

**T.C.  
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**İŞÇİ KONFEDERASYONLARININ  
İŞSİZLİĞE BAKIŞ AÇISININ SÖYLEM ANALİZİ İLE  
DEĞERLENDİRİLMESİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Metin İNCELER**

**Enstitü Ana bilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri  
Enstitü Bilim Dalı : İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri**

**Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Fatma FİDAN**

**EYLÜL - 2012**

T.C.  
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

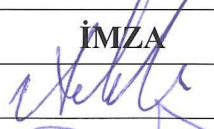
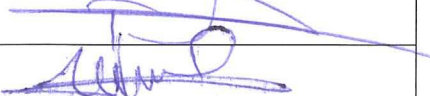
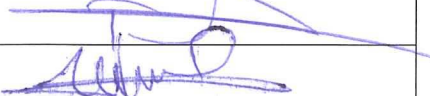
İŞÇİ KONFEDERASYONLARININ  
İŞSİZLİĞE BAKIŞ AÇISININ SÖYLEM ANALİZİ İLE  
DEĞERLENDİRİLMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Metin İNCELER

Enstitü Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri  
Enstitü Bilim Dalı : İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri

“Bu tez 17/09/2012 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oybirliği/oyçokluğu ile kabul edilmiştir.”

JÜRİ ÜYESİ	KANAATI	İMZA
Prof. Dr. Adem UĞUR	Ret (Olumsuz)	
Yrd. Doç.Dr. Fatma FİDAN	Kabul (Olumlu)	
Yrd. Doç. Dr. Hale BİRİCİKOĞLU	Kabul (Olumlu)	

## **BEYAN**

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

**Metin İNCELER**

**17.09.2012**

## **ÖNSÖZ**

İşsizlik, çalışma hayatının en önemli konularından biridir. Bütün devletlerin amacı işsizlik oranını düşük tutmak ve tam istihdam seviyesine gelmektir. Bu noktada başta siyasi karar alıcılar olmak üzere ilgili kurumlar çeşitli projeler ortaya koymaktadırlar. Çalışmamızda Türkiye'deki işçi konfederasyonlarının (Türk-İş, Disk, Hak-İş) işsizlik sorunu ile ilgili çözüm için hangi politikalar geliştirdikleri irdelenmektedir. Bu çalışmanın hazırlanmasında yardımlarını esirgemeyen, bana yol gösteren danışman hocam Yrd. Doç. Dr. Fatma FİDAN'a teşekkürlerimi borç bilmekteyim. Emeklerini hiçbir zaman ve hiçbir şekilde ödeyemeyeceğim aileme ve eğitim hayatımda yer alan tüm hocalarıma müteşekkir olduğumu belirtmek isterim.

**Metin İNCELER**

**17.09.2012**

# İÇİNDEKİLER

<b>KISALTMALAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>TABLO LİSTESİ</b> .....	<b>iv</b>
<b>ÖZET</b> .....	<b>v</b>
<b>SUMMARY</b> .....	<b>vi</b>
<b>GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>
<b>BÖLÜM 1: SENDİKA</b> .....	<b>4</b>
1.1. Sendika Kavramı ve Tarihsel Gelişim Süreci .....	4
1.2. Sendika Kavramının Unsurları .....	8
1.3. Sendikaların Örgütlenme Modelleri .....	9
1.3.1. Üst Örgütlenme Modelleri .....	9
1.3.2. Taban Örgütlenme Modelleri .....	10
1.4. Örgütlenme Felsefelerine Göre Sendika Türleri .....	11
1.4.1. Doktriner Sendikacılık .....	11
1.4.2. Pragmatik Sendikacılık .....	12
1.4.3. Reformist Sendikacılık .....	13
1.4.4. Milliyetçi ve Dinsel Sendikacılık .....	14
1.5. Bazı Ülkelerde Görülen Özellikli Sendikal Yaklaşımlar .....	14
1.5.1. ABD Sendikacılığı .....	15
1.5.2. İngiliz Sendikacılığı .....	15
1.5.3. Fransız Sendikacılığı .....	16
1.5.4. İsrail Sendikacılığı .....	17
1.5.5. Japon Sendikacılığı .....	18
1.5.6. Mısır Sendikacılığı .....	18
1.6. Sendika Siyaset İlişkisi .....	19
1.7. Türkiye’de Sendikacılık .....	20
1.7.1. Türk Sendikacılığında Örgütlenme Biçimleri .....	24
1.7.2. Türkiye’de Sendikaların Faaliyetleri .....	25
<b>BÖLÜM 2: İŞGÜCÜ VE İŞSİZLİK</b> .....	<b>27</b>

2.1. İşgücü ve İstihdamla İlgili Kavramlar.....	27
2.2. İşsizlik Kavramı .....	28
2.3. İşsizlik Türleri .....	29
2.3.1. Açık İşsizlik .....	29
2.3.2. Gizli İşsizlik .....	31
2.4. Türkiye’de İşsizlik .....	31
<b>BÖLÜM 3: ARAŞTIRMA.....</b>	<b>36</b>
3.1. Araştırmanın Amacı .....	36
3.2. Araştırmanın Yöntemi.....	37
3.2.1. Söylem Analizi.....	37
3.2.2. İçerik Analizi.....	39
3.3. Araştırmanın Kısıtları.....	40
3.4. Araştırmanın Örnekleri .....	40
3.4.1. Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu.....	40
3.4.2. Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu .....	42
3.4.3. Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu.....	43
3.5. Konfederasyonların Basın Açıklamalarının Analizleri.....	44
3.5.1. Türk-İş Basın Açıklamalarının Analizi.....	44
3.5.2. Disk Basın Açıklamalarının Analizi .....	48
3.5.3. Hak-İş Basın Açıklamalarının Analizi .....	51
3.6. Konfederasyonların İnternet Sitelerinin Analizi .....	55
3.6.1. Türk-İş İnternet Sitesinin Analizi .....	55
3.6.2. Disk İnternet Sitesinin Analizi.....	56
3.6.3. Hak-İş İnternet Sitesinin Analizi.....	57
<b>SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>59</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>63</b>
<b>EKLER .....</b>	<b>68</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>104</b>

## KISALTMALAR

<b>DİSK</b>	: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
<b>HAK-İŞ</b>	: Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
<b>ILO</b>	: International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
<b>MİSK</b>	: Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu
<b>OECD</b>	: Organisation for Economic Co-operation and Development (Ekonomik ve Kalkınma İşbirliği Örgütü)
<b>S.K.</b>	: Sendikalar Kanunu (2821 Sayılı)
<b>TÜİK</b>	: Türkiye İstatistik Kurumu
<b>TÜRK-İŞ</b>	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu

## TABLO LİSTESİ

<b>Tablo 1:</b> Konfederasyonların Açıklama Analizleri Özet Tablosu .....	54
<b>Tablo 2:</b> Konfederasyonların İnternet Site Analizi Özet Tablosu .....	58



<b>Tezin Başlığı:</b> İşçi Sendikaları Konfederasyonlarının İşsizliğe Bakış Açısının Söylem Analizi İle Değerlendirilmesi	
<b>Tezin Yazarı:</b> Metin İNCELER	<b>Danışman:</b> Yrd. Doç. Dr. Fatma FİDAN
<b>Kabul Tarihi:</b> 17 Eylül 2012	<b>Sayfa Sayısı:</b> vi (ön kısım) + 67 (tez) + 36 (ekler)
<b>Anabilim Dalı:</b> Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	<b>Bilim Dalı:</b> İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri
<p>Sendikalar, endüstri devriminden bu yana çalışma hayatında yer alan önemli kuruluşlardır. İdeolojik bakımdan, değişik amaçlara sahip oldukları ve bu alanda çalışmalar yaptıkları görülse de sendikaların esas amacı çalışanların sosyal ve maddi haklarını korumak ve çeşitli iyileştirmeler sağlamaktır. Tabiatıyla, sendikalar bu amacı gerçekleştirmek için, değişik işkollarında olan sendikalarla güç birliği yapma gereği duymaktadırlar. Bu sebeple de sendikalar arasında çeşitli üst yapılanmalar görülmüştür: Birlik, federasyon ve konfederasyon gibi.</p> <p>İşsizlik olgusu, çalışma hayatının en önemli meselelerinden biri olup, toplumun genelinde çeşitli sosyo-ekonomik etkiler bırakmaktadır. Çalışmamızda, kullandığımız söylem analizi tekniğinde, açıklamanın yalnız içeriğine değil, ayrıca, onu açıklayanı, onun dayanağını ve onu okuyana ne demek istediği gibi sorulara cevap aramaktır.</p> <p>Çalışmamızda söylem analizi tekniği kullanılarak şu sorulara cevap aranmaktadır:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>Türkiye'deki işçi konfederasyonlarının (Türk-İş, Disk, Hak-İş) işsizlik sorununun kaynağı olarak neyi görüyorlar?</li><li>İşsizlik ile ilgili nasıl bir çözüm önerileri var, bu konuda ortak hareket ediyorlar mı?</li></ol> <p>Çalışmada esas olarak konfederasyonların yaptığı açıklamalar analiz edilmiştir. Ek olarak, konfederasyonların web sitelerinde işsizlik ile ilgili ne tür çalışmaların mevcut olduğu incelenmiştir. Bu vesile ile konfederasyonların işsizlik sorununa bakış açıları gözlenmiştir.</p> <p>Elde edilen sonuçlar şöyle olmuştur:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>Türk-İş ve Disk, işsizlik sorununun nedeni olarak siyasi iktidarı ve neo-liberal politikaları görmekte;</li><li>Kamu istihdamı ile bir nebze olsa işsizliğin azalacağını savunan Hak-İş, işsizlik sorununa en net çözüm önerisi getiren konfederasyon olmuştur.</li><li>Türk-İş ve Hak-İş, genel çözüm önerisi olarak "Ulusal İstihdam Starteji"ne vurgu yaparak ortak çalışma yapılabileceğini göstermiştir.</li><li>Disk, işsizlik oranının daha yüksek olduğunu iddia etmekte, çözüm önerisi sunmamaktadır.</li></ol>	
<b>Anahtar Kelimeler:</b> İşsizlik, Konfederasyon, Söylem Analizi	

<b>Title of the Thesis:</b> Trade Unions Confederations With Viewpoint Of Discourse Analysis Of Unemployment	
<b>Author:</b> Metin İNCELER	<b>Supervisor:</b> Assist. Prof. Dr. Fatma FIDAN
<b>Date:</b> 17 September 2012	<b>Nu. of pages:</b> vi(pretext)+67(mainbody)+36 (appendices)
<b>Department:</b> Labor Economics and Industrial Relations	<b>Subfield:</b> Human Resource Management and Industrial Relations
<p>Trade unions the important organizations in the life of work since industrial revolution. They have different ideological ways, and their work in this area, despite the objectives also aim to protect the rights of trade unions and employees to the social and material based on a variety of improvements. Naturally, the trade unions to accomplish this goal, the trade unions in different sectors feel the need to join forces. For example, confederation.</p> <p>In our study, we use discourse analysis techniques, the content of the description alone, but also, it describes your, what he reads it wants to rest and to seek answers to such questions.</p> <p>We are searching for these questions:</p> <p>a) What is the source of the problem of unemployment to confederations?</p> <p>b) Have these confederations got any solution for unemployment? Do they think common motion for his subject?</p> <p>The study was analyzed based on statements made by the confederations. In addition, the confederation web sites related to unemployment what kind of studies that analyzed the current. Perspectives on this occasion, the problem of unemployment has been observed with the confederations.</p> <p>The results are those:</p> <p>a)Türk-İş and Disk seeing government and neo-liberal policies for the unemployment problem.</p> <p>b)Hak-İş suggested deploy in public sectors so unemployment will scale down.</p> <p>c)Türk-İş and Hak-İş suggested common solution so this project name is “National Employment Strategy”.</p> <p>d)Disk claims to be higher unemployment rate. Disk doesn't suggest any solution.</p>	
<b>Keywords:</b> Unemployment, Confederation, Discourse Analysis.	

## GİRİŞ

James Watt'ın 1763 yılında buharlı makineyi bulması ile, gerek çalışma yaşamında gerek üretim biçimlerinde gerekse de toplumsal yaşamda birçok önemli değişimlere neden olmuştur. Az kişi ile atölyede yapılan üretim artık fabrikalarda yüzlerce işçi ile yapılmaya başlanmıştır. İlerleyen yıllarda çalışma koşulları giderek kötüleşmeye başlamış, gerek yasal boşluklardan gerekse de işçiler arasında bir örgütlenme olmaması nedeniyle özellikle kadınlar ve çocuklar çalışma hayatında oldukça ezilmişlerdi. Sanayi devriminin İngiltere'de ortaya çıkmasının doğal bir sonucu olarak ilk sendikal örgütlenmeler de İngiltere'de görülmüştür.

Ülkemizde ise sanayileşme hareketleri Batı'dan çok daha sonra görüldüğü için sendikalaşma da gecikmiştir. Öte yandan nispeten gelişmeye çalışan sendikacılık hareketleri, 1909 Tatil-i Eşgal Kanunu ve Cumhuriyet döneminde 1925 yılında çıkarılan Takrir-i Sükun Kanunu ile gerilemiştir. 1961 Anayasasına bağlı olarak çıkarılan 274 sayılı yasa ile Türkiye'de sendikacılık hareketi ivme kazanmıştır. 1982 Anayasasına bağlı olarak çıkarılan 2821 sayılı yasa sendikacılık hareketini geriletmiştir. Öyle ki 1980 darbesinde Türk-İş hariç tüm konfederasyonların ve üye sendikaların faaliyetlerine son verilmişti. Genel olarak, ülkemizdeki sendikal haklar, mücadele yolu ile elde edilerek değil daha çok siyasi iktidarın yürürlüğe koyduğu yasalarla oluşmuştur.

Sendikaların bir takım sosyal ve ekonomik işlevleri mevcuttur. İşçilerin sosyal haklarını ve ücret düzeylerini korumak ve yükseltmek en önemlileridir. Sendikalar, çalışma hayatında yer alan önemli kurumlardır. Bu noktada, çalışma hayatının en önemli sorunlarından biri olan işsizlik, sendikaları hem etkilemekte hem de sendikalar işsizlikle ilgili çeşitli çalışmalar yapmaktadırlar. Nitekim işsizlik, toplumu etkileyen ve ekonomik durumla ilgili olan oldukça önemli bir olgudur. Kısa bir tanım yapmak gerekirse işsizlik, işgücü arzı ve talebi arasındaki dengesizliktir. Bu dengesizlik, nicelik bakımından olabileceği gibi nitelik bakımından da olabilir. İşgücünün ihtiyaç duyulan alanlar başta olmak üzere mesleki eğitime tabi tutulması bu noktada oldukça önemlidir. Aksi taktirde, işsizlik hem devam edecek hem de uygun nitelikle bir işgücü bulamayan işveren iş yapamayacaktır. İşsiz nüfus miktarının yüksek olması hazzedilmeyen durum

olmakla beraber bir miktar işsizliğin mevcut olması doğaldır (%1,5-%2 gibi). Zira, istihdama yeni katılan ve işini değiştirmek isteyen işgücü her zaman mevcut olmaktadır.

### **Çalışmanın Amacı**

Çalışmanın amacı Türkiye’de mevcut olan üç işçi konfederasyonunun işsizlikle ilgili ne tür çalışmaları ve çözüm önerileri olduğunu, ideolojik arka planı da dikkate alınarak ortaya koymaktır. Konfederasyonların, işsizliğin sebebi olarak hangi unsurları hedef gösterdiği, bu çalışmanın diğer bir amacı olarak görülebilir. Yine, üç işçi konfederasyonunun işsizlik sorunu ile ilgili ortak hareket edip etmediğini irdelemek çalışmanın amaçlarından. Konfederasyonların internet siteleri içerik analizi yöntemi kullanılarak analiz edilip, işsizlik ile ilgili ne tür yayınları veya eserlerini olduğunu incelemek ve bu yolla konfederasyonların çalışma hayatının en büyük sorunu olan işsizlik sorununa yaklaşımlarını değerlendirmektir.

### **Çalışmanın Önemi**

Çalışma hayatının aktörlerinden olan sendikaların ve bunların oluşturdukları konfederasyonların, çalışma hayatındaki en önemli sorun olan işsizlik konusuna yaklaşımları çalışmanın önemini ortaya koymaktadır. İşsizlik sorunu aslında sendikaları da etkileyen bir unsurdur. Nitekim iş sahibi olanlar sendika üyesi olmakta, işsizliğin artması da üye sayısı bağlamında sendikalar için olumsuz etki yaratabilmektedir.

### **Çalışmanın Yöntemi**

Çalışmada kullanılan yöntem söylem analizi yöntemidir. Söylem analizi, tek metin ya da az sayıda metin üzerinde uygulanan, bu metnin nasıl anlaşılması gerektiği üzerinde odaklanan ve sürekli yorumlamaya dayalı bir değerlendirme aracıdır. Çalışmadaki bildiri analizinde, üç işçi konfederasyonunun yaptığı açıklamalar, şu açılardan incelenmiştir:

-Sorunun nedeni olarak ne görülmektedir?

-Çözüm önerileri veya projeleri var mı?

-Sorunun çözümü konusunda ortak hareket etme isteği var mı?

## **Tezin İçeriği ve Kapsamı**

Türkiye’deki işçi konfederasyonlarının işsizlik sorununa karşı ne gibi çözüm önerileri olduğunu amaçlayan bu tez, üç bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde, sendika kavramı, oluşmasındaki tarihsel süreç, çeşitli ideolojik akımlara ve örgütlenme biçimlerine göre ayrıma tabi tutularak açıklanmıştır. Yine bu bölümde Türkiye’deki sendikalaşma tarihi ve 2000 yılı sonrası sendikalaşma verileri incelenmiştir.

İkinci bölümde, işsizlik kavramı ele alınmış olup Türkiye’deki 2000 ve 2010 yılları arası işgücü piyasası bilgileri incelenmiştir.

Üçüncü bölümde, analiz bölümü olup, konfederasyonların basın açıklamalarının irdelendiği bölümdür.

Sonuç bölümünde, konu ile ilgili genel bir değerlendirme yapılmış, öneriler sunulmuştur.

## **BÖLÜM 1: SENDİKA**

### **1.1. Sendika Kavramı ve Tarihsel Gelişim Süreci**

“Sendika” sözcüğü, Latince’deki, şehir devletinin yöneticisi anlamına gelen “Syndic” sözcüğünden türemiştir. 19.yüzyıldan itibaren sendika (syndicat) sözcüğü, belli bir grubun ortak çıkarlarını savunmak için oluşturulan bir örgütü ifade etmektedir. Genel anlamıyla bir tanım yapmak gerekirse, işçilerin kendi aralarında oluşturdukları çeşitli hak ve menfaatlerini korumak ve iyileştirmek amacıyla oluşturulan örgütlenmeye sendika denilmektedir.

Sendika kavramı, ilk olarak “Fabian Ekolü”nün öncüleri Sidney ve Beatrice Webb tarafından “çalışma koşullarını iyileştirmek ve korumak amacıyla işçilerin kurdukları sürekli topluluk” şeklinde tanımlanmıştır (Mahiroğulları, 2011: 2)

Sendika üyelerinin en temel unsuru işçilerdir. İşçileri, tarihte daha önceki dönemlerde ortaya çıkmış ve sömürülen sınıflardan ayıran temel özellik, özgürleşmiş emek olmalarıdır. Bu “özgürleşme” iki boyutludur. Birinci boyut, emeğin kölelik veya serflik bağımlılığından kurtulması, emek gücünün meta haline gelmesi ve böylece özgürleşmesidir. İkinci boyut ise, üretim araçları mülkiyetinden özgürleşmesi kopmasıdır. Bu ikinci boyut, mülksüzleşmedir. İşçi, geçimini sağlayabilmek için işgücünü satmaktan başka yolu olmayan ve ayrıca işgücünü satabilme özgürlüğüne sahip bulunan ve üretimi kendi başına sürdürebilecek başka olanaklara sahip bulunmayan (mülksüzleşmiş) ücretlidir (Koç, 2003: 17).

Sendika kavramı, İngiltere ve Almanya gibi ülkelerde “sendika” kavramı yerine “emek birliği” anlamına gelen İngilizce “trade union”, Almanca “gewerkschaft” sözcükleri kullanılmaktadır. Bu tip ülkelerde işçi ve işveren sendikaları farklı sözcüklerle ifade edilmektedir. Örneğin, İngiltere’de işçi sendikası “trade union” ile ifade edilirken işveren sendikası “employer’s union” şeklinde ifade edilmektedir. Türkiye ve Fransa gibi ülkelerde ise sendika kavramının başına işçi veya işveren sıfatları getirilerek bu tip örgütlenmeler ifade edilmiştir.

Sendika kavramı İngiltere’de ilk defa bir şehir veya bölgede işçilerin genel çıkarlarını korumak için kalfalar arasında kurulup gelişen dostluk örgütlerinin ortak eylemlerini anlatmak için kullanılmıştır. Bu da sendikal örgütlenmenin, lonca kültürünün de

etkisiyle, ilk etapta vasıflı işçiler tarafından başlatıldığını göstermektedir. Sendikalar bugünkü anlamını 1839 yılında kazanmıştır. İngiltere’de 1824, ABD’de 1842, Almanya’da 1869, Fransa’da ise 1884 yılında sendikaların serbestçe kurulmasına olanak tanıyan yasalar çıkarılmıştır (Tokol, 2000: 25-26).

Dünya tarihine bakıldığında, 18. yüzyılda yaşanan, biri ekonomik diğeri de siyasi alanda yaşanan iki önemli devrim görülmektedir. 1789’da yaşanan Fransız devrimi ile siyasi yapı çok önemli değişikliklere uğramıştır. Fransız devrimi ile beraber, liberalizm, milliyetçilik ve eşitlik gibi ilkeler önem kazanmıştır. Özellikle liberalizm ilkesi ekonomik sisteminde belirleyicisi olmuş, Adam Smith’in “Laissez faire, laissez passer” (bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler) şeklinde ortaya attığı görüşler “ekonomik liberalizmi” doğurmuş, devletin ekonomik sisteme müdahale etmesini engellemiştir. Ancak, bireysel halde tek geçim kaynağı emeği olan işçi, üretim araçlarını elinde bulunduran işveren karşısında güçsüz kalmış, dolayısıyla da çalışma koşulları işçiler için, sürekli kötüleşmekteydi. Sanayi devriminin yaşandığı İngiltere’de işçilerin örgütlenmesi, liberal sistemin de etkisiyle, 1799 yılında çıkarılan “Combination Act” ile yasaklanmıştır. Bununla beraber işçiler, zor, ağır ve yıpratıcı şartlarda çalıştırılıyordu. Örneğin, İngiltere’de 1780 yılında 360.000 Sterlin tutan tekstil ihracatı, 1802 yılında 7.8 milyona yükselmiştir. Bununla beraber, kadın ve çocuklar dahi günde 16 saate varan sürelerle çalıştırılıyordu (Koray, 2000: 69).

İşçilerin örgütlenerek grevlere başlaması nedeniyle, devlet, işçilerin örgütlenmelerindeki yasal engellemeleri kaldırmak zorunda kalmıştır.

Sanayi devrimi ile beraber sendikalar ortaya çıkmıştır. En yalın anlamı ile Sanayi Devrimi, zanaat ve basit aletlerle donatılmış tezgah ve atölye üretiminin yerine yeni buluşların oluşturduğu teknik ve makinelerle donatılmış fabrika üretiminin geçmesi, başka bir deyişle yeni enerji kaynağı buhar gücünün harekete geçirdiği makinenin insan, yel, su ve hayvan gibi öğelerden kaynaklanan doğal enerjinin yerini almasıdır (Talas, 1992: 22).

Sendikalar, sivil toplum aktörlerinin en önemlilerinden birisi olarak demokrasinin tarihsel gelişimi, gelir dağılımının adaletli bir şekilde dağıtılması ve toplumların demokratikleşmesi sürecinde küçümsenmeyecek roller oynamışlardır (Yıldırım, 2008: 199).

20. yüzyılın başlarından itibaren giderek kitle üretimine geçişle birlikte sanayileşmiş Batı ülkelerinde bağımlı çalışanların sayısının artması, çoğulcu ve katılımcı demokrasinin gelişmesi, klasik liberal iktisadi anlayışın yerini Amerika’da “Kurumsal Ekonomi”, Avrupa’da “Keynesçi Ekonomi” anlayışının alması, keza 1929 ekonomik krizinin etkisi, işçilerin ve sendikaların sosyo-ekonomik ve siyasi önemlerini artıran faktörler olmuştur (Mahiroğulları, 2000: 1). Dünyada genel olarak 1945-1970 yılları arası sendikaların toplumsal yaşamda en önemli kurum olarak varlığını gerçekleştirdiği dönemdir.

Son otuz yılı aşan dönem incelendiğinde, sendikaların gücünü ve etkinliğini oldukça olumsuz yönde etkileyen çeşitli ekonomik, sosyal ve siyasi değişimden bahsetmek yerinde olacaktır.

1940 ve 1950’li yıllar Keynesyen teorinin “altın yılları” sayılmaktadır. Bu dönemde sanayi ülkelerinin genelinde hızlı bir milli gelir ve istihdam artışı gözlenmiş, hükümetlerin uyguladığı ekonomik politikalar, özellikle maliye politikası, ekonomilerin gelişimine denk düşmüş ve bu beraberlik, Keynesyen teori ve buna dayanan politikaların doğruluğunun kanıtı sayılmıştır. Ancak, 1960’lı yıllarda aynı sanayi ülkelerinde bir taraftan işsizlik, diğer taraftan enflasyon oranı artmaya başlamış, başta ABD olmak üzere, birçok ülkede bu sorunları eskiden uyguladıkları politikalarla çözemedikleri gibi daha da şiddetlendirmişlerdir. Bu dönemden sonra ekonomik alanda ortaya çıkan olumsuz gelişmeler hükümetlerin ilgi alanını enflasyona yöneltmiştir. Bu dönemde yaygın olan ekonomik düşünce; enflasyon oranlarında gerekli düşüşün kısa sürede gerçekleşmesiyle, ekonomik büyümenin canlanacağı ve işsizliğin gerileyeceği yönünde idi. Ancak, işsizlik artma eğiliminde idi. 1980-82 yılları arasında ortaya çıkan durgunluk, işsizlik oranlarını arttırdı. Bu dönemde işsizlik oranı, 1930’lardakinden daha yüksek seviyeye çıktı. Ayrıca, sektörlerdeki istihdam oranı değişmeye başlamıştı. Örneğin, imalat sektöründe azalma yaşanırken hizmetler sektörünün önemi artmıştır. İşsizliğin artması ve emeğin yapısının değişmesi sendikalar için hem örgütlenme hem temsil sorununu yaratmıştır (Şenkal, 2007:514-515).

Üretim modellerinde, Fordist-Taylorist kitle üretim modellerinin ağırlıklı olduğu bir üretim biçiminden; stoksuz, esnek üretimin hakim olduğu ve piyasa taleplerinin süratle karşılanmasına dönük bir çeşitlendirilmiş ürün anlayışını öne çıkaran yeni bir üretim



modeline doğru süratli bir geçiş yaşanmaktadır. Bu durum endüstride insan ilişkileri sisteminin köklü değişikliklere karşı karşıya gelmesinin çok önemli sebeplerinden birisidir (Yazıcı, 1998: 109-110).

Yeni üretim modellerinin yanında istihdam biçiminde de önemli değişimler yaşanmıştır. Geleneksel istihdam şekli olan tipik istihdam yerine atipik istihdam şekilleri ortaya çıkmış, bu da sendikal örgütlenmeye oldukça zayıflatmıştır. Zira, genel olarak beyaz yakalı işçiler, genellikle yüksek öğrenim görmüş, kariyer hedefleri olan ve işverenle mavi yakalılara göre pazarlık yapma gücü daha güçlü olan kişilerden oluşmakta, sendikalara da çok fazla rağbet etmemektedir.

Sendikaların güçsüzleşmesindeki bir diğer durum ise; özellikle 1970 sonlarından itibaren, bir yandan değişen endüstri ilişkileri, öbür yandan işsizlik ve sosyal barışın bozulmasının nedeni olarak sendikaların aşırı taleplerinin gösterilmesi ve tabii ki sendikacıların bazı eksiklikleri sonucu, sadece ülkemizde değil tüm dünyada genel olarak sendikaların üye sayısında bir düşme gözlenmiştir. Üyelerin sendikalara karşı güveni sarsılmış, bir baskı grubu olarak sendikaların, çalışma ve sosyal hayatla ilgili toplumu ve işçileri ilgilendiren konularda gündemi belirleme ve sorunlara çözüm üretme yönünde belirleyici bir örgüt olma özelliğinde bir gerileme gözlenmiştir (Başkan, 1999: 28).

Hızla gelişen ve yaygınlaşma süreci kontrol edilemeyen teknolojik gelişme, sendikal hareketin etkinliğini önemli ölçüde azaltmaktadır. Peter Drucker'in ifadesiyle, teknolojik gelişmeler sonucunda 2020 yılı itibarıyla küresel işgücünün %2'sinden daha azı geleneksel kitle üretimi içerisinde istihdam edilecektir. Örneğin çelik endüstrisinde önemli şirketlerden olan US Steel şirketi, 1980 yılında 120.000 işçi ile ürettiği miktarın çok daha fazlasını, 1999 yılında 20.000 işçi ile üretmiştir (Selamoğlu, 2004: 43).

