sendikalar ortak platformu

OKNOS

ISSN 1302-2989

Ekim 2000 • Yıl: 1 Sayı: 7

- KOPENHAG KRİTERLERİ
- İŞÇİ ÜCRETLERİ
- MEMUR MAAŞLARI
- K.H.K. KRİZİ
- ESNEKLİK

Gmedya

07 KASIM 2000

TBMM KÜTÜPHANESİ

OKNOS
Ücret ve Sendikal Araştırmalar Dergisi
ISSN: 1302-2989

Ekim 2000

İGMEDYA YAYINCILIK

Adına Sahibi

İbrahim GÜLER
Sorumlu Yayın Yönetmeni

İgmedya
yayıncılık reklam araştırma

Dizgi
Neriman OZAN

Baskı
Başkent Matbaacılık

İGMEDYA
Bülbülderesi Cad. 15/5
Küçükesat / ANKARA

TEL & FAKS
0 -312 - 433 79 08

E-POSTA
igmedya@euronet-tr.com

Hesap No.
T.C Ziraat Bankası
Kolej Şubesi 841-141366 Hs.

İki ayda bir yayınlanır.
Abonelik ve reklam koşulları için
İgmedya Yayıncılık adresine
başvurabilirsiniz.

2 **AGiK Kopenhag Kararları**
Çev.Dr.F.Birsen OLGAÇ

14 **Türkiye'de Ücretler ve Ücret Politikaları**
Şahin SERİM(HAK-İŞ)

21 **Eğitim Emekçilerinin Yoksulluk Belgesi**
EĞİTİM SEN

38 **İflasın Eşiğinde Ücret Politikaları**
M.Cengiz FAYDALI (ENERJİ YAPI YOL SEN)

43 **Memurlar ve KHK Krizi**
Bayram ZENGİN (TÜRKİYE KAMU SEN)

50 **IMF Dünya Bankası ve Kriz Yönetimi**
Koray Değirmenci(TÜRK-İŞ)

56 **Sendikalar ve Yozlaşma**
Aydın ÜNAL(HAK-İŞ)

60 **Çalışma Hayatında Esneklik**
Adnan ATEŞ (TEKSİF)

AGİK KOPENHAG KARARLARI,1990
DOCUMENT OF THE COPENHAGEN MEETING,1990 (CSCE).....

Çev. Dr.F.Birsen OLGAç
İktisatcı

35 Devletin katıldığı Avrupa Güvenlik ve İşbirliği Konferansı (AGİK) 01.08.1975 yılında Helsinki son Senedini kabul etmiştir. Bağlayıcılığı olmayan, ancak niyet beyanı oluşturan bu Sözleşme, İnsan Hakları ve Temel Hürriyetlere Saygı" başlıklı bölümünde, insan hakları ve temel hürriyetlerinin, ayırım yapılmaksızın herkese tanınmasını ve etkin bir şekilde kullanılmasının sağlanmasını hükme bağlamaktadır. 1989 yılındaki AGİK ile kabul edilen Viyana Sonuç Belgesi, Son Senetteki İnsan hakları ve temel hürriyetlerin ihlallerine ilişkin şikayetlerin incelenmesine ilişkin bir dizi hükümler getirmiş ve bunlar AGİK'in İnsanı Boyutu olarak adlandırılmıştır Bu belge, AGİK taahhütlerinin daha iyi uygulanmasını ve bu alanda işbirliği yapılmasını öngörmektedir.

1990 yılında Kopenhag'da yapılan AGİK, Kanada ve ABD dışında Türkiye dahil 33 Avrupa Devlet ve devletçiğinin katılımı ile insan hakları ve temel hürriyetler ve bunların uygulanmasına ilişkin hükümler içeren belgeyi kabul etmiştir. Bu kararlar,1993 yılında kabul edilen AB Kopenhag Kriterlerinin siyasi kıstasları olarak degerlendirilmekte ve tam üyeliğin ön şartı olarak AB tarafından üye devletlerden istenmektedir.

DOCUMENT OF THE COPENHAGEN MEETING OF THE CONFERENCE ON THE HUMAN DIMENSION OF THE C S C E ,1990

AGİK İNSANİ BOYUT KONFERANSI KOPENHAG TOPLANTISI KARARLARI,1990

1- Katılan Devletler, insan hakları ve temel hürriyetlerin korunması ve geliştirilmesinin hükümetlerinin temel amaçlarından biri olduğuna inandıklarını ifade ile bu hak ve hürriyetlerin tanınmasının, hürriyet, adalet ve barışın temelini oluşturduğunu yeniden teyit ederler.

2- Katılan Devletler, hukukun üstünlüğünün temelini oluşturan adalet prensiplerini desteklemeye ve geliştirmeğe kararlıdırlar. Bu devletler, hukukun üstünlüğünün demokratik düzenin sağlanması ve yürütülmesindeki istikrar ve tutarlılığın garantisi olan formel meşruluğun ötesinde insan kişiliğinin en ulu değerinin tanınması ve tam olarak kabulüne dayalı ve bütünüyle ifadesi için çerçeve oluşturan kurumlarca teminat altına alınan adalet anlamı taşıdığını kabul eder.

3-Katılan Devletler, hukukun üstünlüğünü, asli unsurunun demokrasi olduğunu bir kere daha teyit ve çoğulculuğun siyasi örgütlenmeler bakımından taşıdığı önemi kabul ederler.

4-Katılan Devletler, birbirlerinin uluslararası insan hakları normlarına uygun olarak, kendi siyasi sosyal ,ekonomik ve kültürel sistemlerini seçme ve serbestçe geliştirme haklarına saygı gösterirler. Bu hakkın kullanılmasında bu devletler, kanun, tüzük, icraat ve politikalarının, uluslararası hukuk yükümlülükleri ile uyumlu olmasını ve Prensipler Beyanı ve diğer AGİK taahhütleri ile uyumlu hale getirilmesini sağlayacaklardır.

5-Bu Devletler, aşağıdaki hususların, bütün insanların doğuştan sahip olduğu haysiyetin eşit ve vazgeçilmez haklarının tam ifadesi için elzem bulunan adalet unsurlarının arasında yer aldığını vakarla beyan ederler:

5.1-Makul aralıklarla gizli oy veya dengi serbest oy usulü ile, seçmenlerin temsilcilerinin seçimindeki görüşünü serbestçe ifadesini sağlayacak şartlar altında yapılacak serbest seçimler

5.2-Temsili karakterli ve seçilmiş yasamaya veya seçmenlere karşı sorumlu bir hükümet şekli

5.3-Hükümet ve kamu makamlarının Anayasaya ve yasalara uyma zorunluluğu

5.4-Devletin, siyasi partilerden açık olarak ayrılması ve özellikle siyasi partilerin devlet ile birleştirilmemesi

5.5-Hükümet ve idare ile yargının faaliyetlerinin kanunla kurulmuş sisteme uygun olarak icra edilmesi ve bu sisteme saygı gösterilmesi

5.6-Askeri güçlerin ve polisin, sivil makamların kontrolünde ve onlara karşı sorumlu olması

5-7.İnsan hakları ve temel hürriyetlerin kanunla ve uluslararası hukuktan doğan yükümlülüklere uygun olarak garanti edilmesi

5-8-Kamu süreci sonunda kabul edilen yasaların ve hükümetin düzenleyici işlemlerin yayımlanması ve bunun uygulanabilirlikleri için şart olması ve bu metinlerin herkese açık bulunması

5.9-Herkesin kanun önünde eşit olması ve ayırıma maruz kalmadan kanun tarafından eşit olarak korunması. Kanun, bu bakımdan,her türlü ayırımı yasaklayacak ve herkese, her türlü ayırıma karşı eşit ve etkin koruma sağlayacaktır.

5.10-Temel haklara saygıyı garanti altına almak ve hukuki bütünlüğü sağlamak için herkes, idari kararlara karşı etkin bir başvuru hakkına sahip olacaktır.

5.11-Kişilere karşı alınan idari kararlar, gerekçeli olmalı ve kural olarak başvuru yollarını belirtmelidir.

5.12-Hakimlerin bağımsızlığı ve kamu yargı hizmetinin yansız işleyişi sağlanacaktır.

5.13-Avukatların işe giriş ve çalışma şartları bakımından bağımsızlığı tanınacak ve korunacaktır.

5.14-Ceza Usulü ile kurallar, kovuşturma, kovuşturma öncesi ve kovuşturma sırasındaki önlemlerle ilgili olarak yetkileri açık a belirleyecektir.

5.15-Bir suç ithamı ile tutuklanan veya gözaltına alınan herkes, bu halin hukukiliğinin belirlenmesi için acilen hakim veya aynı görevi kanunen yapmaya yetkili bir görevlinin önüne çıkarılacaktır.

5.16-İtham edildiği bir suçun veya bir davadaki hak ve yükümlülüklerinin belirlenmesinde herkes, kanunla kurulmuş bağımsız, yansız ve ehil bir divanda açık ve adil olarak yargılama hakkına sahip olacaktır.

5.17-Kovuşturmaya maruz kalan herkes, şahsen veya kendi seçtiği adli yardım veya yeterli maddi gücü olmaması halinde, adaletin gerekmesi durumunda ücretsiz sağlanan adli yardım ile kendini savunma hakkına sahiptir.

5.18-Suçun unsurlarını açık ve kesin olarak tanımlayan bir kanun ile öngörülmeyen bir suç ile hiç kimse itham edilmeyecek, yargılanmayacak ve mahkum edilmeyecektir.

5.19-Kanuna göre suçluluğu ispatlanıncaya kadar herkes, masum addedilecektir.

5.20-İnsan hakları alanındaki uluslararası belgelerin ulusal düzeyde kanun hakimiyetine yapmış olduğu katkının önemini göz önüne alarak, katılan ülkeler, henüz taraf değil iseler, sivil ve Siyasi Haklar Uluslararası Misakı, Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Misakı ve diğer ilgili benzeri uluslararası enstrümanlara katılmayı kabul etmeyi, incelemeyi yeniden taahhüt ederler.

5.21-Ulusal başvuru yollarını tamamlamak ve katılan devletlerin üstlenmiş oldukları uluslararası taahhütlerine uymalarını sağlamak için bu devletler, uluslararası kuruluşlara kişisel başvuru hakkını düzenleyen Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi veya Sivil ve Siyasi Haklar Uluslararası Misakı İhtiyari Protokolü gibi bölgesel veya küresel uluslararası insan haklarını koruma sözleşmelerine katılmayı inceleyeceklerdir.

6-Katılan Devletler, gerçek ve aralıklı seçimlerle serbestçe ve adilce ortaya konulan halkın iradesinin bütün hükümetlerin yetki ve meşruiyetinin kaynağı olduğunu beyan eder ve haklarının doğrudan veya adil seçimle seçilen temsilcileri aracılığıyla ülkelerinin yönetimine katılma haklarına bu nedenle saygı gösterirler. Bu devletler, kanunlarına uluslararası insan hakları yükümlülüklerine ve uluslararası taahhütlerine uygun olarak, halkın iradesi ile serbestçe tesis edilmiş bulunan demokratik düzeni, bu düzeni veya katılmış bulunan başka bir devletin düzenini yıkmaya yönelik terör veya şiddete katılmış veya katılmayı reddetmeyen kişilerin, grupların veya kuruluşların eylemlerine karşı savunma ve koruma sorumluluklarını tanırlar.

7-Halkın iradesinin hükümetin yetkisinin temelini oluşturmasını sağlamak için katılan devletler

7.1 -Kanunla belirlendiği üzere makul aralıklarla seçim yaparlar

7.2 -Ulusal meclisin en az kamarasındaki bütün üyeliklerin halkın oyuna serbestçe sunulmasına izin verirler.

7.3 Bütün ergin vatandaşlara evrensel ve eşit oy hakkı tanırlar

7.4 Bütün oyların gizli veya dengi bir usul ile kullanılmasını ve oyların adil olarak sayılıp halka açıklanmasını sağlarlar

7.5 Ayırım yapmaksızın vatandaşların siyasi veya kamu görevine kişi olarak veya siyasi partilerin veya kuruluşların temsilcileri olarak talip olma haklarına saygı gösterirler.

7.6 Kişilerin ve grupların, tam serbesti içinde kendi siyasi partilerini veya diğer siyasi kuruluşlarını kurma haklarına saygı gösterir ve bunların, kanun önünde ve makamlarca eşit muamele esasına göre birbirleri ile yarışmalarına olanak vermek için bu parti ve siyasi kuruluşlara gerekli hukuki garantileri sağlarlar.

7.7 Siyasi kampanyanın, idari tasarruflar, şiddet veya tehdidin partileri ve adayları görüşlerini ve yeteneklerini serbestçe ifade etmekten alıkoymayı veya seçmenlerin bunları öğrenip tartışmasını veya oylarını korkusuzca kullanmalarını engellemeyen serbest ve adil bir ortamda yapılabilmesine imkan veren hukuk ve kamu düzenini sağlarlar.

7.8 Seçim sürecine katılmak isteyen bütün siyasi gruplar ve kişilere, ayırıma maruz kalmaksızın medyaya engelsiz ulaşmada engel oluşturan hukuki ve idari engel olmamasını sağlarlar

7.9 Gerekli sayıda oy alan adayların gereği gibi göreve başlamalarını ve sürelerinin sonuna kadar veya demokratik anayasal ve parlamenter süreçlere uygun olarak kanunla düzenlenmiş tarzda başka bir şekilde son bulmasına kadar görevde kalmalarına izin verilmesini sağlarlar

8-Katılan devletler, yabancı ve yerli gözlemcilerin bulunmasının seçimlerin yapıldığı devletlerde seçim sürecine verilen önemi arttıracağını kabul ederler ve bu nedenle, diğer katılan devletlerden ve arzu eden özel kurum ve kuruluşlardan gözlemcileri, ulusal seçim süreçlerini gözlemlemek üzere kanunların elverdiği ölçüde, davet ederler. Bu devletler, diğer seçimlerde de gözlemci çağırmaya gayret ederler. Bu gözlemciler, seçim sürecine müdahale etmemeyi taahhüt ederler,l

9-Katılan devletler

9.1 İfade etme hakkı dahil olmak üzere herkesin ifade hürriyeti hakkına sahip olduğunu teyit ederler. Bu hak, kamu makamlarının müdahalesi olmaksızın ve sınırlara bakılmaksızın bilgi ve fikir alma ve yayma, haberleşme hürriyetini kapsar. Bu hakkın kullanılması, yalnızca kanunla konulmuş ve uluslararası normlara uygun kısıtlamalara tabi tutulabilir. Özellikle, telif hakkı dahil fikri mülkiyete ilişkin haklara saygılı olmak şartıyla, her türlü dokümana ulaşma, kullanma ve bunların çoğaltılmasına hiçbir kısıtlama konulmayacaktır.

9.2 Herkes, barışçıl amaçlarla toplanma ve gösteri hakkına sahip olacaktır. Bu hakların kullanılmasına konulabilecek kısıtlamalar, kanunla öngörülecek ve uluslararası normlara uygun olacaktır.

9.3-Dernek kurma hakkı garanti edilecektir. Sendika kurma ve (sendikanın kendi üyelerini belirleme hakkına tabi olmak üzere) bir sendikaya serbestçe üye olma hakkı garanti edilecektir. Bu haklar ön denetime tabi olmayacaktır. Grev hakkı dahil olmak üzere işçilerin örgütlenme hakkı, kanunen öngörülen ve uluslararası normlarla uyumlu kısıtlamalara tabi olarak garanti edilecektir.

9.4-Herkes, düşünce,vicdan ve din hürriyetine sahiptir. Bu hak, kişinin dinini veya inancını değiştirme hürriyeti ile din veya inancını tek başına veya diğerleri ile birlikte, açık veya kapalı olarak ayin, öğretme, uygulama veya anma şeklinde ifade etme hürriyetini kapsar. Bu hakların kullanımı kanunla öngörülmüş ve uluslararası normlara uygun kısıtlamalardan başka kısıtlamalara tabi tutulamaz.

9.5-Katılan devletler, uluslararası taahhütlerine uygun olarak ve AGİK yükümlülüklerine uygun olarak herkesin, kendi ülkesi dahil, herhangi bir ülkede ayrılma ve kendi ülkesine dönme hakkını tanırlar. Bu hakkın kullanımına getirilecek kısıtlamalar ancak çok nadir nitelikli olacak ve yalnızca spesifik bir kamu ihtiyacı gerektirdiğinde, meşru bir amaca

matuf ve onunla mütenasip olmaları ve kötüye kullanılmamaları ve keyfi uygulanmamaları halinde gerekli addedilecektir.

9.6-Herkes mülkiyetindeki mallarını, kendi başına veya diğerleri ile birlikte barış içinde kullanma hakkını haizdir. Kamu yararı ve kanunla öngörülmüş ve uluslararası taahhüt ve yükümlülüklerle tutarlı şartlara tabi olanlar hariç hiç kimse mal varlığından mahrum edilemez.

10-Kişilerin insan haklarını ve temel hürriyetleri bilme ve kullanma ve kişisel ya da toplu olarak bunların korunması ve geliştirilmesin aktif katkıda bulunma haklarının etkin bir şekilde sağlanmalarına taahhütlerinin yeniden teyidinde katılan devletler:

10.1-herkesin , kişisel olarak veya diğerleri ile birlikte, insan hakları ve temel hürriyetlerle ilgili bilgi ve haber alma, arama ve gönderme hakkına, bu bilgi ve haberlerin yayılması ve yayımlanma hakkı dahil, saygıya gösterdikleri bağlılıklarını ifade ederler.

10.2-Herkesin, insan hakları ve temel hürriyetlere uyulmasını inceleme ve tartışma hakkına, insan haklarının korunmasının iyileştirilmesine dair fikirlerin ve uluslararası insan hakları normlara uyulmamasını sağlamanın daha iyi yollarının geliştirilmesi ve tartışılması dahil, saygı göstermeyi taahhüt ederler.

10.3-Kişilerin, sendikalar ve insan hakları izleme grupları dahil, insan hakları ve temel hürriyetleri koruma ve geliştirmeyi amaç edinen hükümet dışı kuruluşları kurma, üye olma ve etkin şekilde katılma hakkı dahil, örgütlenme hakkını kullanmasına izin verilmesine olan taahhütlerini ifade ederler

10.4-Bu grup ve kuruluşların üyelerinin ülke içindeki ve dışındaki benzeri kuruluşlarla ve uluslararası örgütlerle engellenmeyen irtibat ve haberleşmesine, karşılıklı alış veriş, temas ve işbirliğine, ulusal mevzuata uygun olarak ulusal ve uluslararası kaynaklardan insan hakları ve temel hürriyetlerin korunması ve geliştirilmesi amacıyla gönüllü maddi katkı isteme, alma ve kullanılmasına izin vermeye olan bağlılıklarını ifade eder.

11-Katılan ülkeler, ayrıca, insan hakları ve temel hürriyetlerin ihlal edildiği hallerde etkin çarelerin şu hususları da kapsayacağını teyit ederler:

11.1- Yeterli hukuki yardım isteme ve alma hakkı

11.2-Kişinin, insan haklarını ve temel hürriyetleri savunmada diğer kişilerden yardım talep etme ve alma ve insan hakları ve temel hürriyetleri savunmada diğerlerine yardım etme hakkı

11.3-Kişilerin ve onlar adına hareket eden grupların, uluslararası kuruluş insan hakları ihlalleri ile ilgili iddialara muhatap olma ve onları incelemeye yetkili ulusalararası kuruluşlarla temas hakkı

12-Viyana Sonuç Belgesinin AGİK'in insani boyutu başlığı altındaki taahhütlerinin uygulanmasında daha fazla şeffaflık sağlamayı arzu eden iştirakçi devletler, ulusal mevzuat ve uluslararası hukukun öngördüğü şekilde mahkemelerdeki davalara diğer devletlerin gözlemcilerinin, sivil toplum örgütleri temsilcilerinin ve ilgili diğer kişilerin katılmasını güven arttırıcı tedbir olarak kabul etmeye karar verir: ancak, davaların yalnızca kanunen öngörülmüş şartlar altında uluslararası hukuktan doğan yükümlülüklere ve uluslalar arası taahhütlere uygun olara gizli yapılabileceği konusunda mutabakat sağlanmıştır.

13-iştirakçi devletler, çocuk haklarına, çocuğun medeni haklarına ve kişisel özgürlüklerine, ekonomik, sosyal ve kültürel haklarına ve her türlü şiddet ve sömürüye karşı özel olarak korunması hakkının tanınmasına özel ilgi

göstermeye karar verir. Ayrıca, 26.01.1990 da devletlerin imzasına açılan Çocuk Hakları Sözleşmesine, henüz taraf değil iseler katılmayı inceleyeceklerdir. Taraf oldukları uluslararası sözleşmelerle düzenlenmiş çocuk haklarını ulusal mevzuatlarına aktaracaklardır.

14-Katılan devletler, ülkelerinde mesleki ve teknik kurslar gören kişiler dahil olmak üzere diğer devlet öğrencilerinin ve stajyerlerinin eğitimi için şartlar oluşturulmasını teşvik etmeği kabul ederler. Ayrıca, gençlerin eğitim amacıyla diğer devletlere gitmesini ve bu amaçlar uygun olan hallerde, ilgili resmi kurumlar, kuruluşlar ve eğitim kurumları arasında ikili ve çok taraflı anlaşmalar yapılmasını teşvik etmeyi kabul eder.

15-Katılan devletler aralarında hükümlü transferini kolaylaştıracak şekilde hareket etmeyi ve 21.11.1983 de Strazburg'da imzalanmış olan Hükümlülerin Transferi Sözleşmesine katılmaya teşvik etmeyi kabul eder.

16. Katılan Devletler:

16.1-işkence, diğer kötü gayri insani veya aşağılayıcı muamele ve cezayı yasaklama, bu tür uygulamaları engellemek ve cezalandırmak için yasal, idari, adli ve diğer önlemleri etkin bir şekilde almaya, kişileri, insan hakları ve temel hürriyetleri ihlal eden psikiyatri ve diğer tıbbi uygulamalara karşı korumaya ve bu tür uygulamaları önlemek ve cezalandırmak için etkin tedbirler almaya bağlılıklarını yeniden teyit eder

16.2-Acilen, İşkence ve Diğer Zalimane Gayrı insani veya Aşağılayıcı Muamele ve Cezayı Yasaklayan Sözleşmeye katılmayı ve Sözleşmenin 21 ve 22. Maddeleri ile kurulmuş bulunan Komitenin yetkisini kabul etmeyi ve 20. Madde ile öngörülmüş bulunan çekincelerin kaldırılmasını incelemeyi kabul eder

16.3-işkenceye gerekçe olarak, harp hali, harp tehdidi, siyasi istikrarsızlık veya diğer olağanüstü hal gibi hiçbir durumu ileri sürmemeyi vurgular

16.4-Her türlü tutuklama, gözaltı veya cezaevine konmaya maruz kalan herhangi bir kişinin, alıkonulma, sorgulama veya işlemine katılan, askeri veya sivil emniyet mensubu, tıbbi personel, kamu görevlisi ve diğer kişilerin eğitimlerinde işkence yasağına ilişkin bilgilerin dahil edilmesini sağlar

16.5-Sorgulama kural, talimat, metot ve uygulamaları ile yetki alanlarındaki topraklarda, tutuklama, gözaltı veya hapse maruz kalan kişilerin tutulması ve işlemleri ile ilgili düzenlemeleri sistematik olarak gözden geçirir.

16.6-AGİK'in insani boyutu ile ilgili taahhütlerin etkin bir şekilde uygulanması için mutabık kalınılan önlem ve usullere uygun olarak resmi kanallardan veya diğer güvenilir kaynaklardan intikal eden işkence ve diğer gayri insani veya aşağılayıcı muamele ve ceza olaylarını öncelikle ve gerekli önlemlerin alınması için ele alır

16.7-İşkence veya gayrı insani veya aşağılayıcı muamele veya cezaya maruz kalan bir kişinin hayatını ve güvenliğini korumanın ve garanti etmenin acili yetinin ve önceliklerin alınacak uygun önlemlerin alınmasındaki tek kriter olduğunun bilincinde hareket edecekler ve bu nedenle de işkence ve gayri insani veya aşağılayıcı muamele ve cezanın AGİK'in insani boyutuna ilişkin taahhütlerin etkin bir şekilde uygulanması için kabul edilen önlem ve usuller uyarınca ele alınmasını, bunların bir uluslararası kuruluş ve mekanizmada incelenmekte oluşu nedeniyle savsaklamayacaklardır

17-Katılan Devletler:

17.1-Viyana Sonuç Belgesi ile ölüm cezasının gözden geçirilmesi ve ilgili uluslararası kuruluşlarla işbirliği yapılmasına dair üstlenilmiş bulunan taahhütleri hatırlar

17.2-Bu bağlamda, Birleşmiş Milletler Genel Kurulunun 15.12.1989 da ölüm cezasının kaldırılmasını öngören Sivil ve Siyasi Haklar Uluslararası Misakının II. Protokolünü kabul etmiş olduğunu hatırlatır.

17.3-Uluslararası Camianın, özellikle Sivil ve Siyasi Haklar Uluslararası Misakının 6. Maddesi ile ölüm cezasına başvurma ile ilgili olarak kabul etmiş olduğu kısıtlama ve güvenceleri not eder.

17.4-Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin ölüm cezasının kaldırılmasına ilişkin altıncı protokolünün hükümlerini not eder;

17.5-Bir kısım katılımcı devlet tarafından ölüm cezasının kaldırılması ile ilgili son alınmış önlemleri not eder;

17.6-Ölüm cezası ile ilgili olarak bir kısım sivil toplum örgütlerinin faaliyetlerini not eder;

17.7-Ölüm cezasının kaldırılması sorunu ile ilgili olarak İnsani Boyut Konferansı çerçevesinde bilgi değişimi yapacak ve sorunu inceleyecektir.

