda temsilcinin işe iadesine karar verilmesi durumunda fesih geçersiz sayılarak, temsilcilik süresini aşmamak üzere, fesih tarihiyle kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları temsilciye ödenir. Kararın kesinleşmesinden itibaren altı işgünü içinde temsilcinin işe başvurması durumunda, işveren altı işgünü içinde işe başlatmaması hâlinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek, temsilcinin ücretini ve diğer haklarını temsilcilik süresi boyunca ödemeye devam eder. Eğer temsilci, sonraki dönem toplu iş sözleşmesi için de yetki belgesi alınması durumunda yeniden işyeri sendika temsilcisi olarak atanırsa, işveren bu ödemeleri yapmaya devam eder. Görüldüğü gibi kanun, işyeri sendika temsilcisine oldukça güçlü bir güvence mekanizması sağlamaktadır. Ancak devam eden toplu iş sözleşmelerinin olduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesinin bitiş tarihi ile kesinleşmiş yetki belgesinin alındığı tarih arasında boşluk bulunmaması konusunda dikkatli olmak gerekmektedir.

İşyeri sendika temsilcilerine sağlanan güvence, işe iadeyle sınırlı olmayıp sendikal tazminat da bu güvencenin kapsamında yer almaktadır. Temsilcilerin sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılması veya ayrı işleme maruz kalmaları durumunda, işverenin mahkeme kararıyla bir yıllık ücretten az olmamak üzere sendikal tazminat ödeme yükümlülüğü doğar. Bu yükümlülük,

çeşitli toplu iş sözleşmelerinde tekrarlanmaktadır. Bazı toplu iş sözleşmelerinde ise işverene ilave tazminat yükümlülüğü getirilmektedir. Örneğin Nakliyat-İş ile NAK-İŞ Kara Nakliyecileri, Nakliye Komisyoncuları ve Nakliye Müteahhitleri İşverenler Sendikası arasındaki tarihli 6. Dönem Grup Toplu İş Sözleşmesi'nin 7'nci maddesine göre, “Sendikanın merkez ve şubelerinin zorunlu organlarında görev alıp işyerinde çalışan işçiler ile işyeri sendika temsilcilerinin hizmet akitleri feshedilemez. Aksi takdirde yasalardan ve Toplu İş Sözleşmesi'nden doğan hakları dışında ayrıca net 13 aylık maaşları tutarında tazminat peşin olarak ödenir. İş iade edilen temsilci için işbu tazminat hükmü uygulanmaz.”

Kanun, işyeri sendika temsilcilerine yönelik güvenceyi yalnızca iş sözleşmesinin feshi konusuyla sınırlı olarak ele almamaktadır. Aynı zamanda işverenin, işyeri sendika temsilcisinin işyerinde veya işinde esaslı değişiklik yapmasına yönelik de sınırlandırma getirmektedir. Buna göre işyeri sendika temsilcisinin işyerinin ve işinin esaslı tarz değiştirilmesi için yazılı rızasının bulunması gerekmektedir. Bazı toplu iş sözleşmelerinde sendikanın da yazılı onayı şartı aranmaktadır. Örneğin, Tezkoop-İş ile Migros Ticaret A.Ş. arasında 1.5.2011-30.4.2014 tarihleri arasında yürürlükte bulunan Toplu İş Sözleşmesi'nin 15'inci maddesi, temsilciler için “sendikanın yazılı oluru alınmaksızın çalışmakta oldukları işleri ve işyerleri değiştirilemez” hükmüne yer vermektedir. Aksi hâlde yapılan değişiklik geçersiz sayılmaktadır. İşyeri sendika temsilcileri, belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışıyor olsa dahi bu güvence hükümlerinden yararlanırlar. İş Kanunu çerçevesinde belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışanların işe iade davası açma hakkı bulunmazken, işyeri sendika temsilcilerinin sözleşme türüne bakılmaksızın böyle bir hakkı bulunmaktadır.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 24'üncü maddesiyle işyeri sendika temsilcilerine sağlanan güvenceler, işyerinde çalışmaya devam eden sendika yöneticileri açısından da geçerlidir. Amatör sendika yönetici olarak tanımlanan bu yöneticiler, yöneticilik görevini sürdürürken iş sözleşmelerinin devam ettiği süreçte işyeri sendika temsilcileriyle aynı güvencelere sahip olacaktır. Sendikanın tüzüğünde belirtilen üye sayılarıyla orantılı olarak profesyonel sendika yöneticisi unvanını kazanmaları durumunda ise işçi kuruluşu yöneticiliğinin güvencesi başlıklı 23'üncü madde hükümlerinden yararlanacaktır.

MÜLGA KANUNLAR DÖNEMİNDE İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLİĞİ VE GÜVENCESİ

İşçi temsilciliği, Türkiye'de ilk defa 1936 yılında kabul edilen 3008 sayılı yasayla düzenlenmiştir. Erken Cumhuriyet döneminde sendikal örgütlenme, dönemin ekonomik, siyasal ve sosyal ikliminin sonucu olarak gelişmemiş olduğundan işyeri sendika temsilciliğinin de kurumsallaşması mümkün

olmamıştır. Ücretlilerin toplumsal yapı içinde belirgin bir niceliğe ve niteliğe kavuşmaması ve erken Cumhuriyet döneminin iktisadi koşulları, sendikal örgütlenmenin gecikmesine yol açan temel etmenlerdir. Sendikal örgütlenmenin gelişmemiş olması, geç sanayileşme olgusuyla da yakından ilişkilidir. Ancak yine de 1936 gibi erken bir tarihte, işçi-işveren arasındaki bireysel ve toplu iş ihtilaflarının çözümünde mümessil işçi (işçi temsilcisi) düzenlenmesi oldukça öngörülür bir yaklaşıma sahip olunduğunu göstermektedir.

Cumhuriyet döneminin ilk iş kanunu olan 3008 sayılı Kanun'un 78'inci maddesi mümessil işçi kavramını tanımlamaktadır. Düzenlemeye göre “*Bir işyerinde çalışmakta olan işçiler arasından, elli kişiye kadar iki, elliden iki yüz işçiye kadar üç, iki yüzden bine kadar dört ve binden fazla işçiler için beş 'mümessil işçi' seçilir. Bu mümessiller, işverenle işçiler arasında çıkacak 'tek başlı' yahut 'toplulukla' iş ihtilaflarını kotarmak için işverenle veya işveren vekili ile konuşup anlaşmak ve meseleyi uzlaştırmaya çalışmak ödevini yaparlar. İşveren, işçilere vaki olacak tekliflerini bu mümessillerle müzakere eder. Arada ihtilâf çıkmaması çarelerini işverenle mümessiller beraberce araştırırlar.*” Ayrıca mümessil işçi, iş arkadaşlarının hak ve menfaatlerini doğrulukla koruma borcuna sahiptir.

Mümessil işçiler, 11 Mart 1939 tarihinde kabul edilen ve 24 Mart 1939 tarihli (4165 sayılı) Resmî Gazete'de yayımlanan İş İhtilaflarını Uzlaştırma ve Tahkim Nizamnamesi çerçevesinde işyerinde çalışan işçiler tarafından seçilirdi. Nizamnameye göre mümessil işçilerin görevi, işçilerin taleplerini işverene veya işveren vekiline iletmek ve işçi-işveren arasındaki uyuşmazlıklarda çözüm üretmektir. Nizamnamenin 20'nci maddesine göre işveren veya işveren vekillerinin, mümessil işçilere ve bu işçilerin seçimlerinde görev alan seçim heyetine işyerinde uygun yer gösterme yükümlülüğü bulunmaktaydı. Ayrıca yazı işlerinin yerine getirilmesinde kolaylık sağlamak, haberleşme ve kırtasiye giderlerini karşılamak, işverene yüklenen diğer sorumluluklar arasındaydı.

İş İhtilaflarını Uzlaştırma ve Tahkim Nizamnamesi'nin 24'üncü maddesine göre işyerinde çalışan işçi sayılarına göre belirlenen mümessil işçiler, kendi aralarından birinci mümessil belirleyebiliyordu. Mümessil işçilerin, bu görevlerini yerine getirirken unvanlarını kullanarak işi aksatmaması gerektiği de Nizamname'de yer alan konular arasındaydı. İşverene, işveren vekillerine, iş arkadaşlarına ve işyerindeki memur ve sair kadrolarda çalışan kişilere karşı hürmet ve nezaket kuralları çerçevesinde hareket edilmesi gerektiği vurgulanmaktaydı. Öte yandan işveren de mümessil işçiyi işten çıkarmak istediğinde İş Dairesi'nin ilgili teşkilatına nedenleriyle birlikte bildirimde bulunmak zorundaydı.

3008 sayılı İş Kanunu ve İş İhtilaflarını Uzlaştırma ve Tahkim Nizamnamesi, mümessil işçilere yönelik ayrıca bir koruma mekanizması düzenlememişti. 25 Ocak 1950'de 3008 sayılı İş Kanunu'nda yapılan bir değişiklikle, mümessil işçilere

güvence sağlayan bir düzenleme hayata geçirilmiştir. Bu düzenlemeye göre mürressil işçilerin iş sözleşmesinin feshedilmesi hâlinde, işçinin şikâyeti üzerinde ilgili Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün tarafları uzlaştırmaya çalışacağı, uzlaşmanın sağlanamadığı durumlarda uyuşmazlığın İl Hakem Kurulu'na devredileceği belirtilmiştir. İl Hakem Kurulu'nun, mürressil işçinin işten çıkarılması kararını vermesi durumunda, işçiye hiç iş gördürülmemiş olsa dahi mürressillik süresince bütün haklarının işveren tarafından ödeneceği yönünde hüküm koyulmuştur. Aynı dönem koşullarında (1947 yılında) yürürlüğe giren 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun'da işyeri sendika temsilciliğine ilişkin hükümler yer almamıştır.

Türkiye'de sendikal özgürlükleri toplu iş sözleşmesi ve grev hakkıyla birlikte ele alan ilk kanunsal düzenleme 1963 yılında kabul edilen 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu olmuştur. İşyeri sendika temsilciliği, 274 sayılı kanunun işçi teşekkülü idareciliği ve temsilciliğinin teminatı başlıklı 20'nci maddesinde düzenlenmiştir.

İlgili düzenlemeye göre bir işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesine taraf işçi federasyon veya taraf işçi sendikalarından o işyerinde en fazla üyeye sahip olan sendika, çalışan işçilerin salt çoğunluğu kendisine üye olmasa dahi -toplu iş sözleşmesinden ayrıca bir düzenleme yoksa- temsilci atama yetkisine sahiptir. Madde hükmüne göre 50'den az işçi çalıştıran işyerlerinde en çok iki, 50-200 arasında işçi çalıştıran işyerlerinde en çok dört, 200-1000 arasında işçi çalıştıran işyerlerinde en çok altı ve işçi sayısı 1000'den fazla olan işyerlerinde en çok sekiz işyeri sendika temsilcisi atanabiliyordu. Bu temsilcilerden birisi baş temsilcisi olarak belirlenebiliyordu. Ayrıca sendika, toplu iş sözleşmesinin tarafı değilse yukarıdaki sayıların yarısını geçmemek üzere işyeri sendika temsilcisi belirleyebiliyordu.

274 sayılı Kanun döneminde işyeri sendika temsilcilerinin ve yöneticilerinin güvencesi, sendika üyelerinin güvencesiyle aynı düzeydeydi. 1970 yılında yapılan değişiklikle yöneticilere yönelik ayrı bir güvence düzenlemesi yapılsa da işyeri sendika temsilcilerinin güvencesi üyeliğin güvencesiyle sınırlı düzeyde kaldı. Buna göre temsilcilerin iş sözleşmelerinin işveren tarafından, işçi sendikası üyelik güvencesinin düzenlendiği 19'uncu maddeye aykırı olarak feshedilmesi durumunda, 31'inci maddede düzenlenen yaptırım kararının (500 liradan 2000 liraya kadar ağır ceza) kesinleşmesi hâlinde, işçinin iş sözleşmesinin hüküm tarihinden başlayarak 1 ay içerisinde talebiyle birlikte yeniden yürürlüğe gireceği düzenlenmiştir (Narmanlıoğlu, 2014: 12). Bu düzenlemeye göre, sendikal nedenle feshedilen iş sözleşmesi, hiç feshedilmemiş gibi kendiliğinden yürürlüğe girecektir.

İşyeri sendika temsilcilerine özgü güvence düzenlemesi, 1983 yılında kabul edilen 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'yla mümkün olmuştur. Kanunun 30'uncu maddesine göre işveren, işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesini haklı bir sebep olmadıkça ve sebebi açık ve kesin bir şekilde belirtmedikçe feshedemeyecektir. Fesih bildirimini yapılması durumunda, temsilci veya sendika bir ay içinde dava açma hakkına sahiptir. Mahkeme yargılamayı seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırmakla yükümlüdür ve mahkeme kararı kesindir. 6356 sayılı yasada ise bu düzenlemeden farklı olarak itiraz-temyiz olanağı bulunmasıdır.

Mahkeme işe iade kararı alırsa, fesih geçersiz sayılacaktır ve temsilci hiç iş görmemiş olsa dahi işinden çıkarıldığı tarihten itibaren temsilcilik süresi boyunca ücret ve diğer haklarını alabilecektir. Temsilcinin yeniden atanması durumunda da bu uygulamaya devam edilecektir. Temsilcinin altı işgünü içinde işe başlamak üzere başvuruda bulunması koşulu vardır. Aksi takdirde mahkemece öngörülen tazminatın ödenmeyeceği belirtilmiştir.

9 Ağustos 2002 tarihinde 2821 sayılı Kanun'da değişiklik yapılmıştır. Buna göre işyeri sendika temsilcisinin belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshinde İş Kanunu hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir. Temsilcinin iş sözleşmesinin sadece temsilcilik faaliyetinden dolayı feshedilmesinin ispatı durumunda, İş Kanunu'nun 21'inci maddesi uyarınca en az bir yıllık ücreti tutarında tazminat ödeneceği hüküm altına alınmıştır. Bu düzenleme, ispat yükümlülüğünü temsilcilere getirmiştir. İşyeri sendika temsilciliğinin güvencesi konusunda 2002 yılında yapılan değişiklik, 1983'te getirilen güvence hükümlerinden geriye gidildiğini göstermektedir. Mutlak işe iade kriterinin ortadan kalktığı bir düzenleme yapıldığı görülmektedir. 2002 yılında yapılan değişiklikle ayrıca, işyeri sendika temsilcisinin işyerinin ve işinin esaslı bir tarzda değiştirilmesinde yazılı rıza şartı getirilmiştir. Bu şart ise ilgili düzenlemenin olumlu yanı olarak göze çarpmaktadır.

KAMU GÖREVLİLERİ AÇISINDAN TEMSİLCİLİK KURUMU VE GÜVENCESİ

4688 sayılı Kamu Görevlileri ve Toplu Sözleşme Kanunu'nda işyeri sendika temsilciliği ve sendika işyeri temsilciliği olmak üzere iki ayrı kurum bulunmaktadır. Kanunen işyeri sendika temsilciliği, “Bir işyerinde en çok üye kaydetmiş sendikaca o işyerinden seçilen kamu görevlisini”; sendika işyeri temsilciliği, “bir işyerinde en çok üye kaydetmiş sendika dışındaki her bir sendika tarafından o işyerinden seçilen kamu görevlisini” ifade etmektedir. Bu ayrımın yapılmasının nedeni, kamu görevlilerinin işçiler gibi işyeri ve işletme düzeyinde toplu iş sözleşmesi hakkının bulunmamasıdır. Kamu görevlilerinin toplu sözleşmeleri ulusal düzeyde oluşturulan koordinasyon kurulu aracılığıyla bağitlanmaktadır.

İşyeri sendika temsilcisi veya sendika işyeri temsilcilerinin güvencesi, üyelerin ve yöneticilerin güvencesiyle aynı başlık altında ele alınmıştır. Buna göre “*kamu işvereni, işyeri sendika temsilcisi, sendika işyeri temsilcisi, sendika il ve ilçe temsilcisi ile sendika ve sendika şube yöneticilerinin işyerini sebebini açık ve kesin şekilde belirtmedikçe değiştiremez*” (Madde 18). Buradaki güvence, 2012 yılına dek yalnızca işyeri sendika temsilcilerine sağlanmaktaydı. Bu durum yalnızca en çok üyeye sahip olan sendikanın temsilcisi koruma altında tutuluyordu. Ancak 4 Nisan 2012 tarihinde yapılan değişiklikle işyerinde faaliyet gösteren tüm sendikaların temsilcileri ve sendika il/ilçe temsilcileri de kapsam altına alınmış oldu. Diğer yandan aynı değişiklikle birlikte maddede yer alan “haklı bir sebep olmadıkça” ve “seçildikleri tarihten itibaren otuz gün içerisinde” ibareleri yürürlükten kaldırıldı. İşyeri değiştirmede “haklı sebep” koşulunun kaldırılması temsilcilerin aleyhine bir düzenleme olarak göze çarpmaktadır. Öte yandan “seçildikleri tarihten itibaren otuz gün içerisinde” ibaresinin kaldırılması, temsilcilik güvencesinin kapsamını genişletmektedir.

4688 sayılı Kanun'da işyeri sendika temsilcileri ve sendika işyeri temsilcileri, özel olarak 23'üncü maddede düzenlenmektedir. Buna göre işyerinde en çok üyesi bulunan sendika, işyeri sendika sendika temsilcisi seçmeye yetkilidir. İşyerindeki kamu görevlisi sayısı 200'e kadar olan yerlerde bir, 201-600 arasında kamu görevlisinin çalıştığı işyerlerinde en çok iki, 601-1000 arasında kamu görevlisinin çalıştığı işyerlerinde en çok üç, 1001-2000 arasında kamu görevlisinin çalıştığı işyerlerinde en çok dört ve 2000'den fazla kamu görevlisinin çalıştığı işyerlerinde en çok beş işyeri sendika temsilcisi seçilebilmektedir. Bu temsilcilerden birisi, baştemsilci olarak görevlendirilebilmektedir.

İşyeri sendika temsilcilerinin görevleri, işyerlerinde kamu görevlilerinin sorunlarını dinlemek ve ilgili mercilere iletmek ve kamu görevlileri arasındaki iletişimi sağlamaktır. Bu görevlerini yerine getirmek üzere işyeri sendika temsilcilerine haftada dört saat izin verilmesi öngörülmüştür.

İşyerinde en çok üyesi bulunan sendika dışındaki sendikaların da faaliyet yürütebilmeleri Anayasa, ILO sözleşmeleri ve yasalar çerçevesinde bir haktır. Bu hakkın kullanımı için 4688 sayılı yasaya göre diğer sendikalar da sendika işyeri temsilcisi belirleme olanağına sahiptir. Bu temsilcilerin görevi de sendikal faaliyetlerin koordine edilmesidir.

4688 sayılı yasada yer alan diğer bir temsilcilik ise il veya ilçe temsilciliğidir. Yasaya göre sendikanın ilgili yerde şube kurması 400 üyesi bulunmasına bağlıdır. 400 üyenin bulunmadığı yerlerde ise il veya ilçe temsilciliği kurulabilmektedir. Kanunun 18'inci maddesi, ildeki üye sayısı 100'ün üzerinde olan veya ilçedeki üye sayısı 50'nin üzerinde olan sendikanın il veya ilçe temsilcisine haftalık dört saat izin verilmesini öngörmüştür.

TÜRKİYE'DE ASGARİ ÜCRETİN GELİŞİMİ (MEVZUAT)

Türkiye'de asgari ücret tespitinde önemli değişiklikler yaşandı. Bir dönem mahalli komisyonlar tarafından belirlenen asgari ücret, daha sonra ulusal düzeyde çalışan bir komisyon tarafından bölgesel ve ulusal düzeyde belirlenmeye başladı. Epeyce bir süre gazeteciler ve denizadamları için ayrı asgari ücretler belirlendi. Bir dönem tarım işçilerinin ve 16 yaşından küçüklerin asgari ücreti ayrı hesaplanırdı; bunlar daha sonra birleştirildi. Günümüzde ise genel düzeyde kabul edilen asgari ücretin yanı sıra, avukatların ve mühendislerin-mimarların ayrı asgari ücretleri var. Bazı denizciler için de Uluslararası Taşımacılık Federasyonu tarafından belirlenen asgari ücretler uygulanıyor.

Tekgıda-İş Sendika Akademisi'nin bu raporunda mevzuatta asgari ücrete ilişkin düzenlemelerin toplu bir özeti sunulmaktadır. Gelecek haftaki raporumuzda asgari ücret uygulamaları ve sonuçları ele alınacaktır.

1921 YILINDA 151 SAYILI KANUNDAKİ DÜZENLEME

Türkiye'de mevzuatta asgari ücrete ilişkin ilk düzenleme, 10 Eylül 1921 tarihinde, daha Kurtuluş Savaşı devam ederken, Büyük Millet Meclisi tarafından kabul edilen ve Ereğli Kömür Havzası'ndaki işçiler için özel olarak çıkarılan kanunda yapıldı.

151 sayılı Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun'un 11.maddesi şöyleydi: “Maden ocaklarında çalışan amelenin haddi asgari ücreti ocak âmil veya mültezimleriyle amele birliği ve İktisat Vekâleti tarafından müntahap üç zat marifetiyle tâyin olunur.”

1936 YILINDA 3008 SAYILI İŞ KANUNUNDAKİ DÜZENLEME VE 1950 YILINDAKİ DEĞİŞİKLİK

8.6.1936 gün ve 3008 sayılı İş Kanunu 15.6.1936 tarihli Resmi Gazete'de yayımlandı ve bu tarihten bir yıl sonra yürürlüğe girdi.

Kanunun 32.maddesi asgari ücreti düzenliyordu: “İktisadi ve içtimai zaruretler dolayısıyla İktisat Vekaletince teklif edilecek işlerde gerek saat başına veya gündelik, yahud haftalık veya aylık hesabı ve gerek parça başına, yahud yapılan iş miktarına göre ödenecek işçi ücretlerinin en aşağı hadleri bir nizamname ile tesbit edilir.”

Bu düzenleme sonrasında somut bir adım atılmadı.

25.1.1950 gün ve 5518 sayılı Kanunla (Resmi Gazete, 31.1.1950), İş Kanununun 32. maddesi tümüyle değiştirildi ve aşağıdaki biçimi aldı:

“İktisadi ve içtimai zaruretler dolayısıyla Çalışma Bakanlığınca lüzum görülecek yerlerde ve işlerde işin mahiyet ve hususiyeti göz önünde tutularak gerek saat başına veya gündelik, yahut haftalık veya aylık hesabıyla ve gerek parça başına, yahut yapılan iş miktarına göre veya sair şekillerde ödenecek işçi ücretlerinin en aşağı hadleri mahalli komisyonlarca tesbit olunur.

“Bu komisyonlar o yer için yetkili Çalışma teşkilatına mensup memurun başkanlığı altında bir işçi ve iş veren temsilcisi ile mahalli ticaret ve sanayi varsa ziraat odalarının kendi aralarından seçecekleri bir temsilci ve belediye encümeninden gönderilecek bir üye ve mahalli Hükümet doktoru ile sendikadan gönderilecek bir üyeden teşekkül eder.

“Kurul ve komisyonların çalışma, toplanma zaman ve usulleri ile mahalli komisyonların memur olmıyan üyelerine verilecek huzur hakkı miktarı, asgari ücretin tesbitinde nazara alınacak hususlar ve işçi ve iş veren temsilcilerinin seçim şekilleri ilgili bakanlıkların mütalaaları alınarak Çalışma Bakanlığınca tayin olunur.

“Kurul ve komisyonların memur üyelerinin yol masrafları kendilerine ödenir.

“Mahalli komisyonlarca tesbit ve ilan edilen asgari ücretler hakkında, gerek iş verenler ve işçiler ve gerekse bunların sendikaları, sendika olmıyan yerlerde temsilcileri bir ay içinde Çalışma Bakanlığı nezdinde itirazda bulunabilirler. İtiraz, Çalışma Bakanlığında, Bakanın tensip edeceği Çalışma Bakanlığında bir zatın başkanlığında, ikisi Çalışma Bakanlığında, birisi Ekonomi ve Ticaret Bakanlığı ve diğeri İşletmeler Bakanlığında olmak üzere kurulacak beş kişilik kurulda incelenir. Bu kurul tarafından verilen karar Çalışma Bakanının tasvibi ile kesinleşir. Çalışma Bakanlığı, 2nci maddedeki ev sanayiinde çalışanlarla tarım işçilerinde çalışanların ücretleri hakkında da yukarıki fıkra hükmünü uygulamaya yetkilidir.

“İşverenlerce, işçiler adına müşteriden bir hizmet karşılığı olarak garson ücreti, servis bedeli veya diğ.er namlarla alınarak iş yerleri iç yönetmeliklerinde tesbit edilecek esas ve usullere göre tamamiyle işçilere ödenmesi gereken paralar asgari ücret hesabında nazara alınmaz.”

1951 YÖNETMELİĞİNDEKİ DÜZENLEME

İş Kanununun 32. maddesinde 1950 yılında yapılan değişiklik sonrasında, Asgari Ücretlerin Tesbitine Mütteallik Yönetmelik Çalışma Bakanlığı tarafından hazırlandı ve 13 Ocak 1951 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girdi.

Yönetmelik, asgari ücretin unsurlarını şu şekilde belirliyordu: “M.1. (...) Asgari ücret, aynı mahiyetteki işlerde, işçilere normal bir çalışma günü karşılığı olarak ödenen ve işçinin normal gıda, mesken, giyim, sağlık, yakacak ve aydınlatma gibi zaruri ihtiyaçlarını karşılayabilecek kifayette olan bir ücrettir.”

Asgari ücrette cinsiyete göre bir ayırım yapılması yasaktı: “M.2. Bir işte çalışan kadın ve erkek işçilerin asgari ücretleri arasında bir fark gözetilmez.”

Asgari ücretin tespitinde mahalli komisyonlar görevlendirildi. “Asgari ücret, mahalli asgari ücret tesbit komisyonlarınca mahallin ve bölgenin hususi şartları, görülen işin mahiyeti gözönünde tutularak iş kolu veya yer itibariyle tesbit olunur. Parça başına yahut yapılan işin miktarına göre hesaplanan asgari ücret aynı mahiyetteki işlerde normal bir iş günü için tesbit edilen asgari ücretten az olamaz.”

Asgari ücretin altında ücretle işçi çalıştırmak yasaktı: “M.4. Bir işveren veya işveren vekili tesbit ve ilan olunan asgari ücretlerden daha az bir ücret ödeyemez. İşçi ve işverenler her zaman gerek ferdi ve gerek toplulukla iş mukaveleleri yolu ile asgari ücretin üstünde ücretler tesbit eylemekte serbesttirler.”

Yönetmelik, asgari ücret tespitini yapacak mahalli komisyonların oluşumunu da düzenliyordu: “M.5. Asgari ücretin tesbit edileceği yerlerde Çalışma Bakanlığının kararıyla bir asgari ücret tesbit komisyonu kurulur. Bu komisyon bölge çalışma müdürünün veya çalışma teşkilatına mensup yetki vereceği bir memurun başkanlığında, bir işçi ve işveren temsilcisi ile mahalli ticaret ve sanayi, varsa ziraat odalarının kendi aralarından seçecekleri bu konuda yetkili bir temsilcisi ve belediye encümeninden gönderilecek bu konuda yetkili bir üye ve mahalli Hükümet doktoru ile sendikadan gönderilecek bir üyeden teşekkül eder.”

Asgari ücretin belirleneceği iş kolunda işçi sendikası yoksa, “işçi temsilcisi, bu yerde en çok işçi çalıştıran işyerinin birinci temsilcisidir.” (M.6) İşveren temsilcisi ise düzenlenen toplantıya katılan işverenler arasından seçilir. (M.7)

Mahalli komisyonların çalışmalarında dikkate almaları gereken noktalar da şu şekilde belirlenmişti: “M.11. Asgari ücret tesbit komisyonları Çalışma Bakanlığından alacakları talimata göre üç ay içinde asgari ücretleri tesbit ve bir veya birkaç mahalli gazete ile ilan ederler. Komisyonlar asgari ücretleri tesbit ederken üçüncü maddede yazılı hususlardan başka; (A) o mahaldeki hayat pahalılığını; (B) o mahalde fiilen ödenmekte olan ücretlerin umumi vasatisini; (C) o iş ve yerin umumi ekonomik ve mali vaziyetini; (D) iş şartlarını; (E) işçilerin vasati hayat seviyesini; (F) adil ve kafi bir asgari ücret tesbiti için lüzumlu göreceği diğer hususları gözönünde tutar ve sarih malumat toplamak için anketler yapar.”

Mahalli komisyonların kararlarına Çalışma Bakanlığı nezdinde itiraz hakkı vardı. (M.12) Bu itirazlar, Çalışma Bakanlığı, Ekonomi ve Ticaret Bakanlığı ve İşletmeler Bakanlığı temsilcilerinden oluşan bir kurul tarafından karara bağlanıyordu ve bu karar kesindi. (M.13) Belirlenen asgari ücretler ilan ediliyor ve sendikalara bildiriliyordu. (M.17)

Yönetmelikte, asgari ücretin hangi aralıkta yeniden belirleneceğine ilişkin bir hüküm yoktu.

1952 YILINDA BASIN İŞ KANUNUNDA VE İLGİLİ YÖNETMELİKTEKİ DÜZENLEME

13.6.1952 gün ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun, 20.6.1952 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girdi.

Bu Kanuna 12.2.1954 gün ve 6253 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkındaki Kanunun 10, 15, 17, 20 ve 28 inci Maddelerinin Değiştirilmesine ve Aynı Kanuna Bazı Maddelerin Eklenmesine Dair Kanun (Resmi Gazete, 19.2.1954) ile gazetecilerin asgari ücreti konusunda aşağıdaki düzenleme eklendi:

“Ek Madde 2. İktisadi ve içtimai zaruretler dolayısıyla Çalışma Vekaletince lüzumlu görülecek yerlerde 5953 sayılı Kanunun 1 inci maddesinde gösterilen işlerde çalıştırılan gazetecilere ödenecek ücretlerin en aşağı hadleri, ikinci fıkrada gösterilmiş bulunan komisyonlar tarafından tesbit olunur.

“Bu komisyonlar, Çalışma Vekaletiyle Ekonomi ve Ticaret Vekaletinin ve Basın-Yayın ve Turizm Genel Müdürlüğünün kendi mensupları arasından seçecekleri birer kişi ile asgari ücretin tesbit edileceği mahalde gazetecilerin ve bunların iş verenlerinin kendi aralarından seçecekleri birer kişiden terekkip eder. Çalışma Vekaletine mensup zat, komisyona başkanlık eder.

“Asgari ücretin tesbit edileceği mahalde gazeteciler tarafından kurulmuş mesleki teşekkül mevcut değilse, yukarki fıkrada bahsi geçen iş verenlerle gazeteciler o mahalle en yakın bulunan gazeteci meslek teşekkülleri tarafından seçilir.

“Komisyon reylerin ekseriyetiyle karar verir. Komisyon tarafından verilen karar Çalışma Vekilinin tasdikıyla kesinleşir.

“Bu komisyonların memur azalarının yol masraflarıyla seyahat ve ikamet yevmiyeleri kendilerine dairelerince ödenir.

“Komisyonların çalışma ve toplanma zaman ve usulleri, bu komisyonların memur olmıyan azalarına Çalışma Vekaletince verilecek yol masraflarıyla huzur hakkının miktarları, asgari ücretin tesbitinde nazara alınacak hususlar ve komisyonların iş veren ve gazeteci azalarının seçim şekilleri Çalışma Vekaleti tarafından tesbit olunur.”

Bu kanun uyarınca çıkarılan ve Çalışma Vekaleti tarafından hazırlanan Gazetecilerin Asgari Ücretlerinin Tesbitine Mütteallik Talimatname 29.1.1955 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanarak 15.2.1955 tarihinde yürürlüğe girdi.

Yönetmeliğe göre asgari ücret şöyle tanımlanmaktadır: “M.2. Bu ücret gazeteciye bir çalışma günü karşılığı olarak ödenen ve gazetecinin normal gıda, mesken, giyim, sağlık, yakacak ve aydınlatma gibi zaruri ihtiyaçlarını karşılayabilecek kıfayette olan bir ücrettir.”

Kadın ve erkek gazetecilerin asgari ücretleri arasında bir fark yapılamaz. (M.3)
Asgari ücretin altında bir ücretle gazeteci çalıştırılmaz. Asgari ücretin üstünde bir ücrette anlaşılması mümkündür. (M.4)

Yönetmeliğe göre asgari ücreti tespit edecek komisyonun bileşenleri şöyleydi: “M.5. Asgari ücretin tesbit edileceği yerlerde Çalışma Vekaletinin kararı ile bir komisyon kurulur. Bu komisyon Çalışma Vekaleti ile İktisat ve Ticaret Vekaletinin ve Basın-Yayın ve Turizm Genel Müdürlüğünün kendi mensupları arasından seçecekleri birer kişi ile bir gazeteci ve bir işveren temsilcisinden ibaret olmak üzere 5 kişiden tereküp eder. Çalışma Vekaletine mensup zat, komisyona başkanlık eder.”

“Komisyonlar asgari ücretleri tesbit ederken (A) mahallin hayat pahalılığını, (B) o mahalde fiilen ödenmekte olan ücretlerin umumi vasatisini, (C) benzer iş kollarında verilen ücretleri, (D) iş şartlarını, (E) gazetecilerin vasati hayat seviyelerini, (F) adil ve kafi bir asgari ücret tesbiti için lüzumlu göreceği diğer hususları gözönünde bulundurur.” (M.10)

Komisyon kararları, “Çalışma Vekilinin aynen veya tadilen tasdiki ile” kesinleşir. (M.12)

5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanuna 6253 sayılı Kanunla eklenen Ek Madde 2, 25.8.1971 gün ve 1475 sayılı İş Kanununun 110/G maddesiyle yürürlükten kaldırıldı. Böylece, bu konudaki yönetmelik de yürürlükten kalkmış oldu. Gazetecilerin asgari ücreti de İş Kanunundaki düzenlemelere dahil edildi.

1954 YILINDA 6379 SAYILI DENİZ İŞ KANUNUNDA VE İLGİLİ YÖNETMELİKTEKİ DÜZENLEME

10.3.1954 gün ve 6379 sayılı Deniz İş Kanunu 20.3.1954 günlü Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girdi. Bu kanunda denizadamlarının asgari ücretleri düzenlendi. İlgili madde aşağıda sunulmaktadır:

“Madde 41. İktisadi ve içtimai zaruretler dolayısıyla Çalışma Vekaletince lüzum görülecek yerlerde ve işlerde bu kanunda gösterilen işler karşılığı olarak gemiadamlarına ödenecek ücretlerin en aşağı hadleri ikinci fıkrada yazılı komisyonlar tarafından tesbit olunur.

“Bu komisyonlar aşağıda yazılı kimselerden tereküp eder:

- 1. Çalışma Vekaletinin kendi mensupları arasından seçeceği iki kişi;*
- 2. Münakalat Vekaletinin kendi mensupları arasından seçeceği bir kişi;*
- 3. Denizcilik Bankası Türk Anonim Ortaklığı'ndan bir mümessil;*
- 4. Asgari ücretin tesbit edileceği mahalde gemiadamları tarafından kurulmuş bulunan meslek teşekküllerinin kendi azaları arasından seçeceği iki kişi;*

5. *Asgari ücretin tesbit edileceği mahalde donatanlar tarafından kurulmuş olan meslek teşekküllerinin kendi azaları arasından seçeceği bir kişi.*

“Komisyonun Çalışma Vekaletine mensup azalarından biri, Çalışma Vekilinin tensibiyle, komisyona başkanlık eder.

“Asgari ücretin tesbit edileceği mahalde gemiadamları veya donatanlar tarafından kurulmuş meslek teşekkülleri mevcut değilse, yukarki fıkrada bahsi geçen gemiadamlarıyla işverenler o mahalle en yakın bulunan bu kabil meslek teşekkülleri tarafından seçilir.

“Komisyon reylerin ekseriyetiyle karar verir. Bu karar Çalışma Vekilinin tasdikıyla kesinleşir.

“Komisyonların memur azalarıyla Denizcilik Bankası Türk Anonim Ortaklığına mensup azanın yol masrafları, seyahat ve ikamet yevmiyeleri kendilerine dairelerince ödenir.

“Komisyonların çalışma ve toplanma zaman ve usulleri, bu komisyonların memur olmıyan azalarına Çalışma Vekaletince verilecek yol masraflarıyla huzur hakkının miktarları asgari ücretin tesbitinde nazara alınacak hususlar ve komisyonların gemiadamı ve işveren azalarının seçim şekilleri Çalışma Vekaleti tarafından tesbit olunur.”

Bu kanunun öngördüğü Gemiadamlarının Asgari Ücretlerinin Tesbitine Mütaallik Talimatname Çalışma Bakanlığı tarafından hazırlanarak 16.6.1955 tarihli Resmi Gazete'de yayımlandı ve yürürlüğe girdi.

Yönetmelik asgari ücreti şu şekilde tanımlıyordu: “M.2. Bu ücret gemiadamına bir çalışma günü karşılığı olarak ödenen ve gemiadamının normal gıda, mesken, giyim, sağlık, yakacak ve aydınlatma gibi zaruri ihtiyaçlarını karşılayabilecek kifayette olan bir ücrettir.”

Asgari ücretin altında ücretlerle gemiadamı istihdamı yasaktır. Yazılı iş sözleşmeleriyle asgari ücretin üstünde ücret belirlenmesi mümkündür. (M.4)

Gemiadamları için asgari ücreti belirleyen komisyonun bileşenleri de yönetmelikte belirlenmiştir: “M.5. Asgari ücretin tesbit edileceği iş ve yerlerde Çalışma Vekaletinin kararı ile aşağıdaki yazılı kimselerden mürekkep olmak üzere 7 kişilik bir Komisyon kurulur. (1) Çalışma Vekaletinin kendi mensupları arasından seçeceği iki kişi; (2) Münakalat Vekaletinin kendi mensupları arasından seçeceği bir kişi; (3) Denizcilik Bankası Türk Anonim Ortaklığı'ndan bir mümessil; (4) asgari ücretin tesbit edileceği mahalde gemiadamları tarafından kurulmuş bulunan meslek teşekküllerinin kendi azaları arasından seçeceği iki kişi; (5) asgari ücretin tesbit edileceği mahalde donatanlar tarafından kurulmuş olan meslek teşekküllerinin kendi azaları arasından seçeceği bir kişi; Komisyonun Çalışma Vekaletine mensup azalarından biri, Çalışma Vekilinin tensibiyle, komisyona başkanlık eder.”

“M.10. Komisyonlar asgari ücretleri tesbit ederken; (A) mahallin hayat pahalılığını, (B) o mahalde fiilen ödenmekte olan ücretlerin umumi vasatisini, (C) benzer iş kollarında verilen ücretleri, (D) iş şartlarını, (E) gemiadamlarının vasati hayat seviyelerini, (F) adil ve kafi bir asgari ücret tesbiti için lüzumlu göreceği diğer hususları gözönünde tutar.”

Komisyonun kararı “Çalışma Vekilinin aynen veya tadilen tasdiki ile” kesinleşmektedir. (M.12)

Ancak bu uygulama, 1967 yılında kabul edilen 854 sayılı Deniz İş Kanunu ile değiştirildi ve denizadamlarının asgari ücretlerinin belirlenmesi de İş Kanunu kapsamına alındı.

20.4.1967 gün ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu 29.4.1967 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girdi. Bu kanunun 37.maddesi şöyleydi: “Asgari ücret. Gemiadamlarının asgari ücretleri, İş Kanununun ilgili maddesi gereğince tespit olunur.”

1961 ANAYASASI

1961 Anayasasında asgari ücrete ilişkin düzenleme şu şekildeydi: “M.45. Devlet, çalışanların, yaptıkları işe uygun ve insanlık haysiyetine yaraşır bir yaşayış seviyesi sağlamalarına elverişli adâletli bir ücret elde etmeleri için gerekli tedbirleri alır.

1967 YILINDA 931 SAYILI İŞ KANUNUNDA VE İLGİLİ YÖNETMELİKTEKİ DÜZENLEME

3008 sayılı İş Kanununun yerini 1967 yılında 931 sayılı İş Kanunu aldı. 28.7.1967 gün ve 931 sayılı İş Kanunu 12.8.1967 günlü Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girdi ve 3008 sayılı İş Kanunu yürürlükten kalktı. Bu kanunun 33.maddesi asgari ücret konusunu düzenledi. Madde metni şöyleydi:

“Hizmet akdi ile çalışan her türlü işçi, gemi adamı ve gazetecilerin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma Bakanlığınca asgari ücret tespit komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari hadleri en geç iki senede bir tespit edilir.

“Asgari ücret tespit komisyonu Çalışma Bakanlığının tespit edeceği üyelerden birinin başkanlığında Çalışma Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü veya yardımcısı, İşçi Sağlığı Genel Müdürü veya yardımcısı, Araştırma Kurulu Başkanı veya Üyesi, Ticaret Bakanlığı İçticaret Dairesi Genel Müdürü veya yardımcısı, Devlet Planlama Dairesinden konu ile ilgili Dairenin başkanı veya yardımcısı ile bünyesinde en çok işçi ve işvereni temsil eden Ankara'daki en üst derecedeki işçi ve işveren teşekküllerinin değişik iş kollarından seçecekleri beşer temsilciden

kurulur. Asgari Ücret Tespit Komisyonu en az on üyesinin katılmasıyla toplanır. Üye oylarının çoğunluğu ile karar verir. Oyların eşitliği halinde Başkanın oyu kararı sağlar.

“Komisyon kararları kesindir. Kararlar Resmi Gazete ile yayımlanarak yürürlüğe girer.

“Komisyonun toplanma ve çalışma şekli, asgari ücretlerin tespiti sırasında uygulanacak esaslar ile, başkan, üye ve raportörlere verilecek huzur hakları Çalışma ve Maliye Bakanlıklarınca çıkarılacak bir yönetmelikte gösterilir.

“Asgari Ücret Tespit Komisyonunun çalışmasını sağlamak ve kolaylaştırmak için Çalışma Bakanlığı içinde ayrıca bir büro kurulur.”

931 sayılı İş Kanunu asgari ücrete ilişkin iki önemli değişiklik getirdi. Yasayla mahalli komisyonlar kaldırılarak asgari ücretlerin ülke düzeyinde faaliyet gösterecek tek bir komisyon tarafından belirlenmesi ilkesi kabul edildi. Ayrıca, asgari ücretin en geç hangi aralıklarla belirleneceği konusunda da bir hüküm getirildi.

1968 yılında Çalışma Bakanlığı tarafından hazırlanan Asgari Ücret Yönetmeliği 5.4.1968 günlü Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girdi.

Yönetmelik, asgari ücretin belirlenmesinde dikkate alınacak noktaları şöyle belirtiyordu: “M.1. Asgari ücret, işçilere normal bir çalışma günü karşılığı olarak ödenen ve işçinin asgari gıda, mesken, giyim, sağlık, aydınlatma, taşıt, kültürel ve eğlence gibi zaruri ihtiyaçlarını cari fiyatlar üzerinden karşılamaya yetecek miktarda olan bir ücrettir.” Yönetmelik, asgari ücretin belirlenmesinde, daha önce uygulamadan farklı olarak, kültür ve eğlenceyi de işçilerin zaruri ihtiyaçları arasında sayıyordu.

Yönetmeliğin diğer bir maddesinde, asgari ücret belirlenirken dikkate alınması gereken noktalar belirtiliyordu: “M.11. Komisyon, asgari ücretin tespitinde ilgili hükümler dışında aşağıdaki hususları da dikkate alır. Asgari ücret mahalli seviyede tespit edilecek mahallin, bölge seviyesinde yapılacaksa bölgenin, işkolu seviyesinde yapılacaksa iş kolunun, milli seviyede yapılacaksa genel olarak: (a) hayat pahalılığı, (b) sosyal ve ekonomik durumu, (c) fiilen ödenmekte olan ücretlerin genel ortalaması, (d) toplu iş sözleşmelerinde ücret ve asgari ücretlerin seyri, (e) işçinin çocuk (16 yaşında ve daha küçük) veya büyük oluşu, (f) yapılan işin niteliği.”

“Asgari ücret mahalli, bölgesel veya belirli bir yerdeki bir veya daha fazla işkolunda veya o yerdeki bütün işkollarında veya milli seviyede tespit” edilebilecekti. (M.3)

Asgari Ücret Tespit Komisyonunun kararları kesindi; itiraz hakkı yoktu. (M.6)

Belirlenmiş asgari ücretin altında ücretlerle işçi çalıştırmak yasaktı. Toplu iş

sözleşmelerine veya hizmet akitlerine işçilerin asgari ücretin altında ücretlerle çalışılabileceğine ilişkin madde konması da engelleniyordu. (M.13)

931 sayılı İş Kanunu, Türkiye İşçi Partisi'nin başvurusu üzerine, Anayasa Mahkemesi 1967/40 esas sayılı ve 1970/26 karar sayılı kararıyla 14.5.1970 günü iptal edildi.

1971 YILINDA 1475 SAYILI İŞ KANUNUNDA VE İLGİLİ YÖNETMELİKTEKİ DÜZENLEME

25.8.1971 gün ve 1475 sayılı İş Kanunu 1.9.1971 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girdi. Kanunun 33.maddesi asgari ücreti düzenliyordu. Madde metni aşağıda sunulmaktadır:

“Hizmet akdi ile çalışan ve bu konunun kapsamına giren her türlü işçi ile gemiadamı ve gazetecilerin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma Bakanlığınca Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari hadleri en geç iki senede bir tespit edilir.

“Asgari Ücret Tespit Komisyonu, Çalışma Bakanlığının tespit edeceği üyelerden birinin başkanlığında Çalışma Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü veya yardımcısı, İşçi Sağlığı Genel Müdürü veya yardımcısı, Devlet İstatistik Enstitüsü Ekonomik İstatistikler Dairesi Başkanı veya yardımcısı, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı Konjonktür ve Yayın Dairesi Müdürü veya yardımcısı, Devlet Planlama Teşkilatından konu ile ilgili dairenin Başkanı veya yetki vereceği bir görevli ile bünyesinde en çok işçiyi bulunduran en üst işçi teşekkülünden değişik iş kolları için seçecekleri beş, bünyesinde en çok işvereni bulunduran en üst işveren teşekkülünden değişik iş kolları için seçeceği beş temsilciden kurulur. Asgari Ücret Tespit Komisyonu en az on üyesinin katılımıyla toplanır. Üye oylarının yoğunluğu ile karar verir. Oyların eşitliği halinde, Başkanın bulunduğu taraf çokluk sayılır.

“Komisyon kararları kesindir. Kararlar Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girer.

“Komisyonun toplanma ve çalışma şekli, asgari ücretlerin tespiti sırasında uygulanacak esaslar ile başkan, üye ve raporörlere verilecek huzur hakları Çalışma ve Maliye Bakanlıklarının ortaklaşa hazırlayacakları yönetmelikte belirtilir.

Asgari Ücret Tespit Komisyonunun çalışmasını sağlamak ve kolaylaştırmak için Çalışma Bakanlığı içinde ayrıca bir büro kurulur.”

1475 sayılı İş Kanununa eklenen Geçici Madde 4 ile de tarım işçilerinin asgari ücreti konusunda bir düzenleme getirildi. Madde metni aşağıda sunulmaktadır:

“Tarım İş Kanununun yürürlüğe girmesine kadar tarım işçilerinin asgari ücretleri bu Kanunun 33 üncü maddesindeki esaslara göre ve ayrıca tespit olunur.

“Tespit olunan bu ücret, Tarım İş Kanununun yürürlüğe girmesinden sonra, o Kanun uyarınca asgari ücret tespit oluncaya kadar geçerlidir.

“Tarım ve orman işçilerinin asgari ücretlerinin tespiti sırasında Komisyona Tarım, Orman ve Köy İşleri Bakanlıkları ile T.Ziraat Odaları Birliği ve tarım ve orman işkollarında kurulu en çok üyesi bulunan işçi sendikalarından da birer temsilci katılır.”

1475 sayılı İş Kanununun kabulünden sonra Çalışma Bakanlığı tarafından hazırlanan Asgari Ücret Yönetmeliği 12.2.1972 günlü Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girdi.

Yönetmelik, asgari ücretin belirlenmesinde dikkate alınacak noktaları şöyle belirtiyordu: “M.1. Asgari ücret; işçilere normal bir çalışma günü karşılığı olarak ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücrettir.”

Yönetmelik, asgari ücretin belirlenmesinde dikkate alınması gereken durumu da tanımlıyordu: “M.5. Asgari ücret, işçilerin 16 yaşını doldurmuş olup olmadıklarına göre ayrı ayrı saptanır. Asgari Ücret Tespit Komisyonu, asgari ücretin saptanmasında (...) (a) sosyal durumu, (b) ekonomik durumu, ücretliler geçinme indekslerini, bu indeksler yoksa geçinme indekslerini, (c) fiilen ödenmekte olan ücretlerin genel seyrini, (d) işkolu veya işkollarının niteliğini gözönünde bulundurur.”

1972 Yönetmeliği, gemi adamları ve gazeteciler hakkında ayrı asgari ücret belirlenmesi uygulamasına da son verdi: “M.3. Asgari Ücret Tespit Komisyonu asgari ücreti; mahalli veya bölgesel yahut ülke düzeyinde olmak üzere, bir işkolu veya birden fazla işkolu yahut bütün işkollarını kapsayacak şekilde saptar. Asgari ücretin tespitinde uygulanan usul ne olursa olsun, 1475 sayılı İş Kanununun 33 üncü maddesinde yer alan işçi, gemi adamı ve gazetecilerin çalıştığı hiçbir işkolu ve hiçbir mahal, asgari ücretin dışında bırakılamaz.”

Yönetmelik, asgari ücretin altında ücret ödenmesini yasaklıyor, sosyal yardımlar nedeniyle asgari ücrette bir indirim yapılmasını engelliyordu: “M.10. İşçilere, saptanan asgari ücretlerden düşük ücret ödenemez. Hizmet akitlerine ve toplu iş sözleşmelerine, asgari ücretlerden daha düşük ücret ödenmesini öngören hükümler konamaz. İşverenler tarafından işçilere sağlanan sosyal yardımlar sebebiyle asgari ücretten herhangi bir indirim yapılamaz.”

Yönetmelik tarımda asgari ücret belirlenmesini de düzenledi: “M.15. 1475 sayılı İş Kanununun geçici 4üncü maddesi uyarınca tarım işçilerinin asgari ücretleri

de, bu Yönetmelikteki usul ve esaslara göre ayrıca saptanır. Tarım işçilerinin asgari ücretlerinin saptanmasında Komisyona; Tarım, Orman ve Köy İşleri Bakanlıkları ve Türkiye Ziraat Odaları Birliği tarafından atanacak birer üye ile tarım ve orman işkolunda kurulu ve en çok üyeye sahip işçi sendikasının (...) seçeceği bir temsilci katılır.”

1982 ANAYASASI

Asgari ücret 1982 Anayasasında da ele alındı. Anayasanın 55.maddesi ilk biçiminde bu konuda aşağıdaki düzenlemeyi getirdi:

“Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır.

“Asgarî ücretin tespitinde ülkenin ekonomik ve sosyal durumu gözönünde bulundurulur.”

3.10.2001 gün ve 4709 sayılı Kanunla, bu maddenin ikinci fıkrası şu şekilde değiştirildi: “Asgarî ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da gözönünde bulundurulur.

2003 YILINDA 4857 SAYILI İŞ KANUNUNDA VE İLGİLİ YÖNETMELİKTEKİ DÜZENLEME

22.5.2003 gün ve 4857 sayılı İş Kanunu 10.6.2003 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girdi. Bu kanunun asgari ücreti düzenleyen maddesi aşağıda sunulmaktadır:

“M.39. İş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari sınırları en geç iki yılda bir belirlenir.

“Asgari Ücret Tespit Komisyonu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının tespit edeceği üyelerden birinin başkanlığında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü veya yardımcısı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü veya yardımcısı, Devlet İstatistik Enstitüsü Ekonomik İstatistikler Dairesi Başkanı veya yardımcısı, Hazine Müsteşarlığı temsilcisi, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığından konu ile ilgili dairenin başkanı veya yetki vereceği bir görevli ile bünyesinde en çok işçiyi bulunduran en üst işçi kuruluşundan değişik işkolları için seçecekleri beş, bünyesinde en çok işvereni bulunduran işveren kuruluşundan değişik işkolları için seçeceği beş temsilciden kurulur. Asgari Ücret Tespit Komisyonu en az on üyesinin katılımıyla toplanır. Kurul, üye oylarının çoğunluğu ile karar verir. Oyların eşitliği halinde, Başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlamış sayılır.

“Komisyon kararları kesindir. Kararlar Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girer.

“Komisyonun toplanma ve çalışma şekli, asgari ücretlerin tespiti sırasında uygulanacak esaslar ile başkan, üye ve raportörlere verilecek huzur hakları Maliye Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının birlikte hazırlayacakları yönetmelikte belirtilir.

“Asgari Ücret Tespit Komisyonunun sekretarya hizmetleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yerine getirilir.”

Bu maddenin, asgari ücret tespit komisyonunun bileşimini düzenleyen ikinci fıkrası, 2.7.2018 gün ve 700 sayılı kanun hükmünde kararnamenin 145. maddesiyle yürürlükten kaldırıldı. Bu fıkranın yürürlükten kaldırılmasıyla birlikte, komisyon bileşenleri ilgili yönetmeliğe göre belirlenmeye başlandı. Diğer bir deyişle, komisyonun bileşenlerinin değiştirilebilmesi için artık bir kanun değişikliğine gerek yoktur, yönetmeliğin değiştirilmesi yeterlidir.

4857 sayılı İş Kanununun kabul edilmesinin ardından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan Asgari Ücret Yönetmeliği 1.8.2004 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girdi.

Yönetmelik, belirlenecek asgari ücretin “her türlü işçinin çalıştığı bütün işkollarında” geçerli olacağını belirtiyordu (M.2)

“Asgari ücretin belirlenmesinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplere dayalı herhangi bir ayırım” yapılması yasaktı (M.5)

Bu fıkra 19.4.2014 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan yönetmelikle aşağıdaki biçimde değiştirildi:

“M.5. Asgari ücretin belirlenmesinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ile benzeri sebeplere dayalı herhangi bir ayırım yapılamaz.”

“M.7. Ücret en geç iki yılda bir olmak üzere işçilerin 16 yaşını doldurmuş olup olmadıklarına göre ayrı ayrı belirlenir. Komisyon, ücretin belirlenmesinde; ülkenin içinde bulunduğu sosyal ve ekonomik durumu, ücretliler geçinme indekslerini, bu indeksler yoksa geçinme indekslerini, fiilen ödenmekte olan ücretlerin genel durumunu ve geçim şartlarını göz önünde bulundurur.”

Bu fıkra, 19.4.2014 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan yönetmelikle aşağıdaki biçimde değiştirildi:

“Ücret en geç iki yılda bir olmak üzere belirlenir. Komisyon, ücretin belirlenmesinde; ülkenin içinde bulunduğu sosyal ve ekonomik durumu, ücretliler geçinme indekslerini, bu indeksler yoksa geçinme indekslerini, fiilen ödenmekte olan ücretlerin genel durumunu ve geçim şartlarını göz önünde bulundurur.

Yönetmelikte, asgari ücret tespit komisyonunu oluşturacak kişiler şu şekilde belirlenmişti (M.8):

“Komisyon; Bakanlığın tespit edeceği üyelerden birinin başkanlığında;

a) Bakanlık Çalışma Genel Müdürü veya yardımcısı,

b) Bakanlık İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü veya yardımcısı,

c) Devlet İstatistik Enstitüsü Ekonomik İstatistikler Dairesi Başkanı veya yardımcısı, (İşgücü, Hizmetler, Fiyat İstatistikleri ve İndeksler Dairesi Başkanlığı)

d) Hazine Müsteşarlığı temsilcisi,

e) Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığından konu ile ilgili dairenin başkanı veya yetki vereceği bir görevli,

f) Bünyesinde en çok işçiyi bulunduran en üst işçi kuruluşunun değişik işkolları için seçeceği beş temsilci,

g) Bünyesinde en çok işvereni bulunduran işveren kuruluşunun değişik işkolları için seçeceği beş temsilciden, kurulur.”

Komisyon kararları kesindir.

İşverenlerin asgari ücretin altında ücret ödemesi yasaktır. İş sözleşmelerine veya toplu iş sözleşmelerine konan, asgari ücretin altında ücretlerle işçi çalıştırılabileceğine ilişkin hükümler geçersizdir. Ayrıca, işçilere sağlanan sosyal yardımlar nedeniyle asgari ücretten herhangi bir indirim yapılması da yasaklanmıştır. (M.12)

2014 YILINDA YERALTINDA ÇALIŞAN KÖMÜR İŞÇİLERİ İÇİN AYRI DÜZENLEME

3213 sayılı Maden Kanununa 10.9.2014 gün ve 6552 sayılı Kanunla (Madde 9) eklenen maddeyle, linyit ve taşkömürü çıkarılan işyerlerinde yeraltında çalışan işçilerin ücretinin asgari ücretin en az iki katı olması düzenlemesi getirildi. İlgili madde şöyledir: “Bu Kanunun 2 nci maddesinde sayılan 4. Grup madenlerden “Linyit” ve “Taşkömürü” çıkarılan işyerlerinde, yer altında çalışan işçilere ödenecek ücret miktarı 4857 sayılı Kanunun 39 uncu maddesi uyarınca belirlenen asgari ücretin iki katından az olamaz.”

TÜRKİYE'DE ASGARİ ÜCRETİN GELİŞİMİ (UYGULAMA, 1968'E KADAR)

Günümüzde enflasyon oranının yükselmesi ve yaşanan ekonomik krizin her geçen gün daha da derinleşmesiyle birlikte, asgari ücretin düzeyine ilişkin tartışmalar yoğunlaştı. Teggıda-İş Sendika Akademisi'nin bu haftaki raporunda Türkiye'de geçmişten 1968 yılına kadarki asgari ücret uygulamaları özetlenmektedir. Gelecek haftada iletilecek raporda 1968 yılından günümüze kadarki gelişmeler ele alınacaktır.

Türkiye'de asgari ücret uygulamalarının belki de en eskisi, Çukurova bölgesinde tarım işçileri için Osmanlı Devleti'nden devralınan ücret tespitidir. Belirlenen ücret aynı zamanda asgari ücrettir.

TARIMDA ÜCRET VE ASGARİ ÜCRET BELİRLENMESİ

Türkiye'de Çukurova Bölgesi'nde tarımda kaynağı tam olarak bilinmeyen geleneksel bir düzenlemeyle epeyce eski tarihlerden beri işçi ücretleri belirlenmektedir. Belirlenen bu ücretler gerçekte asgari ücrettir.

Çukurova Bölgesi'nde asgari ücret düzenlemesine ilişkin ilk kaynak, Hilmi Uran'ın ilk kez 1925 ve ardından 1939 yılında yayımlanan Adana Ziraat Amelesi kitapçığıdır.

Bu değerli çalışmada Osmanlı döneminde Adana'da çapa işçilerinin ücretinin (asgari ücretinin) belirlenmesi şu şekilde anlatılmaktadır:



“Adana'da bilhassa mühim bir kemiyet arzeden çapa amelesi ile zürra arasında tahaddüs edebilecek ihtilafatın hal ve faslı zürra ile amele arasındaki münasebetin en ehemmiyetli safhası olan mesai ücreti meselesinin her iki tarafın hukukunu kâfil bir şekilde tanzimi vazifesi evvelce AMELE KOMİSYONU namı

altında müteşekkil bir komisyona aitti. Son zamanlarda tatbiki gevşemiş olan bu komisyonun altı azası, bir de reisi vardı. Reisi, Ziraat odası tarafından intihap edilir, hükümeti mahalliyeye memuriyeti tasdik olunurdu.

“Azadan ikisi ziraat odası tarafından, diğer ikisi amele mümessili olmak üzere lâkal onbeş elçibaşı tarafından intihap ve birisi jandarma zabiti, diğeri polis komiseri olmak üzere mütebaki ikisi de hükümet tarafından tayin olunurdu.

“Komisyonun reisi muvazaf olup azaya da her içtima için hakkı huzur verilmekteydi.

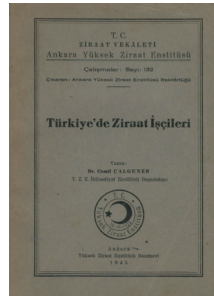
“Komisyonun mesaisini tanzim ve tesbit eden talimatname mucibince her ziraat amelesi küçük bir bedel mukabilinde komisyondan bir hüviyet varakası almak ve bunu icabında zabıtaya göstermek mecburiyetindeydi.

“Yine talimatname mucibince elçibaşılar da ayrıca hüviyet varakası istihsal edecekler ve amelenin ücretlerini zimmetlerine geçirmeyeceklerine dair komisyonu temin edecekleri gibi, bir haftalık mesailerini hakkında da komisyona malumat vermekle mükellef bulunacaklardı.

“Talimatname; mevcut taamülü nazarı itibara alarak amelenin haftanın kaç gününde, kaç saat için çalışacağını, ne suretle iâşe ve ibate ve lüzumunda tedavi edileceğini tayin etmekte ve ücret hususunda ameleyi kadın, erkek ve çocuk olarak tasnif ettiği gibi, çalışacak mahallin uzaklığına ve yakınlığına göre ayrı ücret itası esasını kabul etmekteydi.

“Talimatname; ihtiva ettiği esaslar itibariyle zürra ve amelenin hukukunu kâfil bir şekilde tanzim edilmiş olup yalnız daha ziyade ücret tayinine ait olan komisyon mukarreratı çok defa tatbik edilmemekte ve bilfarz komisyonun bir hafta için tayin ettiği ücreti dört lira iken, zürra ameleye o hafta beş, altı ve hatta yedi lira haftalık vererek kendilerini çalışmaya ikna edebilmekteydi.” (Hilmi Uran, **Adana Ziraat Amelesi**, Vakit Ceb Kitapları No.12, İstanbul, 1939, s.30-33)

Cemil Çalgüner'in 1940 yılında kabul edilen doktora tezi, 1943 yılında **Türkiye'de Ziraat İşçileri** adıyla yayımlandı (Ziraat Vekaleti Ankara Yüksek Ziraat Enstitüsü Yay. No.132, Ankara, 1943). Cemil Çalgüner, Çukurova'da tarım işçileri için uygulanan mevzuatı şu şekilde özetliyordu:



“Yalnız Çukurova'da bir zamanlar ziraat işçilerine ait 22 maddelik bir talimatname vardı. Bu talimatname son zamanlarda ortadan kalkmış olup, yerine aşağıdaki 16 maddelik yeni bir talimatname hazırlanmıştır. Bundan böyle tatbik edilmek istenilen talimatname budur. Memañih bu talimatname de mahalli bir mahiyeti haizdir. Bazı had meseleleri tanzim için yapılmıştır.” (s.113-114)

“Amele Talimatnamesi”nin 2.maddesi şöyledir: “Adana ve İçel Vilayetleri pamuk amele komisyonu mahalli ihtiyaçlara göre amele tedarikile mevsime, işin icabına, iktisadi vaziyetlere göre amele ücretlerini tayin ve tedarik ederek her iki Vilayetin hususiyetlerini nazarı dikkate alarak kendi mntıkaları dahilinde tatbik etmek üzere tanzim edecekleri talimatnamelere göre hareket ederler.”

“Pamuk amele komisyonları, valilerin veya tevkil edecekleri zatların başkanlığında ziraat müdürleri, pamuk bürosu müdürü, ziraat ve ticaret odaları başkanlarıyla iki çiftçi mümessilden müteşekkildir.” (M.3)

“Amele ücreti: İş 15 Marttan 15 Temmuz kadar devam eder ve amele ücretleri onbeşer günlük olarak tesbit edilir. 12 yaşından küçük çocuklar çapa işinde çalıştırılmaz. Amele yevmiyeleri hafta sonunda verilir.”

Çukurova bölgesinde tarım işçilerinin ücretinin veya asgari ücretlerinin belirlenmesi İkinci Dünya Savaşı sonrasındaki yıllarda da devam etti.

ZONGULDAK'TA ASGARİ ÜCRET BELİRLEMESİ

10 Eylül 1921 tarihinde kabul edilen 151 sayılı Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun'un 11. maddesi maden ocaklarında uygulanacak asgari ücretin üç kişilik bir komisyon tarafından belirlenmesini öngörüyordu.

Bu kanun uyarınca yapılan düzenlemelere ilişkin yeterli kaynak yoktur. Erişilebilen bilgiler sınırlıdır.