Küreselleşme olgusu, geleneksel sendikacılığı zayıflatan önemli nedenlerden biridir. Küreselleşme ile beraber çok uluslu şirketlerin varlığı ve bu şirketlerin ortaya attığı "sendikasız işçi çalıştırma" olgusu artmış bu da daha çok ulusal bazda kurumsallaşan geleneksel sendikacılığın güç kaybetmesine yol açmıştır. İşçi hareketlerinin krizi üzerine yapılan oldukça yaygın bir açıklama da, yirminci yüzyılda üretici sermayenin aşırı hareketliliğinin, tüm dünya işçilerinin birbirleriyle rekabet etmek zorunda olduğu tek bir emek piyasası yaratmış olduğudur. Jay Mazur'a göre çok uluslu şirketler, üretimi

“dünyanın yarısına” taşıyarak (ya da sadece taşımakla tehdit ederek) “devasa bir örgütsüz işçiler yığını” üzerinde rekabet temeline dayanan ve bu yığının “uluslar arası işçi hareketi” ile tüm bağlarını koparan bir baskı unsuru oluşturmuştur. Sonuç olarak, işçilerin pazarlık gücü zayıflamış, ücretler ve çalışma koşulları konularında dünya çapında bir dibe doğru yarış” başlamıştır (Silver, 2003: 14-15).

İdeolojilerin güç kaybettiği, liberal politikaların tekrar çıkışa geçtiği 1970 sonrası dönemde tüm dünyada ve dolayısıyla ülkemizde de özelleştirme uygulamalarını gündeme getirmiştir. Kamu yönetimi ve mülkiyetindeki iktisadi teşebbüsleri özel kişi ve kuruluşlara devredilmesi anlamına gelen özelleştirme (Ekonomi Sözlüğü, 2010: 380) sendikacılığın güç kaybetmesine neden olmuştur. Zira, sendikalar genel anlamda kamu kesiminde daha fazla örgütlenmişlerdir.

Özelleştirme uygulamaları karşısında en büyük tepki sendikalardan gelmektedir. Çünkü, özelleştirme, genel olarak işten çıkarma ve sendikasızlaştırmayı getirmektedir. Daha verimli çalışma kaygısı ile daha az işgücü ile çalışmaya geçilirken, piyasa kurallarına göre davranmak kaygısıyla da işgücü maliyetini düşürecek uygulamalar (sendikasız işçi çalıştırma, taşeronlara iş gördürme, geçici işçi çalıştırma gibi) gündeme gelmektedir. Özellikle özel sektörde sendikalaşmanın güç olduğu, buna karşın gelişmiş bir kamu sektörü bulunan ve sendikalaşmanın buralarda yoğunlaştığı Türkiye gibi ülkelerde özelleştirme politikaları daha fazla tepki çekmektedir (Koray ve Topçuoğlu, 1995: 41).

Ülkelerin endüstri ilişkileri sistemi daha önce bu süreci yaşamış ülkelere etkilendiği gibi ekonomik, sosyal, siyasal ve kültürel özellikler de birer etkendirler. Bu nedenle ekonomik, sosyal, siyasal ve kültürel yönden benzer olmayan ülkelerin endüstri ilişkileri farklı olacaktır (Akat, 1984: 222).

## **1.2. Sendika Kavramının Unsurları**

Sendikanın bir takım unsurları vardır. Bunlar;

**Ortak Amaç:** Kişilerin bir araya gelip oluşturduğu tüm topluluklarda ortak bir amaç birliği mevcuttur. Sendikaların bu “ortak amaçları” gerçekleştirebilmesi için grev, lokavt ve toplu iş sözleşmeleri gibi bir takım uygulamalar ortaya konmuştur.

**Özgürce Kurulma:** Genel olarak tüm ülkelerde sendikalar önceden izin alınmaksızın kurulabilmektedir. Eğer bu şart olmazsa, sendikalar gerçek anlamda üyelerinin haklarını savunamaz.

**Tüzel Kişilik Oluşturma:** Sendikaların, üyelerinden ayrı bir hukuki kişiliği mevcut olmaktadır.

**Bağımsızlık:** Sendikaların bağımsızlığı ilkesi, idari yönetim ve işletme bakımından hiçbir kuruluşun -devlet yönetimi dahil- etkisi altında kalmamasını ifade etmektedir. Eğer, işçi sendikaları devlet veya işveren güdümüne girerse – ki buna “sarı sendikacılık” adı verilmekte- esas amacını gerçekleştirmekten uzaklaşacaktır.

### **1.3. Sendikaların Örgütlenme Modelleri**

Sendikalar, gerek işveren karşısında güçlü olmak için gerekse de etkin olmak için çeşitli şekillerde örgütlenmişlerdir. Üst ve taban örgütlenme modelleri olarak iki alt grupta bunlar incelenebilir.

#### **1.3.1. Üst Örgütlenme Modelleri**

Sendikalar, tek başlarına işveren karşısında güçsüz kalmaktadır. Bu sebeple, işveren karşısında işçi haklarını daha kuvvetli savunabilmek için ve diğer işçilerle her zaman dayanışma halinde kalmak için sendikalar, çeşitli şekillerde üst örgütlenmeler kurmuşlardır. Bu şekilde sermayeyi temsil eden işveren ile emeği temsil eden sendikalar arasında bir güç dengesi sağlanmaya çalışılmaktadır. Sendikaların üst örgüt kurabilmeleri veya olan bir üst örgüte katılabilmeleri, sendika özgürlüğünün bir sonucudur.

**Birlik:** Bir bölgede çeşitli işkollarında kurulmuş sendikaların kendi aralarında kurdukları üst teşekküle birlik adı verilir. Sendika birlikleri genel olarak buldukları bölgenin işçileriyle müşterek meseleleri idare ve işverenle görüşme yetkisine sahiptirler ve mahalli sendika hareketlerini örgütlerler. Fakat birliklerin asıl önemli görevi, küçük sendikalarla konfederasyonlar arasındaki bağı kurmaktır (Öz, 1994: 15).

**Genel Sendikalar:** İşçileri mesleki, işkolu ve üye farklılığı gözetilmeden oluşturulan üst örgütlerdir. Bu model, Türkiye’de çok fazla görülmemiştir.

**Federasyon:** Bir bölge veya ülkedeki aynı işkolunda kurulu sendikaların aralarında kurdukları üst örgütlere federasyon denir. Tanımda da belirtileceği üzere federasyon tipi örgütlenmede en önemli unsur, üye sendikaların “aynı” işkolunda olmalarıdır.

**Konfederasyon:** Konfederasyonlar genel olarak, işçi hareketlerinin genel politikasını yönetme, siyasi, idari, ekonomik alanlardaki kuruluşlarla olan ilişkilerde işçileri temsil etme gibi temel fonksiyonları bu en üst işçi teşekküllerinin toplu sözleşme ve grev yapma gibi faaliyetlerle uğraşmalarına engeldir, bu nedenle de genellikle konfederasyonlara toplu sözleşme ve grev yapma ehliyeti tanınmamıştır (Öz, 1994: 18).

### **1.3.2. Taban Örgütlenme Biçimleri**

Taban örgütlenme modeli en alt örgütlenme modelidir. İşyeri, işkolu, bölge esas ve meslek sendikacılığı şeklinde dört alt grupta incelenmektedir.

**Meslek Sendikacılığı:** Yalnızca belli bir meslek (uğraş) esas alınarak kurulan sendikalara “**meslek sendikacılığı**” adı verilir (Akyiğit, 2008: 342). İşyeri ve işkolu ayrımı yapılmamaktadır. ABD ve İngiltere’de görülmüştür. Örneğin, sadece ayakkabıcıların oluşturduğu sendikalar buna örnek gösterilebilir.

**Bölge Esasına Göre Sendikalaşma:** Sadece belli bir coğrafi bölgede bulunanların kurup üye olabildiği sendikalara “bölgesel sendikalar” bu tür sendikalaşmaya “**bölge esasına göre sendikalaşma**” denmektedir (Akyiğit, 2008: 342).

**İşyeri Sendikacılığı:** Aynı işyerinde çalışan işçileri bir araya getiren sendikalardır. Bu modelde, sendika, işyeri ile sınırlı olduğundan işverene karşı baskı gücü oluşturmada etkisiz kalmaktadır. Ayrıca, ülke genelinde güçlü sendikacılığın oluşmasına engel olabilmekte veya geciktirebilmektedir.

**İşkolu Sendikacılığı:** Mesleki farklılıkları dikkate almadan bir işkolundaki tüm işçileri bir araya getiren sendikalardır. Makineleşmenin ve kitle üretim endüstrilerinin hızla büyümesine paralel olarak çoğu gelişmiş ülkede gelişme göstermiştir (Tokol, 2000: 29). Bu modelde, artan merkezileşme dolayısıyla sendika içi demokrasi azalmakta, bu da sendika ile üyesi arasındaki bağı azaltmaktadır.

## 1.4. Örgütlenme Felsefelerine Göre Sendika Türleri

Örgütlenme felsefelerine göre sendikalar genel olarak, doktriner, reformist, pragmatik, milliyetçi ve dinsel sendikacılık hareketleri olarak beş önemli akım şeklinde incelenmektedir.

### 1.4.1. Doktriner Sendikacılık

Doktriner sendikacılık, bir ideoloji doğrultusunda sendikal faaliyet yürüten bir anlayıştır. Bu felsefeyi benimseyen sendikalar için temel amaç siyasal eylemdir. Sendikalar sınıf mücadelesinin bir aracı olarak görülmektedir. İşçilerin çıkarlarının gerçekleştirilmesi için mevcut düzenin yerine yeni bir toplum düzeninin kurulması doktriner sendikaların temel felsefesini oluşturmaktadır (Tokol, 2000: 31). Marks'ın bilimsel sosyalizmine dayanmaktadır. Fransa ve İtalya'daki kimi sendikalar bu görüşü benimsemiş, ancak günümüzde bu görüşlerden arınmışlardır.

Doktriner sendikaların özellikleri şöyledir;

-Sendikacılığa kitle hareketi özelliği kazandırmak bağlamında geniş katılımlı miting, grev ve protesto eylemleri düzenlemeyi, dolayısıyla amaçlarını siyasi mücadele yolu ile gerçekleştirmeyi öngörürler.

-Sendikaların uzun vadeli ve geniş kapsamlı hedefleri vardır. Topluma yeni bir şekil vermek isterler.

-Anarkosendikalar hariç, diğer doktriner sendikalar, radikal sol (genellikle komünist partiler) işbirliği içindedirler (Mahiroğulları, 2011: 31).

Doktriner sendikacılık, anarşizmin temel alındığı anarkosendikalizm ve Marksist öğretinin temel alındığı Marksist sendikacılık anlayışları olarak iki alt dalda incelenmektedir:

- **Anarkosendikalizm**

Anarşizm, her durumda her türlü otoriteyi yok saymaktır. Anarkosendikalizm, bir tür anarşist akımdır. Ancak, anarşizm, sendikalarda yuvalanabilmek için ya bazı temel niteliklerini terk etmiş, zamanla tanınamaz hale gelmiş ya da olduğu gibi kalmakta

direndiğinden sendikacılık hareketi içerisinde uzun süre tutunamamıştır (Işıklı, 2005: 341).

Anarkosendikalizmin temel amacı, “Devlet ve tüm siyasal kurumların” ortadan kaldırılıp, işçi-işveren ayrımının olmadığı, sendikaların hakimiyetine dayalı federasyonlar şeklinde özerk bir toplumsal düzen kurmaktır. Prudhon’un ifadesiyle “İşletme devletin / hükümetin yerini alacaktır” (Mahiroğulları, 2011: 31).

- **Marksist Sendikacılık**

Karl Marks ve Engels’in yazdıkları Manifesto adlı eserde, sınıflar arası çatışmadan bahsetmektedirler. Marks’a göre; burjuvazinin gücü karşısında feodal düzen yıkılıp kapitalist düzen gelişmiştir. Ancak, Zamanla kapitalist dünya içerisinde işçi sınıfı yani “proleterya” zamanla güçlenecek ve kapitalizmin sonunu hazırlayacaktır. Böylece, yeni bir düzen doğmuş olacak, bu düzenin baş aktörü de Marks’a göre işçi sınıfı olacaktır.

Marksist sendikacılık, kapitalist sistemden sosyalist veya komünist sisteme geçişi sağlayacak devrimin gerçekleştirilmesinde öncü rolü üstlenen, dolayısıyla temel işlevi ekonomik faaliyetlerden ziyade siyasi faaliyetler üzerine yoğunlaşan bir sendikacılık anlayışıdır. Bu bağlamda sendikaların sosyalist devrimi gerçekleştirmek için başvuracağı en mükemmel araç “genel grev”dir (Mahiroğulları, 2011: 32).

Marksist sendikacılık, Fransa, İtalya ve İspanya gibi komünist partilerin kurulu bulunduğu Kıta Avrupası’ndaki ülkeler dışında Asya, Afrika ve Latin Amerika ülkelerinde de benimsenmiştir (Mahiroğulları, 2011: 32).

Marksist sendikacılığı, anarkosendikalizmden ayıran en önemli özellik; sendikaların sosyalist ve komünist partilerle işbirliği yapmalarıdır. Lenin, sendikaları, komünizmin ilkokulları, komünist partileri de işçi sınıfının öncüsü olarak görmekteydi.

#### **1.4.2. Pragmatik Sendikacılık**

Pragmatik sendikacılık, üyelerinin ekonomik ve sosyal haklarını korumak ve geliştirme amacı gütmektedir. Samuel Gompers tarafından felsefi altyapısı hazırlanan bu sendikacılık modeli, en fazla ABD’de görülmüştür. Toplu iş sözleşmesi dışında, geniş kapsamlı toplumsal amaçlara ve siyasi örgütlenmeye ilgi göstermeyen bir sendikacılık hareketidir (Güven, 2009: 75).

Bu modelde, sendikalar işyeri düzeyinde örgütlenmeye yönelmektedirler (Tokol, 2000: 32).

Pragmatik sendikaların özellikleri şöyledir;

-Üyelerinin çıkarları üzerine kurulu sendikal örgütlenme, amaçlarını toplu pazarlık yoluyla gerçekleştirmeyi hedefler.

-Yasama organı üzerinde yapmak istedikleri baskı işlevli faaliyetler, üyelerine daha geniş hak ve çıkar elde etmeye yöneliktir.

-Siyasi partilerle tek seçenekli ve süreklilik arz eden devamlı bir ilişki kurmazlar.

-Mesleki ekonomik sendikacılık, “sınıf bilinci” eksenli hareket olmayıp “mesleki çıkar” ağırlıklı temele dayanır (Mahiroğulları, 2011: 33).

Pragmatik sendikacılık, geniş kapsamlı toplumsal amaç yerine daha dar kapsamlı bireysel amaç gözetmekte olup, doktriner sendikacılıkta olduğu gibi ülkenin siyasi sistemini ve kapitalist düzeni değiştirme gibi bir amaç gütmemektedir.

### **1.4.3. Reformist Sendikacılık**

Bu tür sendikacılık hareketi, sosyal sorunun çözümünde sosyal politika yaklaşımını benimsemekte ve siyasi radikalizmi reddetmektedir. Avrupa’daki işçi hareketlerinin daha önceki doktriner bir dönemden reformist bir döneme geçmesinde, burada gerçekleştirilen süratli endüstrileşmenin, hızla artan yaşam standartlarının, siyasi demokrasi uygulamalarının ve sosyal reformların önemli rolü olmuştur (Güven, 2009: 74).

Reformist sendikacılığın düşünsel altyapısı “Fabian Sosyalizm”ine dayanmaktadır. Fabian sosyalizminin öncüleri Sidney ve Beatrice Webb’ler’in “Endüstriyel Demokrasi” adlı eserinde yer almıştır. Webb’ler endüstriyel demokrasi kuramları içinde sendikacılık hareketine “siyasal” ve “ekonomik” olarak iki görev yüklemişlerdir. Onlara göre; demokrasi, siyasal alanda nasıl kişisel eşitlik, temel hak ve özgürlükleri yerleştirmişse, endüstriyel demokrasilerde de, sanayi içinde işçilere aynı nitelikte eşit hakları ve özgürlükleri sağlayacaktır.

Reformist sendikaların özellikleri şöyledir;

-Reformist anlayışı benimseyen sendikalar, üyelerinin ekonomik çıkarlarını koruyup geliştirebilmek için toplu pazarlık yolunu etkin olarak kullanmayı gerekli görürler.

-Reformistler, toplumsal sorunların çözümünde, baskı grubu işlevli siyasi faaliyetlerin parlamento üzerinde etkili olunabileceğini savunurlar.

-Reformist sendikalar, geniş kapsamlı amaçlarına yardımcı olabilecek bir siyasi parti kurabilecekleri gibi mevcut siyasi partilerden kendilerine yakın olan sosyalist, işçi ya da sosyal demokrat partileri destekler (Mahiroğulları, 2011: 35).

İngiltere’de TUC, İsveç’te LO, reformist sendikaların tipik örnekleridir.

#### **1.4.4. Milliyetçi ve Dinsel Sendikacılık**

##### **-Milliyetçi Sendikacılık**

Milliyetçi dünya görüşünü benimseyenlerin oluşturduğu bir sendikacılık anlayışıdır. Bu modelde olan sendikalar, ülke çıkarlarını her şeyin üstünde görmektedirler, dolayısıyla sendikal faaliyetler arka planda kalmaktadır. Milliyetçi sendikalar, genellikle askeri rejimlerde görülmekle beraber az da olsa demokratik rejimlerde de görülmektedir.

##### **-Dinsel Sendikacılık**

Dinsel anlamda sendikal örgütlenmeler, genellikle 20.yy.da Avrupa’da Hristiyan sendikacılık olarak ortaya çıkmıştır. Hristiyan sendikalar esas olarak Birinci Dünya Savaşı’ndan sonra kurulmuştur. Birçok ülkede Katolik ve Protestan inançlarına sahip kişileri ortak çatı altında örgütlemiş, sadece Hollanda ve İsveç’te Katolik ve Protestan olarak iki ayrı çatıda örgütlenmiştir (Işıklı, 2005: 289).

#### **1.5. Bazı Ülkelerde Görülen Özellikli Sendikal Yaklaşımlar**

Dünyada genel olarak sendikal felsefeler yukarıda belirtildiği gibidir. Bazı sendikal felsefeler bir ülke ile özdeşleşmiş olmakta (ABD sendikacılığı-pragmatik sendikacılık hareketi gibi), bazen de çeşitli ülkelerde görülen sendikal oluşum başlı başına kendine özgü özellikler taşımaktadır (İsrail ve Japon sendikacılığı gibi).



### **1.5.1. ABD Sendikacılığı**

ABD, mesleki (pragmatik) sendikacılığın en tipik görüldüğü ülkedir. Bu modelde sendikalar, toplumu kökten değiştirecek siyasi(devrimci) fikirlere sahip değildir.

ABD’de ilk sendika 1792 yılında ayakkabıcılar tarafından kurulmuştur, ancak işçilerin sendikaya üye olmasını engelleyen “Yellow Dog” anlaşmaları nedeniyle sendikacılık ilk dönemlerde zayıf kalmıştır.

Amerikan mahkemeleri, 1842 yılına kadar işçilerin başvurdukları “iş bırakma eylemlerini” çalışma ve ticaret özgürlüğünü zedeleyen eylemler olarak görmüş, bu tarihten sonra şiddet kullanmama koşuluyla işçi eylemlerini yasadışı olmaktan çıkararak sendikal örgütlenmenin önü açılmıştır (Mahiroğulları, 2011: 73).

ABD’de kurulan ilk sendikalar “meslek sendikacılığı” modelini benimsemiştir. Bununla beraber, işçinin işyerinde örgütlü sendikaya üye olma zorunluluğunu getiren “Kapalı İşletme” kavramı da bu ülkede oluşmuştur.

ABD sendikacılığını iki görüş etkilemiştir: İdealist ve gerçekçi görüş.

İdealist Görüş’ün temsilciliğini radikal sosyalist “Emek Şövalyeleri (Kings of Labor)” adlı örgüt yapmıştır. Bu örgüt, çalışma koşullarının düzeltilmesi ve ücret sisteminin değiştirilmesi gerektiğini savunarak işçi hareketine politik içerik kazandırma amacı gütmüştür (Mahiroğulları, 2011: 74).

Gerçekçi Görüş, günümüz ABD sendikacılığının temel felsefesi olan pragmatizmin temsilciliğini yapmıştır. Yani, toplumsal değişim yerine işçilere özellikle kısa vadede ekonomik çıkar sağlama amacını gütmüştür. ABD sendikal yaşamında gerçekçi görüş idealist görüşten daha fazla etkili olmuştur.

### **1.5.2. İngiliz Sendikacılığı**

İngiltere, emeğin korunmasını esas alan, çalışanların milli gelirden pay almaları için emekten yana olan sosyal demokrat partilerle işbirliği halinde olan reformist sendikacılığın görüldüğü tipik ülkelerden biridir.

İngiltere, sanayi devriminin yaşandığı ülke olmanın yanı sıra ilk sendikal örgütlenmelerin de görüldüğü bir ülkedir. Örgütlenme ilk başlarda meslek sendikacılığı

şeklinde iken 19.yüzyılın sonlarından itibaren işkolu sendikacılığı modeli daha yaygınlaşmıştır. İngiliz sendikacılığında, “Owenizm”, Chartism” ve Fabian Sosyalizmi” etkili olmuştur.

Owenizm; Robert Owen (1771-1858) tarafından başlatılan ve İngiltere’de sosyalizmin ilk örneği olan, ütopyik bir sendikal görüştür. Owen’in devrimci bir yön vererek ortaya koyduğu, malların değerinin onlar için sarf edilen emeğe bağlı olduğuna dair görüşler, İngiliz sosyalist ve işçi hareketleri içinde geniş yankı uyandırmıştır (Işıklı, 2005: 138).

Owen’in bu görüşlerinde işçi sınıfının rolü önemsizdir, çünkü o dönemde işçi hareketleri “güç” halinde değildi.

Chartizm; sınıf bilinci, siyasal eylem yapma gereği ve genel oy hakkının elde edilmesini savunmuş, İngiliz sendikacılığını siyasal anlamda etkilemiştir.

Fabiancı Sosyalizmin temelleri, 1884 yılında Fabian Cemiyeti’ne üye olan Sidney Webb’in görüşlerinde ifadesini bulmuştur. Fabiancılık, Marks’a dayanmaz, nesnel sonuçları bakımından karşı bir akımdır. Değerin sebep ve ölçüsü Marks’a göre emek, Fabiancılara göre ise faydadır. Toplumu değiştirmek için sınıf çatışmasını değil, ikna metoduna inanırlar. Fabiancıların düşledikleri toplum, proleterya diktatörlüğü üzerine kurulu değildir (Işıklı, 2005: 161).

### **1.5.3. Fransız Sendikacılığı**

Fransa, Sanayi Devrimi sonrası emeğin uzun süre sömürüldüğü bir ülkedir. Buna neden olan da siyasal iktidarın liberal görüşte olması, çalışma hayatını düzenleyen herhangi bir yasanın yürürlüğe konulmaması idi. Ancak, 18 yüzyılda işçiler ayaklanmaya başlamış, siyasal iktidar işçi örgütlenmelerini yasaklamak için Chapelier Kanunu’nu çıkarmıştır. Ancak, bütün bunlara rağmen işçilerin örgütlenmesi engellenememiştir. 1830 ve 1848 yıllarındaki kanlı isyanlar, siyasal iktidarı harekete geçirmiş, çalışma hayatı ile ilgili birtakım düzenlemeler getirilmesine neden olmuştur.

Paris’te 1871’de ilan edilen ve kendi açılarından ideal toplumun ilk modelini temsil eden Komün, kanlı sokak eylemleri ile son bulmuştur. Bunda Fransızları yenilgiye uğratan Bismarck da etkili olmuştur (Işıklı, 2005: 366).

1878 yılında işçilerin örgütlenmelerinin önündeki engeller kaldırılmış, artık yasal anlamda sendikalar kurulabilmekteydi.

Sendikaların kurulmaya başlanması ve işçilerin oldukça ezilmeleri, Fransız sendikacılığında anarkosendikalist akımların görülmesine neden olmuştur. 1895 yılında ilk sendikal tepe örgütü olarak kurulan CGT (Genel İş Konfederasyonu) doktriner sendikacılığı benimsemiş, anarkosendikalistlerin örgütü olan Emek Borsaları ile birleşmiştir (Mahiroğulları, 2011: 99).

1909 yılında CGT yönetimine Jouhaux'un gelmesi ile Fransız sendikacılığında yeni bir döneme girilmiştir. Anarkosendikalist etki, anarkosendikalizmin kendi içindeki tutarsızlıkları nedeniyle ve anarşist düşünceyi doğuran ortamın yok olmasıyla azalmıştır.

#### **1.5.4. İsrail Sendikacılığı**

İsrail, Filistin toprakları üzerinde yakın bir tarihte, 1949 yılında kurulmuş bir devlettir. İsraililer, devlet kurmadan önce dünyanın değişik ülkelerinde yaşıyorlardı. 20. yüzyılın başlarında devlet kurma amacıyla Filistin topraklarına yerleşmiş, burada yatırımlar yaparak bir takım sanayi tesisleri kurmuşlardır. Bu sebeple ücretli kesim artmış, çeşitli işçi örgütlenmeleri oluşmuştur. Bu üst örgütün adı İsrail Genel İş Federasyonu olup İbranice adı "Histadrut"tur.

Histadrut, gerek örgütlenme modeli gerekse faaliyetleri bakımından genel sendikal eğilimlerden farklı bir yapı arz etmektedir. Histadrut, sadece sendikal yapı olarak kurulmamış, aynı zamanda İsrail Devleti'nin kuruluşunda da önemli rol oynamıştır. Diğer taraftan, Histadrut, hem meslek hem de işkolu esasına göre kurulmuştur. Ayrıca, üyeleri için beyaz yakalı veya mavi yakalı ayrımı yapmamıştır. Bu özelliği ile Histadrut, "Genel Sendika" niteliği taşımaktadır. Histadrut, üye olma bakımından da dünyadaki diğer sendikal yapılardan farklılık göstermektedir. İşçi öncelikle, üst örgüt olan Histadrut'a üye olur, örgüt kişiyi uygun işkoluna göre sendikaya yerleştirir. Örgüte sadece işçiler değil, serbest meslek erbapları, ev kadınları, sanatkarlar ve memurlar da üye olabilmektedir. Histadrut'a üye sendikaların özerkliği yoktur, mülk edinmeleri ve yönetim kurulu oluşturma hakkı üst örgüttedir. Histadrut, İsrail'deki toplam işletmelerin

%15'ine sahip olmakla, bir anlamda “işveren” konumundadır (Mahiroğulları, 2011: 112).

### **1.5.5. Japon Sendikacılığı**

Japonya’da işçi hareketleri sanayileşmenin geç başlaması nedeniyle Batı ülkelerine göre geç başlamıştır. Japonya’da, İmparator Meiji’nin 1860 yılından sonra plana koyduğu reform paketiyle sanayileşme hareketleri başlamıştır.

Japon sendikacılığının temellerini, işyeri / işletme sendikaları oluşturmaktadır. Bu nedenle Japon sendikacılığına “İşletme Sendikacılığı” da denmektedir. Zira Japonya’da yaklaşık 75.000 civarında işletme/işyeri sendikası mevcuttur.

Japon sendikacılığı, birçok bakımından kendine özgü özellikler taşımaktadır. En başta, Batı’da görülen işçi ile işveren arasındaki çatışma ortamı yerine işçi işveren dayanışması vardır. Bu nedenle Japon işçisi Batı işçisinin aksine işvereni “iş ortağı” olarak görmüştür. Bunda Japon kültürünün etkisi büyüktür. İşveren de bu sebeple işçisine “ömür boyu istihdam” garantisi vermektedir.

Japon sendikaları, genel anlayıştaki sendikalardan farklı olarak sadece üyelerine çıkar sağlama amacı gütmemektedir. Japon sendikaları, işverenlerle aynı amacı paylaşır, işyerinin başarılı olmasını için çalışırlar.

Tarihsel sürece bakıldığında, Japonya’da sendikal yapılanma ilk dönemler çok başlı idi. İkinci Dünya Savaşı’ndan sonra Amerikan işgalinde kalmış, bu sebeple Amerikan sendikacılığının etkisi görülmektedir. Japon sendikacılığının parçalı yapısı, 20 Kasım 1987’de Japon Özel Sektör Sendikaları Konfederasyonu (RENGO)’nun kurulması ile kısmen merkezileşmiştir (Mahiroğulları, 2011: 114).

### **1.5.6. Mısır Sendikacılığı**

Mısır sendikacılığı devlete bağımlı sendikacılığın en tipik örneklerinden biridir. Devlete bağımlı sendikacılık modeli, özgürlükçü rejimi olmayan, baskıcı ve merkezi ekonomili ülkelerde görülmektedir.

Mısır’da, İngiliz yönetiminde kaldığı 1882-1922 yılları arasında, özellikle ilk dönemlerinde yabancı şirketlerdeki kötü çalışma koşullarına karşı işçi hareketleri

görülmüştür. Mısır'da dolaylı olarak işçi örgütlerinin tanınması 1921'de, sendikacılığın tanınması ise 1942'de çıkarılan yasa ile sağlanmıştır.

Mısır'da olumlu ve olumsuz sendika özgürlüğü tanınmış, ancak sendika çokluğu ilkesine riayet edilmemiştir. Her işkolunda sadece tek sendika kurulması öngörülmüştür. Ancak, Mısır'da devlete bağımlı sendikacılık söz konusu olduğundan grev hakkı yoktur, toplu iş sözleşmeleri de devlet kontrolünde yapılmaktadır (Mahiroğulları, 2011: 118).