17.8-Ölüm cezasına başvurulması ile ilgili olarak kamuya bilgi aktaracaktır

18-Katılan Devletler:

18.1-BM İnsan Hakları Komisyonunun, askerlik hizmetine vicdani itirazın herkesin hakkı olduğunu kabul ettiğini not eder;

18.2-Vicdani itiraz nedeniyle zorunlu askerlik hizmetinden muafiyet tanımak için bazı üye ülkelerin son yıllarda aldığı tedbirleri not eder

18.3-Askerlik hizmetine vicdani itiraz konusunda bazı sivil toplum örgütlerinin çalışmalarını not eder;

18.4-Esas itibariyle savaş dışı veya sivil ve cezai nitelikli olmayan ve vicdani itiraz ile uyumlu hizmetlerin askerlik hizmeti yerine kabul edilmesini incelemeyi kabul eder;

18.5-Bu konuda kamuya bilgi verilmesini kabul eder

18.6-Silahlı hizmete vicdani itiraz nedeniyle zorunlu askerlik hizmetinden muaf tutulma ile ilgili sorunları İnsani Boyut Konferansı çerçevesinde incelemeyi kabul eder ve bu sorunlarla ilgili bilgi değişimi yapar

19-Katılan Devletler, vatandaşları arasındaki serbest dolaşım ve temasın insan hakları ve temel hürriyetlerin korunması ve geliştirilmesi bağlamında çok önemli olduğunu teyit eder ve ülkelerine giriş ile ilgili politikalarının Son Senet, Madrid Sonuç Belgesi ve Viyana Sonuç Belgesinin ilgili hükümlerinde vazedilen amaçlarla uyumlu olmasını sağlarlar. AGİK Belgelerinde yer alan taahhütlerinden geri kalmamayı taahhüt ederken, insani temaslar alanındaki bu taahhütleri, ikili ve çok taraflı düzenlemeler dahil, tam olarak uygulamayı ve geliştirmeyi üstlenirler. Bu meyanda katılımcı devletler,

19.1-Vize ve pasaportların verilmesi ve gümrük kontrolleri dahil, ülkelerine giriş usullerini iyi niyetle ve gereksiz gecikmeler olmaksızın uygulamaya çalışırlar. Gerektiğinde, vize kararları için bekleme sürelerini kısaltacak ve uygulamaları basitleştirecek ve vize başvurularındaki idari şartları azaltacaktır;

19.2-Özellikle acil ve insani nitelikli hallerde, vize başvurularını incelerken, bunların ve önemli ailevi ve şahsi, mesleki mülahazaların gerektiği gibi göz önünde bulundurulması amacıyla mümkün olan en kolay şekilde ele alınmasını sağlayacaklardır;

19.3-Gerektiğinde vize harçlarını mümkün olan en düşük düzeye indirmeye gayret edeceklerdir.

20-Katılan Devletler, kendilerini ilgilendirdiğinde, insanların dolaşımı sonucu ortaya çıkabilecek sorunlarda işbirliği ve danışmada bulunacaktır.

21-Katılan Devletler, bir sonraki Helsinki İzleme Toplantısında konsolosluk konularında uzmanlar toplantısı yapılmasının ele alınmasını tavsiye eder.

22-Katılan Devletler, göçmen işçilerin haklarının korunmasının ve geliştirilmesinin insani boyutu olduğunu teyit eder ve bu bağlamda:

22.1-Göçmen işçilerin haklarının korunması veya geliştirilmesinin hepsinin sorunu olduğunu ve AGİK süreci içinde ele alınmasını kabul eder

22.2-Taraf oldukları uluslararası belgelerde öngörülen göçmen işçi haklarını ulusal mevzuatları tam olarak aktarma bağlılıklarını teyit eder

22.3-Gelecekte addedilecek göçmen işçi haklarına ilişkin uluslararası belgelerde bu sorunun hepsi için önemli olduğunun göz önünde bulundurulmasını kabul eder

22.4-Gelecekteki AGİK toplantılarında göçmen işçilerin ve aile fertlerinin haklarının daha da geliştirilmesi ile ilgili hususları incelemeye hazır olduklarını beyan eder.

23-Katılan Devletler, Viyana Sonuç Belgesinde ifadesini bulan ekonomik sosyal ve kültürel haklarla medeni ve siyasi hakların insan haysiyeti ve her şahsın yasal isteklerinin elde edilmesi için çok önemli olduğu kanılarını ve Ekonomik İşbirliği Bonn Konferansında sosyal adaletin geliştirilmesi ve yaşam ve iş şartlarının iyileştirilmesi için yapılan taahhütlerine bağlılıklarını yenilerler. Ekonomik sosyal ve kültürel hakların her türlü uygun olanaklarla gelişen bir şekilde sağlanması için bu bağlamdaki sürekli çabaları bağlamında istihdam, barınma, sosyal güvenlik, sağlık, eğitim ve kültür alanlarındaki sorunlara özel bir dikkat harcayacaklardır.

24-Katılan Devletler, yukarıda ifade edilen bütün insan hakları ve temel hürriyetlerin kullanımının kanunla öngörülen ve uluslararası hukuk ile ve özellikle Medeni ve Siyasi Haklar Uluslararası Misakı ile üstlenilen yükümlülüklerle ve uluslararası taahhütleri ve özellikle İnsan Hakları Evrensel Beyannamesindeki taahhütleri ile uyumlu kısıtlamalar dışında hiçbir kısıtlamaya tabi tutulmamasını sağlayacaklardır. Bu kısıtlamalar, istisna niteliklidir. Katılan devletler, bu kısıtlamaların kötüye kullanılmamasını ve keyfi olmamasını ve hakların etkin kullanımını sağlayacak tarzda uygulanmasını sağlayacaklardır.

Bu hak ve hürriyetlere getirilen kısıtlamalar, demokratik bir toplumda uygulanacak kanunun amaçlarıyla ilgili ve oranlı olmalıdır.

25-Katılan Devletler, olağanüstü hallerde insan hakları ve temel hürriyetlerle ilgili yükümlülüklerden yapılacak sapmalar uluslararası hukuk ve özellikle taraf oldukları uluslararası belgelerde ve bilhassa sapma yapılması mümkün olmayan haklar bakımından kesinlikle öngörülen sınırlar içinde kalmalıdır. Bu Devletler, keza,

25.1-Bu yükümlülüklerden sapma yapan önlemlerin, kesinlikle bu enstrümanlarda yer alan usul şartlarını uygun olarak alınması gerektiğini

25.2-Olağanüstü halin, resmen ve kanunla öngörülmüş hükümlere uygun olarak kamuya ilan edilmesi gerektiğini

25.3-Yükümlülüklerden sapma getiren önlemlerin durumun gerektirdiği ölçü ile sınırlandırılması gerektiğini

25.4-Bu önlemlerin ırk, renk, cinsiyet, dil, din, sosyal köken veya azınlığa mensubiyet nedeniyle ayırım yapmayacağını bir kere daha teyit ederle

TBMM KÜTÜPHANESİ

26-Katılan Devletler, canlı bir demokrasinin, ulusal yaşamın (mütemmim cüzü) ayrılmaz parçası olarak demokratik değerler ve uygulamaların varlığına bağlı olduğunu kabul ederler ve bu nedenle, aşağıdakiler dahil olmak üzere işbirliği çabaları ve bilgi, fikir,ve uzmanlıkların değişimi ve kişiler, gruplar ve kuruluşlar arasındaki doğrudan temas ve işbirliği yolu ile teşvik etmeyi kolaylaştırmayı ve gerektiğinde desteklemeyi kabul edeceklerdir:

-anayasa hukuku, reform ve geliştirme

-seçim mevzuatı, yönetim ve gözlem

-mahkeme ve hukuk sistemlerinin oluşturulması ve yönetimi

-işe giriş ve terfilerin liyakate dayalı olduğu etkin ve tarafsız kamu hizmeti geliştirilmesi

-asayiş ve kamu düzeni

-mahalli hükümetler ve ademi merkezileştirme

-kişisel bilgilerin korunması ve bilgiye ulaşılabilme

-çoğulcu toplumlarda siyasi partilerin ve rollerinin geliştirilmesi

-serbest ve bağımsız sendikalar

-kooperatifçilik

-diğer serbest dernek ve kamu çıkar gruplarının geliştirilmesi

-bağımsız basın ve yayın ve kültürel ve entelektüel yaşam

-eğitim kurumlarında demokratik değer, kurum ve uygulamaların öğretilmesi ve serbest araştırma atmosferinin geliştirilmesi . Bu çabalar,eğitim, bilgi değişimi, kitap ve diğer eğitim araçları, işbirliği programları ve projeleri, akademik ve mesleki değişim ve konferanslar, burs ve araştırma yardımları, uzmanlık ve danışma verilmesi ve bilimsel temas ve programlar dahil AGİK'in insani boyutundaki işbirliğini kapsayabilir.

27-Katılan Devletler, insan hakları ve kanun hakimiyeti alanlarında ulusal kurumları arasındaki işbirliği ve eşgüdüm amacıyla odak noktası oluşturacak bağımsız ulusal kurumların tesis ve güçlendirilmesini de kolaylaştıracaktır. Bu devletler, mevcut parlamentolar arası dernekler ve diğerleri arasında ortak komisyonlar, parlamenterleri kapsayan TV. deki açık oturumlar, toplantı ve yuvarlak masa toplantıları dahil, katılan devletlerin parlamenterleri arasındaki işbirliğinin teşvik edilmesini önerirler ve Birleşmiş Milletler sistemindeki kuruluşlar ve Avrupa Konseyi gibi mevcut kurumların bu alandaki çalışmalarını sürdürmesini ve genişletmesini de teşvik ederler.

28- Katılan Devletler, Avrupa Konseyi'nin insan hakları ve temel hürriyetler alanındaki uzmanlığının önemini kabul eder ve Avrupa Konseyinin AGİK'in insani boyutuna katkıda bulunmasının geliştirilmesi imkanlarını göz önüne almayı kabul eder. Katılan devletler, bu katkının niteliğinin ilerideki AGİK forumlarında incelenebileceğini kabul ederler.

29-Katılan Devletler, Avrupa Konseyinin bu alandaki deneyiminden ve "Hukuk Yoluyla Demokrasi" Komisyonunun faaliyetlerinden de yararlanarak bu devletlerin insan hakları ve temel hürriyetler alanındaki mevzuatlarının mukayeseli incelenmesi dahil, yaşayabilir demokratik kurumları devam ettirmek ve geliştirmek için alınmış işbirlikçi önlemleri tartışmak ve gözden geçirmek için bir uzmanlar toplantısı veya semineri toplanması fikrini inceleyeceklerdir.

30-Katılan Devletler, ulusal azınlıklarla ilgili sorunların yalnızca kanun hakimiyetine dayalı ve işleyen bağımsız yargının bulunduğu demokratik bir siyasi çerçeve içinde tatminkar bir şekilde çözülebileceğini kabul ederler. Bu çerçeve, devlet erkinin kötüye kullanılmasına etkin sınırlamalar getiren hukuk kurallarının uygulanması, sosyal hoşgörü, siyasi çoğulculuk, vatandaşların meşru çıkar ve emellerinin serbestçe ifadesi, onların eşit hak ve statüleri, insan hakları ve temel hürriyetlere tam saygıyı garanti eder. Katılan devletler, siyasi partiler, sendikalar, insan hakları örgütleri ve dini gruplar dahil sivil toplum örgütlerinin, hoşgörü, kültürel farklılık ve ulusal azınlıklara ilişkin sorunların çözümünün geliştirilmesindeki rolünün önemini kabul eder.

Katılan Devletler, ayrıca, ulusal azınlıklara mensup kişilerin haklarının evrensel olarak kabul edilen insan haklarının parçası olarak saygı gösterilmesinin, bu devletlerdeki barış, adalet, istikrar ve demokrasi için elzem bir etmen olduğunu yeniden teyit eder.

Katılan Devletler, gerektiğinde, ulusal azınlıklara mensup kişilere, insan hakları ve temel hürriyetlere sahip olmaları ve kullanmalarında diğer vatandaşlar ile tam eşitliği sağlamak için özel önlemler alacaktır.

31- Ulusal azınlıklara mensup olan kişiler insan haklarını ve temel hürriyetlerini tam ve etkin bir şekilde, ayırımsız ve kanun önünde tam eşitlik içinde kullanma hakkına sahiptir.

Katılan devletler,gerektiğinde, ulusal azınlıklara mensup kişilere, insan hakları ve temel hürriyetlere sahip olmaları ve kullanmalarında diğer vatandaşlar ile tam eşitliği sağlamak için özel önlemler alacaktır.

32-Ulusal azınlığa mensup olmak, kişisel tercih meselesi olup, bu tercihin kullanılmasından dezavantaj doğmamalıdır.

Ulusal azınlıklara mensup kişiler, etnik, kültürel, dil veya dini kimliklerini ifade, koruma ve geliştirme ve kültürlerini her yönleri ile arzuları hilafına asimilâsyon teşebbüslerine maruz kalmaksızın devam ettirme ve geliştirme hakkına sahiptir ve özellikle:

32.1- Evde ve sokakta ana dillerini serbestçe kullanma,

32.2- Kendi eğitim, kültür ve din kurumları, örgüt ve derneklerini, ulusal mevzuata uygun olarak gönüllü mali ve diğer katkılarla kamu yardımları alabilecek tarzda tesis ve geliştirme,

32.3-Dinlerini, dini malzemelerin alınması, sahip olunması ve kullanılması dahil, uygulamak ve korumak, ve ana dillerinde dini eğitim vermek,

32,4-ülkelerinde kendi aralarında ve ortak etnik, ulusal köken, kültürel miras veya dinin inanç sahibi oldukları diğer devletlerdeki kişilerle sınır ötesi temasları engellenmeksizin kurma ve devam ettirme

32.5 Ana dillerinde bilgi alma, elde etme ve bilgi değiştirme

32.6-ülkelerinde örgüt ve dernekler kurma ve geliştirme ve uluslararası sivil toplum örgütlerine katılma haklarına sahiptir.

Ulusal azınlıklara sahip kişiler, haklarını kişisel veya gruplarının diğer üyeleri ile ortak olarak kullanabilirler Bu hakların kullanılması veya kullanılmaması nedeniyle azınlığa mensup kişiler dezavantaja maruz bırakılamaz.

33-Katılan devletler, ülkelerindeki ulusal azınlıkların etnik, kültürel, din ve dini kimliklerini koruyacak ve bu kimliğin geliştirilmesi için gerekli şartları yaratacaktır. Bu amaca yönelik önlemler, her devletin kendi karar mekanizmalarına uygun olarak ve azınlıkların örgüt ve dernekleri dahil, gerekli danışmalardan sonra alınacaktır.

Bu önlemler, ilgili katılan devletin diğer vatandaşları bakımından eşitlik ve ayırım yapılmaması ilkeleri ile uyumlu olacaktır.

34-Katılan Devletler, ulusal azınlıklara mensup kişilerin , ilgili devletin resmi dil veya dillerini öğrenme gereğine bakılmaksızın, anadillerinin öğretimi veya anadillerinde öğretim ve gerektiğinde ve mümkün olduğunda anadillerinin resmi makamlar önünde kullanımı için yeterli olanaklara sahip olmaları için çaba harcayacaktır. Eğitim kurumlarında tarih ve kültürün öğretimi bağlamında bu devletler, azınlıkların tarih ve kültürünü göz önünde bulunduracaklardır.

35- Katılan Devletler, ulusal azınlıklara mensup kişilerin, bu azınlıkların kimliğinin korunması ve geliştirilmesi ile ilgili işlere katılma dahil, kamu işlerine etkin katılma haklarına saygı göstere-cektir.

Katılan Devletler, , ilgili devlet politikalarına uygun olarak ulusal azınlıkların özel tarihi ve bölgesel şartlarına tekabül eden uygun mahalli veya muhtar yönetimleri etnik, kültürel, dil ve dini kimliğin geliştirilmesi amaçlarına ulaşmanın muhtemel yollarından biri olarak tesis etmek suretiyle bu kimlikleri korunması ve geliştirilmesi şartlarını yaratma çabalarını not eder.

36 katılan Devletler, ulusal azınlık-larla ilgili sorunlarda kendi araların-da yapıcı işbirliğini arttırmanın arz ettiği özel önemi kabul eder. Bu iş-birliği, karşılıklı anlayış ve güven, dostça ve iyi komşuluk ilişkileri, u-luslararası barış, güvenlik ve adaleti geliştirmeyi hedef almaktadır.

Katılan her Devlet, etnik , ulusal köken, veya din ayırımı yapılmaksızın ülkesinde yaşayan bütün kişiler arasında karşılıklı saygı, anlayış ,işbirliği ve dayanışma, atmosferini geliştirecek ve sorunların hukuk hakimiyeti ilkelerine dayalı diyalog yoluyla çözümünü teşvik edecektir.

37-Bu taahhütlerin hiçbirisi, Birleşmiş Milletler Statüsünün amaç ve ilkelerine, uluslararası hukuktan veya Son Senetten doğan diğer yükümlülüklere Devletin toprak bütünlüğü ilkesi dahil, aykırı eylem ve hareketlerde bulunma hakkı verdiği şeklinde yorumlanamaz.

38- Katılan Devletler, ulusal azınlıklara dahil kişilerin haklarını koruma ve geliştirme gayretlerinde, mevcut insan hakları belgeleri ve diğer uluslararası enstrümanlardan doğan taahhütlerine tam olarak uyacaklar ve henüz taraf olmamaları halinde, kişilere şikayet hakkı öngörenler de dahil, ilgili sözleşmelere taraf olmayı inceleyeceklerdir.

39- Katılan Devletler, ulusal azınlıklarla ilgili sorunlarda yürüttükleri çalışmalarını göz önünde bulundurarak, BM ve gerektiğinde Avrupa Konseyi dahil, taraf oldukları yetkili uluslararası kuruluşlarla yakın bir işbirliği yaşayacaklardır.

Katılan Devletler, ulusal azınlıklar sorununun topyekün tartışılması için bir uzmanlar toplantısı yapmayı inceleyeceklerdir.

40-katılan Devletler, totaliterlik, ırk ve etnik ayırımcılık, Yahudi düşmanlığı, yabancı düşmanlığı, herhangi bir ayırım yanında dini veya ideolojik gerekçeli baskıyı açık ve kesin olarak lanetler, ve bu bağlamda çingenelerin sorunlarını da özel olarak kabul eder.

Katılan Devletler, bu olayların her şekli ile mücadele çabalarını yoğunlaştırma niyetlerini beyan eder ve bu nedenle:

40.1-Anayasal sistemlerine ve uluslararası yükümlülüklerine uygun gerekli yasaların çıkarılması dahil, Yahudi düşmanlığı, ulusal, ırki, etnik, dini ayırım, düşmanlık veya nefrete dayalı olarak kişilere veya gruplara karşı şiddete teşvik oluşturacak her türlü eyleme karşı koruma sağlamak üzere etkin önlemler alacaktır.

40.2- Irki, etnik ,kültürel, dil veya dini kimlikleri nedeniyle tehdit, ayırım, düşmanlık veya şiddete maruz kalabilecek kişileri ve grupları ve mal varlıklarını korumak için uygun ve gerekli tedbirleri alacaklardır. -

40.3- Özellikle, eğitim,kültür ve bilgi alanlarında anlayış ve hoşgörüyü, ulusal, bölgesel ve mahalli düzeydeki etkin önlemleri anayasal sistemlerine uygun olarak alacaklardır.

40.4- Irksal önyargı ve nefret sorununa farklı uygarlık ve kültürlere saygının geliştirilmesine özel ilgi gösterilmesinin, eğitimin amaçları arasında yerelmasına gayret edeceklerdir .

40.5- Kişilerin etkili başvuru yollarına sahip olması hakkını tanıyacak ve ulusal mevzuata uygun olarak, ilgili kişi ve grupların ırkçı ve yabancı düşmanı hareketler dahil, ayırımcı eylemlere şikayet hakkını vermeyi ve desteklemeyi tanımaya gayret edeceklerdir.

40.6- Henüz taraf olmamaları halinde, ayırımcılık sorununu ele alan uluslararası belgelere katılmayı düşünecekler ve periyodik rapor verilmesi dahil, bu belgelerdeki yükümlülükleri tam olarak yerine getirecekler-dir.

40.7- Aynı zamanda katılan devletler, ayırım ile ilgili bilgileri uluslararası kuruluşlara devletler veya kişiler tarafından götürülmesine olanak veren uluslararası mekanizmalara katılmayı düşüneceklerdir.

41- Katılan Devletler AGİK in insani boyutuna olan bağlılıklarını yeniden teyit eder ve bunun Avrupa'daki güvenlik ve işbirliğine dengeli yaklaşımının esaslı unsuru olarak önemini vurgular. AGİK in insani boyutu konferansının ve AGİK'in Viyana sonuç Belgesinin insani boyutu ile ilgili bölümünde tanımlanan insani boyut mekanizmasının diyalog ve işbirliklerini ilerletme ve ilgili özel sorunların çözümüne yardımcı olma yolları olarak değerlerini kanıtladıklarını kabul ederler ve bunların AGİK sürecinin bir parçası olarak sürdürülmesi ve geliştirilmesi gerektiği inançlarını dile getirirler.

42- Katılan Devletler, AGİK Viyana Sonuç Belgesinin insani boyut bölümünün 1-4 paragraflarında tanımlanan usullerin etkinliği-nin daha da ileri götürülmesi gereksinimini kabul ederler ve bu amaçla:

42.1- Mümkün olan en kısa sürede ve dört haftayı aşmamak üzere katılan diğer devletler tarafından I fıkra altında yazılı olarak yapılmış bulunan girişim ve bilgi taleplerini yazılı bir cevap vermeye karar verirler.

42.2 - 2. Fıkrada yer alan ikili bir toplantının, en kısa sürede ve kural olarak talep tarihinden itibaren 3 hafta içinde yapılmasını kararlaştır

42.3- 2. Fıkraya uygun olarak yapılacak ikili toplantı esnasında, her iki tarafça da kabul edilenler hariç, toplantı konusuyla ilgili olmayan olay ve durumları getirmekten kaçınırlar.

TÜRKİYE'DE ÜCRETLER VE ÜCRET POLİTİKALARI

Şahin SERİM
Uzman
HAK-İŞ

Bilindiği gibi, Türkiye'de 1980'li ve 1990'lı yıllarda ekonominin dışa açılma çabaları belirgin bir biçimde öne çıkmıştır.

Ancak ne yazık ki, bu dönemlerde, sermaye ve özellikle hükümetler kısır bir zihniyet anlayışı ile Türkiye'yi ucuz işçi cenneti ilan etmiş ve bunu rekabet faktörü olarak kullanmak istemiştir. Bu zihniyet her fırsatta ve özellikle Türk ekonomisinin kaderi haline gelen ekonomik krizlerde ücretleri ilk önce tırpanlanacak kalem olarak görmüşlerdir.

Ücretler ve İstihdam

Düşük ücret politikaları istihdamı artırmamaktadır.

Ücretlerin düşüş gösterdiği 1980-1988 döneminde, imalat sanayi istihdamında düşük bir artış yaşanması bunun en belirgin göstergesiir. Dolayısıyla, düşük ücretlerin istihdamı artırmadığı hipotezinin doğruluğu, açıkça ortadadır.

Ücretler ancak reel sektördeki gelişmelerle bağlantılı olursa, istihdamı artırıcı etki yaratabilir. Bir başka deyişle ücretler; yatırımlar ve verimlilikteki artışlara paralel olarak geliştiği takdirde istihdamda bir gelişmeye neden olabilirler. Türk imalat sanayinde ise yatırımlar ile verimlilik arasında bir ilişki olmadığı gibi ne yazık ki verimlilik ve ücretler arasında da yakın bir ilişki bulunmamaktadır.

Reel sektördeki gelişmelerinden kopuk olan ücret trendi Türkiye'de esas olarak politikadan ve dış iktisadi faktörlerden yoğun olarak etkilenmektedir. Türkiye'de ücretler özel bir döngü izlemektedir.

1980 sonrası ücret döngüsündeki etkisi olan faktörler;

I) Seçim Yılları ve Ücretler

1984 genel ve yerel seçim yılları süresince ücretler yukarı doğru tırmanmıştır. Daha sonraki yıllarda görülen önemli tırmanışlar yine genel ve yerel seçim yılları olan 1989,1991, 1996, 1999 yıllarına denk düşmektedir.

II) Uygulanan İktisat Politikaları ve Ücretler

1980 sonrası ücretlerin gelişimini incelemek için, uygulanan iktisat politikalarının ücretler üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkilerine bakmak gerekir. En temel olarak iki iktisat politikasının belirleyici olduğunu söylemek mümkündür. Bunlardan ilki 1980 sonrasında uygulamaya konulan mal hareketlerinin serbestleşmesi, ikincisi ise 1989 yılından sonra sürdürülmeye başlanan sermaye hareketlerinin serbestleşmesidir.

Mal hareketlerinin serbestleşmesi ve ücretler

Mal hareketlerinin serbestleşmesinin ücretler üzerine sonuçları, diğer bir ifade ile dışa açık büyümenin ücretler üzerine etkileri konusunda önemli çalışmalar yapılmış ve 1980 sonrası yaşanan ihracat artışında etkisi olan üç büyük faktör konusunda ortak görüş oluşmuştur. Bunlardan birincisi devalüasyonlar, ikincisi ücretlerin düşürülmesi, üçüncüsü ise ihracata yönelik teşviklerdir. Konu ücretler açısından ele alındığında ortaya çıkan en önemli sonuç; Türkiye'de düşük ücretlere dayalı rekabet gücünü artırma politikalarının 1989 yılına kadar hakim olduğudur.

Ancak Türkiye'de 1980'den bu yana uygulandığı öne sürülen 'ihracata yönelik sanayileşme' politikaları yapısal bir rekabet gücü kazanılması açısından başarısızlıkla sonuçlanmıştır. Bir başka deyişle ihracat artışı sanayileşmeyi ve yeni yatırımları beraberinde sürüklememiştir. Dolayısıyla ihracata yönelik sanayileşmekten değil, düşük ücretlere ve başkaca fiyat düşürmeye yönelik teşviklere (vergi iadesi, KDV muaflığı vs.) dayalı bir 'ihracat artışı'ndan söz edilebilir. 1989'a kadar süren bu uygulama ücretleri, bu politikanın sürdürülebilmesine olanak vermeyecek bir düzeye indirmiştir.

Sermaye hareretlerinin serbestleşmesi ve ücretler

Türkiye, 1989 yılında sermaye hareketlerini serbestleştirmiş ve esas olarak 1990 yılından itibaren aşırı bir spekülatif sermaye girişi ile karşı karşıya kalmıştır. Bilindiği gibi, 1990 yılından sonra gelişmekte olan ülkelere yoğun bir spekülatif sermaye girişi yaşanmışıtr. Bu olgu gelişmekte olan ülkelerde ise faiz oranlarının uluslararası faiz oranlarının üzerinde seyretmesi sonucu ortaya çıkarmıştır.

Diğer yandan bu yatırımların rantiyeler tarafından yapılan kısa dönemli finansal yatırımlar olarak kalmaları faiz oranlarını artmıştır. Ayrıca spekülatif sermaye girişi ve beraberinde aşırı dış borçlanma kamu faiz harcamalarını ve faiz oranlarını gittikçe ve kaçınılmak olarak artırmıştır. Buna bağlı olarak, Türk sanayicisi kolaycılığı seçmiş ve % 80 ile % 150 bileşik faizlerle devlete borç vermişlerdir. Çoğu zaman 500 büyük kuruluşun faaliyet kârları faaliyet dışı kârların, yani faiz gelirlerinin çok altında kalmıştır.