Yüksek Temyiz Mahkemesi Birinci Hukuk Dairesi'nin 5 Temmuz 1927 gün ve 5011-4456/1729 sayılı kararında 29 Kasım 1337 (1921) tarihinde madenci Mehmet Maksut Bey, Amelebirliği ve amele azaları tarafından intihap edilen Raif Bey, Havzai Fahmiye Maadin Müdürü Umumisi Vekili Naci Bey'den oluşan komisyonun aldığı karar verilmektedir. Daha sonra, “bu husustaki temyiz kararı” yer almaktadır.

Karar şöyledir: “29 Teşrinisani (Kasım) 1337 tarihinde tanzim edilen haddi asgari ücreti yevmiyeye ait cetvel kemakân (eskisi gibi) mer'i olup, yalnız 5 nci numarada muharrer (yazılı) 3 üncü sınıf işçiler için seksen, yedekleri için yetmiş, 7 nci ve 8 nci numarada muharrer 4 ncü ve 5 nci sınıf işçiler için 60 kuruş hattı asgari ücreti mesai tesbit ve takdir edilmiştir. Mukarreratı mezkûrenin (alınan kararların) 1 Mart 926 tarihinden itibaren tatbiki kararlaştırılmıştır.” (Umran Nazif Yiğiter, Kömür Havzasında Amele Hukuku, Zonguldak, 1943, s.49-50)

Aynı kaynak 29 Kasım 1937 tarihinde belirlenmiş asgari ücretlere ilişkin verdiği bilgilerle, 1926 yılındaki işçi tanımlarına da açıklık getirmektedir. 1937 yılına ilişkin asgari ücretler şöyledir:

1.1 nci sınıf: tornacı, makinist, tesviyeci, demirci ve izabeci, kazancı, marangoz, taşçı ve duvarcı. 1 No.lı erbabı mesainin hattı asgari ücreti 200 iki yüz kuruştur.

2.1 nci sınıf yedekleri. 2 No.lı erbabı mesainin hattı asgari ücreti 150 yüz elli kuruştur.

3.2 nci sınıf: Dahili ocak çavuşu (amele çavuşu değil), mubassır, demiryolu marangozu, ocak demircisi, yıkayıcı demiryolu tamir çavuşu, havai varagel manavracısı, havai varagel bağcısı, lağımçı, tulumacı, vinççi. 3 No.lı erbabı mesainin hattı asgari ücreti 150 yüz elli kuruştur.

4.2 nci sınıf yedekleri. 4 No.lı erbabı mesainin hattı asgari ücreti 100 yüz kuruştur.

5.3 ncü sınıf: Kazmacı, tamirci, varagel firencisi, demiryolu amelesi. 5 No.lı erbabı mesainin hattı asgari ücreti 95 doksan beş kuruştur.

6.3 ncü sınıf yedekleri. 6 No.lı erbabı mesainin hattı asgari ücreti 85 seksen beş kuruştur.

7.4 ncü sınıf: Havai varagel amelesi, lavvar amelesi, harman amelesi, küfeci, kuyucu, kürekçi, arabacı, tumbacı, kancacı, saçcı, araba seyisi, elekçi ve sair amele. 7 No.lı erbabı mesainin hattı asgari ücreti 70 yetmiş kuruştur.

8.5 nci sınıf: Kesmeçi, hizmetçi. 8. No.lı erbabı mesainin hattı asgari ücreti 60 altmış kuruştur. (Umran Nazif Yiğiter, a.g.k., 1943, s.50-51)

TÜRKİYE İKTİSAT KONGRESİ'NDE ALINAN KARAR

1923 yılında İzmir'de toplanan Türkiye İktisat Kongresi'nde kabul edilen “İşçi Grubunun İktisat Esasları” arasında, tüm katılımcıların oybirliğiyle kabul edilen madde şöyleydi: “Madde 11. Bil'umum işçi gündeliklerinin memleket maişetiyle mütenasip olarak hadd-i asgari miktarının her üç ayda bir defa dernekler teşekkül edinceye kadar işçi mümessilleri hazır olduğu halde Belediye meclislerince tayiniyle müesseseler tarafından vacib-ül-ittibâ olmak üzere neşir ve ilan” (Gündüz Ökçün, Türkiye İktisat Kongresi 1923-İzmir, Ank.Üniv.SBF Yay.No.262, Ankara, 1971, s.431)

MAHALLİ KOMİSYONLARIN TESPİT ETTİĞİ ASGARİ ÜCRETLER

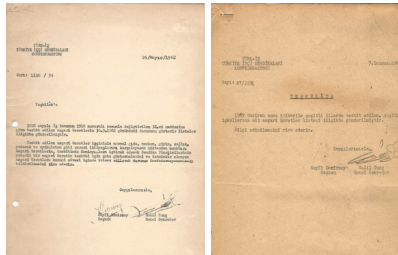
8.6.1936 gün ve 3008 sayılı İş Kanununda 25.1.1950 tarihinde 5518 sayılı Kanunla yapılan değişiklik ve ardından 13 Ocak 1951 tarihinde yayımlanarak yürürlüğe giren Asgari Ücretlerin Tesbitine Müteallik Yönetmelik ile mahalli komisyonlar tarafından asgari ücret tespitleri yapılmaya başlandı.

Metin Kutal'ın 1969 yılında yayımlanan çalışmasına göre, 1951 yılında toplam 10 adet asgari ücret tespiti yapıldı. Bu sayı 1952 yılında 14 adet, 1953 yılında 6 adet, 1954 yılında 8 adet ve 1955 yılında 9 adet oldu. 1951-1955 döneminde mahalli komisyonlarca yapılan toplam tespit sayısı 47'de kaldı. Bu tespitlerin 7'si mensucat, 9'u tütün, 9'u çırçır, 10'u pamuk toplama ve 7'si pamuk çapa işkollarındaydı. 1951 yılında Adana, Hatay ve İçel'de, 1952 yılında Bursa ve İzmir'de, 1953 yılında Kocaeli ve Samsun'da, 1954 yılında Isparta ve İstanbul'da, 1955 yılında da Balıkesir, Sakarya ve Trabzon'da asgari ücret tespitleri yapıldı. (Metin Kutal, Teorik Esasları ve Tatbikatı Bakımından Asgari Ücret, İstanbul Üniversitesi. İktisat Fakültesi, İktisat ve İçtimaiyat Enstitüsü Yay., İstanbul, 1969, s.182-184)

1956-1960 döneminde asgari ücret tespitleri yaygınlaştı. 1956 yılında Ankara, Aydın, Burdur, Eskişehir, Giresun, Kütahya ve Ordu'da; 1957 yılında Antalya, Denizli, Konya, Malatya, Muğla ve Sivas'ta; 1958 yılında Diyarbakır, Erzincan, Gaziantep, Kastamonu, Kayseri, Uşak ve Zonguldak'ta; 1959 yılında Artvin, Bilecik, Çanakkale, Elazığ, Erzurum, Manisa ve Rize'de, 1960 yılında da Edirne, Maraş, Siirt ve Tokat'ta mahalli komisyonlar tarafından asgari ücret tespitleri yapıldı. Bu illerde bu dönemde gerçekleştirilen asgari ücret tespitlerinin sayısı 270 oldu. (Metin Kutal, a.g.k., 1969, s.189)

1961-1964 döneminde ise mahalli komisyonlar tarafından 349 asgari ücret tespiti yapıldı. (Metin Kutal, a.g.k., 1969, s.194)

Devlet Planlama Teşkilatı'na göre, 1961 yılında mahalli komisyonlar tarafından tespit edilen günlük asgari ücretlerin ortalaması 7,57 TL idi. Bu rakam 1962 yılında 8,53 TL'ye yükseldi. 1963 yılında 8,91 TL oldu. 1964 yılında 9,34 TL'ye, 1965 yılında 9,70 TL'ye ve 1966 yılında da 10,72 TL'ye çıktı. (DPT, İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 1968-1972, s.139)



1962 VE 1967 YILLARINDA YÜRÜRLÜKTE OLAN MAHALLİ ASGARİ ÜCRETLERDEN ÖRNEKLER

Türk-İş 1962 yılından itibaren mahalli asgari ücret tespit komisyonlarının belirlediği asgari ücretlere ilişkin bilgileri derlemeye ve bu bilgileri üye sendikalar ile Türk-İş bölge temsilciliklerine göndermeye başladı. Bu uygulama, 1967 yılında 931 sayılı İş Kanununun kabulüyle mahalli asgari ücret tespit komisyonlarının kaldırılmasına kadar devam etti. Mahalli komisyonlar tarafından belirlenen asgari ücretler konusunda ayrıntılı ve derli toplu bilgi başka hiçbir kaynaktan bulunmamaktadır.

Türk-İş tarafından 26.5.1962 gün ve 1118/34 sayılı üye örgütlere gönderilen 21 sayfalık bilgi notunda, o tarih itibarıyla belirlenmiş asgari ücretlere ilişkin ayrıntılı bilgi bulunmaktadır. Türk-İş tarafından 7.7.1967 gün ve 67/2201 sayılı üye örgütlere gönderilen 26 sayfalık bilgi notunda da, 1967 yılı Haziran ayı sonu itibarıyla belirlenmiş asgari ücretlere ilişkin ayrıntılı bilgi yer almaktadır.

Belirlenen bu asgari ücretlere yakından bakıldığında dikkat çeken özelliklerden biri, genellikle 16 yaş ve daha küçükler ile 16 yaşından büyükler için farklı asgari ücret uygulamasıdır. İşyerinde sosyal yardım uygulamasının olup olmamasına, işyerinin belediye sınırları içinde ya da dışında olmasına göre de farklılaşmaya rastlanmaktadır. Tarım işlerinde kadın, erkek ve çocuk işçiler için belirlenen asgari ücretler farklıdır; işçilere yemek verilip verilmediğine göre de ücret değişmektedir. Yine tarımda işlenen alana, işlenen ürüne, toplanan kilo miktarına göre de ücret belirlendiği görülmektedir. Bazı sektörlerde çıraklar, kalfalar ve ustalar için farklı asgari ücret vardır. İşyerinde yapılan işe göre, örneğin şoförler ve biletçiler için veya aşçılar, garsonlar, komiler için ayrı asgari ücret kararlaştırılmıştır. Genel olarak özel sektör için belirlenen asgari ücretler kamu sektörü için belirlenenin üzerindedir. “Ağır işler” için daha yüksek asgari ücret belirlendiği durumlar da vardır. Seçilenler arasında asgari ücretin yanı sıra azami ücretin de belirtildiği bir örnek de bulunmaktadır.

Bu değerli belgelerde yer alan bazı bilgiler, 1962 yılından beri yaşanan gelişmelerin değerlendirebilmesi ve uygulama çeşitliliğinin de görülebilmesi amacıyla seçilerek, aşağıda aynen sunulmaktadır (parantez içindeki bilgi, asgari ücretin tespit tarihidir. Kuruş olarak verilen rakamlar, aksi belirtilmedikçe, günlük ücretlerdir.):

Ağaç Doğrama, Mobilya, vb. İşkolu

İzmir (28.11.1961): Belediye hudutları içinde, 16 ve daha küçüklere günde 800 kuruş, 16'dan büyüklere günde 950 kuruş. Belediye hudutları haricinde 16'dan küçüklere 700 kuruş, 16'dan büyüklere günde 950 kuruş.

İzmir (26.5.1967): Kamu sektöründe küçük işçilere 1000 kuruş, büyük işçilere 1200 kuruş. Özel sektörde küçük işçilere 1100 kuruş, büyük işçilere 1300 kuruş.

İstanbul (15.2.1961): Sosyal yardım yapan yerlerde, 16 ve daha küçüklere 600 kuruş, 16'dan büyüklere 720 kuruş. Sosyal yardım yapmayan yerlerde, 16 ve daha küçüklere 720 kuruş, 16'dan büyüklere 800 kuruş.

İstanbul (14.3.1964): Kamu sektöründe küçük işçilere 800 kuruş, büyük işçilere 960 kuruş. Özel sektörde küçük işçilere 1000 kuruş, büyük işçilere 1200 kuruş.

Alkollü ve Alkolsüz İçecek Sanayii

İstanbul (20.2.1962): Sosyal yardım yapan yerlerde, 16 ve daha küçüklere 656 kuruş, 16'dan büyüklere 840 kuruş. Sosyal yardım yapmayan işyerlerinde 16 ve daha küçüklere 800 kuruş, 16'dan büyüklere günde 976 kuruş.

İstanbul (29.6.1965): Kamu sektöründe küçük işçilere 800 kuruş, büyük işçilere 1000 kuruş. Özel sektörde küçük işçilere 900 kuruş, büyük işçilere 1100 kuruş.

Gaziantep (9.2.1962): (A) Alkollü içki sanayii: Sosyal yardım yapan yerlerde, 16 ve daha küçüklere saatte 80 kuruş, 16'dan büyüklere saatte 100 kuruş. Sosyal yardım yapmayan yerlerde, 16 ve daha küçüklere saatte 85 kuruş, 16'dan büyüklere saatte 115 kuruş. (B) Alkolsüz içecek sanayii: Sosyal yardım yapmayan yerlerde, 16 ve daha küçüklere saatte 80 kuruş, 16'dan büyüklere saatte 100 kuruş.

Gaziantep (25.8.1966): Kamu sektöründe küçük işçilere 900 kuruş, büyük işçilere 1100 kuruş. Özel sektörde küçük işçilere 1000 kuruş, büyük işçilere 1200 kuruş.

İzmir (29.11.1961): (1) Alkollü içki sanayii: Sosyal yardım yapan yerlerde 800 kuruş; sosyal yardım yapmayan yerlerde 900 kuruş. (2) Alkolsüz içki sanayii: Sosyal yardım yapan işyerlerinde 750 kuruş, sosyal yardım yapmayan işyerlerinde 800 kuruş.

İzmir (26.5.1967): Kamu sektöründe küçük işçilere 1000 kuruş, büyük işçilere 1200 kuruş. Özel sektörde küçük işçilere 1000 kuruş, büyük işçilere 1300 kuruş.

Cam ve Camdan Mamul Eşya

İstanbul (13.12.1960): Sosyal yardım yapan yerlerde, 16 ve daha küçüklere 720 kuruş, 16'dan büyüklere 840 kuruş. Sosyal yardım yapmayan yerlerde 16 ve daha küçüklere 800 kuruş, 16'dan büyüklere 1000 kuruş.

İstanbul (12.3.1963): Kamu sektöründe küçük işçilere 840 kuruş, büyük işçilere 1000 kuruş. Özel sektörde küçük işçilere 1000 kuruş, büyük işçilere 1160 kuruş.

Çırcır

Adana (12.7.1960): Sosyal yardım yapan yerlerde 800 kuruş; sosyal yardım yapmayan yerlerde 1000 kuruş.

Adana (26.5.1967): Kamu sektöründe küçük işçilere 1000 kuruş, büyük işçilere 1200 kuruş. Özel sektörde küçük işçilere 1100 kuruş, büyük işçilere 1300 kuruş.

Gaziantep (11.5.1960): 16 ve daha küçüklere 500 kuruş, 16'dan büyüklere 775 kuruş.

Gaziantep (30.11.1964): Özel sektörde küçük işçilere 800 kuruş, büyük işçilere 1000 kuruş.

Çimento, Tuğla, Kireç, Alçı, Toprak İşleme Sanayii

Eskişehir (19.4.1960): 16 ve daha küçüklere 500 kuruş, 16'dan büyüklere 725 kuruş.

Eskişehir (4.4.1967): Kamu sektöründe küçük işçilere 1000 kuruş, büyük işçilere 1200 kuruş. Özel sektörde küçük işçilere 1100 kuruş, büyük işçilere 1300 kuruş.

Zonguldak (12.12.1961): Sosyal yardım yapan işyerlerinde saatte 100 kuruş; sosyal yardım yapılmayan işyerlerinde saatte 110 kuruş.

Zonguldak (29.1.1964): Kamu sektöründe büyük işçilere 1000 kuruş. Özel sektörde büyük işçilere 1200 kuruş.

Adana (18.1.1962): Sosyal yardım yapan işyerlerinde günde 960 kuruş; sosyal yardım yapmayan işyerlerinde günde 1.080 kuruş.

Adana (26.5.1967): Kamu sektöründe küçük işçilere 1000 kuruş, büyük işçilere 1200 kuruş. Özel sektörde küçük işçilere 1100 kuruş, büyük işçilere 1300 kuruş.

Deri İşleme ve Kösele İşkolu

Ankara (24.7.1957): Günde 550 kuruş.

Denizli (25.5.1960): Deri ve kösele işleme sanayiinde çıraqlara 650 kuruş; deri ve kösele işleme sanayiinde kalfalara 1000 kuruş; deri ve kösele işleme sanayiinde ustalara 1500 kuruş. Kundura sanayiinde çıraqlara 500 kuruş; kundura sanayiinde kalfalara 900 kuruş; kundura sanayiinde ustalara 1250 kuruş.

Uşak (11.2.1967): Deri ve kösele: Özel sektörde küçük işçilere 800 kuruş, büyük işçilere 1300 kuruş. Kundura: özel sektörde küçük işçilere 500 kuruş, büyük işçilere 800 kuruş.

Fırın, Değirmen, Undan Mamul Gıda İşkolu

Ankara (22.5.1961): Fırın ve ekmek fabrikaları 800 kuruş; değirmen, un fabrikaları 800 kuruş.

Ankara (21.4.1967): Kamu sektöründe küçük işçilere 1000 kuruş, büyük işçilere 1200 kuruş. Özel sektörde küçük işçilere 1100 kuruş, büyük işçilere 1350 kuruş.

İstanbul (24.6.1960): Günde 800 kuruş.

İstanbul (1.6.1963): Özel sektörde büyük işçilere 1000 kuruş.

İzmir (13.11.1961): 16 ve daha küçüklere 720 kuruş; 16'dan büyüklere 880 kuruş.

İzmir (15.8.1966): Özel sektörde büyük işçilere 1200 kuruş.

Gaziantep (6.6.1961): 16 yaş ve daha küçüklere 400 kuruş, 16'dan büyüklere 700 kuruş.

Gaziantep (1.9.1966): Özel sektörde küçük işçilere 875 kuruş, büyük işçilere 1075 kuruş.

Adana (5.8.1961): Günde 850 kuruş.

Adana (2.9.1963): Özel sektörde büyük işçilere 1000 kuruş.

Gıda Sanayii

Erzurum (11.5.1960): Sosyal yardım yapan yerlerde, 16 ve daha küçüklere 600 kuruş, 16'dan büyüklere 800 kuruş. Sosyal yardım yapmayan yerlerde, 16 ve daha küçüklere 700 kuruş, 16'dan büyüklere 900 kuruş.

Erzurum (26.11.1962): Kamu sektöründe küçük işçilere 700 kuruş, büyük işçilere 1000 kuruş. Özel sektörde küçük işçilere 800 kuruş, büyük işçilere 1200 kuruş.

Ankara (16.11.1959): Normal mesai karşılığı asgari 6 lira. Normal mesai karşılığı azami 10 lira.

Ankara (13.12.1966): Kamu sektöründe küçük işçilere 900 kuruş, büyük işçilere 1100 kuruş. Özel sektörde küçük işçilere 1000 kuruş, büyük işçilere 1200 kuruş.

İstanbul (8.12.1961): Sosyal yardım yapılan işyerlerinde erkeklere: 16 ve daha küçüklere günde 800 kuruş, 16'dan büyüklere günde 920 kuruş. Sosyal yardım yapılmayan işyerlerinde erkeklere: 16 ve daha küçüklere günde 920 kuruş, 16'dan büyüklere günde 1040 kuruş.

İstanbul (26.5.1967): Kamu sektöründe küçük işçilere 1000 kuruş, büyük işçilere 1200 kuruş. Özel sektörde küçük işçilere 1100 kuruş, büyük işçilere 1300 kuruş.

Eskişehir (27.4.1961): Sosyal yardım yapan yerlerde, 16 ve daha küçüklerde 550 kuruş, 16'dan büyüklerde 750 kuruş. Sosyal yardım yapmayan yerlerde, 16 ve daha küçüklere 600 kuruş, 16'dan büyüklere 800 kuruş.

Eskişehir (27.7.1966): Kamu sektöründe küçük işçilere 900 kuruş, büyük işçilere 1100 kuruş. Özel sektörde küçük işçilere 1000 kuruş, büyük işçilere 1200 kuruş.

Haddehane, Boru ve Gemi Sanayii

Zonguldak (9.6.1961): Saatte 100 kuruş.

Zonguldak: 1967 yılında yeni bir düzenleme yok. 1961 düzenlemesi geçerli.

İzmir (10.7.1961): 18 ve daha küçüklere 750 kuruş, 18'den büyüklere 1.250 kuruş.

İzmir: 1967 yılında yeni bir düzenleme yok. 1961 düzenlemesi geçerli.

Elazığ (8.9.1961): Sosyal yardım yapan yerler 656 kuruş, sosyal yardım yapmayan yerler 840 kuruş.

Elazığ (21.7.1966): Kamu sektöründe küçük işçilere 1000 kuruş, büyük işçilere 1200 kuruş. Özel sektörde küçük işçilere 1100 kuruş, büyük işçilere 1300 kuruş.

İlaç, Kimya, Kibrit Sanayii

İstanbul (26.2.1962): Sosyal yardım yapan yerler, 16 ve daha küçüklere 720 kuruş; 16'dan büyüklere 860 kuruş. Sosyal yardım yapmayan yerlerde 16 ve daha küçüklere 860 kuruş, 16'dan büyüklere 1000 kuruş.

İstanbul (9.1.1965): Kamu sektöründe küçük işçilere 800 kuruş, büyük işçilere 1000 kuruş. Özel sektörde küçük işçilere 1000 kuruş, büyük işçilere 1200 kuruş.

İnşaat İşkolu

Ankara (24.4.1961): Sosyal yardım yapan işyerlerinde günde 900 kuruş. Sosyal yardım yapmayan işyerlerinde günde 1000 kuruş.

İstanbul (15.12.1961): 16 ve daha küçüklere günde 920 kuruş; 16'dan büyüklere günde 1.040 kuruş.

İzmir (19.12.1956): 16-18 yaş arasında 450 kuruş; 18'den büyüklere 500 kuruş.

Gaziantep (27.12.1966): Kamu sektöründe küçük işçilere 1000 kuruş, büyük işçilere 1200 kuruş. Özel sektörde küçük işçilere 1100 kuruş, büyük işçilere 1300 kuruş.

Kağıt Sanayii

Kocaeli (18.5.1961): Sosyal yardım yapan yerlerde 800 kuruş, sosyal yardım yapmayan yerlerde 950 kuruş.

Kocaeli (11.8.1966): Kamu sektöründe küçük işçilere 1200 kuruş, büyük işçilere 1450 kuruş. Özel sektörde küçük işçilere 1350 kuruş, büyük işçilere 1800 kuruş.

Kauçuk Sanayii

Ankara (30.3.1961): Günde 750 kuruş.

İstanbul (19.4.1961): 18 yaşından küçük günde 800 kuruş. 18 yaşından büyüklere günde 1000 kuruş.

İzmir (10.11.1961): 18 ve daha küçüklere günde 700 kuruş. 18'den büyüklere günde 900 kuruş.

Lokanta, Otel Gazino, vb. İşkolu

Adana (31.3.1961): Mutfak ve ihzarat işlerinde 16 ve daha küçüklere 700 kuruş, 16'dan büyüklere 850 kuruş. Mutfak ve ihzarat işleri hariç, 16 ve daha küçüklere 600 kuruş, 16'dan büyüklere 700 kuruş. Yüzde sistemi ile çalışanların yevmiyesi bundan aşağı olduğunda esastaki fark işveren tarafından ödenir.

Adana (29.6.1966): Özel sektör imalat içi küçük işçilere 900 kuruş, büyük işçilere 1100 kuruş. İmalat dışı küçük işçilere 1000 kuruş, büyük işçilere 1200 kuruş.

Samsun (14.10.1961): Aşçılara ayda 300 lira, aşçı kalfalarına 200 lira, aşçı çıraklarına 120 lira, garsonlara 190 lira, temizlikçilere 120 lira, komilere 105 lira, ocakçılara 225 lira. Not. İkinci sınıflarda yüzde 10, üçüncü sınıflarda yüzde 15 tenzilile ödenir.

Samsun (28.3.1967): Özel sektör imalat içi küçük işçilere 800 kuruş, büyük işçilere 1400 kuruş. İmalat dışı küçük işçilere 800 kuruş, büyük işçilere 1150 kuruş.

Madencilik İşkolu

Zonguldak (26.12.1961): Sosyal yardım yapan, yer altında 850 kuruş, yer üstünde 750 kuruş. Sosyal yardım yapmayan, yer üstünde 1.100 kuruş, yer altında 1.200 kuruş.

Zonguldak (23.9.1966): Kamu sektöründe küçük işçilere 1000 kuruş, büyük işçilere 1200 kuruş. Özel sektörde küçük işçilere 1100 kuruş, büyük işçilere 1300 kuruş.

Balıkesir (15.6.1961): Yer altında çalışanlara 750 kuruş. Yerüstünde 18'den küçüklere 350 kuruş, 18'den büyüklere 600 kuruş.

Balıkesir (22.11.1966): Kamu sektöründe yeraltı işçilerine 1400 kuruş, yerüstü işçilerine 1000 ve 1200 kuruş. Özel sektörde yeraltı işçilerine 1600 kuruş, yerüstü işçilerine 1100 ve 1300 kuruş.

Bursa (31.3.1961): Yer üstünde 18 ve daha küçüklere 600 kuruş, 18'den büyüklere 700 kuruş. Yeraltında 850 kuruş.

Bursa (2.1.1967): Taş-kum ocaklarında 1150 kuruş. Yeraltı işçilerine 1150 kuruş. Yerüstünde küçük işçilere 900 kuruş, büyük işçilere 1000 kuruş.

Gaziantep (16.2.1957): Kömür cevheri 450 kuruş, taş ocakları 600 kuruş.

Madeni Eşya İmalatı İşkolu

İstanbul (8.12.1961): Sosyal yardım yapılan yerler: 16 ve daha küçüklere 760 kuruş, 16'dan büyüklere 880 kuruş. Sosyal yardım yapılmayan yerler: 16 ve daha küçüklere 880 kuruş, 16'dan büyüklere 1000 kuruş.

İstanbul (24.9.1964): Kamu sektöründe küçük işçilere 900 kuruş, büyük işçilere 1100 kuruş. Özel sektörde küçük işçilere 1100 kuruş, büyük işçilere 1300 kuruş.

İzmir (20.9.1961): 17 ve daha küçüklere 750 kuruş; 18 ve daha büyüklere 1.250 kuruş.

İzmir: 1967 yılında 1961 yılındaki tespit geçerli.

Matbaacılık

İstanbul (30.3.1962): Sosyal yardım yapan yerler, 16 ve daha küçüklere 800 kuruş, 16'dan büyüklere 920 kuruş. Sosyal yardım yapmayan yerler, 16 ve daha küçüklere 920 kuruş, 16'dan büyüklere 1040 kuruş.

İstanbul (22.7.1965): Kamu sektöründe küçük işçilere 920 kuruş, büyük işçilere 1040 kuruş. Özel sektörde küçük işçilere 1040 kuruş, büyük işçilere 1200 kuruş.

Mensucat İşkolu

Adana (15.6.1961): Sosyal yardım yapan yerlerde, 16 ve daha küçüklere 640 kuruş, 16'dan büyüklere 800 kuruş. Sosyal yardım yapmayan yerlerde, 16 ve daha küçüklere 720 kuruş, 16'dan büyüklere 920 kuruş.

Adana (4.7.1966): Kamu sektöründe küçük işçilere 1000 kuruş, büyük işçilere 1200 kuruş. Özel sektörde küçük işçilere 1100 kuruş, büyük işçilere 1300 kuruş.

Aydın (19.10.1960): Sosyal yardım yapan yerlerde, 16 ve daha küçüklere 500 kuruş, 16'dan büyüklerle 700 kuruş. Sosyal yardım yapmayan yerlerde, 16 ve daha küçüklere 550 kuruş, 16'dan büyüklerle 750 kuruş.

Aydın (13.9.1966): Kamu sektöründe küçük işçilere 900 kuruş, büyük işçilere 1100 kuruş. Özel sektörde küçük işçilere 1000 kuruş, büyük işçilere 1200 kuruş.

Bursa (16.11.1960): Sosyal yardım yapan yerlerde, 16 ve daha küçüklere 550 kuruş, 16'dan büyüklerle 720 kuruş. Sosyal yardım yapmayan yerlerde, 16 ve daha küçüklerle 600 kuruş, 16'dan büyüklerle 820 kuruş.

Bursa (2.11.1966): Kamu sektöründe küçük işçilere 1050 kuruş, büyük işçilere 1250 kuruş. Özel sektörde küçük işçilere 1150 kuruş, büyük işçilere 1350 kuruş, ağır işte çalışanlara 1400 kuruş.

Diyarbakır (28.3.1961): Sosyal yardım yapan yerlerde, 16 ve daha küçüklerle 540 kuruş, 16'dan büyüklerle 680 kuruş. Sosyal yardım yapmayan yerlerde, 16 ve daha küçüklerle 650 kuruş, 16'dan büyüklerle 840 kuruş.

Diyarbakır (14.7.1966): Kamu sektöründe küçük işçilere 816 kuruş, büyük işçilere 1040 kuruş. Özel sektörde küçük işçilere 944 kuruş, büyük işçilere 1232 kuruş.

Denizli (19.10.1961): Sosyal yardım yapan yerlerde, 16 ve daha küçüklerle 525 kuruş, 16'dan büyüklerle 725 kuruş. Sosyal yardım yapmayan yerlerde, 16 ve daha küçüklerle 575 kuruş, 16'dan büyüklerle 775 kuruş.

Denizli (7.9.1966): Kamu sektöründe küçük işçilere 900 kuruş, büyük işçilere 1100 kuruş. Özel sektörde küçük işçilere 1000 kuruş, büyük işçilere 1200 kuruş.

İstanbul (10.10.1961): Sosyal yardım yapan yerlerde, 16 ve daha küçüklerle 680 kuruş, 16'dan büyüklerle 840 kuruş. Sosyal yardım yapmayan yerlerde, 16 ve daha küçüklerle 760 kuruş, 16'dan büyüklerle 960 kuruş.

İstanbul (22.10.1963): Kamu sektöründe küçük işçilere 840 kuruş, büyük işçilere 1000 kuruş. Özel sektörde küçük işçilere 1000 kuruş, büyük işçilere 1200 kuruş.

İzmir (24.11.1960): Sosyal yardım yapan yerlerde, 16 ve daha küçüklerle 550 kuruş, 16'dan büyüklerle 750 kuruş. Sosyal yardım yapmayan yerlerde, 16 ve daha küçüklerle 650 kuruş, 16'dan büyüklerle 820 kuruş.

İzmir (2.5.1963): Kamu sektöründe küçük işçilere 660 kuruş, büyük işçilere 860 kuruş. Özel sektörde küçük işçilere 800 kuruş, büyük işçilere 1000 kuruş.

Manisa (28.3.1961): Sosyal yardım yapan yerlerde, 16 ve daha küçüklerle 500 kuruş, 16'dan büyüklerle 700 kuruş. Sosyal yardım yapmayan yerlerde, 16 ve daha küçüklerle 550 kuruş, 16'dan büyüklerle 750 kuruş.

Manisa (1.10.1963): Kamu sektöründe küçük işçilere 600 kuruş, büyük işçilere 840 kuruş. Özel sektörde küçük işçilere 700 kuruş, büyük işçilere 940 kuruş.

Malatya (6.2.1962): Sosyal yardım yapan yerlerde, 16 ve daha küçüklere 640 kuruş, 16'dan büyüklere 800 kuruş. Sosyal yardım yapmayan yerlerde, 16 ve daha küçüklere 720 kuruş, 16'dan büyüklere 880 kuruş.

Malatya (15.7.1966): Kamu sektöründe hafif işlerde çalışan küçük işçilere 720 kuruş, hafif işlerde çalışan büyük işçilere 880 kuruş, ağır işlerde çalışan büyük işçilere 920 kuruş. Özel sektörde hafif işlerde çalışan küçük işçilere 840 kuruş, hafif işlerde çalışan büyük işçilere 1000 kuruş, ağır işlerde çalışan büyük işçilere 1040 kuruş.

Sabun Sanayii

Adana (13.9.1960): Günde 1000 kuruş.

Adana (15.12.1963): Özel sektörde büyük işçilere 1200 kuruş.

Aydın (12.11.1956): Çıraklara 300 kuruş, diğer işçilere 400 kuruş.

İstanbul (13.12.1961): 16 ve daha küçüklere 920 kuruş; 16'dan büyüklere 1080 kuruş.

İstanbul: 1967 yılında yeni bir düzenleme yapılmadı. 1961 tespiti geçerli.

İçel (4.8.1961): Günde 920 kuruş.

İçel (29.6.1965): Özel sektörde büyük işçilere 1200 kuruş.

Şoförler, Biletçiler, Yardımcı İşçiler

Ankara (11.1.1962): Sosyal yardım yapan işyerlerinde, şoförlere günde 1400 kuruş, biletçilere günde 1000 kuruş, diğer yardımcılarına günde 1000 kuruş. Sosyal yardım yapmayan işyerlerinde, şoförlere günde 1800 kuruş, biletçilere günde 1100 kuruş, diğer yardımcılarına günde 1100 kuruş.

Ankara: 1967 yılında yeni bir düzenleme yapılmadı. 1962 yılındaki düzenleme geçerli.

Tütün İşkolu

İstanbul (18.5.1960): Sosyal yardım yapan yerler, 16 ve daha küçüklere 620 kuruş, 16'dan büyüklere 760 kuruş. Sosyal yardım yapmayan yerler, 16 ve daha küçüklere 680 kuruş, 16'dan büyüklere 840 kuruş.

İstanbul (26.5.1967): Kamu sektöründe küçük işçilere 1000 kuruş, büyük işçilere 1200 kuruş. Özel sektörde küçük işçilere 1100 kuruş, büyük işçilere 1300 kuruş.

İzmir (20.5.1960): Sosyal yardım yapan yerlerde 16 ve daha küçüklere 560 kuruş, 16'dan büyüklere 675 kuruş. Sosyal yardım yapmayan yerlerde 16 ve daha küçüklere 620 kuruş, 16'dan büyüklere 750 kuruş.

İzmir (26.8.1966): Özel sektörde küçük işçilere 1050 kuruş, büyük işçilere 1200 kuruş.

Samsun (1.8.1961): 16 yaştan küçüklere 500 kuruş, 16 yaştan büyüklere 600 kuruş, ağır işlerde çalışanlara 700 kuruş.

Samsun (26.5.1967): Kamu sektöründe küçük işçilere 900 kuruş, büyük işçilere 1100 kuruş. Özel sektörde küçük işçilere 1000 kuruş, büyük işçilere 1200 kuruş.

Malatya (12.7.1960): 16 ve daha küçüklere 480 kuruş, 16'dan büyüklere 640 kuruş.

Malatya (4.11.1966): Kamu kesiminde küçük işçilere 900 kuruş, büyük işçilere 1150 kuruş. Özel sektörde küçük işçilere 1000 kuruş, büyük işçilere 1200 kuruş.

Bağ Bahçe İşleri İskolu

Adana (24.4.1961): Meşrefe işlerinde yemekli günde 1250 kuruş, meşrefe işlerinde yemeksiz günde 1500 kuruş. Meşrefe işleri haricinde yemekli günde 800 kuruş, meşrefe işlerinde yemeksiz günde 1000 kuruş.

Çay Maniplasyonu

Rize (8.6.1961): Saatte 55 kuruş.

Rize (20.11.1964): Kamu sektöründe büyük işçilere günde 1040 kuruş.

Çeltik

Adana (4.6.1958): Asgari dekarı 10 lira, azami dekarı 17 lira.

Pamuk Çapa İşleri

Adana (3.5.1961): Yemekli 5,5 günlük, 35 lira. Yemeksiz 5,5 günlük 47 lira.

Hatay (16.5.1961): 16 ve daha küçüklere 550 kuruş, 16'dan büyüklere 750 kuruş.

İçel (9.5.1959): İaşeli 5,5 gün 30 lira. İaşesiz 5,5 gün 42 lira.

Maraş (3.8.1960): 16 ve daha küçüklere günde 350 kuruş. 16'dan büyüklere günde 500 kuruş.

Pamuk Toplama

Adana (3.5.1961): Kilogram 20 kuruş.

Hatay (16.5.1961): Sulu yerler için 13 kuruş; susuz yerler için 15 kuruş. (kilosu)

İçel (11.9.1961): Kilogram 19 kuruş.

İçel (1.4.1964): Yemekli büyük işçi, haftada 5.400 kuruş. Yemeksiz büyük işçi, haftada 6.600 kuruş. Pamuk toplama (kilo) 22 kuruş.

Maraş (3.8.1960): Birinci ağız 10 kuruş, ikinci ağız 14 kuruş. (kilosu)

Pancar Ziraatinde Dikim, Bakım ve Hasat İşleri

Sakarya (19.7.1960): Günde 500 kuruş.

Edirne (2.5.1960): Kesicilere günde 650 kuruş, sökme işinde günde 1000 kuruş. Sopa ve kesim işlerinde çalışan çocuklara 500 kuruş.

Eskişehir (7.6.1961): 16 ve daha küçüklere günde 400 kuruş, 16'dan büyüklere günde 500 kuruş.

Uşak (10.5.1960): 16 yaşından küçüklere günde 350 kuruş, 16 yaşından büyüklere günde 550 kuruş.

Kütahya (17.5.1960): Yemek verilen yerlerde, 16'dan küçüklere günde 250 kuruş, 16'dan büyüklere günde 400 kuruş. Yemeksiz yerlerde, 16'dan küçüklere günde 400 kuruş, 16'dan büyüklere günde 600 kuruş.

Kütahya (25.4.1966): Kamu sektöründe pancarda küçük işçilere 400 kuruş, diğer ürünlerde küçük işçilere 500 kuruş; pancarda büyük işçilere 600 kuruş, diğer ürünlerde büyük işçilere 700 kuruş. Özel sektörde pancarda küçük işçilere 600 kuruş, diğer ürünlerde 700 kuruş; pancarda büyük işçilere 900 kuruş, diğer ürünlerde 1000 kuruş.

Tokat (12.5.1960): Kesim ve dikim işlerinde, 18'den küçüklere günde 500 kuruş, 18'den büyüklere günde 750 kuruş. Çapa ve hasat işlerinde, 18'den küçüklere günde 750 kuruş, 18'den büyüklere günde 1000 kuruş.

Tütün Ziraatinin Dikim, Bakım ve Hasat İşleri

Sakarya (25.7.1960): Günde 1000 kuruş.

Bursa (17.11.1960): 16'dan küçüklere 600 kuruş, 16'dan büyüklere 800 kuruş.

İzmir (11.9.1961): Arık işlerinde 1 lira, dikim bakım işlerinde 650 kuruş.

Samsun (17.11.1961): Günde 1,2 lira.

Adana (24.4.1961): Yemekli 550 kuruş, yemeksiz 750 kuruş.

Tokat (20.11.1961): Yemek verilen işyerlerinde, 16'dan küçüklere günde 400 kuruş, 16'dan büyüklere günde 600 kuruş. Yemeksiz: 16'dan küçüklere günde 600 kuruş, 16'dan büyüklere günde 800 kuruş.

Maraş (3.8.1960): Biber ziraatı günde 350 kuruş, pancar ziraatı günde 500 kuruş, çeltik ziraatı günde 650 kuruş.

Üzüm, İncir, Zeytin, Meyan Kökü, Tütün Ziraatleri ile Toplanması

Aydın (11.7.1960): 16 ve daha küçüklere 500 kuruş; 16'dan büyüklere 700 kuruş.

Balıkesir (28.6.1961): 18 ve daha küçüklere 500 kuruş, 18'den büyüklere 700 kuruş.

Çanakkale (8.9.1961): Kadınlara günde 500 kuruş, çocuklara günde 400 kuruş, erkeklere günde 900 kuruş.

Denizli (11.7.1960): 16 ve daha küçüklere 500 kuruş, 16'dan büyüklere 700 kuruş.

Manisa (17.7.1961): 14 yaşına kadar küçüklere 400 kuruş, 14 yaşından büyüklere 550 kuruş.

Her Türü Tarımsal Bitkilerin Yetiştirilmesi, Hasadı ve Toplanması

Adana (31.12.1963): Yemek verilen büyük işçilere 900 kuruş. Yemek verilmeyen büyük işçilere 1100 kuruş. Pamuk toplama (kilo): 22 kuruş.

Bursa (23.11.1966): Kamu sektöründe küçük işçilere 525 kuruş, büyük kadın işçilere 650 kuruş, büyük erkek işçilere 875 kuruş. Özel sektörde küçük işçilere 750 kuruş, büyük kadın işçilere 750 kuruş, büyük erkek işçilere 1100 kuruş.

Gaziantep (25.10.1966): Kamu sektöründe küçük işçilere 700 kuruş, büyük işçilere 1000 kuruş. Özel sektörde küçük işçilere 1000 kuruş, büyük işçilere 1250 kuruş.

Urfa (25.10.1966): Yemekli, küçük işçilere 700 kuruş, büyük işçilere 1000 kuruş. Yemeksiz, küçük işçilere 1000 kuruş, büyük işçilere 1250 kuruş.

Basın Mensupları

Ankara (6.1.1959): Ayda asgari 350 lira, azami 600 lira.

İstanbul (1.12.1959): Ayda asgari 350 lira, azami 1.050 lira.

İzmir (30.3.1959): Ayda asgari 350 lira, azami 600 lira.

İzmir (20.4.1964): Özel sektörde küçük işçilere 800 kuruş, büyük işçilere 1000 kuruş.

Eskişehir (13.9.1961): Muhabirlere ayda 350 lira, foto muhabirlerine ayda 250 lira, musahhihlere ayda 200 lira.

Adana Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün Türk-İş'in Adana'daki 4. Bölge Temsilciliğine gönderdiği 21.1.1965 gün ve s.9-1-13.1072 sayılı yazıda Adana'da ilindeki gazetecilerin aşgari ücretleri bildirilmiştir. Bu yazıya göre, aylık ücretler şu şekildeydi: Neşriyat müdürü, 1400 lira. Sekreter, 900 lira. İstihbarat Şefi, 900 lira. Muharrir, 1.100 lira. Mütercim, 700 lira. Muhabir, 750 lira. Foto Muhabiri, 600 lira. Musahhih, 600 lira.

Gemiadamları

İstanbul (2.3.1960): Kamara ayda 200 lira, güverte ayda 200 lira, makine ayda 225 lira.

İstanbul (22.2.1963): Sosyal yardım yapan işyeri. Kamara ve güverte ayda 300 lira, makine sınıfı ayda 350 lira. Sosyal yardım yapmayan işyeri. Kamara ve güverte ayda 350 lira, makine sınıfı 400 lira.

İçel (11.5.1960): Kamara ayda 200 lira, güverte ayda 200 lira, makine ayda 225 lira.

İçel (22.2.1963): Sosyal yardım yapılan işyeri: Kamara sınıfı ayda 300 lira, makine sınıfı ayda 300 lira, güverte sınıfı ayda 350 lira. Sosyal yardım yapılmayan işyeri: Kamara sınıfı ayda 360 lira, güverte sınıfı ayda 360 lira, makine sınıfı ayda 410 lira.

İzmir (22.7.1960): Kamara ayda 200 lira, güverte ayda 200 lira, makine ayda 225 lira.

İzmir: 1967 yılında 1960 yılının tespitleri geçerli.

Samsun (20.1.1959): Kamara ayda 200 lira, güverte ayda 200 lira, makine ayda 225 lira.

Samsun (16.9.1963): Yılda iki maaş ikramiye veren işyerleri. Kamara ve güverte ayda 300 lira, makine sınıfı ayda 350 lira. Yılda iki maaş ikramiye vermeyen işyerleri. Kamara ve güverte, ayda 350 lira. Makine sınıfı ayda 400 lira.

TÜRKİYE'DE ASGARİ ÜCRETİN GELİŞİMİ (UYGULAMA, 1968'DEN GÜNÜMÜZE)

Tekgıda-İş Sendika Akademisi'nin 22 Kasım 2021 tarihli raporunda Türkiye'de asgari ücrete ilişkin mevzuatın gelişimi ele alınmıştı. Bu raporda ve gelecek hafta yayımlanacak olan raporda, Türkiye'de asgari ücret uygulaması özetle sunulacaktır.

28.7.1967 gün ve 931 sayılı İş Kanunu uyarınca çıkarılan ve 5.4.1968 günlü Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Asgari Ücret Yönetmeliği asgari ücret tespitinde yeni bir düzen getirdi. Asgari ücret, Ankara'da oluşturulan Asgari Ücret Tespit Komisyonu tarafından bölgesel olarak belirlenmeye başladı.

BÖLGESEL ASGARİ ÜCRETLER DÖNEMİ (1969-1974)

1969 YILINDA ASGARİ ÜCRET TESPİTİ VE YAŞANAN SORUNLAR

931 sayılı İş Kanunu uyarınca 5.4.1968 günlü Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Asgari Ücret Yönetmeliği, asgari ücretin mahalli düzeyde belirlenmesi uygulamasına son vererek, Ankara'daki Asgari Ücret Tespit Komisyonu tarafından belirlenmesi uygulamasını geçerli kıldı. Komisyon kararları kesindi; itiraz hakkı yoktu. 931 sayılı İş Kanununun geçici 1. maddesine göre, “bu kanunun yürürlüğe girmesinden önce mahalli asgari ücret tespit komisyonlarınınca alınıp da henüz kesinleşmemiş bulunan kararlarla bunlara ilişkin her türlü işlemler” durduruldu.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun 14.2.1969 günlü toplantısında, daha önceki tarihlerde “senede iki maaş ikramiye ile çocuk başına on lira çocuk zammı veren vesair sosyal yardımlar yapan işyerleri ve bu yardımları yapmayan işyerleri” biçiminde ikili bir ayırım yapıldığı belirlendi ve “asgari ücret tesbitinin, sosyal yardım yapan ve yapmayan işyerleri farkı gözetmeksizin yapılmasına” karar verildi.

Yeni düzenleme uyarınca Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun ilk toplantısı 30.5.1969 günü yapıldı. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu TİSK temsilcisi, gönderdiği yazıda, komisyonun toplantı tarihinin değiştirilmesini istedi. Ancak, komisyon, gerekli tebligatın yapılmış olduğunu dikkate alarak, bu isteği reddetti ve çalışmalarına başladı. Komisyonunda işçileri temsilen Halil Tunç, Kemal Özer, Şevket Yılmaz, Halit Mısırlıoğlu ve Orhan Erçelik yer aldı.

Komisyon, Türkiye'deki illeri, sosyal ve ekonomik gelişmiş düzeylerine bağlı olarak, 6 grupta sınıflandırdı ve her bir grup için farklı asgari ücret belirledi. İller ve asgari ücret düzeyleri aşağıda sunulmaktadır (Resmi Gazete, 6.6.1969):

1.Grup: Asgari ücret günde 19,50 TL. İstanbul

2.Grup: Asgari ücret günde 18,00 TL. Ankara, Kocaeli, İzmir, Adana, Zonguldak, Eskişehir, Bursa, Gaziantep, Sakarya, Aydın, Samsun, İçel.

3.Grup: Asgari ücret günde 17,00 TL. Hatay, Manisa, Rize, Kayseri, Antalya, Elazığ, Balıkesir, Uşak, Kırklareli, Konya, Edirne, Kırşehir, Bolu, Malatya, Trabzon, Giresun.

4.Grup: Asgari ücret günde 16,50 TL. Çanakkale, Burdur, Muğla, Denizli, Nevşehir, Amasya, Diyarbakır, Ordu, Erzurum, Erzincan, Tekirdağ, Isparta, Bilecik.

5.Grup: Asgari ücret günde 16,00 TL. Siirt, Tokat, Kütahya, Artvin, Sivas, Urfa, Niğde, Afyon, Kastamonu, Van, Sinop, Kars, Çorum, Çankırı.

6.Grup: Asgari ücret günde 15,50 TL. Muş, Yozgat, Ağrı, Gümüşhane, Bitlis, Mardin, Hakkari, Bingöl, Adıyaman, Tunceli, Maraş.

“Bütün il ve bu illerdeki bütün işkollarında çalıştırılan 16 yaşında ve daha küçük yaştaki çocuk işçilere günlük normal mesai karşılığı olarak (...) tespit edilen ücretlerden 200 kuruş noksan asgari ücret tespit” edildi.

931 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girmesinden önce çeşitli kanunlara göre tespit olunan ve bu kararla tespit edilenlerden daha yüksek olan asgari ücretlerin yürürlükte kalmasına da karar verildi.

Komisyon kararına üye Nevzat Yalçıntaş muhalefet şerhi yazdı. Nevzat Yalçıntaş'ın itirazı aşağıda belirtilmektedir:

“Asgari ücret miktarları, ücret yükselmelerinin ekonomi üzerinde tesirleri hesap edildiğinde, yüksek tutulmuştur. (...) Asgari ücretlerin tarım iş koluna da teşmil edilmesi Komisyon tarafından bugüne kadar yürütülmüş çalışmaların bünyesine aykırı düşmektedir. Asgari ücretler 931 sayılı Kanun kapsamına giren sanayi ve hizmetler kesiminin özelliklerine, şehirlerin ekonomik ve sosyal hayatının gereklerine uygun olarak tespit edilmiştir.”

İşverenler Asgari Ücret Tespit Komisyonu kararlarına iki açıdan itiraz ederek, yargıya götürdü. Birinci nokta, tarım işçilerinin asgari ücret kapsamına alınmasıydı. İkinci nokta, sosyal yardımların asgari ücretin hesaplanmasına dahil edilmesi talebiydi.

Danıştay Sekizinci Dairesi, 1969/2393 esas ve 1970/959 karar sayılı kararında “tarım işçilerini de şümulüne almasında kanuna aykırılık yoktur” ve “asgari ücretin saat başına ücret tespit edilmemiş olması ve sosyal yardım yapan işverenlerle bu yardım yapmayanlar arasında bir ayırım yapılmamış bulunması da dava konusu kararın iptalini gerektirecek nitelikte bir noksanlık mahiyetinde görülmemiştir” dedi.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 12.3.1970 gün ve 7980 esas ve 2477 karar sayılı kararında da şu noktalar belirtildi: “Yemek paralarını en az ücret kavramı içinde

düşünmeye imkân yoktur. Tarafların iradeleri, sosyal yardımları, en az ücret haddinin dışında tutmuştur. (...) Asgari ücret, komisyon aracılığı ile ücretlerin en az sınırının belirtilmesini ifade eder. Böylece sosyal yardımlarla ilgili hükümlerin, en az ücret kavramının kapsamı dışında yer alacağı açık ve seçiktir.”

1972 YILINDA ASGARİ ÜCRET TESPİTİ

Asgari Ücret Tespit Komisyonu 1972 yılında asgari ücretleri tespit edebilmek için 25 Nisan'dan 19 Ekim'e kadar 15 toplantı yaptı.

Asgari ücret yine bölgesel olarak belirlendi.

Birinci grupta İstanbul vardı. Bu grupta günlük asgari ücret, 16 yaşından büyük işçiler için 25 TL, 16 yaşını doldurmamış işçiler için 21 TL olarak belirlendi.

İkinci grupta Ankara, İzmir ve Kocaeli yer aldı. Bu grupta günlük asgari ücret 16 yaşından büyük işçiler için 23,50 TL, 16 yaşını doldurmamış işçiler için 20,00 TL olarak belirlendi.

Üçüncü grupta Zonguldak, Rize, Adana, İçel, Eskişehir, Aydın, Bursa, Sakarya, Kayseri, Kırklareli, Samsun, Manisa, Edirne, Balıkesir, Tekirdağ, Trabzon, Hatay, Artvin, Antalya, Elazığ, Giresun, Muğla, Çanakkale, Amasya, Gaziantep, Isparta ve Bolu bulunuyordu. Bu grupta günlük asgari ücret 16 yaşından büyük işçiler için 23,00 TL, 16 yaşını doldurmamış işçiler için 19,00 TL olarak saptandı.

Dördüncü grupta Malatya, Konya, Kütahya, Bilecik, Erzurum, Siirt, Nevşehir, Uşak, Erzincan, Sivas, Tokat, Kırşehir, Çorum, Diyarbakır, Burdur, Denizli, Kastamonu, Sinop, Afyon, Çankırı, Niğde, Ordu, Maraş, Yozgat, Van, Gümüşhane, Urfa, Kars, Mardin, Adıyaman, Bitlis, Ağrı, Muş, Tunceli Hakkari ve Bingöl vardı. Bu grupta günlük asgari ücret 16 yaşından büyük işçiler için 22,00 TL, 16 yaşını doldurmamış işçiler için 18,50 TL olarak belirlendi. (Resmi Gazete, 27.10.1972)

1973 YILINDA TARIMDA ASGARİ ÜCRET TESPİTİ

Asgari Ücret Tespit Komisyonu 21.11.1972-22.3.1973 döneminde yaptığı 10 toplantı sonucunda 23 Mart 1973 günü, 1475 sayılı İş Kanununun Geçici 4. maddesi uyarınca tarım işçilerinin asgari ücretlerini saptadı.

Komisyon, asgari ücret belirlenecek illeri, tarımsal nüfus ve özelliklerine göre üç grupta sınıflandırdı ve üç ayrı asgari ücret belirledi.

Birinci bölgede bulunan iller, Aydın, Balıkesir, Burdur, Çanakkale, Denizli, İzmir, Isparta, Manisa, Muğla, Bursa, Edirne, İstanbul, Kırklareli, Kocaeli, Sakarya ve Tekirdağ idi. Bu illerde 16 yaşından büyük tarım işçilerinin günlük asgari ücreti 21 lira, 16 yaşını doldurmamış işçilerin günlük asgari ücreti 18 lira olarak belirlendi.

İkinci bölgede bulunan iller, Ankara, Bilecik, Bolu, Çankırı, Çorum, Eskişehir, Kırşehir, Kütahya, Nevşehir, Uşak, Yozgat, Adana, Antalya, Gaziantep, Hatay, İçel, Kahramanmaraş, Giresun, Gümüşhane, Kastamonu, Ordu, Rize, Samsun, Sinop, Trabzon, Zonguldak, Afyon, Kayseri, Konya ve Niğde idi. Bu illerde 16 yaşından büyük tarım işçilerinin günlük asgari ücreti 19 lira, 16 yaşını doldurmamış işçilerin günlük asgari ücreti 16,50 lira olarak belirlendi.

Üçüncü bölgede bulunan iller, Ağrı, Artvin, Erzincan, Erzurum, Kars, Bingöl, Bitlis, Diyarbakır, Hakkari, Muş, Mardin, Siirt, Van, Adıyaman, Amasya, Elazığ, Malatya, Sivas, Tokat ve Tunceli idi. Bu illerde 16 yaşından büyük tarım işçilerinin günlük asgari ücreti 17 lira, 16 yaşını doldurmamış işçilerin günlük asgari ücreti 14,50 lira olarak belirlendi.

TÜM ÜLKEDE TEK BİR ASGARİ ÜCRET DÖNEMİ (TARIM-DIŞI, TARIM VE YAŞ)

1974 YILINDA ASGARİ ÜCRET TESPİTİ

Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun 1974 yılındaki toplantısında, bölgesel düzeyde asgari ücret tespitine son verilerek, tüm illeri kapsayan tek bir asgari ücret belirlenmesi uygulamasına geçildi. 28 Haziran 1974 tarihli bu karara komisyonun işveren temsilcileri karşı çıktı. Karar oy çokluğuyla alındı.

16 yaşından büyük işçilerin günlük asgari ücreti 40 lira, 16 yaşını doldurmamış işçilerin günlük asgari ücreti ise 34 lira olarak belirlendi.

Bu tarihten sonra asgari ücret tüm illeri kapsayacak biçimde tespit edildi.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun 30 Temmuz 1974 tarihli kararıyla da tarım işçileri için günlük asgari ücretler belirlendi. Komisyon tarım işçileri için de tüm illeri kapsayan asgari ücret tespitine karar verdi. Bu karar, Türkiye Ziraat Odaları Birliği temsilcisi, Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı temsilcisi ve Tarım-İş Sendikası temsilcisinin karşı oylarıyla, oy çokluğuyla alındı.

Belirlenen günlük asgari ücret, 16 yaşından büyük tarım işçileri için 33,00 lira, 16 yaşından küçük tarım işçileri için 28,50 lira idi.

Daha sonraki yıllarda da, tüm iller için asgari ücret tespiti uygulamasına devam edildi.

1977 YILINDA ASGARİ ÜCRETİN TESPİTİNDE ÇOCUK FAKTÖRÜ

Türkiye'de asgari ücret tek bir işçinin ihtiyaçları dikkate alınarak hesaplanmaktadır. Bu uygulamanın tek istisnası, Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun 29.12.1977 ve 31.1.1978 tarihli kararlarıdır.

İş Kanunu kapsamındaki işçilerin, gemiadamlarının ve gazetecilerin asgari

ücreti Komisyon'un 29.12.1977 günlü toplantısında 16 yaşından büyük işçiler için günde 110 lira, 16 yaşını doldurmamış işçiler için günde 70 lira olarak belirlendi. İşveren temsilcileri, tüm ülke için tek bir asgari ücret belirlenmesine bu kararda da karşı çıktılar.

Komisyon, bu toplantısında “asgari ücretin tespitinde çocuk faktörünün de nazara alınmasına, işveren temsilcilerinin karşı oyları ve Ticaret Bakanlığı temsilcisinin çekimser oyuna karşı ekseriyetle” karar verdi.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun 31.1.1978 günlü toplantısında da tarım işçileri için asgari ücret belirlendi.

Tarımda tüm illeri kapsayacak asgari ücret belirlenmesine işveren temsilcileri ile Türkiye Ziraat Odaları Birliği temsilcileri karşı çıktı. Karar oy çokluğuyla alındı.

“Asgari ücretin tespitinde çocuk faktörünün de dikkate alınmasına, işveren temsilcileri ile Türkiye Ziraat Odaları Birliği temsilcisinin karşı oyları sonucu oy çokluğuyla” karar verildi.

Günlük asgari ücret 16 yaşından büyük tarım işçileri için 90,00 lira, 16 yaşını doldurmamış tarım işçileri için 57,50 lira olarak belirlendi.

1974-1989 döneminde tarım ve orman işçilerinin asgari ücreti ayrıca belirleniyordu. Aşağıdaki iki çizelgede, tarım-dışı sektörlerde çalışan 16 yaşını dolduran ve doldurmamayan işçiler için aylık brüt asgari ücret tutarları ile, tarım ve orman işçilerinin aylık brüt asgari ücretleri 16 yaşını dolduran ve doldurmamayanlara göre verilmektedir. 1.8.1989 tarihinden itibaren tüm sektörler için tek bir asgari ücret belirlenmeye başlandı.

TARIM-DIŞI SEKTÖRLERDE AYLIK BRÜT ASGARİ ÜCRET (1974-1989)

YÜRÜRLÜK TARİHİ	16 YAŞINI DOLDURANLAR		16 YAŞINI DOLDURMAYANLAR	
	AYLIK	ARTIŞ ORANI (%)	AYLIK	ARTIŞ ORANI (%)
01.07.1974 - 31.05.1976	1.200	-	1.020	-
01.06.1976 - 31.12.1977	1.800	50,0	1.500	47,1
01.01.1978 - 30.04.1979	3.300	83,3	2.100	40,0
01.05.1979 - 30.04.1981	5.400	63,6	3.600	71,4
01.05.1981 - 31.12.1982	10.000	85,2	6.690	85,8
01.01.1983 - 31.03.1984	16.200	62,0	11.100	65,9
01.04.1984 - 30.09.1985	24.525	51,4	16.875	52,0
01.10.1985 - 30.06.1987	41.400	68,8	28.500	68,9
01.07.1987 - 30.06.1988	74.250	79,3	51.300	80,0
01.07.1988 - 31.07.1989	126.000	69,7	86.850	69,3

TARIM VE ORMAN KESİMİNDE AYLIK BRÜT ASGARİ ÜCRET (1974-1989)

YÜRÜRLÜK TARİHİ	16 YAŞINI DOLDURANLAR		16 YAŞINI DOLDURMAYANLAR	
	AYLIK	ARTIŞ ORANI (%)	AYLIK	ARTIŞ ORANI (%)
01.08.1974 - 30.06.1976	990	-	840	-
01.07.1976 - 31.01.1978	1.500	51,5	1.275	51,8
01.02.1978 - 31.05.1979	2.700	80,0	1.725	35,3
01.06.1979 - 30.04.1981	4.800	77,8	3.150	82,6
01.05.1981 - 31.12.1982	8.610	79,4	5.700	81,0
01.01.1983 - 30.04.1984	13.200	53,3	8.760	53,7
01.05.1984 - 30.09.1985	20.100	52,3	13.350	52,4
01.10.1985 - 30.06.1987	34.200	70,1	22.950	71,9
01.07.1987 - 30.06.1988	65.700	92,1	44.100	92,2
01.07.1988 - 31.07.1989	117.000	78,1	78.750	78,6

ASGARİ ÜCRETE İLİŞKİN ÇEŞİTLİ ÖNERİLER

Asgari ücret ülkemizde ve uluslararası örgütlerde bazı tepkilere yol açtı.

Dünya Bankası 1980 yılında asgari ücretin yüksekliğinden yakındı. Yalçın Doğan, 5.9.1980 tarihindeki Cumhuriyet Gazetesi'nde yayımlanan "Dünya Bankası Asgari Ücretin Düşük Olmasını İstiyor" başlıklı yazısında şunları belirtti: "Ağustos ayının son haftasında Dünya Bankası tarafından Maliye Bakanlığı'na orta ve küçük sanayicinin kullanımına açılmak üzere bir proje kredisi açılmıştır. Emek-yoğun teknolojinin kullanılmasını öngören proje kredisine ek olarak Dünya Bankası uzmanları ayrıca, bir rapor göndermişlerdir. Bu raporda Türkiye'nin önemli bir ekonomik darboğazdan geçmekte olduğu ve bu 'ekonomik darboğazın çeşitli etkenlerden oluştuğu' belirtilmektedir. Raporda daha sonra 'darboğaza yol açan etkenlerin başında asgari ücretin yüksek tutulmakta oluşunun' geldiği vurgulanmaktadır. 'Darboğazın aşılmasında asgari ücretin düşük tutulmasının bir çözüm olabileceğini' belirten Dünya Bankası yazısında, 'Türkiye'de de ücretler diğer az gelişmiş ülkelerde olduğu gibi mantık dışı yüksektir' denilmektedir." (Cumhuriyet,5.9.1980)

Devlet Planlama Teşkilatı tarafından hazırlanan 1986 Yılı Programı'nda (Resmi Gazete, 31.10.1985, s.259), bazı alt sektörlerde asgari ücret uygulamasının kaldırılması istendi: "Daha fazla istihdam imkanı açılması amacıyla belli alt sektörlerin asgari ücret dışına çıkarılması çalışmaları yapılacaktır." Ancak bu tür çalışmalardan bir sonuç alınamadı.

2005 yılında Uluslararası Para Fonu yetkilileri asgari ücret konusunu gündeme getirdi.

Uluslararası Para Fonu (IMF) Birinci Başkan Yardımcısı Anne Krueger 2005 yılının ilk günlerinde yaptığı açıklamada, “Siz 270 dolar civarındaki asgari ücretle geçinebilir misiniz?” sorusuna şöyle yanıt verdi: “Eğer geçiminizi bu ücretle sağlamak zorundaysanız, geçinmek zorundasınız. Bunun altında bir ücret alıyorsanız da onunla sağlayacaksınız. Birçok insan kayıt dışı sektörde bunun altında kazanıyor ve kazandığıyla geçimini sağlıyor.” Anne Krueger, Türkiye’de asgari ücretin yüksek olduğunu ileri sürdü. (Radikal, 7.5.2005)

Uluslararası Para Fonu (IMF) Türkiye temsilcisi Hugh Bredenkamp da, 2005 yılı Mayıs ayı başlarında yaptığı açıklamada, “asgari ücret hangi ölçüde şirketlerin sıkıntılarını körüklüyor, buna bakmak lazım; asgari ücreti tartışmak gerekiyor,” dedi. (Hürriyet, 14.5.2005)

Aynı yıl bir başka öneri Ankara Sanayi Odası’ndan açıklandı.