### **1.6. Sendika Siyaset İlişkisi**

Sendikalar ister dolaylı ister dolaysız olarak siyasetle, siyasi partilerle ilişki kurmaktadır.

Sendikalar, özellikle doktriner ideolojiyi benimseyen sendikalar, kendi ideolojilerine yakın olan siyasi parti ile ilişki içine girmekte ve zaman zaman siyasi partinin amacını kendi kuruluş amaçlarının da önüne koyabilmektedir. Bu tip siyasi faaliyet “dar anlamda siyasi faaliyet” olarak nitelendirilmektedir. Daha çok pragmatik ideolojiyi benimseyen sendikalarda görülen “geniş anlamda siyasi faaliyet” ise, belirli bir ideolojide olan partiyi desteklemekten ziyade sendikal amaçlarına ulaşmak için iktidarda olan her parti ile -ideolojik bakışı ne olursa olsun- ilişki kurmaktadır.

Siyaset, geniş anlamıyla, ülkedeki iktidarı ele geçirmek amacıyla mücadele edilmesi, toplumu yakından ilgilendiren tüm sorunlar için siyasal iktidarın aldığı kararlara doğrudan veya dolaylı bir şekilde etkide bulunulmasıdır. Bu mücadele de iki kısımda olmakta, birincisi iktidarı ele geçirmek için yapılan mücadele, ikincisi ise para, eğitim, vergi gibi politikaları kararlarının içeriğidir (Mahiroğulları, 2011: 41).

Sendikacılığın yasallık kazandığı dönemlerden beri siyasi partiler, “oy potansiyeli” yüksek olan sendikalara karşı ilgisiz kalmamıştır. İlk başta sosyalist partiler ardından da muhafazakâr partiler, işçi oyları için sendikalarla ilişki kurmuşlardır. Siyasi faaliyetler, sendikaların önemli faaliyetleri arasında yer alır. Zira, sivil toplum kuruluşu olan sendikalar, üye sayıları ile siyasi partiler için önemli “oy” potansiyelidir. Bu nedenle sendikalar temsil ettiği kesim lehine bir takım yasaların çıkması konusunda girişimlerde bulunabilmektedir.

Bazı siyasi partilerin kuruluşunda sendikalar oldukça etkili olmaktadır. İngiliz Sendikalar Konfederasyonu (TUC-Trade Union Congress), emek erbabının çıkarlarını parlamentoda savunabilecek İngiliz İşçi Partisi'nin 1906 yılında kurulmasında önemli rol oynamıştır. Sendika temsilcileri, önemli ölçüde Parti'nin organları içinde Yıllık Kongre'de, Ulusal Yürütme Komitesi NEC (National Executive Committee)'de yer alırlar. TUC Genel Kurulu üyeleri de çeşitli hükümet kuruluşlarında yer almaktadır (Mahiroğulları, 2011: 50).

İtalyan sosyal siyasetçileri Georges Cella ve Tiziano Treu dünyadaki uygulamalarıyla sendika-siyasi parti modellerini üç ana grupta toplamıştır:

**Bağımsız Model:** Ülkedeki tüm siyasal partilere eşit mesafede kalınarak bu partilerle kalıcı olmaksızın kurulan ilişkiler bağımsız model olarak adlandırılır. Bu modelde siyasi faaliyetler, amaç olmaktan ziyade ekonomik ve sosyal amaçları gerçekleştirmek için kullanılan araç niteliğindedir.

**Bağımlı Model:** Siyasi partinin güdümüne girilerek kurulan ilişki modelidir. Bu model, tek partili, askeri ve sosyalist rejimli ülkelerde görülmektedir.

**Arabağımlı Model:** Alternatifsiz olarak sadece belirli bir parti ile yakın işbirliğine dayalı ilişkiler arabağımlı model olarak adlandırılmaktadır (Mahiroğulları, 2011: 48).

### 1.7. Türkiye'de Sendikacılık

Türkiye'de sendikacılık, sanayileşmenin geç gelişmesi nedeniyle Batılı ülkelerden sonra oluşmuştur. Ancak, bugün bile, Türkiye tam anlamıyla sanayi ülkesi haline gelememiş, nüfusun büyük bir bölümü tarım kesiminde yoğunlaşmış, bu kesimde ücretsiz aile işçileri ve kendi hesabına çalışanlar oluşturmaktadır.

Kapitalist üretim ilişkilerinin yoğun ve yaygın olmayışı, sanayi işçisi birikiminin önemsizliği, genel olarak güçlü bir sendikacılık hareketinin doğmayışının ilk akla gelen nedenlerindedir. Sanayi birimlerinin hacimce darlığının da aynı yönde etkili olduğu söylenebilir (Işıklı, 2005: 467).

Türk sendikacılığı, Batılı ülkeler gibi mücadele ile değil, devletin tanıdığı haklarla yasallık kazanmıştır. Batı'da önce mücadele ardından yasal düzenlemeler yapılmışken, ülkemizde bunun tersi bir durum yaşanmıştır.

1871 yılında kurulan Ameleperver Cemiyeti ile 1894 yılında kurulan Osmanlı Amele Cemiyeti ilk sendikal örgütlenmeler olarak örnek verilebilir. İmparatorlukta 1890 yıllardan sonra işçi yardımlaşma sandıkları dışında gerçek sendikalara rastlanmamış, 1894'te gizlice kurulan Osmanlı Amele Cemiyeti ise bir yıl sonra haber alınınca dağıtılmıştır (Tokol, 1994: 3).

23 Temmuz 1908 tarihinde ilan edilen II. Meşrutiyet ile beraber oluşan özgürlük ortamı içerisinde birçok sendika kurulmuş, ancak özellikle demiryolu sektöründe baş gösteren grevler, 9 Ağustos 1909 tarihinde, birtakım yasaklarla dolu Tatil-i Eşgal Kanununun kabul edilmesine neden olmuştur.

1939'da başlayan İkinci Dünya Savaşı, ekonomik, siyasal ve sosyal değişikliklere yol açtı; faşizmin yenilgisini sağladı, demokratik ilke ve düşüncelerin somutlaşmasına neden oldu. Yeniden kurulan dünya dengesi içinde Türkiye'nin demokrasi cephesinde yer alabilmesi için çok partili yaşama geçilmesi, "Milli Şeflik"ın bırakılması, sendikaların kurulması ilk başta gereken değişiklikti. Bunu CHP iktidarı, kurultaylar toplayarak, kararlar alarak ve Cemiyetler Kanunu'ndaki "sınıf esasına dayalı cemiyet kurma yasağı"ı kaldırarak yeni bir "demokratik düzene" ayak uydurdu. Böylece siyasal partiler ve işçi sendikalarının kurulması, sendika kitaplıkları ve kulüpleri, dergileri, gazeteleri ve yayınların yasallaşması mümkün oldu (Sülker, 2004: 9).

20.02.1947 tarih ve 5018 sayılı Sendikalar yasası, sendikalarla ilgili ülkemizdeki ilk yasadır. Çeşitli olumlu hükümler içermesine rağmen, sendikaların çalışmalarını önemli ölçüde kısıtlayıcı hükümler de içermektedir. Söz konusu yasa, işçi sendikalarını "aynı işkolunda veya bu işkolu ile ilgili işlerde çalışanların yardımlaşmaları ve ortak menfaatlerini korumaları ve temsil etmeleri amacı ile kendi aralarında kuracakları dernekler"; işveren sendikalarını ise "bir işkolunda işverenlerin aynı maksatla kendi aralarında kurabilecekleri dernekler" şeklinde tanımlamıştır. Yasaya göre sendikaya sadece 3008 sayılı iş yasasında tanımı yapılmış işçi ve işverenlerin üye olabileceğini belirtmiştir. Bu nedenle de sadece bedenen çalışması fikren çalışmasına üstün sayılanlar sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkından yararlandırılmıştır. (Tokol, 1994: 23-24)

Bu dönemde kontrol altında tutulabilecek bir sendikacılık anlayışı bilinçli olarak yerleştirilmiş, bu da ideolojik sendikacılık anlamında meslek sendikacılığının egemen olmasına neden olmuştur.

1961 Anayasası ve ardından çıkarılan 274 sayılı yasa ile sendikacılık özgür bir ortama kavuşmuş, hızla gelişme kaydetmiştir.

Türkiye’de sendikacılık, II. Meşrutiyet’in ilanı, çok partili hayata geçiş, 1961 Anayasası’nın kabulü gibi demokratikleşme dönemlerine paralel ivme kazanmıştır (Mahiroğulları, 2005: 419).

Türk sendikacılığı, her alanda olduğu gibi bir takım uluslararası fikir akımlarından etkilenmiştir. Sendikacılık bağlamında, mesleki niteliği ağır basan Amerikan sendikacılığından etkilenilmiştir. Bunda, ABD’nin İkinci Dünya Harbi sonrası dış politikasına egemen olan Truman Doktrini etkili olmuştur. Tarihsel sürece baktığımızda, Türk sendikacılığı kuruluş yıllarında, devletin belirlediği sınırlarda kalmış, sendikalar da bu konuda fazla ileri gitmemişlerdir. Nitekim, Türkiye’nin ilk işçi konfederasyonu olan Türk-İş, mesleki sendikacılığı benimsemiş, genel olarak üyelerinin çıkarlarını korumaya yönelmiştir. Herhangi bir siyasi partiyi desteklememiş, iktidarda olan her parti ile iyi ilişkiler kurmaya çalışmıştır. Bu anlayış “partiler üstü politika” olarak ifade edilmektedir. Partiler üstü politika gereği, işçi sınıfının sorunlarını siyasi faaliyet göstererek değil, yasama ve yürütme organlarını etkileyerek çözüme gayreti içinde olmaktadır. Bazı Türk-İş üyesi sendikalar, Türk-İş’ten çeşitli gerekçelerle ayrılmış ancak, ideolojik anlamda Türk-İş’ten farklı bir tutum sergilemedikleri için kısa zamanda yok olmuşlardır. Türk-İş’in “meslek sendikacılığı” ve “partiler üstü politikası”ndan memnun olmayan sendikalar 12 Şubat 1967’de Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonunu (DİSK) kurmuşlardır. DİSK ile Türk sendikacılığı, sınıf mücadelesini öne alan, “doktriner sendikacılık” anlayışı ile tanışmış oldu.

İdeolojik anlayış bakımından sınıf mücadelesini reddeden milliyetçi anlayışta olan İşçi Sendikaları Konfederasyonu (MİSK) 9 Haziran 1970’de; dini kuralları esas alan ve sınıf mücadelesini reddeden Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (HAK-İŞ) 22 Ekim 1976’da kurulmuştur.



12 Mart 1971 tarihindeki muhtıra ve ardından yapılan bir takım yasal düzenlemeler, sendikacılık hayatı için olumsuz düzenlemeler getirmiştir.

12 Eylül 1980 darbesi, Türk sendikacılığı için çeşitli kısıtlamalar getirmiştir. Bu dönemde yasalaşan 2821 ve 2822 sayılı yasalarla da çalışanların mücadeleleri ekonomik alana hapsedilirken, sendikal hak ve özgürlükler sınırlandırılmış, grev yasakları arttırılmıştır (Yılmaz, 2010: 202).

1980 sonrası Türk sendikacılığında önemli değişimler yaşanmış, getirilen yasaklarla 1946 öncesi sendikacılık yaşamına döndürülmeye çalışılmıştır. Ekonomide takip edilen politikalarda köklü değişikliklere gidilmesi ve liberal politikaların uygulanmaya konması çalışma hayatını da önemli derecede etkilemiştir.

Türkiye ekonomisi, 1980’den itibaren yaşadığı yapısal dönüşümlerle, önce ticari (24 Ocak kararları-1980) sonra da finansal liberazasyon sürecinden geçerek; dünya ekonomisi ile diğer dönemlerden daha kapsamlı bir bütünleşme sürecine girmiştir (Göztepe, 2007: 81).

1980 sonrasında uygulamaya konulan liberal ekonomi politikalarının gereği, devleti ekonominin içinden çekmek adına yoğun bir özelleştirme faaliyetlerine girişilmesi, keza özelleştirmeye kolaylık sağlanması bağlamında kamu işletmelerinde daimi statüde çalışan pek çok kişinin sözleşmeli personel statüsüne geçirilmesi beraberinde sendikal örgütlenmede daralma getirmiştir. Yaşanan küreselleşme süreci ile beraber, Batı ülkelerinde “sendikasız endüstri ilişkileri”nden bahsedilmesi, Türkiye’de de yankı bulmuş, Türkiye’de faaliyet gösteren bazı çokuluslu şirketler, sendikasız işçi çalıştırma yönüne gitmişlerdir. 1980 sonrası ideolojilerin de güç kaybetmesi ile beraber doktriner sendikacılığı benimseyen DİSK, “mücadeleci” yaklaşım yerine “barışçı” yaklaşımı benimsemiştir. Ayrıca, sendika-siyasi parti ilişkileri de bağımsız ve partilerüstü kalma düzeyine gelmiştir (Mahiroğulları, 2005:423).

12 Eylül 2010’da yapılan anayasa değişikliği referandumunda, memurlara toplu sözleşme hakkı tanınmıştır.

Türk işçi sendikacılığının önemli bir problemi de tek çatı altında toplanamamasıdır. İşverenler 1960’lardan bugüne tek çatı altında, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), örgütlenmiş olmasına rağmen işçi kesiminde çok parçalı bir

yapı arz etmesi emeğin işini zorlaştırıcı niteliktedir. Günümüzde, üç işçi konfederasyonu ve çok sayıda kamu görevlisi konfederasyonu faaliyet yürütmektedir. Bu bölünmüşlük bit yandan ortak tutum almayı zorlaştırmakta, öte yandan zaman zaman rekabetçi bir ortam yaratmakta ve yıllarca çözülemeyen ek sorunları doğurmaktadır. Sendika içi demokrasi konusunda yaşanan sorunlar sendikaların önemli yapısal sorunu olmaya devam etmektedir (Sazak, 2007: 59-60). Ülkemizde benimsenen işkolu sendikacılığı güçlü sendikalar yaratmakta ancak bürokratik yapı güçlenmekte bu da sendika yönetimi ile üyeleri arasındaki bağı zayıflatmaktadır.

“Güçlü” işkolu sendikaları karşısında zayıf şube ve konfederasyonlar, ülkemiz sendikacılığının bir diğer açmazıdır. Öte yandan “güçlü” işkolu sendikalarının yarattığı yaygın profesyonel sendikacılığın sendikal demokrasi yoluyla etkin bir biçimde denetlenmemesi oligarşik eğilimlerin artmasına yol açmaktadır. Sendikaların mali açıdan şeffaf hale gelmemesi önemli bir sorun alanıdır (Sazak, 2007: 60).

### **1.7.1. Türk Sendikacılığında Örgütlenme Biçimleri**

Türk sendikacılığı oldukça sade bir yapıya sahiptir. 2821 sayılı yasaya kadar, sendikaların hangi tür modeli seçecekleri konusunda oldukça esnek bir durum sergilenmiştir. İlk sendikalar kanununda olduğu gibi 1963 tarihli ve 274 sayılı yasada da taban örgütlenme modeli açıkça belirtilmemiştir. Ancak, 274 sayılı yasanın 9/I maddesinde “işçi sendikaları aynı işyerinde veya aynı işkolundaki işyerlerinde çalışan işçileri veyahut birbirleriyle ilgili işkollarında çalışan işçileri içine alır” ifadesi yer almıştır. Bu durumda sendikalar işyeri veya işkolu esasına göre örgütlenebileceklerdi (Urhan, 2005: 151).

2821 sayılı Sendikalar yasası ile bu konudaki esneklik yerini katılığa bırakmıştır. Nitekim 2821 sayılı yasanın 3.maddesinde “İşçi sendikaları, işkolu esasına göre bir işkolunda ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacı ile bu işkolundaki işyerlerinde çalışan işçiler tarafından kurulur.” ifadesi yer almaktadır. Aynı yasanın 60. maddesinde ise işkolları sayılmış, devamında da “Bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de, asıl işin dahil olduğu işkolundan sayılır.” ibaresi yer almaktadır. 2821 sayılı yasa ile getirilen düzenleme ile, sendikaların sayısından önemli bir düşüş yaşanmıştır.

Türk sendikacılığının ilk dönemlerinde üst örgütlenme “birlik” şeklinde ifade edilmekte idi. Taban örgütlenmede olduğu gibi üst örgütlenmede de ilk zamanlarda yasa koyucu, esnek davranmış, federasyon, konfederasyon ve sendika birlikleri şeklinde örgütlenmeler ortaya çıkmıştır. 1963 tarihli ve 274 sayılı yasa ile üst örgütlenme modelleri belirgin bir biçimde tanımlanmıştır. Türk-İş’in 1962 yılında bölge temsilcilikleri kurması nedeniyle sendika birliklerinin önemi azalmıştır. 1967 yılında işçilerin üst örgütlerinin dağılımı, 7 sendika birliği, 16 federasyon ve iki konfederasyon şeklinde idi. Ancak, 1970 yılında 1317 sayılı yasa ile yapılan değişiklikle “birlik” adı altında sendikal örgüt kurulması imkânsız hale getirildi (Urhan, 2005: 157). Günümüzde geçerli olan 2821 sayılı yasada üst örgütlenme modeli olarak “konfederasyon” tipi kabul edilmiştir. 2821 sayılı yasanın 3. maddesinde konfederasyon şöyle tanımlanmaktadır: “Değişik işkollarında en az beş sendikanın bir araya gelmesi suretiyle meydana getirdikleri tüzelkişiliğe sahip üst kuruluşlara denilir.”

### **1.7.2. Türkiye’de Sendikaların Faaliyetleri**

Türkiye’de sendikaların faaliyetleri, 2821 sayılı Sendikalar yasasının 32. ve 33. maddesinde çalışma hayatına ilişkin olanlar ve sosyal hayata ilişkin olanlar şeklinde iki başlık halinde ele alınmıştır.

#### **Sendikaların çalışma hayatına ilişkin faaliyetleri şunlardır:**

- Toplu iş sözleşmesi akdetmek; toplu iş uyuşmazlıklarında, ilgili makama, arabulucuya, hakem kurullarına, iş mahkemelerine ve diğer yargı organlarına başvurmak.

-Çalışma hayatından, mevzuattan, toplu iş sözleşmesinden, örf ve adetten doğan hususlarda işçileri ve işverenleri temsilen veya yazılı başvuruları üzerine, nakliye, neşir veya adi şirket mukaveleleri ile hizmet akdinden doğan hakları ve sigorta haklarında üyelerini ve mirasçılarını temsilen davaya ve bu münasebetle açtığı davadan ötürü husumete ehil olmak,

-Grev veya lokavta karar vermek ve idare etmek (S. K. md.32)

#### **Sendikaların sosyal hayata ilişkin faaliyetleri ise şunlardır:**

-Çalıştırmayı doğuran hukuki ilişkilerde sosyal sigortalar, emeklilik ve benzeri hakların kullanılması ile ilgili olarak üyelerine ve mirasçılarına adli yardımda bulunmak,

-Kanun ve uluslararası antlaşma hükümlerine göre toplanan kurullara temsilci göndermek,

-İşçilerin veya işverenlerin mesleki bilgilerini artıracak, milli tasarruf ve yatırımın gelişmesine, reel verimliliğin artmasına hizmet edecek kurs ve konferanslar tertiplemek; sağlık ve spor tesisleri, kütüphane, basım işleri için gerekli tesisleri kurmak, işçilerin boş zamanlarını iyi ve nezih şekilde geçirmeleri için imkânlar sağlamak,

-Herhangi bir bağışta bulunmamak kaydı ile evlenme, doğum, hastalık, ihtiyarlık, ölüm, işsizlik gibi hallerde yardım ve eğitim amacıyla sandıklar kurulmasına yardımcı olmak ve nakit mevcudunun yüzde beşinden fazla olmamak kaydıyla bu sandıklara kredi vermek,

-Herhangi bir bağışta bulunmamak kaydı ile üyeleri için kooperatifler kurulmasına yardım etmek ve nakit mevcudunun yüzde onundan fazla olmamak kaydıyla bu kooperatiflere kredi vermek,

-Üyelerinin mesleki eğitim, bilgi ve tecrübelerini yükseltmek için çalışmak; teknik ve mesleki eğitim tesisleri kurmak,

-Nakit mevcudunun yüzde kırkıdan fazla olmamak kaydı ile sınai ve iktisadi teşebbüslere yatırımlar yapmak.

-Sendika ve konfederasyonlar faaliyetlerinden yararlandırmada, üyeleri arasında eşitliğe uymak zorundadırlar.

-Üyelik şartı aranmaksızın, nakit mevcutlarının % 25'ini aşmamak kaydıyla ve yönetim kurulu kararıyla, ilgili bakanlıklara devretmek üzere eğitim, sağlık, rehabilitasyon veya spor tesisleri kurmak veya bu amaçla kamu kurum ve kuruluşlarına aynı ve nakdi yardımda bulunmak, yurt içinde veya yurt dışında yangın, su baskını, deprem gibi tabii afetlerin vukuunda doğrudan veya yetkili makamlar aracılığıyla afet bölgesinde konut, eğitim, sağlık veya rehabilitasyon tesisleri yapmak veya bu amaçla kamu kurum ve kuruluşlarına aynı ve nakdi yardımda bulunmak (S.K. md.33).

## **BÖLÜM 2: İŞGÜCÜ VE İŞSİZLİK**

### **2.1. İşgücü ve İstihdam İle İlgili Kavramlar**

İşgücü, emek arzının insan sayısı yönünden ifade edilmesidir. İktisadi tanım olarak, faal nüfus/aktif nüfus olarak da tanımlanabilmektedir. Aktif nüfus, çalışma çağındaki nüfus miktarından çalışmak istemeyenlerin sayısı düşüldükten sonra kalan kısımdır. İşgücünde, 15-64 yaş arasındaki maaş ve ücretliler, bağımsız çalışanlar, işverenler ve işsizler girer. Çalışmak istemeyen ve çalışma yeteneği olmayanlar işgücüne dahil değildir. Faal nüfus ile işgücü eşanlamlı olarak kullanılmakla birlikte, faal nüfusun saptanabilmesi için, işgücü miktarından geçici çalışanlar ile işsizlerin toplam sayısının düşülmesi gerekir (Ekonomi Sözlüğü,2010: 218).

Tam istihdam; emek, sermaye, girişimci ve doğal kaynaktan oluşan üretim faktörlerinin üretim sürecine aynı zamanda katılması olarak ifade edilebilir. Başka bir ifadeyle tam istihdam, işgücü arzı ve talebinin eşit olması durumudur.

Aşırı istihdam; mevcut işgücününün tamamı faaliyette olduğu halde üretim faktörü olarak işgücüne yine talebin olması durumudur.

Eksik istihdam kavramı genelde üç durumu gösterir. Bunlar, daha uzun sürelerde çalışmaya uygun oldukları halde haftada 40 saatten az çalışanlar, mesleği dışında başka işlerde çalışanlar ve çalıştığı halde işinden memnun olmayıp iş arayanlardır. Tanımdan da anlaşılacağı gibi bu istihdam türünde işgücü görünürde çalıştırılmakla birlikte bu tür istihdam “sorunlu” bir istihdamdır (Biçerli, 2007: 160).

Hiçbir ekonomi eksik istihdam seviyesinde bulunmak istemeyecektir. Çünkü burada işsizlik mevcuttur. Hiçbir ekonomi işsizlik olgusundan memnuniyet duymayacaktır. İşsizlik sorununu çözmek için politikalar üretilecektir. Ekonomiler aşırı istihdam seviyesinde de bulunmak istemeyeceklerdir. Çünkü burada üretim faktörleri değerlendirilmiştir. Özellikle emek faktörü çok değerlidir. Bu ekonomide “enflasyonist” olgular oluşacaktır ve ekonomi enflasyonist olguların çözümlenmesi için de politikalar üretilecektir. Tam istihdam seviyesinde de “verimlilik” kavramı ön plana çıkacaktır. Özellikle emeğin verimliliğinin artırılması için politikalar üretilmesi gerekecektir (Bekiroğlu, 2010: 13).

## 2.2. İşsizlik Kavramı

Tarih boyunca ülkelere göre, sosyal ve ekonomik boyutları farklı olmakla birlikte, işsizlik tüm toplumların en önemli sorunlarının başında gelmiştir. İşsizlik asıl olarak Sanayi Devrimi ile birlikte bütün ülkelerde farklı boyutlarda olsa da görülmeye başlanmıştır. Bütün ülkelerde görülmesine karşın işsizlik, 1980'lere kadar asıl olarak gelişmekte olan ülkelerin sorunu haline gelmiştir. 1980'lerle birlikte neo-liberal politikaların uygulanmaya başlanmasının da etkisiyle, gelişmiş ülkelerin de sorunları arasına girmiştir (Güney, 2009: 136). Bu geçiş döneminde işgücü piyasalarında göze çarpan en önemli değişiklik kuşkusuz ki, gelişmiş olarak kabul edilen pek çok Avrupa devletinde dahi işsizlik oranlarının yükselmesi ve yapısal hale bürünmesi olmuştur (Murat ve Şahin, 2011: 25).

İşsizlik, en genel anlamıyla, işgücü arzı ile işgücü talebi arasındaki dengesizlikten doğmaktadır. Başka bir deyişle, emek arzının emek talebinden fazla olması ya da emek talebinin emek arzına göre yetersiz kalması halinde işsizlik oluşmaktadır. Bazı durumlarda ise nicel anlamda işgücü arzı ile işgücü talebi dengede olsa bile işgücünün niteliği işsizliği yaratabilir. Bir diğer tanıma göre işsizlik; çalışma istek ve gücüne sahip olanların, işgücü piyasasında geçerli ücret düzeyine ve öteki çalışma koşullarına razı olmalarına rağmen, iş bulamamaları anlamına gelmektedir (Kocacık, 2004: 13). İşsiz ise, "çalışma arzu ve iktidarında olup, piyasadaki cari ücret haddinde çalışmak istemekle birlikte makul ve uygun bir iş bulamayan kimse" olarak tanımlanmaktadır. Tanıma göre, çalışmak istemeyen ve iş aramayan veya çalışmasına engel durumu bulunanlar işsiz kitleye dahil edilemez. (Özdemir ve diğerleri, 2006: 69).

İşsizliğin bir anlamı da, bir kısım işgücünün gönülsüz olarak yaşadığı bir işsizlik süreci olmaktadır (Gupta, 1990: 298).

ILO'nun onadığı ve önerdiği işsiz tanımı;

"Belirli bir gün ya da hafta zarfında, belirli bir yaş kümesinin üzerinde bulunan aşağıdaki kategorilere giren kişiler işsiz kabul edilirler:

- İş akdi sona erdiğinden, ya da iş yeri geçici olarak tatil edildiğinden dolayı istihdama elverişli konuma giren, herhangi bir işe sahip olmayan ve ücretli bir iş arayanlar,

- Daha önce hiçbir zaman istihdam edilmemiş olan ya da önceki statü durumu itibariyle bağımlı olmayan veya emekli edilmiş ancak belirli bir dönem için çalışmaya elverişli olan kişiler,
- Belirli bir döneme nazaran gelecek bir tarihte yeni bir işe başlama konusunda anlaşma yapmış olup da, halen bir işe sahip olamayan ve çalışmaya elverişli olan kişiler,
- Geçici ve belirsiz bir süreyle ve kendilerine herhangi bir ödeme yapılmadan tensikata tabi olan kişilerdir.

İşsizlik oranının hesaplanmasında, iş aramaktan umudunu kesip bu nedenle iş aramayanlar dahil edilmemektedir.

İşsizlik, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler için önemli bir sorundur. Ekonominin geneli açısından işsizlik kıt üretim faktörü olan emeğin atıl tutularak potansiyel üretim gücünün değerlendirilememesi anlamına gelmektedir. İşsizlik oranının yükselmesi ayrıca ekonomik sıkıntının arttığı ve ekonominin gerileme dönemine girdiğinin de bir göstergesidir (Biçerli, 2004: 6).

### **2.3. İşsizlik Türleri**

İşsizliği esas olarak açık ve gizli işsizlik olarak ikiye ayırmak gerekir. Zira, açık işsizlikte kişi, fiilen herhangi bir işle meşgul değildir. Oysa, gizli işsizlikte kişinin “görünürde” işi vardır ancak işe katkısı sıfır veya oldukça düşüktür. Gizli işsizlik genellikle kamuda ve tarım sektöründe görülmektedir.

#### **2.3.1. Açık İşsizlik**

Açık işsizlik, kişinin cari ücret düzeyinde, istediği halde iş bulmaması halidir. Bir anlamda, resmi işsizlik hesaplamasına dahil olan işsizlik türüdür. Açık işsizlik; yapısal işsizlik, konjonktürel (devri) işsizlik, arazi işsizlik, mevsimlik işsizlik ve teknolojik işsizlik olarak beş değişik alt türe ayrılmaktadır.

**Yapısal İşsizlik:** Toplumun ekonomik, sosyal ve kültürel yapısındaki değişimlere bağlı olarak ortaya çıkan işsizliğe yapısal işsizlik denilmektedir (Özdemir ve diğerleri, 2006: 70).

