

## ÇALIŞMA HAYATININ SORUNLARI

Yıldırım Koç<sup>1</sup>

Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) yayımladığı son verilere göre, 2007 yılı sonu itibariyle Türkiye'de kurumsal olmayan sivil nüfus 68,9 milyondur. 2007 yılında Türkiye'de kurumsal olmayan sivil nüfus bir önceki yıla göre 764 bin kişilik bir artışla 68 milyon 897 bin kişiye çıkmıştır.

Türkiye'de 15 ve daha yukarı yaşlarda olan kişilerin sayısı 49,2 milyondur. Çalışma çağındakiler olarak kabul edilen bu nüfus, 2007 yılında 730 bin kişi artmıştır. Diğer bir deyişle, 2007 yılında 730 bin kişiye daha istihdam olanaklarının yaratılması gerekmektedir.

Türkiye'de çalışma yaşındaki 49,2 milyon kişinin yalnızca 23,5 milyonu çalışma yeteneğine ve isteğine sahiptir. Buna göre, işgücüne katılma oranı yüzde 47,8 düzeyindedir. Bu oran, Türkiye'de sürekli bir azalma göstermektedir. Ayrıca, 23,5 milyon kişinin 21,2 milyonluk bölümü gelir getirici bir işte çalışmaktadır. İstihdam oranı yüzde 43,1'dir. Bunun anlamı, Türkiye'de 43 kişinin çalışıp, 100 yetişkinin geçimini sağladığıdır. Gelir getirici bir işte çalışan 21,2 milyon kişi, ayrıca sayıları 20 milyona yakın çocuğun (15 yaşın altındakiler) geçimini sağlamakla yükümlüdür.

Buna göre, gelir getirici bir işte çalışan bir kişi, ortalama olarak üç kişinin geçimini sağlamaktadır. Bu oran, diğer ülkelerle kıyaslandığında, yüksektir.

2007 yılında istihdam edilenlerin sayısı, bir önceki yıla göre 235 bin kişi artarak, 21 milyon 189 bin kişiye ulaşmıştır. Bu yıl tarım sektöründe çalışan sayısı 112 bin kişi azalırken, tarım dışı sektörlerde çalışan sayısı 347 bin kişi artmıştır.

Türkiye İstatistik Kurumu'nun verilerine göre, Türkiye genelinde işsiz sayısı bir önceki yıla göre 38 bin kişi artarak 2 milyon 333 bin kişiye yükselmiştir. İşsizlik oranı ise değişmeyerek % 9.9 seviyesinde gerçekleşmiştir. Kentsel yerlerde işsizlik oranı 0.2 puanlık azalışla % 11.9, kırsal yerlerde ise 0.4 puanlık artışla % 6.9 olmuştur.

Ancak bu verilerin gerçekleri göstermekten uzak olduğu bilinmektedir. Ülkemizde uygulanan politikalar nedeniyle işsizlerin sayısı ve işsizlik oranı sürekli olarak artmaktadır. Bu konuda yapılan gerçekçi tahminler, işsizlik oranının yüzde 20'ler düzeyinde olduğu biçimindedir. Son yıllarda uygulanan politikaların sonucunda, özellikle eğitimli gençlerimiz arasındaki işsizlik giderek yaygınlaşmaktadır.

Resmi verilere göre bir kişinin işsiz kabul edilebilmesi için çalışma istek ve yeteneğinde olması ve iş arıyor olmasına rağmen iş bulamaması gerekmektedir. Bu tanımdan hareketle, birçok kişi, "artık iş aramaktan vazgeçmiş kişi" olarak sınıflandırılarak, Türkiye İstatistik Kurumu verilerindeki işsiz kategorisinden çıkarılmakta ve böylece işsizlerin sayısı ve oranı düşürülmektedir.