Ankara Sanayi Odası Başkanı Zafer Çağlayan’ın 28 Haziran 2005 günü Başbakan Recep Tayyip Erdoğan’a sunduğu “İşsizlik ve Bölgesel Gelir Dağılımı Eşitsizliğiyle Mücadele İçin Yerel Asgari Ücret Uygulaması” raporunda şu öneriler yer alıyordu:

“Önerilerimiz: Türkiye asgari ücret uygulaması açısından 3 bölgeye ayrılabilir: 1. Birinci Bölge: Sosyo-ekonomik gelişmişlik açısından sıralamada en altta olan 19 il ve ilçelerinden oluşabilir. Bu iller ve ilçelerinde asgari ücret, net 250 YTL olarak belirlenerek ve bu ücretten alınan vergi ve sigorta prim oranları izleme ve kayıtlı hale getirmek amacıyla yüzde 1’e düşürülebilir. Bu uygulama 10 yıl süreyle yapılabilir. 2. İkinci Bölge: Sosyo-ekonomik gelişme açısından Türkiye ortalamasının altında ve teşvik kapsamında olan illerimizin sıralamada en az gelişmiş 19 ilimizin dışındaki 30 il ve ilçelerinden oluşabilir. Bu iller ve ilçelerinde asgari ücret aynen muhafaza edilip; asgari ücretten alınan vergi ve sosyal sigorta prim oranları izleme amacına hizmet etmek ve kayıtlı hale getirmek amacıyla yüzde 1’e düşürülebilir. Bu uygulama 5 yıl süreyle yapılabilir. 3. Üçüncü Bölge Teşvik kapsamına alınmayan ve sosyo-ekonomik gelişme açısından Türkiye ortalamasının üzerindeki illerden oluşabilir. Bu illerimizde asgari ücret aynen kalabilir, fakat asgari ücretten alınan vergi ve sosyal sigorta primleri düşürülebilir. 4. Yerel asgari ücret uygulamasına, birinci ve ikinci bölgelerin gelişmişlik düzeylerinin üçüncü bölgenin gelişmişlik düzeyine yakınsaması ölçüsünde, örneğin yukarıda da belirtildiği gibi ikinci bölgede 5 yıl, birinci bölgede ise 10 yıl devam edilebilir. 5. Mevcut asgari ücretlilerin hakları aynen korunmalıdır.”

Ankara Sanayi Odası Başkanı Zafer Çağlayan’ın bölgesel asgari ücret önerisinin ardından, Adalet ve Kalkınma Partisi Diyarbakır Milletvekili Aziz Akgül, TBMM Başkanlığı’na sunduğu “Bölgesel Asgari Ücretin Uygulanmasına İlişkin Olarak Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Teklifi”nde 19 ilde 5 yıl süreyle Asgari Ücret Tespit Komisyonu tarafından belirlenen ücretin

yüzde 50'si oranına kadar daha düşük ücret uygulanmasını önerdi. (Dünya, 3.4.2006) Teklif kanunlaşmadı.

Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) tarafından 2007 yılı başlarında yayımlanan “Büyümeye Geçiş 2007 raporunda Türkiye’de asgari ücret konusunda şu öneri getirildi: “Asgari ücretin artış oranının yavaşlatılması ve asgari ücretin bölgelere göre farklılık göstermesi.” (Hürriyet, 14.2.2007)

Türkiye Tekstil ve Konfeksiyon İhracatçı Birlikleri Ortak Yönetim Kurulları'nın İzmir’de yaptığı toplantıda konuşan İstanbul Hazırgiyim ve Konfeksiyon İhracatçıları Birliği Başkanı Hikmet Tanrıverdi ise, “asgari ücretin kaldırılması ya da bölgesel asgari ücrete geçilmesinin daha fazla ertelenmemesi, (...) gerektiğini söyledi.” Tanrıverdi, “bu haklı ve gerçekçi taleplerin toz duman arasında kaybolması durumunda ihracatçının elinde kendisini anlatmak için eylemden başka yol kalmayacaktır,” dedi. (Milliyet, Vatan, Sabah, 15.8.2008)

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik ise 2013 yılı Mart ayının ilk günlerinde yaptığı açıklamada şunları söyledi: “Şimdi bakınız, geçinemez diye bir şey yok. Geçinirsiniz. Yani niye geçinemeyeceksiniz. Şimdi eğer ona mahkumsanız 800 lira da büyük paradır yani. Netice itibarıyla peynirin fiyatı belli, ekmeğin fiyatı bellidir, yani yiyeceğiniz zeytinin fiyatı bellidir. Geçiminizi sürdürebilirsiniz. Bizim meselemiz asgari ücrette bu değil. Bence bunu istismar etmemek lazım. Asgari ücret taban fiyattır.” (Cumhuriyet, 7 Mart 2013)

1989-2021 DÖNEMİNDE ASGARİ ÜCRETLER

1989-1996 döneminde tüm sektörleri kapsayacak biçimde 16 yaşını dolduran işçiler ile doldurmayan işçiler için belirlenen brüt aylık asgari ücret rakamları aşağıda sunulmaktadır.

AYLIK BRÜT ASGARİ ÜCRET (1989-1996)

YÜRÜRLÜK TARİHİ	16 YAŞINI DOLDURANLAR		16 YAŞINI DOLDURMAYANLAR	
	AYLIK	ARTIŞ ORANI (%)	AYLIK	ARTIŞ ORANI (%)
01.08.1989 - 31.07.1990	225.000	-	155.250	-
01.08.1990 - 31.07.1991	414.000	84,0	303.750	95,7
01.08.1991 - 31.07.1992	801.000	93,5	587.700	93,5
01.08.1992 - 31.07.1993	1.449.000	80,9	1.116.900	90,0
01.08.1993 - 31.08.1994	2.497.500	72,4	2.038.500	82,5
01.09.1994 - 31.08.1995	4.173.750	67,1	3.487.500	71,1
01.09.1995 - 31.07.1996	8.460.000	102,7	7.087.500	103,2

Yönetmelikte yapılan değişiklik sonrasında, 2014 yılından itibaren 16 yaşını doldurmayan işçiler için ayrı asgari ücret belirlenmesi uygulamasından vazgeçildi.

1996-2021 döneminde tüm işçileri kapsayacak biçimde belirlenen asgari ücretlerin aylık brüt ve aylık net miktarları ile asgari ücretin işverene toplam maliyetine ilişkin veriler aşağıda sunulmaktadır. Bazı yıllarda asgari ücretin brüt ve net miktarları aynıyken, işverenlere sağlanan teşvikler nedeniyle asgari ücretin işverene toplam maliyeti yıl içinde değişiklik göstermiştir.

YILLAR İTİBARI İLE NET VE BRÜT ASGARİ ÜCRETLER İLE ASGARİ ÜCRETİN İŞVERENE MALİYETİ (1996-2021)

YÜRÜRLÜK TARİHİ	16 YAŞINI DOLDURANLAR			16 YAŞINI DOLDURMAYANLAR		
	NET	BRÜT	İŞVERENE MALİYET	NET	BRÜT	İŞVERENE MALİYET
01.08.1996 - 31.07.1997	11.339.802	17.010.000	27.570.750	9.668.880	14.400.000	29.076.900
01.08.1997 - 31.07.1998	23.474.588	35.437.500	50.144.438	19.945.486	29.925.000	48.095.025
01.08.1998 - 30.09.1998	33.808.514	47.839.500	63.718.446	29.021.188	40.664.250	57.332.473
01.10.1998 - 31.12.1998	34.573.946	47.839.500	66.060.236	29.671.816	40.664.250	59.674.264
01.01.1999 - 30.06.1999	58.948.065	78.075.000	100.764.360	50.443.355	66.363.750	90.341.348
01.07.1999 - 15.08.1999	70.222.320	93.600.000	121.393.500	60.026.472	79.560.000	108.897.900
16.08.1999 - 31.12.1999	70.110.000	93.600.000	121.393.500	59.931.000	79.560.000	108.897.900
01.01.2000 - 31.03.2000	82.417.500	109.800.000	137.922.000	70.672.500	93.600.000	123.504.000
01.04.2000 - 31.05.2000	80.550.900	109.800.000	147.972.000	69.081.300	93.600.000	133.554.000
01.06.2000 - 30.06.2000	80.550.900	109.800.000	149.982.000	69.081.300	93.600.000	136.374.000
01.07.2000 - 31.12.2000	86.922.900	118.800.000	157.542.000	74.497.500	101.250.000	142.800.000
01.01.2001 - 31.03.2001	102.369.600	139.950.000	175.308.000	87.506.910	118.957.500	157.674.300
01.04.2001 - 30.06.2001	102.369.600	139.950.000	198.408.000	87.506.910	118.957.500	180.774.300
01.07.2001 - 31.07.2001	107.323.830	146.947.500	204.285.900	91.728.360	124.920.000	185.782.800
01.08.2001 - 31.12.2001	122.186.520	167.940.000	221.919.600	104.351.292	142.749.000	200.759.160
01.01.2002 - 31.03.2002	163.563.536	222.000.750	269.760.911	139.704.086	188.700.750	237.045.638
01.04.2002 - 30.06.2002	163.563.536	222.000.750	290.123.918	139.704.086	188.700.750	261.818.918
01.07.2002 - 31.12.2002	184.251.937	250.875.000	332.881.651	157.264.965	213.210.000	300.796.401
01.01.2003 - 31.03.2003	225.999.000	306.000.000	379.667.901	190.532.250	256.500.000	337.592.901
01.04.2003 - 30.06.2003	225.999.000	306.000.000	403.581.485	190.532.250	256.500.000	361.506.485
01.07.2003 - 31.12.2003	225.999.000	306.000.000	427.275.774	190.532.250	256.500.000	385.200.774
01.01.2004 - 30.06.2004	303.079.500	423.000.000	560.164.950	257.940.000	360.000.000	506.614.950
01.07.2004 - 31.12.2004	318.233.475	444.150.000	539.642.250	270.837.000	378.000.000	483.414.750

01.01.2005 - 31.12.2005	350,15	488,70	593,77	297,92	415,80	531,81
01.01.2006 - 31.12.2006	380,46	531,00	645,17	322,43	450,00	576,32
01.01.2007 - 30.06.2007	403,03	562,50	683,44	341,55	476,70	610,51
01.07.2007 - 31.12.2007	419,15	585,00	710,78	352,09	491,40	631,22
01.01.2008 - 30.06.2008	481,55	608,40	739,21	414,92	515,40	660,16
01.07.2008 - 31.12.2008	503,26	638,70	776,02	432,97	540,60	692,64
01.01.2009 - 30.06.2009	527,13	666,00	809,19	456,21	567,00	725,05
01.07.2009 - 31.12.2009	546,48	693,00	841,99	472,32	589,50	754,02
01.01.2010 - 30.06.2010	576,57	729,00	885,74	499,62	621,00	793,94
01.07.2010 - 31.12.2010	599,12	760,50	924,01	518,58	648,00	828,39
01.01.2011 - 29.02.2011	629,96	796,50	967,75	546,20	679,50	868,29
01.03.2011 - 30.06.2011	629,96	796,50	967,75	546,20	679,50	825,59
01.07.2011 - 31.12.2011	658,95	837,00	1.016,95	571,97	715,50	869,33
01.01.2012 - 30.06.2012	701,13	886,50	1.032,77	610,93	760,50	885,98
01.07.2012 - 31.12.2012	739,79	940,50	1.095,68	643,14	805,50	938,41
01.01.2013 - 30.06.2013	773,01	978,60	1.140,07	673,28	839,10	977,55
01.07.2013 - 31.12.2013	803,68	1.021,50	1.190,05	700,73	877,50	1.022,29
01.01.2014 - 30.06.2014	846,00	1.071,00	1.247,72	-	-	-
01.07.2014 - 31.12.2014	891,03	1.134,00	1.332,45	-	-	-
01.01.2015 - 30.06.2015	949,07	1.201,50	1.411,76	-	-	-
01.07.2015 - 31.12.2015	1.000,54	1.273,50	1.496,36	-	-	-
01.01.2016 - 31.12.2016	1.300,99	1.647,00	1.935,23	-	-	-
01.01.2017 - 31.12.2017	1.404,06	1.777,50	2.088,56	-	-	-
01.01.2018 - 31.12.2018	1.603,12	2.029,50	2.384,66	-	-	-
01.01.2019 - 31.12.2019	2.020,90	2.558,40	3.006,12	-	-	-
01.01.2020 - 31.12.2020	2.324,71	2.943,00	3.458,03	-	-	-
01.01.2021 - 31.12.2021	2.825,90	3.577,50	4.203,56	-	-	-

Not: 2015 yılından itibaren YTL kullanıldı. 1 YTL = 1.000.000 TL. 2009 yılı başından itibaren 1 YTL = 1 TL

Net asgari ücretin yıllık ortalamasının TÜİK'in tüketici fiyatları endeksi ile deflate edilmesiyle bulunan net gerçek asgari ücret miktarlarındaki gelişim, Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı hesaplarına göre, şu şekildedir (2022 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı, s.254): Net gerçek asgari ücret 2012 yılında bir önceki yıla göre yüzde 2,7 oranında arttı. Net gerçek asgari ücretler 2013 yılında yüzde 1,8; 2014 yılında yüzde 1,2; 2015 yılında yüzde 4,2; 2016 yılında yüzde 23,8 yükseldi. Net gerçek asgari ücret 2017 yılında yüzde 2,9 ve 2018 yılında

yüzde 1,9 oranlarında azaldı. 2019 yılında yüzde 9,5 oranında artan net gerçek asgari ücretin artışı 2020 yılında yüzde 2,4 oldu. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2021 yılında yıllık ortalama net gerçek asgari ücretin yüzde 3,7 oranında artacağını tahmin etmektedir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın verilerine göre, 2021 yılında 3.577,50 lira olan asgari ücretin işverene toplam maliyeti, 4.203,56 liradır. İşveren, brüt asgari ücretin yanı sıra, SGK primi işveren payı olarak 554,51 lira (yüzde 15,5) ödemektedir. SGK primi işveren payı normal olarak yüzde 20,5'tir. Ancak 5510 sayılı Kanununun 81. maddesine göre, belirtilen şartları sağlayan işverenlere SGK primi işveren payından 5 puanlık indirim öngörülmektedir. İşsizlik sigortası primi de yüzde 2'dir.

Ayda brüt 3577,50 lira olan asgari ücretten SGK primi (yüzde 14) olarak 500,85 lira, işsizlik sigortası primi olarak (yüzde 1) 35,78 lira kesilmektedir. Gelir vergisi oranı yüzde 15 olarak alındığında asgari ücretli işçinin gelir vergisi 456,13 liradır. Ancak, bekar bir işçi için asgari geçim indirimi 268,31 lira kabul edildiğinde, asgari ücretlinin gelir vergisi 187,82 liraya inmektedir. İşçinin evli ve eşinin çalışmıyor olması ve bu çiftin çocuklarının bulunması durumunda asgari geçim indirimi daha da artmaktadır. İşçiden ayrıca 27,15 lira (yüzde 0,759) damga vergisi alınmaktadır. Böylece bekar bir işçinin net aylık asgari ücreti 2825,90 liradır.

Apartman görevlileri için özel bir düzenleme söz konusudur. Apartman görevlileri, 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 23. maddesi uyarınca gelir vergisinden muafır. 488 sayılı Damga Vergi Kanunu uyarınca da damga vergisi ödememektedirler.

Buna göre, apartman görevlilerinin 3577,50 lira olan brüt asgari ücretinin işverene toplam maliyeti 4.203,56 lira iken, apartman görevlilerinin net aylık ücreti 3040,87 lira olmaktadır. Apartman görevlileri, gelir vergisi ödemediklerinden, asgari geçim indiriminden de yararlanamamaktadır.

GELİR VERGİSİ MUAFİYETLERİ VE ASGARİ ÜCRET

193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 23. maddesi, bazı toplum kesimlerini gelir vergisinden muaf tutmaktadır. Asgari ücret incelemelerinde bu düzenleme de dikkate alınmalıdır.

1. Köylerde veya son nüfus sayımına göre belediye içi nüfusu 5 000'i aşmayan yerlerde faaliyet gösteren ve münhasıran el ile dokunan halı ve kilim imal eden işletmelerde çalışan işçilerin ücretleri;

2. Gelir vergisinden muaf olanların veya gerçek usulde vergilendirmeyen çiftçilerin yanında çalışan işçilerin ücretleri;

3. Toprak altı işletmesi halinde bulunan madenlerde cevher istihsali ve bununla ilgili diğer bütün işlerde çalışanların münhasıran yer altında çalıştıkları zamanlara ait ücretleri;

4. Hizmetçilerin ücretleri (Hizmetçiler özel fertler tarafından evlerde, bahçelerde, apartmanlarda ve ticaret mahalli olmayan sair yerlerde orta hizmetçiliği, süt ninelik, dadılık, bahçıvanlık, kapıcılık gibi özel hizmetlerde çalıştırılanlardır) (Mürebbiyelere ödenen ücretler istisna kapsamına dahil değildir);

5. Sanat okulları ile bu mahiyetteki enstitülerde, ceza ve ıslahevlerinde, darülacezelerin atölyelerinde çalışan öğrencilere, hükümlü ve tutuklulara ve düşkünlere verilen ücretler;

6. 3308 sayılı Çıracılık ve Meslekî Eğitim Kanununa tâbi çıracıların asgari ücreti aşmayan ücretleri.

193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu, engelliler için de bir indirim öngörmektedir. Aşağıda, ilgili maddede engellilik tanımlarının ardından, Kanunun ilk çıktığı tarihteki indirim miktarlarının yanında ayrıca içinde 2021 yılındaki uygulamaya ilişkin rakamlar verilmektedir.

“Çalışma gücünün asgarî % 80'ini kaybetmiş bulunan hizmet erbabı birinci derece engelli, asgarî % 60'ını kaybetmiş bulunan hizmet erbabı ikinci derece engelli, asgarî % 40'ını kaybetmiş bulunan hizmet erbabı ise üçüncü derece engelli sayılır ve aşağıda engelli dereceleri itibariyle belirlenen aylık tutarlar, hizmet erbabının ücretinden indirilir.

“Engellilik indirimi;

- Birinci derece engelliler için 440.000.000 lira (1.500 TL),

- İkinci derece engelliler için 220.000.000 lira (860 TL),

- Üçüncü derece engelliler için 110.000.000 lira (380 TL) dir.”

Asgari ücretlileri özellikle ilgilendiren bir uygulama, asgari geçim indirimidir.

Asgari geçim indirimi, 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun 32. maddesinde aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir:

“Ücretin gerçek usûlde vergilendirilmesinde asgarî geçim indirimi uygulanır.

“Asgarî geçim indirimi; ücretin elde edildiği takvim yılı başında geçerli olan ve sanayi kesiminde çalışan 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan asgarî ücretin yıllık brüt tutarının; mükellefin kendisi için % 50'si, çalışmayan ve herhangi bir geliri olmayan eşi için % 10'u, çocukların her biri için ayrı ayrı olmak üzere; ilk iki çocuk için % 7,5, üçüncü çocuk için %10, diğer çocuklar için % 5'dir. Gelirin kısmî döneme ait olması halinde, ay kesirleri tam ay sayılmak suretiyle bu süreye isabet eden indirim tutarları esas alınır. Asgarî geçim indirimi, bu fıkraya göre belirlenen tutar ile 103 üncü maddedeki gelir vergisi tarifesinin birinci gelir dilimine

uygulanan oranın çarpılmasıyla bulunan tutarın, hesaplanan vergiden mahsup edilmesi suretiyle uygulanır. Mahsup edilecek kısmın fazla olması halinde iade yapılmaz.

“İndirimin uygulamasında "çocuk" tabiri, mükellefle birlikte oturan veya mükellef tarafından bakılan (nafaka verilenler, evlat edinilenler ile ana veya babasını kaybetmiş torunlardan mükellefle birlikte oturanlar dâhil) 18 yaşını veya tahsilde olup 25 yaşını doldurmamış çocukları, "eş" tabiri ise, aralarında yasal evlilik bağı bulunan kişileri ifade eder.

“İndirim tutarının tespitinde mükellefin, gelirin elde edildiği tarihteki medenî hali ve aile durumu esas alınır. İndirim, yukarıdaki oranlara göre hesaplanan tutarları aşmamak kaydıyla, ücret geliri elde eden aile fertlerinden her biri için ayrı ayrı, çocuklar için eşlerden yalnızca birisinin gelirine uygulanır. Boşananlar için indirim tutarının hesabında, nafakasını sağladıkları çocuk sayısı dikkate alınır.

“Net ücretleri, bu Kanunun 103 üncü maddesinde yazılı tarife nedeniyle bu maddedeki esaslara göre sadece kendisi için asgarî geçim indirimi hesaplanan asgarî ücretlilere, içinde bulunulan yılın Ocak ayına ilişkin ödenen net ücretin (ilgili yılda geçerli asgarî ücretin dönemsel olarak farklı tutarlarda belirlenmiş olması halinde, yeni asgarî ücretin geçerli olduğu aylar için artışın uygulandığı ilk aydaki ücret üzerinden Kanunun 103 üncü maddesinde yer alan tarifinin ilk dilimindeki oran baz alınarak hesaplanan net ücretin) altında kalanlara, bu tutar ile bu tutarın altında kaldığı aylara ilişkin olarak aylık hesaplanan net ücreti arasındaki fark tutar, ücretlinin asgarî geçim indirimine ayrıca ilave edilir. Bu fıkrafta geçen net ücret, yasal kesintiler sonrası ücret tutarına asgarî geçim indiriminin ilavesi sonucu oluşan ücreti ifade eder.

“Ücretlerin vergilendirilmesinde asgari geçim indirimi uygulandıktan sonra, varsa teşvik amaçlı diğer indirim ve istisnalar dikkate alınır.

“Cumhurbaşkanı, indirim konusu yapılacak toplam tutarın asgarî ücretin yıllık brüt tutarını aşmaması şartıyla ikinci fıkrafta belirtilen asgarî geçim indirimi oranlarını artırmaya veya kanunî oranına kadar indirmeye yetkilidir.

“Asgarî geçim indiriminin uygulama dönemleri ve mahsup şekli ile diğer hususlara ilişkin usûl ve esaslar Maliye Bakanlığınca belirlenir.”

TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNDE ASGARİ ÜCRET

Türkiye'de uygulanan toplu iş sözleşmelerinin önemli bir bölümünde, “taban ücreti” başlığı altında, işe yeni giren işçilere uygulanacak ücrete ilişkin düzenlemeler vardır. Bu düzenlemelerde asgari ücret belirli bir oranda artırılmaktadır.

Bazı toplu iş sözleşmelerinde bu konudaki düzenlemeler aşağıda sunulmaktadır:

“İşyerinde kanuni asgari ücret ödenir. Metal Sanayi İş Gruplandırma Sistemi uygulanmayan işyerlerinde yeni işe girmiş işçinin sendikaya üye olması durumunda üyeliğin işverene bildirildiği tarihi takip eden aybaşından itibaren saat ücretine 1. yıl 33 kr/saat (12 Haziran 2013 tarihinden itibaren işe giren sendika üyelerine uygulanır), 2. yıl 35 kr/saat ücret zammı yapılır. Ancak emsal eski işçinin ücretini geçemez.”

“Bu toplu iş sözleşmesi kapsamı içerisindeki sendika üyesi mevsimlik işçilerden, ilk defa 1.1.2016 tarihinden önce mevsimlik olarak çalışmaya başlamış işçilere yürürlükteki asgari ücret + asgari ücretin % 25'i oranında; 1.1.2016 tarihinden sonra ilk defa mevsimlik olarak çalışmaya başlamış işçilere yürürlükteki asgari ücret + asgari ücretin % 5'i oranında; zam yapılması suretiyle ücret artışı uygulanır.”

“İşyerinde daimi kadroda yeni alınacak işçiler mevcut asgari ücretin % 5 arttırılmış seviyesindeki ücretle işe başlarlar.”

“01.02.2017 tarihinden itibaren geçici kadroda işbaşı yapmış sendika üyesi işçiler için uygulanacak ücret, asgari ücretin % 10 oranında artırılmış halidir.”

“Üye işçilerin, en düşük ücreti yürürlükteki brüt asgari ücretin % 4 fazlasıdır.”

“Toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden sonra işe yeni giren işçilerden sendika üyeliğini tercih edenler; aday işçi unvanı ile ilk 1 yıl asgari ücretin % 10 fazlasıyla, takip eden 1 yılda asgari ücretin % 15 fazlasıyla, bunu takip eden 1 yılda asgari ücretin % 20 fazlasıyla, bunu takip eden 1 yılda asgari ücretin % 28 fazlasıyla ve bunu da takip eden 1 yılda asgari ücretin % 38 fazlasıyla çalıştırılır. Ancak, her halde işe yeniden giren işçinin ücreti çalıştığı üniteadaki aynı işi yapan en düşük ücretli eski işçinin ücretini geçemez. Beş yıllık geçiş sürecinin bitiminde aday işçinin ücreti, kendi çalıştığı işin kademe ve baz ücretine intibak ettirilir.”

ASGARI ÜCRETE İLİŞKİN SORUNLAR

Günümüzde asgari ücrete ilişkin en önemli sorun, tek kişinin ihtiyaçlarına göre bir ücret belirlenmesidir. 1977 yılında işçinin ve bir çocuğun ihtiyaçlarının göz önüne alındığı uygulama, daha sonraları dikkate alınmamıştır.

Asgari ücretten yapılan gelir vergisi kesintisi, asgari geçim indirimi sayesinde azalmakla birlikte, asgari ücret kadar gelirden gelir vergisi ve damga vergisi alınmaması, işverene ek bir maliyet getirmeden işçinin gelirini artıracaktır.

Asgari ücretin belirlenmesinde dikkate alınan TÜFE verileri, güvenilir olmaktan uzaktır. Ayrıca, asgari ücretlilerin harcamaları içinde gıda harcamalarının payı, ülke ortalamasının üstündedir. Gıda harcamalarındaki fiyat

artışı genellikle genel fiyat artışının daha üstünde bir orandadır. TÜİK'in tüketici fiyatları endeksi, bu nedenle, asgari ücretlilerin tüketim kalıbını ve tüketilen ürünlerdeki fiyat artışını tam olarak yansıtmamaktadır.

Asgari ücret bazı yıllarda altı ayda bir belirlenmiştir. Özellikle enflasyon oranının yükseldiği dönemlerde bu uygulama gelir kaybının önlenmesi açısından önemlidir.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nda işçileri Türk-İş temsil etmektedir. Asgari ücret pazarlığının yapılması sürecinde işçilerin bir yaptırım gücü yoktur. Normal bir toplu sözleşme sürecinde işçilerin elinde grev aracı vardır; ancak asgari ücretin tespiti sürecinde böyle bir araç yoktur. İşçilerin elinde böyle bir araç olmadan sürdürülen pazarlıktan elde edilen sonuç ancak yukarıdaki çizelgelerde verilen rakamlar kadardır.

Asgari ücretli işçilerin çok büyük bölümü sendika üyesi değildir. Ancak sendika üyesi olmayanlar kimseler de, özellikle sosyal medya üzerinden gayriresmi biçimde örgütlenerek, taleplerini çeşitli biçimlerde dile getirebilir. Asgari ücretli işçiler bugüne kadar kendi çıkarlarını korumak amacıyla herhangi bir biçimde örgütlülüğe ve eylemliliğe yönelmedi. Bu duyarsızlık ve asgari ücretin artırılmasında seçimleri esas alan bir anlayış, Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nda işçileri temsil eden Türk-İş'in elini ciddi biçimde zayıflatmaktadır.

Son yıllarda işsizliğin artmasıyla birlikte yaygınlaşan bir uygulama, işçi ücretinin asgari ücret üzerinden bankada işçinin hesabına yatırılması, ancak bu paranın işveren görevlisi tarafından çekilerek, işçiye elden daha düşük bir miktar ödeme yapılmasıdır. Yerli ve yabancı kaçak işçiliğin yaygınlaşması bu uygulamayı daha da artırmaktadır. Çalışan bazı emekliler ile işsizlik ödeneğinden yararlanan veya geliri üzerinde haciz işlemi bulunan bazı işçiler de asgari ücretin altında ücretlerle kaçak çalışmayı tercih etmektedir.

Evlerde eve-iş-verme sistemi içinde çeşitli biçimlerde üretim yapan işçiler de, yasadışı bir biçimde asgari ücret uygulamasının dışında tutulmaktadır. Bu sistemde çalışan işçilerin çok büyük çoğunluğu 4857 sayılı İş Kanununa göre kendisinin işçi olduğunun farkında değildir ve çeşitli nedenlerle asgari ücret talep etmekten kaçınmaktadır.

Asgari ücretin önemli olmasının diğer bir nedeni, Türkiye'de işgücünü satarak hayatını kazanan işçilerin yarıya yakınının asgari ücret almasıdır.

TARIM İŞÇİLERİ İÇİN ÖZEL DÜZENLEME

Türkiye'de çok eski dönemlerden beri, tarımda, mahalli asgari ücret tespit komisyonlarının ve Türkiye çapında bölgesel olarak veya tüm ülkeyi kapsayacak biçimde asgari ücret tespit komisyonunun belirledikleri asgari ücret dışında bazı

işler için ayrı ücret tespit edilmektedir. Belirlenen ücretler asgari ücret niteliğindedir. Bu geleneksel uygulamanın en istikrarlı biçimde uygulandığı yer, Adana'dır.

Adana'da günümüzde de, Asgari Ücret Tespit Komisyonu tarafından belirlenen asgari ücretin dışında, belirli işler için ücret belirleme uygulaması sürmektedir.

Bu konuda 1980'li yıllardan itibaren yaşananlar, İş ve İşçi Bulma Kurumu Adana Şube Müdürlüğü'nün ilettiği bazı bilgi ve tutanaklarda görülmektedir.

İş ve İşçi Bulma Kurumu Adana Şube Müdürlüğü'nün 11.9.1985 gün ve 0011-99-902/1/11515 sayılı yazısında şu bilgiler verilmektedir:

Pamuk toplama ücretlerini belirleyen komisyona, Valilik başkanlığında, İş ve İşçi Bulma Kurumu Müdürlüğü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğü, Tarım Ormancılık ve Köy İşleri Bakanlığı İl Müdürlüğü, Sosyal Sigortalar Kurumu Bölge Müdürlüğü, Ziraat Odası Başkanlığı, Türk-İş Bölge Temsilciliği, Tarım İşçileri Sendikası Başkanlığı, Çiftçiler Birliği Başkanlığı, Bölge Pamuk Araştırma Enstitüsü Müdürlüğü katılmaktadır.

İİBK Adana Şube Müdürlüğü'nün yazısına göre, 1977-1985 döneminde kilogram başına pamuk toplama ücretleri aşağıdaki listede gösterilmektedir (Ücretler nettir. Aracı ücreti işveren tarafından ödenmektedir):

YILLAR	KİLOGRAM BAŞINA İŞÇİ ÜCRETİ (krş)	KİLOGRAM BAŞINA ARACI (ELCİ) ÜCRETİ (krş)
1977	115	10
1978	145	15
1979	300	25
1980	550	40
1981	670	50
1982	810	50
1983	980	60
1984	1500	100
1985	2150	150

5.6.1991 günü İş ve İşçi Bulma Kurumu Adana Şube Müdürlüğü'nden alınan belgeye göre, 1979-1990 döneminde Adana bölgesinde tarım işçisi ücretlerine ilişkin çizelgeler aşağıda sunulmaktadır:

Pamuk Toplama İşçi Ücreti ve Elci Ücreti

YILLAR	KİLOGRAM BAŞINA İŞÇİ ÜCRETİ (TL)	KİLOGRAM BAŞINA ARACI (ELCI) ÜCRETİ (TL)
1979	3,00	0,25
1980	5,50	0,40
1981	6,70	0,50
1982	8,10	0,50
1983	9,80	0,60
1984	15,00	1,00
1985	21,50	1,50
1986	27,00	3,00
1987	42,00	4,00
1988	80,00	6,00
1989	146,00	10,00

Pamuk çapa ve diğer tarım işçilerinin günlük ücretleri de aşağıda sunulmaktadır:

YILLAR	İŞÇİ ÜCRETİ (GÜNLÜK, TL)	ARACI (ELCI) ÜCRETİ (GÜNLÜK, TL)
1979	132	13
1980	250	20
1981	310	30
1982	390	35
1983	475	40
1984	650	50
1985	940	60
1986	1.275	75
1987	1.800	100
1988	3.000	200
1989	4.750	300
1990	10.000	600

İş ve İşçi Bulma Kurumu Adana Bölge Müdürlüğü Adana Şube Müdürlüğü'nün 08.1989 gün ve 0011-99-902/1 sayılı yazısının ekinde 1989 yılı Adana ili mevsimlik tarım işçilerinin pamuk toplama ve narenciye ücretleri ve diğer çalışma şartlarına ilişkin protokol yer almaktadır. Komisyon Adana Vali Yardımcısı, İş ve İşçi Bulma Kurumu Şube Müdürü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürü, Tarım Orman ve Köy İşleri Bakanlığı İl Müdür Yardımcısı, Sosyal Sigortalar Kurumu Bölge Müdür Yardımcısı, Yüreğir Ziraat Odası Yönetim

Kurulu üyesi, Ceyhan Ziraat Odası Başkanı, Kadırlı Ziraat Odası Başkanı, Türk-İş Adana Bölge Temsilcisi, Tarım-İş Sendikası Adana Şube Başkanı, Çiftçiler Birliği temsilcisi ve Pamuk Üretme İstasyonu Müdür Yardımcısından oluşmaktaydı. Bu uygulamanın hukuki dayanağı protokolde şu şekilde belirtilmişti: “Yıllardır süre gelen geleneklerimize uygun olarak hazırlanan bu kararlar tarafımızdan okunarak istişare mahiyetinde imza altına alınmıştır.” Protokolün bazı bölümleri aşağıda sunulmaktadır:

“1989 yılı pamuk-narenciye toplama döneminde pamuk ve narenciye ürünü toplama işinde çalışacak işçilere yaş ve cinsiyet ayrımı yapılmaksızın susuz ve sulu pamuklarda 1. ve 2. el (ağız) için işçiye kilo başına net 146 lira, elcilere net 10 lira, toplam 156 lira, narenciye toplama işlerinde çalışacak işçilere günde 8 saat çalışmak koşuluyla net 7500 lira, elcilere net 500 lira, toplam 8000 lira, 8 saatten fazla çalışacak işçilere her saat için 750 lira fazla mesai ücreti ödenmesi,

“Çalışma Bakanlığı Asgari Ücret Tespit Komisyonunca asgari ücretin 01.08.1989 tarihinden geçerli olmak üzere 7500 lira tesbit edilmiş olması nedeniyle 23.02.1989 tarihinde komisyonumuzca alınan kararların 01.08.1989 tarihinden itibaren hükmünün kalmadığı, bu nedenle bundan böyle diğer tarım işlerinde çalışacak işçilere de 8 saat üzerinden net 7500 lira ödenmesi,

“Sulu pamuklarda 3. el (ağız) beher kilosunun ücreti taraflar arasında özel pazarlıkla tesbit edilerek toplatılması,

“Adana ili sınırları dışından getirilen tarım işçilerinin çıkış kaynaklarından işyerine geliş ücreti ile dönüşte kolaylıkla vasıta bulabilecekleri bir yere getirilme masraflarını işverenlerin karşılaması,

“Adana ili sınırları içindeki kaynaklardan temin edilen işçilerin, işe gelişte ikametgahlarından işyerine kadar, işin bitiminde işyerinden ikametgahlarına kadar yol masraflarının işverenlerce karşılanması,

“İşçilerin içme suyunu işveren kendi araç ve işçileriyle temin ederek pamuk toplanan tarlaya taşıması,

“Pamuğun toplanması sırasında çiğli ve ıslak pamukların toplanmaması, toplanan pamukların içerisinde toprak, yaprak, şif, vs. karıştırılmaması konularında mahalli örf ve geleneklerimize uygun biçimde olmak üzere işverenlerle elciler arasında yapılacak mukavele hükümlerine aynen uyulması,

“Araçların işçileri arasından kendilerine yardımcı olarak ırgatbaşı ve işçilerin konaklama yerinin emniyeti bakımından da çadır bekçisi çıkartması, bu yardımcı işçilerin ücretlerinin işverenlerce ödenmesi,

“İşverenler işçi ücretlerini işin ortasında ve işin sonunda olmak üzere iki bölümde işçilerin huzurunda aracıya, aracı da işveren veya işveren temsilcisi huzurunda işçilere ödeyecektir. Zamanında ücretini alamayan aracı ve işçiler İş ve

İşçi Bulma Kurumu ve Tarım İşçileri Sendikası'na tesbit edilerek Ziraat Odası ve Çiftçiler Birliği Başkanlığına gereği için bildirilmesi,

“Tesbit edilen ücretler ve yapılması kararlaştırılan sosyal yardımların uygulama alanı Adana ili sınırları içindeki özel ve kamu sektörüne ait işletmelerini kapadığı oy birliği ile kabul edilmiştir.”

İş ve İşçi Bulma Kurumu Adana Bölge Müdürlüğü Adana Şube Müdürlüğü'nün 15.2.2000 günlü yazısının ekinde Adana İli Tarım İşçilerinin Sorunlarını Görüşme Kurulu'nun toplantı tutanağı iletilmiştir.

Tutanakta ilgi çeken noktalardan biri, “Bölgemizde çalışan tarım işçilerinin ücret tesbitleriyle Adana Valiliği yetkilidir,” ifadesidir. Ayrıca, “yıllardır süregelen geleneklerimize uygun olarak tavsiye niteliğinde alınan bu karar” ifadesi de kullanılmaktadır.

Tarım işçilerinin çalışma koşullarına ilişkin de bazı düzenlemelerin yer aldığı bu tutanağın bazı bölümleri aşağıda sunulmaktadır:

“01.01.2000 tarihinden itibaren bölgemizde (çapa, sera, sebze meyve toplama, vs.) işlerinde çalışacak tarım işçilerine ödenecek ücreti tesbit etmek maksadıyla tarım işçilerinin sorunlarını görüşme kurulu 15.02.2000 Salı günü saat 14.00'de Adana Vali Yardımcısı Ramazan Mangaloğlu başkanlığında 12 komisyon üyesinin katılımıyla toplanarak aşağıdaki kararları almışlardır.

“1 – 01.01.2000 tarihinden itibaren bölgemizde çalışacak tarım işçilerine yaş ve cinsiyet ayrımı yapılmaksızın 4.000.000 lira, aracı (elci)lere her işçi için günlük net 250.000 lira, toplam 4.250.000 lira ödenmesi.

“2 – Tarım işlerinde 12 yaşından küçük, çalışamayacak kadar yaşlı ve hasta işçilerin çalıştırılmaması.

“3 – Tarım işçilerinin örf ve adetlere uygun olarak sabah 06.00'da işe başlamaları ve akşam 18.00'de işi bırakmaları.

“4 – Bu arada sabah 08.30-09.00 arası 30 dakika, öğlen 13.00-14.00 arası 60 dakika, ikindi 15.15-16.00 arası 45 dakika istirahat ve yemek molası verilmesi, sera ve sebze işlerinin işe başlama ve işi bırakma saatlerini de günün koşullarına göre taraflarca belirlenmesi.

“5 – Aracıların işçileri arasından kendilerine yardımcı olarak ırgatbaşı ve işçilerin konaklama yerinin emniyeti için çadır bekçisi çıkarması, bu yardımcı işçilerin ücretlerinin de işverenlerce ödenmesi.

“6 – Adana ili sınırları dışından getirilen tarım işçilerinin çıkış kaynaklarından işyerine geliş ücreti ile dönüşte kolaylıkla vasıta bulabilecekleri bir yere getirilme masraflarının işverenlerce karşılanması.

“7 – Adana ili sınırları içerisinde ikamet eden tarım işçilerini her gün işyerine gidış ve dönüşlerinin işverenlerce karşılanması.

“8 – İş ve İşçi Bulma Kurumunca verilen tarım aracı belgesi olmayan elçiler ile hüviyet cüzdanı bulunmayan işçilere iş verilmemesi; işverenler, araçlar ve köy muhtarları işyerlerinde ve bölgelerinde çalışan işçiler arasında görülecek her türlü hastalık ve emniyet bakımından huzur bozucu olaylara anında müdahale ederek durumu en yakın yetkili kuruluşlara bildirmesi.

“9 – İşçilerin içme suyunu işveren kendi araç ve işçileriyle temin ederek işyerine ve konaklama yerine getirmesi, su tanklarının sıhhatli olması için azami gayretin gösterilmesi.

“10 – İşverenler işçi ücretlerini işin ortasında ve işin sonunda olmak üzere iki bölümde işçilerin huzurunda aracıya, aracı da işveren veya işveren temsilcisi huzurunda işçilerine ödemesi, zamanında ücretlerini alamayan tarım araçları ve işçiler İş ve İşçi Bulma Kurumu üniteleri veya Tarım İşçileri Sendikasıca tesbit edilerek yetkili mercilere intikal ettirilmeden önce işverenlerin uyarılması bakımından Ziraat Odaları ve Çiftçiler Birliği başkanlığına bildirilmesi.

“11 – Bölgemizde çalışan tarım işçilerinin ücret tesbitleriyle Adana Valiliği yetkilidir. Bunun dışında tesbit edilen ücretler geçerli değildir. Bu tür ücret belirlemeye yeltenen kişi ve kuruluşlar hakkında yasal işlem yapılacaktır.

“12 – Bölgemizde çalışacak pamuk toplama işçi ücretlerinde pamuk taban fiyatının tesbitine müteakip ilk on gün içerisinde yine bu komisyon tarafından tesbit edilmesi oy çokluğu ile kabul edilmiştir.

“Yıllardır süregelen geleneklerimize uygun olarak tavsiye niteliğinde alınan bu karar, oy çokluğu ile alınmış ve okunarak imza altına alınmıştır.” 15.02.2000

Adana bölgesindeki uygulama, günümüzde ülkemizin değişik bölgelerinde de sürmektedir. Örneğin, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı İzmir Sanayi ve Ticaret Müdürlüğü'nün 9.10.1985 tarih ve İç.P.(05.522) 11273 sayılı yazısına göre, İzmir'de “Ziraat Odaları İl Koordinasyon Kurulları tarafından her yıl Ağustos veya Eylül ayında yapılan toplantıda birinci ve ikinci el pamuk toplama asgari fiyatı tavsiye kararı niteliğinde tespit” edilmektedir. Diğer ürünler için böyle bir tespit yapılmamaktadır. 1985 yılında belirlenen asgari fiyat, birinci ve ikinci el pamukta kilo başına 26 liradır. 1984 yılının fiyatıysa 19 liradır. Üçüncü el pamuk toplama fiyatı pazarlığa tabidir.

TÜRKİYE'DE ÖZELLEŞTİRME VE SENDİKALAR

Atatürk'ün devletçilik politikası, Türkiye'nin ekonomik kalkınması olduğu kadar, ekonomik ve siyasi bağımsızlığı ve milli birliğin oluşturulup güçlendirilmesi açısından son derece önemliydi. Osmanlı Devleti'nden devralınan ekonomik miras, özellikle 1911-1922 döneminin savaşları nedeniyle, bir enkazdı. Ayrıca, eğitim ve sağlık hizmetleri de son derece geriydi.

Atatürk'ün önderliğinde gerçekleştirilen büyük kalkınma ve milli kimliği geliştirme mücadelesi sonucunda, 1938 yılında varılan düzey, 1919 yılındakinin kat kat ilerisindeydi.

Atatürk'ün bu büyük ve Türkiye'nin geleceği açısından son derece önemli olan mirası, 1980'li yıllardan itibaren büyük zararlar gördü. Atatürk dönemindeki halkçılık ve ardından 1961 Anayasası sonrasındaki sosyal devlet anlayışı kenara atıldı.

Atatürk döneminde kurulan işletmeler, millileştirilen ve devletleştirilen şirketler, devlet tarafından sağlanan eğitim ve sağlık hizmetleri bir süreç içinde özelleştirildi.

Devlet işletmelerinde ve kurumlarında işçilere ve memurlara sağlanan haklar, örnek niteliğindedi. Türkiye Cumhuriyeti Devleti, öncelikli olarak kendisinin işveren konumunda olduğu işyerlerinde, yürürlükteki çalışma mevzuatının tam olarak uygulanmasını sağlamanın ötesinde, çeşitli yönetmelikler ve farklı düzenlemeler aracılığıyla, işçi hak ve özgürlüklerinin gelişmesine büyük özen gösterdi. Kamu kurum ve kuruluşlarındaki çalışma koşulları ve ücretler de, sendikasız olsalar bile, özel sektör işyerleri için dikkate alınan örnekler oluşturdu.

Türkiye sendikacılık hareketinin gelişmesinde de kamu kurum ve kuruluşlarının büyük katkısı oldu. 1946 yılından önce çeşitli kamu kurum ve kuruluşlarında çeşitli işçi ve memur dernekleri vardı. 1946 yılından itibaren işçi sendikalarının kurulmasında, kamu kurum ve kuruluşlarının işçileri, sağlanan demokratik ortam sayesinde öncülük etti.

Kamu kurum ve kuruluşlarının özelleştirilmesi, Türkiye'nin ekonomik ve siyasi bağımsızlığına büyük zarar vermesinin ötesinde, işçi hakları ve sendikal hak ve özgürlükler açısından da önemli zararlara yol açtı.

1986-2022 döneminde Türkiye'de 71,0 milyar Dolarlık özelleştirme yapıldı. Bu miktarın 46,1 milyar Dolarlık bölümü hisse satışı, 17,8 milyar Dolarlık bölümü tesis/işletme satış/devri, 688,5 milyon Dolarlık bölümü otel/sosyal tesis satış/devri, 4,2 milyar Dolarlık bölümü taşınmaz satışı, 745,2 milyon Dolarlık bölümü diğer varlık satış/devri, 1,4 milyar Dolarlık bölümü de diğer kamu kurumlarına devir biçiminde gerçekleştirildi.

Kamu kurum ve kuruluşlarının satışından elde edilen kaynaklar, devlet bütçesine eklendi ve önemli bir kaynak oluşturdu.

2003 yılından önce en yüksek satış, 2000 yılında 2,7 milyar Dolar olarak gerçekleşti. Yalnızca 2005 yılında 8,2 milyar Dolarlık, 2006 yılında 8,1 milyar Dolarlık, 2007 yılında 4,3 milyar Dolarlık, 2008 yılında 6,3 milyar Dolarlık, 2009 yılında 2,3 milyar Dolarlık, 2010 yılında da 3,1 milyar Dolarlık özelleştirme yapıldı. Özelleştirmede rekor yıl, 2013'tür. Yalnızca 2013 yılında 12,5 milyar Dolarlık özelleştirme oldu. 2014 yılındaki özelleştirme gelirleri ise 6,3 milyar Dolardı.

2017 yılından sonra, özelleştirilecek kamu kurum ve kuruluşlarının iyice azalması sonrasında yapılan özelleştirmelerden elde edilen gelir sınırlı kaldı.

Bazı kamu kuruluşları da 2016 yılında kurulan Türkiye Varlık Fonu'na devredildi. Türkiye Varlık Fonu'nun işlemleri, Özelleştirme İdaresi Başkanlığı tarafından gerçekleştirilen işlemlere ilişkin verilerde yer almamaktadır.

Türkiye'de özelleştirme yalnızca kamu kurum ve kuruluşlarının satılması biçiminde gerçekleşmedi.

Taşeronluk ve fason üretim de özelleştirmenin bir biçimidir. Daha önceleri kamu kurum ve kuruluşları tarafından gerçekleştirilen üretim ve sunulan hizmetin giderek artan bölümü, ihale yoluyla özel şirketlere yaptırılmaya başlandı. Örneğin, Karayolları Genel Müdürlüğü'nün kendi olanaklarıyla yaptığı birçok iş, müteahhitlere devredildi. Bazı kamu hizmetleri taşeronlar eliyle yürütülmeye başlandı. Kamunun ürettiği bazı ürünler özel şirketlere devredildi.

Özelleştirmenin diğer bir biçimi, kamu kurum ve kuruluşlarının mülkiyetinin değişmemesine karşın, işleyişinde özel sektör gibi bir anlayışın hakim kılınmasıdır. Kamu kurum ve kuruluşlarının sosyal görevleri vardır. Bunlar ihmal edilerek, bu kuruluşların ticari faaliyetleri aracılığıyla ayakta kalması ve kâr etmesi beklendi.

Özelleştirme girişimlerinin diğer bir alanı, devletin ekonomiyi müdahale araçlarının ortadan kaldırılması girişimleriydi. Bunun en çarpıcı örneği, asgari ücretin Asgari Ücret Tespit Komisyonu tarafından belirlenmesine bazı çevrelerce karşı çıkılmasıydı. Yerli ve yabancı kaçak işçiliğin önlenmesi için devlet denetiminin gevşetilmesi de bu anlayışın bir sonucudur.

Özelleştirme tartışmalarında genellikle gözden kaçırılan ve esasında son derece önemli olan bir alan, sosyal güvenlik ve eğitimidir.

Türkiye'de 1945 yılında kurulan İşçi Sigortaları Kurumu (1964 yılından itibaren Sosyal Sigortalar Kurumu), gerek sağladığı emeklilik sistemi, gerek de kendisinin oluşturduğu sağlık sistemi nedeniyle, son derece önemli bir kamu kuruluşuydu.

1993 yılından itibaren Sosyal Sigortalar Kurumu'nun emeklilik hizmetlerinin özelleştirilmesi amacıyla Dünya Bankası tarafından yönlendirilen önemli girişimler yapıldı. Sendikaların bu konudaki kararlı tavrı, öncelikli olarak 1979 ve 1980 yıllarında Şili'de uygulamaya konan bireysel emeklilik sisteminin sosyal güvenliğin yerini alması çabasını önledi. Diğer taraftan, SSK hastanelerinin devlete devredilmesi sürecine paralel olarak özel sağlık kuruluşlarının teşvik edilmesi, sağlık hizmetlerinin günümüzde önemli sorunlar yaratan özelleştirilmesi sürecini başlattı. Eğitim alanında kamu olanaklarının geriletilmesiyle birlikte, özel eğitim kurumları yaygınlaştırıldı.

TÜRK-İŞ'İN TEPKİSİ

Türk-İş'in özelleştirme karşısındaki kapsamlı tepkisi, Türk-İş Başkanlar Kurulu'nun 9 Temmuz 1993 Ankara'da yapılan toplantısı sonrasında yayımlanan bildiriye ifade edildi. Bu bildiri, çeşitli biçimlerde çoğaltılarak dağıtıldı. Ancak Türk-İş'e bağlı sendikaların bu bildiriye ele alınan noktalar konusunda ne kadar duyarlılık gösterdiği tartışmalıdır.

Bildiri aşağıda sunulmaktadır:

“7-8 Temmuz 1993 tarihinde toplanan Türk-İş Başkanlar Kurulu, ülkemizde yıllardır tartışılan, sınırlı uygulamaları görülen ve İkinci Koalisyon Hükümeti Programında büyük ağırlıklı bir yer alan özelleştirme konusunda, geçmişten beri bu konuda sürdürdüğü çizgi ve üye Sendikalarımızın yazılı olarak bildirdikleri görüşler ışığında, aşağıdaki kararı almıştır.

“Özelleştirme, 1982 Anayasası'nın da öngördüğü “sosyal devlet” anlayışı ile bağlantılı bir uygulamadır.

“Özelleştirme, yalnızca sendikalı işçiler değil, sendikasız işçiler, memurlar, sözleşmeli personel, emekliler, işsizler, diğer bir deyişle, işçi sınıfının bütünü üzerindeki etkileri çerçevesinde ele alınmalıdır.

“Özelleştirme, esnaf ve sanatkarları ve küçük üretici köylüleri de kapsayan tüm çalışanlar üzerindeki etkileri gözönüne alınarak incelenmelidir.

“Özelleştirme, ülkemizin bağımsızlığı ve halkımızın mutluluğu üzerindeki etkileri açısından değerlendirilmelidir.

“Özelleştirme, yalnızca kamu iktisadi teşebbüslerinin satılmasından ibaret değildir. Özelleştirme, “sosyal devlet” anlayışının sona erdirilmesidir.

“Devlet, vergisini ödeyen ve gerektiğinde vatani için canını vermeye hazır milyonlarca çalışana karşı “sosyal devlet” olma yükümlülüğünü yerine getirmelidir. Dar ve sabit gelirli olanların çeşitli sübvansiyonlarla desteklenmesi uygulaması kaldırılmamalı, aksine bu uygulama daha da geliştirilerek, son derece adaletsiz olan gelir dağılımını düzeltmede bir araç olarak kullanılmalıdır.

Yoksulu koruyacak sübvansiyonları kaldırmayı amaçlayan bir özelleştirme, tüm halkımızın ve ülkemizin çıkarlarına ters düşmektedir.

“Taşeronlaşma biçimindeki özelleştirmenin amacı, işçileri insanlıkdışı şartlarda sendikasız olarak çalıştırmaktır. Taşeronlaştırma, sendikaları yok etmenin en etkili aracıdır. Taşeronlaşma biçimindeki özelleştirme, işçi sınıfının çıkarlarına ters düşmektedir.

“Kamu kesimindeki büyük üretim kapasitesi ile yapılabilecek üretimin ihale yoluyla müteahhitlere veya başka fabrikalara aktarılması veya ithalat yoluyla karşılanması, kamu kaynaklarında büyük bir israfa yol açmakta ve ayrıca işsizliğe ve sendikasızlaşmaya neden olmaktadır. Bu uygulamalar biçimindeki özelleştirme, işçi sınıfının, tüm çalışanların ve ülkemizin çıkarlarına ters düşmektedir.

“Kamu işletmelerinde gerekli yatırımı yapmayarak ve çağdaş teknolojileri geliştirmeyerek, kamu kuruluşlarını çağdışı bırakan ve daha sonra bunları kapatmayı veya tasfiye etmeyi savunan bir özelleştirme anlayışı, ülkemizin ve tüm halkımızın çıkarlarına ters düşmektedir.

“Kamu kurumlarının dışarıdan alacakları mallarda üretici diğer kamu kuruluşlarına öncelik tanınmaması veya engel olunmasıyla gerçekleştirilen özelleştirme, kamu kesiminde zaten kıt olan kaynakların israfı anlamına gelmektedir ve ülkemizin ve tüm halkımızın çıkarlarına ters düşmektedir.

“Devletin piyasayı tümüyle serbest bırakması ve piyasada fiyatların oluşumuna tanzim satışları yoluyla veya başka kanallardan müdahale etmemesi, enflasyonu daha da körükleyecek, yoksulun daha da yoksullaştırılarak, zenginlerin daha da zenginleşmesine yol açacaktır. Devletin piyasadan çekilmesi biçimindeki bir özelleştirme, tüm çalışanların çıkarlarına ters düşmektedir.

“Devlet, çeşitli kamu kurum ve kuruluşlarında gerçekleştirilen üretimde ve üretilen mal ve hizmetlerin fiyatlandırılmasında, “sosyal devlet” anlayışıyla hareket etmek zorundadır. Devletin bu amacını kenara koyarak, tek amacı kârını azamileştirmek olan bir işveren gibi hareket etmesi, dünyanın en adaletsiz gelir dağılımına sahip ülkelerden biri olan Türkiye’de bu sorunları daha da artıracaktır. Devletin, kârını azamileştirmeyi ana amaç kabul eden bir patron gibi davranmaya başlaması biçimindeki bir özelleştirme, tüm çalışanların çıkarlarına ters düşmektedir.

“Sosyal sigorta yerine özel sigortanın teşvik edilmesi, dar ve sabit gelirlilerin sorunlarını daha da artıracaktır. Devletin, “sosyal devlet” anlayışı çerçevesinde sosyal güvenliğin finansmanına katılması gereğinin reddedilmesi ve özel sigortacılığa ağırlık kazandırılması biçimindeki bir özelleştirme, tüm çalışanların çıkarlarına ters düşmektedir.

“Devlet, “sosyal devlet” anlayışı çerçevesinde, tüm vatandaşlara parasız eğitim imkanları sağlama yükümlülüğünü üstlenmiştir. Bu yükümlülüğün

reddedilerek, yalnızca parası olanların iyi bir eğitim görebilecekleri biçimde eğitimin özelleştirilmesi ve kamu kaynaklarının eğitimin özelleştirilmesi için harcanması, tüm halkımızın çıkarlarına ters düşmektedir.

“Sosyal Sigortalar Kurumu sağlık tesislerine karşılıksız olarak el konulması ve bunların özel sektöre kiralanması biçimindeki bir özelleştirme uygulaması, tüm sigortalıların çıkarlarına ters düşmektedir.

“Devletin, ücretli çalışanları koruyacak biçimde müdahalelerde bulunması, kaçak işçiliği önlemesi, işçi sağlığı denetimlerini yapması, sendikal hakların özgürce kullanılmasını sağlaması, ”sosyal devlet” anlayışının ve demokrasinin doğal bir sonucudur. Bu uygulamaların terkedilmesi biçimindeki bir özelleştirme, tüm çalışanların çıkarlarına ters düşmektedir.

“Kamu kurum ve kuruluşları, sermayeye kaynak aktarmanın aracı ve iktidardaki siyasi partinin yandaşları için arpalık olarak kullanılmalıdır. Özellikle kamu iktisadi teşebbüsleri, işçilerin etkin yönetime katılması aracılığıyla, verimli bir biçimde yönetilmelidir. Özel sektörü teşvik etmek amacıyla özel sektör işletmelerinde devletin sahip olduğu azınlık hisseleri, gerçek değeri üzerinden satılabilir.

“Bazı kamu iktisadi teşebbüslerinin üretimini durdurulması veya kamu mülkiyetinden çıkarılması, demokratik bir biçimde kamuoyunda tartışıldıktan sonra ülkemizin çıkarları açısından zorunlu görülürse, çalışanların bundan zarar görmemesi sağlanmalı ve bu sürece sendikalar aktif bir biçimde katılmalıdır. Ülkemiz açısından stratejik işkolları böyle bir özelleştirmenin bile kesinlikle kapsamı dışında tutulmalıdır.

“Kamu açıklarını kapatmak veya borç ödemek gibi amaçlarla özelleştirmeye gidilmesinde, ülkemizin ve tüm çalışanların büyük zararı vardır.

“Bugüne kadarki özelleştirme uygulamaları işçi çıkartmalarla ve kamu mallarının değerlerinin altında fiyatlarla satılması biçiminde ve sendikalarla hiçbir biçimde görüşme yapılmaksızın gerçekleşmiştir. Ülkemizin, tüm çalışanların ve işçi sınıfının çıkarları açısından, böyle bir uygulamayı onaylamak mümkün değildir. Türk-İş, enflasyonun sebebi olarak kamu açıklarını, kamu açıklarının sebebi olarak KİT'lerin zararını, KİT'lerin zararının sebebi olarak KİT'lerde çalışan işçilerin ücretlerini göstererek, halkımızı sendikalı işçilere ve sendikalara karşı kışkırtmayı amaçlayan anlayış ve uygulamaları protesto etmektedir.

“Türk-İş, bu ilkelerine ters düşen, diğer bir deyişle, sendikalara, işçi sınıfına, tüm çalışanlara, halkımıza ve ülkemize zarar verecek, ülkemizin önemli sorunlarla karşı karşıya bulunduğu ve birlik ve beraberliğe her zamankinden fazla ihtiyaç duyduğumuz bir dönemde yeni bir huzursuzluk kaynağı oluşturacak bir özelleştirme girişimi karşısında, sorumluluklarını meşru ve demokratik yollardan yerine getirecektir.”

Türk-İş daha sonraki yıllarda da özelleştirme karştı çeşitli açıklamalar yaptı ve genel kurullarında bu konuda kararlar kabul etti.

Özelleştirme ve özelleştirmenin bir biçimi olan taşeronlaşma karştı mücadele, işçi ve kamu çalışanı üst örgütlerini, emeklileri ve bazı dernekleri bir araya getirdi. Bu birlikteliğin ilk örneği, Çalışanların Ortak Sesi Demokrasi Platformu'dur. Demokrasi Platformu'nun amaçlarından biri, özelleştirmenin ve taşeronlaşmanın engellenmesiydi.

5 NİSAN 1994 İSTİKRAR PROGRAMI VE SONRASINDAKİ GELİŞMELER

Özelleştirme konusunda en kapsamlı düzenleme, 1994 ekonomik krizi sonrasında açıklanan istikrar programıyla başladı.

İstikrar Programı, Başbakan Tansu Çiller ile Devlet Bakanı ve Başbakan Yardımcısı Murat Karayalçın'ın 5 Nisan 1994 günü birlikte yaptıkları basın toplantısında kamuoyuna açıklandı.

Programın amacı, “enflasyonu hızla düşürmek, Türk Lirasına istikrar kazandırmak, ihracat artışını hızlandırmak, ekonomik ve sosyal kalkınmayı sosyal dengeleri de gözeten sürdürülebilir bir temele oturtmak”tı. “İstikrarı sağlamanın temelini çok yüksek düzeye çıkmış bulunan kamu kesimi açıklarının hızla aşağıya indirilmesi teşkil edecek”ti. “Bu program çerçevesinde kısa vadede toplumun her kesiminin gücü oranında fedakârlık göstermesi gerekmekte”ydi.

Programa göre, “1994 yılında memur maaş artışları mevcut bütçe ödenekleriyle sınırlı tutulacak”tı. “KİT'lerdeki sözleşmeli personelin ücretleri eşdeğer statüdeki memur maaşlarından daha yüksek”ti. “Bu dengesizlik zaman içinde ortadan kaldırılacak”tı. Kamuda personel alımları dondurulmuştu. Merkezi hükümetin de, yerel yönetimlerin de geçici işçi istihdamı sınırlandırılmıştı. Programda, işçilerin “ücret disiplini kabul etmeleri” isteniyordu ve şu değerlendirme yapılıyordu: “Bu çerçevede, toplu iş sözleşmelerinde geriye doğru endekslemeden vazgeçmek ve ileriye dönük bir bakış açısı geliştirmek şarttır.” Burada belirtilen nokta, enflasyon nedeniyle meydana gelen gerçek ücret kayıplarını telafi etmeye dayalı ücret sisteminin terk edilmesiydi. Ayrıca, belediyelerin “kaynak gösterilmeden toplu sözleşme ücret artışları” yapamayacağı belirtiliyordu.

Programda, Et ve Balık Kurumu ile Yem Sanayii'nin öncelikle elden çıkarılması, Erdemir, Tüpraş, Petrol Ofisi, Petkim, THY, TURBAN, HAVAŞ, D.B.Deniz Nakliyat, DİTAŞ, Sümerbank (Bankacılık), Etibank (Bankacılık) ve Emlakbank'ın 1994 yılı sonuna kadar satılması öngörülüyordu. Türkiye Elektrik Kurumu ve PTT ise 1995 yılında özelleştirilecekti. Karabük ve Demir Çelik

İşletmeleri, Türkiye Taş Kömürü Kurumu'nun bazı ocakları, Sümer Holding'e ait 7 işletme, Petkim'in Yarımca Tesisi, Petlas, Turban'a ait 5 otel, Testaş'ın Aydın işletmesi, Haliç, Camialtı ve Alaybey Tersaneleri, Tekel'in Ankara Bira, Bomonti Bira ve Cibali Sigara fabrikalarının kapatılması öngörülüyordu. Türkiye Ziraî Donatım Kurumu da yıl sonuna kadar özelleştirilemezse kapatılacaktı. Kamu bankalarının özelleştirilmesine hız verilecekti. 1994 yılında Sümerbank ve Etibank özelleştirilecekti. Emlakbank halka açılacaktı. Ayrıca, özel sağlık sigortası ve özel emeklilik sigortası teşvik edilecekti.

Sosyal Sigortalar Kanunu'nda da değişiklikler öngörülüyordu. Emekliliğe hak kazanmak için gerekli 5000 gün prim ödeme zorunluluğu kadınlar için 7200, erkekler için 9000 güne çıkarılacak, emekli aylığı ödemelerinin başlayabileceği asgari yaş sınırı getirilecekti. Sosyal sigorta prim oranları yükseltilecekti. “Emekli Sandığına tabi olarak çalışan kadınlarda 15 yıl, erkeklerde 20 yılını dolduran memurlara” erken emeklilik olanağı getirilecekti.

Kamu kesiminde işçi ve memur sayısı azaltılacak, faaliyetin gerektirdiği haller dışında geçici ve mevsimlik işçi çalıştırma uygulaması kaldırılacaktı; “kamuda emanet usulü ile yapılan yatırımlar mümkün olduğunca ihale usulü ile yapılacak”tı. Nitekim, 1 Ocak-29 Aralık 1994 döneminde istihdamda yalnızca Türkiye Taşkömürü Kurumu'nda 5992 kişi, Karabük Demir Çelik İşletmeleri'nde ise 1263 kişi azalma sağlandı. Türk-İş Teşkilatlandırma Dairesi'nin üye sendikalardan gelen bilgilere dayanarak hazırladığı bir rapora göre ise, 1 Ocak-27 Haziran 1994 tarihleri arasında 34.120 işçi işten çıkarılmıştı (Listede Türkiye Taşkömürü Kurumu gözükmemektedir).

Türkiye'de sendikalar hükümetlerin özelleştirme girişimlerine karşı mücadele verdi. Özelleştirmeler engellenemediyse de, en azından ertelenmeleri sağlandı.