Yapısal işsizlik özellikle gelişmekte olan ülkelerde ortaya çıkan, tarımdan sanayiye, hatta sanayi bile atlanıp doğrudan hizmet sektörüne geçilmesi ile ortaya çıkmaktadır. Gelişmiş ülkelerde ise yapısal işsizlik teknolojik gelişme sonucu ihtiyaç duyulan yetişmiş işgücü talebinin karşılanamaması nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Hizmet sektörünün gelişmesi, kadınların işgücüne daha fazla katılmaları, kullanılan ileri teknoloji nedeniyle daha nitelikli işgücüne ihtiyaç duyulması gibi değişiklikler artık işin niteliğini ve anlamını değiştirmektedir. Gelişen teknolojiyle birlikte üretimde insan gücüne daha az ihtiyaç duyulmakta ve işgücünün bir bölümü işsiz kalmaktadır. Daha az işgücüne ihtiyaç duyan gelişmiş üretim teknolojilerinden dolayı günümüzde üretim artışı her zaman istihdam artışı getirmemektedir. Yapısal işsizlik durumunda problem iş arayanlar ile boş işler arasındaki dengesizlikten değil, iş arayanların sahip oldukları niteliklerle boş işlerin niteliği arasındaki uyumsuzluktan kaynaklanmaktadır (Güney, 2009: 138).

Küçük ayakkabıcı ve zanaatkârların olduğu bir toplumda büyük fabrikaların kurulup otomasyonla üretim yapması küçük zanaatkârlar açısından bir işsizlik doğurmaktadır. Yapısal işsizlik sorununda işgücü, yeni şartlar konusunda yetiştirilmeli veyahut onlara uygun bir iş sahası yaratılmalıdır.

**Konjonktürel (Devri) İşsizlik:** Konjonktürel işsizlik; ekonomi yaşanan iniş ve çıkışlarda ortaya çıkmaktadır. Herhangi bir dönemde ekonomide yaşanan talep daralması nedeniyle üretim daralmakta, dolayısıyla da işsizlik artmaktadır. Dayanıklı mal üreten sanayi kolları (çimento ve demir sanayi gibi) bu tür işsizlikten daha çok etkilenir. Dayanıksız mal üreten sanayi kollarında ise bu tehlike daha azdır (Zaim, 1997: 90).

**Arızı İşsizlik:** Bu işsizlik türü diğerlerinden farklı bir özellik arz etmektedir. Zira, bu işsizlik “olması gereken” işsizliktir. İşgücü piyasasına yeni girenlerle işlerini değiştirmek isteyen kesim her zaman mevcut olacağından bu işsizlik türü her zaman olacaktır. Genellikle %2 civarı olan bir oran arızı işsizlik için normal kabul edilmektedir.

**Mevsimlik İşsizlik:** Mevsimlik işsizlik, genellikle tarımsal kesimde ortaya çıkmakla beraber diğer sektörlerde de görülebilir. Coğrafik şartlara bağlı olarak yılın bazı dönemlerinde tarımsal üretim yapılamadığından o dönem işsizlik artar. Örnek olarak,



kışın çay tarımı yapılamadığından çay taşıyan kamyon şoförlerinin işsiz kalması verilebilir.

Mevsimlik işsizliğin, mevsimsel olarak mal ve hizmet talebindeki azalma ya da mal arzı yetersizliğine bağlı olarak ortaya çıkan bir işsizlik tipi olduğu söylenebilir. Mevsimsel olarak talepteki azalma turizm kesiminde, tek tip ürün üreten tekstil sektöründe, mevsimlik gıda üreten işletmelerde aynı etkiyi yapmaktadır (Özdemir ve diğerleri, 2006: 72).

**Teknolojik İşsizlik:** Teknolojik işsizlik, üretim tekniklerinde makineleşmenin ve otomasyonun artmasından dolayı kaynaklanmaktadır. Teknolojideki gelişmeler, bazı işlerin öneminin azalmasına hatta yok olmasına neden olmakla beraber özellikle son on beş yılda özellikle bilgisayar ve internet alanında yaşanan gelişmeler yeni iş sahaları doğurmuştur.

Zanaat işlerinde çalışanlar, makineleşme karşısında yeni duruma veya yeniden mesleki bir formasyona tabi tutulup iş buluncaya kadar işsiz kalırlar (Dirimtekin, 1965: 16).

### **2.3.2. Gizli İşsizlik**

Gizli işsizlik, diğer işsizlik türlerinden oldukça değişik bir yapı arz etmektedir. Zira, bu işsizlik türünde kişiler, görünürde bir işyerinde çalışmaktadır. Ancak, bunların işe katkısı sıfır veya oldukça azdır. Genellikle tarım ve kamu sektöründe görülmektedir. Tarımda, ücretsiz aile işçilerinin varlığı, kamuda da siyasi olarak işe yerleştirmelerin olması gizli işsizliği doğurmaktadır.

### **2.4. Türkiye’de İşsizlik**

Türkiye’de işsizlik olgusunu açıklamadan önce TÜİK’in istihdam ve işsizlik kavramları açıklamak yerinde olacaktır:

**Kurumsal olmayan nüfus:** Okul, yurt, otel, çocuk yuvası, huzurevi, hastahane, hapisane, kışla ya da orduevinde ikamet edenler dışında kalan nüfustur.

**Kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus:** Kurumsal olmayan nüfus içerisindeki 15 ve daha yukarı yaştaki nüfustur.

**İşgücü:** İstihdam edilenler ile işsizlerin oluşturduğu tüm nüfusu kapsar.

**İşgücüne katılma oranı:** İşgücünün kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içindeki oranıdır.

**İstihdam edilenler:** Aşağıda yer alan işbaşında olanlar ve işbaşında olmayanlar grubuna dahil olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki tüm nüfus istihdam edilen nüfustur.

**İşbaşında olanlar:** Yevmiyeli, ücretli, maaşlı, kendi hesabına, işveren ya da ücretsiz aile işçisi olarak referans dönemi içinde en az bir saat bir iktisadi faaliyette bulunan kişilerdir.

**İşbaşında olmayanlar:** İşi ile bağlantısı devam ettiği halde, referans haftası içinde çeşitli nedenlerle işinin başında olmayan kendi hesabına ve işverenler istihdamda kabul edilmektedir. Ücretli ve maaşlı çalışan ve çeşitli nedenlerle referans döneminde işlerinin başında bulunmayan fertler; ancak 3 ay içinde işlerinin başına geri döneceklerse veya işten uzak kaldıkları süre zarfında maaş veya ücretlerinin en az % 50 ve daha fazlasını almaya devam ediyorlarsa istihdamda kabul edilmektedir. Referans haftası içinde "1 saat" bile çalışmamış olan ücretsiz aile işçileri ve yevmiyeliler istihdamda kabul edilmemektedir. Üretici kooperatifi üyeleri, mesleki bilgi ve görgülerini artırmak amacıyla belirli bir menfaat (aynı ya da nakdi gelir, sosyal güvence, yol parası, cep harçlığı vb.) karşılığı çalışan çıraklar ve stajyer öğrenciler de istihdam halinde olanlar kapsamına dahil edilmektedirler.

**İstihdam oranı:** İstihdamın kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içindeki oranıdır.

**İşsiz:** Referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan (kâr karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiç bir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı da olmayan) kişilerden iş aramak için son üç ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 2 hafta içinde işbaşi yapabilecek durumda olanlar işsiz nüfusa dahildirler. Ayrıca, üç ay içinde başlayabileceği bir iş bulmuş ya da kendi işini kurmuş ancak işe başlamak ya da işbaşi yapmak için çeşitli eksikliklerini tamamlamak amacıyla bekleyenler de işsiz nüfus kapsamına dahildirler.

**İşsizlik oranı:** İşsiz nüfusun işgücü içindeki oranıdır.

**İşgücüne dahil olmayanlar:** İşsiz veya istihdamda bulunmayan kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfustur. (TÜİK, 2010: 130)

İşsizlikle ilgili bir diğer konu olan eksik istihdam kavramı hakkında TÜİK, 2009 yılında bir düzenlemeye gitmiş, “zamana bağlı eksik istihdam” ve “yetersiz istihdam” kavramlarını ortaya koymuştur.

*Zamana bağlı eksik istihdam:* Referans haftasında istihdamda olan, esas işinde ve diğer işinde/işlerinde toplam olarak 40 saatten daha az süre çalışmış olup, daha fazla süre çalışmak istediğini belirten ve mümkün olduğu takdirde daha fazla çalışmaya başlayabilecek olan kişilerdir.

*Yetersiz İstihdam:* Zamana bağlı eksik istihdam kapsamında yer almamak koşuluyla, referans haftasında istihdamda olan, son dört hafta içinde mevcut işini değiştirmek için veya mevcut işine ek olarak iş aramış olan ve böyle bir işi bulduğu takdirde iki hafta içinde çalışmaya başlayabilecek olan kişilerdir (<http://www.tuik.gov.tr>, 07.11.2011).

Türkiye'nin nüfus yapısı genç ve nüfus artış hızı da artma eğilimindedir.

Türkiye'de işsizlik yeni, uzun süreli ve nitelikli işler yaratma kapasitesindeki sınırlılıktan kaynaklanmaktadır. Türkiye'nin zayıf istihdam yaratma kapasitesinin arkasında ekonominin yapısal sorunları yatmaktadır. Bu yapısal sorunların kaynağını araştırmak için başlanacak ilk nokta imalat sanayiindeki zayıf yatırım performansıdır. İstihdamda uzun süreli ve istikrarlı bir artış yeni yatırımlara dayalı bir verimlilik artışı gerektirir. Türkiye'de ise ekonominin rekabet gücünü arttırmak için düşük ücretlere bağımlı olan ve verimlilik artışlarının kapasite kullanım oranlarını artırmaya veya işçi çıkartmaya dayandıran sanayileşme politikaları, uzun vadede yatırım oranını, ekonominin büyüme potansiyelini ve istihdam yaratma kapasitesini de sınırlandırmaktadır (Ansal ve diğerleri, 2000: 133).

Türkiye'nin işsizlik sorununun temelinde, tarım toplumu niteliğinin az da olsa ağırlığının sürmesi, hızla artan genç nüfusa istihdam olanaklarının sağlanamaması gibi temel nedenler yatmaktadır. Bu da Türkiye'de işsizliğin yapısal bir özellik taşıması sonucunu doğurmaktadır. Başta sanayi sektöründe olmak üzere yatırım miktarında sürekliliğin sağlanamaması, tarım kesimindeki işgücü fazlasının tarım dışındaki sektörler tarafından yeterli ölçüde istihdam edilememesi ile sonuçlanmaktadır. Tarımın

ekonomi içindeki ağırlığı sanayileşme ve kalkınma sürecindeki ilerlemelere bağlı olarak azalmaktadır (Bozdağlıoğlu, 2008: 46).

Türkiye’de hızlı nüfus artışı ve bununla birlikte genç ve uzun süreli işsizliğin artmakta olması, kırsal kesimden kentlere göç ve kentlerde informal sektörde çalışanların yoğunluğu, tarım kesiminde istihdamın ağırlığını koruması, işgücü niteliğinin sanayi ve hizmetler sektörünün ihtiyaçlarına uygun olmaması, mesleki eğitim ile işgücü piyasası arasındaki uyumsuzluk, hızlı teknolojik gelişmeler ve giderek artan rekabet ortamında daha nitelikli işgücü gerekliliği, önemli oranlardaki eksik istihdam ve düşük seyreden işgücüne katılma oranları, yeterli işgücü piyasası bilgilerine sahip olunmaması işgücü piyasasının genel görünümünü yansıtan sorunlar olarak ortaya çıkmaktadır (Metin, 2003: 12).

Türkiye’deki işsizlik, yaşanan ekonomik krizlerle birlikte “yapısal” bir niteliğe bürünmüştür (Bilgin ve Arı, 2010: 68). Zira, Ek B’deki verilerde, 2001 yılında yaşanan ekonomik krizin ardında işsizliğin 1.9 puan artması ve 2008 yılında dünya geneli yaşanan ve halen zaman zaman etkisini hissettiren kriz sonrası işsizliğin 2009 yılında 3 puan birden artması bunun en açık göstergesidir.

Türkiye’deki istihdam verileri incelendiğinde önemli bir durum daha göze çarpmaktadır: İşgücüne katılım oranı giderek düşmektedir. Zira, 1988 yılında %57,5 olan işgücüne katılma oranı 2000 yılında %49,9, 2009 yılında da %47,9 olarak gerçekleşmiştir. İşgücüne katılım oranının gerilemesi, her şeyden önce üretken toplumsal kesimin daralması anlamına gelir. İşgücüne katılma oranlarının düşmesinde önemli yapısal değişimler rol oynamıştır. Bunlar, gençlerin eğitim sürelerinin uzaması ve kentleşme olgusuna bağlı olarak tarımsal yapıda ücretsiz aile işçisi olan kadınların kentlerde uygun iş bulamamaları sonucu evlerine çekilmeleridir. Diğer önemli bir neden ise, yasal çalışma ve yasal eğitim yaşlarının yükselmesidir (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 43).

Ek B’deki verilere göre, nüfus artışının sayısal miktarı, istihdam edilen işgücü miktarından fazladır. Nüfus artışına paralel dolayısıyla işgücünün artışına oranla iş sahalarının aynı oranda yaratılamaması işsizlik sorununu kalıcı hale getirmektedir. Zira, 2000-2010 yılı arası nüfus artış oranı % 7.79 iken, istihdam edilen işgücü miktarı % 4.69 oranında artmıştır. Oransal olarak bakıldığında ise Türkiye’deki işgücüne katılma

oranı dünya ortalamalarının altındadır. 2008 yılında ABD'deki işgücüne katılma oranı oranı %75.3, Almanya'da %75.9, OECD ülkeleri ortalaması %72.1 ve AB bölgesi ortalaması %72.4 iken bu oran Türkiye'de %46.9 olarak gerçekleşmiştir (TÜİK).

Türkiye'de işgücünün yapısı, önemli değişimlere uğramaktadır. Nüfus artış oranının giderek azalması ve bu şekilde seyretmeye devam etmesi, köyden kente göçün artması dolayısıyla toplumda yaşanan sosyo-ekonomik gelişmeler de işgücünün yapısını değiştirmektedir. Ek C'deki veriler incelendiğinde kentlerde yaşanan işsizlik oranının ülke geneli yaşanan işsizlik oranından daha yüksek, işgücüne katılma oranının ise ülke genelinden daha düşük olmakla beraber bu oranın artma eğiliminde olduğu görülmektedir. İşgücüne katılma oranının ülke genelinden düşük olmasının başlıca sebeplerinden biri, kırsal kesimde "ücretsiz aile işçisi" şeklinde çalışıyor görünen kadınları, kentsel yapıda işgücünün dışına itilmesi ve kadınlar "ev kadını" şeklinde bir ayrıma tabi tutulmasıdır. Aynı tablodaki verilere göre kent nüfusunun artma eğiliminde olması köyden kente göçün mevcut olmasından kaynaklanmaktadır. Ek C'deki verilere göre, kırsal nüfus azalmaktadır. Kırsal kesimde işgücüne katılma oranı ülke genelinden fazladır. Bunda "ücretsiz aile işçilerinin" varlığı etkili olabilmektedir.

Tarımdaki istihdamın gereğinden yüksek olmasının nedenleri, soğuk savaş koşullarında küçük üreticiliğin uluslar arası sermaye ve finans kuruluşları tarafından desteklenmesi, siyasi partilerin seçimlerde küçük üreticiliğin oy gücüne gereksinim duyması ve ekonomik kaynakların tarımda küçük üreticiliğin çeşitli biçimlerde desteklenebilmesi için yeterli olmasıydı (Kocacık, 2004: 19).

Eğitim durumuna göre işsizlik verileri de oldukça düşündürücüdür. Önceleri, eğitilmiş kişiler daha kolay iş bulurken günümüzde eğitilmiş kişiler de işsiz kalmaktadır. Ek C'deki veriler incelendiğinde lise ve yüksek öğrenim mezunu işsizlerin toplam işsizlerin içinde daha yüksek payı olduğu görülecektir. Günümüzde, ülkemizde her ilde en az bir üniversite ve en küçük ilçelerde dahi yüksekokul veya fakültelerin mevcut olması, gençleri işsizlik gerçeği ile daha geç tanıştırmamanın yanı sıra, öğrencilerin işgücü kapsamında olmaması nedeniyle, mevcut işsizlik oranları daha düşük göstermektedir.

## **BÖLÜM 3: ARAŞTIRMA**

İşsizlik çalışma hayatının en önemli sorunlarından biridir. Bu sebeple çalışma hayatının en önemli aktörleri olan sendika ve konfederasyonları oldukça ilgilendirmektedir. Türkiye'nin hem sayısal olarak üç büyük ve hem de ideolojik anlamda üç farklı konfederasyonun işsizlikle ilgili yaptıkları açıklamalar araştırmanın özünü oluşturmaktadır.

### **3.1. Araştırmanın Amacı**

Araştırmanın amacı, Türkiye'deki ideolojik anlamda farklı anlayışlara sahip olan üç işçi konfederasyonunun, işsizlik sorunu konusunda yaptıkları açıklamalarda vurguladıkları unsurlardan yola çıkarak şu çıkarımlarda bulunmaktır: İşsizlik sorununun nedeni nedir? İşsizlik sorununun çözümü sorumluluğu kimdedir? İşsizlik sorunu çözümünde diğer konfederasyonlarla ortak hareket etme iradesi mevcut mu? Bunu yaparken söylem analizi yöntemi kullanılmış olup, açıklamaların ideolojik arka planı da dikkate alınarak analiz ve değerlendirme yapılmıştır. Çalışma hayatının en önemli organları olan sendikaların ve bunların üst örgütlenmeleri olan konfederasyonların işsizlik konusunda yaptıkları açıklamalar ve bu açıklamalarda neye vurgu yaptıkları çalışmada dikkate alınan unsurlardan biridir. Ayrıca konfederasyonların ideolojik duruşları da açıklamaları ve vurgulanan unsurların değişik olmasına neden olmaktadır. DİSK'in işsizlik sorununun kaynağı olarak sürekli mevcut siyasi iktidarı ve kapitalist ekonomik sistemi hedef göstermesi, Hak-İş'in ise işsizlik sorunu konusunda siyasi iktidarı çok da fazla eleştirmemesi bu konfederasyonların ideolojik duruşlarının bir gereği olarak gösterilebilir. Ayrıca, çalışmadaki üç işçi konfederasyonunun internet sitelerini içerik analizi ile irdelemek, işsizlikle ilgili yayınları, konferansları vb. içerikleri analiz etmektir.

Çalışmamızın amacı temelde şu üç sorudan oluşmaktadır:

- Konfederasyonlar, işsizlik sorununun kaynağı olarak neyi görmekte-dirler?
- Bu sorun hakkında çözüm önerileri mevcut mu?
- Bu sorunun çözümü için beraber çalışma ortamı hakkındaki görüşleri nelerdir?

Günümüzde internetin ve iletişim teknolojisinin hızla yaygınlaşması konfederasyonların internet sitelerinin de araştırmaya dahil edilmesinde etkili olmuştur. İnternet sitelerinin çalışır durumda ve güncelleme konusunda ne kadar aktif olduğu, içerik olarak daha çok hangi konuları ele aldığı incelenmiştir.

### **3.2. Araştırmanın Yöntemi**

Araştırmanın yöntemi olarak “söylem analizi” kullanılmıştır. Araştırma, üç konfederasyonun resmi internet sitelerinden alınan işsizlik konulu açıklamaları söylem analizi tekniği kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Ayrıca, konfederasyonların internet siteleri “içerik analizi” yöntemi kullanılarak işsizlik konusundaki faaliyet ve çalışmaları değerlendirilmiştir.

#### **3.2.1. Söylem Analizi**

Söylem farklı yaklaşımlara dayanarak farklı açıklamalar getirilmesi mümkün olan bir kavramdır. Bazı araştırmacılara göre söylem, bütün konuşma ve yazma eylemleri olarak değerlendirilirken, bazı araştırmacılara göre ise sadece konuşma ağı türevlerinden oluşan uygulamalar olarak değerlendirilir. Farklı tarihsel zaman dilimlerinde insanlık, birbirlerinden farklı kendilik maskeleri kullanmışlardır. Ve dolayısıyla her bireyin söylemi, hem tarihsel açıdan, hem de içinde bulunulan zaman açısından birbirinden farklıdır. Söylem belirli kurallar, terminoloji ve konuşmalardan oluşan sistematik dilsel düzenleri betimlemek üzerine kullanılan bir kavram olarak kategorize edilir. Söylem bir iletinin tüm boyutlarını, sadece iletinin içeriğini değil, onu dile getireni (kim söylüyor), otoritesini (neye dayanarak), dinleyiciyi (kime söylüyor?) ve amacını (söyleyenler söyledikleri ile neyi başarmak istiyor) kapsar. Söylem belirli bir zaman dilimi içinde belli insan grupları arasında olan ve diğer insan grupları ile ilişkili olarak geliştirilen fikirleri, ifadeleri ve bilgileri içerir. İktidarın uygulanması böyle bir bilginin kullanımına içkindir. Söylem, konuşma ve sohbette dâhil olmak üzere tüm iletişim biçimlerini kuşatır. Bununla birlikte sohbet ve konuşma münhasır söze dökülen önermelerle sınırlı değildir, günlük uygulamalar içinde sosyal dünyayı görme, sınıflandırma ve ona tepki verme yollarını da içerir (Çelik ve Ekşi, 2008: 100).

Söylem analizi metodolojik ve kavramsal unsurlardan meydana gelen sosyal hayata dair perspektif olup, söylem üzerine düşünme ve söylemi dataleştirme yolu olarak karakterize edilir (Çelik ve Ekşi, 2008: 104).

Günümüzde tek bir söylem analizinden söz etmek mümkün değildir, söylem analizinin de farklı çeşitleri vardır. Söylem analizinin nesnesi sözlü, yazılı ya da sözsüz metinlerdir. Ancak, söylem analizi metinlerin anlamalarının bağlamsal belirlendiği düşüncesini temel alır ve böylece okuyucuyu yok farz eder. Dolayısıyla söylem analizi metnin bizzat kendisinden değil, metin ile bağlam arasındaki sıkı ilişkilerden hareket ederek metnin kendisini söylem olarak kabul eder. Böylece söylem analizi, yorumu esas alarak, başka bir deyişle her aşamada tekrar tekrar yazar ne söylemek istedi yazarın söylediği nasıl anlaşılmalı sorularını sorarak keşif yoluyla bilgi elde etmeye yönelik bir analizdir. Kısaca söylem analizi, açıklayıcı, yorumlayıcı ve biraz da sezgiseldir (Gökçe, 2006: 43-44).

Eleştirel söylem çözümlemesi (hem dili, hem de göstergesel biçimleri içeren) söylem ve diğer toplumsal pratiklerin diğer öğeleri arasındaki diyalektik ilişkinin çözümlenmesidir. Söylem, toplumsal pratiklerde kabaca üç yolla kendini gösterir: İlki, bir pratikteki toplumsal etkinliktir. Örneğin, bir işin parçası olarak dili özgün bir şekilde kullanmak, aynı şekilde bir ülkenin yönetiminde görev almak. İkincisi, söylemin temsillerde kendini göstermesidir. Tüm pratiklerde toplumsal aktörler, pratik içindeki etkinlikler bağlamında kendi pratiklerinin temsili olduğu kadar diğer pratiklerin temsillerinin ürünüdür. Üçüncüsü, kimliklerin oluşturulmasındaki –örneğin, İngiltere’de Tony Blair gibi bir politik liderin kimliği kısmen göstergesel olarak oluşturulmuş bir varolma biçimidir-varolma biçimi olarak söylemdir (Çoban ve Özarlan, 2003: 174).

Söylem analizi hacimce fazla olan metinleri analiz etmeye uygun bir yöntem değildir. Söylem analizinin amacı, yazılı ya da yazılı hale getirilmiş, günlük konuşmaları analiz etmeye yöneliktir. Dolayısıyla söylem analizi yazılı hale getirilen, kayıt altına alınan ve raporlaştırılan konuşmaları, yani metni bir söylem olarak değerlendirdiği için söylemdeki düzenlilikleri araştırır. Söylem analizinin verileri kategoriler değil, araştırmacının açıklamalarıdır. Analizde temel olan husus, dilin kendi içinde bir anlamı olmadığı, anlamların bağlamsal belirlendiği ve bu nedenle anlamların dil pratiklerinde bulunacağı düşüncesidir. Söylem analizi, tümevarım yöntemiyle, metnin özgünlüğünü



ortaya çıkarmayı hedeflemekte ve yorumun doğruluğundan hareket etmektedir (Gökçe, 2006: 44).

### **Söylem ve Söylem Analizinin Teorik Temelleri**

Söylem analizinin teorik temellerine incelendiğinde dört ayrı durum görülecektir: Yapısalcılık, post-yapısalcılık, post-modernizm ve hermeneutik.

Yapısalcılık; ölmekte olan varoluşçuluğun yerini alan bir fikir modası olarak 1950’li yıllarda Fransa’da doğmuştur. Yapısalcılık, özneyi yok sayar. Söylem araştırmaları dilin bir iletişim formu olduğu düşüncesinden yola çıkar. Dil sembolik düzeni yaratan bir iletişim aracıdır. Yapısalcıların görevi, çeşitli kültürlerin organize ettiği algılama ve dünyayı anlama biçimlerine dayalı kavramsal yapıları açıklığa çıkarmaktır. Yapısalcılık, dünyanın kendisinin ne olduğunu değil, anlamlandıran insanların onu nasıl anlamlandırdıklarını keşfetme amacını taşır. Yapısalcı anlayış dilin ardında her zaman bir yapı olduğu fikrini benimser. Dilin içinden doğan ve dil aracılığı ile varlık gösteren söylemde her zaman bir yapıdan yola çıkar ve yapı aracılığıyla bir küme kurmaya girişir.

Yapısalcılığın kendi içerisinden oluşan eleştiriler Post-yapısalcılığın doğmasına neden olmuştur. Post-yapısalcılığa göre her şey bir yapıdır ve bu yapının merkezi ve sınırı yoktur. Dil kendi içinde kapalı bir sistem değil açık ve esnek bir sistemdir. Post-yapısalcı yaklaşım metin merkezli bir yaklaşımdır. Bu görüş, her metnin arkasında bir yapının bulunduğunu iddia ederek okuyucunun önemini hiçe sayan yapısalcı görüşün aksine, okuyucu merkeze alır. Metnin anlamını yazar değil, okuyucu belirler. Birden çok okuyucu olduğu için, metnin de birden çok anlamı vardır. Yazar artık, modernitede olduğu gibi otorite kaynağı değildir. Yapısalcılık, yazarı öldürmüştür.

Postmodernizm farklılaşan, bölünen kitlelerin kültürünü daha doğrusu “aşağı” kültürlerle yönelmiş, kitle kültürlerini azizleştiren bir yaklaşımdır. Modernist dünyanın çift değerlilik, bilginin hakimiyeti, konsensüs, ve öznelarasılık, elit kültür anlayışına karşı olan postmodern dünya; çoğalma, mitosun rehabilitasyonu, uyumsuzluk ve kitle kültürü ile karakterize edilir. Postmodernizm, özneyi “belirleyici” statüden indirerek, “belirlenen” konumuna taşır. Özne, dil ya da güç (iktidar) tarafından inşa edilmektedir.

Hermeneutik, bir konuşma, yazılı kelimeler ya da resimlerden oluşan metnin ayrıntılı okunması ya da incelenmesine vurgu yapar ve geçmiş, dil ürünlerinin yazılı eserlerin dilini yorumlayarak anlamak, yorumlama işlevini üstlenir.

### **3.2.2. İçerik Analizi**

İçerik analizini sistemik olarak bir çerçeveye oturtan bilim adamı Bernard Benelson'dur. Benelson, içerik analizini şu şekilde tanımlamaktadır: "İçerik analizi, iletişimin açık ve belirgin içeriğinin nesnel, sistematik ve nicel tanımlanmasına yönelik bir araştırma tekniğidir." (Gökçe, 2006: 35).

İçerik analizinin esas konusu metindir. Analizde önemli olan metnin ne anlama geldiğidir. Metin yazarının anlatmak istediği fikir, içerik analizinde önemli değildir.

Söylem analizinde az sayıda metin ele alınırken, içerik analizinde çok sayıda metin ele alınmaktadır. İçerik analizinde, araştırmanın nesnesi metnin kendisidir. Metinlerin ortak özelliklerine vurgu yapar.

### **3.3. Araştırmanın Kısıtları**

Konu ile ilgili konfederasyonların internet siteleri incelenmiş, her konfederasyonun dört adet açıklaması çalışmaya dâhil edilmiştir. Açıklamalara ulaşmadaki zorluk nedeniyle son beş yılın internet yoluyla yapılan açıklamalar ele alınmıştır.

### **3.4. Araştırmanın Örnekleri**

Araştırmamızın konusu TÜRK-İŞ, DİSK ve HAK-İŞ adlı işçi konfederasyonlarıdır. Araştırmamız gereği bu üç konfederasyondan kısaca bahsetmek yerinde olacaktır.

#### **3.4.1. Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ)**

Türkiye'de işçi sendikalarının bir konfederasyon etrafında örgütlenme fikri, sendikalaşma hareketi ile hemen hemen aynı zamana denk gelmektedir.

TÜRK-İŞ'in kuruluş hazırlıkları 18 Şubat 1952'de İstanbul'da yapılan Tekstil Örme Sanayii İşçileri Sendikası Federasyonu'nun (TEK-SİF) kongresinde başlamıştır. Bu kongreye katılan çeşitli bölgesel işçi birlikleri ve federasyonlarının temsilcileri bir konfederasyon tüzüğü düzenlenmesi hususunda karara varmışlar ve birkaç ay sonra hazırlanan tüzüğü görüşmek üzere Bursa'da bir toplantı düzenlenmiştir. Bu toplantıda

konfederasyonun ana tüzüğü kabul edilmiştir. Toplantıya gazeteci olarak katılan Kemal Sülker, konfederasyonun kısaltılmış adı olarak TÜRK-İŞ'i önerdi ve öneri kabul edildi (Öz, 1994: 50).