Ülkemizde kayıt dışı istihdam önemli bir sorun olmaya devam etmektedir. Türkiye İstatistik Kurumu'nun verilerine göre, yaptığı işten ötürü herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmadan çalışanların oranı % 46.9 olarak gerçekleşmiştir. Ancak bu veriler de güvenilir olmaktan uzaktır. Özellikle piyasada yaşanan durgunluğa bağlı olarak, kayıt dışı istihdam hızlı bir biçimde artmaktadır ve daha yüksek orandadır.

---

<sup>1</sup> Türkiye YOL-İŞ Sendikası Eğitim Dairesi Başkanı, ODTÜ İktisat Bölümü Öğretim Görevlisi

Çalışma yaşamında karşı karşıya olunan en önemli sorunlar, işsizlik ve kayıt-dışı istihdamdır. Bu iki sorunun giderek büyüyen boyutları, iş bulup çalışabilen insanların sıkıntılarını da sürekli olarak artırmaktadır.

Türkiye’de işgücü içinde ücret ve aylık karşılığında çalışanların sayısı ve oranı hızla yükselmektedir. 2007 yılı ortalamaları alındığında, gelir getirici bir işte çalışan 21,2 milyon kişinin yüzde 58’in üstünde bir bölümü, ücretli ve aylıklıdır. Resmi verilere göre, 12,3 milyon kişi bu durumdadır. Ancak gerçekte bu oran daha yüksektir.

Türkiye’de ücret ve aylık karşılığında çalışan 12,3 milyon kişinin 2 milyonu aşkın bölümü, kamu kesiminde memur ve sözleşmeli personel statülerinde istihdam edilmektedir. Geride kalan 10 milyonluk kitle ise, “iş sözleşmesi” (hizmet akdi) kapsamında çalışmaktadır. İş sözleşmesi ile çalışanların yaklaşık 500 binlik bölümü kamu kesimindedir. Geride kalanlar ise özel sektörde çalışmaktadır.

Türkiye’de memurlar ve sözleşmeli personel açısından en önemli sorunlar, grevli toplu pazarlık ve siyasetle ilgilenme hakları konusundadır.

Anayasa, 4688 sayılı Yasa ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, memurların ve sözleşme personelin sendikalaşması konusunda bazı kısıtlamalar getirmiştir. Ancak, yürürlükteki mevzuata göre, kamu çalışanlarının grev yapması yasaktır. Bunun yanı sıra, özgür toplu pazarlık yoktur; varılan anlaşmanın Bakanlar Kurulu’na sunulduğu bir toplu görüşme süreci söz konusudur. Ayrıca, devlet memurları üzerindeki siyaset yasağı, çalışanların önemli bir güç kaynağını ortadan kaldırmıştır.

Devlet, bizim devletimizdir. Devletimize ve onun aracılığıyla milletimize hizmet eden devlet memurları ve sözleşmeli personel, özel sektördeki gibi bir işverenle karşı karşıya değildir. Ancak, hükümetler çeşitli güçlerin etkisi altındadır. Ayrıca, devletin imkanlarının nasıl kullanılacağı konusunda da baskılar yaşanmaktadır. Bu nedenle, devletine ve milletine hizmet etme çabası içinde olan memurlar ve sözleşmeli personel, çeşitli etkiler altındaki hükümetlerce kendilerine yapılan haksızlıklara karşı haklarını korumak için biraraya gelmek, birlikte tavır koymak, hükümetler üzerinde etkili olmaya çalışmak zorundadır.

Hükümetler üzerinde kimler etkilidir?

İşverenler ve servet sahipleri, devlet imkanlarını kendi lehlerine kullanmak için çeşitli yollardan hükümetleri etkilerler.

Başta ABD ve Avrupa Birliği olmak üzere, dünyayı sömürerek güçlenen bazı ülkeler ve ülke toplulukları, özellikle uluslararası kredi musluklarını kullanarak hükümetler üzerinde baskı uygulayabilir.