Sendikaların özelleştirme karşıtı eylemleri Teggıda-İş Sendika Akademisi'nin önümüzdeki haftalarda yayımlayacağı raporlarda daha ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

İşçiler ve sendikalar, özelleştirmenin engellenmesi çaba ve mücadelelerinin yanı sıra, özelleştirmenin işçiler açısından yarattığı olumsuzlukları azaltacak veya kaldıracak bazı girişimlerde de bulundular. Bu konudaki girişimleri de ayrı raporlarda özetlenecektir.

Özelleştirme karşıtı mücadelede öncelikli olarak kamu kurum ve kuruluşlarında örgütlü bulunan Türk-İş ve bağlı sendikalarının bazıları etkili oldu. Türk-İş'in yetkili organları tarafından yapılan çeşitli açıklamalarda, özelleştirmeye çeşitli biçimlerde karşı çıkıldı. 1993 yılında oluşturulan Çalışanların Ortak Sesi Demokrasi Platformu ile 1999 yılında oluşturulan Emek Platformu'nun temel amaçlarından biri, özelleştirmenin ve taşeronlaşmanın engellenmesiydi.

ÇALIŞANLARIN ORTAK SESİ DEMOKRASİ PLATFORMU

1992-1993 yıllarında işçilerin sorunları arttı; memurlar ise sorunlarını çözemedi, taleplerini gerçekleştiremedi. Hayat, farklı çizgideki işçi örgütlenmelerini, memur örgütlenmelerinin bir bölümünü, meslek örgütlerini ve bazı dernekleri bir araya gelmeye zorladı. Başlangıçtaki bazı farklı eğilimler etkisiz kılındı ve ortaya ortak paydası sınıf çıkarları olan bir gayri resmi yapılanma çıktı.

23 Ekim 1993 günü Türk-İş Genel Merkezi'nde yapılan toplantıda alınan kararlar doğrultusunda 10 Kasım 1993 günü Hak-İş Genel Merkezi'nde yapılan toplantıda Çalışanların Ortak Sesi Demokrasi Platformu'nun kurulması kararlaştırıldı.

23 Ekim 1993 günü Türk-İş'te gerçekleştirilen toplantıdan sonra yayımlanan bildiride, özelleştirme, taşeronlaştırma ve işten çıkarmalar sorunları öne çıkarılıyordu.

Türk-İş, Hak-İş, DİSK, TMMOB, TTB, TÜRMOB, Kamu Çalışanları Sendikaları Platformu, Mülkiyeliler Birliği, Öğretim Üyeleri Derneği, Halkevleri, İnsan Hakları Derneği, Çağdaş Hukukçular Derneği, Ziraatçılar Derneği, İktisat Fakültesi Mezunları Derneği, Araştırma Görevlileri Derneği, Eğitim-İş ve Genel Sağlık-İş imzalı ve 11 Kasım tarihli açıklamada, özelleştirme, yeni dünya düzeni, Terörle Mücadele Kanun Tasarısı ve zamlar eleştirilerek, “oluşturduğumuz Demokrasi Platformu, ülkemizin tüm çalışanlarının ortak sesi olacaktır, yapılacak çalışmaların organizasyonu, yürütümü için bir sekretarya oluşturulmuştur,” deniliyordu.

Çalışanların Ortak Sesi Demokrasi Platformu'nu oluşturan örgütlerin genel başkanları, Sekretarya ve diğer bazı yöneticileri, 23 Kasım 1993 akşamı bir yemekte bir araya geldi. Bu toplantıda, 29 Kasım günü tüm ülkede ortak bir bildirinin dağıtılması kararı alındı. Daha sonraki günlerde bildiri hazırlandı ve her kuruluşun kendi haber bülteni olarak yüzbinlerce adet basıldı. 29 Kasım 1993 günü kuruluşların Genel Başkanları da hep birlikte Kızılay'da bu bildiriye dağıttılar. Bildiri, Demokrasi Platformu'nu oluşturan örgütlerin çeşitli düzeylerdeki yöneticileri tarafından diğer illerdeki bazı işyerlerinde de dağıtıldı. Ayrıca işyerlerine “grevsiz toplu sözleşmesiz sendika, sendikasız demokrasi olmaz” ve “özelleştirmeye hayır! Özelleştirme, sendikasızlaştırma, işsizlik ve pahalılıktır” yazılı afişler asıldı.

Bu bildiri, Demokrasi Platformu'nun ortak programının kapsamını bir parça daha genişletiyordu. Bildirinin özelleştirmeye ilgili bölümleri şöyleydi:

“Bugün ülkemizde yaşananlar tüm çalışanlar açısından oldukça kaygı vericidir.

“Demokrasiye karşı duyduğumuz sorumluluk gereği ülkemizdeki tüm çalışanları

temsil eden örgütler olarak ÇALIŞANLARIN ORTAK SESİ olacağımız bilinmelidir.

“Bu tespitlerden hareketle;

“Özelleştirme adı altında uluslararası ve yerli tekeli sermayenin çıkarları doğrultusunda gerçekleştirilecek KİT satışlarına, taşeronlaşmaya, işçi çıkarmalara, sendikasılaştırmaya, sosyal devlet anlayışı ve uygulamasının tümüyle yok edilmesi çabalarına karşı çıkıyoruz ve bu konuda ortak çalışma ve mücadele programları geliştirme umudu ve çabası içinde olduğumuzu kamuoyuna duyuruyoruz.

“Kapsamlı bir özelleştirme programı uygulamak ve yüzbinlerce işçi ve memuru işten çıkarmak için gerekli şartları yaratacak bir sıkıyönetim uygulamasına veya Terörle Mücadele Yasası adı altında demokratik hak ve özgürlüklerde kısıtlamalara gidilmesine tüm çalışanlar olarak karşı çıktığımızı dile getiriyoruz. Ayrıca, 12 Eylül hukukunun getirdiği anti-demokratik düzenleme ve uygulamalara karşı olduğumuzu belirtiyor, başta Anayasa olmak üzere, tüm yasalarda çağdaş hak ve özgürlüklerin korunup geliştirilmesine yönelik yeni yasa düzenlemelerinin gerçekleşmesinin tüm çalışanların ortak talebi olduğunu açıklıyoruz.” (Türk-İş Haber Bülteni,29.11.1997)

Çalışanların Ortak Sesi Demokrasi Platformu yaklaşık 2 yıl faaliyet gösterdi. Bu yapılanmanın Türkiye işçi sınıfı hareketine en önemli katkısı, işçi sınıfının çeşitli kesimlerini ortak bir çatı altında bir araya getirmesiydi.

EMEK PLATFORMU

Hükümetlerin IMF'nin talepleri doğrultusunda politikalar benimseyerek sosyal güvenlik alanında önemli hak kayıplarına yol açacak düzenlemeleri gündeme getirmeleri, özelleştirmeyi ve taşeronlaşmayı hızlandırmaları, kamu çalışanlarının aylıklarını istenilen düzeyde artırmamaları ve işten çıkarmaların yaygınlaşması karşısında, Türk-İş, DİSK, Hak-İş, KESK, Türkiye Kamu-Sen ve Memur-Sen arasında 1999 yılı başlarında başlayan işbirliği, 14 Temmuz 1999 tarihinde Emek Platformu'nun kurulmasıyla kurumsal bir yapıya kavuştu. Üç işçi ve üç kamu çalışanı konfederasyonuna, Türkiye İşçi Emeklileri Cemiyeti, Tüm İşçi Emeklileri Derneği, Tüm Bağ-Kur Emeklileri Derneği, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği (TMMOB), Türk Diş Hekimleri Birliği, Türk Eczacılar Birliği, Türk Tabipleri Birliği (TTB), Türk Veteriner Hekimleri Birliği ve Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği (TÜRMOB) de katıldı.

Emek Platformu 24 Temmuz 1999 günü Ankara'da Kızılay Meydanı'nda yaklaşık 400 bin kişinin katıldığı büyük bir miting yaptı ve çok çeşitli eylemler düzenledi.

Emek Platformu, Çalışanların Ortak Sesi Demokrasi Platformu'ndan farklı olarak, çekirdeğini örgütlü ücretlilerin tümünün oluşturduğu ve politikalarını belirlediği bir örgütlenmeydi ve aynı yapıda yerel örgütlenmelerin oluşturulmasını da teşvik etti.

Türk-İş Başkanlar Kurulu'nun 12 Temmuz 1999 günlü toplantısında alınan karar uyarınca, Türk-İş, Hak-İş, DİSK, KESK, Türkiye KAMU-SEN, Memur-Sen, Türkiye İşçi Emeklileri Cemiyeti, Tüm İşçi Emeklileri Derneği, Tüm Bağ-Kur Emeklileri Derneği, TMMOB, Türk Diş Hekimleri Birliği, Türk Eczacılar Birliği, Türk Tabipleri Birliği, Türk Veteriner Hekimleri Birliği, TÜRMOB yöneticileri 14 Temmuz 1999 günü Türk-İş Genel Merkezi'nde toplandılar.

Bu toplantı, işçi ve memur sendikaları konfederasyonları, emekli örgütleri ve meslek örgütlerini bir araya getirmesi açısından son derece önemliydi. Bu toplantıda, işçilerin yaşlılık aylığına hak kazabilmesi için sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısına ek olarak yaş sınırı getirilmesinin (“mezarda emekliliğin”) önlenmesi ve memur ve emekli aylıklarının artırılması için üretimden gelen gücün kullanılmasına kadar uzanan bir dizi eylemin birlikte yapılması kararı alındı. Ortak açıklamanın özelleştirmeye ilişkin bölümleri şöyleydi:

“14 Temmuz 1999 günü yapılan toplantıya katılan tüm kuruluşlarımız, güç ve eylem birliği içindedir. Kuruluşlarımız, haklı taleplerimiz karşısında Sayın Başbakanın ve diğer yetkililerin yaptıkları açıklamaları üzüntüyle karşılamıştır. Hükümetler tehdit ve çarpıtma yoluna başvurmayıp, mesajları doğru anlama ve yorumlama sorumluluğuna sahip olmalıdır. İşçi, memur, emekli hiçbir zaman halkla karşı karşıya gelmez. Bu insanlarımız halkın kendisidir. 57. Hükümetin, memur ve emekli aylıkları, sosyal güvenlik reformu, uluslararası tahkim, özelleştirme ve tarım ve hayvancılık konularında IMF'nin talimatları doğrultusunda ve ülkemizin ve halkımızın çıkarları aleyhinde aldığı kararlar, halkımızın sorunlarını daha da artırmaktadır. Sosyal güvenlik reformu adı altında sunulan taslak, sosyal devleti ve sosyal güvenlik kuruluşlarını çökertecek, mezarda emekliliği getirecek, kaçak işçiliği yaygınlaştıracak, özel sigortacılığı güçlendirecektir.

“Kuruluşlarımız, memur ve emekli aylıklarına yapılan zam oranının artırılması ve insan onuruna yaraşır bir düzeye yükseltilmesi, sosyal güvenlik reformu tasarısının görüşülmesinin durdurularak sigortalıların ve emeklilerin çıkarları ve talepleri doğrultusunda düzeltilmesi, sosyal devletin korunması ve uluslararası tahkimin ve özelleştirmenin engellenmesi için verilecek meşru ve demokratik mücadelede tam bir işbirliği, güçbirliği ve bütünlük içinde hareket edeceklerdir. Kuruluşlarımızın ülkemizin her tarafındaki yerel örgütleri de aynı anlayış içinde davranacaklardır.”

Emek Platformu'nun 24 Temmuz 1999 Ankara mitingine yaklaşık 400 bin kişi katıldı. Mitingde, Emek Platformu adına bir açıklama dağıtıldı. Bu açıklamanın özelleştirmeler ve sosyal güvenlik reformuna ilişkin bölümleri aşağıda sunulmaktadır:

“İşçiler, Kamu Çalışanları, Meslek Örgütlerinin Üyeleri, Emekliler, İşsizler, Esnaf ve Sanatkarlar, Köylüler, Halkımız,

“Türk-İş, Hak-İş, DİSK, KESK, Türkiye KAMU-SEN, Memur-Sen, Türkiye İşçi Emeklileri Cemiyeti, Tüm İşçi Emeklileri Derneği, Tüm Bağ-Kur Emeklileri Derneği, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği, Türk Diş Hekimleri Birliği, Türk Eczacılar Birliği, Türk Tabipleri Birliği, Türk Veteriner Hekimleri Birliği ve Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği Genel Başkanları'nın birlikte düzenledikleri basın toplantısına hoş geldiniz.

“14 Temmuz 1999 günü oluşturulan EMEK PLATFORMU, 10 gündür ülkemizin dört bir tarafında tam bir birlik ve bütünlük içinde sürdürülen meşru ve demokratik eylemlerin ardından, bugün Ankara'da Kızılay Meydanı'nda bu toplantıyı düzenlemiştir.

“Ulusötesi sermayenin beyni ve sözcüsü IMF, Türkiye'yi sömürgeleştirmek istemektedir. IMF'nin baskısıyla, hükümetin, sosyal güvenlik reformu adı altında gündeme getirdiği düzenlemelerin amacı, sosyal devleti ve sosyal güvenlik kuruluşlarını çökertmek, mezarda emekliliği getirmek, özel sigortacılığı yaygınlaştırmaktır. IMF'nin isteğiyle uygulanan özelleştirme, sosyal devleti zayıflatmakta, kamu mallarının yağmalanmasına yol açmakta, işsizliği artırmakta, ülkemizin üretim kapasitesini tahrip etmektedir.

“EMEK PLATFORMU, ulusötesi sermayenin Türkiye'nin bağımsızlığına ve halkımızın huzuruna ve mutluluğuna yönelik bu saldırısına karşı, halkımızın öncüsü olarak meşru ve demokratik direnme hakkını kullanmaktadır ve kullanacaktır.

“Hükümet,

- Sosyal güvenlik reformu kanunu tasarısının görüşülmesini durdurmalı, tasarımı geri çekmeli; iş güvencesi, işsizlik sigortası, devlet katkısı ve sosyal güvenlik kuruluşlarının özerk ve demokratik bir yapıya kavuşturulmasını sağlayacak bir düzenlemeyi getirmelidir;

- Özelleştirme uygulamalarını durdurmalı, bu konuya ilişkin yargı kararlarını uygulamalıdır;

“EMEK PLATFORMU, halkımızın temsilcisidir; ülkemizin bütünlüğünün ve bağımsızlığının, demokratik ve laik sosyal hukuk devleti anlayışının savunucusudur. Ülkemizin ve halkımızın yararına bu taleplerimiz yerine getirilmezse, Anayasanın teminatı altındaki kazanılmış haklarımız ortadan

kaldırılmak istenirse, ÷lkemizin ve halkımızın aleyhindeki politikaların uygulanmasına devam edilirse, meşru ve demokratik eylemlerimiz daha yaygın, kitlesel, etkili ve kararlı bir biçimde sürecektir. 24 Temmuz, tarihimizde bir dönüm noktasıdır. Önümüzdeki günlerde, üretimden gelen gücümüzün ÷lke çapında kullanılmasında asla tereddüt gösterilmeyecektir. Bu konudaki kararlılığımızı kamuoyuna buradan bir kez daha açıklıyoruz.“

1 MAYIS'IN GERÇEK ÖYKÜSÜ

ÖZET

İşçi sınıfının uluslararası birlik, dayanışma ve mücadele günü 1 Mayıs, İkinci Enternasyonal'in 1889 yılındaki kuruluş kongresinde alınan karar doğrultusunda dünyanın birçok ülkesinde kutlanmaktadır. 1780'lerde başlayan Birinci Sanayi Devrimi sonrasında 19. yüzyılda çok uzun çalışma süreleriyle hayatları cehenneme çevrilmiş olan işçiler, öncelikli olarak çalışma süresinin kısıtlanması için mücadeleye başladılar. Birinci Enternasyonal'in 1866 yılındaki Cenevre Kongresi'nde alınan karar, sekiz saatlik işgünü için mücadele edilmesini öngörüyordu. Bu nitelikte bir kararın 1889 yılında İkinci Enternasyonal'in kuruluş kongresinde alınması sonrasında, 1890 ve 1891 yıllarında birçok ülkede kitlesel eylemler düzenlendi. İkinci Enternasyonal'in 1891 kongresinde alınan karar ise, sekiz saatlik işgünü, barış ve uluslararası düzeyde işçi haklarını koruyan düzenlemeler için her yıl 1 Mayıs'ta gösteri yapılmasını öngörüyordu. 1 Mayıs bu süreçle ortaya çıktı.

3 Mayıs 1886 tarihinde ABD'nin Chicago kentinde grevci işçilerin üzerine ateş açılması üzerine 4 Mayıs 1886 günü yapılan mitingde bir bomba atılması sonrasında polislerin ölmesi, işçi hareketine bir gözdağı verilmesi için bahane oluşturdu. Mitingin düzenlenmesinde sorumluluğu olan 8 anarşist tutuklandı; hukuk dışı bir yargılama sonrasında 7 kişi idama, 1 kişi 15 yıl hapse mahkûm edildi. 2 idam mahkumunun cezası müebbet hapis cezasına dönüştürüldü. 5 kişiden biri, idamdan önce hücrelerinde öldürüldü veya intihar etti. 4 anarşist işçi önderi de 1887 yılında asılarak öldürüldü. Chicago kentinin valisi 1893 yılında davanın hukuk dışı olduğunu kabul etti; asılanların masum olduğunu belirterek, o tarihte hapiste olan üç kişiyi de serbest bıraktı.

1 Mayıs kutlamalarının, genellikle sanıldığı gibi aksine, Chicago olaylarıyla hiçbir bağlantısı yoktur.

1 MAYIS'IN GERÇEK ÖYKÜSÜ

1 Mayıs, işçi sınıfının uluslararası birlik, dayanışma ve mücadele günü olarak dünya ülkelerinin büyük bir bölümünde kutlandı ve kutlanıyor. Ancak 1 Mayıs'ın kutlanması kararının geçmişi genellikle bilinmiyor. 1 Mayıs'ın kutlanma kararı, İkinci Enternasyonal'in 1889 yılındaki kuruluş kongresinde alınmış ve daha sonraki kongrelerde pekiştirilmiştir. Bu kararın, 3 Mayıs 1886 tarihinde ABD'nin Chicago kentinde bir grev sırasında meydana gelen provokasyon ve ardından 5 işçi önderinin 1887 yılında ölümüne mahkûm edilmesi, birinin infaz öncesinde intihar etmesi ve diğer dördünün idam edilmesi ile hiçbir ilgisi yoktur. İşçi önderlerinin

yargılanması bir adalet skandalıdır ve idamlardan yıllar sonra bu kararın hukuka aykırı olduğu kabul edilmiştir. Ancak bu olayın 1890 yılında 1 Mayıs'ta çeşitli ülkelerde eylem düzenlenmesine ilişkin 1889 yılı kararıyla hiçbir ilişkisi yoktur. Bu rapor, 8 saatlik işgünü mücadelesini, 1886 yılındaki Chicago olaylarını ve sonrasını ve 1 Mayıs'a ilişkin kararın alınış sürecini özetlemektedir.

8 SAATLİK İŞGÜNÜ MÜCADELESİ VE İŞÇİLERİN ÖRGÜTLENMELERİ

19. yüzyılın ilk yarısı hem Avrupa'da hem de ABD'de işçilerin olağanüstü biçimde ezildiği ve sömürüldüğü bir dönemdir. Avrupa'da ve özellikle İngiltere'de işçiler bu koşullara çeşitli sert kitle eylemleriyle tepki gösterdiler. ABD'deki tepkiler daha sınırlı kaldı. Ancak bu ülkede de 8 saatlik işgünü mücadelesi amacıyla çeşitli örgütlenmeler ortaya çıktı.

19. yüzyılın ilk yarısında ABD'de işçilerin yaygın talebi, günlük çalışma süresinin 10 veya 9 saate indirilmesiydi. 8 saatlik işgünü talebi, seyrek de olsa, gündeme getiriliyordu. Örneğin, 19 Kasım 1836 tarihinde yayınlanan “National Laborer” dergisinde, “on saatlik sistemi sürdürme arzusunda değiliz; çünkü inanıyoruz ki günlük sekiz saatlik çalışma bir insan için yeterlidir,” yazıyordu. (Philip S.Foner, History of the Labor Movement in the United States, Vol.I: From Colonial Times to the Founding of the American Federation of Labor, 3rd printing, International Publishers, New York, 1962, s.363)

1850'li yıllarda 8 saatlik işgünü talebi yaygınlaştı. 1851 yılında New York sendikaları, oybirliğiyle, “sekiz saat, bir insanın çalışması için adil ve yeterli süredir” kararını aldı. Philadelphia kentindeki işçiler de 8 saatlik işgünü sağlayabilmek amacıyla bir örgütlenmeye gittiler. Bu doğrultudaki önemli bir adım, daha iç savaş (1861-1865) devam ederken, 1863 yılında, Makinistler ve Demirciler Sendikası tarafından atıldı. Sendikanın aldığı kararda, öncelikli taleplerinin 8 saatlik işgünü olduğu ve diğer tüm mücadelelerin buna bağlı kılınacağı belirtildi.

1864 yılında Londra'da kurulmuş olan Uluslararası İşçiler Birliği'nin (Birinci Enternasyonal) birinci kongresi 3-8 Eylül 1866 günleri çeşitli ülkelere 60 delegenin katılımıyla Cenevre'de gerçekleştirildi. Cenevre Kongresi'nde örgütün genel konseyinin sunduğu raporda, sekiz saatlik işgünü konusunda yasal düzenleme yapılması ve gece çalışmasının yasaklanması talep ediliyordu. 8 saatlik işgünü ilk kez uluslararası bir platformda işçilerin temel talebi olarak gündeme getirildi. (William Z.Foster, History of the Three Internationals, USA, 1955, s.71)

1865-1867 döneminde ABD'de yüzlerce “8 saatlik işgünü birliği” oluştu. Örneğin yalnızca California'da 1868 yılında 50'den fazla bu nitelikte örgütlenme

vardı. 1866 yılında New York kentindeki tüm sendikalar da Merkezi Sekiz Saat Birliği'ni oluşturdu.

ABD'de 1861-1865 döneminde çok kanlı bir iç savaş yaşanmıştı. Savaş bittikten sonra çok sayıda insanın işsiz kalacağı düşünülüyor ve bu işsizliğe bir çare olarak da günlük çalışma süresinin 8 saate indirilmesi talep ediliyordu. Bu nedenle iç savaş sonrasındaki yıllarda Amerikan işçilerinin en önemli güncel talebi, günlük çalışma süresinin azaltılmasıydı. 8 saatlik işgünü talebi hem çalışma koşullarının iyileştirilmesi, hem de işsizliğin azaltılması açılarından önemseniyordu.

ABD'de 8 saatlik işgünü mücadelesi daha 1867 yılında bazı eyaletlerde amacına ulaştı. 1867 yılında altı eyalet sekiz saatlik işgünü öngören yasaları kabul etti. Bazı kent konseyleri, sekiz saatlik işgünü kamu personeline uygulayan düzenlemeler benimsedi. Amerika Birleşik Devletleri Kongresi 25 Haziran 1868 günü Amerikan tarihinin ilk federal düzeyde hükümet görevlileri için uygulanan sekiz saatlik işgünü yasasını kabul etti. 19 Mayıs 1869 tarihinde ise, A.B.D. Başkanı Grant, çalışma süresinin azalması nedeniyle ücretlerde bir indirim yapılmasını yasaklayan bir bildiri yayınladı. Başkan Grant, 11 Mayıs 1872 tarihinde yayınladığı bir başka bildiri ile, sekiz saatlik işgünü yasası ile ilgili olarak hak ihlalleri iddialarının kendisine iletildiğini ve kamu kurum ve kuruluşlarının çalışma süresinin azaltılması nedeniyle işçi ücretlerinde bir indirime gitmemeleri gerektiğini açıkladı.

Bu yıllarda ABD'de işçilerin yaşadıkları büyük zorlukların ve gösterilen tepkilerin bir örneği kömür madenciliğinde yaşandı. Pennsylvania'da 1869 yılında bir kömür madeninde çıkan yangında 110 madenci öldü. İrlanda kökenli maden işçilerinin bu dönemde oluşturduğu belirtilen Molly Maguires isimli bir gizli örgüt, bazı maden sahiplerini öldürdü, yangın çıkarttı ve yaygın grevler örgütledi. Bu gizli örgüt tarafından öldürülenlerin sayısı 1863 yılında 14, 1864 yılında 14, 1865 yılında 12, 1866 yılında 6, 1867 yılının ilk üç ayında 5'ti. Bu örgütlenme, ajanlar tarafından çökertildi ve 1877-1878 yıllarında 20 madenci bu örgütün mensubu oldukları gerekçesiyle asılarak öldürüldü.

1871 yılında Paris Komünü'nün yenilmesi ve 20 bine yakın komüncünün katledilmesi sonrasında, Avrupa ülkelerinde Paris Komününde etkili olan anarşistlere ve Blankicilere karşı yaygın bir kampanya düzenlendi. Paris Komünü'nün ortaya çıkmasında ve yönetiminde Marksistlerin önemli bir yerinin olmamasına karşın, Marksistler ve Marx'ın etkili olduğu Birinci Enternasyonal de bu saldırıdan payına düşeni aldı. Ayrıca, Birinci Enternasyonal'in 1872 yılında gerçekleştirilen Lahey (Den Haag) kongresinde Bakuninciler, diğer bir deyişle anarşistler, örgütten atıldı. Tüm bu gelişmeler sonrasında çok sayıda anarşist ve anarkosendikalist, 1861-1865 döneminde yaşanan İç Savaş'ın ardından daha özgür bir dünya olarak algılanan ABD'ye göç etti. 1870'li yıllarda Avrupa'dan gelen ve

aralarında önemli sayıda anarşistin bulunduğu işçiler, ABD'de işçi örgütlenmelerinde ve işçi basınında önemli konumlara geldi.

Kapitalizmin birinci küresel krizi 1873-1896 yıllarında yaşandı. 1873 krizi Amerikan işçilerinin çalışma ve yaşama koşullarını çok kötü etkiledi. İşsizlik arttı. İşlerini koruyabilenlerin ücretleri düşürüldü.

1878 yılında ise Birinci Enternasyonal'in ABD'deki bazı eski önderleri ve sekiz saatlik işgünü hareketinin önderleri tarafından Uluslararası Sendika (International Labor Union) kuruldu. ABD tarihinde ilk kez, vasıflı ve vasıfsız işçi ayrımı yapmaksızın ve tüm kökenlerden, inançlardan, renklerden, vb. işçileri kapsayan bir örgütlenme ortaya çıktı. On sekiz eyalette örgütlenen Uluslararası Sendika'nın merkez komitesi üyeleri arasında, 1886 Chicago olaylarında adı öne çıkan Albert Parsons da vardı. Uluslararası Sendika bazı önemli grevler örgütledi. Ancak 1880 yılından sonra Uluslararası Sendika'nın gücü azaldı ve ardından da dağıldı.

9 Aralık 1869 günü Philadelphia'da vasıflı ve vasıfsız tüm işçileri tek bir çatı altında toplamayı amaçlayan Emek Şövalyeleri örgütü kuruldu. Emek Şövalyeleri, kişilerin doğrudan üye olabildiği bir genel sendikaydı. "Onurlu emeğin tüm dalları"nda çalışanlar, Emek Şövalyeleri örgütünde örgütlenebiliyordu. Tüm ücretlilerin yanı sıra, eski ücretliler de üyeliğe kabul ediliyordu. Örgütün talepleri ilericiydi. Siyasetle doğrudan ilgileniyordu; ancak bir işçi partisi kurmaya çalışmadı. Katolik kilisesi, bu örgüte karşı bir süre olumsuz bir tavır takındı ve Katoliklerin üye olmalarını yasakladı. Emek Şövalyeleri, eğitimi yaygınlaştırmaya çalıştı; tüketici ve üretici kooperatiflerini teşvik etti. Zenciler de üyeliğe alındı. Çiftçilerin ve esnaf-sanatkarın da üye olmasıyla, 1886 yılında üye sayısı 700 binin üstüne çıkmıştı. 1886 yılında ABD'de emekçiler arasında hâkim olan örgütlenme Emek Şövalyeleri'ydı. Chicago olaylarındaki işçiler bu örgütün üyesiydi.

Emek Şövalyeleri'nin marşı şöyleydi:

Milyonlarca emekçi şimdi uyanıyor;

Yürüyüşlerini izleyin;

Güçleri yok olmadan önce;

Şimdi tüm zorbalar sallanıyor.

Kaleye hücum, ey Emek Şövalyeleri;

Davanız için savaşın;

Zorbaların kanunları yok olsun,

Her komşuya eşit haklar sağlansın.

Ancak Amerikan sermayesi, emperyalist döneme geçerken sahip olduğu ve artırdığı güçle, bu gidişe izin vermedi. Sermaye saldırıya geçti. Emek Şövalyeleri yenildi. 1886 yılında 700 bine ulaşmış olan üye sayısı 1888 yılında 200 bine, 1893 yılında da 75 bine düşmüştü.

1881 yılında kurulan Örgütlü Meslekler ve İşçi Sendikaları Federasyonu, Amerikan Emek Federasyonu'na (AFL) geçişte bir ara örgütlenme niteliğindeydi. 1886 yılında ise, Samuel Gompers'in önderliğinde, vasıflı işçilerin oluşturduğu sendikaların üst örgütü olan Amerikan Emek Federasyonu doğdu. Amerikan Emek Federasyonu, çok farklı sendikal anlayışlara sahip olduğu Emek Şövalyeleri örgütü ile yoğun bir mücadeleye girdi ve sermayenin ve devletin desteğiyle, bu mücadeleyi kazandı. Ancak Samuel Gompers bile, Chicago olaylarında haksız yere yargılananlardan yana bir tavır aldı.

8 saatlik işgünü konusunda en önemli adım, Örgütlü Meslekler ve İşçi Sendikaları Federasyonu'nun 1884 yılındaki kongresinde atıldı. Kongrede alınan karar şöyleydi: “Birleşik Devletler ve Kanada'nın Örgütlü Meslekler ve İşçi Sendikaları Federasyonu'nun kararına göre, 8 saat, 1 Mayıs 1886'dan itibaren yasal günlük çalışmayı oluşturacaktır ve bu alandaki tüm işçi örgütlerinin sözü edilen karara uyacak biçimde kurallarını düzenlemeleri tavsiye edilmektedir.” (Philip S.Foner, History of the Labor Movement in the United States, Vol.II, From the Founding of the American Federation of Labor to the Emergence of American Imperialism, International Publishers, New York, 1955, s.98)

1886 yılında 8 saatlik işgünü için ülke çapında grevler yapıldı. Foner'in verdiği bilgilere göre, Amerika'da 11.562 işletmedeki yaklaşık 350.000 işçi greve gitti. Yalnızca Chicago'da greve giden işçilerin sayısı 40,000 idi. Bu arada, 45 binden fazla işçiye, greve başvurmalarına gerek kalmaksızın 8 saatlik işgünü hakkı verildi. (Foner, a.g.k., 1955, s.103)

3 MAYIS 1886 CHICAGO OLAYLARI

1 Mayıs eylemlerinden bağımsız bir süreç Chicago'daki McCormick Biçerdöver Fabrikası'nda gelişti. (Bu fabrika daha sonra adını International Harvester olarak değiştirdi.) (Chicago olayları ve 1 Mayıs konusunda en kapsamlı kaynak, 1 Mayıs kararının alındığı 1889 yılının yüzüncü yıldönümünde İtalya'da yayımlanan 773 sayfalık kitaptır: Adrea Panaccione (ed.), The Memory of May Day, An Iconographic History of the Origin and Implanting of a Workers' Holiday, Marsilio Editori, İtalya, 1989)

Bu fabrikadaki işçiler Emek Şövalyeleri örgütünün bir biriminde örgütlüydü. İşçiler 8 saatlik işgünü ve yevmiyelerine 2 dolar zam istedikleri için işverenle uyuşmazlığa düşmüşlerdi ve işveren 1400 işçiyi Şubat ayında lokavta tabi tutmuştu. 3 Mayıs 1886 günü 300 dolayında grev kırıcı, 350-500 dolayında polislin sağladığı güvenlik altında, fabrikaya girmeye çalıştı. Polis, grev kırıcıları engellemeye çalışan işçilerin üzerine ateş açtı ve dört işçi öldürüldü, çok sayıda işçi yaralandı.

Bu saldırıyı protesto edenlerin başında anarşistler bulunuyordu. Anarşist Albert Parsons ve August Spies bu grubun önderi konumundaydı. August Spies, A.B.D.'de Almanca olarak yayınlanan bir anarşist gazetesinin ("Arbeiter Zeitung") yayın yönetmeniydi. 4 Mayıs 1886 günü Chicago Samanpazarı'nda bir protesto mitingi düzenlenmesi kararlaştırıldı.

Zanlıların jüri tarafından suçlu bulunmasında savcılıkça kullanılan en önemli belge, 4 Mayıs 1886 gösterileri için anarşistlerce yayınlanan mitinge çağrı ilanıydı. Mitinge çağrı metninin ilk biçiminde, "işçiler, silahların ve tüm gücünüzle gelin" sözleri yer alıyordu. August Spies, provokasyon korkusuyla, bu cümleye karşı çıktı ve bu bölümün metinden çıkarılmasını sağladı. Ancak bu arada bir başka matbaada bu bildiri 25 bin adet basılmıştı. Bu bildirilerin hemen hemen tümü imha edildi. Ancak birkaç yüz bildiriye ulaşamadı. Gazetede yayınlanan miting çağrısında ise bu cümle yer almıyordu. (IUF, May Day, The Origins, 1985, s.9)

4 Mayıs 1886 günü akşam 7.30'da yaklaşık 3.000 kişinin katıldığı miting başlatıldı. August Spies ve Albert Parsons konuşmalarını tamamladıktan sonra alandan ayrıldılar. Son konuşmacı Samuel Fielden idi. Akşam saat 10.00 dolaylarında Fielden mitingin sona erdiğini bildiren konuşmasını yaparken ve o ana kadar mitingde herhangi bir olay çıkmamışken, silahlı 180 polis mitinge müdahale etti. Fielden, mitingin bitmekte olduğunu polislere anlatmaya çalışırken bir bomba patladı ve 6 polis öldü, 50'den fazla polis yaralandı. Bunun üzerine kalabalığın üzerine ateş açan polis, çok sayıda insanın ölmesine ve en az 200 kişinin yaralanmasına yol açtı. (Foner, a.g.k., 1955, 106) (Antony Bimba ise ölen polis sayısının 7, ölen işçi sayısının 4 olduğunu belirtmektedir. Antony Bimba, The History of the American Working Class, International Publishers, New York, 1927, s.187)

Bombayı kimin attığı bugün bile kesin olarak kanıtlanabilmiş değildir. Ancak, önce gözaltına alınan ve ardından kefaletle serbest bırakılıp, daha sonra kendisinden hiç haber alınmayan Rudolph Schnaubelt'in polis ajanı olduğu ve bombayı onun attığı görüşü yaygındır. Schnaubelt'in polise çalışan bir anarşist olduğu ileri sürülmektedir. (Foner, a.g.k., 1955, s.107 ve 111)

Miting sonrasında tutuklanan sekiz kişi (Albert R. Parsons, August Spies, Samuel J. Fielden, Eugene Schwab, Adolph Fischer, George Engel, Louis Lingg, Oscar Neebe) hakkında, ölüme sebebiyet vermekten dava açıldı. Suçlama, bu kişilerin doğrudan öldürme işine karışıkları değil, bombanın atılmasına yol açacak konuşmalar yapmalarıydı. Yargılama sırasında hukuk dışı birçok uygulama yapıldı. Oscar Neebe 15 yıl hapse mahkûm edilirken, diğer yedi kişi hakkında idam cezası verildi. Samanpazarı'nda polisin işçilere saldırısını örgütleyen ve yöneten iki polis görevlisi ise, 1889 yılında görevi kötüye kullanmak suçundan görevlerinden atıldılar.

Örgütlü Meslekler ve İşçi Sendikaları Federasyonu 11 Aralık 1886 tarihinde Amerikan Emek Federasyonu'na dönüşmüştü. Bu örgütün yöneticisi Samuel Gompers, 4 Mayıs olayları zanlılarının yargılanması sırasında zanlıları koruyan bir tavır takındı, davayı "resmi önyargının şok edici bir örneği" olmakla suçladı. (A.B.D.Çalışma Bakanlığı, 200 Years of American Worklife, Washington D.C., 1977, s.102)

Chicago valisi, Fielden ve Schwab'ın cezalarını müebbet hapse çevirdi. Diğer beş kişi hakkındaki ölüm cezası 11 Kasım 1887 tarihinde uygulanacaktı. Louis Lingg idamdan önce hücrelerinde intihar etti. Albert R.Parsons, August Spies, Adolph Fischer ve George Engel 11 Kasım 1887 günü idam edildi.

Karl Marx'ın kızı Eleanor Marx Aveling ve eşi Edward Aveling 1886 yılında bilimsel sosyalizmi anlatmak amacıyla ABD'ye gittiler ve 1887 yılı Mayıs ayında Amerikan işçi hareketi tarihiyle ilgili bir kitap yazdılar (American Labor, The Working Class Movement in America, From Conspiracy to Collective Bargaining, London, 1891; tıpkıbasım, New York, 1969). Kitapta "Anarşistler" başlıklı bir bölüm vardır. Bu bölümde, anarşistlerin nasıl sosyalistlere düşmanlık ettiği anlatıldıktan sonra, Chicago olaylarında tutuklanan ve idama ve hapse mahkum edilen anarşistlerin maruz kaldığı haksızlıklar dile getirilmektedir. (s.166-182)

Chicago'da yükselen işçi hareketini bastırmak amacıyla hukuk dışı bir biçimde idam edilen dört anarşistin son sözleri Lucy Parsons'un kitabında yer almaktadır. Albert Parsons'un eşi Lucy Parsons'un 1887 yılında yayımladığı kitap, Albert Parsons'un yazılarından oluşmaktadır: Anarşizm: Felsefesi ve Bilimsel Temeli (A.R.Parsons, Anarchism: Its Philosophy and Scientific Basis, 1. Basım 1887, tıpkı basım 1970). Ancak kitabın sonunda idamlarla ilgili bir bölüm de bulunmaktadır. 11 Kasım 1887 günü Parsons, Spies, Fischer ve Engel idam edilecekleri yere getirildiler, boyunlarına ilmik ve başlarına çevrelerini görmelerini engelleyecek biçimde birer kukuleta geçirildi. Kitaptaki bölüm şöyledir: "Ondan sonra, kukuletaların altından şu sözcükler geldi: Spies: 'Bir gün gelecek, bizim sessizliğimiz bugün boğduğunuz seslerden daha güçlü olacaktır.' Fischer: 'Yaşasın anarşi.' Engel: 'Yaşasın anarşi!' Fischer: 'bu yaşamımın en mutlu anı!' Parsons: 'Ey Amerika'nın insanları, konuşmama izin verilecek mi? Şerif Matson, bırakın konuşayım! Halkın sesinin duyulmasına izin verin! Ey...' Ancak işaret verilmişti ve ABD devletinin görevlileri hem konuşmacıları ve hem de konuşmayı boğarak görevlerini yerine getirdiler." (s.200)

Bir süre sonra Chicago'nun bulunduğu Illinois eyaletinin valisi değişti. Valiliğe, cesur ve dürüst bir liberal olarak tanınan John Peter Altgeld seçildi. Altgeld, 26 Haziran 1893 günü yayınladığı mesajında, Chicago olayında mahkum edilenlerin suçlu olduklarına ilişkin kanıt bulunmadığını açıkladı ve tutuklu bulunan Samuel Fielden, Michael Schwab ve Oscar Neebe'yi serbest bıraktırdı.

Altgelt, asılanların ve hapse atılanların tümüyle masum olduklarını ve önyargılı bir jüri ve yargıç tarafından mahkum edildiklerini da ifade etti. (Foner, a.g.k., 1955, s.114)

1 MAYIS KARARINASIL ALINDI

Görüldüğü gibi, 4 Mayıs 1886 Chicago olaylarının, 1 Mayıs'ın işçi sınıfının uluslararası birlik, dayanışma ve mücadele günü olarak belirlenmesiyle bir ilgisi yoktu. Peki, 1 Mayıs'ı kutlama kararı ne zaman alındı?

Amerikan Emek Federasyonu 1888 yılında St.Louis'de yapılan kongresinde, sekiz saatlik işgünü mücadelesine Marangozlar Sendikası'nın öncülük etmesi ve tüm sendikaların katılacağı bir kampanya ile 1 Mayıs 1890 tarihinde gösterilerin düzenlenmesi kararını almıştı. Bu karar, 1889 yılında Samuel Gompers tarafından Fransız sendikacılara resmen bildirildi. (Gompers, Samuel, Labor and the Common Welfare, New York, 1969 (birinci basım, 1919), s.177-178)

1888 ve 1889 yıllarında belirli bir günün işçi sınıfının uluslararası birlik, dayanışma ve mücadele günü olarak kutlanması amacıyla çeşitli öneriler getirildi. 1889 yılında Paris'te sendikaların, işçi partilerinin ve sosyal demokrat partilerin katılımıyla yapılan bir toplantının sonlarına doğru, A.B.D. delegesi J.F.Busche, işgününün kısaltılması için her yıl gösterilerin düzenlenmesi amacıyla belirli bir günün saptanmasını önerdi. Çeşitli tarihler üzerinde görüşme yapıldı. Busche, Amerikan Emek Federasyonu'nun bu amaçla 1 Mayıs 1890 günü gösteriler düzenleyeceğine işaret etti ve Fransız Sendikalar Federasyonu yöneticilerinden Raymond Lavigne bu öneriyi destekledi. Ardından, Lavigne tarafından önerilen şu karar kabul edildi:

"1 Mayıs 1890 Günü Uluslararası Gösteri"

"Tüm ülkelerde ve kentlerde aynı zamanda, üzerinde anlaşma sağlanan aynı günde işgünü sekiz saate yasal olarak indirmek için işçilerin kamu yetkililerinin karşısında güçlerini göstermeleri ve Paris Uluslararası Kongresi'nin diğer kararlarının uygulanması için belirli bir tarihte büyük bir uluslararası gösteri örgütlenecektir"

"Amerikan Emek Federasyonu'nun 1888 Aralık'ında St.Louis'de düzenlenen kongresinde 1 Mayıs 1890 tarihinde benzer bir gösterinin düzenlenmesine daha önceden karar verilmiş olduğu göz önüne alınarak, uluslararası gösteriler için de bu tarih kabul edilecektir.

"Değişik ülkelerin işçileri kendi ülkelerinin özel durumlarının ortaya çıkardığı koşullara göre bu gösteriyi gerçekleştireceklerdir."

Frederick Engels, eylemin gerçekleştirileceği 1 Mayıs 1890 günü, şunları yazıyordu: "Bugün, ben bu satırları yazarken, Avrupa ve Amerikan proletaryası, ilk

kez seferber edilen, tek bir ordu olarak, tek bir bayrağın altında, tek bir acil talep için, Enternasyonal'in 1866 yılındaki Cenevre Kongresinde ve ardından tekrar 1889 yılındaki Paris İşçiler Kongresinde ilan edildiği gibi, standart sekiz saatlik çalışma gününün yasal düzenleme ile sağlanması için seferber edilen savaşçı güçlerini gözden geçirmektedir. Ve bugünkü manzara tüm ülkelerin kapitalistlerinin ve toprak ağalarının gözlerini, bugün tüm ülkelerin işçilerinin gerçekten birleştiği gerçeğine açacaktır. Ah keşke Marx bunu kendi gözleriyle görmek üzere hâlâ benim yanımda olabilseydi!" (F.Engels, "Preface to the Fourth German Edition (1890) of the Manifesto of the Communist Party," Marx-Engels, Collected Works, Vol.27, International Publishers, New York, 1990, s.60)

1890 yılında 1 Mayıs kutlamaları çok kitlesel geçti.

Frederick Engels 30 Nisan 1891 tarihinde Karl Marx'ın Ücretli Emek ve Sermaye kitabına yazdığı önsözü şöyle bitiriyordu: "İşçilerin bu yeni toplumsal düzeni kazanmaya giderek daha fazla kararlı olmaya başladıkları, okyanusun iki tarafında, yarın, 1 Mayıs günü ve 3 Mayıs Pazar günü gösterilecektir." (Karl Marx – Frederick Engels, Selected Works, Vol.1, Progress Publishers, Moscow, 1973, s.149) (İngiltere ve Almanya'da 1891 yılında 1 Mayıs, Mayıs'ın ilk pazar günü kutlanacaktı.)

1 Mayıs kutlamaları 1891 yılında da başarılı bir biçimde gerçekleştirildi.

Kutlamaların ardından İkinci Enternasyonal'in 1891 kongresi 15 ülkeden 337 delegenin katılımıyla Ağustos ayında Brüksel'de toplandı. Kongrede, 1 Mayıs'ın her yıl kutlanmasına karar verildi; 1 Mayıs'ın temel amaçlarının da 8 saatlik işgününün gerçekleştirilmesi, uluslararası düzeyde işçiyi koruyucu çalışma mevzuatının geliştirilmesi için baskı yapılması ve tüm ülkelerin işçilerinin uluslar arasındaki barışın korunması konusundaki arzularının teyid edilmesi olarak belirlendi. Böylece, 1 Mayıs'ın temel talepleri arasına "barış" da eklenmiş oldu. Kongrede, Alman delegelerin, 1 Mayıs gününü, Mayıs ayının ilk Pazar gününe değiştirme girişimleri kabul görmedi. (G.D.H.Cole, The Second International 1889-1914, Macmillan and Com.Ltd., London, 1960, s.15-17)

İşçi sınıfının uluslararası birlik, dayanışma ve mücadele günü 1 Mayıs'ın kabul edilmesinin kısa öyküsü böyledir.

İKİNCİ YÜZYILIN İKTİSAT KONGRESİ İŞÇİ GRUBU TOPLANTISI SUNUMU

Tekgıda-İş Sendikası, İzmir Büyükşehir Belediyesi tarafından Türkiye İktisat Kongresi'nin 100. yıldönümü vesilesiyle 2023 yılı Şubat ayında düzenlenecek olan İkinci Yüzyılın İktisat Kongresi hazırlık çalışmaları kapsamında, 5 Ekim 2022 günü İzmir'de gerçekleştirilen İşçi Grubu toplantısına, Türkiye'de işçilerin ve sendikaların sorunlarına ilişkin ayrıntılı bir rapor sundu ve ayrıca sorulan soruları yanıtladı. Bu rapor aşağıda sunulmaktadır:

1927 Sanayi Sayımı'na göre, Türkiye'de dört ve daha fazla kişinin çalıştığı işyerlerinde toplam 165.886 kişi bulunuyordu. Bu kişilerin 10.941'i işveren, 7817'si büro çalışanı, 147.128'i mavi yakalı işçiydi. İşçilerin 22.684'ü 14 yaşın altındaydı.

TÜİK'in tartışmalı istatistiklerine göre, 2022 yılında Türkiye'de yaşamını işgücü satışıyla kazanan işçiler, memurlar ve sözleşmeli personelin sayısı 21,6 milyonda ve bu kişilerin gelir getirici bir işte çalışanlar içindeki oranı yüzde 70,2 idi. TÜİK verilerine yansımayan işçiler de dikkate alındığında, Türkiye'de gelir getirici bir işte çalışanlar içinde ücretlilerin oranının yüzde 80'e yaklaştığı söylenebilir.

İkinci Yüzyılın İktisat Kongresi, ücretlilerin mutlak sayısının ve gelir getirici bir işte istihdam edilenler ve toplam nüfus içindeki oranının çok yükseldiği ve artmaya devam ettiği koşullarda toplanmaktadır. Evlerde uzaktan çalışanlar, kaçak işçiler, işsizler ile işçi ve memur emeklileri de dikkate alındığında, Türkiye'nin toplumsal ve siyasal geleceğinde işçi sınıfının etkisi ve rolü, 1923 yılındakinin çok çok üstündedir ve belirleyici niteliktedir.

İŞÇİLERİN TEMEL DEMOKRATİK TALEPLERİ

Günümüzde işçi statüsünde istihdam edilenlerin temel sorunları ve talepleri şunlardır:

Türkiye'de sendikal hak ve özgürlükler (örgütlenme, toplu pazarlık, grev ve eylem hakları) hâlâ 12 Eylül Darbesinin izlerini taşımaktadır. Anayasamızda 2004 yılı Mayıs ayında yapılan değişiklikle, onaylanmış insan haklarına ilişkin uluslararası sözleşmelere doğrudan uygulanırlık kazandırılmıştır. İlgili hüküm şöyledir:

“Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası andlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. (Ek cümle: 7/5/2004-5170/7 md.) Usulüne göre

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

Türkiye, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 87 sayılı **Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi**'ni ve 98 sayılı **Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı İlkelerinin Uygulanması Sözleşmesi**'ni onaylamıştır.

Türkiye tarafından onaylanmış bulunan 87 ve 98 sayılı ILO Sözleşmeleri ile çelişen iç mevzuat hükümleri YOK hükmünde olmakla birlikte hâlâ uygulanmaktadır. Bu çelişki giderilmeli, sendikal hak ve özgürlüklerin önündeki engeller uygulamada da kaldırılmalıdır.

Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından değil, tarafların temsil edildiği bağımsız bir organ tarafından belirlenmelidir.

İşyerinde veya işletmedeki işçiler adına toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi, yargının denetim ve gözetimi altında gizli oy – açık sayım biçiminde gerçekleştirilecek referandumla belirlenmelidir.

Toplu pazarlık sürecinin 60 günle sınırlandırılması kaldırılmalıdır.

Onaylanmış ILO Sözleşmelerine ilişkin belgelerde açıkça ifade edildiği üzere, barışçıl olmak koşuluyla, genel grev, dayanışma grevi, işyerinde iş yavaşlatma, işyeri işgali, hak grevi gibi eylemler serbest olmalıdır.

Cumhurbaşkanının grev erteleme yetkisi kaldırılmalıdır.

Türkiye'de işçilerin hak arama mücadelesinde en önemli engel, yargıya başvurmanın çok pahalı olması ve yargılamanın yasada öngörülen sürelerin çok üzerinde sürmesidir. Mahkeme harçları düşürülmeli, yargılama süreci hızlandırılmalıdır.

Türkiye'de Atatürk döneminde uygulanan biçimiyle devletçilik, halkçılık ve planlı ekonomi hayata geçirilmelidir. Yargı kararları hiçe sayılarak özelleştirilmiş işletmeler kamuya iade edilmelidir.

Yüksek Hakem Kurulu'nun yapısı demokratikleştirilmelidir.

Yerli ve yabancı kaçak işçilik önlenmelidir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve SGK müfettişlerinin sayısı ve yetkileri artırılmalıdır.

9.8.2002 gün ve 4773 sayılı İş Güvencesi Kanunu ile 10 ve daha fazla sayıda işçi çalıştıran işyerlerindeki işçiler iş güvencesi kapsamına alınmıştı. AKP iktidarında 22.5.2003 gün ve 4857 sayılı İş Kanunu ile 30 ve daha fazla sayıda işçi çalıştıran işyerlerindeki işçiler iş güvencesi kapsamına alınarak, 10-29 işçi çalıştıran işyerlerindeki işçiler iş güvencesi kapsamı dışına çıkarıldı. 4773 sayılı Kanundaki düzenleme geri getirilmelidir.

Türkiye, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 158 sayılı Hizmet İlişkinde Son Verilmesi Sözleşmesi'ni onaylamıştır. 4857 sayılı Yasanın 25/II maddesinde yer alan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymama durumlarından işe devamsızlık ve işe alkollü gelmek gibi düzenlemeler bu Sözleşmeye aykırıdır. Sözleşmeye uygunluk sağlanmalıdır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 94 sayılı Çalışma Şartları (Kamu Sözleşmeleri) Sözleşmesi Türkiye tarafından onaylanmıştır. Bu Sözleşmeye göre, kamudan ihale alan şirketler, çalıştırdıkları işçilere, sendika üyesi olmasalar dahil, işkolunda geçerli toplu iş sözleşmesi hükümlerini uygulamak zorundadır. Günümüze kadar uygulanmayan bu zorunluluk uygulanmalıdır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Türkiye tarafından onaylanan 135 sayılı İşçi Temsilcileri Sözleşmesi'nde işçi temsilcileri için özel bir güvence getirilmektedir. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasasınının 24. maddesi, yalnızca işyeri sendika temsilcileri ve işyerinde çalışmaya devam eden yönetim kurulu üyeleri için, bu görev süreleriyle sınırlı bir güvence getirmektedir. ILO Sözleşmesi, işyerinde seçilen diğer işçi temsilcileri için de, görev sürelerinin sona ermesinden itibaren belirli bir süre için de geçerli olacak biçimde güvence sağlanmasını gerektirmektedir. Bu zorunluluk yerine getirilmelidir.

Taşeron işçiliği, fason üretim, eve-iş-verme gibi uygulamalar sınırlandırılmalı ve bu konuda yürürlükteki mevzuatta yer alan hükümler uygulanmalıdır.

“Geçici iş ilişkisi” adı altında uygulanan kiralık işçilik engellenmelidir.

Denkleştirme engellenmelidir.

İşsizlikle etkili bir biçimde mücadele edilmelidir.

İşsizlik ödeneğinden yararlanma koşulları, işsizlik ödeneğinin miktarı ve ödeme süresi işçi lehine değiştirilmeli, işsizlik sigortası fonunun başka amaçlarla kullanılması engellenmelidir.

Liselerde ve özellikle endüstri meslek liselerinde işçi hakları konusunda ders verilmelidir.

Staj ve çıraklık dönemindeki çalışma, yaşlılık aylığına hak kazanma açısından dikkate alınmalıdır.

Emeklilikte Yaşa Takılanların talepleri, SGK'nın mali durumu da dikkate alınarak, karşılanmalıdır.

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun yönetimi demokratikleştirilmeli, 12 Eylül Darbesi öncesinde olduğu gibi, işçilerin, memurların, kendi hesabına çalışanların, emeklilerin ve SGK çalışanlarının etkin ve uygun bir şekilde temsili sağlanmalıdır.

Hava İş Kanunu ve Tarım İş Kanunu kabul edilmelidir.

İşyerlerinde işçilere imzalatılan bireysel iş sözleşmeleri Çalışma ve Sosyal

Güvenlik Bakanlığı'nın denetiminden geçirilmeli, yasalara aykırı düzenlemeler geçersiz kılınmalıdır.

12 Eylül Darbesi öncesinde geçerli olan işkolu toplu iş sözleşmesi uygulaması yeniden getirilmelidir.

Meslek hastalıkları konusunda devletin televizyon kanallarında ve orta öğretim kurumlarında eğitim yapılmalı, iş kazaları konusunda duyarlılık geliştirilmelidir.

Ekonomik ve Sosyal Konsey, taraflar arasında etkin bir diyalog mekanizması olarak işletilmelidir.

İŞÇİLERİN TEMEL EKONOMİK TALEPLERİ

Gerçek ücretleri sürekli olarak aşındıran enflasyon kontrol altına alınmalıdır.

Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) ücretlerin ve aylıkların belirlenmesinde temel veri olarak kullanılan Tüketici Fiyatları Endeksi (TÜFE) gerçekliği yansıtmamaktadır. TÜFE'nin gerçekleri yansıtmayan düşük düzeyi, (1) asgari ücreti, (2) işyerlerinde uygulanan ücret ve ücret zamlarını, (3) memur ve sözleşmeli personelin aylıklarını ve (4) emekli-dul-yetim aylıklarının belirlenmesinde temel alındığında, bu kesimler için ciddi bir gelir kaybına yol açmaktadır.

TÜFE, işçilerin, memurların, işverenlerin, emeklilerin ve siyasal iktidarın temsilcilerinden oluşan bağımsız bir kurum tarafından belirlenmelidir. İşçiler için uygulanacak TÜFE, işçilerin tüketim kalıbı dikkate alınarak hazırlanacak madde ağırlıklarına göre belirlenmelidir.

Temel tüketim mallarında devlet tarafından sübvansiyon uygulanmalıdır.

İşçi ücretlerinden yapılan gelir vergisi kesintileri, özellikle yüksek oranlı enflasyonun yaşandığı koşullarda, işçinin eline geçen net ücret oranının düşmesine yol açmaktadır. Ücretlerden kesilen gelir vergisi, ilgili mevzuattaki indirimden sonra, yüzde 10 düzeyinde sabitlenmelidir.

İşçi ücretlerinden kesilen yüzde 14 oranındaki sigorta primi, 12 Eylül Darbesi öncesindeki düzey olan yüzde 12'ye indirilmelidir.

Yaşlılık aylığına hak kazanma koşulları ve yaşlılık aylığı bağlama oranları, uluslararası standartlar, Türkiye'deki hayat pahalılığı ve 12 Eylül Darbesi öncesindeki uygulama dikkate alınarak, sigortalılar yararına yeniden düzenlenmelidir.

Türkiye'de asgari ücret tek bir işçinin yalnızca gıda ihtiyaçları dikkate alınarak hesaplanmaktadır. Tarihimizde bu uygulamanın tek istisnası, Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun 29.12.1977 ve 31.1.1978 tarihli kararlarıdır. Asgari Ücret Tespit Komisyonu, 29.12.1977 günlü toplantısında "asgari ücretin tespitinde çocuk faktörünün de nazara alınmasına, işveren temsilcilerinin karşı oyları ve Ticaret

Bakanlığı temsilcisinin çekimser oyuna karşı ekseriyetle” karar verdi. Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun 31.1.1978 günlü toplantısında da tarım işçileri için asgari ücret belirlendi. “Asgari ücretin tespitinde çocuk faktörünün de dikkate alınmasına, işveren temsilcileri ile Türkiye Ziraat Odaları Birliği temsilcisinin karşı oyları sonucu oy çokluğuyla” karar verildi.

Asgari ücret tespit komisyonu demokratik bir yapıya kavuşturulmalı, asgari ücretin belirlenmesinde dört kişilik bir ailenin insanca bir yaşayabilmesi için gerekli olan tüketim kalıbı esas alınmalıdır.

Eğitim ve sağlık hizmetleri, devlet tarafından parasız olarak ve kullanıcı katkıları asgari düzeyde tutularak, sağlanmalı; bu alanlarda öğrenciyi ve hastayı “müşteri” olarak gören ve bu hizmetleri kârını azamileştirme anlayışıyla sunan özel sektör yaklaşımı engellenmelidir.

12 Eylül Darbesi'nin kalıntılarından biri de kıdem tazminatına getirilen tavadır. 12 Eylül 1980'in hemen öncesinde kıdem tazminatında herhangi bir tavan yokken, Darbe sonrasında hemen 17.10.1980 gün ve 2320 sayılı Kanunla “kıdem tazminatının yıllık miktarı günlük asgari ücretin 30 günlük tutarının 7,5 katından fazla olamaz” düzenlemesi getirildi. 10.12.1982 gün ve 2762 sayılı Kanunla da “kıdem tazminatlarının yıllık miktarı, Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek Devlet memuruna 5434 sayılı T.C.Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemez” hükmü kabul edildi. Bu tavan günümüzde geçerlidir. Kıdem tazminatındaki tavan kaldırılmalıdır.

12 Eylül Darbesi'nin kalıntılarından bir diğeri, toplu iş sözleşmelerinde yer alan ikramiyeye ilişkindir. 4.7.1956 gün ve 6772 sayılı Devlet ve Ona Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilere İlave Tediye Yapılması hakkında Kanunda 17.4.1981 tarihinde 2448 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle, ikramiyelere tavan getirildi: “Ek Madde 1. Bu Kanun uyarınca işçilere yapılan ilave tediyelelerden ayrı olarak, her yıl için her biri bir aylık istihkakları tutarını (hafta ve genel tatil ücretleri dahil) geçmemek şartıyla toplu iş sözleşmeleri ile en çok iki ikramiye daha verilebilir.” “Ek Madde 2. 6772 sayılı Kanun kapsamı dışında kalan işyerlerinde çalışan işçilere toplu iş sözleşmeleri ile en çok dört, münhasıran yer altında çalışan işçilere en çok beş ikramiye ödenebilir.” İkramiyeler konusundaki bu kısıtlama kaldırılmalıdır.

ÖTV ve KDV gibi dolaylı vergi oranları, ücretlilerin temel ihtiyaçlarında büyük ölçüde azaltılmalıdır.

Ücretlilerin kredi kartı ve tüketici kredisi borçlarında faizler düşürülmeli, borçlar yeniden yapılandırılmalıdır.

DİĞERSORULAR

1-Ekonomik demokrasinin ilkeleri işçilerin iş ve kazanç koşullarının iyileştirilmesi için nasıl kullanılabilir? İşçiler çalıştıkları yerin yönetiminde nasıl söz hakkı elde edebilir?

1970'li ve 1980'li yıllarda yönetime katılma konusu gündemde önemli bir yer tutuyordu. Çok sayıda işçi çalıştıran kamu kurum ve kuruluşlarının yönetim kurullarında, diğer üyelerle aynı haklara sahip bir işçi üye bulunurdu. Benzer uygulamalar geliştirilebilir.

12.3.1964 gün ve 440 sayılı İktisadi Devlet Teşekkülleriyle Müesseseleri ve İştirakler Hakkında Kanun'un 8. maddesinde şu ifade yer alıyordu:

“Sanayi, tarım ve ulaştırma alanlarında çalışan teşekküllerden geniş ölçüde işçi çalıştıranların yönetim kurullarında bir işçi üye bulunur. Yönetim kurulunda işçi üye bulunacak teşekkül, teşekkülün özel kanununda belirtilir, işçi üye, bu görevi devam ettiği sürece ücretsiz izinli sayılır. İşçi üyenin şekli tüzükte gösterilir.”

2-Kadın erkek işçi sayısının birbirine eşitlenmesini sağlamak için ne gibi tedbirler alınabilir?

Kadın işçi istihdamı konusunda pozitif ayrımcılık yapılmalı, İş Kanununun 74. maddesinde ve ilgili yönetmeliklerde kadın işçilere tanınan haklar genişletilmeli ve kadın işçiler bu konuda bilgilendirilmelidir.

3-Sermaye grupları ve işçi kuruluşları arasındaki doğrudan diyalog güçlendirilebilir mi? Bunun yöntemleri nelerdir?

İşçi ile işveren arasında diyalog kanallarını güçlendirmenin farklı düzeyleri vardır. Ulusal düzeyde bu diyalog, öncelikli olarak Ekonomik ve Sosyal Konsey'de geliştirilebilir. Ayrıca, işçiler ve işverenler arasında sendikalaşma düzeyinin artırılmasıyla birlikte, işkolu düzeyinde, bölge düzeyinde ve işyeri düzeyinde diyalog mekanizmaları kurulabilir ve karşılıklı iyi niyete dayalı olarak etkili bir diyalog geliştirilebilir.

Anayasanın bu konudaki düzenlemesi şöyledir: “Madde 166: Ekonomik ve sosyal politikaların oluşturulmasında Cumhurbaşkanına istişarî nitelikte görüş bildirmek amacıyla Ekonomik ve Sosyal Konsey kurulur. Ekonomik ve Sosyal Konseyin kuruluş ve işleyişi kanunla düzenlenir.” Ancak Ekonomik ve Sosyal Konsey son olarak 5 Şubat 2009 günü toplandı.

4-Çalışma, yer ve süre koşullarının iyileştirilmesi ile ekonomik kalkınma arasındaki ilişki nedir? Bu koşulların iyileştirilmesi için hangi orta ve uzun vadeli hedefler konmalıdır?

İşçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi, üretkenliği ve verimliliği artıracaktır. İşçilerin işyerlerinde geliştirilecek diyalog mekanizmalarına etkili bir biçimde katılımıyla, ekonomik kalkınma amacına katkıda bulunulacaktır.

5-İşçi örgütlerinin Türkiye'nin makro ekonomik politikalarının belirlenmesine katkısı nasıl geliştirilebilir?

İşçi örgütlerinin Türkiye'nin makro ekonomik politikalarının belirlenmesine katkılarda bulunmalarının öncelikli platformu, verimli ve etkili bir biçimde çalışan Ekonomik ve Sosyal Konsey'dir. Ayrıca, Türkiye İstatistik Kurumu ve Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı gibi birimlerde işçi örgütlerinin temsili, bu katkıyı daha etkili hale getirecektir.

6-Türkiye işçileri ile dünya işçileri arasında bağlar nasıl güçlendirilir? Dünya işçi örgütleriyle dayanışma ve eşgüdüm Türkiye ekonomisinin gelişimini destekler mi?

Türkiye'deki işçi ve kamu çalışanı (memur ve sözleşmeli personel) sendikaları, Uluslararası Sendika Konfederasyonu (ITUC - International Trade Union Confederation), Avrupa Sendika Konfederasyonu (ETUC – European Trade Union Confederation), Küresel Sendika Federasyonları (Global Union Federations) ve Avrupa İşkolu Federasyonlarına üyedir. Ancak bu uluslararası örgütlerde gelişmiş ülkelerin sendikaları etkilidir ve gerçek anlamda bir uluslararası işbirliği, dayanışma ve yardımlaşmadan söz etmek mümkün değildir. Bu örgütler ile dayanışmanın Türkiye ekonomisinin gelişimine bir katkı bulunması olasılığı çok düşüktür.