1960'tan önce kurulan Türk-İş konfederasyonu, Türk sendikacılığını sinesinde toplamaya çalışmıştır. 1945-1960 yılları arasında Anglo-Sakson sistemin tesiriyle mahalli ve işyeri sendikaları ile işkolu federasyonları çoğunlukta iken 1960'lardan sonra, Kara Avrupa'sıyla gelişen münasebetler sonucunda Türk-İş, işkolu sendikacılığını benimsemiş ve her işkolunda bir sendika prensibini uygulamaya çalışmıştır (Zaim, 2007: 563).

31 Temmuz 1952 tarihinde konfederasyonun tüzüğü Ankara valiliğine verilerek Türk-İş resmen kurulmuştur. Türk-İş'in kurucu örgütleri şunlardır:

- Ankara İşçi Sendikaları Federasyonu
- Bursa İşçi Sendikaları Birliği
- Eskişehir, Sakarya Bölgesi İşçi Sendikaları Federasyonu
- Adana Güney İşçi Sendikaları Federasyonu
- İstanbul İşçi Sendikaları Birliği
- İzmir İşçi Sendikaları Birliği
- Karadeniz Bölgesi İşçi Sendikaları Federasyonu
- Türkiye Taşıt İşçileri Federasyonu
- Türkiye Otel, Lokanta ve Eğlence Yerleri İşçileri Sendikaları Federasyonu
- Tekstil ve Örme Sanayii İşçileri Sendikaları Federasyonu

Savaş sonrası yıllar Türk sanayi burjuvazisinin hızlı yükselişine ve işçi sınıfının da buna paralel olarak büyümesine tanık oldu. Ağırlıklı olarak ticaret, bankacılık, sigorta, ulaştırma ve tarım alanlarında faaliyet gösteren Türk burjuvazisinin görece zayıflığı nedeniyle, sanayi kapitalizmine geçiş sürecinde merkezi devlet lokomotif güç rolünü oynamayı sürdürdü. Türk-İş bu yıllarda ağırlıklı olarak kamu sektöründe örgütlüydü ve o zamandan bu yana da bu özelliğini korudu. Türk-İş yönetimi daha kurulduğu ilk

günlerden itibaren hükümetle yakın işbirliği içinde olan, sendika yönetimlerine giderek daha fazla ayrıcalıklar sağlayan bürokratik bir yapı oluşturdu (<http://www.wsws.org/> 16.11.2010).

TÜRK-İŞ'in 24 ilkesinin 23'ü 7. Genel Kurul'da(15-22 Nisan 1968 Ankara) kabul edildi. 8. Genel Kurulda (11-16 Mayıs 1970 Erzurum) da 24. ilke eklendi.

Türk-İş, “partiler üstü politika” adlı politikayı benimsemiş, bu politika ile, siyasi anlamda tarafsız kalmaya çalışmıştır. Ancak, bu politikaya karşı Türk-İş içerisinde muhalefet oluşmuş, bunun sonucunda da DİSK kurulmuştur. Yine, Türk-İş, pragmatik sendikacılık hareketini tercih etmiş, siyasal düzeni değiştirme konusunda çalışması olmamıştır.

### **3.4.2. Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK)**

1967 yılında DİSK kurulmadan önce Türk-İş'e rakip olarak kurulan ancak etkinlik göstermeden yok olan birkaç konfederasyon da kurulmuştur. Bunlar, Hür-İş Konfederasyonu, Türkiye İşçi Sendikaları Dayanışma Konseyi, Sendikalar Arası Dayanışma Anlaşması (SADA)'dır. Bunlardan SADA, bir konfederasyon olmayıp karşılıklı yardımlaşma anlaşmasıdır.

DİSK'in kurulmasına yol açan süreç ise şöyle başlamıştır: Türk-İş üyesi Kristal-İş sendikasının Paşabahçe Şişe ve Cam Fabrikasında toplu sözleşme uyuşmazlığı sonucu 1966 yılında başlattığı grev Türk-İş yöneticilerine karşı etkin bir muhalefetin doğmasına yol açmıştır. Türk-İş'in sendikadan aldığı yetki belgesine dayanarak grevi sona erdiren protokolü imzalamasına karşı olarak, Türkiye Petrol-İş, Türkiye Maden-İş, Lastik-İş, Basın-İş ve Tez Büro-İş sendikaları Grevi Destekleme Komitesi kurmuşlardır. Bunun üzerine Türk-İş yönetimi, Petrol-İş'in 15 ay, Maden-İş'in 6 ay, Lastik-İş ve Basın-İş'in üçer ay Türk-İş'ten geçici olarak çıkarılmalarına karar vermiştir (Öz, 1994: 60).

DİSK'in doğuşu daha çok, sendikacılık hareketinin temel görevi ve felsefesindeki ayrılıklara bağlanabilir. DİSK'in daha önce kurulan Hür-İş gibi konfederasyonlardan ayrılan yönü, Türk-İş'in sendikacılık görüşünü paylaşmamaları ve Türk-İş'in takip ettiği pragmatik sendikacılık yerine doktriner sendikacılık görüşüne sahip olmalarıdır (Öz, 1994:61). DİSK, Türk-İş'in uyguladığı partiler üstü politika gibi anlayış ile bir takım

haklar elde etmek yerine, siyasi mücadelenin bizzat içerisinde yer alarak “sınıf bilinci” oluşturma amacı gütmüştür.

12 Şubat 1967 tarihinde 5 sendika ile DİSK kurulmuştur. Kurucu sendikalar şunlardır:

- Türkiye Maden, Madeni Eşya ve Makine Sanayii İşçileri Sendikası (Maden-İş)
- Türkiye Lastik-Kauçuk ve Plastik Sanayii İşçileri Sendikası (Lastik-İş)
- Türkiye Basın Sanayii İşçileri Sendikası (Basın-İş)
- Türkiye Gıda Sanayii İşçileri Sendikası (Türkiye Gıda-İş)
- Türkiye Maden İşçileri Sendikası (Türkiye Maden-İş) (<http://www.disk.org.tr/> 14.11.2010)

1980 Darbesi ile faaliyetlerine son verilen DİSK, ancak 1992 yılından itibaren yeniden faaliyetlerine başlamıştır. Ancak, bu süreçte DİSK, önceki gibi aktif şekilde sınıf mücadelesi yaratmak yerine işveren ve devletle daha uzlaşmacı ilişkiler kurma eğilimine girmiştir.

### **3.4.3. Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (HAK-İŞ)**

22 Ekim 1976 tarihinde kurulan Hak-İş ülkemizin en genç işçi konfederasyonu olma özelliğini korumaktadır. Hak-İş, Milli Selamet Partisi'nin (MSP) öncülüğünde 22 Ekim 1976 tarihinde Ankara'da kurulmuştur. 1977-1980 yılları arasında kurulu bulunan 8 konfederasyon içerisinde en genci ve yenisi olarak teşkilatlanma çalışmalarını sürdüren Hak-İş, daha henüz mücadelesinin başındayken 12 Eylül engeliyle karşılaştı. Milli Güvenlik Konseyinin 8 nolu kararıyla faaliyeti durdurulan Hak-İş'in Yöneticileri yaptıkları girişimleri sonucu Şubat 1981'de yeniden faaliyete geçmeyi başardılar.

Hak-İş, “Sınıf Sendikacılığı”nı reddeden, işçi ve işverenler arasında denge sağlamayı ve işbirliğini geliştirmeyi amaçlayan Türkiye şartlarına uyarlanmış, farklı bir sendikacılıktan yanadır. 1977'de Konfederasyon'un genel sekreteri, Hak-İş'in izlediği çizgiyi: “Komünizmi kapitalizm, sosyalizm gibi kökü Türk milletine ait olmayan yabancı ve yıkıcı akımların karşısında, İslam'ın yaşayış çemberi içinde yeni bir sendikacılık anlayışı” şeklinde ifade etmiştir (Mahiroğulları, 2011: 181).

Hak-İş diğer konfederasyonlara göre farklı bir çizgi izlemektedir. Hak-İş kuruluş gayesini şöyle açıklamaktadır: “Hak-İş milli ve manevi değerlere saygılı Hakka ve sosyal düzen kurallarına bağlılığı, işçi-işveren arasında iş ahengi ve iş barışını sağlamayı, işçilerin mutlak manada kullanmalarının teminini, milli birlik ve beraberliğe dayanan mutlu ve aydınlık günlere erişmiş ve her yönden kalkınmış bir Türkiye kurmayı ve bunların gerçekleşmesi için her türlü gayreti sarf etmeyi ana gaye olarak benimsemiştir (Hak-İş Ana Tüzüğü md.3). Hak-İş, komünizm ve kapitalizm gibi akımların karşısında olduğunu belirtmiş, bunların yerine İslam’ın inanç ve yaşayışı çerçevesinde yeni bir sendikacılık anlayışını Türkiye’ye yerleştirmek olduğunu belirtmiştir. Sınıf çatışmasını benimsemeyen Hak-İş, işçinin hakkının yanında işverenin de hakkının korunması gerektiği, iş ve işverenin birlikteliği ile iş barışının sağlanacağını ve verimliliğin artacağını ifade etmiştir.

### **3.5. Konfederasyonların Basın Açıklamalarının Analizleri**

Türkiye’de faaliyet gösteren ve çalışma hayatının önemli aktörleri olan İşçi Sendikaları Konfederasyonlarının işsizlik konulu basın açıklamaları ele alınmış ve bu açıklamalar başlık, açıklayan birim, yayın tarihi ile soruna ilişkin sürülen neden ve çözüm önerileri açısından incelenmiştir.

#### **3.5.1. Türk-İş Basın Açıklamalarının Analizi**

Çalışma kapsamında Türk-İş internet sitesinden yapılan dört adet açıklama değerlendirilmiştir.

##### **1.Açıklama**

**Başlık:** Ulusal İstihdam Stratejisi Politika Önerileri

**Açıklayan:** Türk-İş Yönetimi (Ekonomik Koordinasyon Kurulu)

**Yayın Tarihi:** 08.06.2010

**Sorunun Nedeni:** Neo-liberal Politikalar

**Çözüm:** Ulusal İstihdam Stratejisi

Türk-İş yaptığı açıklamada, son dönemde artan işsizliği dünya genelinde yaşanan krize bağlamaktadır. Krizin temel nedeni olarak ise, sosyal devlet politikalarından

uzaklaşılmasının bedeli olarak görmektedir. Krizin yapısal olduğunu, 1980’li yıllardan beri dünyayı etkisi altına alan neo-liberal politikaların sonucu olduğunu belirtmektedir. Türkiye bazında, uygulanan ekonomi politikalarının işsizlik ve diğer yapısal sorunları çözmesi bir yana daha da kalıcı hale getirdiğini belirtmektedir.

Türk-İş bu açıklamada, çözüm olarak, Ulusal İstihdam Stratejisini önermekte, sosyal devlet yaklaşımının ağırlık kazanmasını belirtmiştir. İstihdam politikasının oluşturulmasında sosyal tarafların karar alma ve uygulama süreçlerinde aktif bir şekilde katılım sağlamalarını istemektedir.

Türk-İş mevcut ekonomik büyümenin istihdam konusunda yetersiz olduğunu bu yüzden “ekonomik büyümeyi daha çok istihdam odaklı hale getirme” gereğinden bahsetmektedir. Sorun çözümünde, ekonomik ve sosyal politikaların birbirinden bağımsız düşünülmemesinin oldukça önemli olduğunu açıklamaktadır.

Türk-İş bu açıklamasında işsizlik sorununun bir nedeni olarak da nüfus artış hızının yüksek olmasına bağlamaktadır. Zira, nüfus artış hızının istihdam artış hızından yüksek olması işsizliği arttırmakta ve yapısal hale getirmektedir.

Sanayi ve ara mal üretimini teşvik edecek politikaların üretilmesinin, kayıtdışı istihdamı önlemenin, eğitim sisteminin gözden geçirilerek mesleki ve teknik eğitime ağırlık verilmesinin sorunların çözümünde bir payı olacağını öngörmektedir. Esnek çalışma biçimlerinin işçinin herhangi bir hak kaybına uğratmadan uygulanmasının işsizliğe bir nebze de olsa çözüm olabileceğini belirtmektedir.

## **2.Açıklama**

**Başlık:** İşsizlik, Sosyal Devlet Yaklaşımlarıyla Çözülür

**Açıklayan:** Türk-İş Yönetim Kurulu

**Yayın Tarihi:** 15 Temmuz 2009

**Sorunun Nedeni:** Sermaye Yanlısı Politikalar, Kamunun Küçültülmesi, İş Bulma ve Yerleştirme İşinin Özel Bürolara Terkedilmesi

**Çözüm:** Ulusal İstihdam Stratejisinin İstihdam Politikalarının Temeli Olması; Sosyal Devlet Yaklaşımının Ağırlık Kazanması

Türk-İş Yönetim Kurulu, TÜİK tarafından açıklanan 2009 Nisan ayına ilişkin Hanehalkı İşgücü Araştırmasının işsizlik ve istihdamla ilgili verileri ile ilgili açıklama yapmış, açıklamanın özellikle siyasi iktidar tarafından dikkatle değerlendirilmesini belirtmektedir. Açıklamada, özellikle nüfusun artmasına rağmen, istihdamın azaldığını belirtmiş, işverenlerin ve siyasi iktidarın “kölelik şartlarında istihdam”ı çözüm önerisi olarak sunmalarına karşı çıkmaktadır.

Türk-İş’in işsizlikle ilgili çözüm önerisi, “Ulusal İstihdam Stratejisi”nin belirlenmesi ve sosyal devlet yaklaşımlarının ağırlık kazanması şeklindedir.

### **3.Açıklama**

**Başlık:** İşsizlik Artıyor. 11 Milyon 978 Bin Kişi İşgücünün Dışında Kaldı

**Açıklayan:** Türk-İş Yönetim Kurulu

**Yayın Tarihi:** 17.12.2010

**Sorunun Nedeni:** Genel Bir Durum Değerlendirilmesi Yapılmaktadır.

**Çözüm Önerisi:** Ulusal İstihdam Stratejisi

Türk-İş yönetim kurulu, açıklamada, işsizliğin Türkiye’nin temel sorunu olduğunu, giderek de arttığını belirtmiştir. Çözüm olarak, ulusal istihdam stratejisinin uygulanmasını ve istihdam artışı için her türlü tedbirin hayata geçirilmesini açıklamıştır.

Türk-İş, bu açıklamasında, istihdamı arttıracak politikaların hem ekonomik hem de sosyal alanlara dayandırılması gerektiğini aksi takdirde başarılı bir sonuç elde edilemeyeceğini savunmaktadır. Ancak, istihdamı arttıracak politikanın detayına yer vermemiş genel bir değerlendirme yapılmıştır.

### **4.Açıklama**

**Başlık:** Türkiye’nin Uygulaması Gereken İstihdam Politikaları ve İşsizlik Sorununa Çözüm Önerileri

**Açıklayan:** Türk-İş Yönetim Kurulu

**Yayın Tarihi:** 2010



**Sorunun Nedeni:** Neo-liberal Politikalar, İstihdam Yaratılamaması, Nüfus Artış Hızı

**Çözüm Önerisi:** Ulusal İstihdam Stratejisi

Bu açıklama Türk-İş konfederasyonunun yaptığı en detaylı açıklama olmasına rağmen, fazla detaylı bir çözüm önerisi getirmemektedir. Sorunun kaynağı olarak, temel olarak neo-liberal politikaları hedef almakla beraber, kayıtdışı istihdamı, nüfus artış hızının yüksek olmasını dolayısıyla da istihdam yaratılmamasını göstermektedir.

Türk-iş basın açıklamaları ile işsizlik konusunda sorunun nedeni olarak, neo-liberal politikaları ele almış ve çözüm önerisi olarak da ulusal istihdam stratejisini ön plana çıkarmıştır.

Türk-İş konfederasyonunun açıklamaları genel olarak analiz edildiğinde şu noktalar öne çıkmaktadır:

- İşsizlik sorununun nedeni neo-liberal politikalarlardır. Bilindiği gibi, Türkiye’de 1980 yılından sonra neo-liberal politikaların da etkisiyle büyük bir özelleştirmeler zinciri başlamıştır. Özelleştirme ile beraber, kamuda “gizli işsiz” şeklinde istihdam edilen birçok işçinin işine son verilmiş, “açık işsiz” konumuna gelmişlerdir. Türk-İş’de genel olarak kamuda örgütlenmiş bir konfederasyon olarak bu özelleştirmeler, Türk-İş’e üye kaybı olarak yansımıştır.

- Türk-İş’in sorunun nedeni olarak vurguladığı bir husus da siyasi iktidarın “sosyal devlet “ anlayışından vazgeçilmesidir. Sosyal devlet, devletin sosyal barışı ve sosyal adaleti sağlamak amacıyla sosyal ve ekonomik hayata aktif müdahalesini gerekli ve meşru gören bir anlayıştır (tr.wikipedia.org 09.09.2012). Tanımdan da anlaşılacağı üzere Türk-İş, devletin ekonomik yaşama aktif olarak müdahaleyi savunan bir görüş içerisindedir. Zira, bu yapıdan uzaklaşıldığı için, işveren/sermaye karşısında -ne kadar örgütlenilse bile- işçi/emek kesimi güçsüz ve korunmasız kalmıştır. Emeğin sömürüldüğü, güvencesiz iş yaşamının yaygınlaştığını ve işsizliğin de arttığını iddia etmektedir. Nitekim, sosyal devletten ekonomik anlamda uzaklaşmak, yukarıda belirtildiği gibi özelleştirme olarak algılanabilir, bu da özelleştirilen kurumlarda işten çıkarılma dolayısıyla oluşacak işsizliğin artması şeklinde kendini gösterecektir.

- İşsizlik sorununun bir diğer nedeni olarak nüfus artış hızının istihdam artış hızından yüksek olması gösterilmektedir. Zira bu tespit, Ek-B'deki TÜİK verileri ile de doğrulanmaktadır.

- Türk-İş, ideolojik anlamda Amerikan sendikacılığında tam anlamıyla yerini bulan pragmatik (faydacı) sendikacılık hareketini benimsemiştir. Bunu da konfederasyonun uyguladığı “partiler üstü politika” ile görebilmekteyiz. Bu politika gereği, ideolojik duruşu ne olursa olsun bütün partilerle eşit mesafede durmaya çalışmıştır. Bu nedenle de işsizlik sorununun nedeni olarak siyasi iktidarı çok fazla eleştirmemektedir.

- Türk-İş, sonuç verecek bir çözüm önerisi sunmamaktadır. Genel anlamda, Ulusal İstihdam Stratejisi'ni önermekte, ancak içeriği hakkında da fazla bilgi vermemektedir.

### **3.5.2. DİSK Basın Açıklamalarının Analizi**

Çalışma kapsamında DİSK internet sitesinden yapılan dört adet açıklama değerlendirilmiştir.

#### **1. Açıklama**

**Başlık:** Disk-Ar: İşçiyi Maliyet Ögesi Olarak Gören Politikalarla İşsizlik Azaltılamaz.

**Açıklayan:** Disk-Ar

**Yayın Tarihi:** ?

**Sorunun Nedeni:** Hükümet ve İşveren

**Çözüm Önerisi:** Açık Bir Çözüm Önerisi Mevcut Değil.

Disk-Ar, açıklamasında, sayısal verilere yer vermekte, işsizliğin boyutuyla ilgili genel bir değerlendirme yapmıştır. İşsizlik, sorununun temelinde siyasi iktidarı ve işvereni sorumlu tutmaktadır. İşçinin maliyet ögesi olarak görülmesinin yanlış bir düşünce olduğunu açıklamıştır. Çözüm önerisi belirtilmemiş, konu ile ilgili sorumluluğu da hükümete yüklemiştir.

#### **2. Açıklama**

**Başlık:** Disk-Ar 2010 Ocak Ayı Dönemi İstihdam Raporu

**Açıklayan:** Disk-Ar

**Yayın Tarihi:** ?

**Sorunun Nedeni:** Emek Sömürüsü ve Hükümetlerin Buna Karşı Duyarsız Tavırları

**Çözüm Önerisi:** Belirli Çözüm Önerisi Yok.

Disk-Ar, bu açıklamasında da sayısal verilere dayanmakla birlikte, TÜİK'in hesaplamalarının eksik olduğunu, TÜİK verilerinde %15 oranında bir kayıp olduğunu belirtmektedir. İşsizlik kavramının değiştirilmesi ve dolayısıyla işsizlik oranının da yeniden hesaplanması üzerinde durmaktadır. Kurumun tabiriyle “geniş işsizlik” tanımından bahsedilmektedir. İşsizliğin çözümünü hükümete yüklemektedir. Bildirinin son kısmında bir takım öneriler sunmakta, ancak bu öneriler daha çok işgücünün haklarını koruyucu ve geliştirici niteliktedir. İşsizliğin çözümü olarak hükümeti göstermektedir.

### **3.Açıklama**

**Başlık:** Kapasite Kullanımındaki Düşüş İşçi Çıkarmaya Zemin Olamaz

**Açıklayan:** Disk-Ar

**Yayın Tarihi:** ?

**Sorunun Nedeni:** Net Açıklama Yok

**Çözüm Önerisi:** Belirli Çözüm Önerisi Yok

Disk-Ar, bu bildiriye, imalat sanayiine ilişkin veriler sunmuş, üretim sürecinin “yatırım-istihdam-kapasite” zemininde ele alınması gerektiğini açıklamıştır. İşsizlik sorunu ile ilgili doğrudan açıklama olamamakla beraber, kriz dolayısıyla kapasite kullanımında oluşan düşüşün işçileri işten çıkartmaya zemin oluşturmaması üzerinde durmaktadır. Çözüm önerisi olarak net bir ifade bulunmamaktadır.

### **4.Açıklama**

**Başlık:** İşsizlik Verilerinin Ardındaki Gerçek: Güvencesizlik Yaygınlaştı

**Yayın Tarihi:** ?

**Açıklayan:** Disk-Ar

**Sorunun Nedeni:** Net Açıklama Yok

**Çözüm Önerisi:** Belirli Çözüm Önerisi Yok

Disk-Ar, tüm açıklamalarında olduğu gibi, sayısal veriler kullanmakta, umudunu yitiren, eksik istihdamdakilerin de işsizlik oranına katılmasıyla işsizlik oranının % 20'leri de aşacağına vurgu yapmaktadır. 2008 krizi ile beraber işgücünün tekrar tarıma yöneldiğini, bunun da gizli işsizliği tetiklediğini, resmi işsizlik oranının bu nedenle de güvenilirliğini azalttığı üzerinde durmaktadır.

Açıklamada, kayda değer olan bir unursa, artan işsizlikle beraber işçilerin kötü ve güvencesiz çalışma koşullarına razı olduğudur.

Açıklamada, işsizlikle ilgili veriler açıklanmasına rağmen, açık ve net bir çözüm önerisi görülmemektedir. Sorun da hükümetin örgütsüzleştirme politikalarına yüklenmiştir.

DİSK'in açıklamaları genel olarak analiz edildiğinde şu hususlar öne çıkmaktadır:

- İşsizliğin nedeni olarak, siyasi iktidarın sermaye yanlısı politikalarını öne çıkarmaktadır. DİSK'in ideolojik arka planına bakıldığında, günümüzde sınıf mücadelesini kısmen bıraksa da doktriner sendikal anlayış görülmektedir. Doktriner sendikal anlayış, Marksist ideoloji temelli, dolayısıyla da kapitalizme ideolojik anlamda zıt bir ideolojik görüşür. DİSK'in bu sorunun nedeni ve çözümü olarak siyasi iktidarı hedef göstermesi muhafazakar demokrat fikirli Adalet ve Kalkınma Partisi'nin siyasi iktidar olması düşünülebilir.
- DİSK, bütün açıklamalarında istatistiklerin işsizliği düşük gösterdiğini, gerçek bir hesaplamayla işsizliğin %20'leri aştığını belirtmektedir.
- DİSK, çözüm olarak herhangi bir öneri sunmamaktadır.

### 3.5.3. Hak-İş Basın Açıklamalarının Analizi

Çalışma kapsamında Hak-İş internet sitesinden yapılan dört adet açıklama değerlendirilmiştir.

#### 1.Açıklama

**Başlık:** İşsizliğe Sihirli Formül Aramak Nafile: Hak-İş'ten İşsizliğin Çözümüne, Rasyonel ve Maliyetsiz Üç Öneri

**Yayın Tarihi:** 31.03.2010

**Açıklayan:** Hak-İş Genel Başkanı Salim Uslu

**Sorunun Nedeni:** Genel Bir Değerlendirme Mevcut

**Çözüm Önerisi:** Yabancı Kaçak İşçiliğin Önlenmesi, Kamuya Eleman Alımı vb.

Hak-İş genel başkanı yayınladığı bu bildiriye, işsizlik sorunu için yapılan toplantıların önemli olduğunu ancak işverenlerin tek taraflı bakışı nedeniyle işsizlik sorununun bu toplantılarla çözülemeyeceğini açıklamıştır. Hak-İş Genel Başkanı Uslu, bu bildirisinde, işsizlik sorununa kısa vadeli ve doğrudan çözüm önerileri sunmuştur. Bu önerileri, yabancı kaçak işçiliği denetleme, kamu istihdamını artırma ve çalışma süresinin düzenlenmesi şeklinde sıralamaktadır.

#### 2.Açıklama

**Başlık:** İhtiyacımız Ulusal İstihdam Stratejisi

**Yayın Tarihi:** 12.11.2010

**Açıklayan:** Hak-İş Genel Başkanı Salim Uslu

**Sorunun Nedeni:** Sorunun Kısa Vadeli Programlarla Çözölmeye Çalışılması

**Çözüm Önerisi:** Sosyal Tarafların Katılımıyla Oluşturulacak Bir İstihdam Politikası

Hak-İş genel başkanı, bildiriye, hükümete yönelik sert söylemlerde bulunmamakta, hükümetin yaptığı çalışmalarını yeterli bulmamakla beraber desteklemektedir. Hak-İş, işsizlik sorununun çözümünde, sosyal paydaşların katkı ve katılımıyla bütüncül bir anlayışı esas alarak kısa, orta ve uzun vadeli etkin politika ve araçların koordinasyon

içerisinde yerine getirilmesi gerektiği üzerinde durmaktadır. İstihdamı artıracak politika olarak, denetimi iyi sağlanmış bir mesleki eğitimden bahsetmektedir.

### **3.Açıklama**

**Başlık:** Büyüme İstihdama Olumlu Katkı Sağlayacak Politikalarla Bütünleştirilmeli

**Yayın Tarihi:** 12.09.2007

**Açıklayan:** Hak-İş Genel Başkanı Salim Uslu

**Sorunun Nedeni:** Büyüme - İstihdam İlişkisi Kurulmalı

**Çözüm Önerisi:** Kısa Vadeli İstikrar Programları Yerine Orta Vadeli Büyüme Politikalarına Geçmek ve İstihdamla Politikaları İle Beraber Uygulamak

Açıklamada, hükümetin hedeflediği büyüme oranının tutturulmasının önemli olduğunu, bununla beraber büyümenin istihdamı artıracak politikalarla desteklenmesi gerektiği üzerinde durulmaktadır.

İstihdam vergileri düşürülmeli, iç talebin kontrolüne dayalı politikalar yerine, üretimi ve ihracatı arttıracak politikaların uygulanması gerektiği belirtilmiştir.

### **4. Açıklama**

**Başlık:** İstihdamı Arttıracak Yeni Politikalar Hayata Geçirilmeli

**Yayın Tarihi:** 17.09.2007

**Açıklayan:** Hak-İş Genel Başkanı Salim Uslu

**Sorunun Nedeni:** İşsizlik Oranındaki Kısmi Gerilemenin Sebebi Ekonomik İstikrardır

**Çözüm Önerisi:** İşsizlik sorunun etkisini azaltacak öneriler getirmekte

Açıklamada, işsizlik oranının nispeten azaldığını ancak, bunun sebebinin etkin istihdam politikalarının olmadığı iddia etmiştir. İstihdamı hızla arttıracak politikaların belirlenmesini, bunun ekonomik ve sosyal politikaların merkezine alınması gerektiği üzerine dikkatleri çekmiştir. Avrupa Birliği'nin istihdam politikalarının örnek alınmasını, işsizliğin yakıcı etkisini azaltmak için aile yardımı sigortasının mutlaka uygulanmasını dile getirmiştir. Esnek çalışma modellerinin, güvence şartları saklı

kalmak koşuluyla uygulanabileceğini, çalışma saatlerinin düşürülerek işsizlik konusunda önemli bir düşüş yaratılabileceğinden bahsetmektedir.

Hak-İş konfederasyonunun açıklamaları analiz edildiğinde şu hususlar göze çarpmaktadır:

- İşsizliğin nedeni, ekonomide yaratılan büyümenin istihdama yansıtılamaması ve kaçak işçiliktir.

- Hak-İş, işsizlikle ilgili kısa vadeli de olsa çözüm önerisi sunmuş, kayma eleman alımı ile hem kamu işlerinin daha iyi yürüyeceğini hem de işsizliğin bir nebze de olsa azalacağını öngörmüştür. İşçi ve işverenin ortak hareket etmesinin de işsizlik sorununun çözümünde önemli bir yaklaşım olduğunu savunmaktadır. Zira, Hak-İş'in ideolojik arka planında işçi-işveren birlikteliğine dayalı, İslami yaşam tarzını esas alan bir yaklaşım mevcuttur.

- Hak-İş, sorunun nedeni olarak siyasi iktidarı hedef göstermemekte, siyasi iktidarı sadece büyümeyi istihdamla güçlendirmediği için eleştirmektedir. Hak-İş'in siyasi iktidarda bulunan Adalet ve Kalkınma Partisi'ni olumsuz olarak eleştirmemesinin arkasında ikisinin de muhafazakar bir anlayışta olması gösterilebilir.