Eğer hükümet edenlerin birinci önceliği kendi milletine hizmet etmek değilse, o takdirde bu tür baskı ve etkiler sonuç verebilir ve hükümetler, ellerindeki sınırlı kaynakları, ülkeye ve millete hizmet edenlere değil, küçük bir azınlığa ve yabancı güçlere aktarabilir.

Bugün karşı karşıya bulunulan durum budur.

Ülkemizin kaynakları, faiz olarak küçük bir yerli ve yabancı rantıye grubuna aktarılmaktadır. Kaynaklar bu şekilde sömürülünce, temel amacı ülkeye ve millete hizmet olan memurlara, sözleşmeli personele ve kamu işçilerine yeterli kaynak kalmamaktadır.

Bu durumda yapılması gereken, meşru ve demokratik yollardan hareket ederek, hükümetlerin politikalarını etkilemektir.

Memurlar ve sözleşmeli personel için bunun birkaç yolu vardır.

Birinci yol, sendikalarda birleşmek, grev haklı toplu pazarlık aracılığıyla, işverenleri, servet sahiplerinin, ulusötesi şirketlerin ve yabancı devletlerin hükümetler üzerindeki baskısını etkisiz kılmaktır. İkinci yol ise, siyasette etkili olmaktır.

Yürürlükteki mevzuat, devlet memurlarının siyasi alandaki faaliyetini yasaklamaktadır. Bu yasağın kaldırılması, sendikacılık hareketinin öncelikli amaçlarında biri olmalıdır.

Sendikalaşmak ve grevli toplu pazarlık hakkına kavuşmak da hükümetler üzerindeki etkiyi artıracaktır.

Burada genellikle farkında olunmayan önemli bir imkan söz konusudur. Genellikle zannedildiğinin aksine, Türkiye’de sendikal hak ve özgürlükler açısından hakların kağıda geçirilmesi konusunda önemli bir sorun yoktur. Sendikal hak ve özgürlükler konusundaki esas sıkıntı, hukuken elde edilmiş hakların kullanılmasına ilişkindir.

7 Mayıs 2004 tarihinde Anayasa’nın 90. maddesine şu hüküm eklenmiştir:

**“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.”**

Bu değişiklikle, temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası sözleşmeler doğrudan uygulanırılık kazanmıştır. Sendikal hak ve özgürlükler konusunda en geniş düzenlemeler olan 87 ve 98 sayılı ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) Sözleşmeleri Türkiye tarafından onaylanmıştır ve böylece doğrudan uygulanır olmuştur. Diğer bir deyişle, 87 ve 98 sayılı ILO Sözleşmelerinin hükümleri ile iç mevzuatımızın çelişmesi durumunda, hakimlerimizin anayasal görevi, ILO Sözleşmelerini derhal uygulamak ve bu Sözleşmelerle çelişen iç mevzuat hükümlerini “yok” (zımnen mülga) saymaktır.

Bu çerçevede değerlendirildiğinde, sendikal hak ve özgürlükler konusunda 12 Eylül öncesinde ve sonrasında getirilmiş olan tüm kısıtlamalar kalkmaktadır. Sorun, hukuken elde edilmiş olan bu hakkın iyi öğrenilmesi, özellikle yargıçlara kavratılması ve hayata geçirilmesidir.

Bu durum, devlet memurlarının ve sözleşmeli personelin grev hakkı konusunda çok açık bir biçimde görülmektedir.

87 sayılı ILO Sözleşmesinin yorumu konusunda en yetkili organ, ILO Yönetim Kurulu’dur. ILO Yönetim Kurulu, kendi içinden üç işçi, üç işveren ve üç hükümet temsilcisinden oluşturduğu Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi’nin oybirliğiyle aldığı kararları kendisi de oybirliğiyle onaylayarak kendi resmi gazetesinde yayımlamaktadır. ILO Yönetim Kurulu kararı niteliği kazanan bu değerlendirmeler, 87 sayılı ILO Sözleşmesi’ni onaylayan ülkeler için bağlayıcıdır.