TÜRKİYE İKTİSAT KONGRESİ VE İŞÇİLER (17 ŞUBAT-4 MART 1923)

İzmir Büyükşehir Belediyesi, Türkiye İktisat Kongresi'nin 100. yıldönümünde, 2023 yılında İkinci Yüzyılın İktisat Kongresi'ni toplamaktadır.

Türkiye İktisat Kongresi, Lozan Barış Antlaşması görüşmelerinin kesintiye uğradığı bir dönemde, 17 Şubat-4 Mart 1923 tarihlerinde İzmir'de gerçekleştirildi. Bu nedenle de “İzmir İktisat Kongresi” olarak da anılmaktadır.

Türkiye İktisat Kongresi'nin işçilere ilişkin kararları önemlidir.

Türkiye İktisat Kongresi'nde kabul edilen kararlar arasında “İşçi Grubunun İktisat Esasları” da bulunmaktadır. (Bu metnin tamamı için bkz. Ökçün, A.G., Türkiye İktisat Kongresi, 1923 – İzmir, Haberle-Belgeler-Yorumlar, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayın.No.262, (2. Basılış), Ankara, 1971, s.430-435 ve Afetinan, İzmir İktisat Kongresi (17 Şubat – 4 Mart 1923), Türk Tarih Kurumu Yay.XVI.Dizi-Sa.46, Ankara, 1982, s.51-55.)

İKTİSAT KONGRESİ'NİN AMACI

İktisat Kongresi'nin amacı, siyasi ve ekonomik tam bağımsızlıktı. Başkumandan Gazi Mustafa Kemal Paşa'nın belirttiği gibi, “istiklâl-i tâm için şu düstur var: Hakimiyet-i milliye, hakimiyet-i iktisadiye ile tarsin edilmelidir. (...) Siyasî ve askerî muzafferiyetler ne kadar büyük olursa olsun, iktisadi zaferle tetviç edilemezse semere-i netice payidar olamaz.”

Osmanlı'dan devralınan zayıf ve bağımlı iktisadi yapıyla bu amaca ulaşabilmek olanaklı değildi. Bu dönemde işletmelerin çoğu yabancı sermayeye aitti. Kemal Paşa Türkiye İktisat Kongresi'ni açış konuşmasında Osmanlı'nın bu durumunu çeşitli biçimlerde ele aldı. Şunu söyledi: “Mazide, Tanzimat devrinden sonra ecnebî sermayesi müstesnâ bir mevkie malikti, Devlet ve hükûmet ecnebî sermayesinin jandarmalığından başka bir şey yapmamıştır. Her yeni millet gibi Türkiye buna muvafakat edemez. Burasını esir ülkesi yaptırmayız.” (Ökçün, G., a.g.k., 1971. s.253)

Bu kötü miras üzerinde ekonomik egemenliğin inşa edilebilmesi ise milli bir programla, farklı sınıfların milli hedefler için birleşmesiyle mümkündü. Gazi Mustafa Kemal Paşa açış konuşmasında şunları söyledi:

“Esaslı bir program tesbit etmek, program üzerine bütün milleti hemahenk olarak çalıştırmak lazımdır. Bizim halkımızın menfaatleri yekdiğerinden ayrılır sunuf halinde değil, bilâkis mevcudiyetleri ve muhassala-i mesaisi yekdiğerine

lazım olan sınıflardan ibarettir. Bu dakikada samilerim çiftçilerdir, sanatkârlardır, tüccarlardır ve ameledir. Bunların hangisi yekdiğerinin muarızı olabilir. Çiftçinin sanatkâra; sanatkârın çiftçiye ve çiftçinin tüccara ve bunların hepsine, yekdiğerine ve ameleğe muhtaç olduğunu kim inkâr edebilir.

“Bugün mevcut olan fabrikalarımızda ve daha çok olmasını temenni ettiğimiz fabrikalarımızda kendi amelemiz çalışmalıdır. Müreffeh ve memnun olarak çalışmalıdır. Ve bütün bu saydığımız sınıflar aynı zamanda zengin olmalıdır.” (Ökçün, G., a.g.k., 1971, s.255-256; Afetinan, a.g.k., 1982, s.68)

Türkiye İktisat Kongresi'ne yabancı konuk olarak yalnızca Azerbaycan Cumhuriyeti Ankara Sefiri İbrahim Abilof ve Rusya Sovyet Cumhuriyeti Ankara Sefiri Aralov davet edildi ve katıldı. Aralov, Kongre sonrasında yaptığı açıklamada şunları söyledi: “Bundan sonra kat'iyen eminiz ki Türkiye halkı kendi iktisadı ile alakadar olarak mukadderatına hakim olacak ve garp ile beraber umum kapitalizme karşı duracaktır.” (Ökçün, G., a.g.k., 1971, s.296)

Rusya Sovyet Federatif Sosyalist Cumhuriyeti'nin Türkiye Büyükelçisi Aralov, Türkiye İktisat Kongresi Başkanı Kazım Karabekir Paşa'ya 20 Şubat 1923 tarihinde aşağıdaki mektubu ilettili:

“Bu yılın Ağustos ayında, Moskova'da, Sovyetler Birliği'nin bütün tarımsal, kooperatif ve devlet örgütleri ve tüm tarım işleri ile uğraşanların emekleri ile meydana getirilmiş ürünlerin sergileneneği Tarım Fuarı açılacaktır. Böyle bir fuar, Sovyet Cumhuriyetleri ile, Batılı emperyalizme karşı ortak ve çok zorlu mücadele yıllarında kopmaz bağlarla bağlanmış Türkiye'nin üretici sınıflarının temsilcilerinin toplantısı olduğundan, bugün Sovyet Cumhuriyetleri gibi, bütün güçlerini ekonomi alanına yöneltiyor.

“Bu nedenle Sovyet Cumhuriyetleri emekçi kitleleri, kendi fuarında, İktisat Kongresi temsilcilerini görmekten büyük bir memnunluk duyacaktır. Böyle bir karşılama, muhakkak ki Türkiye'nin Rusya tarımı hakkında daha çok bilgi sahibi olmasına ve genellikle her iki ülke halklarının daha da yakınlaşmalarına hizmet edebilir.

“Bu düşünceyle, Hükümetim ve Fuar Komitesi adına, başkanı bulunduğunuz kongreye, temsilcilerinin bu fuara gönderilmesi çağrımızı kabul etmenizi dilerim.

“En üstün saygılarımın kabulünü dilerim.”

İzmir İktisat Kongresi Başkanı Kazım Karabekir Paşa da, 20 Şubat 1923 günü Aralov'a şu mesajı ilettili:

“RSFSC adına yazılan ve şahsınızca İktisat Kongresine iletilen mektubunuz toplantıda okundu ve temsilcilerce sevinç coşkunuğu ve alkışlarla karşılandı. Mektubunuzun içten havası ve düşünceleriniz kongreyi işte böylesine etkiledi. Kongre, iki dost halk ve hükümet arasında verimli ekonomik ilişkilerin gelişmesini

diliyor. İzmir'de açılan ilk Türk İktisat Kongresi, gösterdiğiniz ilgi ve samimi duygular için size içtenlikle dostluk duygularını ve Rus ekonomi hayatının büyük başarılarına ulaşmasını temenni eder.”

İktisat Kongresi'nde işçiler lehine önemli kararlar alınmasında, işçilerin bağımsız sendikal ve siyasal örgütlü gücü değil, milli bir ekonomi yaratma ve işçileri bu mücadeleye katma çabası ile Sovyetler Birliği'yle iyi ilişkileri sürdürme amacı etkili oldu.

İKTİSAT KONGRESİ İŞÇİ GRUBUNUN İKTİSAT ESASLARI

İktisat Kongresi'nde İşçi Grubu'nu oluşturan kişilerin dikkatle belirlendiği konusunda kuşku yoktur. Nitekim, İşçi Grubu Başkanlığı'na Aka Gündüz getirildi.

1885 doğumlu Aka Gündüz'ün asıl adı Emin Ali idi. Selanik'liydi. Babası subaydı. Başladığı askeri eğitime sağlık nedenleriyle ara verdi. 31 Mart Olayı sonrasında Hareket Ordusu'na katıldı. İstanbul'un işgalinden sonra İngilizler tarafından Malta'ya sürüldü. Kısa bir süre sürgünlükten sonra serbest kaldı. 1932-1946 döneminde Ankara milletvekilliği yaptı ve 1958 yılında öldü. Diğer bir deyişle, Atatürk'ün güvendiği insanlardan biriydi.

İktisat Kongresi'nde İşçi Grubunun İktisat Esasları 34 madde olarak kabul edildi. Bunların büyük bir bölümü Ticaret, Ziraat Sanayi ve Amele Gruplarının oybirliğiyle benimsenirken, bazılarında oybirliği sağlanamadı.

İşçi sınıfı açısından bakıldığında ortaya çıkan tablo son derece önemlidir.

Türkiye İktisat Kongresi'nden sonraki yıllarda Türkiye'de işgücünden başka satacak bir şeyi olmayan ücretlilerin önemli bir bölümü memur statüsünde istihdam edildi.

Siyasal bağımsızlığı tamamlayacak iktisadi bağımsızlığın altyapısını oluşturacak sanayileşme için gerekli vasıflı, nitelikli ve sürekli işgücünün sağlanması için ücretlilere önemli hakların verilmesi gerekiyordu. Ayrıca, Osmanlı'dan devralınan ümmetin ve aşiret-boy ilişkilerine dayalı toplumsal yapının, çağdaş bir ulusa dönüştürülmesi için de vasıflı ve nitelikli işgücünün devlet tarafından sürekli biçimde istihdam edilmesine ihtiyaç vardı (özellikle öğretmenler). Bunların yanı sıra, Ulusal Kurtuluş Savaşı, yalnızca Batılı ülkelere ve onların taşeronu Yunanistan'a karşı değil, aynı zamanda Osmanlı'ya karşı da verilmişti. Yeni bir devlet inşa ediliyordu. Yeni devletin bürokratları da vasıflı ve nitelikli ücretliler arasından yetiştirilecekti. Bu üç ana etmen, mülksüzleşmiş ücretlilerin en nitelikli kesimlerinin devlet tarafından istihdam edilmelerini gerektiriyordu. Buna karşılık, özellikle Çanakkale Savaşı ve Sakarya Savaşı'nda, Osmanlı döneminde yetişmiş insangücünün önemli bir bölümü şehit olmuştu. Ermeni ve Rum nüfus da iyice azalmıştı.

Bu koşullarda, Türkiye İktisat Kongresi'nde İşçi Grubu'nun taleplerinin önemli bir bölümü ve bazı açılardan fazlası, 1926 yılında kabul edilen 788 sayılı Memur Kanunu ile dönemin nitelikli ve vasıflı ücretlilerine sağlandı. Memur statüsünün dışında kalan ve büyük çoğunluğu tam olarak mülksüzleşmeden ücret karşılığı çalışan kişiler ise bu haklara daha sonraki yıllarda kavuştu. 1923-1945 döneminin tüm ekonomik zorluklarına karşın, işçi sınıfının diğer kesimlerine ve özellikle iktisadi devlet teşekküllerinde istihdam edilen işçilere önemli haklar tanındı.

Bu kararların en önemlileri ve bu konuda daha sonraki yıllarda meydana gelen gelişmeler aşağıda sunulmaktadır:

“Madde 1 – Amele namıyla hitap edilmekte olan kadın ve erkek erbab-ı sây ve ameleye bundan böyle işçi denilmesi. (müttefikan kabul).” “Amele” sözcüğü Araçça “amel” (iş) sözcüğünden türetilmiştir. Kongre'nin bu konudaki kararı ancak İkinci Dünya Savaşı sonrasında etkili olarak uygulandı. O tarihe kadar bazı işçi örgütleri de bu sözcüğü kullandı. Örneğin, 1925 yılının ilk yarısında önemli bir örgütlenmenin adı Amele Teali Cemiyeti idi. Ancak yine de “işçi” kavramının yerleştirilmesi konusundaki bir karar önemlidir.

“Madde 3 – Meb'us ve belediye intihâblarında temsil-i meslekî usulünün kabulü. (Üç grup ekseriyetle kabul, ticaret red).” Türkiye'de günümüzde bile milletvekili seçilen ve yerel yönetimlerin çeşitli organlarında görevlere getirilen işçilerin sayısı son derece azdır. Milletvekili ve belediye seçimlerinde işçilerin temsilcilerinin de seçilmesi önerisi önemliydi. Ancak daha sonraki yıllarda bu öneri uygulanmadı.

“Madde 4 – Dernekler yani sendikalar hakkının tanınması. Tatil-i Eşgâl Kanununun yeniden işçilerin hakkını tanımak üzere tetkik ve tanzimi. (müttefikan kabul).” 1909 yılında kabul edilen Tatil-i Eşgâl Kanunu, kamuya yönelik hizmetlerde sendikaların örgütlenmesini yasaklıyordu. Kongre'de bu kanunun yeniden düzenlenerek işçilerin hakkını tanımayı hedeflemesi, önemli bir tavidir.

“Madde 5 – Ziraattan maada sanayi işçileri ile bilûmum işçiler için (bir saat) istirahat müddeti hariç olmak üzere çalışma müddetinin sekiz saat olarak kabulü. (müttefikan kabul).” Dünyada çok az ülkede günlük sekiz saatlik çalışmanın uygulandığı bir dönemde bu konunun oybirliğiyle kabul edilmesi önemlidir. Sekiz saatlik işgünü, daha Ulusal Kurtuluş Savaşı sürerken Zonguldak kömür işçilerinin çalışma koşullarını düzenleyen 151 sayılı Yasa'da gündeme gelmişti. 10 Eylül 1337 (1921) tarihinde kabul edilen 151 sayılı Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Mûteallik Kanun'un 8. maddesi, Ereğli Kömür Havzası'nda çalıştırılan maden işçilerinin günlük çalışma süresini 8 saatle sınırlandırılıyordu. Türkiye İktisat Kongresi'nde oybirliğiyle alınan bu karar, Ereğli kömür işçileri için kabul edilen düzenlemenin tarım işçileri dışındaki işçilere yaygınlaştırılması

talebidir. Bu düzenleme 1936 yılında kabul edilen ve 1937 yılında yürürlüğe giren 3008 sayılı İş Kanunu ile gerçekleştirildi. İşçi sınıfının memur statüsünde istihdam edilen kesimi ise bu haktan 1926 yılından itibaren yararlandı.

“Madde 6 – Sekiz saat çalışan bir işçinin gece dahi çalıştırılmasına mecburiyet hasıl olduğu takdirde yalnız dört saat çalıştırılacak ve tam gündelik alacak. Yalnız gece çalıştırılan işçiler gündüz işçisi gibi sekiz saat çalışır, fakat iki kat gündelik alır. (birinci fıkra müttefikan kabul ikinci fıkra üç grup red, işçiler ısrar).” Oybirliğiyle kabul edilen birinci fıkra günümüzde bile geçerli değildir. Bu maddenin anlamı, günlük sekiz saatlik çalışmayı tamamlayan işçinin dört saat daha çalışması durumunda, fazla çalışma ücretinin yüzde 100 zamlı ödeneceğidir. Yürürlükte bulunan mevzuata göre, bu nitelikteki fazla çalışma yüzde 50 zamlı olarak ödenmektedir.

“Madde 7 – Maden ocaklarında çalışan işçilerin altı saatlik mesaisinin bir gündelik itibar olunması. Ve maden ocaklarında onsekiz yaştan dún olanlarla kadınların çalıştırılmaması. (müttefikan kabul).” Maden ocaklarında çalışan işçinin altı saat çalışıp sekiz saatlik ücret alması talebinin oybirliğiyle kabul edilmiş olması önemlidir. Böyle bir uygulama günümüzde bile yoktur. Ayrıca, kadınların yeraltında çalışmalarının yasaklanması istemi de oybirliği kabul edilmiştir. Diğer taraftan, onsekiz yaşın altındaki erkek işçilerin maden ocaklarında çalıştırılma yasağı talebi, 1921 yılında kabul edilen 151 sayılı Yasa'da (Madde 2) Ereğli maden işçileri için kabul edilmiş olan uygulamanın yaygınlaştırılmasıdır.

“Madde 10 – Bilûmum müesseselerde sabit işçi olarak istihdam edilen kadınlara doğuramazdan evvel ve sonraya ait olmak üzere sekiz hafta ve her ay üç gün izin verilmesi. Ve bu gündelikleriyle aylıklarının tamam verilmesi.” (müttefikan kabul).” Kongre'nin oybirliğiyle doğumdan önce ve sonra sekizer haftalık ücretli doğum izni talep etmesi son derece önemlidir. Türkiye'de işçi statüsünde istihdam edilen ücretliler için bu uygulama ancak 2003 yılında gerçekleştirilebildi. Kadın işçiler bugün bile tam aylıklarını değil, buna yakın bir miktar olan geçici işgöremezlik ödeneğini almaktadır. Memurların hakları 1926 yılında verildi.

“Madde 11 – Bilûmum işçi gündeliklerinin memleket maişetiyle mütenasib olarak hadd-i asgari miktarının her üç ayda bir defa dernekler teşekkül edinceye kadar işçi mümessilleri hazır olduğu halde belediye meclislerince tayiniyle müesseseler tarafından vacib-ül-ittibâ olmak üzere neşir ve ilanı. (müttefikan kabul).” 1921 yılında kabul edilen 151 sayılı Yasa'ya göre (Madde 11), Ereğli kömür işçileri için asgari ücret belirlenecekti. İktisat Kongresi'nin oybirliğiyle aldığı karar, asgari ücret uygulamasını tüm işçilere yaygınlaştırmayı ve asgari ücreti üç ayda bir gözden geçirmeyi talep etmektedir. Asgari ücret 1936 yılında kabul edilen 3008 sayılı İş Yasası'nda yer aldı; ancak ilgili yönetmeliklerin çıkarılmasının gecikmesi nedeniyle 1951 yılından itibaren uygulandı.

“Madde 12 – İşçi gündelik ve aylıklarının umum müesseselerde nakden ve muntazaman verilmesi. (müttefikan kabul).” Oybirliğiyle kabul edilen bu talep de 1936 yılında kabul edilen İş Yasası'nda yer aldı.

“Madde 13 – Haftada bir gün işçilere istirahat müddetinin verilmesi... (müttefikan kabul).” Oybirliğiyle kabul edilen bu talep 15 Ocak 1924 tarihinde kabul edilen 394 sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanun ile uygulamaya sokuldu. Memurlar ise bu haktan yararlanabiliyordu.

“Madde 14 – (1 Mayıs) gününün Türkiye İşçileri bayramı olarak kanunen kabulü. (sanayi ve işçi müttefikan, çiftçi ve tüccar ekalliyetle kabul).” Sanayicilerin ve işçilerin 1 Mayıs'ın Türkiye İşçileri bayramı olarak kabul edilmesini gündeme getirmesi ilginçtir. 1 Mayıs, 1921 ve 1922 yıllarında kutlanmıştı. 27 Mayıs 1935 gün ve 2739 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun ile 1 Mayıs günü Bahar Bayramı olarak genel tatil kabul edildi. Ancak genel tatilde işçilere herhangi bir ücret ödenmiyordu. 12 Eylül darbesinden sonra Milli Güvenlik Konseyi 17 Mart 1981 günü kabul ettiği 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'da 1 Mayıs'ı genel tatil olmaktan çıkardı. 1 Mayıs'ın ücretli genel tatiller arasına yeniden sokulabilmesi ise 2009 yılında gerçekleştirilebildi.

“Madde 15 – Sabit işçilerin hafta tatilleriyle resmi günlerde ve işçi bayramı gününde gündeliklerinin tam verilmesi. Umumi tatil günlerinde işçileri çalıştırmak mecburiyeti hasıl olduğu takdirde, iki kat gündelik verilmesi. (birinci fıkra üç grup tarafından red, işçiler tarafından ısrar, diğerleri müttefikan kabul).” Kongre'de oybirliğiyle kabul edilen ilk fıkra, ancak 1950'lerin ortalarında hayata geçirilebildi. 9.8.1951 gün ve 5837 sayılı yasayla, genel tatillerde işçilere çalışılmaksızın yarım yevmiye ödenmesi kararlaştırıldı. 8.6.1956 gün ve 6734 sayılı yasayla da, 1 Mayıs dahil tüm genel tatillerde işçilere çalışılmadan ödenecek ücret 1 yevmiyeye çıkarıldı.

“Madde 16 – Umum sanat müesseselerinde ve gümrüklerde ve matbaalarda ve şirketlerde müstahdem işçilerin hastalandıkları takdirde üç aya kadar gündeliklerinin tam verilmesi. Ve üç ay hastalanan ve hastalığı şifa bulmayan bir illetle malûl olduğu tahakkuk eden işçilerin işten çıkarıldıkları takdirde müesseselerin iktidar-ı malîyesi ile mütenasib ikramiyeler vermeleri. (birinci fıkra üç grup tarafından red, işçiler ısrar. Diğer fıkra müttefikan kabul).” İşçilerin ısrarlı olduğu ilk talep, 1945 yılında İşçi Sigortaları Kurumu'nun kurulmasından sonra gündeme geldi. Geçici işgöremezlik ödeneği ücretin büyük bölümünü karşılamaya başladı. Oybirliğiyle kabul edilen diğer talep ise daha sonraki yıllarda kıdem tazminatı olarak gündeme geldi.

“**Madde 17** – Evlenecek işçilere gündelikleri verilmek şartıyla bir hafta izin verilmesi. (müttefikan kabul).” Kongre’de oybirliğiyle kabul edilen bu talep, işçi statüsünde istihdam edilen ücretliler için ancak 4.4.2015 gün ve 6645 sayılı yasayla üç gün olarak gerçekleştirildi.

“**Madde 18** – Bir sene iş başında bulunan işçilere senede bir ay izin verilmesi ve gündeliklerinin tam îtası. (üç grup red, işçiler ısrar).” Diğer grupların karşı çıkmasına karşın işçilerin ısrarla gündeme getirdikleri bir talep günümüzde bile uygulanmamaktadır. Türkiye’de işçilere ücretli izin hakkı 11 Nisan 1960 gün ve 7467 sayılı Yıllık Ücretli İzin Kanunu ile getirildi. Bu kanunda yıllık ücretli izin hakkı işçinin kıdemine göre 12 ile 24 işgünü arasında değişiyordu. 2003 yılında bu süreler ikişer işgünü daha eklendi. Devlet memuru statüsünde istihdam edilen ücretliler ise bu haktan 1926 yılında yararlanmaya başladılar.

“**Madde 19** – Daimî büyük sanat müesseselerinde, gümrüklerde, şömendöfer, elektrik ve tramvay gibi şirketlerde, maden ocaklarında çalıştırılan işçilerin kaza ve ihtiyarlık dahil olduğu halde hayat sigortasına rabıtları ve sigorta ücretinin müessese sahipleriyle işçiler tarafından yarıyarıya verilmesi. Ve derneklerin koyacağı tekaüdiye hakkının müesseselerce tanınması. (müttefikan kabul).” Kongrede oybirliğiyle gündeme getirilen bu talep, 1945 yılından itibaren işkolları ve iller kademeli olarak kapsama alınarak hayata geçirildi. Devlet memuru statüsünde istihdam edilen ücretliler ise 1926 yılından itibaren gelişmiş bir sosyal güvenlik sisteminde yararlanabildi.

“**Madde 20** – İş başında sakatlanan umum işçilerin sermayedarlar ve müesseseler tarafından hayatlarının emniyet altına alınması. (üç grup red, işçiler ısrar).” Diğer grupların reddettiği bu talep de 1945 sonrasında kabul edilen iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında hayata geçirildi.

“**Madde 21** – İki yüzeli işçi kullanan fabrikalar, şirketler müesseseleri içinde veya yakında bir dispanser, maden ocaklarıyla büyük kıt’ada ormanları işleten ve ormanlarda fabrika yapan sermaye sahiplerinin veya şirketlerin ve tuzlaların civarında birer hastane ve maden ocaklarında işçiler için behemehâl birer parasız hamam yapmalarına mecbur tutulmaları. (müttefikan kabul).” Hastane talebi 1945 yılından sonra gerçekleştirildi.

“**Madde 23** – Sanat müesseseleri ve işçi çalıştıran diğer müesseselerin mevcut sıhî nizamlara tevfikan daimî surette sıhîye memurları tarafından teftiş ettirilmesi ve bu hastanelerin yapılması.” 1945 yılında Çalışma Bakanlığının kurulmasından sonra, daha önceleri sınırlı bir biçimde sürdürülen teftiş faaliyeti daha düzenli hale getirildi.

“**Madde 24** – Büyük sanat müesseseleriyle, şirketler, madenler, tuzlalar ve büyük kıt’ada orman işletenler ve bu ormanlar civarında fabrika yapanların

müesseseleri yakınında işçileri için sıhî evler yapmalarına mecbur tutulması, veya ev kirası zammı vermeleri (üç grup müttefikan, tüccar grubu ekalliyetle kabul).” Lojman yapılması talebi kamu işyerlerinde önemli ölçüde hayata geçirildi. Lojman olmayan yerlerde kira karşılığı bir ek ödeme yapılması ise çok istisnai durumlarda uygulandı.

“**Madde 25** – İşçi çocuklarının şehit çocuklarından sora tercihan leylî sanat mekteplerine meccanen kabulü. (müttefikan kabul).” Bu önemli talebin ne ölçüde uygulandığı konusunda bilgi yoktur.

“**Madde 26** – Memlekette açılacak bütün işlerin Türk erbab-i sây ve ameline tahsisi. (müttefikan kabul).” İttifakla kabul edilen bu talep, 11.6.1932 tarihinde kabul edilen 2007 sayılı Türkiye'deki Türk Vatandaşlarına Tahsis Edilen Sanat ve Hizmetler Hakkında Kanunla büyük ölçüde hayata geçirildi.

“**Madde 31** – Hiçbir asrî zihniyete uymayan esnaf talimatnâmesinin ilgasıyla cemiyet teşkili hakkının her sınıf halka kanun mucibince bahşedilmesi. (müttefikan kabul).”

“**Madde 32** – Gediklerin, kabzımallığın, sırık hamallığının kat'iyen ilgası. Limanlarda, gümrüklerde kâhya vesair namlarla işçinin hukukunu kaybettiren ve memlekette işçiyi istibdatla kullanan kimselerin faaliyetlerine meydan verilmemesi. (müttefikan kabul).” Bu talep uzun yıllar hayata geçirilemedi ve özellikle inşaat ve tarım işkollarında günümüzde bile bir ölçüde devam etmektedir.

“**Madde 33** – Müesseseler tarafından her sene işçilere verilecek ikramiyenin müsavatla tevzii. (üç grup müttefikan kabul, tüccar ekalliyetle kabul).” İşçilere ikramiye verilmesi kamu kesiminde 1950'li yıllarda başladı. Özel sektörde ise ancak toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçiler ikramiyeden yararlanabilmektedir.

“**Madde 34** – Ziraat işlerinde kullanılan işçiler yukarıki maddelerin ahkâmından müstesnâdır. (müttefikan kabul).” Tarım işçilerinin iş yasası kapsamına alınabilmesi günümüzde bile tam olarak sağlanamadı. 4857 sayılı İş Yasası'na göre, 50 ve daha az sayıda işçinin çalıştığı tarım ve orman işlerinde çalışan işçileri koruyan bir iş yasası yoktur.

İKTİSAT KONGRESİ SONRASI DEĞERLENDİRMELER

İşçi Grubu başkanlığına seçilen Kütahya temsilcisi Aka Gündüz Bey İktisat Kongresi sonrasında Anadolu'da Yeni Gün Gazetesi'nde 6 Nisan 1923 günü şu değerlendirmeyi yaptı:

“Bu Grup da otuz dört maddelik mukarreratı Kongre'de kabul ettirmiştir. Kongre'nin hulûs-u niyeti, ciddi mesai ve hissiyatı sayesinde Türkiye işçileri birçok memleket işçilerinden fazla müsaadâta nail olmuşlardır. Bu muvaffakiyatin

âmilllerinden birisi de Türkiye işçilerinin bütün diğer zümrelerle elbirliği içinde çalışmak istemesi ve bunun her vesile ile temin eylemesidir. Türkiye işçileri sây, refah ve memleket istiklâli istiyorlar. Her ne şekil ve surette olursa olsun bu üç umde haricinde Türk işçisi bulamazsınız. (...)

“Kongre bazı müstacel temenni kararları vermiştir. Bunları Hükümete arzettiğimizden azami beş gün zarfında cevaplar aldık ve temennimizin ehemmiyetle nazar-ı dikkate alındığını gördük. Bu Kongre mukarreratı velev resmen olsun kanunî mahiyetini aldığı gün iktisadiyatımızın temelleri atılmış olacaktır ve bu halk devletinin tecellilerinden birisidir. O günü göreceğimizi kuvvetle ümid ediyorum.” (Ökçün, G., a.g.k., 1971, s.339)

Türkiye İşçi ve Çiftçi Sosyalist Fırkası'nın önderi Şefik Hüsnü'nün İktisat Kongresi sonrasındaki değerlendirmesi de olumluydu:

“Amele Grubunun İktisat Kongresinde ciddi ve birlikli faaliyeti, emekçi sınıfın diğer sınıflar yanında ve aynı seviyede muhterem bir mevki işgal etmesini mümkün kılan evsaf ve meziyetlere malik bulunduğu şüphe bırakmamıştır.

“Memleketimizin her tarafından gelen işçi sınıfı mümessilleri, İzmir'de buluşup görüştiler. Bu, Türkiye'nin işçilik tarihinde ilk defa vâki olan bir hadisedir. Yalnız bu imkânı hazırlamış olmasından dolayı İktisat Kongresinin kıymeti amele nazarında pek büyüktür. Son zamanlara kadar amele teşkilatlarının faaliyetleri daima mevzii kalmış, muhtelif merkezlerde bulunan işçiler arasında münasebet tesis edememiştir. İzmir'de yurdumuzun dört köşesinden gelen murahhasların teâtî-i efkâr etmesi ile şimdiye kadar uzaktan uzağa, az çok nazarî bir tarzda yapılmasına uğraşılan itihad-ı umuminin temelleri amelî bir tarzda hazırlanmış oldu. Maateessüf bu faaliyetler esnasında iş bozanlar çıktı, vaki isnat ve iftiralar ortaya atıldı. Fakat hissiyatına hâkim olan Amele Grubu temkinine hâlel getirmedi. İşçilik inkılâp ruhundan gelen bir hamle ile nokta-i nazarının tebellür etmesine hâil olanları, müsbet bir iş meydana çıkarmaktan istinkâf edenleri kendi hallerine bırakarak, elbirliği ile işçilerimizin asgari metâlibini herkesin anlayabileceği basit maddeler şekline soktu ve Kongre Heyet-i Umumiyesine arzetti.” (Aydınlık Dergisi, Nisan 1923, Sayı 14, aktaran, Ökçün, G., a.g.k., 1971, s.382)

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Türkiye İktisat Kongresi, Kemalist Devrim'in önemli toplantılarından biridir. Mustafa Kemal Paşa şöyle diyordu: “Nasıl ki Erzurum Kongresi felaket noktasına gelmiş olan bu milleti kurtarmak hususunda Misak-ı Millinin ve Teşkilat-ı Esasiye Kanunu'nun ilk temel taşlarını tedarik hususunda âmil olmuş, müessir olmuş, müteşebbis olmuş ve bundan dolayı tarihimizde, tarih-i millimizde en kıymetli ve yüksek hatırayı ihraz etmiş ise, kongreniz dahi milletin ve memleket hayat ve halâs-

ı hakikisini temine medar olacak düsturun temel taşlarını ve esaslarını ihzar edip ortaya koymak suretiyle tarihte büyük namı ve çok kıymetli bir hatırayı ihraz edecektir.” (Ökçün, G., a.g.k., 1971, s.256; Afetinan, a.g.k., 1982, s.68)

Gerçekten de Cumhuriyet'in 1945 yılına kadarki ekonomik ve toplumsal politikaların temel çizgilerini Mustafa Kemal Paşa'nın Kongre'yi açış konuşmasında ve Türkiye İktisat Kongresi tartışmalarında ve kararlarında bulmak olanaklıdır.

24 OCAK 1980'İN YILDÖNÜMÜNDE 24 OCAK'IN KAYIPLARI

24 Ocak 1980 günü açıklanan istikrar programı, çeşitli düzenlemelerin yanı sıra, Türkiye'de özellikle 1929 yılından beri uygulanmakta olan ithal ikameci sanayileşme politikasından ihracata dönük sanayileşme politikasına geçişi de getirdi. Bu model değişikliği tam olarak ancak 12 Eylül 1980 darbesi sonrasında uygulanabildi. 24 Ocak ve özellikle 12 Eylül sonrasında işçiler aleyhine yapılan düzenlemelerin bir bölümü, aradan geçen 43 yıla rağmen, günümüzde de varlığını sürdürmektedir.

İşçiler arasında yaygın bir anlayış, “verilen hak geri alınmaz”dır. 24 Ocak ve 12 Eylül sonrasında geri alınan hakların hatırlanması, günümüzde giderek derinleşmekte olan ekonomik kriz koşullarında hangi hakların daha tehdit altında olduğunun anlaşılması açısından önemlidir. Kazanılmış haklar, onların korunması konusunda da bilinçli ve kararlı olunmaması durumunda, elden kaçırılabilir.

Tekgıda-İş Sendika Akademisi'nin “24 Ocak 1980'in Yıldönümünde 24 Ocak'ın Kayıpları” çalışmasında 1980-1983 dönemindeki kayıplar hatırlanmaktadır.

24 OCAK 1980 ÖNCESİNDEKİ EKONOMİK GELİŞMELER

Kapitalizmin 1946-1973 döneminde yaşanan Altın Çağ'ının sona ermesinin ardından Türkiye ekonomisinde 1978-1983 yıllarında, ülkemizin döviz harcamalarının döviz kazancından çok fazla olmasına bağlı olarak, önemli bir kriz yaşandı. Türkiye 1977 yılında yeniden dış borçlarını ödeyemez duruma düştü. Piyasadan birçok mal çekildi. Birçok işletme, girdi ve enerji teminindeki sıkıntılar nedeniyle, çalışmayı durdurdu.

Sabit fiyatlarla GSMH 1978 yılında yüzde 1,2 oranında büyüdü; ancak 1979 yılında yüzde 0,5 ve 1980 yılında yüzde 2,8 oranında küçüldü. 1981, 1982 ve 1983 yıllarındaki büyüme hızı da, sırasıyla, yüzde 4,8 ve yüzde 3,1 ve yüzde 4,2 düzeyinde gerçekleşti. Sabit fiyatlarla kişi başına GSMH ise 1978 yılında yüzde 0,8, 1979 yılında yüzde 2,5 ve 1980 yılında yüzde 4,8 oranlarında küçüldü. Daha sonraki üç yılda küçük artışlar oldu. 1981 yılında yüzde 2,3, 1982 yılında yüzde 0,6 ve 1983 yılında da yüzde 1,7 oranlarında büyüme sağlandı.

Türkiye'nin petrol gereksinimi 1960'lı ve 1970'li yıllarda arttı. Döviz harcamalarının giderek artan bir bölümünü petrol alımı oluşturmaya başladı. 1972 yılında bir varil petrolün fiyatı 2,48 Dolardı. 1973 yılında 3,29 Dolara, 1974 yılında 11,58 Dolara yükseldi. 1978 yılında 14,02 Dolar olan fiyat 1979 yılında 31,61 Dolara ve 1980 yılında 36,83 Dolara çıktı. Ayrıca diğer ürünlerin ithalatında da artış yaşandı.

Bu gelişmeler Türkiye'nin toplam ithalatını ve döviz harcamalarını hızla artırdı. 1972 yılında 1,6 milyar Dolar olan ithalat, 1973 yılında 2,1 milyar Dolara, 1974 yılında 3,8 milyar Dolara, 1975 yılında 4,7 milyar Dolara, 1977 yılında da 5,8 milyar Dolara yükseldi. İhracatın ithalatı karşılama oranı 1977 yılında yüzde 30 ve 1980 yılında yüzde 37 oldu.

Türkiye'nin 1974 yılında Kıbrıs'a haklı ve meşru müdahalesinin ardından ABD'nin Türkiye'ye uyguladığı ambargo ve yurtdışındaki işçilerin gönderdikleri paralardaki azalma da döviz sorununu büyüttü.

Döviz darboğazı, 1977 yılından itibaren temel tüketim mallarının piyasadan çekilmesine yol açtı. 1978-79 döneminde fuel-oil, kömür, gazyağı, kahve, margarin, sıvı yağ, ilaç, ampul, deterjan, röntgen filmi, sigara, gazete kâğıdı, oto yedek parçası sıkıntısı yaşandı, sık sık elektrik kesintisi uygulandı.

Ekonomik krizin halkın siyasi tercihlerine yansması, 1977 ve 1979 yıllarındaki kısmi Senato seçimlerinde görülmektedir.

1978-1979 yıllarında iktidarda CHP vardı. 5.1.1978-12.11.1979 döneminde Bülent Ecevit başbakandı.

5 Haziran 1977 tarihinde Senato'nun 50 üyesi için yapılan seçimlerde CHP oyların yüzde 42,4'ünü, AP ise yüzde 38,3'ünü aldı.

14 Ekim 1979 tarihinde Senato'nun 50 üyesi için yapılan seçimlerde CHP'nin oyları yüzde 29,1'e düştü, AP'nin oyları yüzde 46,8'e yükseldi.

Ekonomik kriz, CHP'nin büyük oy kaybına yol açtı.

Türkiye, 1929 yılından beri ithal ikameci sanayileşme politikasını uyguluyordu.

İthal ikameci sanayileşme politikasında, ithal edilen malların Türkiye'de üretimi temel amaçtı. Ancak ithal edilen malların Türkiye'de üretimi bir anda yapılamadığından, kademeli bir süreç izleniyordu. Bir malın nihai biçiminin ithali yerine, bazı parçalarının ithali ve geri kalan üretim sürecinin Türkiye'de tamamlanması yoluna gidiliyordu. Örneğin, geçmişte buzdolabı ithal edilirken, buzdolabı ithalinde alınan vergi yükseltiliyor, buzdolabının bazı parçalarının ithali kolaylaştırılıyor ve üretimin Türkiye'de tamamlanması teşvik ediliyordu.

Bu politikanın başarılı bir biçimde sürdürülebilmesinin önkoşulu, gerek yatırım malları ithalatı, gerek de bir bölümü Türkiye'de üretilecek olan malın ithal parça girdileri için döviz gereksiniminin karşılanmasıydı.

Türkiye 1950'li yıllarda bir döviz darboğazı yaşamıştı. 1960'lı yıllarda ise yurtdışına giden ve yabancı ülkelerde belirli bir süre kalıp geri dönme niyetinde olan işçilerin biriktirdikleri parayı Türkiye'deki ailelerine göndermeleri sayesinde, döviz gereksiniminin önemli bir bölümünü karşılayabilmişti.

Ancak 1970'li yıllarda döviz gereksiniminin karşılanmasında çeşitli sorunlar çıkmaya başladı. Avrupa ülkelerine çalışmaya giden işçilerin bir bölümü Türkiye'deki ailelerini kendi buldukları ülkeye götürdü. Bu işçilerin bir bölümü, büyük özveriyle tasarruf ettikleri parayla Türkiye'de ev yaptırmış, tarla almış, şirket kurmuştu. Kurulan şirketlerin çok büyük bölümü iflas etti. Alman evlerde kiracı olarak oturanlar, “para süpürüyor” dedikleri “Almancı”lara kira ödemedi. Aldıkları tarlaları işleyen, yabancı ülkede çalışanın payını vermedi. Türkiye'ye gayrimenkul alınması için gönderilen paranın bir bölümü de aile yakınlarınca çarçur edildi. Bu koşullarda, Avrupa ülkelerindeki işçilerin giderek artan bölümü, tasarruflarını, buldukları ülkede tutma eğilimine girdi. Özellikle ailesini getirenler, Türkiye'de ev veya arazi almak yerine, buldukları ülkede ev almaya ve hatta işyeri açmaya başladı. Bu süreç, Türkiye'nin işçi döviz girişi nispi bir azalmaya yol açtı.

Türkiye'nin ikinci döviz kaynağı, tarım ürünü ve maden cevheri ihracatıydı. Bu ürünlerin uluslararası piyasalardaki fiyatları yavaş artınca veya düşünce, bu kaynak da yetersiz kaldı.

Diğer taraftan Türkiye'nin döviz gereksinimi sürekli olarak artıyordu.

İthal ikameci sanayileşme, döviz tasarrufuna değil, döviz ihtiyacında artışa yol açtı. Türkiye özellikle 1970'li yıllarda ithalatını artırdı.

Döviz darboğazı, 1977 yılından itibaren temel tüketim mallarının piyasadan çekilmesine yol açtı. ABD, Türkiye'nin döviz gereksinimini bir silah olarak kullanarak, 1975 yılında Türkiye tarafından el konmuş olan ABD üslerinin yeniden açılması ve Yunanistan'ın NATO'ya geri dönmesi konusunda Türkiye'nin itirazının geri alınması için baskı yaptı. Bu baskı sonuç vermediğinde, Türkiye ekonomisi ciddi bir krize sürüklendi. Bazı temel tüketim mallarının bulunamamasının yanı sıra, birçok fabrika üretimini azalttı veya durdurdu. Bazı bölgelerde tarımsal faaliyet de mazot yokluğundan ciddi biçimde etkilendi.

1975 ve sonrasında Türkiye'de işsizlik hızla arttı. Özellikle kırsal kesimde küçük üreticiliğin tasfiye süreci başladı ve köyden kente göç hızlandı. Avrupa kapısı kapandığından, artan işsizliğin yurtdışına işçi göçü aracılığıyla azaltılma olanağı ortadan kalktı. Yaşanan ekonomik krizlerin işyerlerine yansımaları öncelikle işçilerin işten çıkarılması biçiminde oldu. Yeni işyerlerinin açılma süreci de yavaşlayınca, işsizlikte büyük bir artış yaşandı.

Bu süreç, Süleyman Demirel'in azınlık hükümetinin 24 Ocak 1980 kararlarını almasıyla son buldu. İthal ikameci sanayileşme modelinden, ihracata dönük sanayileşme modeline geçildi.

Kenan Evren 1991 yılında 24 Ocak ile 12 Eylül ilişkisini şöyle anlatıyordu (Milliyet,7.1.1991): “Eğer 24 Ocak kararları denen kararların arkasından 12 Eylül dönemi gelmemiş olsaydı, o tedbirlerin fiyasko ile sonuçlanacağından hiç şüphem yoktu. Böyle sıkı bir askeri rejim sayesinde o tedbirler meyvesini vermişti.”

İthal ikameci sanayileşme modelinden, ulusötesi sermayenin ve gelişmiş kapitalist ülkelerin istekleri doğrultusunda ihracata dönük bir sanayileşme modeline geçilmesi, Türkiye işçi sınıfı hareketi açısından son derece önemli etkiler yaptı.

İthal ikameci sanayileşme modelinde sendikacılık nispeten kolaydır. İç pazar, dış rekabete karşı korunmuştur. Özellikle iç pazarın hızla genişlediği koşullarda, korunmuş bir iç pazara üretim yapan ve uluslararası pazarlara açılmaya zorlanmayan sanayici, işçilik maliyetlerini fazla dikkate almak zorunda değildir. Sanayici, işgücü maliyetindeki artışları, üretilen malların satış fiyatlarına fazlasıyla yansıtabilir ve ekleyebilir. Türkiye'de 1960'lı ve 1970'li yıllarda her türlü tüketim malına ve özellikle de dayanıklı tüketim mallarına olan talep hızla büyüyordu. Bu dönemde birçok köye elektrik götürüldü. Köye elektrik gitmesi, önce buzdolabı ve televizyon, ardından çamaşır makinesi talebini sıçratıyordu. Sanayicinin sorunu, parça ithalatı için gerekli döviz bulmak ve üretimi aksamaksızın sürdürebilmektir. Bu nedenle işyerinde işçilerle bir sorun yaşanmasının önlenmesi için gereken çaba gösteriliyordu.

24 Ocak kararlarıyla birlikte, Türkiye'nin döviz ihtiyacının sağlanmasında, sanayicinin uluslararası rekabete/pazarlara açılması ve döviz kazanması isteniyordu. Ayrıca, iç pazarın bir süreç içinde uluslararası rekabete açılması, korumanın kaldırılması da gündemdediydi. Türkiye'deki sanayici yüksek faizle kredi kullanıyor, enerjisini pahalıya satın alıyor, araştırma ve geliştirme yatırımları yapmadığından teknoloji geliştiremiyor ve emek üretkenliğini artıramıyor, birçok girdisini ulusötesi şirketlerden pahalıya alıyordu. Uluslararası rekabete girmek, ihracat yapmak ve ülke içinde ithalatla rekabet etmek isteyen sanayicinin oynayabileceği tek değişken, işçilik maliyetleriydi. Kamu sektöründe ise artan giderlerin ve kamu açıklarının azaltılabilmesi için işçilik giderlerinin azaltılması isteniyordu. Nitekim 24 Ocak kararları sonrasında bu alanda kısıntılar gündeme geldi. Parlamenter sistem içinde bu amaca ulaşılamayınca, 12 Eylül darbesinin altyapısının bir unsuru daha oluştu.

24 Ocak İstikrar Programı'nın öncelikli hedefi işçi sınıfıydı.

24 Ocak kararları işçi-işveren ilişkilerinde ciddi bir sertleşmeye yol açtı.

Özel sektörde grevler hızla arttı. Hükümetin ertelediği grevler de, erteleme süresi sonunda yeniden başlayacaktı. Ayrıca, bazı kamu kesimi işyerlerinde siyasal kaygı ve hesaplarla işçi çıkarma uygulamalarına karşı büyük direnişler gerçekleşti.

1981 yılında genel seçimler olacaktı. Azınlık hükümetinin başında bulunan Süleyman Demirel, 24 Ocak istikrar programının parlamenter düzen içinde çok ciddi bir istikrarsızlık yarattığını görerek, 1980 yılı Temmuz sonu ve Ağustos başında kamu kesimi toplu sözleşme görüşmelerinde bu politikaları terk etti.

Darbenin yaklaştığını sezip toplu sözleşme imzalayan sendikalar açısından bakıldığında, kamu kesiminde 1964 yılından beri en başarılı toplu sözleşmeler imzalandı. Örneğin, Karayolları Genel Müdürlüğü işyerlerinde çalışan işçilerin brüt yevmiyeleri (1980 Ocak fiyatlarıyla) 1980 Şubat'ında 347 TL iken 1 Mart 1980 tarihinden geçerli olmak üzere 651 TL'ye yükseldi. 1980 yılında kamu kesiminde toplu sözleşme yapmak için Başbakanlık Toplu İş Sözleşmesi Koordinasyon Kurulu'na başvuran sendikaların toplu sözleşme kapsamındaki işçi sayısı 568.341 idi. Bu işçilerin 475 bini Türk-İş'e, 45 bini DİSK'e bağlı sendikalara üyeydi. 12 Eylül öncesinde bazı sendikaların muhtemel gelişmeleri sezerek imzaladıkları toplu iş sözleşmelerinin kapsamında bulunan işçi sayısı 264.179 oldu. Bunların 209 bini Türk-İş'e bağlı sendikalarda örgütlüydü.

24 OCAK VE 12 EYLÜL 1980 ÖNCESİNDE İŞVERENLERİN TALEPLERİ

İşçilerin ve sendikaların 24 Ocak ve 12 Eylül 1980 sonrasındaki kayıpları, uluslararası güçlerin ve ülkemizdeki işverenler adına Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun (TİSK) talepleri doğrultusunda biçimlendirildi. Bu döneme damgasını vuran ifadelerden biri, TİSK Başkanı Halit Narin'in sözleriydi.

TİSK Yönetim Kurulu 22 Şubat 1983 günü toplanarak çalışma yaşamına ilişkin yasa tasarılarını görüştü. TİSK Başkanı Halit Narin, tasarıda grev hakkının kısıtlanmasına ilişkin bir soru üzerine şunları söyledi: “20 yıldır biz ağladık, onlar güldü. Dengenin bozulduğu bir ortamda 12 Eylül'e gelen olaylar yaşandı. Grev hakkı ekonomik ve milli sınırları aştığı takdirde sınırlandırılmalıdır. Sendikalar, yalnızca sendikal faaliyet içinde kalmalıdır.” (Cumhuriyet,23.2.1983)

TİSK, 1982 Anayasası hazırlık çalışmaları sırasında “sosyal devlet” anlayışına karşı çıktı ve bu kavramın Anayasadan çıkarılmasını istedi. (Cumhuriyet, 12.4.1982) TİSK'in 1982 yılı nisan ayında toplanan 14. Genel Kuruluna sunulan Çalışma Raporunda işçi haklarına ilişkin temel yaklaşım şöyle ifade ediliyordu:

“Geçmişte işveren-işçi ilişkilerine yaklaşımda daima işçilerin himayeye muhtaç olduğu görüşünün hakim olduğu bilinen bir gerçektir. Artık işçinin ezildiği, istismar edildiği iddialarının geçersizliği ortadadır. İşçilerin bugün ulaştığı seviye memurlara sağlanan imkanların çok çok üstündedir. Bunun yanında 3 milyona yakın işsiz varlığı düşünülürse, ülkemizde çalışan işçilerin mutlu bir azınlık teşkil ettiği söylenebilir. Bu durumu geçmiş tecrübeler ışığında artık savunmak mümkün değildir. Bu sebeple sosyal sorunlara yaklaşırken işçi lehine yorum kriteri terkedilmeli ve ülke yararı gözetilmelidir.” (TİSK, XIV. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara, 1982, s.19)

TİSK'in 1972, 1974, 1976, 1978, 1980 ve 1982 yıllarında yapılan genel kurullarına sunulan çalışma raporlarında yer alan isteklerin en önemlileri şöyle sıralanabilir:

- Asgari ücret, yan ödemeler de hesaba katılarak, bölgelere ve sektörlere göre ayrı ayrı belirlensin.
- Herkese eşit ücret zammı yerine, üretime katkıya göre farklı ücret zammı sistemi yaygınlaştırılsın.
- Ücret zamları verimliliğe bağlansın; ücret artışları sınırlandırılınsın; yan ödemeler azaltılınsın.
- Emekli aylıkları düşürülsün.
- Çalışılmayan hafta tatili ve genel tatiller için ücret ödenmesin.
- Kıdem tazminatına yasal tavan getirilsin ve kıdem tazminatı fonu oluşturulsun.
- Genel tatil ve ücretli izinler azaltılınsın.
- İş güvenliği denetimlerinde işyerlerinin kapatılması zorlaştırılınsın.
- Sakat ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğü kaldırılınsın.
- Toplu sözleşme uygulamasında sendikali-sendikasız işçi ayırımına son verilsin; dayanışma aidatı kolayca uygulanabilsin.
- Yönetime katılma uygulamalarına son verilsin.
- “Sendika enflasyonu” önlensin
- Tek sendikaya üyelik getirilsin; üye fişleri merkezi bir birimde toplansın.
- Sendika aidatlarının miktarı sınırlandırılınsın ve check-off sistemi kaldırılınsın.
- Sendikalar, devletin idari ve mali denetimine açık olsun.
- Sendikalarla siyasi partiler arasındaki ilişki sınırlandırılınsın.
- İşkolları yönetmeliği yasaya eklensin.
- Sendika yönetiminde görev alanların siyasi partilerin yönetiminde yer almaları halinde sendikadaki görevleri otomatik olarak düşsün.
- Sendikalar, işyerlerindeki yasadışı davranışlardan parasal ve hukuksal açılardan sorumlu tutulsun.
- İşkolu ve işyeri düzeyindeki iki toplu iş sözleşmesi yerine, tek bir toplu iş sözleşmesi yapılsın.
- Grev ertelemelerinin kapsamı genişletilsin; ertelenen grevlerde toplu iş sözleşmesi Yüksek Hakem Kurulu tarafından sonuçlandırılınsın.
- Greve çıkan işçilerin ücretleri sendikalarınca ödensin.
- Herhangi bir işçi sendikasının toplu sözleşme yapabilmesi için işkolundaki toplam işçi sayısının belirli bir oranını temsil etme önkoşulu getirilsin.

- Toplu sözleşme görüşmeleri belirli bir süre içinde sonuçlandırılınsın.
- Hak grevi kalksın.
- Her grev kararından sonra grev oylamasına gidilsin.
- Grev kararının alınmasından sonraki belirli bir dönem içinde grevin uygulanması zorunluluğu getirilsin; grevin başlama tarihi önceden işverene bildirilsin.
- Emeklilik yaşı yükseltilsin.

İşverenlerin bu isteklerinin büyük bir bölümü, aşağıda da görüleceği gibi, 12 Eylül sonrasında 1982 Anayasasıyla ve diğer mevzuatla gerçekleştirildi. Bu taleplerin bir bölümü konusunda işçiler aleyhinde atılan adımlar ise daha sonra iptal ettirildi.

12 EYLÜL 1980 SONRASINDA ÇALIŞMA MEVZUATINDA ÇALIŞANLAR ALEYHİNE YAPILAN DÜZENLEMELERDEN EN ÖNEMLİLERİ

19.9.1980 gün ve 2301 sayılı Yasa ile 1402 sayılı Sıkıyönetim Kanununu bazı maddeleri değiştirildi. 1402 sayılı Sıkıyönetim Yasasının 2. maddesine aşağıdaki fıkra eklendi:

“Sıkıyönetim komutanlarının, bölgelerinde genel güvenlik, asayiş veya kamu düzeni açısından çalışmaları sakıncalı görülen ve hizmetleri yararlı olmayan kamu personelinin statülerine göre atanması veya işine son verilmesi, yerel yönetimde çalışanların görevden uzaklaştırılması veya işlerine son verilmesi hakkındaki istemleri ilgili kurum ve organlarca derhal yerine getirilir.”

Bu bent, 28.12.1982 gün ve 2766 sayılı Yasayla aşağıdaki biçime dönüştürüldü:

“Sıkıyönetim komutanlarının; bölgelerinde genel güvenlik, asayiş veya kamu düzeni açısından çalışmaları sakıncalı görülen veya hizmetleri yararlı olmayan kamu personelinin statülerine göre atanması veya işine son verilmesi, mahalli idarelerde çalışanların görevden uzaklaştırılması veya işlerine son verilmesi hakkındaki istemleri ilgili kurum ve organlarca derhal yerine getirilir. Bunlar hakkında, tabi oldukları 5434 sayılı T.C.Emekli Sandığı Kanunu veya diğer sosyal güvenlik kurumları hakkındaki kanun hükümleri uygulanır. Bu şekilde işlerine son verilen memurlar, diğer kamu görevlileri ve kamu hizmetlerinde görevli işçiler bir daha kamu hizmetlerinde çalıştırılmazlar.”

1985 yılı başlarında Adalet Bakanı tarafından yapılan bir açıklamaya göre, bu hükme dayanılarak 4667 işçi ve memur işinden çıkarılmıştı. 4509 kişi de bölge dışına gönderildi. (TÜBA, İş, İşçi, Çalışma Bülteni, No.495, 29.4.1985)

1402 sayılı Sıkıyönetim Yasası'nın sıkıyönetim komutanlarının yetkilerine ilişkin maddesinin "f" bendi 2301 sayılı Yasa ile 1980 yılında aşağıdaki biçimde değiştirildi:

"Grev, lokavt yetkilerinin kullanılmasını, irade beyanı, referandum gibi sendikal faaliyetleri sürekli olarak durdurmak veya izine bağlamak;

"Tahrip, yağma, işgal, fiili durum, boykot, iş yavaşlatması, çalışma özgürlüğünün kısıtlanması ve işyerlerinin kapatılması gibi hareketleri yasaklamak, önlemek veya önleyici tedbirler almak;"

1402 sayılı Sıkıyönetim Yasası'nın sıkıyönetim komutanlıklarının yetkilerine ilişkin maddesinin "g" bendindeki yetki ise, 1980 yılında 2301 sayılı Yasayla aşağıdaki biçimde değiştirildi:

"Kapalı veya açık yerlerde her türlü toplantıları veya gösteri yürüyüşlerini yasaklamak, izine bağlamak, yapılacağı açık ve kapalı yerleri tayin ve tahsis etmek, izine bağladığı her türlü toplantıyı kontrol altında tutmak veya izlemek, her türlü dernek ve teşekküllerin çalışmalarını durdurmak veya bunları izine bağlamak; yeni dernek kuruluşlarını izine bağlamak;"

Bu fıkra, 12.3.1982 gün ve 2632 sayılı Yasa ile aşağıdaki biçimi aldı:

"Kapalı veya açık yerlerde her türlü toplantıları veya gösteri yürüyüşlerini yasaklamak, izine bağlamak, yapılacak açık ve kapalı yerleri tayin ve tahsis etmek, izine bağladığı her türlü toplantıyı kontrol altında tutmak veya izlemek, yeni dernek, resmi senetle kurulabilen vakıf ve teşekküllerin kuruluşlarını izine bağlamak, ayrıca her türlü dernek, vakıf ve teşekküllerin çalışmalarını durdurmak veya bunları izine bağlamak;"

17.10.1980 gün ve 2319 sayılı Yasa ile 854 sayılı Deniz İş Yasasının kıdem tazminatı ile ilgili maddesi değiştirilerek, kıdem tazminatı hakkına kısıtlamalar ve kıdem tazminatı miktarına tavan getirildi. Benzer bir düzenleme 17.10.1980 gün ve 2320 sayılı Yasa ile 1475 sayılı İş Yasası kapsamındakiler için getirildi. Böylece, 14.4.1980 ile 23.10.1980 tarihleri arasında kıdem tazminatı üzerinde bir tavan yokken, 23.10.1980 ile 31.12.1982 tarihleri arasında 30 günlük asgari ücretin 7,5 katı bir tavan getirildi. 10.12.1982 gün ve 2762 sayılı Yasa ile kıdem tazminatının tavanı en yüksek derecedeki devlet memurunun 1 yıllık hizmet karşılığı alacağı ikramiyeye eşitlendi.

24.12.1980 gün ve 2364 sayılı Süresi Sona Eren Toplu İş Sözleşmelerinin Sosyal Zorunluluk Hallerinde Yeniden Yürürlüğe Konulması Hakkında Kanun ile süresi sona eren toplu iş sözleşmelerinin Yüksek Hakem Kurulu tarafından elden geçirilmesi düzenlendi. Böylece, 1963 yılından 1980 yılına kadar birçok toplu iş sözleşmesinde çeşitli alanlarda elde edilmiş kazanımlar gaspedildi ve 1984 yılında yeniden toplu pazarlık düzenine geçilmesi sonrasında bile bu hakların önemli bir bölümü geri alınamadı.

7.1.1981 gün ve 2370 sayılı Yasa ile Türk Ceza Yasasının bazı maddeleri değiştirildi. 765 sayılı Türk Ceza Yasasının 236. maddesi aşağıdaki biçimi aldı:

“Memurlardan veya işçi niteliğini taşımayan kamu hizmeti görevlilerinden üç veya daha fazla kimse aldıkları karar gereğince kanun hükümlerine aykırı olarak, memuriyetlerini terk eder veya vazifelerine gelmezlerse veya vazifelerine gelip de görevlerini geçici de olsa kısmen veya tamamen yapmazlar yahut yavaşlatırlarsa her biri hakkında dört aydan bir yıla kadar hapis ve ikibin liradan onbin liraya kadar ağır para cezasıyla birlikte muvakkaten veya müebbeten memuriyetten mahrumiyet cezası da hükmolunur.

“Başkaları tarafından alınan karara veya yayınlanan bildirilere uyarak yukarıdaki fıkrada yazılı fiilleri işleyen memurlara ve işçi niteliği taşımayan kamu hizmeti görevlilerine de aynı ceza hükmolunur.

“Bu maddedeki eylemler dernek veya meslek kuruluşları yöneticilerinin bu yönde aldıkları karar veya yayınladıkları bildirimler üzerine vuku bulmuşsa, bu kararı alan veya bildiriye yayınlayanlara bir yıldan üç yıla kadar hapis ve üçbin liradan onbin liraya kadar ağır para cezası verilir. Fail memur ise müebbeten memuriyetten mahrumiyet cezasına da hükmolunur.”

6.3.1981 gün ve 2422 sayılı Yasa ile 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasası değiştirildi. Bu Yasa ile kaybedilen hakların en önemlileri şunlardır:

- Ayakta yapılan tedavilerde ilaç bedellerinin yüzde 20'si sigortalıdan kesilmeye başlandı.
- Emekli aylığının hesaplanmasında son beş yıllık kazançların en yüksek üç yılının ortalaması yerine, beş yılın tümünün ortalaması alınmaya başlandı.
- Yaşlılık aylığı taban oranı yüzde 70'den yüzde 60'a indirildi.
- Sigorta primi işçi payı yüzde 14'e çıkarıldı.
- Kurum sağlık yardımlarından yararlanacak olanların muayene başına bir ücret ödemesi uygulaması getirildi.

26.3.1982 gün ve 2645 sayılı Yasa ile 4792 sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Yasası değiştirildi. Sosyal Sigortalar Kurumu Yönetim Kurulundaki işçi temsilcisi sayısı 2'den 1'e düşürüldü. Ayrıca, SSK çalışanlarının temsilcisi ve emeklilerin temsilcisi, SSK Yönetim Kurulundan çıkarıldı. Yönetim Kurulunda atamalı üyeler çoğunluğa geçti. Diğer yasalarla yapılan değişikliklerle de SSK'nın hükümete bağımlılığı daha da artırıldı; SSK'nın yönetiminde işçi ve işveren temsilcilerinin gücü ve etkinliği iyice azaltıldı.

17.3.1981 gün ve 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Yasa ile daha önceden ücretli izinli sayılan 5,5 gün tatil olmaktan çıkarıldı. 20.4.1983 gün ve 2818 sayılı Yasayla, 23 Nisan günü (1 gün) yeniden ücretli genel tatil haline getirildi.

1.4.1981 gün ve 2443 sayılı Devlet Denetleme Kurulu Kurulması Hakkında Yasa ile her düzeydeki işçi ve işveren meslek teşekküllerinde her türlü inceleme, araştırma ve denetleme yapma yetkisi verildi (M.2/d).

17.4.1981 gün ve 2448 sayılı Yasa ile 6772 sayılı Yasa değiştirilerek, yeraltı madenciliği dışındaki kamu kurum ve kuruluşlarında ikramiye sayısı, ilave tediye (yılda 52 yevmiye) ek olarak iki aylık ücret, diğer işyerleri için ise yılda toplam dört aylık ücret ile sınırlandırıldı (4.7.1956 Tarihli 6772 Sayılı Kanuna Bir Ek Madde Eklenmesi ve İşçilere Toplu Sözleşmeleri ile Verilecek İkramiyeler Hakkında Kanun).

22.7.1981 gün ve 2495 sayılı Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Yasa ile özel güvenlik teşkilatlarının kurulması öngörülüyordu. Yasanın 21. maddesi: “Özel güvenlik teşkilatı personeli, sendika, dernek ve siyasi partilere üye olamazlar. Bu yasağa uymayanların görevlerine ilgili kuruluşça son verilir,” düzenlemesini getirdi. Yasanın 22. maddesi şöyleydi: “Özel güvenlik teşkilatı personeli, grevlere ve her türlü toplantı veya gösteri yürüyüşlerine, hiçbir şekilde katılamaz ve katılmaya teşvik edilemez ve zorlanamazlar.” Yasanın 27. maddesi şöyleydi: “Özel güvenlik teşkilatı personeli, bağlı buldukları kuruluşta grev veya lokavt uygulanması hallerinde, genel kolluk kuvvetlerine yardımcı olmak üzere, il valisinin görevlendireceği genel zabıta amirinin emrine girer ve kuruluş içinde kendilerine verilecek görevleri yapar.”

28.7.1981 gün ve 2499 sayılı Sermaye Piyasası Kanununa göre toplu iş sözleşmesi ve grev yasaktı: Madde 26. “275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 20nci maddesindeki yasak, Kurul hizmetlerinde de uygulanır.”

657 sayılı Devlet Memurları Yasası 12.5.1982 gün ve 2670 sayılı Yasa ile değiştirildi ve cezalar ağırlaştırıldı:

“Madde 125/E: Devlet memurluğundan çıkarma cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

(a) İdeolojik veya siyasi amaçlarla kurumların huzur, sükun ve çalışma düzenini bozmak, boykot, işgal, engelleme, işi yavaşlatma ve grev gibi eylemlere katılmak veya bu amaçlarla toplu olarak göreve gelmemek, bunları tahrik ve teşvik etmek veya yardımda bulunmak.”