- Hak-İş, diğer konfederasyonlarla ve işverenle de ortak çalışarak sorunun çözüleceğine inanmaktadır.

**Tablo 1**  
**Konfederasyonların Açıklama Analizleri Özet Tablosu**

	<b>TÜRK-İŞ</b>	<b>DİSK</b>	<b>HAK-İŞ</b>
<b>Konu</b>	-İşgücü piyasası ile ilgili genel değerlendirme mevcut,	-Resmi işgücü istatistiklerinin gerçek verilerden düşük olduğunu iddia etmektedir.	-İşgücü piyasası ile ilgili genel değerlendirme,  -Ekonomi politikaları/istihdam ilişkisi
<b>İşsizliğin Nedeni Olarak Savunulan Durum</b>	Siyasi iktidar, Neoliberal politikalar	Siyasi iktidar, sermaye yanlısı politikalar	-Kısa vadeli programların uygulanmaya çalışılması
<b>Çözüm Yöntemi</b>	-Sosyal Devlet uygulamalarının yaygınlaştırılması,  -Ulusal İstihdam Stratejisi	Net bir çözüm önerisi mevcut değil	-Kamuya personel alımı gibi net çözüm önerisi var.  -Mesleki eğitim
<b>Açıklayan</b>	Yönetim Kurulu	Disk Ar-ge	Genel Başkan
<b>Sorunu çözmesi Beklenen Mercisi</b>	Siyasi iktidar ve Ulusal İstihdam Stratejisi bağlamından üçlü sosyal taraflar (işçi, işveren, devlet)	Siyasi iktidar	İşçi (konfederasyonlar), işveren ve devlet (siyasi iktidar) birlikte.

Tablo değerlendirildiğinde; Türk-İş ve Hak-İş genel ekonomi ve istihdam durum değerlendirmesi yapmış, açıklamalar yönetim kurulu ve başkan tarafından yapılmıştır. DİSK ise, açıklamalarının tümünde işsizlik oranının düşük hesaplandığını gerçeğin çok



daha fazla olduğu hususuna dikkati çekmiştir. Türk-İş, pragmatik sendikacılığı benimsemesine rağmen neo-liberal politikaları işsizliğin nedeni olarak göstermektedir. Çünkü, neo-liberal politika gereği özelleştirme yaygınlaşmakta bu da daha çok kamuda örgütlü olan Türk-İş'in üye bağlamında zor durumda bırakmaktadır. Türk-İş ve Hak-İş, sosyal taraflarla bir araya gelinerek sorunun çözüleceği hususunda hemfikirdir. Ancak, DİSK, çözüm konusunda sadece siyasi iktidarı hedef göstermektedir.

Türk-İş açıklamaları yönetim kurulu, Hak-İş açıklamaları ise genel başkan tarafından yapılmıştır. Buna karşı DİSK'in açıklamaları, Araştırma Geliştirme birimi tarafından yapılmıştır.

### **3.6. Konfederasyonların İnternet Sitelerinin Analizi**

#### **3.6.1. Türk-İş İnternet Sitesinin Analizi**

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonunun resmi internet sitesi adresi [www.turkis.org.tr](http://www.turkis.org.tr)'dir. Sitenin ana sayfasında konfederasyonla ilgili haberler ve üye sendikaların amblemleri, çeşitli araştırma sonuçları, uluslararası konfederasyonların internet adres bağlantıları ve işçi şikayetleri için “İşçiyim Şikayetçiyim” butonu yer almaktadır.

Sitenin yayınlar bölümü ise dört alt kategoriye ayrılmış durumdadır: Türk-İş dergisi, hukuk bülteni, eğitim yayınları, kitaplarımız.

Ana sayfada, bulunan üye sendikaların amblemleri, konfederasyonun oldukça geniş tabanlı olduğunu göstermek mahiyetindedir. Ana sayfada yer alan araştırma sonucu kısmı, site incelendiği zaman açlık ve yoksulluk sınırını göstermektedir. Bu yaşam standartlarını göstermek bakımından önemli bir veridir.

Ana sayfada yer alan Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC-International Trade Union Confederation) ve Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC-European Trade Union Confederation) ile Türk-İş, uluslararası ilişkilerini vurgulamaktadır. Yine aynı şekilde sitenin İngilizce diline çevrilmesi ve konu ile ilgili bağlantının ana sayfanın en üstünde yer alması da bunun bir diğer göstergesidir.

Yayınlar bölümünde ise, konfederasyon, işsizlikle ilgili neredeyse herhangi bir broşür veya kitapçık hazırlamadığı görülmüştür. Öyle ki, sitenin veritabanında bulunan Türk-İş

dergisinin 15 sayısının sadece bir tanesinde işsizlik konusuna yer veriliyor ki o da Türk-İş başkanının işsizlikle ilgili genel endişelerinin yer aldığı bir yazıdır. İlgili yazıda 2008 krizinin etkisi belirtilmekte, ekonominin genel gidişatının kötü olduğu yönünde açıklamalar yapılmıştır. Ulusal İstihdam Stratejisinden bahsedilmekte ve sadece sermayeyi koruyan uygulamalarla işsizliğin çözülemeyeceği belirtilmiştir. Öte yandan toplam 73 adet eğitim yayını içerisinde, işsizlik, işsizliğin nedenleri ve çözüm yolları konulu eserlerin olmaması Türk-İş'in işsizlik sorununa verdiği değeri göstermektedir. "Eğitim Yayınları" kategorisinde "Merhaba Gençlik-Sağlık İçin Öneriler (No:59)" adlı yayın bulunmasına rağmen işsizlik ve çözüm önerileri ile ilgili bir politikanın bulunmaması dikkate değer bir durumdur.

Ana sayfada yer alan "İşçiyim Şikayetçiyim" formu, konfederasyon yönetiminin işçilerin sorunlarını dikkate aldığını, demokratik bir yönetim sunduğunu göstermektedir.

### **3.6.2. Disk İnternet Sitesinin Analizi**

Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonunun resmi internet sitesi adresi [www.disk.org.tr](http://www.disk.org.tr) 'dir. Sitenin ana sayfasında, gerek Disk Ar-Ge biriminin araştırma sonuçları gerekse konfederasyondan haberler yer almaktadır. Türk-İş'ten farklı olarak, uluslararası konfederasyonların adresini site ana sayfasının en üstünde yer vermiştir. Sitenin yayınlar bölümü ise beş alt kategoriye ayrılmıştır: DİSK'in Sesi, broşürler, özel sayılar, bildiriler, afişler.

Yayınlar kategorisi incelendiğinde mevcut yayın sayısı az olup, genellikle 2005-2008 yılları arasını kapsamaktadır. Bu da sitenin içerik bakımından çok da güncellenmediğini veya konfederasyonun pek fazla yayın ortaya koymadığını göstermektedir. Sitede güncel olan kısım DİSK yönetiminin çeşitli konularda yaptığı basın açıklamalarıdır. Yayınların içinde işsizlikle ve çözüm yolu ile ilgili herhangi bir konu yoktur. İşsizlikle ilgili yayınlar açıklama şeklinde Disk Araştırma Geliştirme Birimi (Disk Ar-Ge) tarafından verilmekte, bu açıklamalarda da genellikle siyasi iktidar ve neoliberal politikaların işsizliğe neden olduğu vurgulanmaktadır. Genel olarak, siyasi maksatlı içerikler bulunmakta, işçileri 1 Mayıs işçi bayramına davet eden broşürler yer almaktadır.

### **3.6.3. Hak-İş İnternet Sitesinin Analizi**

Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonunun resmi internet sitesi adresi [www.hakis.org.tr](http://www.hakis.org.tr)'dir. Sitenin ana sayfasında konfederasyondan ve üye sendikalardan haberler, gençlik ve kadın komitelerinin adresleri, uluslararası konfederasyonların bağlantıları ve yayınlar kısmı yer almaktadır. Hak-İş, gençlerin mesleki eğitimini sağlayarak istihdama kazandırdığı projeleri de sitesinin ana sayfasında belirtmektedir. Bu da Hak-İş'in işsizlik sorununu diğer iki konfederasyondan daha farklı ele aldığını; sadece sorunun varlığını dile getirmekle, genel ve üstü kapalı çözümler önermekle yetinmeyip gerçekçi çözüm önerileri ürettiğini göstermektedir.

**Tablo 2**  
**Konfederasyonların İnternet Site Analizi Özet Tablosu**

	<b>TÜRK-İŞ</b>	<b>DİSK</b>	<b>HAK-İŞ</b>
<b>ŞEKİL</b>	Site 3 sütunlu halde yapılandırılmış	Site 3 sütunlu halde yapılandırılmış,	Site 3 sütunlu halde yapılandırılmış
<b>İÇERİK</b>	Türk-İş'e dair bilgiler, yayınlar, arşiv, duyurular, yasa taslağı önerileri	DİSK'e dair bilgiler, yayınlar, bilgi-belge, anayasa taslağı önerileri	Hak-İş'e dair bilgiler, yayınlar, projeler
<b>GÜNCELLEME</b>	Güncelleme ana sayfada yapılmakta	Güncelleme ana sayfada yapılmakta	Güncelleme ana sayfada yapılmakta
<b>BAĞLANTILAR</b>	Üyesi olan sendikalar, uluslararası konfederasyonlar ve sosyal medya bağlantıları	Üyesi olan sendikalar, uluslararası konfederasyonlar	Üyesi olan sendikalar, uluslararası konfederasyonlar, sosyal medya bağlantıları, eğitim projeleri
<b>DUYURULAR</b>	Genellikle sendika ile ilgili duyurulara ve açıklamalara yer veriliyor.	Genellikle sendika ile ilgili duyurulara ve açıklamalara yer veriliyor.	Genellikle sendika ile ilgili duyurulara ve açıklamalara yer veriliyor.
<b>İŞSİZLİK</b>	Ana sayfada araştırma sonuçları yer almakta	Ana sayfada diğerlerinden farklı olarak daha çok haber ve açıklama göstermekte	İşsizlikle ilgili çeşitli mesleki eğitim projeleri yer almakta

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Sendikalar Sanayi Devrimi'nin ardından kötü çalışma koşullarına karşı işçilerin birlikte hareket ederek oluşturdukları örgütlerdir. Sendikalar zaman zaman çeşitli yasalarla kapatılmaya çalışılsa da siyasi iktidarlar bunu pek de başaramamıştır. İşçiler, sendikalaşmanın yasak olduğu dönemlerde başka şekillerde birleşme çabalarına girmişlerdir. Siyasi, ekonomik ve toplumsal olayların da etkisiyle sendikalar, İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra altın çağını yaşamıştır. 1980 yılından sonra devletçiliğin güç kaybetmesi ve neo-liberalizmin yeniden güç kazanması ile beraber sendikalar etkilerini yitirmeye başladılar. Öte yandan küreselleşme olgusu ile beraber çok uluslu şirketler artmış, ulusal işgücü piyasalarından uluslar arası işgücü piyasalarına doğru bir gidiş oluşmuştur. Bu da ulusal bazda örgütlenmiş olan sendikaları zor durumda bırakmıştır. Sendikalar hem neo-liberal politikalar sonucu, hem de beyaz yakalıların mavi yakalılardan daha fazla istihdam edilmesi ile beraber hızla üye kaybetmeye başlamışlardır.

Çalışma yaşamının en önemli sorunlarından biri şüphesiz işsizliktir. İşsizlik sonuçları itibariyle hem sosyal hem ekonomik etkileri olan bir olgudur. İşsizliği doğuran en önemli etkenlerden bazıları, köyden kente göç, niteliksiz işgücü ve teknolojik gelişmelerdir. Zira, 40 yıl önce on kişinin yaptığı bir işi günümüzde teknolojinin gelişmesi, makineleşmenin artması ile birlikte bir-iki kişi ile yapılmaya başlanmıştır. Bu da işsizliği arttırmaktadır. Köylerde ücretsiz aile işçisi olan veya "gizli işsiz" şeklinde çalışan kişiler kentlerde iş bulamamış veya kadınlar ev hanımı olmuştur.

Niteliksiz işgücü de işsizliği doğuran önemli etmenlerdendir. Bazı mesleklerde nitelikli eleman az olduğu için o alanda işgücü sıkıntısı çekilirken, bazı alanlarda da işgücü arz fazlası ortaya çıkmaktadır.

Günümüzde emeğin yapısı da değişmiş, kol gücünün yerini beyin gücü almıştır, yani mavi yakalı işçilikten beyaz yakalı fikir işçiliğine dönüş yapılmıştır.

Çalışma hayatının önemli kurumları olan sendikalar ve üst yapılanmaları olan konfederasyonların işsizlik sorununa bakış açıları oldukça önemlidir. Genel anlamda Türkiye'deki sendikal örgütler, çözüm veya öneri müessesesi yerine dert yanma

müessesesi şeklinde bir yapı arz etmektedir. Bu, küreselleşen dünyada etkinliği azalan sendikaların etkinliğini daha da azaltmaktadır.

Türk-İş'in neo-liberal politikalara karşı olması, DİSK'in sermaye yanlısı politikaları eleştirmesi ve Hak-İş'in istihdam odaklı büyüme politikalarının uygulanmasını istemeleri, üç konfederasyonun da işsizlik sorunun nedeni olarak uygulanan ekonomi politikaları olduğunu ifade etmektedir.

Yapılan bu çalışma ile işçi konfederasyonlarının işsizlik sorunu ile ilgili çözüm önerileri değerlendirilmiş böylece işsizlik hakkındaki düşünceleri irdelenmiştir. Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre Türk-İş, detaylı bir çözüm önerisinden ziyade genel çözüm önerileri sunmakta, işsizlik sorununun sebebi konusunda da siyasi iktidarı ve neo-liberal politikaları görmektedir. Türk-İş, çözüm olarak ulusal bazda düzenlenecek bir istihdam politikasından bahsetmekle beraber çözümü siyasi iktidara yükleyen bir tavır almaktadır.

DİSK, işsizlik sorunu ile ilgili çözüm önerisi sunmamakta, sorunun sebebi olarak da siyasi iktidarı ve kapitalist ekonomik düzeni görmektedir. DİSK'in işsizlik ile ilgili yaptığı çalışmalar, çözüm ile ilgili politikalardan ziyade işsizlik oranının resmi oranlardan daha yüksek olduğu üzerinedir. Açıklamaları Araştırma-Geliştirme birimi ile yapması konu ile ilgili olduğunu gösterse de herhangi bir çözüm önerisi sunmaması ilginçtir.

Hak-İş, işsizlikle ilgili kısa vadeli de olsa bir çözüm önerisi getirmektedir. Kamuda boş olan kadrolara yapılacak personel yerleştirmelerle hem hizmet etkinliğinin artacağını hem de işsizlik oranının azalacağını iddia etmektedir. Hak-İş, Türk-İş ve DİSK'ten farklı olarak işsizlikle ilgili sorunun sadece siyasi iktidarın çözeceği bir mesele olmadığını, işçi, işveren ve devletten oluşan üçlü sosyal tarafın ortak çalışması sonucu işsizlik ile ilgili çözümlerin ortaya çıkacağını savunmaktadır. Yine Hak-İş'in vurguladığı bir diğer konu, büyümenin istihdama olumlu etki yaratması gereğidir. Ekonomide yaşanan büyümenin istihdamı aynı oranda arttırmadığını, bu durumun da ekonomi için pek de sağlıklı olmadığını iddia etmektedir.

İnternet siteleri, günümüz iletişim teknolojilerinin en önemli araçlarındadır. Kullanım oranları hızla artmakta, internet sitesi olan kurumlar üyelerine ve topluma daha yakın

olabilmekte, düşünce ve açıklamalarını daha çok kişiye ulaştırabilmektedir. Çalışmamızda, üç konfederasyonun da internet sitelerinin mevcut ve çalışır oldukları görülmüştür. Genel olarak içerik ana sayfada ve duyurular da güncel olmaktadır. İşsizlikle ilgili genel anlamda herhangi bir yayına, eğitim faaliyetine veya broşür gibi yayınlara ulaşılmamıştır. Hak-iş internet sitesinde işsizliğe karşı çeşitli projelerle ilgili bilgiler mevcuttur.

Konfederasyonların esas uğraş alanı çalışma hayatı ve işçiler olması gerekirken genel meselelere daha fazla ilgi duymaktadır. Elbette ki, konfederasyonlar bir sivil toplum kuruluşları olarak ülke meselelerine ilişkin çeşitli görüşler öne sürmeli ancak bunları yaparken esas uğraş alanlarını unutmamalıdır.

İşsizlik, sendikaların etkinliğini azaltmaktadır. Zira işveren kesimi sendikalı işçi yerine sendikasız işçileri tercih almakta, çünkü dışarıda “her türlü koşullarda” çalışmaya aday milyonlarca işsiz insan mevcuttur. Zira, günümüzde ne iş olsun yaparım yeter ki maaş alayım anlayışından, maaşın miktarı önemli değil yeter ki işimiz olsun anlayışında doğru bir gidiş var. Zira, toplumda işini kaybeden bir kişi bütün sosyal statüleri kaybetmektedir. Bu da sendikaların gücünü kırmakta, giderek de etkinliğini azaltıp üye kaybı yaşamasına neden olmaktadır.

Konfederasyonlar, çalışma hayatı ile ilgili sürekli serzenişte bulunmak yerine daha aktif rol oynayarak makul ve akılcı çözüm önerileri sunmalıdırlar. Ancak bu şekilde etkinliklerini yitirmenin önüne geçebilirler.

Sendikalar, yitirdikleri güçlerini tekrar kazanmaları için öncelikle ulusal yapının da dışına çıkıp tıpkı çok uluslu şirketler gibi uluslararasılaşmalıdırlar. Zira küreselleşme günümüzde karşı konulamayacak derecede yaygınlaşmıştır. Sendikalar, çalışma hayatının önemli aktörleri olarak başta işsizlik olmak üzere birçok iş hayatı ile ilgili soruna çözüm projeleri üretmelidirler. Bu şekilde sendikalar hem üyeleri nazarında hem de toplumsal anlamda güven duyulma oranı artacaktır.

Bilindiği gibi, üç konfederasyon da oldukça köklü yapıya ve mali güce sahiptirler. Teknolojinin hızla geliştiği, nitelikli işgücünün talep edildiği bir ortamda niteliksiz olan işgücüne ve işsizlere sağlayacağı mesleki eğitim kursları ile işsizlik sorunu konusunda önemli bir yol açılacaktır. Bu bağlamda Hak-İş'in yürüttüğü GİMEP Çorum Projesi

olarak adlandırılan ve Milli Eğitim Bakanlığı ve Çorum Ticaret ve Sanayi Odası tarafından desteklenen CNC Torna Tasarım ve Üretim ( CAD/CAM ) Operatörü Yetiştirme Projesi örnek verilebilir. Diğer konfederasyonların da bu tip projelerle işgücünü nitelikli hale getirmeleri istihdam artışını sağlayacaktır.

Özellikle, 1991 yılında Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği'nin dağılmasından sonra dünya tek kutuplu hale gelmiş, ideolojiler eski önemini yitirmiştir. Konfederasyonlar, artık ideolojik tartışmayı bırakmalı, işçilerin ve çalışma hayatının önemli meselelerini birlikte ele almalıdırlar. Öte yandan işçiler arasındaki bu ideolojik bölünme işçi hakkını savunmada etkisiz kılmaktadır. Şu an için bu üç konfederasyonun birleşmesi mümkün görünmese de en azından işçi hakları konusunda ideolojik farklılıklar göz ardı edilmeli ve işçi hakkı savunulmalıdır.



## KAYNAKÇA

### *Kitaplar*

- Akat, İ. (1984). *Endüstri Toplum Bilimi*. İzmir: Ege Basım.
- Akyiğit, E. (2008). *İş Hukuku*. 7.Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Ansal, H, S. Küçükçiftçi, Ö. Onaran ve B. Z. Orbay, (2000). *Türkiye Emek Piyasasının Yapısı ve İşsizlik*. İstanbul: TÜSTAV Yayını.
- Başkan, R. (1999), *Çalışma Hayatının Sorunları ve Sendikal Yaklaşım*. Özçelik-İş Yayınları No:17, Ankara.
- Biçerli, K. (2004). *İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları No:1563 İ.İ.B.F. Yayınları No:184.
- Biçerli, K. (2007). *Çalışma Ekonomisi*. 4.Baskı, İstanbul: Beta Basım A.Ş
- Bilgin, M. H. ve S. Arı (2010). *ABD Deneyimi Işığında Emek Piyasası Reformu ve İşsizliği Azaltıcı Politikalar*. İstanbul: İTO Yayın No:2010-25.
- Bilgin, N. (2006). *Sosyal Bilimlerde İçerik Analizi-Teknikler ve Örnek Çalışmalar*. 2.Baskı, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Çelik, A. (2007). Sendikaların Yeni Dünyası. F.Sazak (Ed.). *Türkiye’de Sendikal Kriz ve Arayışlar* içinde. Ankara: Epos Yayınları, 58-69
- Dirimtekin, H. (1965). *İşsizlik Sorunları*. İstanbul: Sulhi Garan Matbaası.
- Gökçe, O. (2006). *İçerik Analizi Kuramsal ve Pratik Bilgiler*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Gupta, J. P., (1990). *Population Growth and The Problem of Unemployment*. New Delhi
- Güven, S. (2009). *Sosyal Politikanın Temelleri*. 4. Baskı, Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.
- Işıklı, A. (2005). *Sendikacılık ve Siyaset*. 6. Baskı, Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- Koç, Y. (2003). *Türkiye İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi Tarihi*. İstanbul: Analiz Basım Yayım.
- Kocacık, F. (2004). *Türkiye’de Çalışma Hayatından Kesitler: İşsizlik-Sendikal Örgütlenme-Kadın Emeği-İşportacılık*. Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi Matbaası Yayın No:94.

- Koray, M. (2000). *Sosyal Politika*. 1. Baskı, Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.
- Koray, M ve A. Topçuoğlu (1995). *Sosyal Politika*. 3.Baskı. Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.
- Korkmaz, A ve A. Mahiroğulları (2007). *İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları – Türkiye ve AB Ülkeleri*. 2.Baskı, Bursa: Ekin Basın Yayın Dağıtım.
- Mahiroğulları, A. (2005). *Cumhuriyetten Günümüze Türkiye’de İşçi Sendikacılığı*. İstanbul: Bayrak Matbaası.
- Mahiroğulları, A. (2011). *Dünyada ve Türkiye’de Sendikacılık*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Murat, S. Ve L. Şahin. (2011). *AB’ye Uyum Sürecinde Genç İşsizliği*. İstanbul: İTO Yayın No:2011-35.
- Özarslan, Z. ve B. Çoban (2003). *Söylem ve İdeoloji-Mitoloji, Din İdeoloji*. 1.Baskı, İstanbul: Su Yayınları.
- Özdemir, S., H.Y. Ersöz ve İ. Sarıoğlu (2006). *İşsizlik Sorununun Çözümünde KOBİ’lerin Desteklenmesi*. İstanbul: İTO Yayınları Yayın No: 2006-45.
- Öz, Y. (1994). *Tarihi ve Hukuki Gelişimi Açısından Türkiye’de İşçi Sendikalarının Üst Örgütlenmesi*. Ankara: Öz-İplik Sendikası Eğitim Yayınları.
- Silver, B. (2003). *Emeğin Gücü*. A. Önal (çev.). İstanbul: Yordam Kitap.
- Sülker, K. (2004). *Türkiye Sendikacılık Tarihi*. 3.Basım, İstanbul: TÜSTAV Yayını.
- Şenkal, A. (2007). *Küreselleşme Sürecinde Sosyal Politika*. 2.Baskı, İstanbul: Alfa Yayınları.
- Talas, C. (1992). *Türkiye’nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi*. 1. Baskı, İstanbul: Bilgi Yayınevi.
- Tokol, A. (1994). *Türkiye’de Sendikal Hareket*. 1. Baskı, Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.
- Tokol, A. (2000). *Sosyal Politika*. 2.Baskı, Bursa: Vipaş A.Ş. Yayınları.
- Urhan, B. (2005). *Sendikal Örgütlenme Bunalımı ve Türkiye’deki Durum*. Petrol-İş Yayınları:97, İstanbul: Birleşim Matbaası.
- Yazıcı, E. (1998). *Değişim Sürecinde Yeni Sendikal Yönelişler*. Öz-Çelik İş Sendikası Yayın No:17, Ankara.
- Yıldırım, E. (1997). *Endüstri İlişkileri Teorileri*. Sakarya: Değişim Yayınevi.
- Zaim, S. (2007). *Türkiye’nin Yirminci Yüzyılı*. İstanbul: İşaret Yayınları.

Zaim, S. (1997). *Çalışma Ekonomisi*. 10. Baskı, İstanbul: Filiz Kitabevi.

### *Sürekli Yayınlar*

Bozdağlıoğlu, E.Y. Uyar (2008). Türkiye’de İşsizliğin Özellikleri ve İşsizlikle Mücadele Politikaları. *Kırgızistan Türkiye Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2008.20, 45-65.

Çelik H. ve H. Ekşi (2008). Söylem Analizi, *Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 1.27, 99-117.

Göztepe, Ö. (2007). Küreselleşme Sürecinde Türkiye İşgücü Piyasası. *Çalışma ve Toplum*. 2007.3, 81-118.

Güney, A. (2009). İşsizlik, Nedenleri, Sonuçları ve Mücadele Yöntemleri. *Kamu-İş*. 10.4,135-159.

Metin, B. (2003). Türkiye’de İşgücü Piyasasının Genel Görünümüne İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri. *Kamu-İş*. 7.3,2-15

Selamoğlu, A. (2004). Örgütlenme Sorunu ve Sendikal Yapıda Değişim Arayışı. *Çalışma ve Toplum*. 2004.2,39-54.

Yıldırım, E. (2008). Sendikalar ve Kriz. *Çalışma ve Toplum*. 2008.3,199-205.

## *Diğer Yayınlar*

Ansiklopedik Ekonomi Sözlüğü. 2010. “Özelleştirme“, “İşgücü” İstanbul: Dünya Yayıncılık A.Ş.

Bekiroğlu, C. (2010). Türkiye’de İşsizlik Sorununun Çözümlemesinde Uygulanan Ekonomi Politikalarının Analizi, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Kadir Has Üniversitesi SBE.

*Disk Etkinlikler Dizisi.* (t.y.).  
<http://www.disk.org.tr/default.asp?Page=Content&ContentId=28> (14 Kasım 2010)

*Türk Sendika Konfederasyonu Kuruluşunun Elli Beşinci Yılında Bürokratik Bir Kabuğa Dönüştürülmüş Durumda.* (30 Ağustos 2007)  
<http://www.wsws.org/tr/2007/aug2007/unio-a30.shtml> (16 Kasım 2010).

Türkiye İstatistik Kurumu, (2010). *İstatistik Göstergeler 1923-2009*, Ankara: TÜİK Yayınları.

Türkiye İstatistik Kurumu, (2011). *Hanehalkı İşgücü İstatistikleri 2010*, Ankara: TÜİK Yayınları.

Yılmaz, E. (2010). Türkiye’de İşçi Sendikalarının Siyasal ve Sosyolojik Özellikleri Üzerinden Tarihsel Süreç İçinde Değerlendirilmesi, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2010.14: 195-207 <http://e-dergi.atauni.edu.tr/index.php/SBED/article/viewFile/2818/2730> (24 Kasım 2010).