TBMM KÜTÜPHANESİ

Bu dönemlerde Türkiye'de uygulanan ekonomik politikalar bir yandan faiz oranlarının artmasına neden olurken, bir yandan da enflasyonist genişlemeyi ortadan kaldırmamıştır. Bu yöntem parasal tabandaki genişlemenin Merkez Bankası tarafından sterilize edilmesi yerine, büyük oranda hazinenin kağıtlarıyla likititenin kamu tarafından kullanılır hale getirmesi alışkanlığı doğmuştur. Bu olgu, kamunun harcamalarını artırmak için gelirini artırması gereğini doğurmaksızın, bir başka değişle vergi reformu yapılmaksızın personel ve faiz harcamalarının artırılması olanağını sağlamıştır. Nitekim 1990 yılından sonra faiz gelirlerinden alınan vergiler düşürülürken ve kurumlar vergisinin toplam vergiler içindeki payı azalırken kamu kesiminde ücretler artırılabilmiştir.

Kamuda ortaya çıkan ücret artışlarının belirli bir oranda özel kesim ücretlerine de aktarılabilmesi ve bunun karları çok düşürmeden yapılabilmesi için, sermaye kesimi ücret dışı maliyetlerini düşürme yoluna gitmiştir.

Ayrıca, sermaye hareketlerinin serbestleşmesinden sonra Türkiye'ye giren spekülatif sermaye TL'nin yabancı paralar karşısında reel olarak değer kazanmasına neden olmuştur.

Kamu kesiminde yabancı sermaye girişine dayalı olarak edinilen fonlar nedeniyle ücretlerin artırılabilmesinin yanısıra, özel kesimde aynı fonların TL'yi değerlendirmesi sonucu girdi maliyetleri düşmüş ve ücretlere yansımıştır.

Türkiye için ücret değişikliklerinin yapısal bir nedene dayandırılmadığı görülmektedir. Ekonomik bir rasyonele dayandırılmayan işçi ücretlerinin siyasi ve sosyal konjontüre bağlı olarak değişim göstermektedir.

Diğer yandan son yıllar için ücret döngüsü, uluslararası iktisadi gelişmelere bağlı olarak 1989 sonrasında ortaya çıkmaktadır. Burada Türk ekonomisinde ücret artışlarına olanak veren üç önemli olayın çakıştığı görülebilmektedir. Birincisi biraz önce ifade edilen siyasi nedenlerle ücretlerin artırılmaya başlandığı döneme girilmesi, ikincisi dış borç olanaklarını artırmak amacıyla sermaye hareketlerinin serbestleştirilmesi, üçüncüsü ise gelişmiş ülkelerde yuvalanmış sıcak paranın 1990 yılından sonra gelişmekte olan ülkelere akmaya başlamasıdır.

Özetleyecek olursak;

Türk imalat sanayi ve alt sektörleri için ücret-istihdam ilişkisi, emek piyasasının esnek olduğunu gösterecek niteliktedir. Ancak imalat sanayi istihdamında beklenenden daha zayıf bir artış olması emek piyasasındaki katılıklarından çok, ekonominin sahip olduğu başkaca yapısal özelliklerinden kaynaklandığı göstermektedir.

Bu yapısal özelliklerinden birincisi, bölüşüm ve birikim ilişkisine dayalıdır. Türkiye'de ücretlerin düştüğü dönemlerde yatırımlar azalmış ve istihdamın yükselmemesine neden olmuştur.

Türkiye ekonomisinin ikinci önemli yapısal özelliği verimlilik gibi reel değişkenlerden bağımsız olarak belirlenen bir ücret döngüsünün varlığıdır. Bu döngü, öncelikle politik gelişmelerden kaynaklanmaktadır.

Ancak burada Türk işvereninin performans değerlendirmesi, değerlendirmesi ve verimlilik değerlendirmesi gibi bilimsel ölçümlemelerden yoksun olarak faaliyet gösterme alışkanlığı ücret belirlemesinde önemli bir faktördür.

1989 yılına kadar özel kesimde bastırılan ücretler 1989 yılından sonra sıcak para girişinin artması sonucu değerlenen TL'nin, girdi maliyetlerini düşürmesi ile birlikte yükseltilme olanağına kavuşmuştur. Bir başka deyişle, döviz kuru ile ücretler arasında bir trade-off'tan söz etmek mümkündür. Yüksek reel devalüasyonlar döneminde ücretler düşmekte, TL'nin değer kazandığı dönemlerde artmaktadır. 5Nisan 1994 yılında alınan devalüasyon kararı sonucu ücretlerin geldiği nokta ortadadır.

ASGARİ ÜCRET VE ÜCRET VERGİLERİ

Bilindiği üzere Asgari Ücret işçilere normal çalışma günü karşılığı olarak ödenen ve işçi ailesinin konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatlarıyla en azından asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücrettir. Asgari ücret aynı zamanda etkin bir sosyal politika aracı olarak çalışanları düşük ücrete karşı korur.

Ancak yıllar itibariyle asgari ücretin seyrine bakacak olursak, bugün gelinen noktada Asgari ücret, 4 kişilik bir ailenin yalnızca zorunlu mutfak harcamalarının yarısını dahi karşılamaktan uzaktır.

ASGARİ ÜCRETİN SEYRİ

(16 Yaşını dolduranlar)

YÜRÜRLÜK TARİHLERİ	BRÜT GÜNLÜK	AYLIK BRÜT	ARTIŞ ORANI%
01.08.1987-31.07.1988	2.475	74.250	
01.08.1988-31.07.1989	4.200	126.000	69.7
01.08.1989-31.07.1990	7.500	225.000	78.6
01.08.1990-31.07.1991	13.800	414.000	84.0
01.08.1991-31.07.1992	26.700	801.000	93.5
01.08.1992-31.07.1993	48.300	1.449.000	80.9
01.08.1993-31.08.1994	83.250	2.497.500	72.4
01.08.1994-31.08.1995	139.125	4.173.750	67.1
01.08.1995-31.07.1996	282.000	8.460.000	102.7
01.08.1996-31.07.1997	567.000	17.010.000	101.1
01.08.1997-31.07.1998	1.181.250	35.437.500	108.3
01.08.1998-31.12.1998	1.594.650	47.839.500	35.0
01.08.1999-30.06.1999	2.602.500	78.075.000	63.2
01.08.1999-31.12.1999	3.120.000	93.600.000	19.9
01.01.2000-30.06.2000	3.660.000	109.800.000	17.3
01.07.2000-31.12..2000	3.960.000	118.800.000	8.2

Vergilendirmenin Sosyal Boyutu ve Asgari Ücret

Bugün Türk Vergi Sisteminde esas gelir ücretlerden alınan vergilerdir ne yazık ki asgari ücret dahi vergi dışı kalamamaktadır.

Vergi adaletinin temeli ayırma kuramıdır. Bu kuram emek gelirlerinin, sermaye gelirlerine göre daha ayrıcalıklı vergilendirilmesini öngörülmektedir. Mevzuatımızda gelir vergisinde, emek gelirleri lehine yer alan özel indirim sembolik miktarlardadır.

Brüt Ücret	118.800.000
SSK Primi(%14)	16.632.000
İşsz.Sig. Primi(% 2)	376.000
Özel indirim	18.750.000
Vergi matrahı	81.042.000
Gelir vergisi (% 15)	12.156.300
Damga vergisi (% 0.6)	712.800
Kesinti toplam	31.877.100
Net ücret	86.922.900

Vergilemenin ücretliler üzerine yıkıldığı sistem, çok boyutlu sorunları da beraberinde getirmektedir. Bu sorunların belli başlıcaları bir kaç noktada toplanabilir:

I- Vergi sisteminin sosyal işlevinin bozulması, Anayasa'da yer alan mali güce göre vergilendirme ilkesini zedelemektedir.

II- Gelir dağılımındaki adaletsizliğin artmasına neden olarak, çok yönlü sosyal sorunlara yol açmaktadır.

III- Ücretlerede aşırı vergi yükü, ücretle çalışanların kayıt dışına kaymasına, bu da vergilendirilememe ve primlendirilememe sorununa yol açmaktadır.

IV- Aşırı vergi yükü sonuçta işvereni de ağır bir yük altına itmekte, istihdamdan kaçışa, emek tasarruf ettirici tekniklerin seçimine yol açmaktadır.

Ücretlerdeki vergi yükü azaltılmalıdır.

1- Ücretde yüksek vergi, istihdam üzerinde olumsuz etki yapmaktadır. Verginin ağırlığı, yüksekliği, istihdam artışını en azından engellemektedir, istihdamı caydırıcı bir etki yapmaktadır.

2- Ücret üzerindeki vergilerin bir maliyet ögesi olması, dış pazarlarda fiyat açısından, Türk mal ve hizmetlerinin rekabet gücünü azaltmaktadır.

3- Ücretin yüksek oranda vergilendirilmesi, işverenleri taşeron kullanmaya yöneltmektedir. Taşeronlar da çoğu kez, sigortası, vergisiz, düşük ücretli işçi çalıştırarak, vergi kayıplarına yol açmaktadır.

4- İşverenler gelir vergisi, prim, fon kesintilerinden kurtulabilmek için kaçak işçi çalıştırmaya yönelmektedirler. Mevcut sistem kayıtdışı çalışmayı teşvik etmektedir. Sonuçta haksız rekabet yaratılmaktadır.

5- Yaşamın sürdürülebilmesi için, bireyin asgari gereksinimini karışılayabilecek ölçüde saptanan ücret, vergi dışı tutulmalıdır. Sosyal adalet ilkesi, vergi yükünün adaletli dağılımı, hatta ahlaki açıdan da asgari ücretin vergi dışı kalmasını gerektirir.

6- Özel indirim miktarı her yıl asgari ücret düzeyinde belirlenerek, bir vergi istisnası olarak değil, özel indirimin yükseltilmesi yolu ile asgari ücret fiilen vergi dışı bırakılmalıdır.

Bireyin uygarca, insan onuruna yarışır bir şekilde yaşamını sürüdürebilmesi için, vergi dışı bırakılması gereken geliri diğer ücretliler için de geçerlidir.

KAMU SEKTÖRÜNDE ORTALAMA ÜCRETLER VE EŞEL MOBİL

Türkiye'de 500 bin kamu işçisi ile TİS müzakereleri yapılmakta ve hükümetle imzalanmaktadır. Son 4 yılda imzalanan 3 dönem kamu sözleşmelerinde en çok tartışılan konu 54. hükümet ile imzalanan sözleşme ve eşel mobil uygulaması olmuştur.

Eşel Mobil Sisteminindeki tartışma kendisinden çok, Eşel Mobil Sisteminin bina edildiği alt yapıdadır. Bilindiği üzere sektörler ve işletmeler arasında, büyük ücret farklılıkları vardır. Hatta işletmelerin kendi içindeki ücret makasları da giderek açılmaktadır. Ücret adaleti açısından yüzdeli ve seyyanen uygulanacak zam oranlarının sağlıklı olmadığı açıktır.

Gerçekçi bir alt yapı oluşturulmadan, bir geçiş dönemi hazırlığı olmadan Eşel Mobil Sisteminin getirilmiş olması ciddi sonuçlar ve sorunlar yaratmıştır. Kanaatimce Eşel Mobil Sisteminden şu kadar kaybımız var iddiası da buna yöneliktir. Çünkü enflasyon hesabı ile uygulamaya bakıldığında geçmiş kayıplar bir tarafta tutulursa, işçilerin ücretleri memur ve emeklilerden daha fazla artmıştır. Bu nedenle Eşel Mobil Sisteminden çok, altyapı sorununun tartışılmasının daha doğru olacağına inanıyorum.

Son olarak, 55. Hükümet, Ekonomik ve Sosyal Konsey toplantısında taraflara ücret ayarlamalarında bundan böyle esas alınacak ölçünün; gerçekleşen enflasyon değil, beklenen enflasyon olacağını IMF'in telkiniyle dayatmıştır. Fakat yaşanan süreçte gerçekleşen enflasyonun, beklenen enflasyon oranının çok üstünde olduğu görülmüştür. Bugün 57. Koalisyon Hükümeti de 2000 yılı bütçe hazırlıkları aşamasında ekonomik istikrar adına benzer bir dayatma içerisine girmiştir.

Fakat bugün gelinen noktada enflasyonu kontrol etmek adına uygulamaya konulan 3 yıllık istikrar programının 1. yılında ücretlerin ne kadar eridiği DPT raporu ile açıklığa kavuşmuştur.

Sözkonusu DPT raporunda; "2000 yılında memur maaşları, asgari ücret ve tarımsal destekleme fiyatları hedeflenen enflasyona göre belirlenirken, daha önceden bağıtlanmış toplu iş sözleşmeleri nedeniyle kamu kesimi işçi ücretlerindeki artış oldukça yüksek kalmaktadır. 2000 yılında reel olarak kamu kesimi net işçi ücretlerinin yüzde 4 oranında artması bekle-

nirken, net memur maaşlarının yüzde 10.8, net asgari ücretin ise yüzde 12.4 oranında reel olarak gerileyeceği, tahmin edilmektedir" denmektedir.

Net Ücret Reel Endeksi (Yüzde Değişme)

	Asgari Ücret	*Kamu İşçi Ücreti*	*Özel Kesim İşçi Ücreti*	*Memur Ücreti*
1991	13.0	44.0	37.0	7.0
1992	8.8	5.6	5.8	14.0
1993	5.7	7.9	2.1	2.5
1994	-15.4	0.0	-18.2	-22.4
1995	-7.3	-17.1	-8.3	-4.1
1996	18.6	-25.0	1.8	7.5
1997	9.9	19.6	-2.7	16.0
1998	-5.3	-1.6	16.4	-0.9
1999	34.9	44.2	12.5	4.3
2000	-12.4	4.0	- -	-10.8

Biliyoruz ki bugüne kadar fedakarlık tek taraflı olarak, işçi, memur ve emeklilere düşmüştür. Refah, bolluk, teşvik, kredi, vergi iadesi ve % 150'lik faiz avantajları hep sermaye kesimine adeta bir ulufe gibi bahşedilmiştir.

Hükümetler aslında sorun çözmekten çok IMF'yi tatmin etmeye yönelik yaklaşım içerisinde olmuşlardır. Bu da bizim kaygımızı ve tepkimizi artırmaktadır

KAMUDA ORTALAMA ÜCRETLER

(Ortalama Çıplak Brüt)

Tarih	TİS	Brüt Ücret (TL. 1 ay)
31.12.1994		18.800.000
	* 1. Altı Ay % 16	
	* 2. Altı Ay % 16	
31.12.1995		25.418.000
	* 1. Altı Ay % 18	
	* 2. Altı Ay % 20	
31.12.1996		35.992.000
	* 30.000.000.TL.'ye kadar 2 milyon	
	* 8.000.000.TL. seyyanen	
	* 1. Altı Ay % 38	
	3.500.000.TL. iyileştirme	
	* 2. Altı Ay EŞEL MOBİL	
31.12.1997		94.973.000
31.12.1998		164.167.000
	* 1. Altı Ay % 30+15 Milyon Tl.	
	* 2. Altı Ay % Enflasyon (% 34.4) + % 5	
	* 3. Altı Ay % Enflasyon (%17.8)+ % 5	
	* 4. Altı Ay % Enflasyon + %5	
31.12.1999		322.342.000
01.07.2000		398.705.000

EĞİTİM EMEKÇİLERİNİN YOKSULLUK BELGESİ

EĞİTİM SEN
Merkez Yönetim Kurulu

21.yy'la girerken Türkiye tarihi bir dönemecin eşiğinde bulunmaktadır. 90'lı yıllar boyunca yaşanan rejim krizi 28 Şubat müdahalesiyle yukarıdan aşağıya uluslararası sermayenin çıkarları doğrultusunda çözülmeye çalışılmaktadır.Eğitimden, sosyal politikalara Türkiye yeniden yapılandırılıyor. Uluslararası tahkim için yapılan Anayasa değişikliği sosyal güvenlik reformu vb. gelişmelerin hepsinin ardında yatan temel neden, uluslararası sermaye ile bütünleşme çabasıdır.Sermayenin uluslararası sermaye ile bütünleşmek istemesi, toplumun emeği ile geçinen kesimlerinin kazanılmış haklarına karşı kapsamlı bir saldırının yaşanmasına neden olmaktadır.18 Nisan seçimlerinden sonra oluşan siyasi iktidar tüm yaşam alanlarımızın özelleştirilmesine yönelik politikalarına özellikle eğitim alanında da hızla devam etmektedir.Yıllardan beri uygulanan eğitimde özelleştirme politikaları sonucu, devlet okulları eğitim alt yapısından ve nitelikten yoksun bırakılmıştır. Eğitimin özelleştirilmesi, paralı hale getirilmesi politikalarına devlet okullarında da devam edilmektedir. Kayıt parası, eğitime zorunlu katkı vb. uygulamalarla eğitim paralı hale getirilerek, bir yandan emekçi çocuklarının okuma hakları ellerinden alınmakta, diğer yandan da eğitim parayla alınıp satılan bir meta haline getirilmektedir.Özel okullara uygulanan teşviklerle gelir düzeyi yüksek kesimlerin çocukları özel okullara, yoksulların çocukları ise ya dini amaçlı okullara ya da meslek okullarına yönlendirilmektedir.Türkiye'de eğitime damgasını vuran temel anlayış varlığını ve etkinliğini sürdürmektedir. Bu anlayış 12 Eylül darbesinin kurumsallaştırdığı Türk-İslam motiflerine dayalı ırkçı ve bilim dışı gerici bir eğitim anlayışıdır. Eğitim – öğretimin yönetsel kadroları ise; ağırlıklı olarak bu anlayışın temsilcilerinden oluşmuştur. Türkiye'deki eğitim sistemi bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerisinde kalmıştır. Kitaplar, programlar yararlanılan yöntem ve teknikler tamamen eskimiş, toplumsal gereksinmelere yanıt veremez duruma gelmiştir. Bugünkü eğitim düzeninde; çocuklarımız sokağa terk edilmekte, gençlerimiz üniversite kapısında beklemekte, üniversite kazanamayan binlerce gencimiz işsizler ordusuna katılmaktadır. Tümüyle çağın gerisinde kalmış, her türden bilimsel gelişmeye kapalı bir eğitim sistemini sürdürmek olanaksızdır. İleriye yönelik atılımları gerçekleştirmenin, demokratik bir topluma ulaşmanın yolu eğitim sisteminin tümüyle değiştirilmesi ve demokratikleşmesinden geçmektedir.Yıllardan beri eğitim politikalarına yön veren bu siyasal anlayış bugün gelinen noktada tıkanmıştır.

Onlar, eğitimi adım adım paralı hale getirmeye, gericileştirmeye çalışıyorlar. Oysa bizler, yıllardan beri eğitimin parasız, demokratik, bilimsel ve her türlü gericilikten arındırılması için mücadele yürütüyoruz. Önümüzdeki dönemin mücadele eksenini yıllardır biriktirdiğimiz kazanımlarımızı geliştirmek oluşturacaktır. Sendikal, siyasal görevlerimizi bu yaklaşımla kavrayıp yaşama geçirmemiz gerekiyor.

Merkez Yönetim Kurulu

Öğretmenlik mesleği insanlık tarihi kadar eskidir. Ülkemiz 150 yıllık bir öğretmen yetiştirme deneyimine sahiptir.

Öğretmen yetiştirme uygulamasına ilk olarak Selçuklularda rastlıyoruz. Daha sonraki tarihlerde özellikle Osmanlılarda din ağırlıklı eğitim verilmesi için öğretmen yetiştirildiğini görüyoruz. Tanzimat döneminde öğretmenin kendine ait meslek okullarında yetiştirilmesi uygulamasının başlatıldığını, Cumhuriyet yönetimine kadar değişik modellerle ve okullarda öğretmen yetiştirildiğini görüyoruz.

Cumhuriyet yönetimi ile birlikte eğitim-öğretim alanında yaşanan yenileşmelere paralel olarak öğretmen yetiştirmede de yenilikler ve gelişmeler ortaya çıkmıştır. Köy Enstitüleri ile sürdürülen öğretmen yetiştirme politikası, köylünün kalkındırılma projesine uygun olarak geliştirilmiştir. Buradan yetişen öğretmenlerin köylü ile özdeşleşen daha otantik bir işleve ve kimliğe sahip olduğunu söyleyebiliriz. Köy enstitülerinden öğretmen yetiştirmenin yaparak-yaşayarak öğrenmeye yönelik olumlu bir atılım olduğunu, ülkenin kalkınmasında bu okullarda yetişen öğretmenlerin önemli katkılarının olduğunu görüyoruz. Daha sonraki yıllarda çeşitli siyasal nedenlere bağlı olarak bu okulların kapatılmasının ardından, Yüksek Öğretmen okullarının devreye konduğunu, bunun sonrasında ise öğretmen okulları, öğretmen yetiştiren fakülteler ile eğitim enstitülerinin öğretmen yetiştirmeye kaynaklık yaptığını biliyoruz. En son 1982 yılında yapılan değişiklik ile bu kurumlar tamamen üniversitelere devredilerek YÖK'e bağlanmıştır. Şu an başta eğitim fakülteleri olmak üzere diğer öğretmen yetiştiren fakültelerde (1999 tarihinde) 99 bin öğrenci öğrenim görmektedir. Bu okullardan mezun olan öğrenci sayısı ise; yılda 15 bin kadardır. Oysa ülkemizde sadece sınıf öğretmenliği alanında her yıl 20 bin öğretmene gereksinim duyulmaktadır. Halen sınıf öğretmeni yetiştiren okullarda 18 bin öğrenci eğitim-öğretim görmektedir.

Bütün bu sayısal sonuçlar ile bugüne kadar yaşanan gelişmeleri ortaklaştırdığımızda ülkemizde geçmişten bugüne kadar sistemli ve düzenli bir öğretmen yetiştirme politikasının olmadığını, bu konuda ciddi, somut gerçekçi çalışmaların yürütülmediğini söyleyebiliriz.

Eğitim ve Öğretim Sisteminde Öğretmenin Yeri

Ülkemizde yıllardır uygulanan eğitim sistemi; karmaşık, ezberci, eleyici; yönlendirmeden uzak bilgilerin aktarıldığı, aktarılan bilgilerin bireyin gelecekteki yaşamı ile uyumu olmayan ve yaşamla bütünleşmeyen bilgiler olması, program ve yöntemleri ise "tek tip insan" yetiştirmeyi amaçlayan özellikleri ile çağın gelişmelerine ve teknolojik yeniliklerine uzak olduğunu söyleyebiliriz.

Sistem, sonuçları bakımından bu sürecin tarafları olan kesimlerce (aile, çevre, yönetim, öğrenci, öğretmen) eleştirilmekte ve büyük oranda onaylanmamaktadır. Sistemin bir parçası ve önemli bileşeni olan öğretmenlerde aynı sistem içinden gelmektedirler. Eğitim dizgesi içinde öğretmen; sadece bilgi aktarması ve öğrenciyi seçmesi yarışlara hazırlayan veya belli kuralları kavratan, öğreten ve okuldaki süresinin bir an önce bitmesinin beklentisi içinde olan konumdadır.

Özellikle 12 Eylül 1980'den sonra oluşturulan toplumsal ve sosyal yaşam, eğitim-öğretim alanını da yeniden yapılandırmış, yeni yetişen öğretmenlerin mesleki ideallerini ortadan kaldırmış, eskilerinde bu duruma ayak

uydurması ile "öğretmenlik idealleri" büyük oranda erozyona uğramış, aşınmış durumdadır.

İş kolumuzda yaşanan bütün bu kirlenme ve yozlaşmaya karşı çıkanlar sürekli baskı altına alınmış, örgütlenmeleri, birlikte tavır almaları ve sorunlarına sahip çıkmaları suç sayılıp cezalandırılmıştır. Bütün bu sindirme, susturma ve cezalandırma politikalarına karşı on binlerce eğitim çalışanı örgütlenerek sorunlarına sahip çıkmışlardır.

Böyle olduğu içindir ki; binlerce öğretmen en verimli çağlarında emekli olmakta, meslekten uzaklaşmaktadır. (Emekli olan öğretmenlerin % 70'e yakın bölümü 40-50 yaşları arasındadır.)

Bu durumun ters yüz edilmesi öğretmenlerin hak ettikleri noktaya getirilmeleri gerekmektedir. Öğretmenliğin ve öğretmen yetiştirmenin nitelik ve kalitesinin yükseltilmesi, öğretmenliğin ayakları üzerinde durması sağlanmalıdır.

Unutulmamalıdır ki; günümüz dünyasında öğretmen, bildiklerini kullanabilen, öğrencilerde ilgili ve destek uyandırabilen, bilgiye ulaşmanın yollarını öğreten, öğrenci merkezli eğitimi esas alan, kendini, çevreyi ve bulunduğu ortamı değiştirebilen, eğitimin bütün aşamalarına katılan, mesleki özelliklerinin yanı sıra sanatsal incelikleri de benimsemiş bir kişilikte olmak durumundadır. Çünkü öğretmenlik mesleki olmasının ötesinde aynı zamanda bir sanattır.

İnsan Davranışlarının Eğitimi ve Öğretmen

Toplumsal bir varlık olan insanın doğumundan ölümüne kadar geçen yaşam sürecinde ortaya çıkan ekonomik-sosyal-siyasal ve kültürel sorunlarına karşı koyucu, onlara çözümler üretmesi ve ürettiği çözümlerin günlük yaşamında karşılıklarını bulabilmesi insanın aldığı eğitim ile doğrudan ilişkilidir. Böyle olduğu içindir ki; bugünün eğitim anlayışı sürekli gelişen, yaşam boyu eğitim düşüncesi ile bireyin davranışlarında oluşan değişimleri ve yenileşmeleri içermektedir.

Bireyde var olan yetenek ve becerilerin açığa çıkarılmasında öğretmenin çok önemli bir etken olduğu günümüzde genel doğru olarak onay görmektedir. Bu yetenek ve becerileri açığa çıkarabilecek öğretmenler ise, toplumsal ve sosyal olayları, olguları aklın sürecinden geçiren, sentezleyebilen ve bilimsel düşünüp, demokratik davranabilen öğretmen ile olanaklıdır.

Eğitimin sosyal ve toplumsal sistem içindeki yerini belirlemede üç temel öğeden birisi olan öğretmenin kendisinde var olan değerleri bütün çevresi ve öğrencileri ile paylaşması, örnek tavır ve tutumlar içinde olması çok önemlidir.

Bireyin sosyal yaşamda başarısı, varlığını sürdürebilmesi, kendini kanıtlayabilmesi aldığı eğitim ile yakından ilgilidir. Bu eğitimin önemli vericisi ya da bu işin temel sorumlusu öğretmendir. İnsanda iç güdüsel olarak ortaya çıkan olumlu veya olumsuz davranışların nedeni kişinin içinde bulunduğu psiko-sosyal, sosyo-ekonomik durumdur. Davranışların olumlu yanlarını geliştirmede olumsuzlukların en aza indirmede eğitim-öğretim süreci boyunca öğretmenin önemli katkıları bulunmaktadır.