657 sayılı Yasada 26. madde 12 Eylül öncesinde şu şekildeydi: “Devlet memurlarının, kamu hizmetlerini aksatacak şekilde memurluktan birlikte çekilmeleri yasaktır.”

12.5.1982 gün ve 2670 sayılı Yasa ile bu madde aşağıdaki biçimi aldı:

“Madde 26: Bu Kanunun 21nci maddesi ile hükme bağlanan hakkın kullanılmasında birden fazla devlet memurunun toplu olarak söz ve yazı ile müracaatları ve şikayetleri yasaktır.

“Devlet memurlarının kamu hizmetlerini aksatacak şekilde memurluktan kasıtlı olarak birlikte çekilmeleri veya görevlerine gelmemeleri veya görevlerine gelipte Devlet hizmetlerinin ve işlerinin yavaşlatılması veya aksatılması sonucunu doğuracak eylem ve hareketlerde bulunmaları yasaktır.”

1982 Anayasası (7.11.1982), 2821 sayılı Sendikalar Yasası (5.5.1983) ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası (5.5.1983) ile işçi hakları önemli alanlarda daha da kısıtlandı.

Anayasanın 18. maddesi zorla çalıştırmayı olanaklı hale getirdi. 1961 Anayasasında bu konu şöyle düzenlenmişti (Madde 42): “Angarya yasaktır. Memleket ihtiyaçlarının zorunlu kıldığı alanlarda vatandaşlık ödevi niteliği olan beden veya fikir çalışmalarının şekil ve şartları, demokratik esaslara uygun olarak kanunla düzenlenir.”

1982 Anayasasında bu konu şöyle düzenlendi (Madde 18): “Hiç kimse zorla çalıştırılmaz. Angarya yasaktır. Şekil ve şartları kanunla düzenlenmek üzere hükümlülük veya tutukluluk süreleri içindeki çalışmalar; olağanüstü hallerde vatandaşlardan istenecek hizmetler; ülke ihtiyaçlarının zorunlu kıldığı alanlarda öngörülen vatandaşlık ödevi niteliğindeki beden ve fikir çalışmaları, zorla çalıştırma sayılmaz.”

Anayasanın 51. maddesi ile, işçi sendika ve üst kuruluşlarında yönetici olabilmek için, en az on yıl bilfiil işçi olarak çalışmış olma koşulu getirildi. Bu koşulun uygulanması, sendika yöneticilerine karşı bir tehdit olarak kullanıldı.

12 Eylül öncesinde bir işyerinde aynı anda hem işyeri, hem de işkolu toplu iş sözleşmesi uygulanabiliyordu. Anayasanın 53. maddesi ile aynı işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesinin yapılması ve uygulanması yasaklandı. Aynı düzenleme 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasasının 3. maddesi ile de getirildi. 2822 sayılı Yasanın 5. maddesi ile, toplu sözleşmelere, “kanun ve tüzüklerin emredici hükümlerine aykırı hüküm” konulamayacağı düzenlemesi getirildi. Böylece toplu pazarlık özgürlüğü daha da kısıtlandı.

Anayasanın 54. maddesi ile hak grevi yasaklandı. Bu yasak, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası ile daha da pekiştirildi.

Anayasanın 54. maddesi ile lokavt, işverenlere anayasal bir yetki olarak tanındı. Halbuki 1961 Anayasasında işverenlerin lokavt yetkisinden söz edilmiyordu. Lokavt, 1963 yılında kabul edilen 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası ile girmişti.

Anayasanın 54. maddesi, grevde sendikanın kararı dışında işyerine verilen zarardan sendikayı sorumlu tuttu: “Grev esnasında greve katılan işçilerin ve sendikanın kasıtlı veya kusurlu hareketleri sonucu, grev uygulanan işyerinde sebep

oldukları maddi zarardan sendika sorumludur.” 2822 sayılı Yasanın 47. maddesi bu düzenlemeyi yineledi.

12 Eylül öncesinde grev ertelemeleri sonucunda yeniden greve çıkılabildi. 1982 Anayasası, grev ertelemelerini grev yasağı biçimine getirdi ve erteleme süresi sonunda yeniden greve çıkılması olanağını ortadan kaldırdı: “Grev ve lokavtın yasaklandığı hallerde veya ertelendiği durumlarda erteleme sonunda, uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülür.” 2822 sayılı Yasanın 33. maddesinde bu yasak pekiştirildi ve “olağanüstü halin ilan edildiği bölgelerde grev ve lokavt ertelenmesi kararlarına ilişkin davalarda yürütmenin durdurulmasına karar verilemez” hükmü getirildi.

Anayasanın 54. maddesi, grev kırıncıları koruyan bir düzenleme daha getirdi: “Greve katılmayanların işyerinde çalışmaları, greve katılanlar tarafından hiçbir şekilde engellenemez.” Bu düzenleme 2822 sayılı Yasanın 38. maddesi ile daha da pekiştirildi. 38. madde ile “greve katılan veya lokavta maruz kalan işçilerin, işyerine giriş çıkışı engellemeleri veya işyeri önünde topluluk teşkil etmeleri” de yasaklandı. 2822 sayılı Yasa, grev gözcülerinin sayısına kısıtlama getirdi, grev yerlerine, “bu işyerinde grev vardır” dışında pankart asılmasını ve grev gözcüleri için kulübe, baraka ve çadır gibi barınma vasıtalarının kurulmasını yasakladı (Madde 48).

Anayasanın 82. maddesi, milletvekilliği ile sendika yöneticiliğini bağdaşmaz görevler olarak kabul etti. Böylece, milletvekili seçilen sendika veya bunların üst kuruluşlarının yöneticilerinin bu görevlerinin sona ermesi öngörüldü. Bu düzenleme, sendikaların gücünün Meclis'e yansıtılmasına engel oldu.

2821 sayılı Sendikalar Yasası ile sendika üyeliği için noterin aracılığı koşulu getirildi (M.22). Bu uygulama sendikaya üye olmayı daha zor ve pahalı hale soktu.

2821 sayılı Yasa, sendika üye kayıt fişinin birer nüshasının Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ve ilgili Bölge Çalışma Müdürlüğüne gönderilmesini (M.22) ve sendika yetki için başvurduktan sonraki 3 işgünü içinde işverene verilmesini (2822/13) öngörüyordu. 12 Eylül'den önce olmayan bu uygulama sendikal örgütlenme açısından birçok sakınca içeriyordu.

Sendikalar Yasası, işçinin sendikaya ödeyeceği ödentilerinin genel kurullarca belirlenmesinde sınır getirdi ve sendika ödentisi dışındaki kesintileri (dayanışma fonu, toplu sözleşme zam farkı, üst kuruluş ödentisi) yasakladı (M.23).

12 Eylül öncesinde bir sendikanın fesholması durumunda mal varlığı bir başka işçi kuruluşuna devredilirdi (274/18). 2821 sayılı Yasa ise bazı koşullarda İş ve İşçi Bulma Kurumu'na devredilmesini öngörüyordu (M.46).

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasasının 3. maddesine göre, “bir tüzelkişiliğe veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok

işyerine sahip bir işletmede işçilerin bir işyerinden diğerine naklinin işletmenin niteliği icabı olduğu hallerde bu işyerlerinin tümü için ancak bir toplu iş sözleşmesi” yapılabilirdi. Buna göre, özel sektörün birçok işyerinde bir işletme toplu sözleşmesi yapma zorunluluğu yoktu; aynı işletmeye bağlı işyerlerinde birbirinden ayrı olarak işyeri toplu iş sözleşmeleri yapılabilirdi.

2822 sayılı Yasa, sendika üyesi olmayanların dayanışma aidatı ödeyerek sendikanın bağittanmış olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanmasında sendikanın onayını kaldırdı; böylece sendikasızlaşma teşvik edildi.

2822 sayılı Yasa, sendikaların, temsil ettikleri işçiler adına toplu sözleşme yapma yetkisi almasını zorlaştırdı (M.12); toplu sözleşme görüşmelerini 60 günlük süre ile kısıtladı (M.21); ek masrafa yol açan ve hiçbir yararı olmayan arabuluculuk kurumunu getirdi (M.22).

Türkiye’de 1983 yılına kadar yürürlükte kalan, ancak greve ilişkin hükümleri 12 Eylül 1980 tarihine kadar uygulanan 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasasında da sendikal özgürlüklerle bağdaşmayan grev yasakları vardı. 2822 sayılı Yasa, grev hakkına ilişkin olarak da yeni yasaklar getirdi.

12 Eylül öncesinde özel sektör tarafından yerine getirilen su, elektrik ve havagazı üretim ve dağıtım işlerinde grev yasağı yoktu. 2822 sayılı Yasa, bu işyerlerini grev yasağı kapsamına aldı.

2822 sayılı Yasaya göre (M.29), termik santrallerini besleyen linyit üretimi, tabii gaz ve petrol sondajı, üretimi, tasfiyesi, dağıtımı, üretimi nafta veya tabii gazdan başlayan petrokimya işlerinde, bankalarda, kamu kuruluşlarınca yürütülen şehir içi deniz, kara ve demiryolu ve diğer raylı toplu yolcu ulaştırma hizmetlerinde bulunan grev yasağı, 12 Eylül öncesinde yoktu.

12 Eylül öncesinde “Milli Savunma Bakanlığınca ve İçişleri Bakanlığı Jandarma Genel Komutanlığınca doğrudan doğruya işletilen iş yerlerindeki işçilerin ücret veya sair çalışma şartlarının, piyasada benzeri iş yerlerindeki ücret veya sair çalışma şartlarına nazaran işçilerin aleyhinde olduğunun yetkili işçi sendikası veya federasyonunun başvurması üzerine Yüksek Hakem Kurulunca tesbit edilmesi halinde, bu iş yerlerinde greve karar” verilebilirdi (275/20/11). 2822 sayılı Yasa bu işyerlerinde kesin grev yasağı getirdi.

2822 sayılı Yasa, grev uygulamasının grev kararının alınması ve karşı tarafa tebliğ edilmesinden sonraki 60 günlük süre içinde uygulanabileceği hükmünü getirdi. Halbuki 12 Eylül öncesinde böyle bir zaman kısıtı yoktu ve sendika, grevi başlatmak için, işverenin en zayıf olduğu anı bekledi.

2822 sayılı Yasa, grevin uygulanmasından 6 işgünü önce durumun noter kanalıyla işverene veya işveren sendikasına bildirilmesi koşulunu getirdi. Halbuki 12 Eylül öncesinde grevin ne zaman başlayacağı önceden bildirilmez, işverenin en

zayıf olduğu anda grev başlatılırdı. Bu değişiklikle, işverenin greve katılacak işçileri işten çıkarması, işe grev kırıcı alması, fabrikayı başka yere taşıması olanağı tanındı.

12 Eylül öncesinde, bir grev sonrasında toplu iş sözleşmesi bağtlanırken, toplu sözleşmeye, grevde geçen sürelerle ilişkin ücretlerin ödenmesi ve bu sürenin kıdem tazminatının hesabında dikkate alınması konusunda hükümler konabilirdi. 2822 sayılı Yasa bu tür uygulamaları kesinlikle yasakladı: “Grev ve lokavt süresince hizmet akitleri askıda kalan işçilere bu dönem için işverence ücret ve sosyal yardımlar ödenemez, bu süre kıdem tazminatı hesabında dikkate alınamaz. Toplu iş sözleşmelerine veya hizmet akitlerine bunların aksine hüküm konulamaz.”

22.4.1983 gün ve 2820 sayılı Siyasi Partiler Yasası ile, siyasi partilerin sendikalarla ilişkilerini yasaklayan Anayasa hükmü güçlendirildi. 66. maddede yer alan yasağa ek olarak, 92. maddede aşağıdaki düzenleme getirildi:

“Madde 92: Siyasi partiler, kendi siyasetlerini yürütmek ve güçlendirmek amacıyla, dernekler, sendikalar, vakıflar, kooperatifler ve kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları veya bunların üst kuruluşları ile siyasi ilişki veya işbirliği içinde bulunamazlar; bunlardan maddi yardım alamazlar veya bu kuruluşlara maddi yardım yapamazlar; bunlara destek olamazlar ve bu amaçlarla ortak hareket edemezler.”

Özel eğitim kurumlarına ilişkin 625 sayılı Yasa 16.6.1983 gün ve 2843 sayılı Yasa ile aşağıdaki biçimde değiştirildi (275 sayılı Yasa, eğitim ve öğretim kurumlarında grevi yasaklıyordu): “Madde 32: Özel öğretim kurumlarında grev yapılamaz, bu kurumlarda çalışan öğretmenler sendika kuramazlar ve sendikalara üye olamazlar.”

16.6.1983 gün ve 2845 sayılı Devlet Güvenlik Mahkemeleri Yasası ile, toplantı ve gösteri yürüyüşleri ve greve ilişkin suç iddialarının da bu mahkemelerde yargılanacağı düzenlemesi getirildi (M.9/e/1).

TRT Yasası değiştirilerek, TRT Yönetim Kurulunda işçilerin bir temsilcisinin bulunması olanağı ortadan kaldırıldı (11.11.1983 gün ve 2954 sayılı Yasa).

İktisadi devlet teşekküllerine ilişkin 440 sayılı Yasada çok sayıda işçi istihdam edilen iktisadi devlet teşekküllerinin yönetim kurullarında işçileri temsilen bir üyenin bulunması öngörülmüyordu. Önce 60 no.lu Kanun Hükmünde Kararname 440 sayılı Yasanın yerini aldı. Bu Kanun Hükmünde Kararnamenin yerini de 19.10.1983 gün ve 2929 sayılı Yasa aldı ve işçilerin temsiline son verildi.

4.10.1983 gün ve 2908 sayılı Dernekler Yasası ile çeşitli kısıtlamalar getirildi:

“Madde 39: Belli bir kurum ve kuruluşta çalışan kamu hizmeti görevlileri ile aynı veya ayrı kurum ve kuruluşta çalışsalar bile, belli bir mesleğe mensup olan kamu hizmeti görevlileri, ancak üyelerinin ortak sosyal, ekonomik, dinlenme,

kültürel ve mesleki ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla ve sadece il ve ilçe merkezlerinde, dernek kurabilirler.”

“Madde 43: Derneklerin, yabancı ülkelerdeki dernek ve kuruluşların üyelerini Türkiye'ye davet etmesi veya yabancı derneklerin ve kuruluşların davetlerine uyarak üyelerini veya temsilcilerini yurt dışına göndermesi, Dışişleri Bakanlığının ve ilgili bakanlıkların görüşü alınarak İçişleri Bakanlığınca verilecek izne bağlıdır.”

Madde 43 sendikalara da uygulandı ve bu maddeyi ihlal etmenin yaptırımını 3 aydan 6 aya kadar hapis cezasıydı.

6.10.1983 gün ve 2911 sayılı Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Yasası da önemli kısıtlamalar getirdi:

“Madde 15: Bir il sınırı içinde aynı günde birden çok toplantı yapılmak istenmesi halinde vali, emrindeki güvenlik kuvvetlerinin ve gerektiğinde yararlanabileceği diğer güçlerin bu toplantıların güvenlik içinde yapılmasını sağlamaya yeterli olmadığı kanısına varırsa, toplantılardan bir kısmını otuz günü aşmamak üzere bir kez erteleyebilir.”

“Madde 17: Bölge valisi, vali veya kaymakam, kamu düzenini ciddi şekilde bozacak olayların çıkması veya milli güvenlik gereklerinin ihlal edilmesi veya Cumhuriyetin ana niteliklerini yok etmek amacıyla güden fiillerin işlenmesinin kuvvetle muhtemel bulunması halinde veya devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğünün, genel ahlakın ve genel sağlığın korunması amacı ile belirli bir toplantıyı yasaklayabilir veya iki ayı aşmamak üzere erteleyebilir.”

“Madde 21: Dernekler, vakıflar, sendikalar ve kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları kendi konu ve amaçları dışında toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleyemezler.”

25.10.1983 gün ve 2935 sayılı Olağanüstü Hal Yasası olağanüstü hal bölgesinde grevlerin 1 aya kadar ertelenmesine olanak tanıyordu. 425 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile bu süre 3 aya çıkarıldı.

12 Eylül 1980 tarihinden parlamenter düzene yeniden geçildiği 1983 yılı sonuna kadar çalışma hayatında işçiler aleyhine getirilen bu düzenlemelerin hepsinin temelinde, 24 Ocak 1980 istikrar programının etkisi vardı.

24 OCAK 1980 İSTİKRAR PROGRAMI VE YÜKSEK HAKEM KURULU

Tekgıda-İş Sendika Akademisi'nin 23 Ocak 2023 günü yayımlanan raporunda, 24 Ocak 1980 tarihli istikrar programı ve 12 Eylül 1980 darbesi sonrasında işçiler ve memurlar aleyhine mevzuat değişiklikleri veya yeni mevzuatla getirilen düzenlemeler özetlenmişti. Ancak bu dönemde işçi haklarına yönelik saldırı mevzuatla sınırlı kalmadı. 1963 yılında kabul edilen 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu kapsamında bağitlanan toplu iş sözleşmeleri, 12 Eylül 1980 sonrasında Yüksek Hakem Kurulu tarafından elden geçirildi ve temel hak kısıtlamalarına gidildi. Türkiye işçi sınıfı tarihi konusunda yapılan çalışmaların çok büyük bölümünde bu yıllarda toplu iş sözleşmelerinde yapılan değişiklikler ele alınmamaktadır.

Tekgıda-İş Sendika Akademisi'nin bu raporunda, Yüksek Hakem Kurulu ve çalışmalarına ilişkin düzenlemeler özetlenecektir. Gelecek hafta yayımlanacak raporda ise, Yüksek Hakem Kurulu'nun toplu iş sözleşmelerinde yaptığı olumsuz düzenlemelere ilişkin bilgiler sunulacaktır.

3008 SAYILI İŞ KANUNUNDA YÜKSEK HAKEM KURULU VE KARARLARI

Yüksek Hakem Kurulu'na ilişkin ilk hukuki düzenleme, 3008 sayı ve 8.6.1936 günlü İş Kanunundadır (Resmi Gazete, 15.6.1936).

Bu Kanuna göre işçilerin veya işçi kuruluşlarının çıkardıkları iş ihtilaflarında nihai karar verme yetkisi Yüksek Hakem Kurulu'ndaydı.

3008 sayılı İş Kanununun en önemli düzenlemelerinden biri, toplulukla iş ihtilafı çıkarılmasına ilişkindi. Bu hükme dayanarak 1939 yılından itibaren ve özellikle 1946 yılından sonra binlerce toplulukla iş ihtilafı çıkarıldı ve bu yolla işçilere çeşitli haklar sağlandı.

İş Kanununa göre (M.77), bir işyerinde umum işçi sayısının on kişiden az olmamak üzere, beşte biri kadar işçi ile işveren arasında çıkan anlaşmazlığa 'toplulukla iş ihtilafı' deniyordu. Yeterli sayıda işçinin başvurusu üzerine işverenle işçi mümessilleri arasında bir görüşme yapılıyordu. Anlaşma sağlanırsa ve anlaşmayı işçiler kabul ederse, sorun bitiyordu. Anlaşma sağlanamazsa veya işçiler sağlanan anlaşmayı kabul etmezlerse, durum ilgili makama bildiriliyordu. İlgili makam, işyerine bir memur gönderiyordu. Bu kez tarafların temsilcileri ve bu memur toplanarak sorunu çözmeye çalışıyordu. Yine anlaşma sağlanamazsa, durum valiye bildiriliyordu. Vali de "iş ihtilafı hakem kurulu"nu göreve

çağırıyordu. Kurul, o ilde İş Kanununun uygulanmasından sorumlu en büyük memur ve seçeceği bir kişi, ilin hukuk işleri müdürü ve seçeceği bir kişi, vali veya muavininden oluşuyordu. Kurul, tarafları dinledikten sonra bir karar veriyordu. Kurulun kararını kabul etmeyen taraf, anlaşmazlığı İktisat Vekili'nin çağrısı üzerine toplanan "İş İhtilafları Yüksek Hakem Kurulu"na götürebiliyordu. Yüksek Hakem Kurulu, İktisat Vekili'nin seçeceği bir öğretim üyesi, İş Kanununun uygulanmasından sorumlu dairenin en büyük amiri, İktisat Vekâleti'nden ilgili en büyük amir, Adliye Vekâleti Hukuk İşleri Umum Müdürü, İktisat Vekâleti Hukuk Müşaviri ve Dâhiliye Vekâleti Hukuk Müşaviri'nden oluşuyordu. İktisat Vekili, gerekli görürse, kendi seçeceği iki kişiyi daha bu kurula dahil edebiliyordu. Yüksek Hakem Kurulu çoğunlukla karar veriyordu; kararları kesindi. Üzerinden 26 iş haftası geçmedikçe aynı konuda yeni bir toplulukla iş ihtilafı çıkarılamıyordu.

Yüksek Hakem Kurulu'na yansıyan ve Kurulun karara bağladığı ilk uyuşmazlık, İzmir Tramvay ve Elektrik T.A.Ş. işçilerinin başvurusu üzerine 5 Kasım 1939 tarihinde gerçekleşti. 1941-1945 döneminde İstanbul ve İzmir'deki çeşitli işyerlerindeki işçilerin yaptıkları başvurular konusunda Yüksek Hakem Kurulu kararları yayımlandı ve uygulandı. (İstanbul Havagazı, Elektrik ve Teşebbüsâtı Sınaiye Türk Anonim Şirketi ile işçiler arasındaki ihtilafa ilişkin karar için bkz. Resmi Gazete, 4.6.1941; Rahmi Filibeli ve Kardeşleri Un Fabrikası ile İstihlâs Un Fabrikası ile işçiler arasındaki ihtilafa ilişkin karar için bkz. Resmi Gazete, 10.9.1942; İstanbul Havagazı, Elektrik ve Teşebbüsâtı Sınaiye T.A.Ş. ile işçiler arasındaki ihtilafa ilişkin karar için bkz. Resmi Gazete, 30.7.1943; İzmir Pamuklu Mensucat T.A.Ş. ile işçileri arasındaki iş ihtilafına ilişkin karar için bkz. Resmi Gazete, 7.3.1946)

Kanunun Yüksek Hakem Kurulu'na ilişkin maddesi aşağıda sunulmaktadır:

"Madde 83. (...) Yüksek Hakem Kurulu, Başvekil tarafından seçilecek Devlet Şûrası ikinci reislerinden birinin başkanlığı altında aşağıda yazılı tarzda teşekkül eder:

(1)Fakülte veya yüksek mekteb profesörleri arasından İktisad verilinin seçeceği bir zat,

(2)İş kanunu tatbikatile muvazzaf dairenin en büyük amiri,

(3)İktisad vekaletinde, işin mahiyetine göre, keyfiyetle ilgisi görülen diğer dairenin en büyük amiri,

(4)Adliye vekaleti hukuk işleri umum müdürü,

(5)İktisad vekaleti hukuk müşaviri,

(6)Dahiliye vekaleti hukuk müşaviri.

"Bazı mühim iş ihtilafları için, İktisad vekili, yukarıda sayılanlardan başka bitarafiki zatı daha Yüksek Hakem Kurulu'na aza seçebilir.

“Yüksek hakem kurulu meseleyi, kendisine tevdi edilen evrak üzerinde inceler. Kafi derecede aydınlatılmamış bulduğu cihazları ilgili vilayetten sorarak veya oraca lüzum gördüğü kimselerden tamamlayıcı ifadeler aldırarak, noksanlar ikmal eder. Ayrıca malumat ve mütalealarını öğrenmek istediği resmi yahut özel sıfattaki kimseleri çağırıp dinler veya bunları yazı ile cevaplarını getirir. Bu suretle yüksek hakem kurulu tarafından malumat ve mütalealarına müracaat olunan kimselerin sorulan hususa cevab vermeleri mecburi olup haklarında hukuk muhakemeleri usulü kanununun ehli vukufa müteallik hükümleri tatbik olunur.”

3008 sayılı Kanunun Yüksek Hakem Kurulu'na ilişkin maddesi, 2.3.1954 gün ve 6298 sayılı İş Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun ile değiştirildi. Yeni düzenlemede Yüksek Hakem Kurulu'nun yapısı, işçi ve işveren temsilcilerini içerek biçimde, aşağıda şekli aldı:

“Yüksek Hakem Kurulu, Temyiz Mahkemesi Hukuk, İcra ve İftas daireleri reislerinden birinin başkanlığı altında, iki iş veren ve iki işçi temsilcisiyle Çalışma Genel Müdüründen teşekkül eder. Başkanlık için Temyiz Mahkemesinin bahsi geçen dairelerinin reisleri, aralarından biri asli, diğeri de yedek olmak üzere iki kişi seçerler. Asli başkanın mazereti dolayısıyla kurula iştirak edememesi halinde yerine yedek vaziyetinde bulunan daire reisi başkanlık eder.

“Yüksek Hakem Kuruluna iştirak edecek iş veren temsilcileri (Türkiye Ticaret Odaları, Sanayi Odaları, Ticaret ve Sanayi Odaları ve Ticaret Borsaları Birliği) idare heyetinin göstereceği namzetler arasından ikisi asli ve dördü de yedek olmak üzere Çalışma Vekaleti tarafından seçilir. Asli ve yedek temsilcilerin Ankara'da oturan ve İş Kanununa tâbi iş yerlerinin iş vereni veya işveren vekili durumunda bulunan kimselerden olması şarttır.

“Yüksek Hakem Kuruluna katılacak işçi temsilcileri, Ankara Vilayeti dahilinde İş Kanununa tâbi iş yerlerinin birinci temsilcileriyle vilayet çevresindeki işçi sendikaları başkanlarının müştereken gösterecekleri namzetler arasından ikisi asli ve dördü de yedek olmak üzere Çalışma Vekaleti tarafından seçilir. Asli ve yedek işçi temsilcilerinin Ankara'da oturan ve İş Kanununa tâbi iş yerlerinde işçi sıfatıyla çalışan kimselerden olması şarttır.

“Yüksek Hakem Kurulunun iş veren ve işçi temsilcileriyle bunların yedeklerinin adları ve meslekleri Resmi Gazete ile neşrolunur.

“Kurulun iş veren ve işçi temsilcilerinin görev süreleri iki yıldır. Süreleri biten asli ve yedek temsilcilerin tekrar seçilmeleri caizdir.

“Kuruldaki işçi temsilcileri kurulun toplandığı günlerde mezun sayılırlar. Bu günlere ait sigorta primleri, ilgili sigorta kanunlarında gösterilmiş bulunan esaslar dairesinde temsilci işçilerle bunların iş verenleri tarafından ödenir.”

Özellikle 1950-54 yılları arasında işçi ücretleri artırıldı. Bu konuda DP'nin 1954 yılında yayımlanmış bir propaganda kitabında şöyle deniliyordu:

“1952 yılından beri asgari ücret esaslı İstanbul, Hatay, İçel, Bursa, Seyhan ve İzmir'de tütün, çırçır, pamuk ve mensucat iş kollarında tatbik edilmeğe başlanmış ve işçilerin maaşet şartları üzerinde derhal tesiri görülmüştür.

“İşveren ile işçi arasındaki ücret ihtilafları Yüksek Hakem Kurulunda halledilmektedir. 1950'den bu güne kadar Yüksek Hakem Kurulu'na intikal eden 238 ücretlere zam talebinin 149'u işçi lehine karara bağlanmıştır.

“İş Kanununun tatbiki neticesinde 2nci Cihan Harbinden evvel 50-100 Kr. ücretle çalışan san'atsız amelenin bugün aldığı ücret 400-500 Kr. civarındadır. Ve bu artış aynı devreler arasındaki geçim şartları tereffüünün üstündedir. Bilhassa 1950-54 seneleri arasında ücretler yükselmiş ve hususi işyerlerinde vasatı % 31, Sümerbank'ta % 48, Etibank'ta % 30, Makina-Kimya Kurumu'nda % 30 gibi bir nisbete varmıştır.” (Demokrat Parti, Kalkınan Türkiye, Ankara, 1954, S.103)

Sendikalar ve işçiler bu dönemde çok sayıda toplulukla iş ihtilafı çıkardılar. Bu ihtilafların bir bölümü il hakem kurullarında çözüme kavuşturuldu. Bir bölümü ise Yüksek Hakem Kurulu'na gönderildi ve burada karara bağlandı.

1950 yılında yalnızca İstanbul Çalışma Müdürlüğü bölgesinde il hakem kuruluna intikal eden 50 toplulukla iş ihtilafı vardı. Bu iş ihtilaflarından yaklaşık 8 bin işçi etkileniyordu. İl hakem kurulu, bu işyerlerinde yüzde 5 ile yüzde 35 arasında değişen oranlarda ücret zammı verdi. 1951 yılında 60 ihtilafın kapsamındaki işçi sayısı 14,8 bin civarındaydı. Zam oranları yüzde 5 ile yüzde 25 arasında değişti. 1952 yılında ise 89 ihtilaf il hakem kuruluna geldi. Bunların kapsamındaki işçi sayısı 30 bindi ve kurul, yüzde 5 ile yüzde 50 arasında değişen oranlarda zammı kabul etti. (Coşkundeniz, İ., “Toplulukla İş İhtilafları, Hazırlanması ve Yürütülmesi Meseleleri,” Sosyal Siyaset Konferansları, Kitap 7, İstanbul, 1955, S. 83)

Türkiye'de 1939-1949 döneminde 27 toplulukla iş ihtilafı Yüksek Hakem Kurulu tarafından sonuçlandırılmıştı. 1950-1960 döneminde Yüksek Hakem Kurulu'nun karara bağladığı toplulukla iş ihtilafı sayısı 1117 oldu. 1961 yılında da 122 karar verildi.

Örneğin, Yüksek Hakem Kurulu 1954 yılında Haliç Tersanesi işçileri adına İstanbul Liman ve Dokları Gemi Sanayii İşçileri Sendikası'nın çıkardığı uyuşmazlığı karara bağladı. Karara göre, saat ücreti 62,5 kuruştan aşağı olan işçilerin ücretleri 62,5 kuruşa çıkarıldı. Saat ücreti 80 kuruş dahil 80 kuruşa kadar olan işçilerin ücretlerine yüzde 10 oranında bir zam yapıldı. 81-87 kuruş saat ücreti alan işçilerin ücretleri 88 kuruşa çıkarıldı. Yemek bedeli günde 60 kuruş olarak belirlendi. İşçilerin parasız yolculuk etmelerini sağlayan pasoyu kaldıran işverenin kararı iptal edilerek, işçilere yeniden paso verilmesi kararlaştırıldı. (Resmi Gazete,9.7.1954)

İnhisarlar Umum Müdürlüğü Ürgüp Şarap Fabrikası işçilerinin 1954 yılında çıkardığı toplulukla iş ihtilafında Vilayet Hakem Kurulu işçilere zam verilmesini kararlaştırdı. Brüt saat ücreti 50 kuruştan az olan işçilerin ücretleri 50 kuruşa çıkarılacaktı. 50-65 kuruş saat ücreti olanların saat ücretlerine 8 kuruş zam yapılacaktı. Saat ücreti daha yüksek olanların zammı ise saatte 3 kuruştı. İşveren bu karara itiraz etti. Yüksek Hakem Kurulu ise Vilayet Hakem Kurulu'nun kararının iptaline ve işçilerin zam talebinin reddine karar verdi. (Resmi Gazete,22.6.1955)

Ancak sendikaların tepkisini çeken bir durum, toplulukla iş ihtilaflarının çok uzun zaman almasıydı. İstanbul Tekstil ve Örmeye Sanayii İşçileri Sendikası'nın 1958-1959 Devresi Faaliyet Raporu'nda bu konuda yaşanan sorunlar aktarılıyordu. Genel Başkanlığını Bahir Ersoy'un yaptığı sendika, birçok işyerinde toplulukla iş ihtilafı çıkarmış ve zam almıştı. Kanuna göre, işçilerin 180 günde bir toplulukla iş ihtilafı çıkarma hakları vardı. Ancak hakem kurullarına intikal eden ihtilaflar uzun süre sürüncemede kalıyordu. Nesim Aron Kaneti Dokuma Fabrikası ihtilafı 822 günde neticelenmedi. Sümerbank Bakırköy Bez Fabrikası ihtilafı, 426 günde neticelenmedi. Sümerbank Defterdar Fabrikası ihtilafı 429 günde neticelenmedi. Fanako Emprime Fabrikası ihtilafı 237 günde neticelenmedi. Fehmi Tiritioğlu Dokuma Fabrikası ihtilafı 603 günde neticelendi. Safi Ozan İplik Fabrikası ihtilafı 470 günde neticelendi. Tisante Ticaret İplik Fabrikası ihtilafı 175 günde neticelendi. 1951-1958 döneminde Sendikanın çıkardığı ihtilaflardan 17.083 işçi yararlandı. Bu dönemde çıkarılan 144 ihtilaftan 102'si kazanıldı, 27'si kaybedildi, 15'i de 1959 yılında devam ediyordu. (İstanbul Tekstil ve Örmeye Sanayii İşçileri Sendikası, 1958-1959 Devresi Faaliyet Raporu, İstanbul, 1959, S.13-33)

İstanbul Liman Tahmil ve Tahliye İşçileri Sendikası'nın 1953-1954 Devresi Çalışma Raporu'nda, çıkarılan toplulukla iş ihtilafları ve sendikanın çeşitli girişimleriyle üyelere sağlanan olanaklar şöyle özetleniyordu:

“Denizcilik Bankasının işçi pasolarını kaldırması üzerine vapur bilet ücretlerinden yüzde 75 tenzilat yapılması temin edilmiş ve son olarak Federasyonumuzun tanzim ettiği ihtilafta Yüksek Hakem Kurulunun verdiği kararla bu biletlerin parası da Denizcilik Bankasına ödettirilmesi kabul ettirilmiş, bu suretle işçi arkadaşlarımız bedava seyahat imkanını kazanmış bulunuyorlar.

“Ayrıca işçi yemek bedelleri de 50 kuruştan 60 kuruşa çıkarılmıştır ve yeni bir yemekhane yapılmasını ve tamire muhtaç olanların onarımının yapılmasını ve işçilere kaşık verilmesini, yemek kaplarının yenilenmesini temin ettik. Ayrıca, yemiyesi bankadan verilmek üzere bir arkadaşımızın işede vazifelendirilmesini ve yemek işi ile alakadar olmasını temin ettik.”

“İç yönetmelikte istirahat saati olarak gösterilen birer saatin de, devamlı çalıştı kaydı ile, mesaiden sayılmasını temin ettik.”

“Kara ambarlama işçilerine de birer çift kundura verilmesi temin edilmiştir.”

“Devlet teşekkülleri ile belediyelere ait işyerlerinde çalışan işçilere ikramiye verildiği halde kuruluş kanununa göre Denizcilik Bankasının hususi sermaye ile çalışan bir ortaklık olması sebebiyle işçileri olan bizler kanunen ikramiye almağa hak kazanmamış bulunmakta iken, Kurulumuz Türkiye Deniz İşçileri Sendikaları Federasyonu ile elele vererek Reiscumhura, Başbakana, Maliye, İşletmeler, Ulaştırma ve Çalışma Vekaletlerine telgraflar çekmiş, İstanbula gelmiş bulunan Başbakan ve Çalışma Vekili ve Denizcilik Bankası Genel Müdür ve Genel Müdür vekili ile istişari toplantılar yapılmış, nihayet, kanun şümulüne giren işçiler gibi ikramiye almamız sağlanmıştır.” (İstanbul Liman Tahmil ve Tahliye İşçileri Sendikası, 1953-1954 Devresi Çalışma Raporu, İstanbul, 1954, S. 4-5,7,15)

İşçiler ve sendikalar, 1963 yılı sonuna kadar toplulukla iş uyuşmazlığı çıkararak, ücret zammı alabildi. 1961-1963 döneminde Yüksek Hakem Kurulu iş uyuşmazlıklarına ilişkin 234 karar verdi. Örneğin, 1961 yılı Ocak ayında verilen bir karara göre, İstanbul Rami'de kurulu Modern Mensucat Fabrikasında çalışan işçileri temsilen Tekstil ve Örme Sanayii İşçileri Sendikası ile işveren arasında çıkan uyuşmazlıkta, işçi ücretlerine yüzde 5-15 arasında bir zam yapılması kararlaştırıldı. (Resmi Gazete,31.1.1961). İstanbul'da kurulu Lion Melba Çikolata Fabrikası'ndaki işçiler adına Türkiye Şeker ve Gıda Sanayii İşçileri Sendikası ile işveren arasındaki uyuşmazlıkta da işçi ücretlerine yüzde 10 oranında bir zam yapıldı. (Resmi Gazete,23.10.1963)

Bu konudaki ilginç kararlardan biri, Yüksek Hakem Kurulu tarafından toplulukla iş uyuşmazlığı konusunda verilen bir kararın, Bakanlar Kurulu tarafından bir başka işyerine teşmil edilmesiydi. Bu teşmil kararıyla, Devlet Demiryolları İşletmesi Gn.Md. işyerlerinden ikisinde çıkarılan iş uyuşmazlığı ile sağlanan ücret zamları, bu kuruluşun iş uyuşmazlığı çıkarılmamış işyerlerinde çalışan işçilere de uygulanması kararlaştırıldı. (Resmi Gazete,2.1.1963)

İşçiler ve sendikalar, 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 24 Temmuz 1963 günü yayımlanarak yürürlüğe girmesi öncesinde de, işçilerin hiçbir risk almadığı ve bedel ödemediği toplulukla iş uyuşmazlığı sürecini işleterek, ücret artışları sağladılar.

275 SAYILI TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ, GREV VE LOKAVT KANUNU

15.7.1963 gün ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu Yüksek Hakem Kurulu'nun bileşimi ile görev ve yetkilerini yeniden düzenledi.

Kanunun ilgili maddesi aşağıda sunulmaktadır:

“Madde 36. (1) Yüksek Hakem Kurulu:

(a)Yargıtay'ın iş davalarına bakan dairesi Başkanının başkanlığında;

(b) Danıştay Genel Kurulunun seçeceği bir dava Dairesi Başkanı,

(c) Üniversitelerin Hukuk, İktisat ve Siyasal Bilimler öğretim üyelerinin bir seçici kurul halinde Ankara'da Ankara Üniversitesi Rektörlüğünün çağrısı üzerine toplanarak kendi aralarından seçecekleri bir iktisat veya iş hukuku öğretim üyesi;

(d) Çalışma Bakanlığı Birinci Hukuk Müşaviri;

(e) Çalışma Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü;

(f) İşçiler adına seçilen iki hakem ile;

(g) İşverenler adına seçilen iki hakemden kurulum.

“Seçimle gelen üyeler iki yıl için seçilirler. Yeniden seçilmek caizdir.

“Yukarıda söz konusu Üniversite öğretim üyesinin, herhangi bir siyasi partinin üyesi olmaması şarttır.

“Seçimle gelen her bir üyelik için aynı şekilde ikişer yedek seçilir. Kurul Başkanlığı için birinci ve ikinci yedek, Yargıtay Hukuk Daireleri Genel Kurulunca Hukuk Daireleri Başkanları arasından seçilir.

“Bu maddede söz konusu seçici kurullar, üye tamsayısının salt çoğunluğu ile toplanırlar. Seçilebilmek için hazır bulunan üyelerin salt çoğunluğunun oyu şarttır.” (...)

“Yüksek Hakem Kurulunun kararları kesindir.”

12 EYLÜL DARBESİ SONRASINDAKİ YENİ DÜZENLEMELER

12 Eylül 1980 darbesinden kısa bir süre sonra, 24.12.1980 gün ve 2364 sayılı Süresi Sona Eren Toplu İş Sözleşmelerinin Sosyal Zorunluluk Hallerinde Yeniden Yürürlüğe Konulması Hakkında Kanun (Resmi Gazete, 27.12.1980) kabul edildi. Bu Kanunla Yüksek Hakem Kurulu'nun bileşimi ile görev ve yetkileri tümüyle değiştirildi. 12 Eylül 1980 sonrasında toplu iş sözleşmelerindeki birçok hakkı ortadan kaldıran Yüksek Hakem Kurulu, bu kanun ile düzenlendi.

Kanunun önemli maddeleri aşağıda sunulmaktadır:

“Madde 1. İşçi veya işveren mesleki teşekküllerinin faaliyetlerinin durdurulduğu veya grev ve lokavt yetkilerinin ertelendiği veya askıya alındığı hal ve yerlerde; yürürlük süresi sona ermiş bulunan işkolu veya işyeri toplu iş sözleşmelerini, Yüksek Hakem Kurulu, gerekli gördüğü değişiklikleri yapmak suretiyle yeniden yürürlüğe koyar.

“Bu Kanunun uygulanmasında bir toplu iş sözleşmesinin sona ermiş sayılması için sürenin dolması yeterli olup, ayrıca fesih bildirimini aranmaz.

(a) Toplu iş sözleşmelerinin; Devletin ülke ve milleti ile bütünlüğü, milli güvenlik, kamu düzeni ve genel asayişe aykırı hükümleri ile kanunlarda suç sayılan fiilleri teşvik ve himaye eden hükümleri, yeniden yürürlüğe konulamaz, teşmil

edilemez. Yürürlük süresi dolmamış toplu iş sözleşmelerinin bu gibi hükümleri de işçi, işveren ve bunların mesleki teşekkülleri ile bölge çalışma müdürlüğü veya Çalışma Bakanlığının başvurusu üzerine Yüksek Hakem Kurulunca iptal edilir.

(b)Toplu iş sözleşmelerinin ücret ve ücret ekleri ile sosyal yardımlara ilişkin hükümlerince yapılacak değişikliklerde; ülkenin ve işletmenin içinde bulunduğu ekonomik durum, sosyal durum, geçinme endeksleri, fiilen ödenmekte olan ücretler ve diğer gelir unsurlarının genel seyri de gözönünde tutulur.

(c)Yüksek Hakem Kurulu, yeniden yürürlüğe koyduğu toplu iş sözleşmelerinde, sözleşme süresi içinde gerekli gördüğü hallerde değişiklikler yapabilir.

(d)Yüksek Hakem Kurulu; kararında, toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girme tarihini, yürürlük üresini ve yapılan değişiklikleri belirtir.”

Madde 2: “Bu Kanunun yürürlüğü süresince; toplu görüşme çağrısı yapılamaz ve yetki isteminde bulunulamaz.”

“Madde 7. Bu Kanunun uygulanmasında Yüksek Hakem Kurulu;

-Yargıtay'ın iş davalarına bakan dairesi başkanının başkanlığında,
-Bakanlar Kurulunca; ekonomi, işletme veya sosyal politika ve iş hukuk konularında bilgi ve tecrübe sahibi olanlar arasından seçilecek iki üye,

-Çalışma Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü,

-Devlet Planlama Teşkilatı Sosyal Planlama Dairesi Başkanı,

-Kendisine mensup işçi sayısı en çok olan işçi konfederasyonu tarafından seçilecek iki üye,

-İşverenler adına seçilecek iki üye (bunlardan biri en çok işveren mensubu olan işveren konfederasyonunca, diğeri de kamu işverenlerini temsilen Bakanlar Kurulunca seçilir) olmak üzere 9 üyeden teşekkül eder.

“Seçimle gelen her bir üye için aynı şekilde ikişer yedek seçilir. Kurul Başkanlığı için birinci ve ikinci yedek, Yargıtay Hukuk Daireler Genel Kurulunca Hukuk Daireleri Başkanları arasından seçilir.

“Yüksek Hakem Kurulu, üyelerinin tamamının katılması ile toplanır, ancak başkan hariç üyelerden ikisinin katılmaması toplantıya engel olmaz. Kararlar toplantıya katılanların salt çoğunluğu ile alınır. Lehte ve aleyhte oylar eşitse, Başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlar.

“Yüksek Hakem Kurulu konuyu belgeler üzerinden inceler, gerekli gördüğü kişileri dinleyebilir.

“Yüksek Hakem Kurulu kararları kesindir.

“Yüksek Hakem Kurulunun yazışma ve uzmanlık görevlerini yürütmek üzere Yüksek Hakem Kurulu Başkanlığına bağlı olarak bir Genel Sekreterlik kurulur. Çalışma Bakanının teklifi Başbakanın onayı ile bir Genel Sekreter görevlendirilir.

Başbakanlıkça Genel Sekreterlik emrine kamu kuruluşlarından yeteri kadar raportör, uzman ve diğer personel verilir.

“Genel Sekreterliğin görevleri, yetkileri ve çalışma tarzı Yüksek Hakem Kurulu Başkanının görüşü alınarak Çalışma Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte belirlenir.

“Yüksek Hakem Kurulu Başkanı ve üyeleri ile raportörlerine ödenecek huzur hakkı ve Genel Sekreterlikte görevlendirilecek personele verilecek tazminat Bakanlar Kurulunca tespit edilir.”

Bu Kanunun kabul edilmesinden sonra, Çalışma Bakanlığı tarafından hazırlanan “Yüksek Hakem Kurulu Genel Sekreterliğinin Görev, Yetki ve Çalışma Tarzı Hakkında Yönetmelik” yayımlandı (Resmî Gazete, 16 Ocak 1981). Bu yönetmelikte aşağıdaki düzenleme getirildi:

“Madde 5. Başvuruların ve yeniden yürürlüğe konulacak toplu iş sözleşmelerinin:

(a) Hukuki bakımdan incelenmesi:

“Müracaatların, öncelikle usulüne uygun olarak yapıp yapılmadığı, yeniden yürürlüğe konulması istenilen toplu iş sözleşmelerinin sürelerinin sona erip ermediği; iş yerinde, işyeri ve iş kolu toplu iş sözleşmesinin birlikte uygulanıp uygulanmadığı, uygulanmakta ise her ikisinin de yürürlük süresinin sona erip ermediği gibi usul işlemleri araştırılır.

“Bu tetkiklerden sonra toplu iş sözleşmelerinin; Devletin ülke ve milleti ile bütünlüğü, milli güvenlik, Kamu düzeni ve genel asayişe aykırı hükümler ile kanunlarda suç sayılan fiilleri teşvik ve himaye eden ve işyerinde üretimin düşmesine sebep olacak, çalışma barışını bozacak nitelikte hükümler ihtiva edip etmediği incelenerek düzenlenecek rapor Genel Sekreterliğe sunulur

(b) Ekonomik ve mali bakımdan incelenmesi:

“Yeniden yürürlüğe konulması istenilen toplu iş sözleşmesinde yer alan ücret ve ücret ekleri ile sosyal yardımların yeniden tespiti için; ülkenin ve işletmenin içinde bulunduğu ekonomik durum, sosyal durum, geçinme indeksleri, fiilen ödenmekte olan ücretler ve diğer gelir unsurlarının genel seyri gözönünde tutularak hazırlanacak mukayeseli rapor Genel Sekreterliğe sunulur.”

Bu arada, Başbakanlık'ın 1981/37 sayılı genelgesiyle Yüksek Hakem Kurulu'nun çalışmalarına ilişkin bir düzenleme getirildi. Bu metin aşağıda sunulmaktadır:

“2364 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 27 Aralık 1980 tarihinden sonra süresi sona eren toplu iş sözleşmelerinin kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere ekonomik durumlarını iyileştirmek amacıyla toplu iş sözleşmeleri, Yüksek Hakem Kurulu tarafından 2364 sayılı Yasa gereğince yeniden yürürlüğe konuluncaya

kadar işverenlerce, her ay için ücretlerinin yüzde 10'u oranında ve ayrıca seyyanen 3.000 TL tutarında brüt avans verilmesi hususundaki 8.5.1981 tarihli ve 8/2863 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı, 18.5.1981 tarihli ve 17344 mükerrer sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

“Avans niteliğinde yapılacak olan bu ödemenin uygulanmasında tereddütleri gidermek ve yeknesaklığı sağlamak amacıyla aşağıdaki hususların açıklanması gerekli görülmüştür.

(1)Bu avans, işçinin her ay için brüt ücretinin yüzde 10'u oranında ve ayrıca seyyanen brüt 3.000 TL tutarındadır ve bunun altında veya üstünde ödeme yapılmayacaktır.

(2)Ödemenin başlangıç tarihi olarak, süresi 27 Aralık 1980 tarihinden sonra sona eren toplu iş sözleşmesinin bitiş tarihi esas alınacaktır.

(3)Geçmiş aylara ait avans farkları, birikmiş olduğu zaman süresinde eşit taksitlerle ödenecektir. Mesela beş aylık birikmiş avans farkları, en geç müteakip 5 ay içinde ve eşit taksitlerle ödenecektir.

(4)Bu avans, işçinin ücretine ilişkin olup, yan ödemeleri ve para ile ölçülebilir sosyal yardımları kapsamamaktadır. Ancak, fazla saatlerle çalışma, hafta ve genel tatil ücreti ve ikramiye gibi tamamen ücrete bağlı ödemeler, avanslı ücretler esas alınarak hesaplanacaktır.”

Bu arada, Genelkurmay Sıkıyönetim Askeri Hizmetler Koordinasyon Kurulu Başkanlığı, 1981 yılı Temmuz ayında yayımladığı 16 no.lu bildiriyle, Yüksek Hakem Kurulu'nun çalışmalarına müdahale etti. İlgili bildiri aşağıda sunulmaktadır:

“1. Bazı toplu iş sözleşmelerinde ulusal bayram ve genel tatil günleri dışında tatil yapılmasını ve bu günler için ek ödemede bulunulmasını öngören hükümler bulunmaktadır.

“2. 2364 sayılı kanun gereğince, Yüksek Hakem Kurulu, süresi sona eren toplu iş sözleşmelerini yeniden yürürlüğe koyarken bu gibi hükümlere yer vermemektedir.

“3. Ulusal bayram ve genel tatil günleri 2429 sayılı kanunda açıkça belirlenmiş olduğundan, bu günlerin dışında tatil yapılmayacak ve bu nedenle de ek ödemede bulunulmayacaktır.” (TÜBA, İş İşçi Çalışma Bülteni, 27.7.1981)

Yüksek Hakem Kurulu ilk olarak 4 Nisan 1981 tarihinde bir toplu iş sözleşmesini elden geçirdi. Bu tarihten 1983 yılı sonuna kadar 4.600 dolayında toplu iş sözleşmesi Yüksek Hakem Kurulu tarafından, bir bölümü aşağıda belirtilen “prensipler kararları” çerçevesinde değiştirilerek, yürürlüğe kondu. Bu toplu iş sözleşmelerinin kapsamındaki işçi sayısının da 1.803.611 olduğu tahmin edilmektedir. (Saim Kaptan, Yüksek Hakem Kurulu'nca Yenilenen Toplu İş Sözleşmeleri Ücret Analizi, 1980-1983, DPT 2051-SPB:394, Ankara, Nisan 1986, s.9)

Yüksek Hakem Kurulunca belirlenen bu “prensip kararları” aşağıda sunulmaktadır:

“Personel komiteleri: Personel alımına ve özlük haklarının tesbitine ilişkin ortak komitelere ait hükümler kural olarak muhafaza edilecektir. Ancak bu komitelerde işveren bir oy farkıyla da olsa çoğunlukta olacak ve komitenin toplanmasını ve çalışmasını engelleyici hükümler kaldırılacaktır.”

“Diğer ortak komiteler: Üretim ve yatırım planlamasına üst düzeyde sevk ve idareye işçi temsilcilerinin katılmasına ilişkin hükümler (var ise) kurulun bilgi ve değerlendirmesine sunulacaktır.”

“İş ve işyeri değişikliğini önleyen hükümler: İş Kanunu'nun 16. madde 'c' bendi, 'iş şartları esaslı bir tarzda değişir, başkalaşır veya uygulanmazsa' işçinin sözleşmeyi feshedebileceğini öngörmektedir. Toplu iş sözleşmesinde bu esasları aşan ölçüde işin veya işyerinin değiştirilmesini öngören hükümler varsa, bu maddeler kurulun değerlendirmesine sunulacaktır (işçi temsilcileri muhalif).”

“Faaliyeti durdurulan sendikaların taraf olduğu toplu iş sözleşmelerinde ortak kurul ve komitelerle ilgili geçici madde: Bu toplu iş sözleşmesinde işçi ve işveren taraflarının üye veya temsilcilerinin katılmasıyla oluşan ortak kurul ve komitelere ait maddeler sendikanın faaliyetine izin verilmeye kadar işveren üyelerinin iştirakiyle yürütülür.”

“Disiplin suçları: Toplu iş sözleşmelerinde hangi fiillerin suç sayılmayacağına ve bu fiillere uygulanacak disiplin cezalarını gösteren hükümler var ise kural olarak aynen muhafaza edilecektir. Ayrıca cetvellerde yer almamış disiplin suçu sayılacak, fiil ve davranışlar için disiplin kurulu fiilin niteliğine göre cetvellerdeki müeyyidelerden birini kıyasen uygulayarak karar alacaktır.”

“Yıllık ücretli izinde: Yıllık ücretli izinlerde kural olarak sözleşmedeki hükümlere bağlı kalınır. Ancak yıllık ücretli izin süresi 18 işgününden az 30 işgününden çok olamaz. Şu kadar ki, işin niteliği 30 işgününden fazla bir izin süresini (yeraltı, gemi adamı, şua işlerinde olduğu gibi) haklı kılıyorsa bu husus her toplu iş sözleşmesinde ayrıca değerlendirilir (işçi üyelerin muhalefetiyle).”

“Sosyal izinler: Sosyal izinler kurulda görüşülecek, alt ve üst sınır gözetilerek eşitlik sağlanmasına çalışılacaktır (işçi üyelerin muhalefetiyle).”

“Sendikal eğitim izinleri: Kural olarak işyerinde üretim ve faaliyeti aksatmayacak bir düzen içinde yürütülmelidir. İlgili hükümler bu düzen içinde gözden geçirilecektir (işçi üyelerin muhalefetiyle).”

“Sendikal izinler: Sendikal izinlere ve sendika temsilcilerine verilecek izinlere ilişkin olarak toplu iş sözleşmelerinde yer alan hükümlerin bu hakların kötüye kullanılmasına imkan verecek nitelikte olup olmadığı incelenecek ve gerektiğinde kurulun değerlendirmesine sunulacaktır. Söz konusu incelemede konuya ilişkin yasal hükümler de özellikle dikkate alınacaktır (işçi üyelerin muhalefetiyle).”

“Çalışma saatleri. Çalışma saatlerine ilişkin mevcut hükümler prensip olarak muhafaza edilecektir. Çalışma süresi kural olarak haftada 48 saattir.”

“Tatil günleri: Toplu iş sözleşmelerinde; tatil günleri hususunda, yasalarda öngörülen hükümler dışında başka bir hükme yer verilmeyecektir.”

“2320 sayılı Kanundan sonra kıdem tazminatına ilişkin olarak toplu iş sözleşmelerinde yer alan hükümlerin uygulama kabiliyeti kalmadığından toplu sözleşmelerdeki kıdem tazminatına ilişkin hükümlerin çıkarılarak kıdem tazminatı konusunda yasa hükümlerinin uygulanması prensibi benimsenmiştir. Ancak toplu iş sözleşmelerinin gün sayısına ait hükümleri aynen muhafaza edilecektir (işçi temsilcileri muhalif. D.P.T. temsilcisinin muhalefet şerhi karara eklidir. İşveren temsilcileri yalnız gün sayılarının artırılmaması gerekçesiyle muhalif).”

“Disiplin kurulları: Disiplin kurullarına ilişkin olarak toplu iş sözleşmesinde yer alan hükümler kural olarak aynen muhafaza edilecek, ancak toplu iş sözleşmesindeki düzenleme işverenin bir oy farkıyla da olsa çoğunlukta bulunmasını öngörmüyorsa kurulun teşekkülü işverene çoğunluk sağlayacak şekilde değiştirilecektir.”

“Tutukluluk, gözetim altına alınma ve mahkumiyet halinde fesih ve tekrar işe başlatma: (1) İşçi herhangi bir suçtan tutuklandığı ve tutukluluğu 30 günü aştığı takdirde, hizmet akdi münfesiş sayılır. 30 güne kadar süren tutukluluk hallerinde, tutuklu kalınan süreler kadar, işçi ücretsiz izinli kabul edilir. (2) Gözetim altına alınan işçiler bunu belgeledikleri takdirde yasal gözetim süresince ücretsiz izinli addedilir. Ancak gözetim altında geçen süre sonunda tutuklanan işçilerin hizmet akidleri münfesiş sayılır. (3) Tutukluluğun: (a) kovuşturmayaya yer olmadığı, (b) son tahkikatın açılmasına gerek olmadığı, (c) Beraet kararı verilmesi, (d) kamu davasının düşmesi veya ortadan kalkması nedenlerinden biri ile son bulması ve işçinin bu tarihten itibaren bir hafta içinde işine dönmeyi talep etmesi halinde, işveren tarafından emsallerinin hakları ile işe alınır. (4) Adi suçlardan yargılanmaları tutuklu olarak devam ederken tahliye edilenler, bir hafta içinde başvurması halinde, işveren tarafından tekrar işe alınır. (5) Adli suçlardan yargılanmaları tutuklu olarak devam edenlerden: (a) 6 ay ve daha az ceza alan, (b) 6 aydan fazla ceza alıp, cezası ertelenen, paraya çevrilen veya af ile sonuçlanan veya iyi hali nedeniyle 6 aydan fazla ceza aldığı halde 6 aydan önce tahliye edilen işçilerin tekrar işe başlatılmaları, işverenin takdiri ile mümkündür. (6) Yüz kızartıcı suçlar ile, sabotaj, devletin ülke ve milleti ile bütünlüğüne, milli güvenliğe, kamu düzenine, Türk Silahlı Kuvvetlerine karşı işlenen suçlardan hüküm giyenler, cezanın ertelenmesi, paraya çevrilmesi veya affa uğraması hallerinde dahi hiçbir suretle tekrar işe alınmazlar. (7) İşverene ait herhangi bir aracı görevli olarak kullanırken trafik kazası yapan şoförler ve iş makinaları operatörleri bu nedenle tutuklandıkları veya hüküm giydikleri takdirde, (a) tutuklu veya hükümlü

kaldıkları sürenin sonunda 7 gün içinde, (b) ehliyetlerinin mahkemece geri alınmış olması durumunda, ehliyetin iade edildiği tarihten itibaren 7 gün içinde, başvurmaları halinde boş kadro varsa başvurma tarihlerinde, boş kadro yoksa açıldığında eski hakları ile işveren vekiline işe alınırlar.”

“Toplu sözleşmelerdeki sosyal yardımlar prensip itibariyle çeşit ve miktar olarak aynen kalacaktır. İstisnai durumlar ayrıca değerlendirilecektir. Ancak 1981 yılında yapılacak zamlara ilişkin madde hükmü (yüzde 15 zam) saklıdır. (İşveren temsilcileri çeşitlerin azaltılması gerekçesiyle, DPT temsilci ekli karşı oy yazısıyla, işçi temsilcileri miktarın artırılmaması nedeniyle muhalif)”

12 EYLÜL DÖNEMİNDE YÜKSEK HAKEM KURULU'NUN ÇALIŞMALARI

Tekgıda-İş Sendika Akademisi'nin 30 Ocak 2023 tarihli raporunda, Yüksek Hakem Kurulu'na ilişkin mevzuat düzenlemeleri ile 12 Eylül 1980 darbesi sonrasında yapılan çalışmalara ilişkin hukuki çerçeve sunulmuştur.

Bu raporda, yapılan çalışmalardan bazı örnekler ele alınmaktadır.

12 Eylül 1980 darbesi sonrasında fiyat artışları önemli bir ölçüde kontrol altına alındı. Tüketici fiyatları endeksi (fiyatlar) 1979 yılında % 62,0 ve 1980 yılında yüzde 101,4 oranında artmışken, enflasyon oranı 1981 yılında yüzde 34,0'e, 1982 yılında yüzde 28,4'e geriledi. 1983 yılında yüzde 31,4 oldu.

Yüksek Hakem Kurulu, ilk toplu iş sözleşmesini 4 Nisan 1981 tarihinde yeniledi. 1983 yılı sonuna kadar yenilenecek toplu iş sözleşmesi sayısı 4600 dolaylarındadır. Bu toplu iş sözleşmeleri kapsamındaki işçi sayısı da 1,8 milyondur. Ancak bazı toplu iş sözleşmeleri Yüksek Hakem Kurulu tarafından iki kez yenilediğinden, mükerrer sayım da söz konusudur.

1980 ve 1981 sözleşmeleri üç yıl, 1982 sözleşmeleri iki yıl ve 1983 sözleşmeleri de bir yıllık süreyle yenilendi.

Yüksek Hakem Kurulu yenilenecek toplu iş sözleşmelerine ilişkin bazı ilke kararları benimsedi:

1979 yılında süresi bitmiş olup yenilenecek sözleşmelerde, birinci yıl (1979) için yüzde 80; ikinci yıl (1980) için yüzde 50 ve üçüncü yıl (1981) için yüzde 10 artı 3.000 TL aylık zam verildi.

1980 yılında süresi bitmiş olup yenilenecek sözleşmelerde, birinci yıl (1980) için yüzde 70-80; ikinci yıl (1981) için yüzde 10 artı 3.000 TL aylık zam verildi.

1981 yılında süresi bitmiş olup yenilenecek sözleşmelerde, birinci yıl (1981) için yüzde 15 artı 4.000 TL; ikinci yıl (1982) için yüzde 15 artı 3.000 TL ve üçüncü yıl (1983) için yüzde 15 artı 3.000 TL aylık zam verildi.

1982 yılında süresi bitmiş olup yenilenecek sözleşmelerde birinci yıl (1982) için yüzde 15 artı 3.000-3.500 TL; ikinci yıl (1982) için yüzde 20 artı 1.500 TL zam verildi.

1983 yılında süresi bitmiş olup yenilenecek sözleşmelerde birinci yıl (1983) yüzde 20 artı 1.500 TL zam verildi. (Saim Kaptan, Yüksek Hakem Kurulu'nca Yenilenecek Toplu İş Sözleşmeleri Ücret Analizi, 1980-1983, DPT 2051-SPB:394, Ankara, Nisan 1986, s. 10-11)

Yüksek Hakem Kurulu tarafından yenilenen toplu iş sözleşmelerinin bazıları, yürürlükte bir toplu iş sözleşmesinin bulunmadığı işyerlerine Bakanlar Kurulu kararlarıyla teşmil edildi.

Bu nitelikteki ilk teşmil kararı, 29 Ağustos 1981 günlü Resmi Gazete'de yayımlanan ve Türkiye Cam Sanayii İşverenleri Sendikası ile Kristal-İş Sendikası arasındaki toplu iş sözleşmesinin Sinop Cam Sanayii A.Ş., Trakya Cam Sanayii A.Ş. ve Televizyon Cam Sanayii A.Ş. işyerlerine de uygulanmasına ilişkindi.

1983 yılında da Yüksek Hakem Kurulu'nun yenilediği çok sayıda toplu iş sözleşmesi diğer işyerlerine teşmil edildi. Örneğin, Tekgıda-İş Sendikası ile TASKOBİRLİK Üzüm ve Mamulleri Tarım Satış Kooperatifleri Birliği arasındaki toplu iş sözleşmesi, Çat, Karaman, Gaziler ve Hamzalar Üzüm Satış Kooperatifleri işyerlerine de uygulandı (Resmi Gazete,30.9.1983).

Tekgıda-İş Sendikası ile Et ve Balık Kurumu Gn.Md. arasındaki toplu iş sözleşmesi de Manisa, Van, Afyon Et Kombinasyonu Müdürlükleri ile Fatsa Balıkçılık Müessesesi Müdürlüğü'ne teşmil edildi (Resmi Gazete,10.10.1983).

Yüksek Hakem Kurulu tarafından yenilenen toplu iş sözleşmelerine ilişkin veriler aşağıda sunulmaktadır (Kaptan,1986;17):

YHK Tarafından Yenilenen Toplu İş Sözleşmeleri

Yıl		Sözleşme Sayısı	İşçi Sayısı
1979	Toplam	87	86.031
1979	Kamu	24	34.119
1979	Özel	63	51.912
1980	Toplam	835	429.940
1980	Kamu	306	350.615
1980	Özel	529	79.325
1981	Toplam	1.957	498.643
1981	Kamu	628	175.427
1981	Özel	1.329	323.216
1982	Toplam	967	517.204
1982	Kamu	331	427.022
1982	Özel	636	90.182
1983	Toplam	588	271.792
1983	Kamu	188	207.935
1983	Özel	400	63.867
Toplam	Toplam	4.434	1.803.620
Toplam	Kamu	1.477	1.195.118
Toplam	Özel	2.957	608.502

Yüksek Hakem Kurulu tarafından elden geçirilen toplu iş sözleşmeleri kapsamındaki işçilerin işkollarına dağılımı ise aşağıda sunulmaktadır (Kaptan,1986;25):

İşkolunun Adı	İşçi Sayısı
Tarım, Hayvancılık, Avcılık	51.361
Madencilik	155.331
Petrol ve Kimya	63.814
Gıda	183.008
Şeker	53.338
Dokuma	174.717
Deri	8.392
Ağaç	17.397
Kağıt	19.400
Basım-Yayım ve Gazetecilik	8.248
Lastik	14.401
Çimento ve Toprak	27.353
Cam	10.373
Metal	169.574
Gemi	11.476
İnşaat	103.360
Enerji	113.304
Ticaret, Eğitim, Banka, Sigorta	129.616
Kara Taşımacılığı	1.937
Demiryolu Taşımacılığı	64.252
Deniz Taşımacılığı	23.588
Hava Taşımacılığı	1.651
Ardiye, Antrepoculuk	13.969
Haberleşme	1.359
Sağlık	20.477
Konaklama, Eğlence	12.094
Güzel Sanatlar	200
Milli Savunma	33.642
Genel Hizmetler	95.951

VAKIFBANKSEN İLE VAKIFLAR BANKASI TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ

12 Eylül 1980 darbesi sonrasında Yüksek Hakem Kurulu'nun toplu iş sözleşmelerinde yol açtığı tahribatin örneklerinden biri Vakıfbanksen'in (Vakıflar Bankası Mensupları Sendikası) Vakıflar Bankası ile imzalamış olduğu toplu iş sözleşmesinde yaşandı.