[http://tr.wikipedia.org/wiki/Sosyal\\_devlet](http://tr.wikipedia.org/wiki/Sosyal_devlet) 09.09.2012

## EKLER

### Ek A : 2000-2009 Yılları Arası Sendikalaşma Oranları

Yıl/Dönem	Toplam İşçi Sayısı	Sendikalı İşçi Sayısı	Sendikalaşma Oranı (%)
<b>Ocak 2000</b>	4.508.529	3.086.302	68.45
<b>Temmuz 2000</b>	4.521.081	2.468.591	54.60
<b>Ocak 2001</b>	4.537.544	2.580.927	56.87
<b>Temmuz 2001</b>	4.562.454	2.609.672	57.20
<b>Ocak 2002</b>	4.564.164	2.648.847	58.03
<b>Temmuz 2002</b>	4.572.841	2.680.966	58.62
<b>Ocak 2003</b>	4.686.618	2.717.326	57.98
<b>Temmuz 2003</b>	4.781.958	2.751.670	57.54
<b>Ocak 2004</b>	4.857.792	2.806.927	57.78
<b>Temmuz 2004</b>	4.916.421	2.854.059	58.05
<b>Ocak 2005</b>	4.970.784	2.901.943	58.37
<b>Temmuz 2005</b>	5.022.584	2.945.929	58.65
<b>Ocak 2006</b>	5.088.515	2.987.431	58.70
<b>Temmuz 2006</b>	5.154.948	3.001.027	58.21
<b>Ocak 2007</b>	5.210.046	3.043.732	58,42
<b>Temmuz 2007</b>	5.292.796	3.091.042	58,40
<b>Ocak 2008</b>	5.349.828	3.137.819	58,65
<b>Temmuz 2008</b>	5.414.423	3.179.510	58,72
<b>Ocak 2009</b>	5.434.433	3.205.662	58,98
<b>Temmuz 2009</b>	4.508.529	3.232.679	59,88

**Ek B: 2000-2010 Yılları Arası Cinsiyete Göre İşgücü Verileri**

Yıl	Toplam Nüfus	15+Yaş	İşgücü	İstihdam Edilen	İşsiz	İşsizlik Oran
<b>Genel</b>						
2000	66.187	46.211	23.078	21.581	1.497	6.5
2001	67.296	47.158	23.491	21.524	1.967	8.4
2002	68.393	48.041	23.818	21.354	2.464	10.3
2003	69.479	48.912	23.640	21.147	2.493	10.5
2004	66.379	47.544	22.016	19.632	2.385	10.8
2005	67.227	48.359	22.455	20.067	2.388	10.6
2006	68.066	49.174	22.751	20.423	2.328	10.2
2007	68.901	49.994	23.114	20.738	2.376	10.3
2008	69.724	50.772	23.805	21.194	2.611	11.0
2009	70.542	51.686	24.748	21.277	3.471	14.0
2010	71.343	52.541	25.641	22.594	3.046	11.9
<b>Erkek</b>						
2000	33.053	22.196	16.890	15.780	1.111	6.6
2001	34.154	23.389	17.040	15.555	1.485	8.7
2002	34.692	23.827	17.058	15.232	1.826	10.7
2003	34.692	24.260	17.086	15.236	1.830	10.7
2004	32.895	23.251	16.348	14.585	1.762	10.8
2005	33.328	23.673	16.704	14.959	1.746	10.5
2006	33.756	24.094	16.836	15.165	1.671	9.9
2007	34.178	24.513	17.098	15.382	1.716	10.0
2008	34.589	24.917	17.476	15.598	1.877	10.7
2009	35.000	25.369	17.898	15.406	2.491	13.9
2010	35.401	25.801	18.257	16.170	2.088	11.4
<b>Kadın</b>						
2000	33.129	23.295	6.188	5.801	387	6.3
2001	33.687	23.769	6.451	5.969	482	7.5
2002	34.239	24.214	6.760	6.122	638	9.4
2003	34.787	24.652	6.555	5.891	663	10.1
2004	33.483	24.293	5.669	5.047	622	11.0
2005	33.898	24.686	5.750	5.108	642	11.2
2006	34.309	25.080	5.916	5.258	658	11.1
2007	34.722	25.480	6.016	5.356	660	11.0
2008	35.134	25.855	6.329	5.595	734	11.6
2009	35.541	26.317	6.851	5.871	979	14.3
2010	35.941	26.740	7.383	6.425	959	13.0

Kaynak: TÜİK, 1923-2008 İstatistik Göstergeler

TÜİK, Hane Halkı İşgücü İstatistikleri 2010

2004 yıl ve sonrasında nüfus projeksiyonlarına göre revize edilmiştir.

**Ek C: 2000-2010 Yılları Arası Kent ve Kır Bölgeleri İşgücü Bilgileri**

Yıllar	Toplam Nüfus	İşgücü	İşgücüne Dahil Olmayanlar	İstihdam Edilen	İşsiz	İşsizlik Oranı	İşgücüne Katılma Oranı
(bin kişi)						(% )	
<b>Kentsel İşgücü Bilgileri</b>							
2000	38.915	12.176	15.454	11.104	1.072	8.8	44.1
2001	39.984	12.522	15.961	11.076	1.447	11.6	44.0
2002	41.053	12.955	16.236	11.111	1.844	14.2	44.4
2003	42.135	13.091	16.828	11.287	1.804	13.8	43.8
2004	46.667	14.472	19.202	12.501	1.970	13.6	43.0
2005	47.101	15.046	19.092	13.126	1.920	12.8	44.1
2006	47.526	15.391	19.396	13.518	1.873	12.2	44.2
2007	47.944	15.635	19.640	13.764	1.871	12.0	44.3
2008	48.349	16.063	19.634	14.010	2.053	12.8	45.0
2009	48.747	16.585	19.611	13.839	2.746	16.6	45.8
2010	49.170	17.105	19.472	14.679	2.425	14.2	46.8
<b>Kırsal İşgücü Bilgileri</b>							
2000	27.272	10.902	6.670	10.477	425	3.9	58.7
2001	27.312	10.969	7.706	10.449	520	4.7	58.7
2002	27.340	10.863	7.987	10.243	620	5.7	57.6
2003	27.344	10.549	8.443	9.860	689	6.5	55.5
2004	19.712	7.545	6.326	7.131	414	5.5	54.4
2005	20.125	7.408	6.812	6.940	468	6.3	52.1
2006	20.540	7.360	7.027	6.905	455	6.2	51.2
2007	20.957	7.479	7.240	6.973	506	6.8	50.8
2008	21.375	7.742	7.332	7.184	558	7.2	51.4
2009	21.795	8.163	7.326	7.438	724	8.9	52.7
2010	22.172	8.536	7.429	7.915	621	7.3	53.5

Kaynak: TÜİK, 1923-2008 İstatistik Göstergeler

TÜİK, Hane Halkı İşgücü İstatistikleri 2010

2004 yıl ve sonrasında nüfus projeksiyonlarına göre revize edilmiştir.



**Ek D: Eğitim Durumuna Göre İşsizler (15+ Yaş) (Bin Kişi)**

Yıl	Toplam İşsiz	Okuma Yazma Bilmeyen	Okuma Yazma Bilen Fakat Okul Bitirmeyen	İlkokul	Ortaokul veya Dengi Meslek Okul	Genel Lise	Lise Dengi Meslek Okul	Yüksek Öğretim
2000	1.497	68	42	628	191	273	151	144
2001	1.967	60	46	891	256	336	214	164
2002	2.464	79	44	1.091	329	374	280	267
2003	2.493	113	64	1.113	331	339	243	290
2004	2.385	57	58	909	355	410	288	308
2005	2.388	58	93	892	396	378	294	277
2006	2.328	54	93	845	399	377	275	285
2007	2.376	55	110	803	424	380	294	311
2008	2.611	64	134	871	501	387	292	362
2009	3.471	87	179	1.143	712	498	393	459

## **Ek E: Türk-İş 1 No'lu Basın Açıklaması**

### **ULUSAL İSTİHDAM STRATEJİSİ “POLİTİKA ÖNERİLERİ”**

**Ekonomik Koordinasyon Kurulu / 08 Haziran 2010 / ANKARA**

#### **GİRİŞ**

İşsizlik ve istihdam alanındaki gelişmeler ülkede uygulanan ekonomik ve sosyal politikaların önemli bir göstergesi niteliğindedir. Çoğu ülkede yüksek işsizlik oranları en ciddi sorun olarak kabul edilmekte, çözümü doğrultusunda özel çaba gösterilmektedir.

Dünya ekonomisinde geçtiğimiz yıllarda ortaya çıkan ve etkisi günümüzde de devam eden küresel kriz tüm ülkeleri etkilemiştir. Türkiye’de ekonomik krizin etkisi finansal sektörde görülmemekle beraber üretimdeki gerileme, talep yetersizliği ile reel sektörü kapsamıştır. Ekonomik kriz işsizliğin yaygınlaşmasıyla sosyal alana yansımış ve işsizlik sorunu herkes açısından kabul edilir hale gelmiştir.

Yaşanan ekonomik kriz, başta çalışanlar olmak üzere dar ve sabit gelirli kesimlerin yaşama ve çalışma şartlarını olumsuz etkilemektedir. Çalışanların işleri ve satın alma güçleri için kaygıları giderek artmakta, ekonominin sosyal politikalarla ve koruyucu iş yasalarıyla oluşan yapısı zorlanmak istenmektedir.

TÜRK-İŞ, dünyada yaşanan krizin temel nedenini, sosyal devlet politikalarından uzaklaşılmasının bir bedeli olarak görmektedir.

Yaşanan kriz yapısaldır. 1980’li yıllardan başlayarak günümüze gelen neo-liberal politikaların yarattığı bir sonuçtur.

Ülkemiz uygulamaların da ortaya çıkardığı gibi, anılan politikaların geçerli olduğu ekonomilerde birikim, kalıcı büyüme, yapısal değişme, insani gelişim, istihdam, sanayileşme, teknolojik dönüşüm, adil gelir dağılımı, sosyal adalet, ekonomik bağımsızlık gibi temel ve orta uzun döneme dönük hedeflerde sıkıntı sürmektedir. Uygulanan ekonomik politikalarla yapısal sorunlarımızın çözülmesi bir yana, ertelenmekte ve fakat çözülmeyen sorunlar giderek birikmektedir.

Giderek ağırlaşan istihdam ve işsizlik sorunları karşısında, işsizliği azaltıcı ve yeni istihdam olanakları sağlayan strateji ve politikalara ağırlık verilmesi ve tüm uygulamalarda istihdam boyutunun ön planda tutulması gerekmektedir.

Ülkenin en önemli sorunu olan işsizlik ve istihdam konusunda “Ulusal İstihdam Stratejisi”nin belirlenmesi ve uygulanması çalışmalarının ana eksenini yapılımalı, sosyal devlet yaklaşımları ağırlık kazanmalıdır. İstihdam alanında izlenmesi gereken politikalar ve aktif işgücü programlarının desteklenmesi ancak bu şekilde kalıcı ve sürdürülebilir olacaktır.

İstihdam politikası oluşturulmasında ve sorunun çözümünde sosyal tarafların karar alma ve uygulama süreçlerine aktif katılımı önemlidir. Ancak sendikal hakların sınırlılığı ve sendikalaşma oranının

düşüklüğü, iş güvencesini sağlayan yasal düzenlemenin yetersizliği, kayıt dışı istihdamın yaygınlığı nedeniyle uygulamada tarafların mutabakatının sağlanması fazla bir anlam ifade etmemektedir. Çoğu ülkede olduğu gibi Türkiye’de de sendikal hak ve özgürlüklerin bazı yönleriyle Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) standartlarının gerisinde olduğu tespiti yapılmaktadır. Bu tespit dikkate alınarak gerekli düzenlemelerin yapılması önem kazanmaktadır.

Küresel ölçekte yaşanan ekonomik ve sosyal değişim, geçmişte egemen olan bazı görüş ve yaklaşımları da etkilemektedir. Devletin ekonomik yaşamdaki konumunu artık üretici veya yatırımcı değil, düzenleyici olarak görmek yönündeki anlayış da sorgulanmaya başlanmıştır. Bu yeni yaklaşım çerçevesinde sosyal kaygılar öne çıkmakta ve “insanı merkeze alan” istihdam dostu uygulamalar giderek ön plana çıkarılmaktadır.

### **UYGULANMASI GEREKEN POLİTİKALAR**

Ülkemizde çok boyutlu olan istihdam ve işsizlik sorununa karşı izlenecek politikalar geniş odaklı ve geniş kapsamlı olmalıdır. Söz konusu politikalar ekonomik politikalarla bir bütünlük içerisinde ele alınmalıdır. İstihdam artışı sadece ekonomik gelişmeye ve büyümeye bağlanabilecek bir konu değildir. Öncelikli yaklaşım “ekonomik büyümeyi daha çok istihdam odaklı hale getirmek” olmalıdır.

Türkiye’de “Ulusal İstihdam Stratejisi” zaman geçirilmeden uygulamaya konulmalıdır. İstihdam alanında izlenmesi gereken politikalar sistematik bir biçimde ele alınmalı ve uygulanması gereken öncelikler belirlenmelidir. Üretim sektörlerine yönelik teşvik, kredi politikalarında istihdam amacı ön planda olmalıdır.

TÜRK-İŞ olarak görüşümüz, sosyal ve ekonomik politikalar birbirinden bağımsız düşünüldükçe sorunun altından kalkılmasının mümkün olmayacağıdır.

Ekonomiyi canlandıracak, disipline edecek ve sürdürülebilir bir büyümeyi taşıyacak unsurlar toplumsal aktörlerdir. Yani çalışanlar, üretenler bu ülkenin katma değer yaratan insanlarıdır. O halde yapılması gereken üretimi bu toplumsal aktörlerin konumlarını dikkate alarak yeniden organize etmektir.

Bu bakış açısıyla uygulanması gereken politikalar ve alınması gereken önlemler özetle şu şekildedir:

- Öncelikle insana öncelik veren ekonomik ve sosyal politikalar benimsenmeli ve ülkemizde uygulanmalıdır. İnsandan yana ekonomik ve sosyal politikaların geliştirilmesi, demokratik planlamayla mümkündür. Özel kesim için özendirici, kamu kesimi için yönlendirici, bölgesel ve sektörel bağlantıları etkin bir şekilde oluşturmuş ve demokratik katılıma açık planlama süreci bir an önce başlatılmalıdır.
- Ekonominin büyüme oranlarında istikrarın sağlanması, ekonomik kararların kısa, orta ve uzun vadeli hedefler ile uyum göstermesi ve kararların süreklilik taşıması gerekmektedir. Son yıllarda ülkemizde hakim kılınan, ekonomik kaynakların spekülasyon alanları için kullanılması anlayışından vazgeçilmesi, bunları önleyecek bir yapı ve anlayışın geliştirilmesi zorunludur.

- İş olanaklarının ve istihdamın artışı büyümenin ürünü olarak gören politikardan vazgeçilmeli, istihdamı etkileyen faktörler daha ayrıntılı ve farklı bir anlayışla ele alınmalıdır. Çünkü istihdam artışı sadece ekonomik gelişmeye ve büyümeye bağlanabilecek bir konu değildir. İstihdam yaratmaya özen gösteren bir büyüme politikası zaman geçirilmeden uygulamaya konulmalı ve bunda tüm üretim sektörlerine yönelik politikalarda istihdam amacını dikkate alan yaklaşımlar getirilmelidir.
- Nüfus artış hızı düşürülmelidir. Nüfus artışı hızı, istihdam ve işsizlik sorununun çözülmesinde stratejik bir faktördür. Bu nedenle ülke genelinde nüfus artış hızını düşürmek amacıyla ciddi bir çalışma başlatılmalıdır. Yapılacak çalışmalar şekilsel değil, eğitici ve yol gösterici olmalıdır. Hızlı nüfus artışına karşılık, nispeten zayıf gelişme hızı istihdam sorununun temel iki boyutudur. Bu yönde yapılması gereken, gelişme hızını uzun dönemde nüfus artış hızından yüksek düzeyde gerçekleştirmektir. Ancak bu yapılırken ekonomik ve sosyal dengenin sağlanmasına özen gösterilmeli, daha çok sayıda insanı üretken istihdama dahil edecek yönde olmalıdır.
- Kamu gelirlerinin artırılması ve harcamalarının rasyonalizasyonuna yönelik köklü tedbirler gerekmektedir. Kaynakların yatırımlara ve üretken alanlara yönelmesini sağlayacak tedbir ve mekanizmalar geliştirilmelidir.
- Sanayide üretimi ve özellikle ara malı üretimini teşvik edecek bir politika geliştirilerek, nihai ürün içinde yerli katma değer oranını artıracak teşvik politikaları geliştirilmeli, dışa bağımlılık ve ithalata dayalı büyümenin yarattığı sorunlara karşı yeni bir politika olarak benimsenmelidir.
- Türkiye, istihdamın sektörel dağılımında tarım sektörü ağırlıklı bir yapıdadır. Sanayileşme istenilen düzeye ulaşamamıştır. Türkiye, istihdam yapısındaki bu bozukluğu ve gerçeği göz önüne alarak nüfusu tarımdan çekip sanayiye ve verimli hizmet alanlarına kaydırmak için öncelikli olarak bir iç istihdam politikasını uygulamaya koymak zorundadır. Böyle bir politikayı uygulayabilmek için öncelikli olarak iç göç, sanayi ve yerleşme politikasını büyük kentlerden ziyade gelişme potansiyeli olan kentlerde uygulamak gereklidir. Bu kentlerde ve bölgelerde tarıma dayalı sanayiler, küçük ve orta boy işletmelere dayalı istihdam yaratan ileri teknolojiler kullanılmalı, verimli geleneksel sanayi sektörleri teşvik edilmelidir. Bunların dışında, gerekli büyük sanayilere de yer verilmelidir. Sanayi kesimine yapılacak yatırımlar, sanayi kadar ticaret ve hizmetler sektöründe de ek istihdam alanları yaratacaktır.
- Ülkemizde işgücü piyasası bakımından dikkatle üzerinde durulması gereken bir husus, marjinal sektör ve yaratılan istihdamdır. Sağlıksız ve hızlı göçler sonucunda şehirlerde oluşan marjinal sektör kategorisi, sağlıksız ve üretken olmayan bir istihdam şekli yaratmıştır. Hiçbir yasal çalışma statüsüne bağlı olmaksızın, insanlık dışı koşullarda çalışan bu sektör kategorisindeki işçilere ilişkin başta onların sigortalılaşması olmak üzere resmi çalışmalar yapılmamaktadır.
- İşsizliğin geniş boyutlu olduğu Türkiye'de marjinal sektörün tamamen ortadan kaldırılması hedefi gerçekçi olmamakla birlikte, bu çalışanların arasında yasal çalışma statüsüne kavuşturacakların sayısı da az değildir. Yapılması gereken, marjinal sektörde bulunanların başta sosyal güvenlikleri olmak üzere

diğer ilgili sorunlarının hükümet ve ilgili kuruluşlarınca da sorun olarak kabul edilmesidir. Türkiye'de sosyal güvencesiz ve çalışma koşullarına ilişkin yeterli veri olmayan "marjinal sektör" için istatistikler üretilmelidir. Bu istatistikler ilgili işletmeleri, çıraklar ve diğer marjinal sektörde bulunanları ayrı ayrı ortaya koymalıdır. Sektörde kaçak ve sigortasız işçi çalıştırma önlenmelidir.

- Krizi aşabilmenin önemli hususlarından birisi de kayıt dışı ekonominin kayıt altına alınması zorunluluğudur. Vergi ve sigorta gelirlerinde azalmaya, işletmeler arasında rekabet koşullarında eşitsizliğe, çalışanlar açısından kötü çalışma koşullarına ve sosyal güvenceden yoksunluğa neden olan kayıtdışı ile mücadeleden bu dönemde de vazgeçilmemelidir.
- İşgücü piyasasının bilinmesinde ve sürekli izlenebilir olmasında kilit rolü oynayan veri sistemi iyileştirilmelidir. Öncelikle istihdam politikalarının oluşturulabilmesi için işgücü piyasasının güvenilir, sağlıklı, gerçekçi ve yeterli verilerle donanması gereklidir. İşsizliğin gizlenmesine yönelik çabalarla, yöntem değişiklikleri yaparak açık işsizliği gizli işsizliğe dönüştürme şeklindeki uygulamalar, sorunun kağıt üzerinde öneminin azalmasından başka bir şey ifade etmemektedir.
- Yapılması gereken işgücü piyasasını güvenilir, yeterli ve kapsamlı bir veri tabanına sahip kılmaktır. Bunun için öncelikle, işgücü piyasası için veri üreten kurumlar arasında kavramlar, tanımlar ve kapsam yönünde standart sağlanmalıdır.
- Son dönemde belirli bir aşama gösteren ve yeniden yapılanma çalışmaları çinde bulunan Türkiye'nin tek istihdam kurumu olan İŞKUR'un kurumsal kapasitesi daha da artırılmalı ve Avrupa Birliği ülkelerindeki eş kuruluşlara uygun bir personel yapısına ve çağdaş kimliğine kavuşmalı, işgücü piyasasında daha etkin ve daha fonksiyonel bir hale gelmelidir. Gerekli kaynak bütçeden sağlanmalıdır.
- Kurumun yeniden yapılanması ve istihdam hizmetlerini etkili bir biçimde uygulayan bir kuruma dönüşerek işgücü piyasasında düzenleyici görevini alması, ülke ekonomisinde etkili olacak aynı yatırım hacmi ile daha çok sayıda kişinin daha üretken biçimde istihdamını da mümkün hale getirecektir. Bu şekilde kurum, emeğin etkin kullanımını da gerçekleştirerek ekonomik kalkınmaya katkıda bulunacaktır.
- İşsizlik Sigortası Fonundan işçilerin yararlanma koşulları geliştirilmeli; bunun için fona erişim imkanları kolaylaştırılmalı, fondan yararlanma süresi uzatılmalı, işsizlik ödeneği miktarı büyütülmelidir. Fon, amacı dışında kesinlikle kullanılmamalıdır.
- Sendikasılaştırmayı getiren taşeron (alt işveren) eliyle istihdam uygulamasına kamu ve özel kesimde son verilmeli ve mevcut uygulamalar en kısa sürede durdurulmalıdır.
- Çalışma sürelerinin kısaltılması yeni iş olanaklarının yaratılmasına katkıda bulunacaktır. İş Yasasında yer alan 45 saatlik çalışma süresinin 40 saate indirilmesi ile önemli bir istihdam alanı açılmış olacaktır. Bu amaçla 45 saat olan haftalık çalışma süresi ücretlerde kayıp olmadan 40 saate indirilmelidir.
- Standart dışı istihdam biçimleri (mevsimlik, geçici, part-time, tele çalışma, eve iş verme vb.) çalışanların haklarını güvenceye alacak düzenlemeler yapılarak hukuksal çerçeveye kavuşturulmalıdır.

- Türkiye'de yeni teknolojiler, riskleri ve getireceği sorunların çözümü üzerine politikalar belirlenmeli ve yasalar oluşturulmalıdır. Söz konusu yasa ve politikaların oluşturulmasında işçi sendikalarının etkin katılımı sağlanmalıdır. İstihdam biçimi ve çalışma süreleri açısından yeni teknolojilerle düzensizliklere yol açılmamalıdır.
- Eğitim sistemi, her kademesinde ihtiyaçlara cevap verebilecek şekilde yeniden gözden geçirilmelidir. Mesleki ve teknik eğitime ağırlık veren ciddi kapsamlı ve kaliteli bir eğitim politikası, izlenmelidir. Bu yönde ülke gerçeklerine cevap verecek bir insan gücü planlamasından hareket edilmelidir.
- İşgücü, iş piyasasının ihtiyaçlarına ve gereklerine göre eğitilmeli ve yetiştirilmelidir. Eğitim ve istihdam bütün olarak ele alınmalıdır.
- İstihdam vergisine dönüşen ücretler üzerindeki ilave yükler AB ülkeleri düzeyine düşürülmeli ve fakat bu uygulama ile birlikte vergi dağılımı da daha adil bir yapıya kavuşturulmalıdır.
- İşsizlik sorununun çözümünde ilk akla gelen kesim genellikle işgücü piyasasına yeni giren gençler olmakta, daha ileri analizlerde ise kadın-erkek, kırsal-kentsel, sektörel istihdam gibi farklı ayrımlar yapılmakta, diğer bir ifadeyle toplumun sağlıklı bireyleri olmaktadır. Ülkemizin temel sorun alanlarından birisi de özürlü birey ve ailelerinin durumudur. Özürlülerin topluma katılımlarının ön şartı istihdam edilmeleridir. Oysa özürlülerin çok azı işgücü piyasasına katılabilme imkanı bulabilmektedir. Bu olumsuzluğu gidermek amacıyla, uygulanan sosyal politikaların özünü özürlülere yönelik istihdam politikaları oluşturmalı, ayrımcılıktan uzak ve gerektiğinde pozitif ayrımcılık uygulamaları ile özürlülerin işgücü piyasasında daha fazla yer almaları sağlanmalıdır.
- Ayrıca, yerel ekonomik potansiyellerin harekete geçirileceği, yüksek işsizliğin bulunduğu bölgelerde GAP türü özel istihdam projeleri uygulamaya konulmalıdır.

Türkiye'nin istihdam ve işsizlikle ilgili sorunlarını çözmesi için uygulanacak kısa-orta ve uzun vadeli politikalar yukarıdaki öneriler dikkate alınarak oluşturulmalı ve istikrarlı bir şekilde uygulamaya konulmalıdır.

## **Ek F: Türk-İş 2 No'lu Basın Açıklaması**

### **TÜRK-İŞ: 'İşsizlik, Sosyal Devlet Yaklaşımlarıyla Çözülür'**

TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından 15 Temmuz günü açıklanan Hanehalkı İşgücü Araştırması'nın 2009 Nisan dönemi sonuçlarını değerlendirdi. Yapılan açıklamada; istihdam ve işsizlikle ilgili verilerin ülkedeki ekonomik ve sosyal yapının önemli bir göstergesi olduğu belirtilerek "yapısal olan bu sorun, işverenlerin taleplerini yerine getirmekle, kısmi ve geçici yaklaşımlarla çözüme kavuşmaz" denildi. TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu'nun konuyla ilgili açıklaması şu şekilde: "İstihdam ve işsizlikle ilgili olarak TÜİK tarafından bugün açıklanan veriler özellikle siyasal iktidar tarafından dikkatle değerlendirilmelidir. Ülkenin nüfusu son bir yılda 819 bin kişi artmasına karşın istihdam edilenlerin sayısı 530 bin kişi azalmıştır. Yeni istihdam yaratmak bir yana istihdam edilenlerin sayısı azalmaktadır. Türkiye genelinde işsiz sayısı geçen yıla göre 1 milyon 285 bin kişi artarak 3 milyon 618 bin kişiye yükselmiştir. Tarım dışı işsizlik oranı yüzde 18,2 olarak hesaplanmıştır. Resmi verilerde işsiz sayısı hesaplanırken iş bulma ümidi kalmayan, bu nedenle iş aramayan, ancak iş bulursa çalışmaya hazır olanlarla mevsimlik çalışan milyonlarca kişi dikkate alınmamaktadır. Nisan 2009 döneminde, çalışmaya hazır olanlarla birlikte Türkiye'de işsiz sayısı 5,8 milyon kişiye ulaşmaktadır. Aynı dönem itibarıyla işsizlik ödeneği alan kişi sayısı sadece 318 bin kişidir. Ekonomik kriz şartlarında milyonlarca işsiz karşısına "kölelik şartlarında istihdam" çözüm yolu olarak dayatılmak istenmektedir. Yaşam mücadelesi veren, geçimini sürdürebilmenin arayışı içinde olan işsizlerin umudu ve çaresizliği istismar edilmekte, işsizlik seçeneği olarak düşük gelir ve olumsuz çalışma koşulları sunulmaktadır. Oysa yapılması gereken, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün "insana yaraşır iş" anlayışının siyasal iktidarın ve işverenlerin temel yaklaşımı olmasıdır. Ekonomik kriz gerekçe gösterilerek istihdamda esnekliğin yaygınlaştırılması çabaları kabul edilmez niteliktedir. Özellikle İş Yasası taslağında yer alan ve görüşmeler sonucunda kabul edilmeyen düzenlemelerin -istihdamı artıracak etkisi olacaktı gibi- yeniden gündeme getirilmesi fırsatçı bir yaklaşımın yansımasıdır. Küreselleşmeyle birlikte artan rekabet ve krizin çalışma hayatına yansıması, "kölelik şartlarında" işçilerin yaşama koşullarının bozulması ve kazanılmış hakların tartışma konusu edilmesi olmamalıdır. Mevcut haliyle bile yeteri seviyede korunamayan işçi ve işçi emeğinin daha da korunamaz hale gelmesine yol açacak düzenlemelerde ısrar edilmemelidir. Küresel rekabette başarı için ekonominin sosyal politikalarla ve koruyucu iş yasalarıyla oluşan yapısı daha fazla zorlanmamalıdır. Son yıllarda ülkemizde kamunun küçültülmesi anlayışı ve bu anlayışın sonuçlarından biri olarak iş bulma ve işe yerleştirme işinin özel bürolara terk edilmesi, bu bürolara istihdam ettiği işçileri kiralama yetkisinin verilmesi yaklaşımı doğru değildir. Bu kapsamda devletin istihdam kurumunun, etkinliğini azaltacak girişimler karşısında daha duyarlı olması gerekmektedir. Ülkenin en önemli sorunu olan işsizlik ve istihdam konusunda "Ulusal İstihdam Stratejisi"nin belirlenmesi ve uygulanması çalışmalarının ana eksenini yapılmalı, sosyal devlet yaklaşımları ağırlık kazanmalıdır. İstihdam alanında izlenmesi gereken politikalar ve aktif işgücü programlarının desteklenmesi ancak bu şekilde kalıcı ve sürdürülebilir olacaktır."

## **Ek G: Türk-İş 3 No'lu Basın Açıklaması**

### **İŞSİZLİK ARTIYOR. 11 MİLYON 978 BİN KİŞİ İŞGÜCÜNÜN DIŞINDA KALDI**

Bu senenin Şubat ayındaki yüzde 16.1'lik rekordun sonra temmuzda yüzde 12.8'e kadar gerileyen işsizlik oranı, 5 aylık düşüştü sonra Ağustos itibariyle yeniden yükselmeye başladı. Ağustos ayında işsizlik oranı yüzde 13.4'e çıkarken, kayıtlı işsiz sayısı 3.5 milyona yaklaştı. Daha önce bir işi olup da bu dönemde işgücü dışına çıkanlar ise 11 milyon 978 bin kişi olarak belirlendi. Ağustosta tarım dışı işsizlik oranı yüzde 17'ye çıkarken, genç nüfusta işsizlik oranı ise yüzde 23.5 oldu.

#### **3.5 Milyon İşsiz Var**

Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) üçer aylık dönemler itibariyle her ay açıkladığı Hanehalkı İşgücü Araştırması, "Temmuz-Ağustos-Eylül" dönemini kapsayan "Ağustos" sonuçlarına göre Türkiye genelinde işsiz sayısı geçen yılın aynı dönemine göre 927 bin kişi artarak, 3 milyon 429 bine ulaştı.

#### **3.2 Puan Daha Yüksek**

İşsizlik oranı Ağustos 2008'e göre 3.2 puanlık artışla yüzde 13.4 seviyesinde çıktı. Bu arada Ağustos 2008 işsizlik oranı daha önce yüzde 9.8 olarak açıklanmıştı. Oran, yeni nüfus projeksiyonlarına göre yapılan revizyon sonrası yüzde 10.2'ye çıkarıldı. Oran ocakta yüzde 15.5, Şubatta yüzde 16.1'e yükselirken o tarihten bu yana bir düşüş eğilimine girmişti. Ağustos döneminde işsizlik oranı kentsel yerlerde yüzde 16.5, kırsal yerlerde yüzde 7.4 olurken, geçen yıl yüzde 12.9 olarak hesaplanan tarım dışı işsizlik oranı da yüzde 17'ye yükseldi. Genç nüfustaki işsizlik oranı ise yüzde 19.7'den yüzde 23.5'e çıktı.