Bütünsel olarak değerlendirdiğimizde öğretmen, öğrenci davranışlarının eğitiminde etkin bir rol üstlenmektedir. Ayrıca da böyle olması için ısrarcı olmalıyız. Yoksa eğitilmemiş toplumla daha çok sorunlar yaşarız. Trafikten çevrenin korunmasına, insan haklarına saygıdan, kültürel üretkenliğe, insan ilişkilerinden, hoşgörüye, göçlerden, çarpık kentleşmeye ve bütün sosyal, toplumsal, kültürel, ahlaki olaylarda bireyin aldığı eğitimin etkisinin olduğunu düşünüyoruz.

Öğretmenin Niteliği ve Toplumsal İşlevi

Günümüzde öğretmen yetiştirme programları üç boyutta yürütülmektedir. Özel olan, pedagojik formasyon ve de genel kültürden oluşan bu sistematik işleyiş ülkelere göre farklılıklar göstermektedir.

Öğretmenin niteliği ve aldığı eğitimin kalitesi, yetiştirilme model ve programlarına bağlı olduğu gibi, kişinin kendisini yetiştirmesi ile de yakından ilişkilidir. Son zamanlarda bu alanda niteliğin yükseltilmesine yönelik olumlu gelişmelerin olduğunu söyleyebiliriz. Öğretmenin niteliği sorununda değişik başlıklar altında incelenmesi gereken konular ortaya çıkmaktadır. Bunlar; program, öğretmen yetiştiren kurumlarda okuyan öğrencinin niteliği, bu kurumlarda eğitim veren öğretim elemanlarının nitelikleri gibi konu başlıklarının tartışılıp, değerlendirilmesi gerekmektedir. Öğretmen niteliğinde tüm bu unsurların yanı sıra, çevresel, ailesel, etkiler ile sosyal yaşam tarzının da önemli etkileri olmaktadır. Devletin bu alanda özendirici önemler alması, mesleğin çekici olması, toplumda belli bir saygınlığa ulaşabilmesi için alacağı önlemlerin niteliği arttırmada önemli etkisinin olacağını düşünüyoruz. Eğitimin nitelikli ve kaliteli olabilmesi için öğretmen niteliğinin ve kalitesinin yükseltilmesi gerekmektedir. Eğitim-öğretimin niteliğinin yükseltilmesinde başta çalışma ortamları, eğitim-öğretimin yürütüldüğü mekanların koşullarının iyileştirilmiş, alt yapı sorunun çözülmüş olması gerekir. Öğretmenin özgür bir eğitim ortamında işini yürütebilmesi, eğitimde niteliğinin artmasına önemli bir etkendir. Niteliğin arttırılmasında en önemli boyutu, öğretmenlerin içinde bulunduğu ekonomik-sosyal-özlük sorunlarının çözülmesine yönelik somut adımların atılmasıdır. Öğretmenin karar süreçlerinde bulunmasıdır.

Neden Emekli Oluyorlar?

"Eğitimde beyin göçü" olarak niteleyebileceğimiz, eğitim emekçilerinin mesleklerinin en verimli dönemlerinde ayrılmalarının değişik sosyal-siyasal ve de ekonomik gerekçelere dayandırılmasının doğru olduğunu düşünmekteyiz.

Bu durum farklı zamanlarda emekli olmuş eğitim emekçileri ile yapılan değerlendirmelerde ve görüşmelerde ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkan bu sonuçların yönetici ve yetkililer tarafından iyi algılanıp kavranılması ve önümüzdeki dönemde bu konuya ilişkin daha somut adımların atılmasının gerekli olduğuna inanmaktayız.

"Eğitimde beyin göçü" olarak tanımladığımız ve her biri ayrı ayrı değerlendirme, tartışma konusu olan bu başlıklar;

- Ülkemizdeki eğitim-öğretim ortamının "özgürlükten" yoksun oluşu,
- Çalışma ortamının okulların fiziki koşullarının olumsuzluğu ve kalabalık sınıflarda ders yapmak zorunda kalmak.
- Mesleğe atamada, yer değiştirmede, tayinlerde uğradığı haksızlıklar, siyasal baskılar.
- Kendini yetiştirme, geliştirme olanaklarının yetersizliği, yeterli kaynaklar bulamayışı,
- Aldığı emekli ikramiyesini değerlendirme isteği, emekli ikramiyesine el konacağı kaygısı,
- Emekli olduktan sonra başka işler yaparak yaşamını daha iyi sürdüreceğine inanması,
- Çalışırken aldığı ücret ve sosyal hakların yetersizliği, ek iş yapmak zorunda kalması,
- Toplumda varolan kariyer ve saygınlığının giderek yok olması.
- Veliler tarafından, öğretmenden çok tahsildarlık yapan memur gibi görülmesi.
- Sosyal, toplumsal mücadelede uğradığı haksızlıklar, gördüğü baskı ve cezalandırmalardan kaçış. Meslekten atılma kaygısı.
- Her yıl değişen eğitim-öğretim programları. Programların belirlenmesinde devre dışı bırakılması.
- Mesleki hastalıklarda artış.

- Özel okul ve dershanelerden gelen cazip ücret tekliflerine yönelme.

Ülkemizde Öğretmen Yetiştirme Modeli Şöyle Olmalıdır:

1) Eğitim fakülteleri öğrencilerin kültür ortamından yararlanabilecekleri merkezlerde kurulmalıdır.

2) Çok amaçlı lise ve yaşam boyu eğitim merkezlerinin mesleki ve teknik eğitim programlarında görev alacak öğretmenler mesleki ve teknik eğitim fakültelerinde yetiştirilmelidir.

3) Alanlarında görev alacak öğretmenler, o alanla ilgili yüksek öğretim programlarında en az lisans düzeyinde eğitim almış olmalıdırlar.

4) Yüksek eğitim programlarından ortaöğretimdeki alana uygun tercih edenlere belirli bir artı puan verilmelidir.

5) Öğretmenler ilke olarak üniversitelerde yetiştirilmelidir. Eğitim üniversiteleri kurulmalıdır.

6) Lisans düzeyinde öğrenim gören öğretmen adaylarına en azından son iki yılında alanla ilgili işletmelerde uygulama yapması ve uygulamanın anlamlı bir değerlendirmeye tabi tutulması gerekmektedir.

7) Bir yüksek öğretim programının öğretim üyeleri alanla ilgili lisans programlarından gelmeli, zorunlu durumlarda kaynak dışından gelmiş öğretim üyelerinin formasyon alması zorunlu tutulmalıdır.

8) Bakanlık-üniversite işbirliği ile alandaki öğretmenlerin hizmet içi eğitim aralıkları sıklaştırılmalıdır.

Öğretmenlere Öneriler:

- Öğretmen bilgi aktarmaktan çok; öğrenciye öğrenmenin yöntemlerini öğretmelidir.
- Öğrenci-öğretmen ilişkisi bir alt-üst ilişkisi olmamalıdır. Öğretmen ile öğrenci arasında güven sağlanmalıdır.
- Gençlerin yeteneklerinin olduğunu onlara sezdirmeli ve de her gencin yetenekli olduğu bir dal bulunmalıdır.
- En iyi öğrenme yönteminin birlikte çalışma yöntemi olduğuna göre, öğretmen, öğrencileri birlikte çalışmaya teşvik etmelidir.
- Öğretmen, öğrenciye kütüphaneye gitme, kitap okuma, kitap alma alışkanlıkları kazandırmalıdır.Öğretmen derslerinde toplumun içinde bulunduğu durumu eleştirmekten çekinmemelidir. Toplumun içinde bulunduğu sorunları öğrencilerle birlikte tartışılmalıdır.Öğretmen, bilimsel bakış açısına, evrensel değerlere sahip olmalı, dünyada ve ülkemizde barışı, insan hak ve özgürlüklerini savunmalı, toplumda öncü rolünün gereklerini yerine getirmelidir.Eğitimde üretim unsurunu ön planda tutmalı ve üretime yönelik uygulamalar içinde olmalıdır.Sosyal-kültürel sanatsal etkinliklere katılmalı ve bu özelliğini öğrencilere de aktarmalıdır.Siyasal kimliğini açıkça ifade edebilmeli, siyaset yapabilmeli,ancak bunueğitim işine yansıtmamalıdır.
- Öğretmen, öğretim dilini iyi kullanabilmeli, en az bir yabancı dil bilmeli, güvenilir olmalı, öz eleştiri yapabilmelidir.
- Eğitim-öğretim sorunlarını belirleme, bu sorunları inceleme ve farklı açılardan görebilme yeteneğine sahip olmalıdır.
- Eğitim-öğretimin bütün aşamalarında; katılımcı, söz hakkı olan,

karar alabilen ve yetki kullanabilen özelliklerde olmalıdır. Böyle olmasını engelleyen tutumlara ve yasaklara karşı çıkmayı becerebilmelidir.

- Örgütlenmeyi başarabilen, dirençli, kararlı, ısrarcı, özel yaşamı ve diğer bütün özellikleri ile örnek kişi olmak durumundadır.

Avrupa Birliği Ülkelerinin Bazılarında Öğretmen Yetiştirme Modelleri

Norveç

Norveç hem merkezi hem yerel yönetim odaklı bir eğitim sistemine sahiptir.

Öğretmenler okul öncesi, ilkokul ve ortaöğretim okullarına üniversite ya da yüksek öğretim enstitülerinden mezun olmaktadır. Öğretmen çalışacağı okul türünün özelliğine göre kurumsal ve uygulamalı eğitimden geçmektedir. Eğitim düzeyi 4 yıl.

Öğretmen sendikaları ve yerel örgütler mesleki içi eğitim düzenlemektedir.

Almanya

Almanya'da öğretmen yetiştirme 2 kademeyi içerir. Bilimsel öğretim ve hazırlık hizmeti. Eğitim süresi 4,5 yıl ile 6 yıl arasında değişmektedir.

İlkokul öğretmenliği pedagojik formasyon ve uygulamalı ortaokul öğretmenliği ise alan bilgisi lise ise; tamamen bilimsel eğitim içerir.

Öğretmenlerin tümü hizmet içi eğitimden geçmektedir. Mesleğe alınmaya ve meslekte ilerlemeye federal devlet karar vermektedir.

Fransa

Öğretmen yetiştirme merkezleri üniversiteler bünyesindeki öğretmen yetiştirme enstitülerinde toplanmaktadır.

Ana okullara ve ilkokullara öğretmen yetiştirme kaynağı meslek öğretimi gören adaylar arasından 2 yıllık bir üniversite öğretiminden sonra girilen sınavı kazanarak atanma yapılabilmektedir.

Bu öğretmenlerden lisanslı olanlar; üniversite ya da dengi bir okulu bitirdikten sonra ulusal düzeyde açılan bir sınavı kazanmak koşulu ile herhangi bir eğitim bilim merkezinde bir yıl süreli uygulamalı eğitim görürler. Staj sonunda çalışmak istedikleri ortaöğretim kurumunun türüne göre ayrı ayrı sınavlara girerler. Alınan başarı sertifikası ile ortaöğretimin bütün sınıflarında ders verebilirler. Ortaöğretim öğretmenleri 5 yıllık bir eğitim-öğretimden geçmektedir.

Sendikalar ve yerel yönetimler meslek içi eğitime katkıda bulunmaktadır.

İngiltere

Eğitim yerel yönetim odaklı, öğretmenler iş bulabilmek için lisans üstü öğretim görmek zorunluluğundadırlar.

İlk ve ortaöğretim kurumlarında görev yapacak öğretmenler üniversite eğitimi almaktadırlar. Ortaöğretimin ileri basamağında beş bölümün üniversitede ya da üniversite eğitimi veren enstitülerde öğrenim görecek öğretmen adaylarını yetiştirmektedir. Mezun olanlar 15-20 haftalık uygulamalı eğitimden geçmek zorundadırlar.

Ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin lisans üstü eğitime bağlı olarak 15 haftalık staj süresi eklenmiştir. Öğretmen adaylarının uygun sınav için başvurabilmesinin ön koşulu "Post Certificate In Education" diye adlandırılan diplomaya sahip olması zorunludur.

Aynı okulda görev yapan öğretmenlerin grup çalışanları yerel düzeyde tartışılmakta, bilimsel düzeyde çözümler üretilmektedir.

Sonuç olarak örneklenen ülkelerin öğretmen yetiştirme modellerine kısaca bakıldığında aşağıda yazılı sonuçlar özetlenebilir.

Avrupa'da Öğretmen Yetiştirme Modellerinin Sonuçları:

1) Öğretmen yetiştirme en az 4 yıllık bir lisans eğitimi ile üniversiteler tarafından gerçekleştirilmektedir. Bazı ülkelerde lisans üstü eğitimde gereklidir.

2) Öğretmen yetiştirmede, öğretmenlik formasyonu kazandıran dersler uygulama ve stajyerlik oldukça önemli bir yer tutmaktadır.

3) Öğretmen yetiştiren kurumlar ile eğitim bakanlığı ya da yerel eğitim örgütleri sıkı bir işbirliği içindedirler.

4) Bu ülkelerin çoğunda öğretmenliğe geçiş için yeterlilik sınavı uygulanmaktadır.

5) Öğretmenlerin meslek içi eğitimi bütün ülkelerde çok önemli yer tutmaktadır. Üniversiteler, yerel yönetimler, sendikalar, meslek odaları ve işveren örgütleri sıkı Öğretmenlik sürekli yenilenen ve gelişen bir olgu olarak algılanmakta, öğretmenin kendini yenilemesi ve geliştirmesi vazgeçilmez bir ilke olarak benimsenmektedir.

6)

Öğretmenin Hangi Ülkede Hangi Hakları Var?

ÜLKELER	Toplu Sözleşme	Hak Grevi	Genel Grev	Miting	Boykot	Siyasal Görüş Savunma
Almanya	+	+	?	+	+	+
Belçika	+	+	?	?	?	+
İngiltere	+	+	?	+	+	?
Fransa	+	+	?	+	?	+
İspanya	+	+	?	?	?	?
İtalya	+	+	?	?	?	?
Yunanistan	+	+	+	+	?	+
KKTC	+	+	?	+	?	?
ABD	+	+	?	+	+	?
Japonya	+	+	?	?	?	?
Sri lanka	?	?	?	?	?	?
Türkiye	-	-	-	+	-	-

Değişik Ülkelerdeki Yıllık Öğretmen Maaşları (1998)						
	Devlet İlkokulları[1] (ABD Doları)			Devlet Liseleri[2] (ABD Doları)		
ÜLKE	Başlangıç Maaşı	15 Yıllık Öğretmen Maaşı	En Üst Kademedeki Öğretmen Maaşı	Başlangıç Maaşı	15 Yıllık Öğretmen Maaşı	En Üst Kademedeki Öğretmen Maaşı
Kore	24.150	39.921	66.269	24.150	39.921	66.269
Japonya	21.899	41.201	52.867	21.899	41.225	54.465
İsviçre	32.391	42.724	50.508	45.693	60.514	68.829
Tayland	6.412	15.759	42.867	6.412	15.759	42.867
İspanya	25.319	29.590	37.479	29.547	34.547	44.053
Belçika (Fr.)	20.747	28.496	34.235	24.079	35.986	43.448
Yeni Zelanda	19.863	32.260	32.260	19.863	32.260	32.260
Danimarka	25.375	31.000	31.000	27.816	40.934	40.934
Lübnan	7.326	11.594	26.917	7.326	11.594	26.917
Şili	12.711	15.233	21.237	12.711	15.915	22.209
Uruguay	6.225	7.458	13.340	6.847	8.204	14.672
Filipinler	8.210	8.382	12.408	8.210	8.382	12.408
Endonezya	2.768	3.992	8.321	3.659	5.150	8.321
Türkiye	4.968	5.112	6.240	4.392	4.541	5.667

Lojman Tazminatı Ve Aile Yardımı Alan Bir Çocuklu 1.Derecenin 4.Kademesindeki Bir Öğretmenin Son Üç Yıllık Maaşı:

Ocak 1993	4.900.000 TL.	Dolar Olarak 570 $
Aralık 1993	6.080.000 TL.	Dolar Olarak 443 $
Ocak 1994	7.500.000 TL.	Dolar Olarak 515 $
Aralık 1994	8.650.000 TL.	Dolar Olarak 237 $
Ocak 1995	10.500.000 TL.	Dolar Olarak 252 $
Aralık 1995	13.500.000 TL.	Dolar Olarak 295 $

([1]) Hesaplamada aylık 48 saat ders ücreti maaşa dahil edilmiştir.
([2]) Hesaplamada aylık 24 saat ders ücreti maaşa dahil edilmiştir.

Bekar Ve Lojman Tazminatı Alan 8.Derecenin 3.Kademesindeki

Bir Öğretmenin Son Üç Yıllık Maaşı:

Ocak 1993	3.160.000 TL.	Dolar Olarak 368$
Aralık 1993	4.272.000 TL.	Dolar Olarak 311$
Ocak 1994	4.850.000 TL.	Dolar Olarak 332 $
Aralık 1994	6.095.000 TL.	Dolar Olarak 167 $
Ocak 1995	7.000.000 TL.	Dolar Olarak 175 $
Aralık 1995	9.7000.000 TL.	Dolar Olarak 210 $

Ek Ders (40 Saat Üzerinden)

Ocak 1993	883.000 TL.	Dolar Olarak 103$
Aralık 1993	1.047.000 TL.	Dolar Olarak 76 $
Ocak 1994	1.250.000 TL.	Dolar Olarak 106 $
Aralık 1994	1.311.000 TL.	Dolar Olarak 30 $
Ocak 1995	1.359.000 TL.	Dolar Olarak 34 $
Aralık 1995	1.550.000 TL.	Dolar Olarak 42 $

Evli 2 Çocuklu, Lojman Tazminatı Alan 10.Derecenin 3.Kademesindeki

Bir Hizmetlinin Son Üç Yıllık Maaşı:

Ocak 1993	2.333.000 TL.	Dolar Olarak 271$
Aralık 1993	3.024.000 TL.	Dolar Olarak 224 $
Ocak 1994	3.480.000 TL.	Dolar Olarak 239 $
Aralık 1994	4.548.000 TL.	Dolar Olarak 125 $
Ocak 1995	5.100.000 TL.	Dolar Olarak 127 $
Aralık 1995	7.600.000 TL.	Dolar Olarak 160 $

1 Ocak 1996 - 1 Temmuz		Aldığı Ücret	Dolar
9/1	1.Yılını Çalışan Eğitim Emekçisi	16.000.000.-	300 $
4/3	15. Yılını Çalışan Eğitim Emekçisi	18.000.000.-	320 $
1/4	25. Yılını Çalışan Eğitim Emekçisi	22.000.000.-	400 $
Hizmetli Memur		12.000.000.-	180 $

1 Temmuz 1996 - 31 Aralık 1996			
9/1	1.Yılını Çalışan Eğitim Emekçisi	24.000.000.-	210 $
4/3	15. Yılını Çalışan Eğitim Emekçisi	28.000.000.-	250 $
1/4	25. Yılını Çalışan Eğitim Emekçisi	33.000.000.-	300 $
Hizmetli Memur		14.000.000.-	200 $

1 Ocak 1997 % 30 Zamlı			
9/1	1.Yılını Çalışan Eğitim Emekçisi	32.000.000.-	290 $
4/3	15. Yılını Çalışan Eğitim Emekçisi	36.000.000.-	350 $
1/4	25. Yılını Çalışan Eğitim Emekçisi	41.000.000.-	370 $
Hizmetli Memur		19.000.000.-	180$
Ek Ders (1 Aylık)		4.500.000.-	38 $

1 Temmuz 1997 % 35 Zamlı			
9/1	1.Yılını Çalışan Eğitim Emekçisi	47.000.000.-	270 $
4/3	15. Yılını Çalışan Eğitim Emekçisi	56.000.000.-	330 $
1/4	25. Yılını Çalışan Eğitim Emekçisi	64.000.000.-	370 $
Hizmetli Memur		38.000.000.-	200$
Ek Ders (1 Aylık)		6.400.000.-	35 $

15 Kasım 1997 Tarihinde 4 Kişilik Bir Ailenin Zorunlu Giderler Toplamı

Kırtasiye	5.000.000 TL.
Kira	30.000.000 TL.
Mutfak	45.000.000 TL.
Yol Giderleri	5.000.000 TL.
Yakıt Giderleri	12.000.000 TL.
Elekt.-Su-Tel.	8.000.000 TL.
Giyecek	15.000.000 TL.
Toplam	**120.000.000 TL.**

10 Ocak – 1 Nisan 1998 % 30 + 18 = % 48 Zamlı Maaş			
9/1	1.Yılını Çalışan Bir Öğretmen	71.200.000.-	339 $
4/3	15. Yılını Çalışan Bir Öğretmen	79.300.000.-	378 $
1/4	25. Yılını Çalışan Bir Öğretmen	92.000.000.-	438 $
Hizmetli Memur (ortalama)		50.000.000.-	238 $
Ek Ders Ücreti (ortalama 40 saat)		1.450.000.-	80 $

15 Ağustos 1998 % 20 Zamlı Maaş			
9/1	1.Yılını Çalışan Bir Öğretmen	90.000.000.-	330 $
4/3	15. Yılını Çalışan Bir Öğretmen	102.000.000.-	375 $
1/4	25. Yılını Çalışan Bir Öğretmen	115.000.000.-	420 $
Hizmetli Memur (ortalama)		62.000.000.-	240 $

1 Saat Ek Ders Ücreti 360 TL.	40 saat x 360 TL.= 14.400.000.- TL. 60 $

4 Kişilik Bir Öğretmen Ailesinin 1 Aylık Giderleri	
Kira	50.000.000.-
Ulaşım	18.000.000.-
Kırtasiye- Sağlık	10.000.000.-
Mutfak	70.000.000.-
Giyecek	25.000.000.-
Elek.-Su-Tel.	15.000.000.-
Toplam	**188.000.000.-**

1999 Ocak % 30 Zamlı Ücret Artışları **(ilk 6 aylık)**

Derece	% 30 Zamlı 1 Ocak 1999'da	Dolar Olarak
1/4	163.800.000.-	504 $
4/1	144.300.000.-	440 $
5/1	132.600.000.-	408 $
9/1	124.100.000.-	380 $
Memur (15 yıl)	93.600.000.-	288 $
Hizmetli (25 yıl)	100.100.000.-	298 $

4 Kişilik Bir Öğretmen Ailesinin 1 Aylık Giderleri	
Kira Giderleri	80.000.000.-
Mutfak	90.000.000.-
Yol-Yakıt	30.000.000.-
Elekt.-Su-Tel-Kırtasiye	25.000.000.-
Giyecek ve Diğer Giderler	30.000.000.-
Toplam	**255.000.000.-**

% 20 Zamlı Ücretler (Temmuz 1999)

Derece	Aldığı Ücret	Dolar Olarak Ederi
1/4	186.096.000.-	457 $
4/1	160.900.000.-	403 $
5/1	159.120.000.-	370 $
9/2	136.920.000.-	319 $
Memur (15 yıl)	112.320.000.-	261 $
Hizmetli (25 yıl)	120.120.000.-	280 $

4 Kişilik Bir Ailenin 1 Aylık Giderleri	
Kira Giderleri	100.000.000.-
Mutfak Giderleri	100.000.000.-
Yol-Yakıt	40.000.000.-
Elekt.-Su-Tel-Kırtasiye	40.000.000.-
Giyecek ve Diğer Giderler	40.000.000.-
Toplam	**320.000.000.-**

Eğitim Çalışanlarının 2000 Yılı Ocak Ayı Aylık Gelir Durumu

(eşi çalışmıyor 2 çocuklu)

Derece	Aldığı Ücret	Dolar Olarak Ederi
1/4	237.500.000.-	400 $
4/1	201.500.000.-	339 $

TBMM KÜTÜPHANESİ

5/1	198.000.000.-	334 $
9/1	175.000.000.-	297 $
20 yıllık hizmetli	141.500.000.-	238 $
20 yıllık memur	125.000.000.-	211 $

Eğitim Çalışanlarının 2000 Yılı Nisan Ayı Aylık Gider Durumu **(4 Kişilik Bir Aile)**

Kira Gideri	150.000.000.-
Yakıt Gideri	30.000.000.-
Mutfak Gideri	165.000.000.-
Elektrik-Su-Telefon	30.000.000.-
Diğer Giderler (Yol, giyecek, kırtasiye vb.)	50.000.000.-
Toplam	**425.000.000.-**

Eğitim Çalışanlarının 2000 Yılı Temmuz Ayı Aylık Gelir Durumu

(Eşi Çalışmıyor-2 Çocuklu)

DERECESİ	(TL.) ALDIĞI MAAŞ	$	DM.
1/4	282.980.000.-	433	940
4/2	240.000.000.-	367	797
5/1	219.000.000.-	335	727
9/3	207.000.000.-	316	687
16 yıllık hizmetli	160.320.000.-	245	531
10 yıllık memur	150.000.000.-	229	498

Not: Okullar açık olduğunda aylık ortalama 40 ile 60 milyon arasında ek ders ücreti alınmaktadır.

GİDERLER:

Kira Gideri:	150.000.000.-
Yakıt Gideri:	40.000.000.-
Mutfak Gideri:	205.000.000.-
Elektrik-Su-Telefon:	40.000.000.-
Diğer Gid.(yol, giyim, kırtasiye):	70.000.000.-
TOPLAM	**505.000.000.-**

A-Mesleki Sorunlar ve İstemlerimiz:

* İnsan kişiliğinin ve toplumun gelişmesinde çok önemli bir işlevi olan öğretmenlik mesleği sık sık değişen politikaların kurbanı olmuş; mesleki standardı düşmüştür.

* Kaliteli öğretmen yetişmemektedir. Bunun en büyük nedenlerinden biri yerleşik öğretmen yetiştirme sisteminin olmayışı ve öğretmen yetiştiren kurumlardaki öğretim görevlilerinin niteliği ile ilgilidir. Bu kurumlarda bilgili ve deneyimli kadrolar siyasi tercihleri nedeniyle dışlanmıştır.

* Sınıf öğretmeni açığı önümüzdeki yıllarda daha da artacaktır. Bu açık göz önüne alınarak kontenjanlar arttırılmalıdır.

* Eğitim fakülteleri, öğrencilerin kültür ortamından yararlanabilecekleri üniversiteler bünyesinde düşünülmelidir.

* 1997 yılında formasyonsuz binlerce kişi sınıf öğretmeni olarak atanmıştır. Bu kişilerin alımında pek çok usulsüzlük yapılmıştır. Bunlar araştırılmalıdır.

* Sınıf öğretmenliği özel bir alan olup, sınıf öğretmeni olarak yetişmeyenler bu alanda görevlendirilmemelidir. Sınıf öğretmeni olarak atananlar, pedagojik formasyondan sonra branşlarına geçirilmelidir.