ILO Yönetim Kurulu’nun oybirliğiyle onayladığı Komite kararları geniş bir grev hakkını kabul etmektedir. Özellikle genel grev konusunda aşağıdaki kararlar son derece açıktır. Buna göre, yürürlükteki yasalarımız hangi yasaklamayı veya kısıtlamayı getirirse getirsin, Anayasamızın 90. maddesindeki hüküm nedeniyle, aşağıdaki kararlar geçerli olacaktır.<sup>2</sup>

**“Genel greve ilişkin olarak, Komite, grev eyleminin işçi örgütlerinin kullanabileceği eylem araçlarından biri olması gerektiği görüşündedir. Asgari ücretin artırılmasını, yürürlükteki toplu iş sözleşmelerine saygı gösterilmesini ve (fiyatları ve işsizliği azaltmak için) ekonomik politikada bir**

<sup>2</sup> ILO, Freedom of Association, Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO (Fourth – revised edition), Cenevre, 1996.

**değişiklik yapılmasını amaçlayan 24-saatlik bir genel grev meşrudur ve sendika örgütlerinin normal faaliyet alanı içindedir.”**

**“Hükümetin ekonomik politikasının toplumsal ve emeğe ilişkin sonuçlarına karşı protesto amaçlı ulusal düzeyde bir grevin yasadışılığının ileri sürülmesi ve bu grevin yasaklanması, örgütlenme özgürlüğünün ciddi bir ihlalini oluşturmaktadır.”**

Bugün devlet memurları ve sözleşmeli personelin temsilcisi olan sendikalar, bu mevcut haklarının farkında olarak hareket etmeli, kağıda geçirilmiş olan haklarını hayata geçirmek için gereken çabayı göstermelidir.

Bunlar, sendikalarımızın kendi kesimsel çıkarlarına ilişkin sorunlardır. Ancak, çok daha önemli olan bir konu, Türkiye Cumhuriyeti'nin bağımsızlığının, ulusun egemenliğinin, üniter devlet yapımızın ve milletimizin bütünlüğünün korunması ve daha da geliştirilmesidir.

Sendikal hakların ve demokrasinin önşartı, bağımsız bir devlettir. Emperyalist güçlerin işgali altındaki Irak'ta sendikal haklardan da, demokrasiden de söz edilemez. Türkiyemiz de bugün emperyalist ABD'nin ve Avrupa Birliği'nin saldırısı altındadır. Bu emperyalist güçler, IMF ve Dünya Bankası gibi kendi denetimleri altındaki kuruluşlar aracılığıyla, vatanımız olan bu önemli toprakları kendi hakimiyetleri altına almaya çalışmaktadır.

Bu durumda, sendikaların birinci görevi, milli hakimiyetimizi yeniden elde etmek, emperyalist güçlerin ülkemize politika dayatabildikleri ilişkileri temelden değiştirmek, Türkiye'nin bölgesel bir güç olarak ekonomik ve hatta (ne yazık ki) siyasi bağımsızlığını sağlamak ve pekiştirmek, böylece demokrasiyi kurmaktır.

Sendikal haklar, daha insanca yaşama ve çalışma şartları, sosyal güvenlik ve diğer talepler, ancak bağımsız bir Türkiye'de mümkündür. Bu nedenle, sendikalarımızın özlük haklarına ilişkin çabaları, Türkiye'nin bağımsızlığına ve bütünlüğüne yönelik çabalarla uyum içinde ve onlara bağlı olarak sürdürülmelidir.

Sendikal haklara ve özlük haklarına ilişkin taleplerin elde edilebilmesi için gerekli olan müttetikler de ancak böyle bir çizginin savunulması sonucunda bulunabilecektir. Sendikacılık hareketi, Türkiye'ye sahip çıkarak, hem vatanımıza karşı görevlerini yerine getirecek, hem de sendikal hakları ve özlük haklarını koruyup geliştirecektir.