Vakıfbanksen, 1.5.1980-30.4.1982 döneminde yürürlükte bulunan Beşinci Dönem Toplu İş Sözleşmesi (imza tarihi 7 Ağustos 1980) ile 1.5.1982-30.4.1985 döneminde Yüksek Hakem Kurulu tarafından yürürlüğe konulan toplu iş sözleşmesini birlikte bastırarak, geriye gidişin karşılaştırılmasını kolaylaştırdı. Aşağıda, Yüksek Hakem Kurulu tarafından yürürlüğe konulan toplu iş sözleşmesinin işçi haklarını geriye götürücü düzenlemelerinin bir bölümü, karşılaştırmalı olarak verilmektedir:

1980-1982 TİS/M.3: “Tarafklar, özgürlükçü demokrasi, insan hakları, hukukun üstünlüğü, çağdaş düşünce, Atatürk ilkeleri ile Anayasanın öngördüğü temel hak ve özgürlüklerin savunucusu olduklarını ilke olarak benimsemişlerdir.”

1982-1985 YHK: Bu madde kaldırıldı.

1980-1982 TİS/M.7: “Bu toplu sözleşme hükümleri saklı kalmak kaydı ile işyerlerinde bankacılık mesleği ile ilgili gerekli yönlendirmeler işverence yapılır.”

1982-1986 YHK/M.6: “Bu toplu sözleşme hükümleri saklı kalmak kaydı ile işyerlerini her konuda yönetme yetkisi işverene aittir.”

1980-1982 TİS/M.11: “Asgari ücret kanuni asgari ücrettir. Bu toplu iş sözleşmesi dönemi içinde asgari ücretin yeniden belirlenmesi halinde, % 50'sini aşmamak üzere artan miktarın tüm sendika üyelerinin aylık ücretlerine 1.1.1981 tarihinden başlayarak ne biçimde ilave edileceği, asgari ücretlerin Resmi Gazetede yayınlanmasından itibaren 15 gün içinde tarafarca saptanır.”

1982-1985 YHK/M.9: “Asgari ücret kanuni asgari ücrettir.”

1980-1982 TİS/M.12: “İşveren, bu sözleşme ile kurulan disiplin kurulunun kararı olmadıkça hiçbir üyesinin hizmet akdini feshedemez. Disiplin kurulu kararı olmadan, işveren tarafından hizmet akdi feshedildiği takdirde, hizmet akdi bu suretle feshedilen sendika üyesine, bu sözleşme ile kararlaştırılan ihbar ve kıdem tazminatının; hizmet süreleri 5 yıla kadar (5 yıl dahil) 7 katı; hizmet süreleri 5-10 yıl (on yıl dahil) olanlara 12 katı; hizmet süreleri 10-15 yıl (15 yıl dahil) olanlara 17 katı; hizmet süreleri 15 yıldan fazla olanlara 20 katı tutarında 'akdi tazminat' ödenir.

1982-1985 YHK/M.10: “Çıkma ve çıkarılma hallerinde yasa hükümleri uygulanır.”

1980-1982 TİS/M.13: “İşveren alacağı önlemlerle veya can güvenliğini tehlikeye sokacak uygulamalara son vermekle üyelerin can güvenliğini sağlamak

zorundadır. Bu amaçla işveren, (a) Sıkıyönetim bölgelerinde, sıkıyönetim komutanlıklarının belirlediği önlemlere aynen uymak zorundadır. Para nakillerinde, gerekli emniyet alınmadan, güvenlik kuvvetlerinden 'ekip' sağlanmadan üyeler göreve gönderilemez. (b) Tatil günleri, çalışma saatleri dışında para tahsili veya para nakli emniyet alınmadan, güvenlik kuvvetlerinden 'ekip' sağlanmadan yapılamaz. Üyeler bu yolda zorlanamaz. (c) Çek tahsili, para tahsili veya para yatırılması durumlarında tek başına üye görevlendirilemez.”

1982-1985 YHK/M.11: “İşyerinde ve 'iş'de can güvenliğinin sağlanması konusunda ilgili mevzuat hükümleri işverence uygulanır.”

1980-1982 TİS/M.14: “Sendika üyesi toplu iş sözleşmesinde gösterilen sebepler dışında ücret indirimi cezası ile cezalandırılmaz.”

1982-1985 YHK/M.12: Bu düzenleme kaldırıldı.

1980-1982 TİS/M.15: “İşveren disiplin kurulu kararı olmadan, üyenin yetki ya da ünvanını indirdiği, yahut yetki ya da ünvanını indirerek başka bir işyerine veya göreve tayin ettiği takdirde, üyeye her ay aylık ücretinden ayrı olarak, aylık ücreti kadar 'akdi' tazminat öder.”

1982-1985 YHK/M.13: Bu düzenleme kaldırıldı.

1980-1982 TİS/M.18: “İşveren, çalışma saatleri dışında yapılacak sendikal çalışmalar için iş yerlerini açık bulunduracaktır.”

1982-1985 YHK/M.16: Bu düzenleme kaldırıldı.

1980-1982 TİS/M.29: “Bankada en az on yıl çalışanların çocuklarının işe alınmalarında, işe alınmada aranan nitelikler saklı kalmak kaydıyla öncelik tanınarak işe alınırlar. Vefat edenin eşi ve çocuğu da bu madde hükmünden yararlanır.”

1982-1985 YHK/M.23: “İşyerinde çalışırken iş kazası veya eceli ile ölen veya meslek hastalığı nedeniyle malul olup çalışamaz durumunda olan işçinin çocuklarından biri veya eşi tercihen işe alınır.”

1980-1982 TİS/M.39: “Yüz kızartıcı sayılmayan bir suçtan dolayı tutuklanan sendika üyesinin hizmet akdi feshedilmeyerek ücretsiz izinli sayılır. Ancak, (a) Tutukluluk süresinde üyeye sadece aylık ücretinin ½'si altı ay süreyle ödenir. Tutukluluğun altı aydan fazla devam etmesi halinde altıncı ayın sonunda iş akdinin fesh edilip edilmeyeceği Disiplin Kurulunca karara bağlanır. Bu şekilde iş akdi fesh edilen üyeye sadece kıdem tazminatının ½'si ödenir. (b) Üyenin görevini ifası sırasında yüz kızartıcı olmayan bir suçtan dolayı tutuklanması halinde 6 aya kadar (altı ay dahil) ücretinin tamamı ödenir. Tutukluluğun 6 aydan fazla sürmesi halinde iş akdinin fesh edilip edilmeyeceği Disiplin Kurulunca karara bağlanır. Bu şekilde iş akdi feshedilen üyeye kıdem tazminatının tamamı ödenir.”

1982-1985 YHK/M.30: “İşçi herhangi bir suçla tutuklandığı ve tutukluluğu 30 günü aştığı takdirde, hizmet akdi münfesi sayılır. 30 güne kadar süren tutukluluk hallerinde, tutuklu kalınan süreler kadar, işçi ücretsiz izinli kabul edilir.”

1980-1982 TİS/M.50: “Bankada bir tam hizmet yılını dolduranlara, doldurdıkları tarihten başlamak üzere, o takvim yılı içinde 35 gün ücretli izin verilir.”

1982-1985 YHK/M.37: “Bankada bir tam hizmet yılını dolduranlara doldurdıkları tarihten başlamak üzere, o takvim yılı içinde 30 gün ücretli izin verilir.”

1980-1982 TİS/M.66: “Birim başlarına görevleri süresince 5.000 TL makam tazminatı ödenir.”

1982-1985 YHK: Bu madde kaldırıldı.

1980-1982 TİS/M.79: “Karı-koca çalışanlardan her ikisi de yakacak yardımından yararlanır.”

1982-1985 YHK/M.63: “Yakacak yardımı: Üye olan karı, koca ve çocukları aynı meskende oturuyorlarsa bu tazminat aile reisi olan mensuba ödenir.”

1980-1982 TİS/M.84: Dinlenme yardımı: “Eşlerin ikisi de bankada çalışıyorsa, bu yardım, her ikisine de ayrı ayrı ödenir.”

1982-1985 YHK/M.68: “Karı-kocanın her ikisi de bankada çalışıyorsa bu yardım sadece kocaya yapılır.”

1980-1982 TİS/M.92: “Atatürk İkramesi: Atatürk'ün 100.doğum günü olan 19 Mayıs 1981 tarihinde, çalışma süresine bakılmaksızın tüm Vakıfbanksen üyelerine bir aylık ücretleri tutarında ATATÜRK İKRAMİYESİ ödenir. Ödeme 19 Mayıs 1981 gününden önceki işgününde yapılır.”

1982-1985 YHK: Bu madde kaldırıldı.

1980-1982 TİS/M.93: Yılda 6 maaş ikramiye ödenir.

1982-1985 YHK/M.76: Yılda 4 maaş ikramiye ödenir.

1980-1982 TİS/M.94: “Bankanın 1980 ve 1981 yılları bilanço kârlarının 200 milyon lirayı aşması halinde aşan miktarın yüzde 50'si bilanço dönemini izleyen Mart ayı içinde hesaplanarak personele ödenir. Bu ikramiyeden kârın doğduğu yıl içinde çalışanlar çalışma süreleri ile orantılı olarak yararlanırlar.”

1982-1985 YHK: Bu madde kaldırıldı.

1980-1982 TİS/M.109: “Tayin ve nakil nedeniyle Vakıfbanksen üyelerinin beraberlerinde götürecekleri eş, çocuk, anne, baba ve bakmakla yükümlü buldukları yakınlarına Vakıfbanksen üyesi için belirlenen harcırah yevmiyesinin ½'si ödenir ve bunların da yol gideri, belge karşılığında verilir.”

1982-1985 YHK: Bu madde kaldırıldı.

1980-1982 TİS/M.114: İşyerinde üç işçi ve üç işveren temsilcisinden oluşan Personel Kurulu işyerine ilişkin çeşitli kararlar alabilir.

1982-1985 YHK: Bu madde kaldırıldı.

1980-1982 TİS/M.135: İşçinin istifa etmesi durumunda, işçinin kıdeminin 5-7 yıl olması durumunda kıdem tazminatının 2/5'i; hizmet süresinin 8-10 yıl olması durumunda kıdem tazminatının 3/5'i; hizmet süresinin 11-15 yıl olması durumunda kıdem tazminatının 4/5'i ve hizmet süresinin 15 yıldan fazla olması durumunda kıdem tazminatının 5/5'i kendisine ödenir.

1982-1985 YHK: Bu madde kaldırıldı.

TEKGIDA-İŞ SENDİKASI İLE TEKEL TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ

Tekgıda-İş Sendikası'nın Tekel işyerlerinde imzaladığı toplu iş sözleşmesinin bazı maddeleri de Yüksek Hakem Kurulu tarafından işçiler aleyhine değiştirildi (Tekgıda-İş Sendikası, TEKEL Genel Müdürlüğü ile TEKGIDA-İŞ Sendikası Arasında İşkolu Düzeyinde İmzalanan Toplu İş Sözleşmesi (1.3.1980-28.2.1982), İstanbul, 1980; Tekel Genel Müdürlüğü, TEKEL Genel Müdürlüğü ile TEKGIDA-İŞ Sendikası Arasındaki Toplu İş Sözleşmesi (1.3.1982-28.2.1985), İstanbul, 1982). Değiştirilen maddelerin bazıları aşağıda sunulmaktadır:

1980-1982 TİS/M.7: “İşveren, akid sendika üyesi olmayan işçilere bu toplu iş sözleşmesinde saptanmış bulunanlardan daha yüksek ücret ve daha iyi iş koşulları uygulamamayı kabul eder.”

1982-1985 YHK: Bu madde kaldırıldı.

1980-1982 TİS/M.25: “Çalışmakta iken ölen işçilerin eşi veya birlikte oturup bakmakla yükümlü bulunduğu çocuklarından biri, ölümü izleyen 45 gün içinde başvurdukları takdirde uygun kadro varsa derhal, uygun kadro yoksa, kadro sağlandıktan sonra öncelikle işe alınırlar. (...) Bu kişiler işe alınırlarken sınava tabi tutulmazlar.”

1982-1985 YHK/M.22: “İş Kanunu ve buna göre çıkarılmış ilgili tüzük hükümlerine uygun olarak başvurmak kaydıyla, işyerinin işe alma usulüne göre yapılan değerlendirme sonucu eşit durumda olan adaylar arasından, bu işyerinde çalışırken iş kazası veya eceli ile ölen veya meslek hastalığı nedeniyle malul olup çalışamaz durumunda olan işçinin çocuklarından biri veya eşi tercihan işe alınır.”

1980-1982 TİS/M.33: “Vardiya esasına göre çalışan işçilere fazla mesai yaptırılmaz.”

1982-1985 YHK/M.30: “İki vardiya esasına göre çalışılan işyerlerinde zaruret olan hallerde Genel Müdürlüğü izni ile fazla mesai yaptırılabilir.”

KIDEM TAZMİNATI HAKKININ KISITLANMASI

İşçilerin kıdem tazminatı hakkı 12 Eylül 1980 darbesi sonrasında 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesinde iki kez yapılan değişiklikle ciddi biçimde kısıtlandı. Mevzuattaki bu kısıtlama sonrasında, toplu iş sözleşmelerindeki düzenleme de değiştirildi.

Aşağıda, 12 Eylül 1980 darbesi öncesinde kıdem tazminatı hakkının gelişimi, bazı toplu iş sözleşmelerinde kıdem tazminatı gün sayıları ve ardından getirilen kısıtlama sunulmaktadır:

Sümerbank işyerlerinde 1933 sonrasında uygulanan Sümerbank Fabrikaları Müstahdemin Usta ve İşçilere Ait Hastalık ve Vefat Yardımı Talimatnamesine göre, işçinin hizmet akdinin belirli koşullarda işçi veya işveren tarafından feshedilmesi veya işçinin emekliye ayrılması durumunda, ilk sene için 30 ve daha sonraki her bir yıl için 10 yevmiye tutarında “terki hizmet tazminatı” ödenmesi öngörülüyordu. Diğer bir deyişle, İş Kanununda yer almayan kıdem tazminatı işyerinde uygulanıyordu.

Özellikle 1933 yılından itibaren uygulamaya konan Birinci Sanayi Planı nedeniyle daimi sanayi işçisine ihtiyaç vardı. 1936 yılında kabul edilen ve 1937 yılında yürürlüğe giren 3008 sayılı İş Kanunu, kesintisiz olarak işçilik yapmayı teşvik eden bir araç olarak kıdem tazminatını getirdi. Beş yıl ve daha fazla süreyle işyerinde çalışan işçilerin, iş sözleşmelerinin (hizmet akitlerinin) işveren tarafından sona erdirilmesinde, beş yılın üstündeki her bir yıl için 15 günlük ücret tutarında tazminat ödenmesi kararlaştırıldı: “M.13-Müddeti muayyen olmıyan sürekli iş akidlerinin işveren veya işçi tarafından iş bitmezden önce feshedilmesi için diğer tarafa ihbarda bulunulmak şarttır. (...) Bilûmum işçiler hakkındaki fesihlerde, beş seneden fazla olan her bir tam iş senesi için ayrıca on beş günlük ücret tutarında tazminat dahi verilir.”

İkinci Dünya Savaşı'ndan önceki dönemde devlet memurlarına da emekli ikramiyesi ödeniyordu. Fiilen 30 sene ve daha fazla çalışan devlet memurları, emekliye ayrıldıklarında, son maaşlarının 12 aylığı tutarında emekli ikramiyesine hak kazanıyordu.

Zaman içinde kıdem tazminatı hakkı, gerek yasa değişiklikleriyle, gerek toplu iş sözleşmeleriyle geliştirildi. Bu hakkın geliştirilmesinde bazen işçilerin oy gücü, bazen işçilerin örgütlü mücadelesi etkili oldu.

En önemli değişiklik, 4 Temmuz 1975 günü 1927 sayılı Kanunla gerçekleştirildi. Bu değişiklikle, kıdem tazminatına hak kazanmak için gerekli asgari çalışma süresi 3 yıldan 1 yıla indirildi; her yıl için ödenecek kıdem tazminatı miktarı, 15 günlük giydirilmiş brüt ücretten 30 günlük giydirilmiş brüt ücrete yükseltildi. Bir yıl için ödenecek kıdem tazminatı miktarının da brüt aylık asgari ücretin 7,5 katını aşamayacağı düzenlemesi yapıldı.

Ancak Anayasa Mahkemesi, 23 Ocak 1979 tarihli kararıyla (Resmi Gazete 14.4.1979, yürürlük 14.4.1980), kıdem tazminatındaki bu tavanı kaldırdı. Böylece, işçinin ücreti arttıkça ve toplu iş sözleşmeleriyle her yıl için ödenecek kıdem tazminatı gün sayısı yükseltince, kıdem tazminatının işçi ve işveren için önemi daha da arttı.

12 Eylül darbesinin ilk hedeflerinden biri kıdem tazminatıydı.

Darbe sonrasında, genelkurmay başkanı, üç kuvvet komutanı ve jandarma genel komutanından oluşan Milli Güvenlik Konseyi'nin yetkileri Anayasanın üstündeydi. Milli Güvenlik Konseyi'nin 17.10.1980 günü kabul ettiği 2320 sayılı Kanunla, bir yıl için ödenebilecek kıdem tazminatının günlük brüt asgari ücretin 30 günlük tutarının 7,5 katından yüksek olamayacağı hükmü getirildi.

Kıdem tazminatı konusunda getirilen ve günümüzde de yürürlükte bulunan asıl kısıtlama, Milli Güvenlik Konseyi'nin 10.12.1982 günü kabul ettiği 2762 sayılı Kanunla gerçekleşti. Bir yıl için ödenebilecek kıdem tazminatı miktarının, en yüksek devlet memuruna Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini aşamayacağı kararlaştırıldı.

29.7.1983 gün ve 2869 sayılı Kanunla (R.G.30.7.1983) da, çalışırken evlenen kadın işçinin evlendikten sonraki bir yıllık süre içinde kendi isteğiyle işten ayrılması durumunda kıdem tazminatını alabilmesi kararlaştırıldı. Bu Kanunla getirilen diğer bir önemli düzenleme, kıdem tazminatını belirlenen miktarın üstünde ödeyenler hakkında altı aydan iki seneye kadar hapis cezasıydı:

“M.98/D. 14 üncü madde hükümlerine aykırı harekette bulunarak kıdem tazminatının öngörülen esaslar dışında veya saptanan miktar veya tavan aşılarak ödenmesi için emir veya talimat veren veya bu yolda hareket eden özel veya kamu kurumu veya kuruluşların yönetim kurulu üyeleri, genel müdür, müessese müdürü, muhasebe müdürü gibi yetkili sorumluları hakkında, fiil daha ağır cezayı gerektiren bir suç teşkil etmediği takdirde altı aydan iki seneye kadar hapis ve yirmibin liradan ellibin liraya kadar ağır para cezası hükmolünür. Kanuna aykırı olarak fazla ödenen miktarın da ayrıca Hazine lehine resen tahsiline karar verilir.”

Petrol-İş ile Petkim Petrokimya A.Ş. arasında imzalanan ve 1.9.1978-31.8.1980 tarihleri arasında yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinde kıdem tazminatı şu şekildeydi:

1 yıldan 5 yıla kadar kıdemi olanlara bir yıl için 40 günlük,

5 yıldan 10 yıla kadar kıdemi olanlara bir yıl için 60 günlük,

10 yıldan fazla kıdemi olanlara bir yıl için 72 günlük brüt giydirilmiş ücret tutarında kıdem tazminatı. (M.32)

Petkim-İş ile Wyeth Laboratuvarları A.Ş. arasında imzalanan (1.11.1979-31.10.1981) toplu iş sözleşmesinde her yıl için ödenecek kıdem tazminatı gün sayısı 55 idi. (M.67)

Petkim-İş ile Pfizer İlaçları A.Ş. arasında imzalanan (1.1.1980-31.12.1981) toplu iş sözleşmesinde kıdem tazminatı gün sayısı 65 idi. Ayrıca, “kendi isteği ile ayrılan, ayda en çok iki kişiye de bu tazminat” ödeniyordu. (M.66)

Petrol-İş ile Koruma Tarım İlaçları A.Ş. arasında imzalanan (1.7.1978-30.6.1980) toplu iş sözleşmesinde kıdem tazminatı kıdeme göre değişiyordu. 1-3 yıl kıdemi olanların kıdem tazminatı her yıl için 30 günlük ücret tutarındaydı. İşçinin kıdemi 3-5 yıl olduğunda, kıdem tazminatı 35 günlük; 5-10 yıl olduğunda 45 günlük; 10-15 yıl olduğunda 50 günlük; 15-20 yıl olduğunda 55 günlük; 20 yıldan fazla olduğunda da 65 günlük ücret tutarındaydı. (M.11) Ayrıca, kendi isteğiyle işten ayrılmada da çeşitli sürelerle kıdem tazminatı ödeniyordu. (M.12-13)

12 Eylül 1980 darbesi öncesinde bu gibi işyerlerinde çalışıp 20-25 yıl kıdemi olan bir işçi, emekli olduğunda eline geçen kıdem tazminatıyla bir ev ve bir araba alabilirdi.

2023 yılının ilk altı aylık döneminde kıdem tazminatı tavanı 19.982,83 liradır. 20 yıllık bir işçi emekli olduğunda eline geçen kıdem tazminatı ile yalnızca ikinci el bir araba alabilir.

ESKİDEN İKRAMİYELER NASILDI?

12 Eylül 1980 darbesi sonrasında işçilere ödenebilecek ikramiye konusunda da bir kısıtlama getirildi. Toplu iş sözleşmelerinin ikramiyeye ilişkin maddeleri de bu düzenlemeye göre yeniden düzenlendi.

17.4.1981 gün ve 2448 sayılı Yasa ile 6772 sayılı Yasa değiştirilerek, yeraltı madenciliği dışındaki kamu kurum ve kuruluşlarında ikramiye sayısı, ilave tediye (yılıda 52 yevmiye) ek olarak iki aylık ücret, diğer işyerleri için ise yılıda toplam dört aylık ücret ile sınırlandırıldı.

Bu kısıtlama günümüzde de devam etmektedir.

12 Eylül 1980 darbesi öncesinde yürürlükte bulunan bazı toplu iş sözleşmelerinin ikramiyeye ilişkin düzenlemeleri aşağıda sunulmaktadır:

Petrol-İş ile Petkim Petrokimya arasında imzalanan (1.9.1978-31.8.1980) toplu iş sözleşmesinde yılıda 6 aylık ücret tutarında ikramiye ödeniyordu. (M.50)

DİSK'e bağlı Petkim-İş ile Wyeth Laboratuvarları arasında imzalanan (1.11.1979-31.10.1981) toplu sözleşmede yılıda 6 aylık ücret tutarında ikramiye veriliyordu. (M.59)

DİSK'e bağlı Petkim-İş ile Pfizer İlaçları arasında imzalanan (1.1.1980-31.12.1981) sözleşmede yılıda 6 aylık ücret tutarında ikramiye öngörülüyordu. (M.58) Ayrıca izne çıkarken, izin süresinin ücretine ilave olarak, izin harçlığı ödeniyordu. Şeker ve Kurban bayramlarında da ek ödenek veriliyordu. (M.59)

Petrol-İş ile Koruma Tarım İlaçları arasında imzalanan (1.7.1978-30.6.1980) sözleşmede yılda 6 aylık ücret tutarında ikramiye ödeniyordu. (M.40)

Şark Sigorta ile İlbank-İş arasındaki (1.3.1978-28.2.1980) sözleşmeye göre, “sendika üyelerine almakta oldukları maaşlarıyla şef muavinliği, şef, müdür ve lisan tahsisatları üzerinden yılda en az 5 defa ikramiye ödenir. Ayrıca yılda 1,5 maaştan az olmamak üzere bilanço ikramiyesi ödenir.” (M.31)

Şark Sigorta işyerinde Sosyal-İş'in imzaladığı (1.3.1980-31.12.1981) sözleşmedeki düzenleme de şöyledir: “Sözleşmenin 31 Aralık 1980 tarihine kadar olan birinci döneminde birer maaş tutarında 7 ikramiye, 1 Ocak 1981-31 Aralık 1981 döneminde de birer maaş tutarında 7 ikramiye ödenir.” (M.30)

Bank-Sen ile Anadolu Bankası arasındaki (1.8.1978-31.7.1980) sözleşmeye göre, “işveren banka, her sözleşme yılı için 6 aylık ücret tutarında ikramiye öder. İkramiye ödeme tarihinde işyerinde çalışanlara, ikramiyeleri tam olarak ödenir.” (M.32)

Sosyal-İş ile Osmanlı Bankası arasında imzalanan (1.1.1980-31.12.1981) sözleşmeye göre, “her işçiye, Şubat, Nisan, Haziran, Ağustos, Ekim, Aralık aylarının en geç 20nci günü ödenmek üzere, aylık ücreti tutarında yılda altı ikramiye verilir.” (M.38) Bu toplu iş sözleşmesinde işçilere 1 Mayıs günü 10 bin lira tutarında “1 Mayıs ikramiyesi” verilmesi de öngörülmüyordu. (M.39)

Bank-Sen ile Yapı ve Kredi Bankası arasında imzalanan (1.4.1980-31.3.1982) sözleşmede ikramiye maddesi şöyleydi: “İşveren, sendika üyesi işçilere sözleşmenin ilk yılında 1 jestiyon ikramiyesi olmak üzere 6 aylık ücret tutarında, sözleşmenin ikinci yılında ise 1 jestiyon ikramiyesi olmak üzere 7 aylık ücret tutarında ikramiye öder. (...) Bu ikramiyelerden başka dağıtılacak olan kâr payı ikramiyesi her yıl 30 Nisan tarihinde işçilerin ücretleri ile orantılı olarak mevcut uygulamaya göre Bankaca ödenir.” (M.42)

Akbank Mensupları Sendikası Akmen'in Akbank'la imzaladığı (1.1.1979-31.12.1980) sözleşmede bir aylık temettü ikramiyesi ve ayrıca 5 aylık ikramiye ödeniyordu. (B.41)

SENDİKALARIN SİYASİ PARTİLERLE İLİŞKİSİ

2022 yılının son günlerinin önemli gelişmelerinden biri, Brezilya'da İşçi Partisi'nin yöneticisi Luiz Inacio Lula da Silva'nın (LULA) devlet başkanlığına seçilmesidir.

İşçi Partisi (Partido dos Trabalhadores, PT) 1980 yılında kuruldu. Brezilya'da 1964 yılında başlayan askeri diktatörlük devam ediyordu. 1970'li yılların sonlarındaki büyük işçi grevleri sonrasında, İşçi Partisi'nin kuruluşunda Brezilya sendikalarının büyük rolü oldu. Devlet Başkanlığına seçilen Lula da zaten bir sendika başkanıydı.

Lula daha önce 2003-2011 döneminde Brezilya'nın 35. Devlet Başkanı olarak üst üste iki dönem görev yapmıştı. Brezilya anayasasına göre bir kişi ancak üst üste iki dönem devlet başkanlığı yapabildiği için bu görevi bırakmıştı.

Lula, 2 Ekim 2022 tarihinde yapılan seçimlerde 57,3 milyon oy aldı (yüzde 48,43). Rakibi Jair Bolsonaro ise 51,1 milyon oyda (yüzde 43,20) kaldı. Bolsonaro o tarihteki devlet başkanıydı. 30 Ekim 2022 tarihinde yapılan devlet başkanlığı seçimi ikinci turuna Lula ve Bolsonaro katıldı. Lula, 60,3 milyon (yüzde 50,90) oy alırken, Bolsonaro 58,2 milyon (yüzde 49,10) oy alabildi. Seçimi Lula kazandı ve 1 Ocak 2023 tarihinde devlet başkanı olarak görevine başladı.

Sendikaların kurduğu ve yakın ilişkisini sürdürdüğü bir siyasi partinin yöneticisinin üçüncü kez devlet başkanlığına seçilmesi, sendikaların siyasi partilerle ilişkisi konusunu yeniden gündeme getirdi.

Tekgıda-İş Sendika Akademisi'nin bu raporunda, geçmişten de örnekler verilerek, sendikalarla siyasi partiler arasındaki ilişki ve özellikle sendikaların kurduğu veya kuruluşunda etkili bir biçimde yer aldığı siyasi partiler kısaca tanıtılacaktır. Daha sonraki haftalarda ise, Türk-İş ve DİSK'in siyasi parti kurma konusundaki tavırları, belgeleriyle, özetlenecektir.

İŞÇİLERİN ÇALIŞMA KOŞULLARININ BELİRLENMESİNDE SİYASİ İKTİDARLARIN ROLÜ VE ETKİSİ

İşçilerin çalışma ve yaşama koşullarının belirlenmesinde siyasi iktidarların çok büyük rolü ve etkisi vardır.

Bunu gayet iyi bilen işçiler, tüm ülkelerde her zaman siyasal iktidarların politikalarını çeşitli biçimlerde etkilemeye çalışmıştır.

İşçilerin siyasi haklar ile demokratik hak ve özgürlüklerden yararlanabilmeleri siyasi kararlarla sağlanır. Kadın ve erkek işçilerin genel oy hakkından ve örgütlenme hakkından yararlanabilmeleri birçok ülkede uzun mücadeleler sonucunda sağlanabildi.

Siyasi iktidarın, ülkede uygulanan asgari ücretin belirlenmesi, dolaylı ve dolaysız vergiler, devletin eğitim ve sağlık giderlerine katkısı, sosyal güvenlik sistemi (sosyal güvenlik prim oranları, yaşlılık aylığına hak kazanma koşulları, aylık miktarı, sağlık hizmetlerinden yararlanma koşulları, işsizlik ödeneğinden yararlanma hakkı, işsizlik ödeneğinin miktarı ve ödenme süresi, vb.), çalışma hayatının denetlenmesi gibi konularda aldığı kararlar, işçilerin çalışma ve yaşama koşullarını doğrudan etkiler. Türkiye'de siyasi iktidarların kıdem tazminatı hakkı ve tavanı, gelir vergisi dilimleri, ücret ve gelir artışlarında esas alınan tüketici fiyatları endeksinin belirlenmesi, yabancı kaçak işçiliğin önlenmesi, yargıya erişimin maliyeti ve yargılama süresi gibi alanlarda da doğrudan etkisi vardır.

Tüm bu ve benzeri nedenlerle, çalışma ve yaşama koşullarını korumak ve geliştirmek isteyen işçiler, mutlaka siyasetle ilgilenirler. Siyasetle ilgilenme biçimleri de ülkeden ülkeye ve zaman içinde önemli farklılıklar göstermektedir.

Etkileme çabalarının bir biçimi, işçilerin kendi çıkarlarını korumak amacıyla iktidardaki siyasi partiye üye olmaları ve kişisel sorunlarını bu yolla çözmeye çalışmasıdır.

Etkileme çabalarının diğer bir biçimi, siyasi partilerin politikalarını etkilemede sendikal örgütlerin gücünün kullanılmasıdır. Örgütlü işçileri temsil eden sendikalar, siyasi partileri destekleyerek veya protesto ederek, işçilerin taleplerinin kabul edilmesini sağlamaya çalışabilir. Sendikacıların bir siyasi partiye girmeleri ve hatta bu partinin listelerinden parlamentoda yer almaları da bu çabanın bir parçasıdır.

Siyasi iktidarları etkileme çabalarının bir diğer yolu da, sendikaların siyasi partiler kurması veya kurulu siyasi partilerle örgütsel ilişki içine girmesidir.

Sendikaların siyasi parti kurması, işçilerin ve/veya bazı sendikacıların siyasi parti kurmasından veya partilerde çalışmasından farklıdır. Örneğin, Türkiye'de 1950 yılının sonlarında kurulan Demokrat İşçi Partisi'nin ikinci başkanı Üzeyir Kuran ve kuruluşun sonra görev alan genel sekreteri İbrahim Güzelce işçiydi. Ancak Demokrat İşçi Partisi'nin sendikalara bakışı son derece olumsuzdu. 1954 yılında Dr.Hikmet Kıvılcımlı'nın başkanlığında kurulan Vatan Partisi'nin kurucularının çok büyük bölümü de işçiydi. Ancak her iki örnekte de sendikalar siyasi partinin kuruluşunda veya çalışmalarında etkili değildi. Bu tür örgütlenmeler bu raporun kapsamı dışındadır.

İşçilerin toplumda giderek artan oy gücünün farkında olan bazı siyasi partiler, işçilerin desteğini alabilmek amacıyla çalışma hayatına ilişkin önemli vaatlerde bulundular ve hatta uygulamalara yöneldiler. Örneğin, Demokrat Parti'nin 1946-1950 ve ardından 1950-1960 dönemlerindeki faaliyetleri bu niteliktedir ve o yıllarda partinin ocak ve bucak teşkilatlarında çok sayıda işçi çalışıyordu. Bazı siyasi partilerin bu biçimdeki çalışmaları da çalışmanın kapsamı dışındadır.

Bu raporda, Brezilya'da son seçimlerde başarı kazanan İşçi Partisi örneğinde olduğu gibi, sendikaların kurduğu siyasi partiler veya sendikaların siyasi partilerle çok yakın ilişki içinde olduğu örnekler ele alınacaktır.

SENDİKALARIN SİYASİ PARTİ KURMASININ BAZI ÖRNEKLERİ

Batı Avrupa ülkelerinde 19. yüzyılın ikinci yarısında ve özellikle yüzyılın son çeyreğinde işçi sınıfı hareketi büyük bir güç kazandı.

1880'li yıllar, tüm dünyada ve özellikle de Batı Avrupa'da işçilerin kendi bağımsız çıkarları doğrultusunda sendikal örgütlülüğünü güçlendirdiği ve oy hakkına kavuşmasına paralel olarak da parlamenter alandaki mücadeleye giderek daha fazla önem verdiği bir dönemdi.

Genel oy hakkının bulunmadığı dönemde kurulmuş olan siyasi partilerin programlarında, genellikle oy hakkına sahip olmayan işçilerin talepleri ancak çok sınırlı bir biçimde yer alıyordu. Eski işçi örgütleri, siyasal alanda faaliyette bulunma zorunluluğunu yaşayarak kavradıkça, yeni işlevler üstlenmeye yöneldi veya işçilere yönelik yeni siyasal yapılar doğmaya başladı.

Kapitalizmin ilk geliştiği Avrupa ülkelerinde önemli miktarda mülk sahibi olmayanların uzun süre oy hakkı (seçme ve seçilme hakkı) yoktu. Amerika'da ise genel ve eşit oy hakkı tanınmıştı.

Avrupa ülkelerinde işçiler örgütsüzken veya meslek örgütlenmeleri gerçekleştirirken, Amerika'da siyasi parti kuruyorlardı. Örneğin, 1827 yılında Filadelfiya inşaat kalfaları 10 saatlik işgünü için bir grev yaptılar. Daha sonra kentte bir sendika birliği oluşturuldu. Bu birlik, İşçi Partisi'ni kurdu. Vasıflı-vasıfsız tüm işçileri, çiftçilerle ve mülk sahibi olmayan diğer gruplarla birleştirmeyi amaçlayan bu parti, 1828 seçimlerinde önemli bir başarı da sağladı. (US Department of Labor, 200 Years of American Worklife, Washington,D.C., 1977, s.28) 1827-1834 yılları arasında ABD'de Connecticut, Delaware, Maine, Massachusetts, New Hampshire, New Jersey, New York, Ohio, Pennsylvania, Rhode Island, Washington,D.C. ve Vermont eyaletlerinde toplam 61 işçi partisi kuruldu.(Alden Whitman, Labor Parties, 1827-1834, International Publishers, New York, 1943)

Bu dönemde İngiltere'de ise iki tür sendikal örgütlenme söz konusuydu. Bir tarafta, vasıflı işçilerin dar meslek çıkarlarını ön planda tutan ve genellikle politika-dışı işçi aristokrati örgütleri vardı. Diğer tarafta ise siyasal amaçları ön planda tutan ve sınıfın tümünü örgütlemeyi amaçlayan kitle örgütlenmeleri (Robert Owen'in Büyük Ulusal Birleşik Meslekler Birliği) ve hareketleri (Çartist hareket) vardı. Ama işçi partileri henüz söz konusu değildi.

İlk dönemde, sendikal ve siyasal işlevler iç içe geçiyordu. Sendikal ve siyasal örgütlenmeler arasındaki sınırlar oldukça muğlakta. Bazı ülkelerde sendikalar

siyasal iktidar mücadelesine girdi. Bu dönemde bazı ülkelerde sendikacılık hareketinde etkili olan anarkosendikalizm ise, ayrı siyasal örgütlenmeyi yadsıyor, sendikal örgütlenmenin iktidar mücadelesini de vermesi gerektiğini ve gelecek toplumun çekirdeklerini oluşturduğunu ileri sürüyordu.

19. yüzyılın ikinci yarısında hangi işçi örgütünün sendika, hangisinin yardımlaşma sandığı veya siyasi parti olduğu konusunda netlik yoktur. İşlevler ve görevler iç içedir. Örneğin, 1864 yılında kurulan ve 1876 yılında faaliyeti sona erdirilen I. Enternasyonal (Uluslararası İşçiler Birliği), siyasi hedefler de belirleyen bir uluslararası sendikal örgüt gibidir. 1889 yılında kurulan ve 1914 yılında fiilen sona eren II. Enternasyonal'deki siyasi partilerin işlevleri arasında günümüzde sendikalarca yerine getirilenler de bulunmaktadır.

Önce Almanya'da kitleselleşen sosyal demokrasi, 1880'li yıllardan itibaren diğer Avrupa ülkelerine de yayıldı. 19. yüzyılın sonuna doğru, birçok ülkede "sosyal demokrat" veya "sosyalist" parti veya "işçi" partisi adı altında örgütlenmiş güçlü kitle ve (ağırlıklı mavi yakalı işçilere dayalı) sınıf partileri vardı.

İspanya Sosyalist Partisi 1879 yılında, Belçika İşçi Partisi 1885 yılında, Avusturya Sosyal Demokrat İşçi Partisi ve İsviçre Sosyalist Partisi 1888 yılında, İsveç Sosyal Demokrat İşçi Partisi 1889 yılında kuruldu. Ermenistan ve Ukrayna'da 1890, Arjantin, İtalya ve Polonya'da 1892, Bulgaristan'da 1893, Hollanda'da ve Macaristan'da 1894, Litvanya'da 1896, Rusya'da 1898, Finlandiya ve Gürcistan'da 1899 yıllarında sosyal demokrat veya işçi partileri kuruldu. İngiltere'de 1893 yılında kurulan Bağımsız İşçi Partisi ise daha sonraki dönemde işçi sendikaları ve diğer başka örgütlerle birlikte 1906 yılında İşçi Partisi'nin kuruluşunda yer aldı. (Price, John, The International Labor Movement, Oxford University Press, 1945, s.10-11)

Bu partilerin bir bölümünün kurulmasında sendikalar ve diğer işçi dernekleri öncülük etmişti. Bir bölümünde ise önce siyasi parti kurulmuş, daha sonra bu partinin yönlendiriciliğinde diğer işçi örgütleri doğmuştu.

Çalışma ve yaşama koşullarının çok kötü ve muhafazakar partilerin işçi sınıfına yönelik sosyal politikalarının çok yetersiz olduğu koşullarda, ağırlıklı vasıflı ve vasıfsız beden-kol işçilerine dayalı sendikal örgütlülük ile parlamenter demokrasiyi esas alan sosyal demokrat siyasi örgütlülük arasında çok yakın bağlar gelişti. Birçok sosyal demokrat partiye ancak sendikalara veya diğer bazı işçi örgütlerine üye olunarak, "kollektif üyelik" yoluyla katılmak mümkündü. Örneğin, İtalyan İşçi Partisi ilk kurulduğunda sendikaların bir üst örgütü niteliğindeydi. İtalyan sendikaları ancak 1890'lı yılların ortalarında siyasi partiden ayrı bir kimlik kazandı. Macaristan Sosyal Demokrat Partisi de sendikalara dayanıyordu ve sendika üyeleri parti üyesi kabul ediliyordu.

Hollanda'da sosyalistlerin 1881 yılında kurdukları Sosyal Demokrat Birlik, günümüzdeki anlayışlara göre hem sendikal, hem de siyasi görevler üstleniyordu. Danimarka'da 1871 yılında kurulan Danimarka Uluslararası İşçiler Derneği de, günümüz ölçütlerine göre, hem sendika, hem siyasi partiydi. 1919 yılında İstanbul'da Hüseyin Hilmi'nin (İştirakçi Hilmi) önderliğinde kurulan Türkiye Sosyalist Fırkası'nın birçok etkinliği gerçekte günümüzde sendikal etkinlik olarak kabul edilmektedir.

Ancak, sendikal ve siyasi örgütlenme arasındaki ayrımların netleşmesiyle birlikte, aralarındaki ilişki de tartışma gündemine girdi.

Bu konuda uzun tartışmalar oldu. Alman Sosyal Demokrat Partisi'nin 1906 yılındaki genel kurulunda, sendikaların, partiden bağımsızlık ve özerklik doğrultusundaki talepleri benimsendi. (DGB, The German Trade Union Movement, Friedrich Ebert Stiftung, Bonn, 1985, s.41) Sosyal demokrat partiler ve sendikalarca oluşturulmuş II.Enternasyonal'in 1907 yılındaki Stuttgart Kongresinde ise, sendikal ve siyasi örgütlerin birbirinden bağımsızlığı ve hiyerarşik eşitliği ilkesi kabul edildi.

Sendikaların siyasi örgütlerle bağı ülkeden ülkeye ve aynı ülkede dönemden döneme değişebilmektedir. Bu ilişkinin "nasıl olması gerektiği" konusunda genellemeler olanaksızdır. Ancak, bazı ülkelerdeki uygulamaların incelenmesinde de yarar vardır.

Karayibler'deki bazı ülkelerde iktidardaki siyasi partiye üye olmak ve aidat ödemek, sendika üyeliğini de sağlıyordu. Aşağıda ele alınacak bazı örneklerde ise, sendika üyeleri otomatik olarak bir işçi partisinin veya sosyal demokrat partinin üyesiydi. Zambia'da da sendika üyeleri otomatik olarak iktidardaki partinin (UNIP) üyesi oluyordu. Meksika'da da Meksika İşçileri Konfederasyonu, Kurumsal Devrimci Parti'nin bir parçasıydı. (ILO, World Labour Report - 2, Cenevre, 1985, s.16)

1990'lı yıllarda sendikaların siyasal alandaki faaliyeti yoğunlaştı. Zambia Sendikalar Kongresi'nin genel başkanı 1991 Ekim seçimlerinde cumhurbaşkanı seçildi. (ILO, World Labour Report - 5, Cenevre, 1992, s.64) 1991-1992 yıllarında bazı Arjantin sendika yöneticilerinin yeni bir siyasal parti oluşturmaları söz konusuydu. (ILO, World Labour Report - 5, s.67) Japonya'daki sendikalar konfederasyonu olan Rengo ise siyasi alandaki gücünü artırdı ve Japon Senatosu'nda 13 üyeye sahip oldu. (ILO, World Labour Report - 6, Cenevre, 1993, s.37) Romanya'da üç Konfederasyon 1992 Ekim seçimlerinden önce bir siyasi parti kurdu. (ILO, World Labour Report - 6, s.42)

SENDİKALARIN SİYASİ PARTİLERE BAĞIMLI OLDUĞU İLİŞKİ

Bazı ülkelerde sendikalar, geçmişte ve/veya günümüzde, siyasi partilere bağımlıdır ve siyasi parti tarafından yönlendirilir.

Sovyetler Birliği, Bulgaristan, Macaristan, Çekoslovakya, Romanya, Polonya, Demokratik Alman Cumhuriyeti, Yugoslavya ve Arnavutluk'ta geçmişte, Çin Halk Cumhuriyeti'nde ve Kore Demokratik Halk Cumhuriyeti'nde günümüzde iktidardaki komünist partiden bağımsız bir sendikal örgütlenme yoktur. Sendikalar, iktidardaki komünist partinin kitlelerle bağlantı kurmada kullandığı araçlar olarak düşünülür ve kullanılır.

Hitler döneminde Almanya, Mussolini döneminde İtalya, Salazar döneminde Portekiz ve Franco döneminde İspanya'da da izin verilen sendikal örgüt, iktidardaki partinin kontrolü ve emri altındaydı. Günümüzde İran'da da İşçi Evi olarak bilinen sendikal örgütlenme, devletin kontrolü ve emri altında faaliyet göstermektedir.

Sendikaların iktidardaki siyasi partinin kontrolünde olduğu başka örnekler de vardır ve hâlâ vardır.

BAĞIMSIZ SENDİKALARIN SİYASAL PARTİLERLE YAKIN İLİŞKİSİNDEN ÖRNEKLER

Geçmişte, bazı ülkelerde sendikalarla siyasi partiler arasında yakın ilişki yaşandı. Bunların bir bölümü günümüzde de devam etmektedir. Bunların bazılarının geçmişteki durumuna bakmak, günümüzdeki ilişkilerin ve tartışmaların anlaşılması açısından yararlı olacaktır.

Avustralya

Avustralya İşçi Partisi, 1890'lı yıllarda Avustralya'da faaliyette bulunan çeşitli işçi partilerinin birleşmesiyle oluştu. Avustralya Sendikalar Konseyi ise 1927 yılında kuruldu. Parti, "sömürüyü ve diğer toplum karşıtı özellikleri ortadan kaldırmak için gerekli olduğu ölçüde endüstrinin, üretimin, dağıtımın ve değişimin demokratik biçimde toplumsallaştırılmasını" savunmaktaydı. Avustralya Sendikalar Konseyi Avustralya İşçi Partisi'nin üyesi değildi, ancak aralarında yakın bir işbirliği vardı. Parti'nin sendikalar üzerindeki etkisi 1960'lı yıllardan sonra biraz zayıfladı. Sendikalar Konseyi'ne üye sendikalar Avustralya İşçi Partisi'ne doğrudan üye olabilmekteydi. Parti üyelerinin ve partinin mali kaynaklarının büyük bir bölümü bu sendikalardan sağlanıyordu. Avustralya İşçi Partisi günümüzde de sendikacılık hareketinin siyasi kolu olarak kabul edilmektedir.

Avusturya

Avusturya'da 1934 öncesinde sendikal alanda tam bir bölünmüşlük yaşanıyordu. Sosyalist, komünist, hıristiyan demokrat, milliyetçi ve işveren denetiminde sendikalar kurulmuştu ve bunlar birbirleriyle tam bir mücadele içindeydi. 1934 yılında sosyalistlerin ve komünistlerin sendikaları kapatıldı. 1938 yılında ise Alman işgaliyle birlikte sendikacılık tümüyle sona erdi. Kesin olmayan verilere göre, Hitler Almanya'sının işgali sırasında her türlü siyasi görüşten 247 sendikacı askeri mahkemelerde idama mahkum edildi ve cezalar infaz oldu.

Toplama kamplarında yaşamlarını sürdürebilen sendikacılar faşizme karşı birlik kararı aldılar. 1945 yılında Nazilerin işgali sona erdiğinde, siyasi partilerden bağımsız bir sendikacılık anlayışı ile Avusturya Sendikalar Federasyonu (ÖGB) ve bağılı sendikalar yaratıldı. Avusturya'da sendikaların siyasi partilerden bağımsız olması da, "partilerüstülük" kavramıyla açıklanmaya başladı. Diğer bir deyişle, Avusturya Sendikalar Federasyonu (ÖGB) kurulduğundan beri "partilerüstüdür, ancak politika-dışı değildir." ("überparteilich, aber nicht unpolitisch")

Avusturya'da ÖGB içinde sosyalistler, hıristiyanlar ve komünistler birer grup kurdular. Sosyalist grubun Avusturya Sosyalist Partisi ile, hıristiyan grubun Avusturya Halk Partisi ile ve komünist grubun da Avusturya Komünist Partisi ile yakın ilişkileri vardı. (Köpke, G., The Trade Union Movement in Austria: The ÖGB, ETUI, Brüksel, 1985, s.32) Bu üç grubun dışında eğilimler de bulunuyordu, ancak ÖGB'nin kuruluşunda etkin olan ve bu güçlerini uzun süre sürdüren siyasal çizgiler bunlardı. ÖGB'ye bağılı sendikalara üye herhangi bir işçi, bu grupların birine katılabileceği gibi, bağımsız da kalabiliyordu. Bu farklı eğilimlerin üzerinde anlaştığı program da, ÖGB Tüzüğü'nün 3. maddesinde belirtilen şu amaçlardı: Avusturya'nın yeniden inşasında güçlü bir işbirliği; ülkenin bağımsızlığının ve tarafsızlığının korunması; faşizmle, her türlü gericilikle ve her çeşit totaliter eğilimle mücadele edilmesi; dünya barışının sağlanmasında işbirliği yapılması; Avusturya'daki işçilerin yaşam standartlarının yükseltilmesi için mücadele edilmesi.

Brezilya

Brezilya'da 1978-1979 yıllarında Sao Paulo'da metal işçilerinin büyük grevleri oldu. Bu grevler, askeri yönetimin işbaşında bulunmasına bağılı olarak uzun bir aradan sonra ilk kez işçi sınıfını ülkenin siyasal sürecinin ön saflarına çıkardı. Grevlerden kısa bir süre sonra, metal işçileri sendikasının kongresinde bir işçi partisinin kurulması kararı alındı ve 1980 yılı Şubat ayında da Brezilya İşçi Partisi kuruldu. Partinin genel başkanlığına da, Metal İşçileri Sendikası'nın genel başkanı olan Lula seçildi. (Löwy, M., "A Red Star is Rising Over Brazil," Monthly Review,

Nisan 1992, s.51-56) Lula'nın 1 Ocak 2023 tarihinde devlet başkanlığına üçüncü kez gelmesinin ötesinde, çeşitli kentlerin belediye başkanları bu partidendir.

Danimarka

Danimarka'da 1871 yılında kurulan Sosyal Demokrat Parti, demokratik sosyalist bir çizgidedir, insan hakların ve özgürlüklerin geliştirilmesini ve üretim araçları üzerinde ortak mülkiyeti savunmaktadır. Danimarka'da en büyük merkezi işçi örgütü olan Danimarka Sendikalar Konfederasyonu (LO) ile Sosyal Demokrat Parti arasındaki örgütsel ilişki görünüşte sınırlıdır. Ancak uygulamada bu iki örgüt arasındaki ilişki son derece yakındır. Danimarka Sendikalar Konfederasyonu Tüzüğü'nün 2. maddesi, sendikacılık hareketinin Sosyal Demokrat Parti ile işbirliği yapması gerektiğini belirtmektedir. (Lövaas, H., The Trade Union Movement in Denmark, ETUI, Brüksel, 1987, s.53) LO'nun Yürütme Komitesi sendikalardan seçilen 22 kişiden oluşmaktadır. Sosyal Demokrat Parti'nin atayacağı 2 kişi de bu komiteye katılmaktadır. Buna karşılık, Sendikalar Konfederasyonu da Sosyal Demokrat Parti'nin Yürütme Komitesi'ne üye atamasında bulunur. LO'nun, bağlı sendikaların veya sendika şubelerinin Sosyal Demokrat Parti'ye kollektif üyeliği yoktur. Ancak sendikalar Sosyal Demokrat Parti'ye önemli maddi destekte bulunmaktadır.

Fiji

Fiji'de, aralarında o tarihte Fiji Sendikalar Kongresi'nin genel sekreterinin de bulunduğu ve çoğunluğunu sendikacıların oluşturduğu bir grup, 1985 yılı Temmuz ayında Fiji İşçi Partisi'ni oluşturdu. Parti, 1986 yılı sonlarında diğer bazı partilerle ittifaka girdi ve 1987 Nisan'ında yapılan genel seçimlerde Parlamento'daki 52 milletvekilliğinin 28'ini kazandı ve iktidara geldi. Ancak aynı yıl Mayıs ayında yapılan darbe sonucunda hükümet devrildi. Fiji İşçi Partisi günümüzde de varlığını sürdürmektedir.

Finlandiya

Fin İşçi Sendikaları Merkez Örgütü'nün Sosyal Demokrat Parti ile doğrudan örgütsel bağı yoktur. Ancak, üye sendikalar herhangi bir siyasi partiye üye olabilmektedir. 1980 yılında 22 sendikada sosyal demokratlar, 6 sendikada ise komünistler hakimdi. Siyasi gruplar arasında yapılan bir anlaşmaya göre, 1980'li yılların sonlarında Fin İşçi Sendikaları Merkez Örgütü'nün genel kurulunda ve yetkili organlarında, sosyal demokratlar üçte iki, komünistler ise üçte bir oranında temsil edilmekteydi. (Aintila, H., The Trade Union Movement in Finland, ETUI, Brüksel, 1989, s.52)

İngiltere

Sendikaların siyasi partilerle örgütsel ilişkisi açısından en önemli örneklerden biri, İngiltere'dir. Yaygın kanının aksine, İngiltere'de merkezi işçi örgütü olan Sendikalar Kongresi'nin (TUC) İşçi Partisi ile hiçbir örgütsel ilişkisi yoktur. İlişki, 1971 yılında kurulan ve iki örgütün temsilcilerinden oluşan İrtibat Komitesi aracılığıyla sürdürülmektedir. Ancak TUC üyesi sendikaların bir bölümü doğrudan İşçi Partisi üyesidir.

İngiltere'de sendikalar 19. Yüzyılda Liberal Parti'yi desteklediler ve bazı sendikacılar Liberal Parti listelerinden Avam Kamarası'nda milletvekilliğine seçildi. Ancak bu ilişki işçilerin sorunlarının çözümüne önemli bir katkıda bulunmayınca, önce 1900 yılında seçimlerde bağımsız adayları desteklemek amacıyla İşçi Temsil Komitesi kuruldu. 1906 yılında da bazı sendikalar, Bağımsız İşçi Partisi, Fabian Derneği ve bazı başka kuruluşlar tarafından İşçi Partisi kuruldu. 1976 yılında Sendikalar Kongresi'ne üye 113 sendika vardı. Bunların 61'i İşçi Partisi'ne üyeydi. Bu tarihte İşçi Partisi'nin 6,5 milyon toplam üyesinin, 5,8 milyonu, Partiye üye sendikalar aracılığıyla kollektif üyeliğin parçasıydı. 1987 yılında ise 6 milyon 133 bin toplam üyenin 5,8 milyonu sendikalar aracılığıyla üyeydi.

1975 yılında İşçi Partisi'nin toplam geliri 1 milyon 247 bin İngiliz sterliniydi. Bu miktarın 1 milyon 118 bin sterlinlik bölümü, sendikaların aktardığı kaynaktı. Ayrıca, aynı kişinin, hem Sendikalar Kongresi Genel Yönetim Kurulu, hem de İşçi Partisi Ulusal Yürütme Komitesi üyesi olması yasaktı. Margaret Thatcher'in başbakanlığı döneminde 1984 yılında çıkarılan İstihdam Yasası, İşçi Partisi'ne yardım amacıyla siyasal fon kurmuş olan sendikaların, bu konuyu her on yılda bir üyelerinin onayına sunması gerektiği koşulunu getirdi. (Evans, J. - Foden, D., The Trade Union Movement in Great Britain (2nd ed.), ETUI, Brüksel, 1986, s.36)

İsveç

İsveç Sosyal Demokrat İşçi Partisi 1889 yılında kuruldu. Kuruluş kongresine katılan 49 delegenin çoğu sendikaları temsil ediyordu. 1890'lı yıllarda Sosyal Demokrat Parti, sendikaların üst örgütü gibi etkinlik gösterdi. 1898 yılında ise, İsveç Sosyal Demokrat Partisi'nin girişimleriyle İsveç Sendikalar Konfederasyonu (LO) kuruldu. LO tüzüğünün ilk biçiminde, LO üyesi sendikaların aynı zamanda İsveç Sosyal Demokrat Partisi'ne üye olmaları koşulu getiriliyordu. Ancak birkaç yıl sonra bu koşul kaldırıldı. 1990 yılına kadar yerel sendika örgütleri, üyelerin salt çoğunluğunun kararıyla Sosyal Demokrat İşçi Partisi'ne üye olabiliyordu. 1980'li yıllarda LO üyesi yerel sendika örgütlerinin yaklaşık üçte biri bu biçimde Parti üyesiydi. Parti ödentileri de sendika ödentileri aracılığıyla ödenmekteydi. Sendika şubelerinin üyelerinden Parti üyeliğine itirazı olanlar, yazılı olarak başvururlar ve

parti üyelikleri sona ererdi. İsveç Sosyal Demokrat İşçi Partisi'nin 1987 yılındaki genel kurulunda, sendikaların kollektif üyeliğinin 1991 yılı sonuna kadar kaldırılması kararı alındı. (Karlsson, G., The Trade Union Movement in Sweden (2nd ed.), ETUI, Brüksel, 1989, s.39) Yeni uygulamada yerel sendikal örgütler, yerel parti örgütüne üye olabilmekteydi. Sendika üyeleri ise ayrıca bireysel olarak başvuruda bulunmaları durumunda Sosyal Demokrat Parti üyesi kimliğine kavuşmaktaydı. (LO, The Unions and the Party - A Team, Stokholm, 1988, s.11) Ancak 1996 yılında ülkedeki azınlık Sosyal Demokrat İşçi Partisi yönetiminin çalışanlar aleyhindeki bazı girişimleri ve uygulamalarına bağlı olarak, LO'nun Eylül 1996 kongresinde Parti sert biçimde eleştirildi ve yeni bir işçi partisinin kurulması tartışıldı. Ancak Parti'ye destek kararı değiştirilmedi.

İtalya

İtalyan sendikacılık hareketi, sendikal birlik ve siyasal partiler arasındaki ilişkiler konusunda zengin bir deneyim birikimine sahiptir. İtalya, faşizmi yaşadı. Sosyalist, komünist ve hıristiyan demokrat sendikacılar 3 Haziran 1944 tarihinde bir anlaşma imzalayarak, İtalyan sendikacılık hareketinin birliğini sağladılar ve İtalyan Genel Emek Konfederasyonu'nu (CGIL) yarattılar. Bu anlaşma metninde yer alan şu cümleler, işçi sınıfının siyasal tercihlerinin farklılık gösterdiği koşullarda, sendikal birliğin sağlanmasında siyasi partilerden bağımsızlığın önemini vurgulamaktaydı: "CGIL, tüm siyasi partilerden bağımsızdır. CGIL, gerekli görülen durumlarda, halkın özgürlüklerinin korunması ve geliştirilmesi için ve işçilerin ve ülkenin özel çıkarlarının korunması için, emekçi kitlelerin ifadesi olan demokratik partilerin eylemleriyle bağlantılı olacaktır."

CGIL'ın 1945 yılı Ocak ayında yapılan kongresinde de, "CGIL'ın partisiz olacağı, ancak siyasal ufukta ortaya çıktıkça, demokrasi ve özgürlüğe ilişkin genel sorunlarla ilgilenmesi anlamında politik olacağı" tekrar belirtiliyordu.

Ancak Soğuk Savaş'la birlikte İtalyan sendikacılık hareketi siyasal çizgilere göre bölündü. 1969 yılındaki kitle eylemleri, sendikal bölünmüşlüğün işyeri düzeyinde aşılmasını getirdi. Farklı siyasi eğilimlerden ve sendikalardan işçiler, işyerlerinde ortak komite ve konseyler kurdular. Tabandaki bu gelişim, tabanda ve sendikalarda siyasi parti farklılıklarının sürdüğü koşullarda, konfederasyonlar arasındaki işbirliğinin gelişmesinin önkoşulu olarak, sendikaların siyasi partilerden bağımsızlaşması sürecini öne çıkarttı. Konfederasyonlar arasında varılan bir anlaşmaya göre, 1973 yılından beri, herhangi bir düzeyde sendika organlarında görev alan bir kişi, Parlamento'ya, yerel yönetimlere veya siyasi partilerin herhangi bir düzeydeki yönetim organlarına seçilememektedir. (Fajertag, G., Handbook of Trade Union in Europe - Italy, ETUI, Brüksel, 1996, s.9).

Kanada

Kanada'da işçi sınıfının büyük bölümünü Kanada Emek Kongresi temsil etmektedir. Kanada Emek Kongresi 1956 yılında oluşturuldu. Kanada Emek Kongresi 1961 yılında Yeni Demokratik Parti'nin kurulmasında öncülük yaptı. Birçok sendika Yeni Demokratik Parti'ye üye oldu. 1980'li yılların sonlarında Yeni Demokratik Parti'nin 120 bin bireysel üyesi varken, üye sendikalar ve kooperatifler aracılığıyla sahip olduğu üye sayısı 275 bindi. (Malanowski, N., Trade Unions and Industrial Relations in the USA and Canada, A Comparative Study of the Current Situation, ETUI, Brüksel, 1992) Kanada Emek Kongresi resmen Yeni Demokratik Parti'yi destekliyordu. Bağlı sendikaların bir bölümünün üyelerinin ödedikleri aidatın bir kısmı Yeni Demokratik Parti'ye aktarılıyordu.

Norveç

1887 yılında kurulan Norveç İşçi Partisi "demokratik sosyalizmi, toplumdaki tüm sınıf farklılıkları ile tüm toplumsal, ekonomik ve kültürel eşitsizliklerin ortadan kaldırılmasını" savunmaktaydı. Norveç'te hem Sendikalar Federasyonu, hem de sendikaların şubeleri ile Norveç İşçi Partisi arasında bir örgütsel ilişki vardı. Sendikalar Federasyonu, Norveç İşçi Partisi Yürütme Kurulu'nda temsil ediliyordu. Ancak Parti'nin Federasyon yönetiminde temsilcisi yoktu. Yerel sendikalar ise salt çoğunluk oyuyla Norveç İşçi Partisi'ne üye olabilmekteydi. Norveç İşçi Partisi'ne kollektif üyeliği seçen bir yerel sendikanın üyeleri, başvuru üzerine, bireysel parti üyeliğinden çıkarılıyordu. (Lövaas, H., The Trade Union Movement in Norway, ETUI, Brüksel, 1987, s.41-2) 1970'li yılların sonlarında 5000 şubenin 600'ü Parti'ye bu şekilde üyeydi. Federasyon, Norveç İşçi Partisi'ne seçimlerde kullanılmak üzere önemli miktarda para yardımında bulunuyordu.

Polonya

Polonya'da Dayanışma Sendikası'nın siyasi partilerle ilişkisi değişik bir süreç izledi.

Polonya Birleşik İşçi Partisi (Polonya'da iktidarda bulunan komünist parti) yönetimi altındaki Polonya'da 1980 yılı Ağustos ayında Gdansk kentindeki Lenin Tersanesi işçileri, greve gittikten sonra Dayanışma Sendikası'nı kurdular. Dayanışma Sendikası kısa sürede ülkedeki muhalefetin merkezi durumuna geldi. 1981 yılı Eylül ayında üye sayısı 10 milyona ulaşmıştı. Sendikanın önderi de Lech Walesa idi (Lech Walesa'ya 1983 yılında Nobel Barış Ödülü verildi). Polonya Birleşik İşçi Partisi önderi ve 1981-1985 dönemi başbakanı olan Wojciech Jaruzelski önderliğinde 13 Aralık 1981 tarihinde gerçekleştirilen askeri darbe sonrasında sıkıyönetim ilan edildi ve Dayanışma Sendikası'nın faaliyetleri

yasaklandı. Ancak örgüt varlığını ve faaliyetini sürdürdü. Bu süreçte Vatikan'dan ve ABD'den önemli miktarda para yardımı alındı. Çeşitli ülkelerin sendikaları ve Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU), Avrupa Sendika Konfederasyonu (ETUC) ve çeşitli küresel sendika federasyonları da destek verdi. Dayanışma Sendikası siyasi bir mücadeleye de yöneldi. 1989 yılında Berlin Duvarı'nın yıkılmasından sonra, 1990 yılı Aralık ayında Dayanışma Sendikası'nın önderliğindeki bir ittifak Polonya'da iktidara geldi ve Lech Walesa cumhurbaşkanlığına seçildi. Dayanışma Sendikası 1991 yılında da bir siyasi partiye dönüştü.