* Mesleğinde deneyimli, birikimli binlerce öğretmen uygulanan yanlış politikalar sonucu emekli olmuştur. Bunlar değerlendirilmelidir. Bu amaçla özendirici ücret ve çalışmam olanakları yaratılmalıdır.

* Atamalarda siyasi tercihler belirleyici olmaktadır. Bunun önüne geçilebilmesi için parasal ve sosyal nitelikli özendirici önlemler yanında, mesleğe girişte zorunlu hizmet, iyi işleyen puan sistemi, eş durumu gibi kriterler dikkate alınmalı ve atama komisyonlarında sendika temsilcileri bulunmalıdır.

* İl içi tayinlerde "puan, sıra sistemine" uyulmamakta, torpil bulanlar sıra beklemeden şehir merkezine gelirken, hak edenler mağdur edilmektedir. Bu uygulama önlenmelidir.

* Hizmet içi sertifika eğitimi ile ek branş sistemine geçilerek atama ve istihdam sağlanmalıdır.

* Eğitimde yeni teknoloji kullanımları öğretmenlere seminer uygulamaları ile tanıtılmalıdır. Her okulda iş atölyesi, laboratuar, kütüphane ve spor salonu oluşturulmalıdır.

* Okullar, araç-gereç yönünden zenginleştirilmeli, uygulamalı, bilimsel eğitim olanakları yaratılmalıdır. Sınıflar 30 öğrenciye çekilmelidir. Şu an 60-70 kişilik sınıflarda çalışılmaktadır.

* Öğretmen açığını ve çocukların mağdur olmasını önlemek açısından daha önce uygulanan öğretmenlerin bulundukları yerde askerlik hizmetini yapma uygulamasına tekrar başlanmalıdır.

B- Ekonomik Sorunlar ve İstemlerimiz:

* Eğitime 2000 yılında bütçeden ayrılan pay % 7.2'dir. Bu pay 2001 yılında 3 katına çıkarılmalıdır.

* Grev ve toplu sözleşme aşamasına geçilinceye kadar çalışanların ücretleri her ay ilan edilen 4 kişilik ailenin geçim standardı düzeyine çıkarılmalıdır. Ek iş yapma ayıbına son verilmelidir.

* Zorunlu tasarruflar nemaları ile birlikte geri ödenmelidir.

* Milli Eğitim Bakanlığı çalışanlarının tümüne yıpranma (özel hizmet) tazminatı ödenmelidir.

* Verilen ders ücretleri, sadece işyerine gidiş/dönüş masraflarını bile karşılamamaktadır. Ders ücretlerinin birim saat miktarı, 1.dereceden ele geçen net öğretmen maaşı, aylık maaş karşılığı girilen ders sayısına bölünerek bulunmalıdır. (Örneğin lisede 1.derece maaşının 4 haftalık zorunlu 60 saate bölünmesiyle)

* Bütün öğretmenlere ders hazırlık ücreti olarak haftada 5 saat üzerinden ders ücreti ödenmelidir.

* **Eğitim öğretimde öğretmenlere ödenen eğitim tazminatı % 70 arttırılmalı ve bütün eğitim çalışanlarına (hizmetli-memur-öğretmen) ödenmelidir.**

* **Her yıl dönem başında verilen eğitim ödeneği kat sayıya bağlanmalı ve tüm eğitim çalışanlarına yılda 2 kez net 1 maaş tutarında olmalıdır.**

* Süper liselerde görev yapan yabancı dil öğretmenleri Anadolu Liselerinde çalışan yabancı dil öğretmenleriyle aynı statüde değerlendirilmelidir. (Anadolu liselerinde olduğu gibi dil öğretmenlerinin standart ders ücreti alması sağlanmalıdır.)

* 222 Sayılı Yasa ve 8.Beş Yıllık Plan, sınıf mevcutlarını azami 30 olarak kabul etmiştir. Zorunlu nedenlerle, bir sınıfta 30'un üzerinde öğrenci okutan öğretmenlere ikinci sınıf okutuyormuşçasına ücret ödenmelidir.

* Köylerde birden fazla sınıfı okutan öğretmenlere, en azından ikinci bir sınıfı okutmuş gibi ücret ödenmelidir.

* **Hizmetli ve büro memurlarının ekonomik ve sosyal durumları ayrıca gözetilmelidir. Hizmetlilere verilen "giyim yardımı" bir maaş tutarında olmalıdır.**

* Büyük kentlerde görev yapan eğitim emekçilerinin % 60'ı işyerlerine 2 araç ile gidebilmektedir. Bu çalışanlara aylık ulaşım bedeli ödenmelidir.

* Eğitim çalışanlarının büyük bir bölümü kirada oturmaktadır. (Aldıkları kira yardımı 200-400 bin liradır.) Kira yardımı yeterli ve günün koşullarına uygun bir düzeye çıkarılmalıdır.

C- Özlük - Sosyal Sorunlar ve İstemlerimiz:

* Her 5 yıla, bir yıl fiili hizmet tazminatı verilmelidir.

* 1402 sayılı Sıkıyönetim Yasasına ve TCK'na göre cezalandırılmış bulunan ve mahkumiyetleri yargı kararı ile kaldırılan tüm eğitim emekçilerinin yeniden mesleğe dönmeleri sağlanmalı ve özlük hakları tanınmalıdır.

* Hamileliğin başından itibaren doğum izinleri 4 ay ve ücretli, doğum sonrası izin 1 yıl ücretli olmalıdır. İzinden isteğe göre baba da dönüşümlü olarak yararlanmalıdır.

* Çocuk yardımları enflasyon da göz önüne alınarak yeterli düzeye çıkarılmalı, bu yardımı kimin alacağı bireylere bırakılmalıdır.

* Eğitimcilerin çalıştığı tüm işyerlerinde (bir tek kadın olmasa bile) uzman personeli olan, sağlık kurallarına ve çocuk gelişimine uygun koşullarda okul öncesi kurumlar, gündüz ve gece bakımevleriyle, çocuk kulüpleri açılmalıdır.

* İşyerlerinde (Milli Eğitimin tüm birimleri) sendikal etkinliklerimizi engelleyen idari baskılara son verilmeli, işyerlerinde temsilcilik odası ve duvar panosu gibi aktivitelere olanak tanınmalıdır.

* Çocukların bakımı için çıkarılacak sağlık karnelerinin kimin üzerine olacağı, eşlerin isteğine bırakılmalıdır.

* Eğitim emekçilerine konut (lojman) edindirme hızlı bir biçimde yay-

gınlaştırılmalı, evli, bekar, dul ayrımı yapılmamalıdır.

* **Okullarda hizmetli kadroları yetersizdir. Temizlik hizmetleri taşeronlarca yürütülmektedir. Sakıncalı olan bu uygulamaya son verilerek hizmetli kadroları güçlendirilip iş tanımları çerçevesinde verimli çalışmaları sağlanmalı, fazla çalışmalarına ücret ödenmelidir.**

* Döner sermayeli kurumlarda döner sermaye payından çalışanlar yararlanmalıdır.

* Doğum, ölüm, evlilik yardımları dört maaş tutarında olmalıdır.

* Rapor ve izin halinde ücretlerden kesinti yapılmamalıdır.

* Çalışanların çeşitli ödenekleri (ek ders, yolluk, sağlık vb.) zamanında ödenmelidir.

* Zorunlu girilecek ders sayısını ve çeşidini artıran uygulamadan vazgeçilmeli, herkese esas branşından ders verilmelidir.

* Çalışanlardan istemleri dışından çeşitli adlar altında (dosya parası, öğretmen evi yapımı vb.) yerel yöneticilerce yapılan kesintilere son verilmelidir.

* Eğitim emekçilerinin % 75'inde yaygın meslek hastalıkları bulunmaktadır. Öğretmen ve memurlar yılda iki defa genel sağlık taramasından geçirilmeli, eğitim iş kolunda hastalıklarında uzmanlaşmış hastaneler açılmalıdır. Hastalıklar, astım, bronşit, bel fıtığı, damar sertliği, varis, kalp hastalıkları, göz hastalıkları gibi.

D- Demokratik Sorunlar ve İstemlerimiz:

* Grev ve toplu sözleşme hakkı içeren sendikalar yasasının bir an önce düzenlenmesi gerekmektedir.

* Eğitim emekçilerinin siyaset yapmasının önünde engeller kaldırılmalıdır.

* 12 Eylül ürünü olan başta Anayasa olmak üzere tüm antidemokratik yasalar disiplin yönetmelikleri, genelgeler ve 657 sayılı DM Kanunu demokratikleştirilmelidir.

* Öğretmenleri ve İlksan'ın içinde bulunduğu sorunlar çözümlenmeli, işleyişlerini düzenleyen yasalar demokratikleştirilmeli ve öğretmenlere devredilmelidir.

* Ülkemizin doğu ve güney doğusunda yıllardır yaşanan olumsuzluklar nedeniyle bir çok okul kapatılmıştır. Kapalı okullar eğitim-öğretime açılmalıdır.

* Demokratik sendikal haklarını kullandıkları için binlerce eğitim çalışanı cezalandırılmış ve sürgün edilmişlerdir. Sürgünler geri döndürülmelidir.

* MEB'nin bütün kurul ve komisyonları demokratikleştirilmeli, sendikaların taraf olarak bu kurul ve komisyonlara katılımı sağlanmalıdır.

* 12 Eylül döneminde işine son verilen öğretmenler yargı kararına rağmen göreve başlatılmıyor. Hukukun gereği bir an önce yerine getirilmeli ve bu öğretmenler göreve başlatılmalıdır. Ayrıca sivil yargıda aklanan TÖB-DER'in mal varlığı geri iade edilmelidir.

* Milli Eğitim Bakanlığı'nın tüm kademelerinde liyakat, kariyer gibi ölçütlerin yerini, partizanlık almış ve kadrolar yetersiz kişilerle doldurulmuştur. İdari kadrolarda erkek egemen bir anlayış söz konusudur.

* Yöneticiliğe girişte ilke olarak sınav, ek öğrenim, deneyim, başarı, adaylık dönemi ve staj gibi nitelikler aranmalıdır.

* Okul ve kurum yöneticilerinin seçimle belirlenmesi yöntemine geçilmelidir. Okul ve kurum yöneticileri belirli ön koşulları taşıyanlar arasından öğretmen, diğer çalışanlar, veli ve öğrenci temsilcilerince seçilmelidir.

* Mevcut yönetim kadroları, var olan ve yeni belirlenecek standartlara göre gözden geçirilmelidir. Sadece yönetici yetiştiren eğitim kurumları açılmalıdır.

* Önceki dönemlerde üniversitelerin Eğitim Yönetimi ve Denetimi bölümlerinden mezun olanlardan bir kısmı siyasal tercihle müfettişlik görevine başlatılmamıştır. Bu durumdaki kişilerin mağduriyetleri giderilmelidir.

E- Eğitim-Öğretim Dizgesine İlişkin Sorunlar ve Önerilerimiz:

* Bütçeden ayrılan kaynakların yetersizliğinin sonucu, eğitimin yükü velilere yıkılmıştır. Bunun sonucu olarak okullarda toplanan paralar, okulların günlük gereksinmelerinden çok, değişik amaçlarla kullanılmaktadır. Bir çok yöneticinin bu yolla çıkar sağladığı ve bu yüzden okul yöneticiliğinin cazip hale geldiği söylentileri günden güne yaygınlaşmaktadır.

* Okula başlarken alınan kayıt paraları, dergi ve kitap paralarından alınan payların, kurs ve servis ücretlerinin sınıflarda toplanan perde, tebeşir, dosya, karne, spor paralarının toplanmasından vazgeçilerek öğretmenlerin esas görevlerini yapmaları sağlanmalıdır.

* Her türlü para alışverişinde öğrenci ve öğretmenler devreden çıkartılmalıdır. Hiçbir şekilde öğretmen para işine karıştırılmamalıdır.

* Para vermediği için pek çok öğrenci teşhir edilmekte; karne, paso verilmemektedir. Bu durum öğrencilerimizin kişiliklerini olumsuz etkilemekte okullarda gerginliklere yol açmaktadır.

* Eğitime katkı payı adı altında ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında para toplanmamalıdır.

Ders Kitapları Sorunu ve Önerilerimiz:

* Ders kitapları sorunu kangren halini almıştır. Ders kitapları içerik ve biçimsel olarak yeniden ele alınmalıdır. Kitaplarda demokratiklik, laiklik, bilimsellik yerine, reklam, ezbercilik, ırkçılık ön plandadır.

* Ders kitaplarında kaliteyi arttırmak ve rüşvet söylentilerinin önüne geçmek için, ders kitapları, üniversitelerin ilgili fakültelerince oluşturulan ve içerisinde eğitim sendikalarının seçtiği yeterli sayıda öğretmen ve eğitimcinin bulunduğu bir kurul tarafından yazdırılmalıdır.

* Kitaplar sık sık değiştirilmeli en az beş yıl süreyle okutulmalıdır.

* İlköğretimde ders araç ve gereçleri ile kitaplar ücretsiz olmalıdır. Bu, aynı zamanda Anayasa ve yasaların gereğidir.

* Kiralık kitap uygulaması başlatılmalıdır. (Bu uygulamada ders kitapları okul tarafından satın alınarak, öğrencilere düşük ücretle zimmetlenebilir.)

* Ders kitapları demokratik temsil ile gelen kurallar tarafından yeniden yazılmalıdır. Kitapların içeriğinde yer alan her türlü ırkçı, cins ayrımcı, ezbere dayalı ve yaşamla bağı olmayan bilgiler ayıklanmalıdır. Bilgiler bireyi yaşama hazırlayıcı ve bireylerin yeteneklerini açığa çıkarmaya yönelik olmalıdır.

İFLASIN EŞİĞİNDE ÜCRET POLİTİKALARI

M. Cengiz Faydalı
Genel Başkan
ENERJİ YAPI YOL SEN

Son 20 yılda uygulanan yıkım politikaları sonucunda emekçilere yönelik saldırıların ivmesi artarak sürdürülmektedir. Küreselleşme politikaları olarak tanımlanan serbestleşme, kuralsızlaştırma ve özelleştirme uygulamalarıyla dünya çapında açlık, işsizlik ve yoksulluk yaygın hale gelmiştir.Türkiye'de 24 Ocak 1980 tarihinde başlatılan "istikrar politikaları" emekçilerin yoksullaşmasını ve kazanılmış bir çok haklarının gaspedilmesi sonucunu doğurmuştur.12 Eylül 1980 darbesi, emekçilerin örgütlülüğünü sendikal hak ve özgürlüklerini ve yaşama hakkını direkt hedef almıştır. 1989 yılına kadar toplu sözleşme düzeneği yerine "hakemlik" sisteminin uygulanması ücretleri reel olarak hızla düşürmüştür. Ayrıca uygulanan ücret politikaları gelir dağılımı bozmuş ve Türkiye'de gelir dağılımının bozukluğu Afrika ülkeleri seviyesine düşürmüştür.

Kişi Başına Gelir ve Tüketim İçin GİNİ Katsayıları

Gelir		Tüketim Harcamaları	
Şili (1994)	0,51	Peru (1994)	0,45
Kosta Rika (1996)	0,47	Filipinler (1994)	0,43
Rusya (1995)*	0,47	Ekvador (1994	0,43
Türkiye (1994)	0,45	Türkiye (1994)	0,41
Bolivya (1990)	0,42	Tunus (1990)	0,40
Bulgaristan (1995)	0,38	Fas (1991)	0,39

Ekonominin literatürüne giren Gini katsayısına göre, Türkiye gelir dağılımında bölgeler ve sınıflar arasındaki farklar açısından oldukça geri konumdadır.

Toplam Gelir Dağılımında Değişimler

	Hane Halkları	Bireyler Başına	Hane Halkları	Bireyler Başına
	1987		1994	
Birinci beşte bir (en yoksul %20)	%5,3	%4,9	%5,4	%4,8
İkinci beşte bir	%9,7	%9,0	%9,7	%8,9
Üçüncü beşte bir	%14,1	%13,4	%14,1	%13,4
Dördüncü beşte bir	%21,1	%20,1	%20,6	%20,2
Beşinci beşte bir (en zengin %20)	%49,8	%52,7	%50,1	%52,7

Tabloda da görüldüğü gibi birinci %20'lik periyodun toplam gelirin %4,8'ini almakta iken beşinci %20'lik grup toplam gelirin %52,7'sini alarak, iki grup arasında yaklaşık 11 kat fark bulunmaktadır. Diğer bir husus beşinci %20'lik grubun elde ettiği gelir, geri kalan %80'lik grupların elde ettiği gelirden fazladır.

Türkiye'de ücret politikası tam bir skandala dönüşmüştür. Uluslararası çalışma örgütünün 100 sayılı eşit işe eşit ücret politikalarının uygulanmasıyla ilgili sözleşmesi imzalamasına karşın, bu konuda devletçe hiçbir olumlu adım atılmamış, kelimenin tam anlamıyla ücretlere keşmekeşlik hakim.

Toplu iş sözleşmesinden yararlanmayan işçilere vahşi kapitalizm tablosu dayatılmaktadır. Düşük ücretle, uzun çalışma süreleriyle, iş güvencesiz ve sosyal güvenlikten ve sendikal haklardan yararlanmayan milyonlarca işçi bulunmaktadır. Sendikal haklardan ve TİS hakkından yararlananların sayısı çalışabilir nüfusun 1/50'si kadardır.

Kamu çalışanlarına uygulanan ücret politikalarına gelince, bu alanda da iç açıcı bir tablo oluşmamaktadır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu çerçevesinde uygulanan ücret politikası yama atıla atıla artık yama tutmaz hale gelmiştir. Dünyanın hiçbir ülkesinde ek ücret, kök ücretin üzerinde olmamasına rağmen, Türkiye'de ek ücretin kök ücretin 10 katından fazla olduğu durumlar bile bulunmaktadır.Kamu çalışanlarının ücretlerinin tek yanlı olarak belirlenmesinin sonuçlarını değişik açıdan inceleyecek olursak;

YILLIK ENFLASYON VE KAMU ÇALIŞANLARININ ÜCRET ARTIŞ ORANLARI

Yıl	Enflasyon Artışı %	Kamu Çalışanları Ücretleri Artışı %
1992	70,1	57,2
1993	66,1	45,9
1994	106,3	30,5
1995	93,6	41,1
1996	79,4	89,5
1997	85,7	80,2
1998	84,6	54,8
1999	65,0	44,1

Yukarıdaki tablo kamu çalışanlarının yaşama hakkının gaspedilmesinin somut göstergesidir. Son 10 yılda kamu çalışanlarına verilen zamlar sürekli enflasyon artışından hep altında olmuştur.

SON 5 YILDA KAMU ÇALIŞANLARI GERÇEK ÜCRETLERİ ENDEKSİ

Yıllar	Ücretler	Enflasyon	Gerçek Ücretler
1991	100,0	100,0	100,0
1992	157,2	170,1	92,4
1993	229,4	282,5	81,2
1994	299,3	582,9	51,4
1995	422,3	1,128,4	37,4
1996	800,3	2,024,4	39,5
1997	1,442,1	3,759,4	38,4
1998	2,232,4	6,939,8	32,2
1999	3,216,9	11,450,6	28,1
2000	3,702,7	13,168,2	28,1

1991 yılından itibaren kamu çalışanlarına yapılan zamla gerçekleşen enflasyon oranıyla ilişkilendirildiğinde tabloda da görüldüğü gibi, bir kamu çalışanının 2000 yılındaki reel ücreti, 1991 yılının %28'i civarındadır. Başka bir yaklaşımla kamu çalışanlarının yaşama hakkının %78'i gaspedilmiştir.

Her yıl meclisten çıkartılan bütçeye bakıldığında da benzeri tabloyla karşılaşılmaktadır. Bütçe rakamları her yıl büyürken personele ayrılan pay sürekli düşmektedir; bu konuda da son 10 yılın rakamlarına bakacak olursak;

1990 yılında bütçeden personele %39,4 oranında pay ayrılırken bu oranın 2000 yılında %21,2'ye düştüğünü görüyoruz.

BÜTÇEDEN PERSONELE AYRILAN PAY

Yıl	Personel (%)
1990	39,4
1991	37,8
1992	42,4
1993	34,9
1994	30,4
1995	29,2
1996	24,6
1997	26,1
1998	25,0
1999	25,3
2000	21,2

Son 10 yıldaki bütçe harcamalarını kalem kalem izlediğimizde personelden yatırımdan esirgenen payın faiz harcamalarına gittiğini görüyoruz.

SON 10 YILDAKİ BÜTÇE KALEMLERİNİN TOPLAM BÜTÇEYE ORANI (%)

	Toplam	Toplam Cari	Personel	Diğer Cari	Yatırım	Toplam Transfer	Faiz	Diğer Transfer
1991	100,0	46,4	**37,7**	8,5	13,2	40,5	**18,5**	22,0
1992	100,0	51,5	**42,4**	9,1	13,2	35,3	**18,2**	17,1
1993	100,0	42,2	**34,9**	7,3	11,0	46,8	**24,0**	22,8
1994	100,0	38,6	**30,4**	8,2	8,1	53,3	**33,2**	20,0
1995	100,0	37,5	**29,2**	8,3	5,9	56,5	**33,5**	23,1
1996	100,0	32,5	**24,6**	7,9	6,4	61,1	**37,8**	23,3
1997	100,0	34,6	**26,1**	8,6	7,5	57,9	**28,5**	29,4
1998	100,0	31,2	**25,0**	8,6	6,2	60,2	**39,9**	20,3
1999	100,0	35,6	**25,7**	10,0	6,0	658,4	**37,6**	20,8
2000	100,0	36,6	**21,3**	15,3	5,0	58,4	**45,0**	13,4

Ücretle ilgili diğer bir kıyaslama aracı da asgari geçim tutarıdır. Kamu çalışanlarına yapılan zamlarla asgari geçim tutarı arasında bir bağlantı kurulduğunda tablo yine değişmeyecektir.

1991'den 2000'e MAAŞ GELİŞİMİ SEYRİ

	1991 Ocak Ayı Maaşı	1991 Ocak Ayı Maaşının Asgari Geçim Tutarına Karşılık Oranı	2000 Mart Maaşı	2000 Mart Ayı Maaşının Asgari Geçim Tutarına Karşılık Oranı	Son Zam ve Tasarruf Kesintisinin Kaldırılması Sonucunda Gerçekleşen Artış	Maaşın Asgari Geçim Tutarına Karşılık Oranı
Genel Müdür	2,957,480	%150	553,806,000	%125	582,603,000	%119
Bölge Müdürü	2,390,000	%120	428,573,000	%97	450,858,000	%92
Şube Müdürü	2,360,000	%120	317,225,000	%72	357,165,000	%73
Mühendis	1,955,955	%99	286,520,000	%65	301,419,000	%61
Uzman Tabip	1,958,000	%99	338,302,000	%76	355,893,000	%72
Avukat	1,870,000	%95	278,107,000	%63	292,568,000	%59
APK Uzmanı	1,550,000	%80	222,839,000	%50	234,426,000	%47
Tekniker	810,000	%91	216,184,000	%49	227,425,000	%46
Teknisyen	1,341,000	%68	160,858,000	%36	169,222,000	%34
Şef	858,295	%43	160,548,000	%36	168,896,000	%34
Memur (Y. Okul 5/1)	635,000	%32	132,683,000	%30	139,582,000	%28

Tabloda görüldüğü gibi asgari geçim tutarının üzerine çıkabilen sadece Genel Müdür maaşlarıdır. Üniversite mezunu bir genel idare sınıfındaki bir memurun maaşı asgari geçim tutarının %28'i civarındadır. Kaldı ki asgari geçim tutarı, giyinme, barınma, yiyecek ve içecek giderleri içermektedir. Sağlık, eğitim, kültürel ve ısınma giderleri bu tutarda yer almamaktadır. Kısacası kamu çalışanları artık yoksulluk sınırında bile değillerdir, tamamen açlık sınırında yaşamaktadırlar.

Kamu çalışanlarına uygulanan ücret politikalarının bir açmazı da, aynı unvana sahip olan fakat farklı kamu kuruluşunda çalışan kamu çalışanlarının maaşları arasında 5-6 kat farklılık bulunmasıdır. Hazine müsteşarlığındaki (Merkez Bankası) bir kamu çalışanının maaşıyla başka bir kamu kuruluşundaki (Karayolları, DSİ, Köy Hizmetleri, İller Bankası vb.) kamu çalışanının maaşları arasında yaklaşık 5 kat fark bulunmaktadır. Bu uygulama Anayasanın 10. maddesindeki eşitlik ilkesinin ve eşit işe eşit ücret politikasının açık olarak ihlal edilmesidir.

Kamu çalışanlarına uygulanan bu düşmanca politikalara karşı tepkiler istenilen noktada olmasa dahi mücadele trendi gittikçe yükselmektedir.

Enerji-Yapı Yol Sen bu politikalara karşı 7 Mart 2000 tarihinden itibaren bir mücadele programı başlatmıştır. 31 Mayıs ve 7 Haziran 2000 tarihinde 1 gün, 27-28 Haziran 2000 tarihinde 2 gün ve 19-20-21 Eylül 2000 tarihinde 3 gün iş bırakma eylemi yapmış ve meydanlarda da kitlesel direnişler göstermiştir.Bu tepkilere karşı, hükümet 29.06.2000 tarihinde, meclisten aldığı yetki yasasını gerekçe göstererek, ücretler arasındaki dengesizliği giderecekleri yolunda inandırıcı olmayan açıklamalar yapmışlardır.Fakat görüldü ki hükümet tarafından yürütülen çalışma, 1998 tarihinde rafa kaldırılan "Personel Reformu Rejimi" yasa tasarısının yeniden hortlatılmasıdır. Devlet Personel Başkanlığınca hazırlanan bu tasarı;

- Kamu çalışanları 20 gruba ayrılmış,
- Görev ücreti, temel ücret gibi yeni kavramlar geliştirilmiş olup, en yüksek maaşla, en düşük maaş arasındaki fark 14 kat çıkartılmıştır.
- Tasarı önemli/önemsiz, silahlı/silahsız memur ayrımını yapmaktadır. Önemsiz ve silahsız memurlar bulundukları gruplara mahkum edilirken, önemli ve silahlı memurlara sürekli grup yükseltme imkanı tanınmıştır.
- Bu tasarının uygulamaya konulduğu durumda maaşlardaki artış %15'leri bile bulamamaktadır. Yani Bütçe kanunuyla verilen sadaka zamlarına benzer artışlar söz konusudur.
- Sağlık primi getirilerek, kamu çalışanlarının yararlandığı sağlık hizmetlerinden kısıtlamalar getirme hazırlığı yapılmaktadır.
- En üst kademeye gelebilmek için 40 yıl çalışmak gerekmektedir. Yani mezarda bile emeklilik hakkı tanınmamaktadır.
- Bu tasarı eskiden olduğu gibi statüyü koruyan, Toplu Sözleşme düzeneği yerine, tek yanlı belirlemeleri dayatmaktadır. Görüldüğü gibi, topluma "reform" diye sunulan tasarı tamamıyla bir "balon"dur.Son olarak şunu belirmek isteriz ki, kamu çalışanlarının ücret durumunun düzeltilmesi asla tek yanlı uygulanan politikalarla düzelemez.

Ulusal ve uluslararası hukuk çerçevesinde kamu çalışanlarının var olan Toplu Sözleşme ve grev haklarının kullanılması dışındaki hiçbir uygulama çözüm getirmeyecektir. Kamu çalışanlarının bu haklarını kullanmaları da güçlü bir iradenin ortaya konulmasıyla mümkün olacaktır. Kamu çalışanlarına 10 yıldır yürütülen sendikal hak ve özgürlükler mücadelesi bu anlamda kritik bir noktaya gelmiş bulunmaktadır.

MEMURLAR VE KHK KRİZİ

Bayram ZENGİN
Genel Teşk. Sekreteri
TÜRKİYE KAMU SEN
TÜRK İMAR SEN GENEL BAŞKANI

Kamuoyu Ağustos ayı boyunca '**Memur Kararnamesi**' olarak adlandırılan KHK (Kanun Hükmünde Kararname) krizi ile çalkalandı. Krizin boyutu bir ara '**Devlet Krizi**'ne bile dönüştürüldü.

KHK'nın gerek lehinde ve gerekse aleyhinde konuşanların veya yazanların bir çoğu KHK'yı görmediler ve okumadılar, ama konuşmaya ve yazmaya devam ettiler. İşin başında sayın Başbakan ve bazı bakanlar, böyle bir kararname olmadığını veya en azından haberleri olmadığını bile söylediler. Belli ki, Özal döneminden kalma bir alışkanlık olsa gerek, bakanlara önceden imzalatılan boş kararnamelerden biri bu işte kullanıldı.

KHK'NIN İÇERİĞİ

Hükümet tarafından hazırlanarak Cumhurbaşkanının onayına sunulan KHK, üç kanun ile bir KHK' de değişiklik ve ilave öngörmekteydi. Bunlar; 1700 sayılı **Dahiliye Memurları Kanunu**, 2802 sayılı **Hakim ve Savcılar Kanunu** ve 657 sayılı **Devlet Memurları Kanunu** ile sözleşmeli personelin özlük haklarını düzenleyen 399 Sayılı KHK idi.

Anılan değişiklik ve ilaveler de şu şekilde öngörülmüştü:

1930 tarih ve 1700 sayılı Dahiliye Memurları Kanunu:

"Madde 23 (Mevcut Şekil) :İrtikap ve irtişaları veya vazife ve memurluk haysiyet ve şerefine uymayan kötü itiyat ve halleri şayi olduğu ve bu ayrı ayrı iki müfettiş tarafından verilen raporlar ve muhtelif iki amirin mahrem tezkiye varakalarıyla teeyyüt ettiği halde maddi ve kanuni kafi deliller bulunmamasından haklarında takibat yapılmayan memurlar, Vekalet İnzibat Komisyonunun kararı ve Vekilin tasdikiyle meslekten çıkarılırlar."

"Madde 23 (KHK ile getirilen değişiklik): Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ve kanunların açıkça suç saydığı Devletin ülkesi ve milleti ile bölünmez bütünlüğüne ve Cumhuriyetin niteliklerinden herhangi birini değiştirmeye, ortadan kaldırmaya yönelik veya bunlara aykırı eylemleri veya irtikap ve irtişaları veya vazife ve memurluk haysiyet ve şerefine uymayan kötü itiyat ve halleri şayi olduğu ve bu durumları ayrı ayrı iki müfettiş tarafından verilen raporlar ve muhtelif iki amirin gizli sicil raporlarıyla teeyyüt eden memur, hakkında cezai takibat yapılıp yapılmadığına bakılmaksızın vekalet inzibat komisyonunun kararı ve Bakanın onayı ile meslekten çıkarılır."

1983 tarih ve 2802 sayılı Hakim ve Savcılar Kanunu:

"Madde 69, son fıkra (Mevcut şekil): Disiplin cezasının uygulanmasını gerektiren fiil suç teşkil etmese ve hükümlülüğü gerektirmese bile mesleğin şeref ve onurunu ve memuriyet nüfuz ve itibarını bozacak nitelikte görüldüğü takdirde de meslekten çıkarma cezası verilir."

"Madde 69, son fıkra (KHK ile getirilen değişiklik):Disiplin cezasının uygulanmasını gerektiren fiil suç teşkil etmese ve hükümlülüğü gerektirmese bile; mesleğin şeref ve onurunu ve memuriyet nüfuz ve itibarını bozacak nitelikte görüldüğü veya Anayasanın Başlangıç bölümünde ve 2 inci maddesinde belirtilen Cumhuriyetin niteliklerine, Türk varlığının Devleti ve ülkesi ile bölünmezliği esasına, laiklik ilkesinin gereği olarak kutsal din duygularının Devlet işlerine karıştırılamayacağı ilkesine aykırı tutum ve davranışları içerdiği takdirde veya fiilin; görevin yürütülmesinde ideolojik veya siyasi amaçlarla hareket edilmesi ya da, dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ayırımı yapılarak kişilerin yarar ve zararlarını hedef tutan tutum ve davranışlarda bulunulması şeklinde oluşması durumunda da meslekten çıkarma cezası verilir."

1965 tarih ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu:

"Madde 125, (E) bendi (a) alt bendi (Mevcut şekil): 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."

"Madde 125, (E) bendi (a) alt bendi (KHK ile getirilen değişiklik): Yıkıcı veya bölücü veya Cumhuriyetin niteliklerinden birisini değiştirmeye veya ortadan kaldırmaya yönelik veya bunlara aykırı eylem ve diğer faaliyetlerde bulunan veya bu suretle kurumların huzur, sükun ve çalışma düzenini bozan veya boykot, işgal, engelleme, işi yavaşlatma, grev, toplu olarak göreve gelmemek gibi eylemlere katılan, bunları tahrik ve teşvik eden veya yardımda bulunan;

(Eklenen yeni fıkra) : E bendinin (a), (b) ve (ı) alt bentlerindeki eylemleri sebebiyle devlet memurluğundan çıkarma cezasıyla cezalandırılanlar, bakanlıklar, kamu kurum ve kuruluşları, yerel yönetimler ile bunların sermayesinin yüzde ellisinden fazlasına sahip olduğu kurum ve kuruluşlarda herhangi bir statüde istihdam edilemezler."

1990 tarih ve 399 sayılı KHK:

"Madde 45, birinci fıkrasına (f) bendi ve ikinci fıkradan sonra gelmek üzere bir fıkra eklenmesi: Yıkıcı veya bölücü veya Cumhuriyetin niteliklerinden birisini değiştirmeye veya ortadan kaldırmaya yönelik veya bunlara aykırı eylem ve diğer faaliyetlerde bulunmak veya bu suretle kurumların huzur, sükun ve çalışma düzenini bozmak veya 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,"

"(f) bendindeki eylemleri sebebiyle sözleşmesi feshedilerek sona eren personel bakanlıklar, kamu kurum ve kuruluşları, yerel yönetimler ile bunların sermayesinin yüzde ellisinden fazlasına sahip olduğu kurum ve kuruluşlarda herhangi bir statüde istihdam edilemezler."

Dikkat edilirse üç yasa ile bir KHK metninde yapılan değişiklik ve ilavelerde ortak dil kullanılmasına bile dikkat edilmediği görülür. TBMM'deki yasa tasarıları metinlerinden alıntılar yapılarak KHK metni ortaya çıkarılmış. Hukuk tekniği açısından anlaşılmaz bir yaklaşım.

NEDEN KHK ?

KHK ile öngörülen düzenleme, 28 Şubat kararları ile ortaya çıkan gelişmelerin ürünüdür. REFAH YOL Hükümetinin düşmesi ve ANASOL-D Hükümetinin işbaşına gelmesi ile KHK' de yer alan değişiklik ve ilaveler, her kanun için ayrı ayrı olmak üzere Hükümetin Yasa Tasarısı olarak TBMM'ye sunuldu. Ancak Komisyonlardan geçirilmesi mümkün olmadı. 18 Nisan 1999 erken genel seçimleri ile de tasarılar kadük oldu.

57. Hükümetin güvenoyu almasından sonra 22 Haziran 1999 tarihinde aynı yasa tasarıları bir Başbakanlık Tezkeresi ile TBMM'ye gönderildi ve halen ilgili Komisyonlarda görüşülmeyi bekliyor. Yani KHK'nın değişiklik yapmayı amaçladığı yasalar ve KHK ile ilgili yasa tasarıları zaten TBMM gündeminde.

29 Haziran 2000 tarih ve 4588 sayılı yasa ile TBMM'den KHK çıkarma yetkisi alan Hükümet, TBMM'den geçiremediği veya geçirmekte zorlandığı yasa tasarılarını KHK ile düzenleme yolunu seçti. Böylece hem bir ölçüde yasama denetimi hem de kamuoyu denetimi devre dışı bırakılmış olacaktı. Hükümet tarafından hazırlanan diğer KHK'lar dikkate alındığında, Hükümetin KHK çıkarma yetkisini kullanarak, kendisini muhalefeti olmayan **genişletilmiş bir Milli Güvenlik Konseyi** olarak düşündüğü anlaşılıyor. Çünkü bir Yetki Kanununun bu kadar kapsamlı kullanılması demokratik hukuk devletlerine has bir üslup değil.

KHK'NİN İÇERİĞİ ANAYASA VE HUKUKA AYKIRI

Anayasanın 91 inci maddesinin birinci fıkrası "**sıkıyönetim ve olağanüstü haller saklı kalmak üzere Anayasanın birinci ve ikinci bölümlerinde yer alan temel haklar, kişi hak ve ödevleri ile dördüncü bölümünde yer alan siyasi haklar ve ödevler Kanun Hükmünde Kararnamelerle düzenlenemez**" demektedir.

KHK dikkatle incelendiğinde; Anayasanın 36 ncı maddesinde yer alan '**hak arama hürriyeti**'ni dolaylı olarak yok ettiği, 48 inci maddesinde yer alan '**çalışma ve sözleşme hürriyeti**'ni ortadan kaldırdığı ve 70'inci maddede ifadesini bulan '**kamu hizmetlerine girme hakkı**'nı kısıtladığı ve netice olarak temel insan haklarının ihlal edildiği ortaya çıkmaktadır. Bu itibarla KHK, usul açısından da esas açısından da anayasaya açıkça aykırı bir düzenlemedir. Aslında Hükümet öteden beri Anayasa ve genel hukuk ilkelerini çiğnemekle kalmamakta, kanun ve hukuk tekniği açısından bile, metinlerini usulüne göre kaleme almakta zorlanmaktadır.

Memuriyetten atılan bir kişinin kamu kurum ve kuruluşlarında işçi statüsünde çalışmasının önlenmesi, eski hükümlülerin çalışmasına ilişkin yasanın yürürlükte olduğu bir ülkede hukuka aykırılık bir yana insanları açlığa mahkum etmeyi de amaçlamaktadır.

Öte yandan Yetki Kanununun görüşüldüğü TBMM Genel Kurul tutanakları incelendiğinde de bu konuya ne Hükümet üyesi, ne komisyon üyeleri ne de iktidar ve muhalefet partileri sözcülerinin asla değinmediği görülecektir. Açıkçası, konu ve niyet sadece kamuoyundan değil yasama organından da saklanmıştır.

KHK ile yapılmak istenen düzenleme daha bir çok açıdan Anayasaya aykırıdır ki bu hususlar Anayasa hukukçuları tarafından ve KHK'nın cumhurbaşkanı tarafından Hükümete iade gerekçesinde yeterince gündeme getirilmiştir.

Kamuoyunda KHK ile ilgili sürdürülen tartışmalar boyunca Yetki Kanununun veriliş amacı ısrarla gözardı edilmeye çalışılmıştır. O da Yetki Kanununun en önemli amacının memur aylıklarındaki dengesizliğin giderilmesi idi. 4588 sayılı Yetki Kanunun 2 nci maddesinin (c) bendi şöyle demektedir:

"**Memurlar ve diğer kamu görelileri arasındaki ücret adaletsizliklerinin giderilmesi**(ni), **eşit işe eşit ücret ilkesinin gerçekleştirilmesi**(ni) **ve ücret sisteminin nitelikli personelin kamu kesiminde istihdamına olanak sağlayacak şekilde geliştirilmesi**(ni)"

Ne yazık ki bu konuda tek bir adım dahi atılmamış, sadece kimin tarafından, nerede ve kiminle yapılmakta olduğu bilinmeyen bir çalışma olduğu meraklılara fısıldandı. Hatta bir ara, büyük bir gazetemizde iki gün boyunca, kamu görevlilerinin 20 kategoriye ayrılarak aylıklarının belirleneceği haberi yer almıştır. Bu yeni bir haber değildi. Çünkü bu çalışma REFAHYOL Hükümeti döneminde taslak haline getirilmiş ve raflarda bekleyen bir çalışmadan ibaretti.

Açlığa ve sefalete itilen kamu görevlileri ile ilgili tek bir çalışma yapılmadığı gibi, IMF direktifleri ile, 2 milyonu aşkın bu kesim, diğer ücretli ve dar gelirliler ile birlikte kaderine terkedildi.

Bütün bunlara rağmen kamu görevlilerinin disiplin hükümleri ile ilgili 605 sayılı KHK'nın Yetki Kanununa dayanılarak çıkarılmaya çalışılması, sadece işi oldu-bittiye getirme anlamına gelmektedir.

Nitekim Anayasa Mahkemesinin 05.10.2000 tarihli bir açıklaması ile KHK'nin dayandığı 4588 sayılı Yetki Kanununun iptal edildiği kamuoyuna duyuruldu. Demek ki, yaratılan bunca sıkıntı boşunaydı.

HUKUK FACİASI

KHK ile değişiklik ve ilave yapılmak istenen üç kanun ve bir KHK'da, kamu görevlilerine uygulanacak disiplin hükümleri yeterince yer almaktadır. Aslında KHK ile getirilen çok yeni bir şey yoktu. 12 Eylül mantığının ürünü olan **'insanları potansiyel suçlu'** görme anlayışı, KHK ile devam ettirilmek istenmiştir.

Yasalar ve KHK metninde yapılmak istenen değişikliklerle, istismara açık ve keyfi yorumlara müsait, çalışanları birbirleri aleyhinde jurnale imkan veren ve cezalandırılması veya memuriyetten çıkarılması istenen personele savunma hakkı vermeyen **'polis devleti'** anlayışı hakim kılınmak istenmiştir.

Değişiklik içeren metinlerde, 'yıkıcılık', 'bölücülük', 'Cumhuriyetin niteliklerine karşı hareketler' in tanımı yapılmamıştır. Yani '**kamu görevlisi ne yaparsa bu tanımlara girer?**' belli değildir. Dolayısıyla **'ısmarlama teftişe'**, **'ısmarlama şikayetlere'** açık bir **jurnal sistemi** öngörülüştür. Öyle ki, görevden alınamayan memurlar bile bu suçlamalardan nasibini alabilecektir.

Aslında Türk Ceza Kanunu ve diğer kimi kanunlarda anılan suçlar için yeterli düzenleme vardır. Yapılması gereken bu tür suçları işleyenler ile ilgili olarak konunun yargıya intikal ettirilmesi ve yargı kararının beklenmesidir. Bu bir evrensel hukuk ilkesidir. Ama Anayasanın 38 inci maddesindeki **"suçluluğu hükmen sabit oluncaya kadar kimse suçlu sayılamaz"** hükmünün alenen çiğnenmesi göze alınmıştır.

Olayın bir başka vahim boyutu daha vardır. O da şudur:

Hakim ve savcılar ile ilgili, meslekten çıkarma kararlarını veren ve Başkanlığını siyasi niteliğe sahip Adalet Bakanının yaptığı ve 5 kişiden oluşan Hakim ve Savcılar Yüksek Kurulu (Ki Adalet Bakanlığı Müsteşarı da kurul üyesidir ve sadece 3 kurul üyesi meslektendir) kararlarına karşı yargı yolu kapalıdır. Yani hakim ve savcıların meslekten çıkarma cezasına karşı yargıya başvuru hakları yoktur.

Yıkıcı, bölücü veya irticacı memurları takip için muhtemelen resmi veya gayri resmi bir **"Takip Kurulu"** kurulacaktır. Takip Kurulunca hakkında işlem yapılması istenen memurlar ilgili birimlere bildirilecek ve memurluktan çıkarılmaları sağlanacaktır.

Yargıya başvuracak memur, suçsuzluğunu kendisi kanıtlayacaktır. Tarifi olmayan bir suçlama ile ilgili olarak, 'yıkıcı', 'bölücü' veya 'irticacı' olmadığını kim, nasıl kanıtlayabilecektir?

Yargıya başvuranlarda ise bir başka sorun yaşanacaktır. Herhangi bir memurun, memurluktan çıkarılma cezasına karşı yargıya başvurması durumunda, memuru haklı bulup onu aklayan yargı mensubunun bu kez kendisi, anılan suça iştirak dolayısıyla aynı **"Takip Kurulu"** tarafından **"memuriuktan çıkarılacaklar"** listesine alınacaktır. Yani memurluktan çıkarılan bir memur yargı karşısına çıktığında haklı bile olsa, kendi geleceğini, işini, eşini ve çocuklarını düşünmek zorunda kalan hakim adilane bir kararı nasıl verecektir? Vermesi mümkün müdür? Verirse başına benzer bir olay gelmeyeceğine dair teminatı var mıdır?

Görülüyor ki, KHK ile geliştirilmek istenen düzenleme tam bir yargısız infaz ve hukuk faciasıdır. **"Önce as, sonra yargıla"** gibi ilkel ve hukukla bağdaşmayan bir anlayış hakim kılmak istenmektedir.

İDARENİN ELİ KOLU BAĞLI MI ?

Yetkililer KHK' yi savunurken devlet kadrolarında yıkıcı, bölücü ve irticacılarla dolu olduğu masallarının arkasına sığınmaya çalışıyor. Bu doğru ve haklı bir yaklaşım değildir.

Türkiye'nin terörle en yoğun biçimde boğuştuğu 1991-1995 yılları arasında bu tür düzenlemeye gerek görülmedi, kıyamet de kopmadı.

Kaldı ki, anılan suçları işleyenler ile ilgili yeterli mevzuat vardır. Nitekim, Hizbullah operasyonlarının başladığı günden buyana 174 kamu görevlisinin işine son verilmiştir. Demek ki, mevzuat müsait, hakkında somut belge olan personel hakkında 10 gün içinde işlem yapılması

mümkündür. Bu sürenin 7 günü savunma hakkı, 3 günü de Yüksek Disiplin Kurulu toplanma ve karar verme süresidir.

Ama yapılmak istenen, savunma hakkını yok ederek sorgusuz, sualsiz, yargısız infazdır.

Memurluktan atılan personelin kamu kurum ve kuruluşlarında geçici işçi statüsünde bile çalışmasını önlemektir.

TÜRKİYE KAMU-SEN NE İSTİYOR?

Hiç kimse yıkıcı, bölücü ve irticacıların devlet kadrolarında çalışmasını istemiyor. Türkiye Kamu-Sen bu suçları işleyenlerin en ağır şekilde cezalandırılmasını istiyor. Nitekim, **Türkiye Kamu-Sen Öcalan ve Hizbullah davalarına müdahil olarak katılan tek sivil toplum örgütüdür.**

İki milyonluk memur kitlesi içerisinde yıkıcı, bölücü veya irticacılar olabilir. Elbette bunlar, devlet kadrolarından ayıklanmalıdır. Buna kimsenin itirazı da yoktur.

Türkiye Kamu-Sen'in bu konuda temel talebi şudur: Yıkıcı, bölücü ve Cumhuriyetin niteliklerine aykırı hareketler tanımlansın. Suçun tarifi yapılsın ve niteliği belirlensin. Savunma hakkı saklı kalsın ve en önemlisi düzenlemeler bu esaslara uygun olarak KHK ile değil, TBMM'den kanun çıkarılarak yapılsın. Belirgin bir şekilde verilen cezalar da suçun işleniş biçimine göre kademeli bir şekilde tayin edilsin.

ANAYASA SUÇUNU SADECE MEMURLAR MI İŞLİYOR?

KHK ile üç yasa ve bir KHK'da yapılmak istenen değişikliklerde ısrarla Anayasanın '**Cumhuriyetin nitelikleri**' başlıklı 2 inci maddesine gönderme yapılıyor. Anayasanın 2 inci maddesinin ne dediğine bir bakalım:

"**Madde 2 : Türkiye Cumhuriyeti, toplumun huzuru, milli dayanışma ve adalet anlayışı içinde, insan haklarına saygılı, Atatürk milliyetçiliğine bağlı, başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan, demokratik, laik ve sosyal bir hukuk devletidir.**"

Eğer Anayasa, vatandaşların yanı sıra Türkiye'deki tüm kurum ve kuruluşları da bağlıyorsa, ki öyle olması gerekir, o zaman Anayasaya aykırı hareket edenler kim olursa olsun cezalandırılmaları gerekmez mi?

Milli gelirin bölüşümündeki çarpıklık, yani nüfusun en alt yüzde 20'lik diliminin milli gelirin yüzde 4.9'unu alırken, en üst yüzde 20'lik diliminin milli gelirin yüzde 54.9'unu alıyor olması sosyal devlet ilkesinin çiğnenmesi değil midir? Bunun suçluları yok mudur?

Kamu kesiminde çalışanlar arasındaki ücret adaletsizlikleri sosyal adalet ile bağdaşıyor mu?

Anayasanın, memurların sendikal haklarını düzenleyen 53 üncü maddesinin gerektirdiği sendika yasasının 5 yasama yılı boyunca çıkarılmamış olması ve kamu görevlilerinin Anayasadan kaynaklanan sendikal haklarını 5 yıldır kullanamamaları bir Anaya suçu değil midir?

Sosyal devlet ilkesinin çiğnenmesi suç değil midir?

Çalışma hayatında en yoğun şekilde yaşanan insan hakları ihlalleri, yargı kararlarını tanımazlık suç değil midir?

Demokratik ve sosyal hukuk devleti ile çelişen karar ve uygulamalar suç oluşturmuyor mu?

Anayasayı açıkça ayaklar altına alan darbecilerin hangisini yargılayabildik ki?

Günlük hayatın her alanında Anayasanın 2 inci maddesine aykırı düzenleme ve uygulamalarla karşı karşıya değil miyiz?

Kaldı ki Cumhuriyetin tek niteliği laiklik değildir. Türkiye Cumhuriyeti demokratik, laik ve sosyal bir hukuk devletidir. Demokratiklik ve sosyal hukuk devleti ilkeleri gözardı edilerek cumhuriyetin temel ilkelerinin nasıl korunacağını anlamak mümkün değildir.

ŞİMDİ NE OLACAK?

Yetki Yasasının Anayasa Mahkemesince iptal edilmesi bir yana, Cumhurbaşkanının 605 sayılı KHK' yi iki kez veto etmesi sonucu, konu yasa ile düzenlenmeye çalışılacaktır. Zaten yukarıda belirttiğimiz gibi değişiklikleri içeren yasa tasarıları da Mecliste komisyonların gündemindedir.

KHK'ya karşı gösterilen tepkiler toplumda olumlu yankı bulmuştur. Değişikliğe gerek olmamakla birlikte, eğer mutlaka değişiklik yapılma isteniyorsa, yukarıda açıkladığımız çerçevede ve istismara meydan vermeyecek, Anayasaya ve evrensel hukuk kurallarına uygun olarak kanun ile değişiklik yapılmalıdır.

Yargı kararlarını bile hiçe sayan iktidar anlayışlarının eline, hukuk kurallarını tanımayacak yetkiler verilmemelidir.

IMF DÜNYA BANKASI BİR KRİZ YÖNETİMİ OLARAK KÜRESELLEŞME

Koray DEĞİRMENCİ
Dış İlişkiler Uzmanı
TÜRK-İŞ

Dünyadaki küreselleşme rüzgarı kendini daha çok alanda hissettirmeye devam ettikçe, bu sürecin bir takım gerekliliklerini yerine getirme yolunda bir araç olarak kullanılan kurumlardan daha da çok bahsedilecektir. IMF ve Dünya Bankası üzerine bolca yazılıyor, üzerine çeşitli yorumlar yapılıyor. Bu yazı da günümüzün en etkili kurumlarından olan IMF ve Dünya Bankası üzerine bir başka yazı. Ancak her yazıda biraz daha fazla hissettiğimiz olgu giderek bu ve benzeri kurumlara olan tepkinin kendine malzeme olarak istemediği kadar sözcü ve olay bulmasıdır. Bu kurumlara dönük eleştiri o kadar yaygın hale gelmiştir ki eleştirinin kendisi oldukça kurumsal bir hal almış ve etkisizleşmiştir. IMF ve kardeşi Dünya Bankası'na olan tepkinin bir patlamaya yol açmaması için egemen devletlerin kendileri ve bu kurumun idaresine getirilmiş kişiler bile geri dönülemez bir süreçten ve bu sürecin acılarından bahseder oldular. Ancak burada etkisizleştirilmesi gereken ve oldukça yaygınlaşan bir söylemden bahsetmek gerekir. Arjantin ve Şili örneklerinin üzerine kurulan bu söylem 'gelişmekte olan' ülkelere acı ama sonu güzel bir reçete sunmaktadır. Dolayısıyla ülkelerin yaşadığı olumsuzluklar yaraya tuz basılması yani bir tedavi yöntemi gibi gösterilmektedir. Şili'de geçmişe oranla yaşanan dinginlik hali koşulların iyileşmesine değil konuşan ağızların kapanmasına ve toplumsal bir umutsuzluk haline tekabül etmektedir. Şili'de vahşi kapitalizmin bütün unsurlarını kurmak, acımasız gelir adaletsizliğini ortaya çıkarmak, sosyal güvenlik mekanizmalarını yoketmek IMF güdümündeki siyasi iktidarların işidir ve egemen sınıf açısından bir başarıdır. Dolayısıyla ekonominin toplumsal olandan koptuğu ve toplumsal faydadan bağımsız kendi başına bir takım kurallarla işlediği bir sistemde sorunlara çözüm o sistemin istediği yönde olacaktır.