Sri Lanka

Sendikaların siyasi parti kurduğu ülkelerden biri Sri Lanka'dır (eski Seylan). Seylan'da işçi hareketi İngiliz yönetimine karşı mücadele içinde gelişti. 1948 yılında bağımsızlığın kazanılması sonrasında, 1950 yılında, ayrı bir siyasi kanadı da olan bir sendikaya dönüştürüldü. Sendikanın adı, Seylan İşçiler Kongresi oldu. Seylan İşçiler Kongresi'nin siyasi kanadı 1977 yılında bir siyasi parti halini aldı. Bu siyasi partinin adı da Seylan İşçiler Kongresi oldu. Sendikanın ve partinin Genel Başkanı S.Thondaman ise Parlamento'ya seçilerek bakan oldu.

Yeni Zelanda

1916 yılında kurulan İşçi Partisi ile sendikalar arasında örgütsel bağ vardı. Yeni Zelanda Emek Federasyonu ile doğrudan bir üyelik ilişkisi yoksa da, ilişkiler bir ortak komite aracılığıyla sürdürülmekteydi. İşçi Partisi'ne hem bireysel üyelik, hem de sendikaların üyeliği aracılığıyla kolektif üyelik mümkündü.

TÜRK-İŞ VE SİYASİ PARTİLERLE İLİŞKİLER (1962 VE ÖNCESİ)

Türk-İş tarihinde 1962 ve öncesindeki yıllarda sendikaların bir siyasi parti kurması konusunda çok zengin tartışmalar oldu. 1961 yılında Türkiye İşçi Partisi'ni kuranlar da İstanbul'daki sendikacılarıdır.

1952-1960 Dönemi

1938 yılında Cemiyetler Kanunu ile getirilen "sınıf esasına dayalı" cemiyet kurma yasağının 1946 yılında kaldırılması sonrasında Türkiye'de sendikalar yeniden canlandı. Hükümet, sendikaların ve üst örgütlerinin faaliyetlerini, 1947 yılında kabul edilen 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun ile düzenledi. Bu Kanun'un 5. maddesi, sendikaların siyasal faaliyeti konusunda çok katı yasaklar getiriyordu: "İşçi ve işveren sendikaları, sendika olarak, siyasetle, siyasi propaganda ve siyasi yayın faaliyetleriyle iştigal edemezler ve herhangi bir siyasi teşekkülün faaliyetlerine vasıta olamazlar."

Bu yasağın ihlali durumunda uygulanacak yaptırım da 7. maddede düzenlenmişti:

"5nci (...) maddelerdeki hükümlere aykırı hareket olunması (...) hallerinde, (...) sendika, mahkeme kararıyla, üç aydan bir seneye kadar geçici veya devamlı olarak kapatılır.

"Sorgu yargıci veya mahkeme, soruşturma ve yargılamanın her safhasında hükümden önce dahi bu gibi sendikaların faaliyetlerini menedebilir; Cumhuriyet Savcıları da mahkemeden ve yargıçtan men isteyebilirler.(...)

"Haklarında kapatılma hükmü verilen sendikaların yönetim kurulu üyeleriyle bu fiillere teşebbüs ve iştirak edenler, bir sene müddetle başka bir sendikaya üye olamazlar."

Türk-İş böyle bir ortamda 31 Temmuz 1952 tarihinde kuruldu. Türk-İş'i oluşturan örgütlerin yöneticileri, ülkedeki parti saflaşmalarının sendikacılık hareketi için yaratacağı sakıncalardan ürkererek, Türk-İş tüzüğüne ilginç bir yasaklama getirdiler; Türk-İş yöneticilerinin siyasi partilerde görev almasını yasakladılar. Tüzüğün 41. maddesi şöyleydi:

"Türk-İş kademelerinde vazife almış olan sendikacılar, siyasi parti seçimlerinde, dini ve ticari gayeler için, Türk-İş'teki ünvan ve salahiyetlerini kullanamazlar, aynı zamanda siyasi teşekküllerde vazife alamazlar ve ünvanlarını propaganda vasıtası yapamazlar, yaptıkları takdirde Konfederasyon'daki vazifelerinden müstafi sayılırlar." (Türk-İş, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Ana Nizamnamesi, Ankara, tarihsiz, s.18-19)

Bu yıllardaki bazı siyasal gelişmeler, Türk-İş içinde siyasal faaliyet ve parti kurma tartışmalarını gündeme getirmiş olsa gerektir.

Türk-İş içinde siyasi parti tartışmalarına yol açmış olması gereken gelişmelerden biri, 1950 yılında Demokrat İşçi Partisi'nin kurulmasıdır. Demokrat İşçi Partisi'nin kurucuları arasında, Üzeyir Kuran ve başka işçiler de vardı. (Sülker, K., Türkiye'de Sendikacılık, Sendika Kültürü Serisi No.1, İstanbul, 1955, s.140) Ancak Demokrat İşçi Partisi'nin sendikalara karşı olumsuz ve eleştirel bir tavrı söz konusuydu.

2 Mayıs 1954 genel seçimleri öncesinde 10 sendika önderi tarafından "İşçi ve İşçi Dostu Milletvekillerini Destekleme Komitesi" hareketi oluşturuldu. Ancak sendikaların değil ama sendikacıların bu girişimi başarılı olamadan dağıtıldı.

Bu yıllarda Türk-İş içinde parti konusunun tartışıldığına ilişkin bazı ipuçları vardır. Ancak bu konular ön plana çıkmamıştır. Örneğin, İbrahim Denizcier, Türk-İş'in 1976 yılında toplanan 10. Genel Kurulunda yaptığı konuşmada şöyle diyordu: "Ben 20 sene evvel bir kongrede inançlarımı söylemişim. Benim sözüm, Kemal Türkler'i ("Sülker" olmalı) tanırınız, onun kitabında; 20 sene evvel ben, Türk işçisi hiçbir partiye değil, kendi partisini kurmalıdır, demiştim." (Türk-İş, 10. Genel Kurul Çalışmaları (12-18 Nisan 1976), Yay.No.109, Ankara, 1976, s.666)

Türk-İş ve bağlı sendikaların yöneticilerinin bu dönemdeki genel eğilimi, ağırlıklı Demokrat Parti ve bir ölçüde de Cumhuriyet Halk Partisi ile bireysel ilişkiler geliştirmek, onların politikalarını etkilemeye ve bu siyasi partilerin listelerinden milletvekili seçilmeye çalışmaktı. İşçilerin çok büyük bir bölümü Demokrat Parti'yi tutuyordu. Demokrat Parti işçilerin desteğini alabilmek amacıyla yasalar aracılığıyla önemli haklar veriyordu. Ayrıca, sendikaların örgütlü bulunduğu kamu kesimi işyerlerindeki işçiler, Hükümetle ilişkiler aracılığıyla, ücret zamları da alabiliyorlardı. İşçilerin büyük bir bölümü ya tam mülksüzleşmemiş ve köyle bağları kopmamış yarı-işçilerdi, ya da ilk kuşak işçilerdi. Ayrıca, işçi sınıfının kanatlarını oluşturan işçilerle memurlar arasında da önemli sorunlar yaşanıyordu. Bu koşullarda, bir işçi partisinin veya çalışanlar partisinden geniş işçi kitlesinin desteğini alabilmesi olanaklı değildi. Sosyalist nitelikli bir programı benimseyen ve "işçi," "çalışan" veya "emekçi" kimliğini öne çıkaran siyasal örgütlenmeler de işçiler tarafından benimsenmedi, desteklenmedi.

TÜRKİYE İŞÇİ PARTİSİ'NİN SENDİKACILAR TARAFINDAN KURULUŞU (1961)

Türk-İş'e bağlı İstanbul İşçi Sendikaları Birliği'nde etkili olan sendikacıların bir bölümü, herhangi bir yetkili organ kararı olmaksızın ve bir parti programı bulunmaksızın, mevcut parti boşluğundan yararlanmak amacıyla bir siyasi parti oluşturdular.

Türkiye İşçi Partisi (TİP) 13 Şubat 1961 tarihinde, 1961 genel seçimlerine katılabilmek için parti kurulmasına izin verilen son günde, 12 sendikacı tarafından kuruldu.

TİP'in kurucuları, İbrahim Denizcier, Kemal Türkler, Kemal Nebioğlu, Adnan Arkin, Hüseyin Uslubaş, İbrahim Güzelce, Saffet Göksuzoğlu, Ahmet Muşlu, Salih Özkarabay, Avni Erakalın, Rıza Kuas, Şaban Yıldız idi.

Ancak, Avni Erakalın, Hüseyin Uslubaş, Saffet Göksuzoğlu, Ahmet Muşlu ve İbrahim Denizcier bir süre sonra TİP'ten ayrıldılar.

Bu dönemde Kurucu Meclis üyesi olan sendikacı Ömer Karahasın bu süreci şöyle anlatmaktadır:

"TİP'in en başta gelen özelliği, iktidara gelip geçmiş partilerin işçilere ve işçi meselelerine sırt çevirişinin sonucu olarak doğmuştur. Uzun yıllar sendikacılar, kendi aralarından bazılarının milletvekili olarak Meclis'e seçtirilmesini öteki partilerden istemiş, beklemiş ve bu yolda birçok çabalar göstermişlerdir. Fakat büyük partiler sendikacılara birkaç kişilik kontenjan tanımış, seçilen sendikacılar milletvekili sıfatını 'işçi' olarak değil, 'parti' milletvekili olarak kullanmışlardır. Zaten sendikacılar arasında seçilen milletvekillerinden çoğu ikinci bir seçimde aday gösterilmemiş veyahut kazanma şansı çok zayıf olan liste sonlarında gösterilip kazanamayınca tekrar sendikacılığa dönmemiş ve işadamı olarak hayatlarını devam ettirmeyi daha yararlı bulmuşlardır." (Karahasan, Ö., Türkiye Sendikacılık Hareketi İçinde Zonguldak Maden İşçileri ve Sendikası, Ankara, 1978, s.639)

Parti kurulmadan önce İstanbul'da toplantılar yapıldı. Ancak Şubat 1961 başında Türk-İş Genel Sekreteri Halil Tunç'un bir açıklamasında Türk-İş'in kurulacak partiyle bir bağının olmadığı belirtildi. Nuri Beşer ve Seyfi Demirsoy da, kuruculuk önerisini kabul etmediler. Ancak, buna karşın, TİP'in tüzüğüne, örgütün feshi halinde malların Türk-İş'e devredileceği hükmü kondu. (Aren, S., TİP Olayı, 1961-1971, Cem Yay., İstanbul, 1993, s.32, 34)

TİP, işçilerin büyük bir bölümünün Demokrat Parti'yi desteklediği koşullarda, programsız ve işçilerden ve aydınlardan kopuk bir sendikacılar partisi olarak doğdu. TİP'in programı, kuruluşundan yaklaşık 6 ay sonra, iki aydın tarafından hazırlandı. Program, güncel siyasal, toplumsal ve demokratik taleplerin bir bölümünün özeti biçimindeydi. (TİP, Türkiye İşçi Partisi Programı, İstanbul, 1961, 16 s.)

1968-1978 döneminde Petrol-İş'in genel sekreterliği görevini yürüten Özkal Yici, TİP'in kuruluş sürecini şöyle anlatıyordu:

"Bu arada siz, İstanbul İşçi Sendikaları Birliği'nin birkaç yöneticisi de, alelacele oturup bir siyasi parti kurmayı kararlaştırdınız. (...) Pek yakında üniversiteden, avukatlardan, iktisatçılardan geniş iltihaklar bekliyoruz, dediniz."

Yine de bekledik ve bu bekleyişin sonunda bize verdiğiniz, ufak ve yetersiz bir programın dışında sadece hayal kırıklığı oldu. (...) Adeta bir siyasi parti değil de, bir sendika kurmuş oldunuz." (Yici, Ö., "Türkiye İşçi Partililere Açık Mektup," Yön, 7.3.1962, s.3)

TİP başarılı olamayınca ve bu arada Çalışanlar Partisi girişimi önem kazanınca, TİP yönetimindeki sendikacılar aydınlarla ilişkileri geliştirmeye ve parti tüzüğüünün kuruculara verdiği yetkilere dayanarak, aydınlardan bir genel başkan belirlemeye çalıştılar.

TİP'in genel başkanlığı önerilmesi düşünülen ve tartışılan kişiler şunlardı: Prof. Z.F. Fındıkoğlu, Ali Rıza Arı, Dr.Ekmelel Zadi, Mehmet Ali Aybar, Orhan Arsal, Sabahattin Zaim, Sedat Erbil, Yaşar Kemal, Prof. Sabri Esat Siyavuşgil, Esat Tekeli, Nadir Nadi, Esat Çağa. (Sülker, K., "5. Yıldönümünde TİP'in Kuruluşu ve Başarılı Mücadelesi," Eylem, No.28, 15.2.1966, s.13)

Sonunda Mehmet Ali Aybar üzerinde anlaşma sağlandı ve TİP, 9 Şubat 1962 günü Aybar'a teslim edildi. TİP, bu tarihten sonra, sendikacılar partisi olmaktan çıkarak, sosyalist bir partiye dönüştü. Sadun Aren'in belirttiği gibi, "12 işçi-sendikacının kurmuş oldukları TİP'in, Aybar'ın genel başkan yapılmasından sonraki TİP'le hiçbir ilgisi ve benzerliği yoktur." (Aren,1993;33) Mehmet Ali Aybar, 1950'li yıllarda gizli Türkiye Komünist Partisi'nin açığa çıkmamış önemli kadrolarından biriydi. Mehmet Ali Aybar'ın TİP genel başkanlığına getirilmesinden sonra partiye katılan Behice Boran, Sadun Aren ve Nihat Sargın da gizli Türkiye Komünist Partisi'nin üyeleri idi.

TİP'in kurucularından İbrahim Denizci bu konuda şunları söylemektedir:

"1960 senesinde de, 1960 senesinden sonra da biz arkadaşlarımızla, 3-4 arkadaşımızla, bir araya gelip o özlediğimiz işçi sınıfının partisinin kurulmasını tahakkuk ettirdik. Diğer sendikalarımızın da, arkadaşlarımızın da, tüzüğüün içerisinde kurucu olarak yer almalarını istedim. Fakat kurulda bu tezimi kabul ettiremedim. Bu partiyi kurmak yoluna gittim ve nihayet bu parti kuruldu. Bu parti kuruldu, fakat bu parti kurulduğu zaman gördünüz ki, 1960 senesi bugünkü gibi değildi. 1960 senesinde bu partiyi kurduğumuz zaman büyük zahmetler çektim. Bir gazetede eğer Türkiye İşçi Partisi adına iki satırlık bir yazı yazılırsa, akşamleyin İdare Heyeti meyhaneye davet edilirdi. (...)

"(...) Biz Türkiye İşçi Partisini kurarken evvela sendikacı olarak o partiyi kurduk ve o partiyi kurduğumuz zaman da Türk-İş'in muvafakatini almak istedik. Türk-İş'in Başkanını ve Başkanının yanında bazı arkadaşlarımızı davet ettik. Tüzüğüümüzü vermeden kendilerine, 'bu partiyi kuruyoruz, Türk-İş olarak bir de bize yardımcı ol,' dedik. O devrelerde, 'biz sizi destekleriz, fakat içinizde bulunmayız,' dediler. O parti kuruldu. Gördünüz ki, Türkiye'de kurulmuş olan bu partinin, ilk defa Türkiye'de işçilerin kurduğu, emekçilerin kurduğu bir İşçi Partisinin Mecliste 10 tane mebusu oldu. (...)

"Eğer Türk-İş o partiye sahip çıksaydı, bugün ideolojisi bozuk olanlar o partinin içerisinde yer bulamazlardı. Fakat bu partinin Türk-İş'in desteğinden yoksun kalmasının sorumlu bir kişisi de, bu partinin katili de Ziya Hepbir'dir.(...)

"(...) Daha o zaman işçi partisi kurulamamıştı. O zaman Demokrat Partili olduğumuz için ve olduğum için, CHP tarafından şikayet edilmişimdir. Niye bunu söylemiyorsun, niye İşçi Partisine leke sürüyorsun? O partiyle iftihar ediyorum, ama bugün değil. Bugün gayet tabii bir takım entellektüeller, birtakım gecekonduda oturmayan, köyde bulunmayan, işçinin yanında bulunmayan, salonda viskisini içen birtakım salon sosyalistleri bize sahip çıkmak istiyor." (Türk-İş, 10. Genel Kurul Çalışmaları (12-18 Nisan 1976), Yay.No.109, Ankara, 1976, s.666-7)

1961 yılı Ekim ayında "Tekel Federasyonu Başkanı İbrahim Denizcier" işçilerin siyasi partilerce "politikaya alet edilmeleri" konusunda şu açıklamayı yaptı: "Bu memlekette işçiler her devirde politikaya alet edilmişlerdir. Şimdi de bunun en tipik misalini, parti listelerinde aday gösterilen birlik ve sendika başkanlarının tutumundan müşahede ediyoruz. Bu arkadaşlar, arkalarında herhangi bir işçi kitlesinin kendilerini destekleyeceğini tahmin ediyorlarsa aldanyorlar. Türk işçisi, kendi davasına hizmet edecek olan kimseleri çok iyi tanır." (Son Havadis, 12.10.1961)

TÜRK-İŞ MÜMESSİLLER HEYETİ TOPLANTISI'NDA SİYASİ PARTİ TARTIŞMALARI (1962)

Türk-İş'in yetkili organlarında bir parti kurma konusundaki ilk ciddi tartışma 15 Ocak 1962 günü başlayan Mümessiller Heyeti toplantısında yapıldı.

Türk-İş Ana Tüzüğüne göre (M.11), Mümessiller Heyeti, Konfederasyon'a bağlı birlik, federasyon ve sendika başkanlarından oluşuyor ve normal olarak yılda bir defa toplanıyordu. Mümessiller Heyeti tavsiyelerde bulunabiliyor ve belirli koşulların yerine gelmesi durumunda, genel kurulun olağanüstü olarak toplanmasına karar verebiliyordu.

Türk-İş İcra Heyeti tarafından 15 Ocak 1962 günü başlayan Mümessiller Heyeti toplantısına sunulan raporda siyasi partilerin sendikacıları basamak yapmalarından yakınılıyordu:

"Teessürle arz etmek mecburiyetindeyiz ki, şimdiye kadar olduğu gibi, işçi arkadaşlarımız ve sendika liderleri seçimlerde basamak yapılmış; isimleri etrafında siyasi partilerce geniş yayınlar ve yankılar yapılan işçi adayları adeta seçilmemesinin temini için listelerin sonuna doğru itilmiştir." (Türk-İş, Mümessiller Heyeti Tutanakları, 1962, s. 21, çoğaltma)

Türk-İş Genel Başkanı Seyfi Demirsoy, Mümessiller Heyeti toplantısı açış konuşmasında şunları belirtti:

"Memleketimizde 15 Ekim 1961'de yapılan milletvekili ve senatör seçimlerinin neticeleri hepimizce malum olmakla beraber, bir noktaya tekrar dikkatinizi çekmek isterim. 620'ye yakın üyesi bulunan Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde işçi olarak sadece 2 değerli arkadaşımız bulunmaktadır. Siyasi partilerimiz; Milli Birlik Komitesince teşekkül ettirilen Kurucu Meclis'e tarafımızdan gönderilen temsilci miktarı kadar dahi azanın girmemesinde ittifak etmişler ve hatta direnmişlerdir. Bu hal bizi üzmeyle beraber, bizlerin bir siyasi fikir, daha açık bir tabirle, yeni bir siyasi parti etrafında toplanmamızın gerektiği hakikatini gösterme yönünden bugünkü siyasi parti idarecilerine teşekkür etmeyi gerektirmektedir." (Türk-İş,1962;2)

Tartışmalar sırasında söz alan Ziya Hepbir, işçilerin bir işçi partisinde birleşmelerini savundu; ancak bu konudaki 41. madde engeline dikkati çekti.

Tüzüğün 41. maddesi şöyleydi: "Türk-İş kademelerinde vazife almış olan sendikacılar, siyasi parti seçimlerinde, dini ve ticari gayeler için, Türk-İş'teki ünvan ve yetkilerini kullanamazlar, aynı zamanda siyasi teşekküllerde vazife alamazlar ve ünvanlarını propaganda vasıtası yapamazlar, yaptıkları takdirde Konfederasyon'daki vazifelerinden müstafi sayılırlar."

Z.Hepbir, 13 Şubat 1961 tarihinde Türkiye İşçi Partisi'ni kuran İstanbul İşçi Sendikaları Birliği üyesi sendikaların yöneticilerinin Konfederasyon Ana Tüzüğü'nün 41. maddesi hükmünü ihlal ettiğini ve bu nedenle Konfederasyon'daki görevlerinin düşmesi gerektiğini de belirterek, şunları söyledi:

"Türk-İş Ana Nizamnamesinin 41. maddesine göre Türk-İş kademelerinde vazife almış olan sendikacılar siyasi seçimlerde Türk-İş'teki ünvanını ve yetkilerini kullanamazlar. Aynı zamanda siyasi teşekküllerde vazife alamazlar ve ünvanlarını propaganda mevzuu yapamazlar. Bunu yaparlarsa Konfederasyondaki vazifelerinden müstafi sayılırlar. Genel kurulda bu madde vazedildi ve yemin ettik. İşçi arkadaşların hak ve menfaatlerinden başka bir şey düşünmeyecek, dedik. İstanbul'da İşçi Sendikaları Birliği Genel Kurulu toplandı. Bu üçüncü maddeyi tekrar ele aldık ve arkadaşlar anlayış göstererek ayrıldılar. Bunu Konfederasyon'a da ilettik. Konfederasyon İdare Heyeti toplandı. 41. maddeyi Danıştay'a sordular. Şurayı Devlet, vatandaşla hükümet arasında çıkan ihtilafları kotarmaya bakar. Yoksa, birinci tefsir mercii değildir. Fakat hangi düşünce ile sordular, bilmiyoruz. Danıştay vazifesi olmadığını bildirdiler. Biz Konfederasyon'a, İstanbul'daki hadiseler malum, ne oluyoruz, diye sorduk. Konfederasyon, 41. maddenin tatbikini sağlayacağız, dediler. Bugün burada maalesef 41. maddenin tatbik edilmediğini gördük. Arkadaşlar, idareciler Ana Nizamnameyi çiğnerler, İcra Heyeti de bunları idare ederse, hepimiz ne olur,

dedikten sonra, Yeni İstanbul Gazetesini protesto ederek cevap verdik." (Türk-İş,1962;39)

Tutanaklar bundan sonraki konuşmaları özetlemektedir. Ziya Hepbir, "Demokratik sosyalizmi anlatarak övdü. Komünizmi lanetledi. Partilere çattı ve işçinin bir işçi partisi çatısı altında toplanmasının elzem olduğunu belirtti. 41. maddenin ölü madde olarak ilan edilmesini istedi."

Ethem Ezgü de işçilerin tek bir parti çatısı altında toplanmasını savundu; "seçimlerin neticelerinden bahsederek, kendisi de dahil olmak üzere politikacıların pisliklerinin kurbanı olduklarını beyanla, bundan böyle tek bir parti çatısı altında toplanmanın lüzumunu anlattı. (...) Parlamentoda işçinin temsilcisinin çoğalmasını istedi." (Türk-İş,1962;43)

Mehmet Alpdündar da benzer görüşler ileri sürdü; "partilerin, politika bezirganlarının işçiye karşı seçimlerde tutumunu ve seçimden sonraki tutumlarını anlattı. İşçinin kendi kendini kurtarması için ne lazımsa onu yapmanın elzem olduğunu beyan etti." (Türk-İş,1962;43)

Bu tartışmalardan sonra bu konularda bir önerge verildi. Tutanakta bu gelişme şöyle anlatılmaktadır:

"Divana verilen 72 imzalı tahrir okundu. Tahrirde, mevcut siyasi partilerden tamamıyla ümidini kesen işçi kütlemiz, bütünü ile aynı ideal ve prensiplere bağlı bir tek partinin çatısı altında bulunmaya artık karar vermiş bulunmaktadır; ancak, bu davranışımızı önleyici kesin hükmü bulunan Türk-İş Ana Tüzüğü'nün 41. maddesinin öncelikle halli gerekmektedir; hukuki kaidelere riayete ve mevcut şartlara uydukları nisbetle değer hükmü taşırlar; bu sebeple, sosyal ve ekonomik şartların bu maddenin vazedildiğinden bugüne kadar tamamı ile değiştiği ve yüksek meclisin, umumi temayülü gözönüne alarak, mezkur 41. maddenin tatbik mahiyeti kalmayan ölü madde olarak ilan edilmesini teklif ediyorum, demektedir.

"Celal Beyaz, hürriyetlere mani olan bir madde olduğundan ölü madde olarak ilanını talep etti. Aleyhinde konuşacak çıkmadı. Ahmet Aras, zaten maddenin 1957'den beri selahiyetli şahıslar tarafından çiğnendiğini belirterek, ölü madde olarak ilanına lüzum görmüyorum, dedi. İdare Heyeti adına Asutay, maddenin ölü madde olarak ilanı lazım gelen mücbirleri izah etti. Tahrir reye sunuldu. Ölü madde olarak ilan edilmesi 141 reyle kabul edildi." (Türk-İş,1962;44)

Bu karar Türk-İş Ana Tüzüğü'ne aykırıydı. Tüzük'te Mümessiller Heyeti'ne Tüzüğün bir maddesini "ölü madde" olarak kabul etme ve işlevsiz kılma yetkisi verilmemişti. Bu girişim sonrasında bir siyasi parti kurulmuş ve Türk-İş yöneticileri bu partide görev almış olsalardı, açılacak bir dava ile bu madde işletilebilirdi.

Mustafa Ertuğrul yaptığı konuşmada, "siyasi topluluklardan, partilerden bahsederek, kendi işçi kardeşlerimizi destekleyelim, başkalarından bize fayda yok," dedi. (Türk-İş,1962;51)

Kenan Durukan ise parti girişimine karşı çıktı. K.Durukan, "siyasi parti kurma teklifini tenkit etti; mali sıkıntıdan bahsederken büyük imkanlar isteyen partililerden nasıl bağdaşabilir," dedi. (Türk-İş,1962;52)

Seyfi Demirsoy, bu tartışmalara şu şekilde yanıt verdi:

"Şimdi, çeşitli partilere mensupsunuz, ben size söyleyeyim. Bir Halk Partili işçiye Demokrat Partisi'ne, Adalet Partisi'ne rey verdirebilir misiniz? Verdirmek kudretinde misiniz? Değil. Bir Adalet Partili işçiye Cumhuriyet Halk Partisi'ne rey verdirebilir misiniz? Verdiremezsiniz ve siyaset o kadar hassastır ki, ver, dedin, şu partiyi destekle, dediğin anda sendikacılık orada tükenmiştir; acze düşer, kuvvetsizliğe düşer ve yapamadık, der.

"Biz seçimlerde, buna rey ver, demedik. Hiçbir meydanda nutuk çekmedik. Hatta seçim günü rey bile vermedik. Çektik, gittik Yunanistan'a. Yapamazdık. Çünkü yaptık mı, bu işin neticesi gelmelidir. O kuvveti görmedik kendimizde. Konfederasyon Başkanı, İcra Heyeti şu partiye rey vereceksin, dediği halde, o zaman Konfederasyon Başkanının, İcra Heyetinin, sendika başkanının durumu ne olur efkârı umumiye nezdinde? İşte onun için uğraşıyoruz. Kendi siyasi hedefimizde tek bir siyasi kuvvet olabilmek için uğraşıyoruz." (Türk-İş,1962;61)

Bu dönemde işçilerin büyük bir bölümü, 27 Mayıs İhtilali ile devrilen Demokrat Parti'yi destekliyordu. Mümessiller Heyeti'nde alınan bu karar, işyerlerindeki işçilerin genel bir eğiliminin değil, 15 Ekim 1961 seçimlerinde belirli siyasi partilerden Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne girmeyi umut eden sendikacıların bu siyasi partilere tepkilerinin sonucuydu.

Bu karar sonrasında Sosyal Güvenlik Partisi, Türkiye Çalışanlar Partisi veya Çalışanlar Partisi adını alacak bir partiyi kurma doğrultusunda çeşitli temaslar yapıldı. Aydınlarla işbirliği içinde bir tüzük ve program hazırlanmaya çalışıldı. Ancak tabandan böyle bir talebin ve bu konuda ciddi bir desteğin gelmeyeceğinin anlaşılması üzerine ve diğer bazı nedenlere bağlı olarak, Türkiye Çalışanlar Partisi kurulamadan bu çalışmalara son verildi.

TÜRK-İŞ VE TÜRKİYE ÇALIŞANLAR PARTİSİ KURMA GİRİŞİMİ (1962)

İstanbul İşçi Sendikaları Birliği 1948 yılında kuruldu. Birlik, daha sonraki yıllarda diğer bölgelerde birliklerin ve federasyonların kurulmasında öncülük etti, bir konfederasyonun yokluğunda fiilen bu rolü üstlendi. 1952 yılında Türk-İş'in kurulmasında da önemli bir rol oynadı. Ancak daha sonraki yıllarda, İstanbul İşçi Sendikaları Birliği ile üyesi bulunduğu Türk-İş arasında belirli bir rekabet yaşandı.

Sendikacılık tarihine ilişkin çalışmalarda, bu çelişkiye dikkat çekilmemiştir. Seyfi Demirsoy, bazı gelişmelerin kavranmasında yardımcı olacak bu çelişkiye 1966 yılında şöyle değiniyordu: "Bir tarihte, sendikacılık hayatında iki hizip halinde çalıştığımız İstanbul Birliği'nin karşı taraf arkadaşlarımızın bizden ne teklif gelirse gelsin reddedecekleri hakkındaki peşin kararları sebebiyle tam bir yılı boş yere harcamıştık." (Türk-İş, 6ncı Genel Kurul Çalışmaları, Yay.No.50, Ankara, 1966, s.8)

Tekgıda-İş Sendika Akademisi'nin bir önceki raporunda ayrıntılı olarak ele alındığı gibi, 13 Şubat 1961 tarihinde İstanbul İşçi Sendikaları Birliği'ne bağlı bazı sendikaların genel başkanları Türkiye İşçi Partisi'ni kurdular.

Türk-İş'in 1957-1960 dönemi genel başkanı Nuri Beşer ve 1960 yılında genel başkan seçilen Seyfi Demirsoy, kendilerine önerilmesine karşın, TİP kurucusu olmadılar. Genel Sekreter Halil Tunç, TİP'in kurulmasından 10 gün kadar önce, kurulacak partiye hiçbir ilişkilerinin olmayacağını açıkladı.

TİP, işçilerden ve aydınlardan kopuk bir sendikacılar partisi olarak doğdu ve 9 Şubat 1962 tarihinde M.A.Aybar'ın genel başkanlığa getirilmesine kadarki dönemde başarısız kaldı. Bu arada, 31 Aralık 1961 tarihinde, Türkiye tarihinin o zamana kadarki en büyük işçi mitingi olan Saraçhane Mitingi, (Türk-İş Genel Merkezi tarafından değil) İstanbul İşçi Sendikaları Birliği tarafından düzenlendi.

İstanbul İşçi Sendikaları Birliği'nin TİP girişiminin başarısız kaldığı ve ancak Saraçhane Mitinginin başarılı olduğu günlerde Türk-İş Genel Başkanı Seyfi Demirsoy yeni bir parti kurma girişimini gündeme getirdi. Bu süreçte, Seyfi Demirsoy'un özellikle YÖN Dergisi çevresiyle, Doğan Avcıoğlu ve Mümtaz Soysal ile yakın ilişkileri vardı. O tarihte henüz TİP'e katılmamış olan Prof.Sadun Aren de YÖN bildirisini imzalamıştı ve kurulacak parti çalışmalarına katılıyordu.

Türk-İş'in parti kurma girişimi YÖN'de ilk olarak "Çalışanların Partisi" başlıklı imzasız bir yazıyla (27.12.1961) tartışmaya açıldı. Bu yazıda özellikle önemli olan bölüm, TİP'in yaptığı hataya düşülmemesi ve aydınlarla yakın ilişki kurulması uyarısıydı:

"Genel seçimler ve partilerin işçi liderler ile işçi meselelerine karşı tutumları eninde sonunda bir İşçi Partisi kurmak zorunluğunu ortaya çıkardı. Gerçekten, seçimlere katılan partilerden hiçbiri işçi adaylarına listelerinde pek yer vermedi. Yeni Meclislerde eski meclislerdekinden çok daha az sayıda işçi milletvekili vardır. Kaderlerini bu partilere bağlayan işçiler ve onları bu yolda yürümeğe sevk eden liderler, işçi menfaatlerini ön plana alacak bir parti kurulmadıkça diğer partilerin işçi menfaatlerini ve haklarını istendiği şekilde ele almayacaklarını son seçimlerde iyice anladı.

"Daha Anayasa uyarınca kurulması gereken birtakım kurullara ait kanun tekliflerinin sözü edilmezken, çeşitli menfaat gruplarının kendi çıkarları için yeni yeni kanun tekliflerini Meclis'e getirmeğe başladıkları görüldü. Mecliste, kolektif akit mecburiyeti, Sendikalar Kanunu, İş Kanunu ve grev serbestisi ile ilgili birtakım konulara kimse ilişmek istemiyordu. (...)

"Pasif de olsa mukavemet hareketleri, sakal grevi, açlık grevi, sessiz yürüyüş şeklinde yavaş yavaş kendini göstermeye başladı. İşçi hareketleri artık şuur kazanıyordu.

"Bu şartlar altında, uzun yıllar işçiyeye beklemesini tavsiye etmiş olan işçi liderlerinin işçi sınıfına karşı daha fazla hareketsiz kalması beklenemezdi.

"Hele Türkiye İşçi Partisi'nin başkansız ve teşkilatsız ve sözde bir teşkilat olarak kalmasından sonra, bu partiyeyi kurmuş olanlarla fikir birliği yapamayan bazı liderler Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Başkanı Seyfi Demirsoy'un başkanlığında Sosyal Güvenlik Partisi adında yeni bir parti kurmak için çalışmalarına başladı. Seyfi Demirsoy'un sendikacılıkta tecrübeli ve işçi liderleri arasında ciddi olarak tanındığını bilenler, kendisinin Türk-İş Başkanı olması dolayısıyla işçi üzerindeki manevi nüfuzunu da hesaba katarak partinin kısa zamanda kurulacağını umuyorlar. (...)

"Sosyal Güvenlik Partisinin kurulduktan sonra yaşayıp yaşayamayacağını elbette zaman gösterecektir. Fakat gerek Türkiye İşçi Partisi'nin, gerekse ondan önceki işçi partilerinin kuruluşundaki hatalar tekrarlanacak olursa, Sosyal Güvenlik Partisinin de kısa zamanda yok olup gideceğini şimdiden söylemek pekala mümkündür. Sosyal Güvenlik Partisi kurucuları ile işçi liderlerinin büyük bir kısmı işçi olarak düşünmeyi ve işçi olarak hareket etmeyi bilmemektedir. Bunlar işçi hareketinin gayesi ve hedefleri ile metodları hakkında tam bir bilgiye sahip değildir. Bu yüzden de bütün düşündükleri sendikacılık alanında faaliyetlerini politika alanına aktarmaktan ibarettir. Yani kurulacak olan Sosyal Güvenlik Partisi sendikaların isteyip de bir türlü elde edemedikleri grev, kolektif akit, İş Kanununun kapsamının genişletilmesi gibi birtakım isteklerini bu kere sendikalar yerine bu parti kanalı ile duyurmaya çalışacaklardır. Parti kurucuları işsizliğin neden ileri geldiğini, grev, kolektif akit gibi işçi haklarının neden bir türlü kabul edilmediğini araştırıp ona göre hal çareleri bulmayı, mücadele yollarının ve

metodlarının neler olması gerektiğini ciddi olarak incelemek lüzumunu duymamaktadır.

"Böylece, belki bir kısım işçilerin üye olacakları bir parti kurulacak, fakat bu parti işçi menfaatlerinin korunması ve yeni hakların elde edilmesi, işçilerin bugünkü şikayet konularını ortadan kaldıracak bir düzenin kurulması yolunda adım atamayacak bir teşkilat olmaktan ileri gidemeyecektir. Bizde sendikalar da, şekilde kalan teşkilatlardır. Üye sendikasına karşı, sendika da üyesine karşı ödevlerini tam olarak yerine getirmez. Sosyal mücadele sendikaların ele almadıkları bir konudur. Sosyal Güvenlik Partisi de sendikalar gibi hareket ederse, faydasız bir teşkilat haline gelecektir. Bunun için işçi liderlerinin çok dikkatli olmaları, işçi haklarının ve sosyal güvenliğin yalnız işçilerden değil, fakat işçi dostu aydınlarla işbirliği yapacak aydınları ve bütün emekçileri içine alan bir parti tarafından savunulabileceği unutulmamalıdır. Çünkü ancak aydınlarla işbirliği halinde partiyi bir fikri temel ve fikir düzeni üstüne kurmak mümkündür ki, bunlar olmadıkça herhangi bir partinin uzun zaman yaşaması, diğer partilerden gelecek çeşitli tertiplere karşı koyabilmesi ve başarısızlıklara dayanması imkansızdır. İşçi Partisi, ilk adımda fikir işçilerini de saflarında toplamaya ve sempatilerini kazanmaya çalışmalıdır." (YÖN, 27.12.1961;18)

YÖN'ün 31 Aralık 1961 günü İstanbul İşçi Sendikaları Birliği tarafından düzenlenen Saraçhane Mitinginin değerlendirildiği yazısının sonunda şöyle deniliyordu:

"Şimdi işçi liderlerinin önünde çok önemli bir mesele vardır: İstanbul'da yapılan ve yurdun çeşitli merkezlerinden sayısız sendika temsilcilerinin ve işçi gruplarının katıldığı ve başarılı sayılabilecek bu ilk toplu hareketten sonra, bu ayın ilk yarısında toplanacak olan Türk-İş Temsilciler Meclisinde işçi hareketinin yollarını iyice seçmek gerekmektedir.

"Aksi takdirde, bu çeşit mitingler birbirini kovalayacak, fakat yine de işçi hakları elde edilemeyecektir. Bu konuda işçi liderlerine ve Temsilciler Meclisine katılacak üyelere düşen büyük ödev budur. İşçilere yetkili hükümet adamları gibi yıllardan beri itidal ve sabır tavsiye eden liderler, bu tutumlarının fayda sağlamadığını artık görmüşlerdir. Bunlar işçi arasındaki itibarlarını zedelememek için büyük ümitlerle bağlandıkları partilerden de yavaş yavaş çekilmeğe başlamışlardır. Mesela, resmen açıklanmamış olmakla beraber Türk-İş Başkanı Seyfi Demirsoy ve Tekstil ve Örme Sanayii İşçileri Sendikası Başkanı Bahir Ersoy CHP'den çekildiklerini partinin bağlı buldukları ocaklarına bildirmişlerdir. Bu hareket her iki lider için de işçilik şuurunun gelişmesi bakımından şüphesiz kendi lehlerindedir. Fakat asıl mesele liderlerin bundan sonra, işçi hareketine iyi bir yön çizip, bu yolda çalışmaları ve korkusuzca mücadele ederek, işçinin önünde olduklarını göstermek ve ona örnek olmaktır." (YÖN, 3.1.1962;4-5)

Ocak ayının ilk günlerinde, kurulması düşünülen partinin genel başkanlığı için Orhan Tuna'nın adı geçmeye başladı:

"Partilerden ümidi kesen sendika liderleri, esasen çoktan beri parti kurmak hususunda karardır. Partiye, işçilerden başka, aydınların geniş ölçüde katılması sağlanacak. Başkanlığa büyük bir ihtimalle Profesör Orhan Tuna getirilecek. Parti, sosyal ve iktisadi alanda reformları ve yapıcı bir devletçilik anlayışını savunacak, yeni siyasi teşekkülün ismi Sosyal Güvenlik Partisi olacak. Fakat bu ismi beğenmeyip, Çalışanlar Partisi, İşçi ve Köylü Partisi isimlerini ileri sürenler de var." (YÖN, 10.1.1962;8)

Türk-İş'in yetkili organlarında bir parti kurma konusundaki ilk ciddi tartışma, Tekgıda-İş Sendika Akademisi'nin bir önceki raporunda ayrıntılı biçimde ele alındığı gibi, 15 Ocak 1962 günü başlayan Mümessiller Heyeti toplantısında yapıldı.

Bu dönemde işçilerin büyük bir bölümü, 27 Mayıs İhtilali ile devrilen Demokrat Parti'yi destekliyordu. Mümessiller Heyeti'nde siyasi parti konusunda yapılan tartışmalar ve alınan karar, işyerlerindeki işçilerin genel bir eğiliminin değil, 15 Ekim 1961 seçimlerinde belirli siyasi partilerden Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne girmeyi umut eden sendikacıların bu siyasi partilere tepkilerinin sonucuydu.

YÖN bu gelişmeleri şöyle değerlendiriyordu:

"Seyfi Demirsoy, sendikaların yüzde 80'inden fazlasının, yeni partiye katılma fikrini benimsediğini söylüyor. Teksif'in popüler başkanı Bahir Ersoy ise, daha ihtiyatlı bir dille konuşmayı tercih ediyor. Geçen yıl kurulan Türkiye İşçi Partisi'nin, yeni partiye katılmakta güçlük çıkarmayacağı görüşü, sendika liderlerine hakim. Bununla beraber yeni partinin kuruluşunu önlemeye çalışan manevralar eksik değil. Partilerde aktif görev alanların Türk-İş yöneticiler kadrosundan çıkarılması ve sendikaya politika sokulmaması prensipleri, yeni partiyi sabote etmek isteyenlerin ellerindeki belli başlı kozu teşkil ediyor. İlk mesele, aylardır sendikaları ilgilendirmiş, neticede gerekli kararın Türk-İş Yönetim Kurulunca alınması ve Temsilciler Meclisine getirilmesi hususunda anlaşmaya varılmıştı. Şimdi meselenin Konfederasyonun olağanüstü bir kongresine götürülmesini sağlayacak ortamın yaratılmasına çalışılıyor. Eski Türk-İş'in Başkanı ve Zonguldak A.P. milletvekili Nuri Beşer'i tekrar Konfederasyonun başında görmek isteyenler, bunun için uğraşılıyor.

"CHP'li işçiler ise, sendikaya politika bulaşır endişesiyle, İşçi Partisi konusunun kuliste bile ele alınmasını önlemeye kararlı görünüyor. AP taraftarları da aynı taktiğe baş vuruyor. Fakat bu çelmeler, kuvvetli bir işçi partisinin doğmasını kolay kolay önleyemeyecektir. İsmi henüz kesin şekilde bilinmeyen büyük işçi partisi, akademisyenleri, gazetecileri ve belki de bazı politikacıları bir

araya getiren geniş bir kurucu kadrosuyla pek yakında siyaset meydanına çıkacaktır. Başkanlık için en kuvvetli aday Prof.Orhan Tuna. Sendika liderlerinden birinin, mesela Seyfi Demirsoy'un başkanlığa getirilmesi fikrini savunanlar da eksik değil. Fakat Demirsoy, Genel Sekreterlikten yukarı çıkmak istemiyor.

"Yeni parti, müsait bir zamanda doğmaktadır. İşçi kitlesi, menfaatlerinin en iyi kendi partisi tarafından savunulabileceğini anlamaya başlamıştır. Fakat partinin geleceği, her şeyden önce, işçilerin dışında geniş bir çalışanlar grubunu toplayabilmekte ve bugünün Türkiye'sinin ihtiyaçlarına cevap verecek bir programla ortaya çıkmakta göstereceği başarıya bağlı." (YÖN,17.1.1962;5-6)

Yahya Kanbolat, Metin Toker'in de Akis Dergisi aracılığıyla bu girişimi desteklediğini belirtiyor ve tüzük ve program hazırlama sürecine katılanlar arasında Sadun Aren, Sina Pamukçu, Türkkaya Ataöv ve Kemal Sülker'i sayıyor. (Kanbolat, Y., Olduğu Gibi, Eski Türkiye İşçi Partisi Üzerine Anılar, Bayır Yay., Hatay, 1979;26)

Partinin kuruluş çalışmaları sürecinde YÖN'ü çıkaran kadronun etkili olması nedeniyle, YÖN Dergisi'nde bu gelişmeler ayrıntılı olarak ve teşvik edici bir biçimde aktarılıyordu:

"Yeni partinin kurulmasında en aktif rolü oynayan sendikacılar, yeni partinin geleceğini parlak görmektedir. Söylediklerine göre, 300 sendika başkanından 270'i yeni partiye katılmaya karar vermiştir. Bahir Ersoy, İbrahim Denizcier, Celal Beyaz, Ziya Hepbir, Sabri Tıgılı, Burhanettin Asutay, Tekin Çullu, Hasan Karaömer gibi birçok tanınmış sendikacı, yeni partinin kurucuları arasına girmeye hazırdır. Meşhur sendikacıardan nazlananların başında Toleyis Başkanı CKMP'li İsmail Aras gelmektedir. İsmail Aras, faydasız bulduğu için, yeni bir parti kurulmasının aleyhinde olduğunu söylüyordu. Eski işçi milletvekili İsmail İnan ise, işçi muhiti ile ilgisini kestiğinden dolayı, çalışmaların dışında kaldı. AP Genel İdare Kurulu üyesi, eski Türk-İş Başkanı Nuri Beşer'in yeni parti ile ilgilenmesi de, ne bekleniyor, ne de kimse tarafından isteniyordu.

"Ankara'daki gayretler daha çok mevcut İşçi Partisiyle, yeni kurulacak parti etrafında döndü. Türkiye İşçi Partisi (TİP) liderleri, bir parti varken, yeni parti kurmanın hem lüzumsuz, hem de işçi sınıfını parçalayan zararlı bir hareket olduğunu ileri sürdüler. Yeni partiyi kurmaya hazırlananların tezi ise şudur: 'TİP gelişmemiş, yalnızca bir iki ilde bir kaç yüz kişilik bir işçi topluluğunu ancak toplayabilmiştir. Sonra maksat münhasıran işçileri toplamaktan ibaret değildir. Gaye, bütün çalışanlara açık, kuvvetli aydın kadrosuna sahip, sosyalist bir parti kurmaktır. Ancak böyle bir partinin, günün meselelerine ayak uydurmayan muhafazakar büyük partilerin yanında başarı sağlama şansı yoktur. TİP, talihsiz bir deneme olmuştur. Türkiye İşçi Partisi'nin yapacağı iş, yeni partiye katılmaktır.' Fakat TİP liderleri şimdilik bu birleşmeye yanaşmamaktadır. Fakat eninde sonunda Türkiye İşçi Partisi'nin yeni partiye katılması beklenmektedir.

"Sendika liderleri kendi aralarında anlaşmaya çalışırken, siyasi partiler anlaşmaları önlemek çabası içindedir. Yeni bir parti kurulması fikri, mevcut partilerin en solunda bulunduğu sanılan CHP'de endişeyle karşılandı. Başbakan İnönü'nün, Türk-İş Temsilciler Meclisinde konuşmayı kabul etmesinde, bazı CHP idarecilerinin duydukları endişenin payı olsa gerektir. Şimdiye kadar ondan daha ileri bir parti mevcut bulunmadığı için, istemeye istemeye Cumhuriyet Halk Partisi'ne giden aydın çevrelerin oyları, işçi oylarıyla birlikte CHP'den kaçabilecektir. CHP'nin şu sıralarda kriz içinde bulunması, yeni partiden duyulan endişeleri daha da artırmaktadır. Diğer partiler de, işçi oylarını kaybetmekten endişelidir. Bu sebeple yeni partinin kuruluşunu önlemek maksadını güden teşebbüsler hız kazanmıştır. İşçi liderlerinin sırtının sıvazlanması, işçi meselelerinde çok ileri sayılabilecek beyanlarda bulunulması, sendikalarda az çok nüfuzlu partililerin seferber olması, yeni bir parti kurmanın güçlüklerinin belirtilmesi bu yüzdendir. Her parti kuruluşunda görülen yakıştırmalar piyasadadır: 'Muvazaa efendim, CHP'nin oyunu bu. Yok efendim, bu AP'nin tertibi; CHP'deki sol eğilimlileri ayırarak, koalisyondan İnönü grubunu attırarak,' gibi sözler sık sık işitilmeye başlanmıştır.

"Bütün bunlar, beklenen olaylardır. Türkiye'de, başlangıçta çok kalabalık bir seçmen kitlesi çekmese bile, bugünün ihtiyaçlarına cevap verecek, bu yüzden de saygı ve sevgi toplayacak sağlam şekilde gelişecek bir sosyalist parti kurmak için şartlar hazırdır. Her geçen gün, sosyalist partisinin şanslarını arttıracaktır. Bu sebeple, telaşa kapılmadan partiyi en sağlam şekilde kurmaya çalışmalı, aceleden kaçınmalıdır." (YÖN,24.1.1962;6)

Bu günlerde Seyfi Demirsoy imzasıyla yayınlanan bir bildiriye, Türkiye Çalışanlar Partisi'nin 20 Şubat 1962 günü kurulacağı belirtildi. (Aybar, M.A., TİP Tarihi, C.I., BDS Yay., İstanbul, 1988;193)

İstanbul İşçi Sendikaları Birliği'ne bağlı bazı sendikaların genel başkanları tarafından kurulan Türkiye İşçi Partisi'nin kurucular kurulu 9 Şubat 1962 tarihinde genel başkanlığa kamuoyunda sosyalist kimliğiyle bilinen Mehmet Ali Aybar'ı getirdi. Bu yönetim değişikliği sonrasında TİP'in siyasal çizgisinde önemli bir değişiklik yaşandı ve TİP ciddi bir toparlanma sürecine girdi.

Bu dönemde YÖN Dergisi'nin milliyetçi demokratik sosyalist çizgisi daha belirgin oldu. Tabanı büyük çoğunlukla Demokrat Partili olan Türk-İş yöneticilerinin bu işbirliğinden beklentileri azalmaya başlamış olsa gerektir. Özellikle TİP'in de sosyalist bir çizgiye kayması ve kurulacak partinin gelecekte TİP ile sosyalist bir çizgide birleşme olasılığı, Seyfi Demirsoy'un ve Türk-İş'in diğer yöneticilerinin kabullenebileceği bir gelişme olmayacaktır.

Diğer taraftan, böyle bir parti kurma niyeti bile, belirli çevrelerde gereken etkiyi yaratmış, mevcut siyasi partilerle Türk-İş arasındaki ilişkileri güçlendirmişti.

Türk-İş, parti kurma tehdidini kullanarak ve ancak "partilerüstü kalarak" hem kendi tabanından kopmamak, hem de etkili olmak gibi bir çizgiye oturdu.

Nitekim, parti konusunun daha ilk tartışma gündemine girdiği 15 Ocak 1962 Mümessiller Heyeti toplantısına Başbakan İsmet İnönü katıldı. Türk-İş'in ve bağlı sendikaların Hükümetle olan ilişkilerinde karşılaşılan sorunların çözülmesi amacıyla da, Hükümet temsilcileriyle birincisi 9.8.1962 ve ikincisi 18-19.9.1962 tarihlerinde gerçekleşen düzenli toplantılar yapılmaya ve bunlardan sonuç alınmaya başlandı. Şubat ve Mart aylarında parti kurma çalışmaları ciddi bir biçimde sürdürüldü. Ancak burada dikkati çeken nokta, bu çalışmaların sendikalara ve tabana yayılması değil, yalnızca program ve tüzük hazırlamakla sınırlı tutulmasıdır.

YÖN, Şubat ayı sonlarında gelişmeleri şöyle özetliyordu:

"Kuruluş fikri bir iki ay önce ortaya atılan Türkiye Çalışanlar Partisi'nin hazırlıkları bir hayli ilerlemiştir. Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Başkanı Seyfi Demirsoy'un başkanlığında zaman zaman toplantılar yapan işçi liderleri, Partinin programını tekrar tekrar gözden geçirmekte, tüzüğün esaslarını tesbit etmektedirler. Bütün hazırlıklar tamamlandıktan ve programla tüzük aşağı yukarı yirmi kişilik bir hazırlama komitesinin tasvibinden geçtikten sonra, kurucular heyeti toplanacak ve Parti resmen ilan edilecektir.

"Türkiye Çalışanlar Partisi kurucuları, partilerinin sadece üç beş kişinin eseri olmasını istememekte ve mesela Demokrat Parti'nin kuruluş devresinde yaratılan 'kurucular saltanatı'nu canlandırmaktan kaçınmaktadırlar. Bunun içindir ki, kuruluş günü kesin olarak kararlaştırılınca, Türkiye'nin her tarafında bulunan iki yüz kadar işçi lideri Ankara'ya çağrılacak ve kuruculuk şerefi böylece çok geniş bir kitle tarafından paylaşılacaktır.

"Üzerinde çalışılan program, yeni Anayasada teminat altına alınmış olan işçi haklarını daha teferruatlı olarak belirtmekte, bunların gerçekleşmesi için ne gibi sosyal ve iktisadi tedbirlerin alınması gerektiğini ortaya koymaktadır. Özellikle dikkat edilen nokta, 'işçi' deyiminin en geniş şekliyle anlaşılması ve Partinin bütün kol ve fikir işçilerini, yani hayatlarını kendi emekleriyle kazananları içine alabilmesidir. Bu sebeple Partinin adı tespit edilirken, Türkiye'de henüz dar anlamıyla benimsenmiş olan 'işçi' deyimi kullanılmamış, bunun yerine daha geniş bir deyim olan 'çalışanlar' üzerinde mutabakata varılmıştır. Böylece, bütün kol ve fikir işçilerini, çiftçileri, küçük esnafı parti bünyesi içinde toplamak mümkün olacaktır. Partinin programı, bütün çalışanların uzun vadeli menfaatlerini geniş bir devletçilik sisteminde gördüğünü de açıkça ortaya koymaktadır. Bu bakımdan, Türkiye Çalışanlar Partisinin devletçilik anlayışı, Avrupa sosyalist partilerinin doktrin anlayışına yaklaşmakta, hatta memleketin kalkınmasında devletçiliği rasyonel bir metot kabul ederek sosyalist düşünceye bazı yenilikler getirmektedir.

"Parti tüzüğüünün hazırlanışında, teşkilattaki en büyük dayanağın yine de işçi kütlesi olacağı unutulmamaktadır. Bu bakımdan, Türkiye'de yerleşmiş olan parti kuruluş tarzından esaslı şekilde bir ayrılık göstermemekle birlikte, parti tüzüğü, işçi sendikalarının temsiline önem vermekte, partinin muhtelif kademelerindeki kurullarında sendikalı üyelerin çoğunlukta bulunmasını sağlayacak hükümler getirmektedir. Böylece, Türkiye'deki sosyal kuvvetlerin en iyi teşkilatlanmış olan işçi kütlesinin Türkiye Çalışanlar Partisi'nin belkemiğini teşkil etmesi ve disiplinli bir parti bünyesi meydana getirmesi sağlanmaktadır. Bu disiplinli kütle etrafında, yazar, düşünür, üniversite öğretmeni gibi zümrelerin de toplanmasıyla, Türkiye Çalışanlar Partisi'nin şimdiye kadar alışılmamış bir parti manzarası göstereceği muhakkaktır. İlk defa olarak, disiplinli bir doktrin partisinden bahsetmek mümkün olacaktır. Sendikalarla parti bünyesi arasındaki irtibatın muhafazası bakımından, Türk mevzuatının müsaadesi nisbetinde, İngiliz İşçi Partisinin örneği takip edilmektedir.

"Türkiye Çalışanlar Partisi'nin başkanlığı için henüz kesin bir isim tesbit edilmiş değildir. İleri sosyal görüşleri ve siyasi mazisinin temizliği bakımından senatör ve eski İzmir valisi Burhanettin Uluç üzerinde durulmaktadır." (YÖN,28.2.1962;5-6)

Anlaşıldığı kadarıyla, Seyfi Demirsoy aydınlarla yapılan tüzük ve program hazırlık toplantılarında onlara büyük umutlar veriyordu. İşçi sınıfıyla ve sendikacılıkla doğrudan başka hiçbir ciddi ilişkisi olmayan bazı aydınlar da, aldıkları cesaretle, İngiliz İşçi Partisi'nin oluşumuna benzer bir süreç yaşadıklarını zannetmeye başlıyorlar ve programı milliyetçi demokratik sosyalist bir çizgide biçimlendiriyorlardı. Ancak herhalde bu toplantılardaki tüm tartışmalar, başta CHP ve AP olmak üzere, çok çeşitli yerlere gidiyor, ama bir türlü Türk-İş'e bağlı sendikalara, şubelere ve işyerlerindeki işçilere ulaştırılmıyordu. Bu dönemde Türk-İş'in Türkiye Çalışanlar Partisi'nin kurulması konusunu bağlı sendikalarla, şubelerle ve üye tabanıyla tartıştığına ilişkin hiçbir belge bulunmamaktadır. Bu dönemde Türk-İş Dergisi de yayınlanmıyordu.

Bu hava içinde Özkal Yici, YÖN'ün 7 Mart 1962 tarihli sayısında yayınlanan "Türkiye İşçi Partililere Açık Mektup" yazısında şöyle diyordu:

"Biz, kurulmasına çabalanan yeni partinin, demokratik düzene girişimizden bu yana kurulan diğer partiler gibi bir parti olmayacağına inanıyoruz. Çünkü o, bizim anladığımız manada gerçek işçinin, üretim araçlarına sahip olamadığından emeğini satarak geçinen bütün çalışanların partisi olma çabasıdadır. Siyasi olmaktan çok iktisadi bir doktrin partisi, bir ekol olma yolundadır." (YÖN, 7.3.1962;2)

YÖN, 21 Mart 1962 tarihli sayısında, hazırlıkların tamamlandığını açıklıyordu:

"Parti tüzüğüünün ve doktrin temelini teşkil edecek olan programın ön hazırlıkları geçen hafta içinde bitmiştir. Tüzük ve program, maddeler halinde hazırdır. Şimdi, bunların çoğaltılmasına ve kurucu olabilecek kimselere dağıtılmasına sıra gelmiştir. Henüz bir 'taslak' mahiyetini taşıyan ve kurucuların ilk toplantılarında kesinleşecek olan program, Türkiye Çalışanlar Partisi'nin doktrinini, şimdiye kadar hiçbir Türk partisinde görülmemiş bir açıklık ve kesinlikle ortaya koymaktadır. Programa göre, Türkiye Çalışanlar Partisi'nin amacı, 'çalışmayı toplumun en üstün değerlerinden biri haline getirmek, herkes için çalışma imkanları yaratmak, çalışanların haklarını korumak, sosyal adalet ve demokrasi içinde hızlı kalkınmayı gerçekleştirmektir.' Parti, Anayasanın 'İktisadi ve Sosyal Haklar' bölümünden kuvvet aldığını açıkça ilan etmektedir.

"Türkiye Çalışanlar Partisi, yine şimdiye kadar hiçbir partinin yapmadığı bir açıklıkla devletçiliğini belirtmek niyetindedir. Bu bakımdan, hazırlanan taslaktaki şu madde ilgi çekicidir: 'Türkiye Çalışanlar Partisi devletçidir; hızlı kalkınmanın, çalışan kütleleri sefalete sürüklemeyen, sosyal adalet ve demokrasi içinde gerçekleşmesi imkanını ancak yeni ve geniş bir devletçilik anlayışında bulur. Türkiye Çalışanlar Partisi, geniş ölçüde özel teşebbüse dayanacak bir kalkınma politikasının, memlekette hakim olan şartlar içinde, ister istemez büyük sosyal farklılaşmalara yol açacağına, toplumdaki huzursuzluğu arttıracığına ve sonunda devleti özel menfaatlerin savunuculuğuna sürükleyerek demokrasiyi tehlikeye düşüreceğine inanır.

"Parti programı, bundan sonra, devletçilik anlayışı ve devletçiliğin imkanları üzerinde uzun boylu durmakta, sosyal politika, eğitim ve sağlık alanlarında halkçı bir görüşün nasıl uygulanabileceğini belirtmektedir. Bu esasların, yalnız işçi kütlelerini değil, ileri ve devletçi tutumda olan fikir işçilerini, bilim adamlarını ve gençleri Parti bünyesinde bir araya getireceği umulmaktadır." (YÖN, 21.3.1962;4)

Ancak bu umulanlar gerçekleşmedi ve Türkiye Çalışanlar Partisi kurulmadı. Bu girişimde yer alan Prof.Sadun Aren ve bazı aydınlar da, Mehmet Ali Aybar'ın TİP Genel Başkanı olmasının ardından TİP'e katıldı.

Bu arada, Türk-İş, yurdun çeşitli bölgelerinde, yerel düzeydeki işçi birliklerini sona erdirerek, onların yerine Türk-İş Genel Merkezi'ne bağlı bölge temsilcilikleri kurmak amacıyla Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu'ndan yardım istemişti. Bu proje kabul edildi ve 1 Mart 1962 tarihinden itibaren uygulanmaya başlandı.

İlk olarak İstanbul İşçi Sendikaları Birliği, Beyazıt'ta Rüyam Salonu'nda yapılan toplantıda feshedildi ve yerine Türk-İş 1. Bölge Temsilciliği kuruldu. Mahalli sendika birliklerinin feshedilmesi ve Türk-İş Bölge Temsilciliklerinin kurulması 1962 yılı Mart ve Nisan aylarında tamamlandı. (Ağralı, S., Günümüze

Kadar Belgelerle Türk Sendikacılığı, İstanbul, 1967;180-181; Türk-İş, 5. Genel Kurula Sunulan Çalışma Raporu, Ankara, 1964;100,104)

1963 yılında 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu kabul edilerek grev haklı toplu pazarlık düzenine geçildiğinde, Türk-İş bütünlüğü içinde ayrı baş çekme eğiliminde olan eski örgütlenmeler feshedilmiş, Türk-İş'in siyasi partiler karşısında gerektiğinde kullanabileceği bir parti kozunun olduğu gösterilmiş ve Türk-İş'in gücü artırılmış, 27 Mayıs İhtilali sonrasının olağanüstü koşullarında bir denge unsuru olarak genel başkanlık görevine getirilen Seyfi Demirsoy'un genel başkanlığının sürekliliği sağlanmıştı. Türkiye Çalışanlar Partisi kurma çalışmalarına büyük umutlarla katılan ve işçi sınıfına ve sendikal ilişkilere yabancı bazı aydınların büyük bir bölümünün, Türk-İş'in iç dengelerinin de önemli olduğu ve burada kısmen özetlenen karmaşık ilişkileri hesaba kattığını ve bu projenin gerçekte nelere hizmet ettiğini kavradığını düşünmek pek mümkün değildir.

Bazı araştırmacılar yanlışlıkla Türkiye Çalışanlar Partisi'nin kurulduğunu ileri sürmektedir; ancak bu doğru değildir. Bu konudaki bazı örnekler aşağıda sunulmaktadır:

"Mümtaz Sosyal, Partinin programını hazırlamakla görevlendirilmiştir. Hatta partinin ismi dahi tesbit edilmiştir: Türkiye Çalışanlar Partisi. Nitekim, Parti, 11.2.1961 tarihinde kurulmuştur. Partinin kuruluş toplantılarına üniversite öğretim üyeleri, çok sayıda sendikacı, aydın kişiler katılmışlardır. (...) Netice olarak, Türkiye Çalışanlar Partisi, kuruluşundan hemen bir ay sonra, 7.3.1961 tarihinde (Merkezi Ankara'da bulunan Sosyalist Partiye iltihak kararı vererek) infisah etmiştir." "Ağralı, Sedat, Günümüze Kadar Belgelerle Türk Sendikacılığı, İstanbul, 1967, s.110-111).

"Türk işçi hareketinin meydana getirdiği bir parti olarak kurulması düşünülen siyasi parti TİP'ten bir yıl sonra (11.1.1962) Türkiye Çalışanlar Partisi adı altında kurulmuşsa da bu parti de (...) işçi sınıfının temsilcisi vasfını kazanamamıştır." Kutal, Dr.Gülten, Teşkilatlanma Sorunları ve Başlıca Faaliyetleri Açısından Türkiye'de İşçi Sendikacılığı (1960-1968), İ.Ü.İktisat Fakültesi Yay.No. 393, İstanbul, 1977, s. 222.

"Netice olarak, Türkiye İşçi Partisi ile birleşmeye muvaffak olamayan Çalışanlar Partisi 7.3.1962 tarihinde kendini fesh etmiştir." (Karahasan, Ö., Türkiye Sendikacılık Hareketi İçinde Zonguldak Maden İşçileri ve Sendikası, Z.M.-İŞ Yay., Ankara, 1978, s.641.)