IMF ve Dünya Bankası üzerine düşünürken, bize tavır almada kaynaklık edecek birkaç noktadan bahsetmek gerekmektedir. Bu noktaları anlamak politika üretmek ve olayın ideolojik boyutunu kavramak açısından önem taşımaktadır. Birinci nokta bu kurumların kendilerini aklama psikolojisi içinde olduğudur. IMF ve Dünya Bankası üzerine yazılacak her yazıda bu kurumların çeşitli ülkelerde uyguladıkları politikaların feci sonuçlarının sıralandığını görüyoruz. Aynı şekilde çeşitli ülkelerde yapılan gösterilerin hemen hepsinde bilinçli bir IMF karşıtlığı ortaya çıkmaktadır. Eğer durum böyleyse ve IMF ve Dünya Bankası'nın dayattığı politikalar uygulama alanı bulunması için belli bir kitle tabanının desteğini almak zorundaysa, demek ki ideoloji bambaşka bir yere dayanmaktadır. Bu ideoloji devrin diyalog ve uzlaşma devri olduğudur. Ancak açıkça gözlenmektedir ki küreselleşme sınıf çıkarlarının yakınlaştığı değil aksine birbiriyle hiç kesişmediği bir sosyo-ekonomik sistemdir. Bu ideolojinin tabanını ortadan kaldırmak dayatılan bu politikalara karşı emekçilerin bilinçli desteğini almak anlamına gelecektir. İkinci ancak bunla ilişkili nokta küreselleşmeye bakışımızla ilgilidir. Eğer küreselleşmeyi bir 'kriz yönetimi' olarak kavrayabilirsek, IMF ve Dünya Bankası'nın kullandığı ideoloji açıklaşacaktır. Ulusal ekonominin silikleştiği ve küreselleşmeye direnmenin ülkenin marjinalleşeceği anlamına geldiğinin iddia edildiği bir süreçte açıktır ki egemen söylemin kullandığı ikna yöntemi herşeye rağmen uyum sağlamanın varolan tek seçenek olduğudur. Bu, kurumların varolan meşruiyetini sağlamaktadır. Eğer küreselleşmeyi egemen ülkeler açısından bir kriz yönetimi, az gelişmiş ülkeler açısından sömürgeleşmenin yeni biçimi olarak kavrarsak çıkarlar arasındaki saf çelişki daha iyi anlaşılacak ve gelişmeden kastedilenin ne olduğu daha iyi kavranacaktır.

IMF'den ilginç bir biçimde bir dayanışma örgütü olarak bahsedebilen çevreler bile IMF politikalarının ülkeler üzerinde yarattığı toplumsal yıkımı görmek durumunda kalmış ve bu sonuçları başka gelişmelerle ilişkilendirmeye çalışmıştır. Tarihsel süreç izlenirse bu ve benzeri kurumların işlevleri belirginleşecektir. IMF ve Dünya Bankası açıktır ki 1929'da başlayan ekonomik krizin getirdiği deneyimlerin bir ürünüdür. 1930'larda ülkeleri akıl almaz biçimde felakete doğru iten kriz, ekonomisi büyük ölçüde kapalı olan Almanya ve Sovyetler Birliği üzerinde aynı etkiyi yapmamıştır. II. Dünya savaşı'nda gücü iyice belirginleşen Sovyetler Birliği kapitalist dünya üzerinde bir tehdit oluşturmaya başlayınca ve soğuk savaşın başlamasıyla birlikte, kapitalist blok kendi içinde istikrarın sağlanması ve ekonomik ilişkilerin 1929'da başlayan sürece kaynaklık edecek şekilde kırılganlaşmaması için

IMF ve Dünya Bankası adı altında düzenleyici kurumlar yaratma yoluna başvurmuştur. Sömürgelerin bağımsızlıklarını kazanması, çeşitli ülkelerdeki model arayışları az gelişmiş ülkelere yönelik projeleri kredilendirecek olan Dünya Bankası'nın kurulmasına yol açmıştır. IMF ise gelişmiş ülkelerin kendi aralarındaki ekonomik ilişkilerin düzenlenmesi işlevini yüklenmiştir. Bu işbölümü özellikle 1970'lerdeki kriz ve yeni dünya düzeni olarak adlandırdığımız süreç sonrasında yokolmuş IMF ve Dünya Bankası gelişmekte olan ülkelere yapısal uyum programları adı altında bir takım politikalar dayatmaya başlamıştır. 1950'ler ve 1960'lar boyunca gelişmekte olan ülkeler kalkınmacı politikalar çerçevesinde sınırlı da olsa belli gelişim noktaları kaydettiler ve refah düzeyinde olumlu bir ilerleme sağladılar. 1970'lerde Keynesçi ekonomik politikaların kriz yarattığı dönemde gelişmekte olan ülkeler hala uygun koşullarda krediler bulabiliyorlardı. Ancak bu ülkeler bahsedilen kriz koşulları derinleştikçe borçlarını ödeyemez hale geldiler. Ekonomik güçlük içinde olan gelişmekte olan ülkelerde yatırım yapmış olan çok uluslu şirketlerin karları da gittikçe azalmaya başlayınca kriz iki taraf içinde tehdit edici hale ulaştı. Bu dönem kritik bir dönemdir; IMF bu dönemden sonra gelişmekte olan ülkelerin ödemeler dengesindeki güçlükleri gidermek adı altında aslında borç ödemeye yönelik ve gelişmiş ülkelerin ekonomik krizini aşacağı yeni bir sistemle bütünleşmeye yönelik bir ekonomik sistemin bu ülkelerde kurulmasına aracılık etmiştir. Dolayısıyla küreselleşme gelişmiş ülkeler için küreselleşmedir; gelişmekte olan ülkelerdeki ekonomik sistem küreselleşmenin ayaklarını oluşturmaktadır.

IMF ve Dünya Bankası'nca dayatılan politikalar istikrar programları ve yapısal uyum programları olmak üzere iki dala ayrılabilir. Birinci politika daha çok kısa vadeli borç ödemeye dolayısıyla ödemeler dengesini düzeltmeye yöneliktir. İkinci dal ise daha uzun vadeli ve ülkede bir yeniden yapılanmayı gerektiren bir proje olarak görülebilir. Yapısal uyum programlarının ana koşulları şu şekilde sıralanabilir: Ekonominin ihracata dayalı bir biçimde örgütlenmesi, yabancı sermaye girişinin kolaylaştırılması, kamu harcamalarının kısılması, ulusal ekonominin korunmasına dönük devlet müdahalesinin kırılması ve özelleştirme. Uygulanan bu politikalar sonucunda ihtiyaçları ve nesnel koşulları birbirinden oldukça farklı toplumlarda üretilen malların aynı pazarda ve acımasız rekabet şartlarında tüketime sunulması amaçlanmıştır. Ulusötesi sermaye kendisi için en uygun koşullarda ürettiği malları diğer bir ülkenin ulusal şartlarını kendi lehinde düzenleyerek pazarlamaktadır. Maliyetin düşürülmesi adı altında yeni üretim teknikleri geliştirilmiş ve bir ülkenin işçisi daha fakir bir ülkede üretim yapmakla tehdit edilir olmuştur. Gelir dağılımının anormal düzeyde bozulması ve işsizliğin artması çalışanlar için boyun eğmekten başka bir anlam ifade etmemektedir. Bahsedilen

bu koşulların oluşmasında temel görev IMF ve Dünya Bankası'na verilmiştir.

IMF'nin kurumsal olarak ne ifade ettiği Yönetim Kurulundaki oy hakkına bakılarak anlaşılabilir. ABD'nin oy hakkı %17,35 iken Türkiye'nin oy hakkı %0,46'dır. IMF'ye üye 182 ülkeden 5 ülkenin (ABD, İngiltere, Almanya, Fransa, Japonya) oy hakkı yaklaşık %40'dır.

Türkiye IMF'ye 1947 yılında üye olmuş ve 1986-1993 dönemi hariç hemen hemen her üç yılda bir stand-by düzenlemesine muhatap olmuştur. DP iktidarı dönemindeki ciddi ekonomik kriz sonrasında 1958'de bir istikrar programı uygulamaya konmuş ve devlet harcamalarına ve KİT finansmanına ciddi kısıtlamalar getirilmiştir. Türkiye 1960'lar boyunca borçlarını kapatmaya çalışmış ancak OECD ülkelerinden yüksek faizlerle alınan borçlardan sonra ekonomik kriz iyice derinleşmiştir. 1970 Ağustos'unda açıklanan bir diğer istikrar programı sonrasında görece iyigiden ekonomik göstergeler 1973'de patlak veren kriz sonrasında tekrar bozulmuş ve IMF tekrar kemer sıkma politikalarının uygulanmasını istemiştir. Bu süreç sonrasında 24 Ocak 1980'de alınan ekonomik kararlar Türkiye'nin bugününde belirleyici bir adım olma sıfatını kazanmıştır. Ödemeler dengesinde iyileşme için atılan adımların nesnel sonuçları ilginçtir: 1983'de 19,2 milyar dolar olan dış borç 1999'da 110 milyar dolara çıkmıştır.

1997 ve 1998 yılları boyunca IMF yetkilileri Türkiye için şok tedbirler önerdiler. Temelde ücretlerin kısılması, kamu harcamalarının azaltılması, özelleştirme, sosyal güvenliğin budanması olarak özetlenebilecek bu tedbirler borç ödemeye dönük ekonominin ve küreselleşmenin gerektirdiği sömürü zincirininin halkalarını sağlamlaştırmanın bir yolu olarak görülmelidir. IMF ile 1 Temmuz 1998'de yapılan yakın izleme anlaşması 1961'den beri yapılan 17. anlaşmaydı. 18 Nisan seçimleri sonrasında iktidara gelen 57. Hükümet 9 Aralık 1999'da IMF'ye bir niyet mektubu vermiştir. Emeklilik yaşının yükseltilmesi, ücretlerin geçmiş değil beklenen enflasyon oranında artırılması, hızlı bir özelleştirme programı, tarımsal destekleme kredilerinin kaldırılması, kamu personelinin azaltılması niyet mektubunda açıkça yeralan hedeflerdir. 22 Haziran 2000'de verilen niyet mektubunda sayılanların gerçekleşme durumuna ilişkin bilgi verilmiş TEKEL, ÇAYKUR, MKEK ve Şeker fabrikalarının özelleştirilmesi gündeme getirilmiştir. Niyet mektubunda sosyal güvenlikteki sözde reform girişimlerinden bahsedilmiş, memur zamlarına yapılan düşük düzeydeki artıştan memnuniyetle söz edilmiş ve kamu sektöründeki ücret artışlarının hedeflenen enflasyon düzeyinde artırılacağı sözü verilmiştir. Tarım politikalarına da geniş yer verilmiş, devlet bankalarının verdiği kredi sübvansiyonlarının kaldırılmasından ve destekleme fiyatlarındaki hedeflenen enflasyon kadar yapılan artıştan bahsedilmiştir.

IMF ve Dünya Bankası'nın düzenleyici kurumlar olarak işlev kazandığı küreselleşme sisteminde gelişmekte olan ülkelerin rolü kriz yönetimi alanı içine oturmaktadır. Üretilen mallara gerekli pazarı da düşünen egemen devletler gelişmekte olan ülkelere belli ölçüde gelişme noktaları açmakta ancak ulusal bağımsızlık ve egemenlik kavramını da zedelemek istemektedirler. İstedikleri kendilerinin biçimlendirdikleri ve de kendilerinin uzun vadeli çıkarları ile örtüşen sistemlerdir. Bu şekilde bir sistem kurgusu açıktır ki gelişmiş ülkelerin 1930 ve 1970'lerde yaşadığı kriz dönemlerinin deneyimlerinden türetilmiştir. Çünkü ulusal korumacılığın hakim olduğu ya da hiç değilse tamamen ortadan kalkmadığı koşullar, doğasında zaten küreselleşme eğilimi bulunan kapitalizmin gelişmiş ülkeler açısından sıkıntılı olduğu zamanlardır. Keynesçi politikaların hakim olduğu dönemin II. Dünya Savaşı ertesinin bunalımlı ama bir o kadar da atılıma açık zamanlar olduğunu hatırlarsak bu durumu anlamamız kolaylaşır. Yani ülkeler arasındaki uçurumun daha da büyüdüğü, teknolojik gelişimler yardımıyla üretimde mekan kavramının yokolduğu şartlarda kapitalin, malların küresel düzeyde hareketliliği kapitalizm için bir gerekliliktir ve kar için bir önkoşul halini almaktadır. Ulusal korumacılık belli bir dönem gelşimiş ülkelere hizmet etmiştir. Ancak bugünkü şartlarda karitalizmin aldığı ders ulusal sınırları yoketme yönünde olmuştur. Elinde ekonominin belirleyici unsurlarını bulunduran güçlü ülkelerin kendi aleyhlerinde olan durumlarda ulusal sınırları savunduğu da tarihten öğrendiğimiz bir gerçektir.

Türkiye 24 Ocak kararları ertesinde ve onyıllardır uygulanan politikalar çerçevesinde kendine bir yol çizmektedir. Daha doğrusu bu yol büyük ölçüde ulusötesi tekelci sermayenin ve egemen devletlerin sözcüsü durumundaki kurumların aracılığı ile çizilmekte ve Türkiye'ye dönük kurgulanan işlev çerçevesinde oluşmaktadır. Kendi bölgesinde ikinci bir emperyalist uydu güç olarak varolmak isteyen Türkiye'yi ya insan yüzlü bir kapitalizm ya da Latin Amerika ülkelerinde görülen türden vahşi bir kapitalizm beklemektedir. Şu anki hükümetler ikinci seçeneği yeğlemiş görünmektedirler. Esasen hala bir tarım ülkesi olan Türkiye'de uygulanmaya çalışılan tarım politikaları, gittikçe büyüyen enformal sektör ve işsizlik, Türkiye gibi sosyal güvenlik açısından zaten acınacak durumda bulunan bir ülkede reform adı altında uygulanan sosyal güvenlik politikaları bu tahmini güçlendirmektedir. Açıktır ki günümüzde gelişkinlik ölçütü olarak yeniden bölüşüm politikalarının niteliği değerini kaybetmiştir. ABD gibi gelir dağılımı adaletsizliğinin en üst düzeye çıktığı, sokakların evsiz insanlarla dolu olduğu ve toplumsal cinnete sebebiyet verecek denli yabancılaşmanın yaşandığı bir ülke bir süper güç ve model ülke olarak gösterilmektedir. Küreselleşme sadece gelişmekte olan ülkelerdeki ezilen sınıflara değil gelişmiş ülkelerdeki ezilen sınıflara da

sefalet getirmiştir. IMF ve Dünya Bankası bahsedilen bu sefaletin kaçınılmaz olduğunu, gelecekte istikrar sağlamak için bunlara katlanılması gerektiğini söylemektedirler.

Bugün mücadele edilmesi gereken temel ideolojilerden birisi gelişme perspektiflerinin ulusal sınırlar içinde bir ve aynı olduğudur. Egemen sınıfların gelişmeden anladığı şeyin yoksulluk içinde yaşayan halklar için bir anlam ifade etmediğini daha doğrusu onlardan daha fazla almak demek olduğunu anlamak ve anlatmak bir gereklilik halini almıştır. IMF politikalarının belli bir halk tabanı bulması gerektiğini söylemiştik. Dolayısıyla bu gerçeğin farkına varılması dayatılan bu politikalara karşı etkin bir direnç noktası oluşturacaktır. İkinci ideoloji küreselleşme sürecindeki acımasız rekabete karşısında güçlü kalabilmek için ulusal çapta uzlaşmanın gerekli olduğu şeklindedir. Bu nokta işçi ücretlerinden, işverenlerin esneklik istemlerine kadar birçok konuda kaynaklık etme görevi üstlenmektedir. Açıktır ki diyalog ve uzlaşma ile kastedilen, ücretlerden kamu harcamalarına kadar birçok konuda egemen devletlerin ve ulusötesi şirketlerin uygun bulduğu ortamları hazırlamadan başka birşey değildir. Dolayısıyla IMF ve Dünya Bankası'nı birer araç olarak görüp asıl olanın modern bir sömürgecilik sistemindeki egemen güçler olduğunu anlamak ve anlatmak gerekmektedir.

TBMM KUTÜPHANESİ

SENDİKALAR VE..YOZLAŞMA

Aydın ÜNAL
Basın Danışmanı
HAK-İŞ

Her ne kadar Genç bir cumhuriyet olsa da, Türkiye'nin, binlerce yılın birikimi üzerinde kurulduğunu inkar etmek mümkün değildir. Nitekim bugün Ankara'da yükselen devasa kurumların birçoğunun kuruluş tarihinin 1923 öncesi olarak kabul edildiği bilinmektedir. Onlarca devlet kurulurken ve bir o kadarı da yıkılırken, gelenekler devam etmiş, Türkiye Cumhuriyeti Büyük Selçuklular'dan, Anadolu Selçukluları'ndan, Osmanlıdan devlet yönetimine ilişkin çok sayıda geleneği tevarüs etmiştir. (Hemen aklıma Fatih'in fedaisi Kara Murat geliyor. Natuk Baytan'ın herbiri klasik olan filmlerinde anlatılanlar tamamıyla da gerçekdışı olmasa gerek. Devlet-i Ali Osmani için ok atıp oklanan Kara Murat ile günümüzün "devlet için kurşun atıp kurşun yiyenleri" arasında ne fark vardır? Ya da Büyük Selçuklu İmparatorluğu'nun destansı Veziri Nizam-ül Mülk'ün devlet anlayışı Osmanlı vezirlerine ne kadar sirayet etmiştir, Türkiye Cumhuriyeti Başbakanları'nın "teamüllerinden" ne kadar farklıdır?)

Büyük romancımız Oğuz Atay, Tutunamayanlar adlı romanının bir yerinde Türkleri tanımlarken, "Türkler hep hasır üzerinde otururlardı, böylece işleri hasıraltı edebilirlerdi" şeklinde ifadeler kullanırken, mizahla karışık artık içiçe yaşamaya alıştığımız bir yönetim geleneğini de acı bir gülümsemeye büründürüyor.

Aslına bakarsanız yozlaşma nedeniyle tarihe karışan çok az devlet var. (Yani yozlaşmadan kim ölmüş?) Osmanlı İmparatorluğu hakkında yozlaştığı için çözüldü gibi iddialar bulunsa da çok kaydadeğer görünmüyor. Kurumlarını İmparatorluktan miras alan cumhuriyetimizin boğuştuğu yozlaşma ve yolsuzluk problemi de bir miras mıdır değil midir? Cevabı net olmamakla birlikte yozlaşma ve yolsuzluğun mirastan çok değişim karşısında direniş olduğunu iddia edebiliriz.

Kavramsal tanımı, nedenleri ve tarihi süreci bir yana bırakalım. Ülkemiz, ciddi bir yozlaşma ve yolsuzluk problemi içinde çırpınıyor. Yozlaşma ve yolsuzluğu, eşyanın tabiatı olarak gören düşünceler var. Kapitalist ve liberal sistemlerde vazgeçilmez kabul edilmekle birlikte diğer sistemlerde de sık sık ve daha ağır şekilde karşımıza çıkıyor. Batı'dan doğuya geldikçe, yani yoksulluk, otorite, değişime direniş, diktatörlük, kapalı sistemlere doğru yaklaştıkça yozlaşma grafiği de yükseliyor.

"Köşe Dönme", "Benim memurum işini bilir", "Verdiysem ben verdim", "Dün dündü" gibi kavramlarla heykelleşen bir çürümeyle karşı karşıyayız. Hemen her gün yeni bir yolsuzluk haberi duyuyoruz ama artık hiç tepki vermiyoruz. Sıradan yolsuzluklar ilgimizi çekmiyor, haber değeri bile olmuyor. Miktar artarsa ya da kurnazlık karmaşık olursa magazinel bir yaklaşımla vakaya eğiliyoruz. Onun dışında, "götürmeyeni" kınama, çalmayanı yerme, işini uydurmayanı enayi yerine koyma gibi yeni alışkanlıklar ediniyoruz.

90'lı yılların başında şiddetlenen dosyalar savaşını hatırlayın. Hani bir parti diğeri aleyhine bir yolsuzluk dosyasını ortaya çıkarıyor, durum 1-0'ken diğeri öbürü aleyhine dosyasını çekiyordu. Kamuoyu ilgisizce izlediği bu savaş sayesinde biraz olsun şeffaflaşmanın ne olduğunu anlayacaktı ki etkili ve yetkili bir zat çıkıp "Kesin artık. Sistemi yıpratıyorsunuz" deyiverdi. Sonuçta kazanan yine hasırın altı oldu. sistem de kurtuldu.

Kuşkusuz dumanın her çıktığı yerde ateş yok. Bugün Türkiye'de herkes herkesi yolsuzlukla suçluyor. Kimi zaman, mesela baklava çalan çocuklar olayında olduğu gibi, "Adaletin" güçlü elleri kendisini hissettiriyor, kimi zaman gerçekten temiz ve masum insanlar, önleri kesilebilsin diye suçlanabiliyor, kimi zaman da deveyi hamuduyla götürenler aile fotoğraflarında yeralabiliyor.

Konu yolsuzluk olunca bol malzeme var. Ama yukarda da dediğimiz gibi, bu konu artık yeterince ilgi çekici değil. Yolsuzluk ve yozlaşmayla mücadele yerine kırk kulpun birinden tutunmak daha karlı gibi görünüyor.

Olayın traji komik yanı bir tarafa, elimizi attığımız yer elimizde kalıyor. Yozlaşma, çürüme ve yolsuzluk, toplumsal adaleti, sosyal dokuyu, güven duygusunu yokediyor. Ekonomik anlamdaki yozlaşma, eğitimden kültüre, bilimden sanata, siyasetten medyaya, yargıya kadar her alanı etkisi altına alıyor. Parayı elinde tutanlar ya da çuval çuval para taşıyanlar, satın alınamayacak hiçbir şeyin olmadığını adeta ispata çalışıyorlar. Adaletin cüzdanla vicdan arasında sıkıştığını itiraftan daha acı ne olabilir. Ve artık eski Türk filmlerindeki kendini asla satmayan temiz kalpli masum delikanlılara ve kızlara da yabancılaşmaya başlıyoruz.

Yolsuzluklar ve onların getirdiği yozlaşma bir anlayış, kültür, en önemlisi de yerleşik bir sistem olarak günlük hayatımızda yerini alıyor. Yozlaşmaya ve yolsuzluklara yönelik en ufak bir itiraz bile çarkın dışına çıkmak oluyor. Çarkın dışında da artık hayat şansı bulmak zorlaşıyor. Sistem, kendinden olmayanı, gözünü yummayanı,

üstüne üstlük bir de sesini yükselteni hemen elimine ediveriyor.

Burada, "Yozlaşmayla nasıl mücadele edilebilir" sorusu geliyor karşımıza. Bu soruya cevap olarak, yıllardır aşınmış ve anlamlarını artık yitirmiş kalıplar var. Şeffaflık, denetim, mücadele, üstüne gitmek gibi. Yozlaşmanın güçlü bir sisteminin olduğu bir ortamda yozlaşmayla mücadele edecek kişi ya da kişilerin hem yozlaşmadan uzak, hem de güçlü olmaları gerekiyor. İlişkilerin içiçe geçtiği, kimin elinin kimin cebinde olduğunun bilinmediği bir ortamda kim kimi suçlayabilir? Kim suçluyu cezalandırabilir. Değil mi ki suçlular aramızda dolaşıyor, şüphelilere dokunulmuyor, yolsuzluk yapanın yanına kar kalıyor, pişkinlik, vurdumduymazlık, yüzsüzlük birer meziyet haline geliyor... Boğazına kadar pisliğe batmışlar, ağızlarını açtıklarında erdem, ahlak dersi veriyorlar. Görkemli törenlerle halkın karşısına çıkarılanlar, yere göğe sığdırılamayanlar, heykeli dikilesiceler, işleri bittiğinde çöpe atılıyor ve sahneden uzaklaştırılıyor. Özellikle siyasetle medya arasında kimi zaman görülen işbirliğinde tereyağından kıl çeker gibi iş bitiriliyor. TBMM'ye başkan olup erdem timsali olarak pazarlananların asıl uzmanlık alanları işleri bitince çarşaf çarşaf sergileniyor. İhale takibi yapmaktan köşe yazısı yazmaya fırsat bulamayanlar, üstelik bir de Başbakanlık yapmış kişilere ana avrat sövenler, foyaları meydana çıkınca yağ gibi üste çıkıveriyorlar...

Türkiye'de yozlaşmayla mücadelede bilinen demokratik mekanizmaların kullanılması imkansızlaşmıştır çünkü tüm mekanizmalar ister istemez yozlaşmıştır. Bir televizyon kanalında yayınlanan komedi dizisinde, karanlık işler çeviren milletvekilinin sekreterinin gazetecilere söylediği söz, geçtiğimiz 20 yılın manifestosu niteliğindedir aslına: "Evet, Cumhur abi ihaleye fesat karıştırdı ama, kendisi laikliğin teminatıdır." Bu anlayış tarzı, verilecek bir mücadelenin karşısındaki en önemli sindirme mekanizmasıdır. Üzerine gideceğiniz bir yolsuzluk karşısında bölücülük, ayrımcılık, vatan hainliği ve benzeri ideolojik sıfatlarla tanımlandığınız, yani sihirli kelimelere muhatap olduğunuz anda, ne sizin, ne de temsil ettiğiniz gücün hiç şansı kalmamıştır.

Bütünüyle ümitsizliğe kapılmaktansa, sivil toplum örgütlerine, ve onların en dinamiği ve güçlüsü olan sendikalara bir şans vermek gerekiyor. Ülkemiz bağlamında ele alındığında sivil toplum kavramının ve sivil toplum örgütlerinin hem nicelik hem de nitelik bakımından yetersiz oldukları bir gerçektir. Ancak sendikalar, sahip oldukları güç, temsil ettikleri kitle, geleneksel misyonları, küresel dünyada onları bekleyen fonksiyonlarıyla yozlaşmanın karşısına çıkabilecek yegane güçtür.

Ancak, sendikaların yozlaşma karşısında durabilmeleri için, neredeyse diğer tüm kurumların bir şekilde boğulmak üzere olduğu yozlaşma bataklığından uzakta olmaları önşarttır ki, kimi zaman ve kimi örgütlerde mali yapının buna izin vermediğini itiraf etmek gerekmektedir. Bugün Türkiye'de holdingleri aratmayacak binaları, dillere destan araçları, israfları, ve tepkisizlikleriyle sendikalar kamuoyunda açıkça tanımlanamayan bir imaja da sahipler. Paranın bu kadar yoğun döndüğü ve hizmetin, yani ürünün siyasi otoriteyle, medyayla, baskı gruplarıyla, sermayeyle doğrudan bağlantılı olduğu durumlarda, yozlaşma kaçınılmaz bile olabiliyor.

Sendikalar ve Yozlaşma başlıklı bir yazıda iki ayrı konudan bahsedilebilirdi. Yozlaşma karşısında sendikalar veya yozlaşan sendikalar. Yozlaşma profilimizi yukarda sergilemeye çalıştıktan sonra bu iki konudan birine, ya da her ikisine de değinmem gerekirdi. Yozlaşan sendikalar konusunu şimdilik pas geçelim. Ne de olsa en büyük hastalığımız yozlaşma karşısında sendikaların mücadelesinin etkili olacağına inanıyoruz ve bu mücadeleyi verebilecek yeteri kadar sendika var.

Ümitsiz değiliz. Onurun para edip etmemesi, borsalarda işlem görüp görmemesi, hala birileri için önem arzedebiliyor. Ahlak adına, etik adına, inanç adına, ya da ideoloji adına... Her ne için olursa olsun, insanların ve insanlığın, daha fazla sorgulamaya ve sorgulanmaya, daha fazla cesarete ihtiyacı var. Bütün bunları muhafaza ederken, saflığı, temizliği de muhafaza etmek gibi zor bir görevi var. Bu tür bireylerin güçlerini birleştirebileceği, ortak mücadele edebileceği zeminler var. En azından elimizde örgüt olarak yine de temiz kalmayı başarabilmiş sendikalar var. Sendikalar biziz, yani çalışanlarız. Onları yozlaşmadan uzak tutmak, onları yozlaşmayla mücadelede kullanmak da bizim görevimiz. Bir başlangıç noktası, en azından şimdilik yeterli.

ÇALIŞMA HAYATINDA ESNEKLİK

Adnan ATEŞ
Uzman
TÜRK-İŞ/TEKSİF SENDİKASI

1970'li yıllarda ortaya çıkan ve 1980'li yıllardan sonra hızlanan küreselleşme sürecinde sermaye kesimi, çalışanları sömürü araçlarından biri olarak esnek çalışmayı(A Tipik çalışma) kullanmaya başlamışlardır. **Sermaye kesimi tarafından gündeme getirilen ve ortaya çıkışı II. Dünya Savaşı sonrasında meydana gelen "teknolojik gelişmeler, üretim modeli değişikliklerine"** dayandırılan **esnekleşme"**, 1970'li yıllardan sonra hız kazanmaya ve dünya ülkelerinde yaygınlaşmaya başlamıştır.

Bugün dünyanın pek çok ülkesinde esnek çalışmaya rastlanmakta ve son yıllarda da ülkemizin gündemine girmeye ve yavaş yavaş da işverenlerce uygulanmaya çalışılmaktadır. **Esnek çalışmanın ortaya çıkış ve yaygınlaşmasının gerçek nedeni; "liberal felsefenin kendini yeniden üretmesi ve esnek çalışmayı krizden çıkmak için bir kurtuluş yolu olarak görmesidir." Esnek çalışma ile gerçekte "çalışanlar çalışma mevzuatının koruması dışına itilmekte ve sınırsız kapitalizm yeniden yaratılmak istenmektedir."**

Esnek çalışmanın ekonomik ve sosyal etkilerinin yanında , kazanılmış hakların tahribi ve iş güvencesizliği gibi konular nedeni ile çalışanları ve sendikalarını da olumsuz olarak etkilemektedir. Esasında esnek çalışma, "çalışma yaşamının işverenin yönetim hakkını sınırlayan normlardan arındırılması ya da en azından bu tip yasal düzenlemelerin sınırlandırılmasıdır."

İşverenlere göre esnek çalıştırmanın getirilmesinin temel amacı; "küreselleşme sürecinde teknolojik gelişmelere uyum, dünya ülkeleri ile rekabet ve işletmelerin ayakta durabilmesi ancak çalışma mevzuatının bu yapıya uygun hale getirilmesi yani esnek çalışmanın uygulanmasıyla aşılabilir. Aksi halde, dünya ülkeleri ile rekabet, ekonomik ve sosyal yönden gelişmiş ülke olmak, işletmelerin ayakta kalabilmesi ve çalışanların korunabilmesi mümkün değildir. İşverenlere göre yapılacak ilk iş; çalışma mevzuatının esnek çalıştırmaya imkan verecek bir yapıya uygun hale getirilmesidir. Onlara göre; çalışma mevzuatı esneklik konusunda katıdır ve değişmelidir."

Esnek çalışma ile ilgili işveren kesiminin önerileri incelendiğinde, "esnek çalışma adı altında sigortasız, sendikasız, toplu iş sözleşmesiz, haklarını savunamayan bir çalışan grubu getirilmek istenmektedir."

Avrupa ülkeleri, Japonya ve Amerika Birleşik Devletleri'nde de esnek çalışma vardır. Ancak, orada endüstriyel demokrasi ve işçilerin yönetime katılması söz konusudur. Her şeyden önce bu ülkelerde iş güvencesi vardır. Ülkemizde de ilk önce bunlara ait düzenlemeleri gerçekleştirmemiz gerekmektedir. İşletmelerde uzlaşmayı ve diyalogu sağlayacak mekanizmaların oluşturulması, Ekonomik ve sosyal konseylerin işini de kolaylaştırır. Ayrıca, sendikal hakların güvenceye alınması, toplu sözleşme, sendika üyeliği ve kayıt dışının önlenmesi gerekir. Bunlar gerçekleştiği takdirde, işverenlerin bu konudaki temel hedefi olan dünya ülkeleri ile rekabet de gerçekleşmiş olur. Ayrıca dünya ülkeleri ile rekabetin çözümünü sadece esnekleştirmeye bağlamak da mümkün değildir. Yeni üretim teknikleri, yeni pazar stratejileri ile yeni yönetim teknikleri ile de bu sorun aşılabilir. Yeni yönetim teknikleri içerisinde ön önemli konu olarak endüstriyel demokrasi karşımıza çıkmaktadır.

İşçi kesimi ve işçi sendikaları ise esnek çalışmaya "işçiler arasındaki dayanışmayı azaltıp bireyselleştirmeyi artırarak sendika üyeliğini zayıflatması, haftalık çalışma sürelerinin kısalmasına alternatif olması ve kısa süreli ücretli izinlerin azalması, sosyal sigorta ve yardımlarından tam olarak yararlanamama, iş planlarında karşılaşılan zorluklar, fazla mesaiyi azaltması, işletmelerde yönetimin güçlenip idarenin kontrolünün artmasına yol açması, çalışanların istihdam güvencesini azaltması ve esnek çalışanlarla tam gün çalışanlar arasında eşitsizlikler yaratması nedeniyle olumsuz bakmakta, karşı çıkmaktadırlar."

İşveren kesimin uyguladığı esnek çalışma ile işçilik ücretleri asgari ücretin altına çekilebilmekte ve bu çalışma türü işverenlere büyük maliyet avantajları sağlanmaktadır. Ancak, esnek çalışma ile çalışma yaşamının daha ileri ve insani bir yapıya kavuşturulması ya da çalışma hayatının kalitesinin yükselmesi iddiaları asılsız kalmaktadır. Esnek çalışmanın işçiler açısından; "çalışma süresinin uzaması, iş yoğunluğunun artması, sendikasızlaştırma, kayıt dışı istihdamın artması , düşük ücret ve kötü çalışma koşulları, kısacası daha fazla sömürü anlamına geldiği açıktır."

Ülkemiz gibi, esnek çalışmanın iş mevzuatında düzenlenmemiş olduğu ülkelerde esnek çalışma modelleri, "giderek daha fazla sayıda işçinin standart çalışma mevzuatının kapsamı dışında kalması, çalışmaya ilişkin asgari çalışma koşulları ve sosyal güvenlik kapsamı gibi toplumsal güvencelerden mahrum bırakmaktadır."

Uluslararası Çalışma Teşkilatı (ILO)'nun 1997 yılında 22 ülkede yaptığı araştırmaya göre; esneklik çalışma hayatında şu alanlarda ortaya çıkmaktadır;

-Hizmet akitleri alanında esneklik; **a-tipik iş sözleşmesi olarak bilinen sözleşme biçimlerine başvurarak ve iş sözleşmesinin işveren tarafından tek taraflı sona erdirilmesi yolu ile gevşetilmesidir.**

-İstihdamda esneklik; **a-tipik istihdam,belirsiz istihdam,güvensiz istihdam biçiminde adlandırılır. Bunların başlıca türleri,yarım zamanlı istihdam,gelip geçici istihdam,eğitim sözleşmeleri çerçevesinde istihdam,çıraklık, stajyer gibi ve mevsimlik istihdamdır. Ayrıca fason üretim ve taşeronlaşmayı da bu grup içinde sayabiliriz.**

-Ücret esnekliği; **asgari ücret,ücretlerin başarımla, performansla ilişkilendirilmesi, ücretlerle fiyatlar arasındaki bağlantının koparılmasıdır.**

-Çalışma sürelerinde esneklik; **çalışma süresinin yıllıklaştırılması,günlük ve haftalık çalışma sürelerinde yenilikler ve fazla mesai ödemelerinde yeni yöntemlerdir.**

-İşin düzenlenmesinde esneklik; **meslekler arasındaki sınırların beceri geliştirilmesiyle aşılması ve ekip çalışmasına yer verilmesidir.**

Ayrıca araştırmada işverenler, belirtilen esneklik çeşitlerini şu araçlarla uygulama imkanı bulmaktadırlar: Mevzuatta yasal düzenlemelerle, toplu iş sözleşmeleriyle,ferdi iş akitleriyle, işverenlerin tek taraflı girişimleriyle ya da bu yöntemlerin bir tür bileşimiyle getirilebilir.

Yaygın olarak kullanılan bir başka gruplandırmaya göre esnek çalışma beş ayrı şekilde karşımıza çıkmaktadır:

1) Sayısal esneklik: İşverenin işyerindeki işçi sayısıyla istediği gibi oynayabilmesidir. Böylelikle işveren,işçi sayısını özgürce değiştirebilme olanağına sahip olabilmekte, yani dilediği gibi işçi çıkarabilmektedir. Türkiye gibi iş güvencesinin bulunmadığı ülkelerde **bu esneklik uygulamasıyla, sendikasız, toplu sözleşmesiz ve sosyal güvencesiz bırakılan işçilerin durumlarının daha da kötü olacağı açıkça ortaya çıkmaktadır.**

2) Fonksiyonel esneklik: "iç esneklik" olarak da adlandırılan bu tür esneklik, değişen teknolojik şartlara, iş yüküne ve üretim metotlarına uyum sağlamak amacıyla, işgücünün işletme içinde değişik işleri yapabilmesi ve çeşitli görevleri üslenmesidir. **Bu esneklik, "işgücünün esnek kullanımı, yeni istihdam modelleri, belirli süreli hizmet akdi, kısmi süreli hizmet akdi, iş paylaşımı şeklinde ortaya çıkmaktadır."**

3) Çalışma süresi esnekliği: Bugün gerek yasal düzenlemeler, gerekse toplu iş sözleşmeleri aracılığı ile sürelerin esnekliğinin giderek arttığı, esnek zamanlı çalışma, vardiyalı çalışma, sıkıştırılmış çalışma haftası, kayan iş süreleri, telafi edici çalışma, çağrı üzerine çalışma, part-time çalışma gibi şekiller ile de, çalışma sürelerinde esnekliğin sağlanabildiği görülmektedir. Toplu iş sözleşmeleri ile çalışma süresinin esnekleştirilmesine çalışılmaktadır. Esnek toplu iş sözleşmeleri ile hafta sonu ve gece çalışmasının esnetilmesi gibi değişik yollar dikkat çekmektedir. İşverenlere göre, **yapılan bu uygulamalarla rekabet gücünün korunması amaçlanırken, "esas amaç; normal çalışma süresi dışında yapılacak olan ve toplu sözleşmeler ve yasalar ile fazla çalışma kapsamında değerlendirilerek zamlı ödemeye bağlanan çalışmaların ortadan kaldırılmasıdır."**

4) Ücret esnekliği : Ücret esnekliği, işletmelerin ücret yapısını ve düzeyini değişen işgücü piyasasına ve piyasa ekonomisi şartlarına göre ayarlayabilme serbestisi olarak tanımlanmaktadır. **"İşveren burada ücretleri dilediği gibi belirleyebilme imkanına sahiptir. Bu esneklikte, işyerinde bir sendika ve toplu sözleşme bulunduğu gerçeği yok sayılmakta ve ücretleri bireyselleştirmektedir."**

5)Uzaklaştırma Stratejileri: Hizmetin ya da üretimin işletme dışındaki başka işyerlerinde ya da işletme içinde çeşitli amaçlarla başka işçi çalıştırarak yapılmasıdır. **Bu uygulamanın başında "fason üretim, taşeron çalıştırma, kaçak ve çocuk işçi çalıştırma gelmektedir." Küreselleşme sürecinde asıl bu uygulamalar gelişmektedir. Bu esnekliğin getirdiği olumsuz sonuçlar, "güvencesiz, korumasız ve düşük ücretle çalışma şeklindedir."**

II)TÜRKİYE'DE ESNEK ÇALIŞMA UYGULAMALARI

Tartışmalar son yıllarda güncellik kazansa da ülkemiz açısından esneklik yeni bir olgu değildir. Ülkemizde, öncelikle **ücret ve çalışma sürelerinde esneklik** yaşanmıştır. **Esnek çalışma, "iş mevzuatımızda yer almasa dahi; taşeron, kaçak, geçici işçi çalıştırma gibi uygulamalarla öteden beri fakat adı konulmadan uygulanmaktadır." Özellikle kriz dönemlerinde "ücretsiz izine çıkma ve ücret zamlarının düşük uygulanması" yaygın olarak kullanılmaktadır.**

Ülkemizde esneklik fikri ve uygulaması tartışılmaya başlanmadan evvel çalışma hayatında, iş güvencesinin yasasının çıkarılması, sendikaların,sendikal hakların ve sigortalı çalıştırmanın güçlendirilmesi ve artırılması gerekmektedir. Ayrıca endüstriyel demokrasinin sağlanması gerekir. Ülkemiz işgücü piyasasında çalışabilir nüfusun büyük bölümü genç, vasıfsız ve kayıt dışıdır. Öncelikle bunun tartışılması gerekir. Bunları yapmadan, haksız rekabeti ortadan kaldırmadan esneklik konulamaz ve uygulanamaz. Toplu iş sözleşmesine hangi hükümlerin konacağından, işyeri temsilcilerinin nasıl atanacağına kadar uzanan katı hükümlerin öncelikle değişmesi gerekir. İşçi ve işveren kesimlerini güçlendirmek ve sorun çözme yeteneklerini artırmak gerekmektedir. Esnekliği yasalarla getirmek yerine işçi örgütlerini güçlendirip işverenlerle kendi aralarında çözüm bulma yoluna gidilmelidir.

Günümüzde esneklik ülkemiz işverenleri tarafından tek taraflı olarak çalışanların ve sendikaların önüne konulmuştur. Esneklik adı altında yasa ve toplu iş sözleşmesi hükümlerine rağmen yapılan ve yapılmakta olan çalışmalara bakıldığında; "taşeronluk, kaçak çalıştırma, geçici işçi, mevsimlik işçi, istisna akdi, kapsam dışı personel, özel güvenlik görevlisi, belirli süreli hizmet akdi, ihbar önellerinin azaltılması ya da kaldırılması, kısmi süreli hizmet akdi, part-time çalışma, toplu izin, ücretsiz izin, toplu işten çıkarma, kısa süreli çalışma, vardiya sayısının azaltılması ya da çeşitlendirilmesi, çalışılan süreyle orantılı ödeme, kayan iş süreleri, telafi edeci çalışma,sıkıştırılmış iş haftası, işçilere yarım ücret ödenerek izne çıkarma, ücret zamlarının toplu iş sözleşmelerinde kabul edilenden az uygulanması, toplu iş sözleşmelerinde ücret maddesinin tadili, performansa dayalı ücret sistemleri, toplam kalite yönetimi ve kalite çemberleri veya iş mükemmeliyeti, evde çalışma şeklinde ortaya çıkmaktadır."

Ülkemizde taşeron, geçici, kaçak işçi kullanımı her zaman söz konusu olmuşsa da, bugün anılan bu uygulamalar kamu işletmelerine, örgütlü sektörlere ve büyük işletmelere doğru bir genişleme ve derinleşme eğilimindedir.

Bu eğilimin geçerli olduğu bir başka ilişki, **fason üretimdir. Taşeron üretimin özel bir biçimi** olarak değerlendirilen fason üretim, özellikle tekstil gibi emek yoğun sektörlerde büyük ölçüde görülmektedir.

Türkiye'de esnek çalışma türlerinden **kalite çemberleri** de son yıllarda büyük küçük işletmelerde ve farklı adlarda uygulanma imkanı bulmaktadır.

Ekonomik krizler, esneklik ve çalışma şartlarını güncel hale getirilmiş ve yaygınlaşmıştır. Özel sektörde işverenlerin toplu sözleşme görüşmelerinde çalışanların yasalar ve toplu iş sözleşmeleri hükümlerine rağmen önüne koyduğu "ücretsiz izin, çalışma saatlerinin değiştirilmesi, izin dönemlerinin esnetilmesi, toplu iş sözleşmelerinde belirlenen altında ücret ödenmesi şeklinde öneriler protokollü veya protokolsüz olarak hayata geçirilmektedir." **Kriz dönemlerinde çalışanlar ve temsilcileri sendikalar,karşılıklı uzlaşma ile krizin etkilerini en aza indirip,işletmelerin rekabet gücünü sürdürmesine katkı sağlayacak çözümler bulmuşlardır. Bunun sürebilmesi için sendikaların güçlü olması gereklidir.**

İşveren kesimi, esneklik adı altında önümüzdeki dönemde şu konularda **dayatma** içine girecektir;**yasal haftalık iş süresinin çalışılan günlere eşit olarak bölünmesi zorunluluğundan vazgeçilmesi,günlük iş sürelerinin 12 saate çıkarılması ve zorunlu izin uygulamasının yaygınlaştırılmasıdır.**

III)ESNEK ÇALIŞMANIN SENDİKALARA ETKİSİ

Esneklik **çalışma yaşamında ciddi değişiklikler yaparken sendikalarında yapı, politika ve örgütlenmelerinde ciddi sorunlar yaşanmasına** neden olmaktadır. Sendikalar 1990'ların ilk yarısından itibaren esneklik konusunda sürdürülebilir bir strateji aramak zorunda kalmışlardır. Sendika yoğunluğunun azalması,giderek artan işsizlik ve a - tipik koşullarda çalışan işçi sayısının artması, sendikaları, politikalarını ve stratejilerini gözden geçirmeye zorlayan başlıca etmenlerdir.

-Esneklik ile daha az sayıda işçiyi kapsayan üretim birimleri oluşarak, işin çeşidi ve sayısı artmıştır. Bu durumda **sendikaların işçileri ortak çıkar noktasında birleştirme görevleri zorlaşmıştır.** Bu çalışanların ücretleri arasındaki farktan kaynaklanmakta ve bunun sonucunda da ülkemizde ve dünyada yapılan **grevlerin sayısında düşüşler** yaşanmaktadır(ücret esnekliği). Bununla birlikte sendikalar için grevler bitti anlamına gelmemektedir. Çünkü sendikalarda küreselleşme ve uygulama araçlarına karşı yeni sendikal politikalar üretmekte daha organize grevler yapmaktadırlar.

-Dünyada ve ülkemizde toplam kalite yönetimi altında önceleri **kalite çemberleri** şimdi de iş mükemmeliyeti ve kendini yöneten takım gibi alt uygulamalarla bu yeni üretim organizasyon sistemlerinin bir yönü gerçekleştirilmektedir(işlevsel esneklik). Sendikaları pasifize etmeyi ve ortadan kaldırmayı amaçlayan bu yeni uygulamalar sendikalar açısından sorunlar doğurmaktadır.

-İstihdama ilişkin(sayısal esneklik) esneklikte ise, sendikalar açısından bir dizi sorunu gündeme getirmektedir. Daha önceleri ürünün tamamı aynı işyerinde üretilirken, esnek çalışma ile fason veya doğrudan bir bölüm o işyeri dışında hatta başka bir ülkede üretilmektedir. Aynı işyerinde **taşeron-müteahhit** adı altında alt işveren uygulaması yaygınlaştırılmaktadır. Yine Türkiye'de **geçici işçi ve stajyer öğrenci** çalıştırmak da oldukça yaygındır.

Çalışma sürelerine bağlı olarak istihdam biçiminde önemli farklılıklar getirilmiştir. Örneğin **part- time** (kısa süreli) çalışma hızla yaygınlaşmaktadır.

Sendikalar esnekleşme karşısında;

- örgütlenme, dolayısıyla üye sayılarında,
- toplu iş sözleşmesi bağıtlama,
- işçilerin birliğini sağlama,
- toplumsal bir güç oluşturma,
- örgüt yapılarını sağlamlaştırma,
- kamuoyu ile iletişim sağlama,
- en kısa ifade ile varlıklarını ve işlevlerini koruyabilme açılarından doğrudan olumsuz olarak etkilenmektedir.

Kaynaklar:

1) *Çalışma Hayatında Esneklik Semineri, Tebliğler ve Görüşler,TİSK,İstanbul,1999.*
2) *Türk-İş Dergisi, Şubat-Mart 2000,Sayı:337.*
3) *Petrol-İş Yıllığı,1997-1999.*
4) *Petrol-İş 23. Olağan Genel Kurulu Çalışma Raporu,1995-1999.*
5 *Ulucan, Devrim, Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan, Tühis yayını.*
6 *Eyrenci, Öner,İş Hukukunun Ulusal ve Uluslararası Temel ve Güncel Konuları,Kamu-İş Yayını,Ankara,1993*
7 *Yavuz, Arif,II. Verimlilik Kongresi-Bildiriler-MPM Yayını,Ankara,1994*
8 *Şen Sabahattin,Esnek Üretim ve Esnek Çalışma, Tühis Dergisi,KASIM 1999*

aylık sendikal dergi
OKNOS
Temmuz · 1999 ·
IMF dünyayı ceh
çevirdi
Türkiye'yi c
yaşanılır bir dünya için
bir şeyler yapılmalı
sendikalar ortak platformu
OKNOS
Nisan - Mayıs 2000 • Yıl: 1 Sayı: 5
EMEK PLATFORMU ÖRGÜTLENMESİNİ SÜRDÜRÜYOR
Rıdvan BUDAK:
"1 Mayıs Üzerine"
Hüseyin KARAKOÇ:
"Gelecek binyıl emeğin olacak"
Hakkı Suha OKAY:
"Anayasa ve Kurullar"
MEHMET BEDRİ GÜLTEKİN (İŞÇİ PARTİSİ)
Ahmet ASENA (DİSK) - Osman YILDIZ (HAK-İŞ)
Suayip OZCAN (TÜRK EĞİTİM SEN.) - Kemal ÜNAL (EĞİTİM SEN)
Cengiz FAYDALI (ENERJİ YAPI YOL SEN.)
Abdullah KAHRAMAN (HABER SEN.)
Ziya SONAY (TÜRKİYE GAZETECİLER SENDİKASI)
Saliye KAYA (SAYIŞTAY) - Gökhan GÜNAYDIN (Z.M.O.)
Oğuz TOPAK (LİMAN-İŞ)
Ygmedya
sendikalar ortak platform
OKNOS
999 • Yıl:1 • Sayı:2
FORMU UMUT OLMAYA
CEK
ORMU BİR İHTİYAÇTAN
HTİYACI KARŞILAYAMADI
RMUNUN ARKA PLANI
TAKÖY
MU SÜRDÜRÜLMELİDİR
EK DUYARLIKLI
YANADIR
SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNDE SORUN:
KAYIT DIŞI İSTİHDAM
TESK'TEN TEMMUZ TEPKİSİ:
KEPENK VE KONTAK KAPAT-
MA DAHİL HER TÜRLÜ
DEMOKRATİK YÖNTEM...
BELEDİYE
sendikalar ortak platformu
OKNOS
ISSN: 1302-2989
Aralık - Ocak 2000 • Yıl: 1 •
IMF - MERKEZ BANKASI PARA PF
TÜRKİYE EKONOMİSİ - SİYASET VE S
EMEK PLATFORMU - TARIM REFORMU -
ÖZELLEŞTİRME - ANAYASA - MEMUR
İDEOLOJİ VE POLİTİKA
bayram meral
salim uslu
faruk yücel (tzob)
resul akay (t.kamu sen)
rıdvan budak (dsp)
orhan şen (mhp)
mahfuz güler (fp)
emre kocaoğlu (anap)
saffet arıkan bedük (dyp)
yaşar seyman (chp)
yıldırım kaya (ödp)
mustafa yalçıner (emep)
kamil kinkır (disk)
mustafa kumlu (türk-iş)
ergin alşan (selüloz-iş)
bedrettin kaykaç (tarım-iş
gökhan günaydın (tmmob)
yener kaya (deri-iş)
sabri topçu (tümtis)
fikret doğan (kesk)
sendikalar ortak platformu
OKNOS
Ağustos 2000 • Yıl: 1 Sayı: 6
ESNEKLİK
Doç. Dr. Ayşe Gül YILGÖR (Mersin Üniversitesi)
"Kapitalizmin Krizi ve Esnek Üretim Sistemleri"
Sabahattin ŞEN (Ç.S.G.B)
"Esneklik: Nasıl Bir İdeoloji?"
Dilek KURT (MESS)
"Ortak Akıl, Yani Sağduyu"
Esra BELEN (TİSK)
"Çalışma Hayatında Esneklik"
Alpaslan SAVAŞ (DİSK)
"Esneklik İşçi Sınıfı ve Sendikalar"
Kemal PARLAK (DİSK)
"Yeni Yönetim Teknikleri"
Üzeyir ATAMAN (DİSK)
"Esneklik Tartışmaları Üzerine"
Erhan BİLGİN (TÜRK-İŞ)
"Yeni Sömürü Biçimleri"
Uğur İŞLEK (Sınıf Tavrı Dergisi)
"Esneklik Yararlı İmiş!"
Av. Murat ÖZVERİ (TÜRK-İŞ)
"İş Hukukunun Esnekleştirilmesi"
Koray DEĞİRMENCİ (TÜRK-İŞ)
"Küreselleşme ve Sendikalar"
Aydın ÜNAL (HAK-İŞ)
"Milliyetçilik Karşısında Sendikalar"
Volkan YARAŞIR
"Ritüel Bir Militanlık: Güney Kore İşçi Hareketi
Ygmedya
sendikalar ortak platform
OKNOS
000 • Yıl: 1 Sayı: 4
ınetişim (Governance)
Devlete Karşı
Reklam Kur
Sinan VARGI (TÜR
Emek Platformu Ye
Örgütlenmesini Sürdürü
Aydın ÜNAL (HA
Avrupa Birliği İşçi Sı
ve Sömürgec
Yıldırım KOÇ (TÜR
Raylarda Emek Sesi
Demiryol-İş, E
Özelleştirme
Yıkım Politikası
Cengiz FAYDALI (Enerji Yapı Yol
Banka Uzman
Mes
Haluk AYTEKİN (Banka Uzmanları Dern
İş Güvenc
Filiz ANIK (İş Müfettişleri Dern
Türk İşçi Hareketi
Sorunlarına Ba
Tarkan ZENGİN (TÜRK HARE
Neo-Libe
Demokr
Hakan REYHAN (OLE