#### **İstihdam Geriledi**

İstihdam edilenlerin sayısı bir önceki yılın aynı dönemine oranla 40 bin kişi artarak, 22 milyon 108 bin kişiye yükseldi. Bu dönemde tarım sektöründe çalışan sayısı 232 bin kişi artarken tarım dışı sektörlerde çalışan sayısı 192 bin kişi azaldı. İstihdam oranı ise yüzde 42.7'ye geriledi. Bu oran geçen yılın aynı döneminde yüzde 43.3 düzeyindeydi.

#### **Kayıtdışılık Arttı**

TÜİK'e göre, kayıt dışı istihdam edilenlerin oranı, geçen yılın aynı dönemine göre 0.4 puanlık artışla yüzde 45.7 oldu. Bu dönemde Ağustos 2008'e göre tarım sektöründe sosyal güvenlikten yoksun çalışanların oranı yüzde 88.3'ten yüzde 87'ye düştü. Tarım dışı sektörlerde yüzde 30.6'dan yüzde 30.8'e çıktı. Maliye Bakanlığı tarafından derlenen verilere göre 2009'un üçüncü döneminde toplam kamu istihdamı 2 milyon 977 kişi oldu.

#### **Yüzde 45'in İşi Vardı**

Çalışanların yüzde 72'ini, işsizlerin de yüzde 60.3'ünü erkek nüfus oluşturdu. Ağustos itibariyle işgücüne dahil olmayanların sayısı 26 milyon 252 bin kişi olarak hesaplanırken, bu kişilerin yüzde 45.6'sının daha



önce bir işte çalıştığı tespit edildi. Daha önce bir işte çalışıp da bu dönemde işgücü dışında olanlar 11 milyon 978 bin kişi olarak belirlendi. Bu kişilerin yüzde 15.1'i tarım, yüzde 11.9'u sanayi, yüzde 3.1'i inşaat, yüzde 20.4'ü hizmetler sektöründe çalışmış, yüzde 49.5'i ise 8 yıldan önce işten ayrılmış. TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından açıklanan Ağustos dönemi istihdam rakamlarını değerlendirdi ve bir basın açıklamasıyla görüşlerini kamuoyuyla paylaştı.

TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu'nun işsizlikle ilgili basın açıklaması: "Resmi rakamlara göre bir önceki yılda 10.2 olan işsizlik oranı Ağustos'ta 13.4 olarak gerçekleşmiştir. Veriler içinde en dikkat çekici olan tarım dışı işsizlik oranının hala yüzde 17'lerde olmasıdır. Bu, Türkiye'nin ekonomik bakımdan endüstri ve hizmetler sektöründe hızla küçülmeye devam ettiğinin yeni bir ifadesidir. İşsizlik temel sorun olma niteliğini korumaktadır. İşsiz sayısı arttıkça bu sorun büyümekte; gelir dağılımı sorunu derinleşmekte; yoksulluk artmakta; genç işsizlik oranı yükselmekte; iş aramaktan vaz geçip işsizliği bir statü olarak kabul eden bir kesim oluşmakta; bütün bunlar Türk ekonomisi ve sosyal hayatı için büyük tehlike oluşturmakta; geleceğe olan ümitleri kırmakta, toplum sağlığını bozmaktadır. Türkiye ekonomisinin yaşadığı bu işsizlik sorununun önümüzdeki aylarda daha da derinleşeceği her gün kapanan fabrikalardan, indirilen kepenklerden anlaşılmaktadır. Bir yıllık toplam işsizlik oranının iş arama ümidini kaybedenlerle birlikte yüzde 20 sınırının üzerine çıkma eğilimi, Türkiye'nin nasıl bir felakete sürüklendiğinin göstergesidir. Bugün yaşadığımız ekonomik kriz ortamı içinde her dört gençten birisi işsizdir ve bu oran artmaktadır. Türkiye geleceğini kaybetme tehlikesi ile karşı karşıyadır. Türkiye bir an önce ulusal istihdam stratejisi uygulamasına geçmelidir. İstihdamı artırmak için doğrudan ve dolaylı tüm tedbirler hayata geçirilmelidir. TÜRK-İŞ olarak açıkça ifade ediyoruz ki sosyal ve ekonomik politikalar birbirinden bağımsız düşünüldükçe sorunun altından kalkılması mümkün değildir. Ekonomiye canlandırarak, disipline edecek ve sürdürülebilir bir büyümeyi taşıyacak unsurlar toplumsal aktörlerdir. Yani çalışanlar, üretenler bu ülkenin katma değer yaratan insanlarıdır. O halde yapılması gereken üretimi bu toplumsal aktörlerin konumlarını dikkate alarak yeniden organize etmektir.

TÜRK-İŞ, işsizlik ve ekonomik krize ilişkin önerilerini, defaatle kamuoyu ile paylaşmış, başta hükümet olmak üzere yetkili tüm kurumlara görüşlerini iletmiştir. Geline nokta artık gerçek çözümlerin üretilmesini gerekli kılmakta, bu konuda da en büyük görev Hükümete düşmektedir."

## **Ek H: Türk-İş 4 No'lu Basın Açıklaması**

### **Türkiye'nin Uygulanması Gereken İstihdam Politikaları Ve İşsizlik Sorununa Çözüm Önerileri**

Bugün çoğu ülkede istihdam yapısı ve işsizliğin boyutu, ülkedeki ekonomik gelişme ve sosyal kalkınma düzeyinin önemli bir göstergesi olmaktadır. Ulusal gelirdeki artış, daha fazla insana üretken istihdam sağladığı ölçüde anlam kazanmaktadır. 21'inci yüzyılın başlarında çoğu ülkede var olan yüksek işsizlik oranları, en ciddi ekonomik ve sosyal sorun olmaya devam etmektedir. Bugün çoğu insan ya açık işsiz konumundadır ya da ek iş arama veya ailesini geçindirecek gelirden daha azına çalışma anlamında eksik istihdam koşullarında bulunmaktadır.

1990'lı yılların başında, tek başına ekonomik büyümenin emek piyasalarını etkileyen yapısal sorunları çözmek için yeterli olmadığı görülmüştür. Nitekim bunun önemli bir yansıması Avrupa Birliği (AB) istidam politikalarında ortaya çıkmıştır. 1997 yılında kabul edilen ve 1997 yılında yürürlüğe girmiş olan Amsterdam Anlaşması'na istihdam konusunda bir bölüm eklenmiş ve ilk defa olarak, istihdam politikasının ortak bir Avrupa görevi olduğu kabul ve ilan edilmiştir.

Avrupa İstihdam Stratejisi; "istihdam edilebilirlik, girişimcilik, uyum sağlama yeteneği ve eşit fırsatlar" başlığı çerçevesinde dört temel ayak üzerinde ayrıntılı politikalarla düzenlenmiştir. Önümüzdeki on yıllık süreçte Avrupa Birliği'nin söz konusu stratejik hedefini "tam istihdam koşullarının yeniden sağlanması" oluşturmaktadır. İstihdam yaratmada alınacak temel ölçüt, AB'nin uyguladığı ekonomik ve parasal önlemlere de paralel biçimde, "enflasyonu arttırmayan işsizlik oranı" olmaktadır.

Hiç kuşku yok ki, istihdam ve işsizlik konusunda farklı yaklaşımlar ve görüşler söz konusu olacaktır. 1980 sonrasında neo-liberal yönelimleri -çoğu alanda olduğu gibi- işgücü piyasası politikalarının yeniden biçimlenmesinde de etkili olmaktadır. Bugün Türkiye'nin gündemindeki en önemli sorun işsizlik, açlık ve yoksulluk, gelir dağılımındaki adaletsizlik ve çarpık yapıdır. Resmi verilere göre, nüfusumuzun yüzde 43'ü yoksul, yüzde 12'si ise açlık sınırının altında yaşamını sürdürmekte, milyonlarca insanımız işsizlik sorunuyla karşı karşıya bulunmaktadır.

Ülkede sağlanan ekonomik büyümeden, refah artışından pay alınabilmesi, her şeyden önce bir işte çalışır olmakla mümkündür. Ekonomide sağlanan büyüme, diğer bir ifadeyle milli gelir artışı, daha fazla insana üretken istihdam sağladığı ölçüde anlam kazanmaktadır. İşsizlik dün olduğu gibi bugün de toplumun ortak sorununu oluşturmaktadır. Siyasal iktidarın öncelikli hedefi istihdamı artırıcı ve işsizliği önleyici politikalar olmalıdır. Hükümetin istihdam ve işsizlik ile ilgili politikası, bir anlamda bu sorunu nasıl teşhis ettiklerine, işsizliğin nedenleri hakkındaki görüşlerine, siyasal tercihlerine göre biçimlenmektedir.

Türkiye'nin temel sorunu yeterince istihdam olanakları yaratamamasıdır. Nüfus artış hızının gerisinde kalan yeni yatırım ve iş olanakları, işgücü piyasasını olumsuz etkilemekte, çalışan nüfusun iktisaden faal nüfusa oranını geriletmektedir. İstihdam ve işsizlik, birbirinden ayrı düşünülmeyen yaşamsal önemde bir alandır.

İstihdam ve işsizlik, bir bakıma çalışma ve çalışmama olarak tanımlanabilir ve gerek bireysel gerek toplumsal düzeyde yarattığı ciddi sorunlar açısından üzerinde önemle durulması gerekir. Ülkede çalışmak isteyip de iş bulamama durumunda kalınması, çoğu defa sanıldığı gibi kişisel kusur değil, uygulanan ekonomik ve sosyal politikalarla ilişkilendirilmesi gereken bir sonuçtur.

Türkiye, istihdam edilenlerin taşıdığı ağırlık dolayısıyla tarım ülkesi konumundadır. Tarım sektörünün istihdam içindeki payı yüzde 35’ler düzeyindedir. Bu oranın AB ortalaması olarak yüzde 3,0 olduğu dikkate alındığında istihdamdaki olumsuz yapının varlığı çarpıcı olmaktadır. Verimliliğin çok düşük olduğu tarım sektöründe geniş bir işgücünün barındırılması işgücü piyasasının etkinliğinin sınırlanmasına yol açmaktadır. Bu yapı, önümüzdeki on yıl içinde çok daha ağır bir istihdam ve işsizlik sorunu yaşanmasına yol açacak niteliktedir. Türkiye’deki istihdam yapısıyla ilgili bir diğer dikkati çeken husus kayıtdışı istihdamdaki yaygınlaşmadır. Var olan işsizlik, düşük ücret ve düşük verimlilik, Türkiye’de kayıtdışına yönelmenin temel gerekçesini oluşturmaktadır.

Kurallara dayalı ekonomik yapı ülkede egemen kılınamamıştır. Hukuk çerçevesinde geliştirilmiş olan kurallara özenle uymak yerine –adeta- kuralsızlık geçerli yapılmak istenmiştir. Özellikle sermaye kesiminin temsilcileri, işgücü piyasalarıyla ilgili kurum ve kurallara karşı çıkmayı alışkanlık haline getirmekte ve bu duruma “ekonominin iç dinamiği” gibi gerekçelerle haklılık kazandırmaya dönük çabalarını yoğunlaştırmaktadır.

Türkiye’de makroekonomik istikrarın tesis edilmemiş olması ve halen AB ülkelerine göre çok yüksek düzeyde seyreden kronik enflasyon, iktisadi büyüme sürecinde aşırı dalgalanmalara neden olmuştur. Bu kaynak kullanımını ve gelir dağılımını olumsuz yönlerde etkilemiştir. Uygulamaya konulan “istikrar politikaları” geniş kesimlerin yaşama ve çalışma şartlarını ağırlaştırmıştır.

Küreselleşme olgusu, firmalar, endüstriler ve ülkeler için rekabet gücünü ön plana çıkartmış bulunmaktadır. Rekabet gücüyle, çalışma hayatı ve endüstri ilişkileri arasında çok yakın ilişki ve etkileşim bulunduğu açıktır. Ancak Türkiye rekabet şartlarını “ucuz emek” yaklaşımıyla aramaktadır. Türkiye’de işgücü piyasası değerlendirilirken, işgücü maliyetlerinin düşüklüğü/yüksekliği ile emek piyasasının işleyişi üzerindeki etkileri sürekli olarak tartışma konusu olmaktadır.

İşgücü maliyetindeki artışların emek arz/talebi ve işsizlik üzerinde olumsuz etkiye yol açtığı söylenebilmektedir. Ancak, gerek ulusal gelir içindeki ücretlilerin payı, gerek toplam satış hasılatı içinde işgücü maliyetinin oransal ağırlığı, gerek net ücret düzeyi ve temel gereksinimlerin karşılanabilmesi için yapılmak gereken harcama tutarı, bu konulardaki doğruların, kamuoyuna benimsetilmek ve yaygınlaştırılmak istenen görüşlerle çeliştiğini ortaya koymaktadır.

Ülkede yaşanan ekonomik kriz resmi verilere sadece kayıtlı işgücü açısından yansımaktadır. İstihdam ve işsizlik açısından değerlendirilmesi gereken bir husus da, bir bakıma ülkedeki eğitim-istihdam ilişkisinin çarpıklığını ortaya koyan verilerdir. Eğitimli genç nüfus toplam işsizlerin önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. 15-24 yaş grubu içinde lise ve daha yüksek eğitimli olanların yaklaşık beşte biri istihdam imkanı bulamamakta ve işsizlerin arasına katılmaktadır. Esas olan, çalışma yaşındaki genç nüfusu

istihdam edecek yatırımların gerçekleştirilmesidir. Türkiye, ekonomik ve sosyal yapısındaki dengesizliklere ek olarak, uygulanmakta olan makro ekonomik politikaların da etkisiyle her geçen gün daha da ağırlaşan istihdam ve işsizlik sorunuyla karşı karşıya bulunmaktadır. Bu yapı, ülkenin sosyal ve siyasal yapısında olumsuz gelişmelere yol açacak nitelik kazanmaktadır.

AB düzeyinde ve tarzında sosyal koruma sistemi olmayan Türkiye’de, devletin ekonomiyi yönlendirmedeki rolünü en aza indirip, sorunun çözümünü piyasa kurallarının serbest işleyişine terk etmek yönündeki yaklaşımlarla işsizlikle mücadelede çözüm üretmek bir yana sosyal devlet anlayışını ortadan kaldıran uygulamalar sosyal adaletsizliği yaygınlaştırmaktadır. Bu yaklaşımlar, sorunun yeni boyutlar kazanmasına ve çözümün daha da zorlaşmasına neden olmakta, sosyal bunalımın yaygınlaşmasına yol açmaktadır.

AB adayı konumundaki Türkiye’nin, ekonomisini global ekonomiye ekleme süreci yaygınlaşıp derinleştikçe, farklı etkilere açık olması kaçınılmazdır. Küreselleşme çabaları, sonuçta talep ve üretim daralması yaratmakta ve bu durum, istihdam olanaklarını geliştirmek bir yana işsizliği daha da arttırmaktadır. Bugün Türkiye’nin en önemli sosyal ve ekonomik sorunlarından birisi olan işsizliği çözmek için, ülkenin toplumsal dokusuna ve istihdam yapısına uygun ulusal istihdam programını uygulamaya sokmak büyük önem taşımaktadır.

İŞKUR’un geçtiğimiz yıl yapılan genel kurulunda bu yönde olumlu bir başlangıç yapılmış ve üçlü yapıya uygun biçimde, sosyal tarafların katılımıyla Ulusal İstihdam Politikasının belirlenmesine ilişkin değerlendirmelerde bulunulmuş, öneriler geliştirilmiştir.

Sosyal tarafların katılımıyla hazırlanan ‘ulusal eylem planı’nın uygulamaya konulması ivedilikle sağlanmalıdır. İşçiler, işverenler ve devlet olarak sosyal tarafların, uluslararası istihdam eğilimlerini de çok yakın takibe alarak, yatırım ve istihdam artışı sağlayacak uygun şartların yeniden yaratılmasını çalışması hayati önem taşımaktadır.

Kuşkusuz böylesi bir durum, büyümede paylaşımı ön planda tutan, daha çok istihdam, sosyal katılım ve eşitlik yaratacak makroekonomik politikaların uygulanması çerçevesinde anlamlı olacaktır. Sosyal taraflar ve hükümet arasında yük paylaşımı konusunda yeterli bir güven ortamının sağlanması bu açıdan önem taşımaktadır.

Ülkemizde işsizlik sorununun hayati bir öneme sahip olduğu günümüzde; ekonomik kriz, özelleştirme, taşeronlaştırma ve yoğun işten çıkarmaların yaşandığı bir ortamda her yıl işgücüne 800 bin kişinin katıldığı da dikkate alındığında işgücü, istihdam yapımızın karşı karşıya bulunduğu açmazlar ortaya çıkmaktadır. İşsizlik, çalışma hayatında huzur, güven duygusunun yerine, huzursuzluk, güvensizlik ve gelecek endişesinin hakim olmasına sebep olmaktadır. Çalışma hayatının nihai hedefi, sürekli ve kalıcı bir barıştır. İstihdamın geliştirilmesi, işsizliğin önlenmesinde sosyal devlet anlayışı temelinde şekillenen politikalarla alınacak mesafeler, bir o kadar iş barışının beraberinde toplumsal barışın sağlanmasına hizmet edecektir.

Çözüm için uygulanması gereken politikalar ve alınması gerekli tedbirler;

- Ülkemizde çok boyutlu olan istihdam ve işsizlik sorununa karşı izlenecek politikalar geniş odaklı ve geniş kapsamlı olmalıdır. Söz konusu politikalar ekonomik politikalarla bir bütünlük içerisinde ele alınmalıdır. Bu kapsamda, insana öncelik veren ekonomik ve sosyal politikalar benimsenmeli ve ülkemizde uygulanmalıdır. İnsandan yana ekonomik ve sosyal politikaların geliştirilmesi, demokratik planlamayla mümkündür. Özel kesim için özendirici, kamu kesimi için yönlendirici, bölgesel ve sektörel bağlantıları etkin bir şekilde oluşturmuş ve demokratik katılıma açık planlama süreci bir an önce başlatılmalıdır.
- Ekonominin büyüme oranlarında istikrarın sağlanması, ekonomik kararların kısa,orta ve uzun vadeli hedefler ile uyum göstermesi ve kararların süreklilik taşıması gerekmektedir. Son yıllarda
- ülkemizde hakim kılınan, ekonomik kaynakların spekülatif alanlar için kullanılması anlayışından vazgeçilmesi, bunları önleyecek bir yapı ve anlayışın geliştirilmesi zorunludur.
- İş olanaklarının ve istihdamın artışını büyümenin ürünü olarak gören politikalardan vazgeçilmeli, istihdamı etkileyen faktörler daha ayrıntılı ve farklı bir anlayışla ele alınmalıdır. Çünkü istihdam artışı sadece ekonomik gelişmeye ve büyümeye bağlanabilecek bir konu değildir. İstihdam yaratmaya özen gösteren bir büyüme politikası zaman geçirilmeden uygulamaya konulmalı ve bunda tüm üretim sektörlerine yönelik politikalarda istihdam amacını dikkate alan yaklaşımlar getirilmelidir.
- Nüfus artış hızı düşürülmelidir. Nüfus artışı hızı, istihdam ve işsizlik sorununun çözümlenmesinde stratejik bir faktördür. Bu nedenle ülke genelinde nüfus artış hızını düşürmek amacıyla ciddi bir çalışma başlatılmalıdır. Yapılacak çalışmalar şekilsel değil, eğitici ve yol gösterici olmalıdır. Hızlı nüfus artışına karşılık, nispeten zayıf gelişme hızı istihdam sorununun temel iki boyutudur. Bu yönde yapılması gereken, gelişme hızını uzun dönemde nüfus artış hızından yüksek düzeyde gerçekleştirmektir. Ancak bu yapılırken ekonomik ve sosyal dengenin sağlanmasına özen gösterilmeli, daha çok sayıda insanı üretken istihdama dahil edecek yönde olmalıdır.
- Kamu gelirlerinin artırılması ve harcamalarının rasyonalizasyonuna yönelik köklü tedbirler gerekmektedir. Kaynakların yatırımlara ve üretken alanlara yönelmesini sağlayacak tedbir ve mekanizmalar geliştirilmelidir.
- Türkiye, istihdamın sektörel dağılımında tarım sektörü ağırlıklı bir yapıdadır. Sanayileşme istenilen düzeye ulaşamamıştır. Türkiye, istihdam yapısındaki bu bozukluğu ve gerçeği göz önüne alarak nüfusu tarımdan çekip sanayiye ve verimli hizmet alanlarına kaydırmak için öncelikli olarak bir iç istihdam politikasını uygulamaya koymak zorundadır. Böyle bir politikayı uygulayabilmek için öncelikli olarak iç göç, sanayi ve yerleşme politikasını büyük kentlerden ziyade gelişme potansiyeli olan kentlerde uygulamak gereklidir. Bu kentlerde ve bölgelerde tarıma dayalı sanayiler, küçük ve orta boy işletmelere dayalı istihdam yaratan ileri teknolojiler kullanılmalı, verimli geleneksel sanayi sektörleri teşvik edilmelidir. Bunların dışında, gerekli büyük sanayilere de yer verilmelidir. Sanayi kesimine yapılacak yatırımlar, sanayi kadar ticaret ve hizmetler sektöründe de ek istihdam alanları yaratacaktır.

- Ülkemizde işgücü piyasası bakımından dikkatle üzerinde durulması gereken bir husus, marjinal sektör ve yaratılan istihdamdır. Sağlıksız ve hızlı göçler sonucunda şehirlerde oluşan marjinal sektör kategorisi, sağlıksız ve üretken olmayan bir istihdam şekli yaratmıştır. Hiçbir yasal çalışma statüsüne bağlı olmaksızın, insanlık dışı koşullarda çalışan bu sektör kategorisindeki işçilere ilişkin başta onların sigortalılaşması olmak üzere resmi çalışmalar yapılmamaktadır.
- İşsizliğin geniş boyutlu olduğu Türkiye'de marjinal sektörün tamamen ortadan kaldırılması hedefi gerçekçi olmamakla birlikte, bu çalışanların arasında yasal çalışma statüsüne kavuşturacakların sayısı da az değildir. Yapılması gereken, marjinal sektörde bulunanların başta sosyal güvenlikleri olmak üzere diğer ilgili sorunlarının hükümet ve ilgili kuruluşlarınca da sorun olarak kabul edilmesidir. Türkiye'de sosyal güvencesiz ve çalışma koşullarına ilişkin yeterli veri olmayan "marjinal sektör" için istatistikler üretilmelidir. Bu istatistikler ilgili işletmeleri, çıraklar ve diğer marjinal sektörde bulunanları ayrı ayrı ortaya koymalıdır. Sektörde kaçak ve sigortasız işçi çalıştırma önlenmelidir.
- İşgücü piyasasının bilinmesinde ve sürekli izlenebilir olmasında kilit rolü oynayan veri sistemi iyileştirilmelidir. Öncelikle istihdam politikalarının oluşturulabilmesi için işgücü piyasasının güvenilir, sağlıklı, gerçekçi ve yeterli verilerle donanması gereklidir. İşsizliğin gizlenmesine yönelik çabalarla, yöntem değişiklikleri yaparak açık işsizliği gizli işsizliğe dönüştürme şeklindeki uygulamalar, sorunun kağıt üzerinde öneminin azalmasından başka bir şey ifade etmemektedir.
- Yapılması gereken işgücü piyasasını güvenilir, yeterli ve kapsamlı bir veri tabanına sahip kılmaktır. Bunun için öncelikle, işgücü piyasası için veri üreten kurumlar arasında kavramlar, tanımlar ve kapsam yönünde standart sağlanmalıdır.
- Son dönemde belirli bir aşama gösteren ve yeniden yapılanma çalışmaları içinde bulunan Türkiye'nin tek istihdam kurumu olan İŞKUR çağdaş kimliğine kavuşmalı ve işgücü piyasasında daha etkin ve daha fonksiyonel bir hale gelmelidir.
- Kurumun yeniden yapılanması ve istihdam hizmetlerini etkili bir biçimde uygulayan bir kuruma dönüşerek işgücü piyasasında düzenleyici görevini alması, ülke ekonomisinde etkili olacak aynı yatırım hacmi ile daha çok sayıda kişinin daha üretken biçimde istihdamını da mümkün hale getirecektir. Bu şekilde kurum, emeğin etkin kullanımını da gerçekleştirerek ekonomik kalkınmaya katkıda bulunacaktır.
- Sendikasıylaştırmayı getiren taşeron (alt işveren) eliyle istihdam uygulamasına kamu ve özel kesimde son verilmeli ve mevcut uygulamalar en kısa sürede durdurulmalıdır.
- Çalışma sürelerinin kısaltılması yeni iş olanaklarının yaratılmasına katkıda bulunacaktır. İş Yasasında yer alan 45 saatlik çalışma süresinin 40 saate indirilmesi ile önemli bir istihdam alanı açılmış olacaktır. Bu amaçla 45 saat olan haftalık çalışma süresi ücretlerde kayıp olmadan 40 saate indirilmelidir.
- Standart dışı istihdam biçimleri (mevsimlik, geçici, part-time) tele çalışma, eve iş verme vb.) çalışanların haklarını güvenceye alacak düzenlemeler yapılarak hukuksal çerçeveye kavuşturulmalıdır.

- Türkiye'de yeni teknolojiler, riskleri ve getireceği sorunların çözümü üzerine politikalar belirlenmeli ve yasalar oluşturulmalıdır. Söz konusu yasa ve politikaların oluşturulmasında işçi sendikalarının etkin katılımı sağlanmalıdır.
- İstihdam biçimi ve çalışma süreleri açısından yeni teknolojilerle düzensizliklere yol açılmamalıdır.
- Eğitim sistemi, her kademesinde ihtiyaçlara cevap verebilecek şekilde yeniden gözden geçirilmelidir.
- Mesleki ve teknik eğitime ağırlık veren ciddi kapsamlı ve kaliteli bir eğitim politikası, izlenmelidir. Bu yönde ülke gerçeklerine cevap verecek bir insan gücü planlamasından hareket edilmelidir.
- İşgücü, iş piyasasının ihtiyaçlarına ve gereklerine göre eğitilmeli ve yetiştirilmelidir. Eğitim ve istihdam bütün olarak ele alınmalıdır.
- İstihdam vergisine dönüşen ücretler üzerindeki ilave yükler AB ülkeleri düzeyine düşürülmelidir.
- Ayrıca, yerel ekonomik potansiyellerin harekete geçirileceği, yüksek işsizliğin bulunduğu bölgelerde GAP türü özel istihdam projeleri uygulamaya konulmalıdır.

Türkiye'nin istihdam ve işsizlikle ilgili sorunlarını çözmesi için uygulanacak kısa-orta ve uzun vadeli politikalar yukarıdaki öneriler dikkate alınarak oluşturulmalı ve istikrarlı bir şekilde uygulamaya konulmalıdır. Türkiye'de 1980'li yıllardan bu yana egemen olan yaklaşım, devletin iktisadi yaşamdaki konumunu artık üretici veya yatırımcı değil düzenleyici olarak görmek biçimindedir.

Günümüzde az gelişmiş toplumların en belirgin özelliklerinden birisi, kişi başına sabit sermaye stokunun azlığı ve teknolojiye dışa bağımlılıktır. Az gelişmişliğin bu sebeplerini ortadan kaldırmanın yolu sabit sermayeye, eğitime ve araştırma geliştirmeye yoğun yatırım yapmaktır. Çoğu gelişmiş ülkede çalışan başına katma değer Türkiye'dekinden çok yüksektir. Gelişmiş ülkelerde çalışan başına katma değer rakamlarının Türkiye'den yüksek olmasının temel bir nedeni, gelişmiş ülkelerde işçi başına fiziksel üretimin daha yüksek olmasıdır. İşçinin fiziksel üretkenlik farkının asıl nedenleri, gelişmiş ülkelerde işçinin daha çok eğitilmiş olması ve özellikle işçinin daha çok sabit sermaye ile çalışmasıdır. Eğitim işgücü verimini artıran önemli bir unsurdur. Ancak işçilerin eğitim farkı üretkenliği etkilemekle beraber belirleyici olan çalışan işçi başına düşen sabit sermaye stokudur.

Türkiye son dönemde yatırımlara daha az pay ayırmaktadır. Uygulanan ekonomi politikasına da bağlı olarak, finans sektörü sanayi sektörüne, rantiyeye sınıfı da yatırımcı sınıfına üstün duruma gelmiş, mevcut varlıklar ile ticaret yapma, yeni yatırımlar yoluyla servet üretmeden daha karlı bir iş alanı haline dönüşmüştür. Büyüme hızını uzun dönemde belirleyen etkenlerden olan yatırımların yetersiz olması ekonomik büyümeye katkıyı da azaltmaktadır. 2000 yılı itibarıyla sabit sermaye yatırımlarının GSMH'ya oranı yüzde 22,6 olmuştur. Bu oran 2001 yılında yüzde 18,4'e gerilemiş, 2002 yılında ise yüzde 17,4 olarak gerçekleşmiştir. 2003 yılı için öngörülen pay ise yüzde 17,6 orandır ve 2004 yılı için hedeflenen ise yüzde 18,8 düzeyidir.

Sabit sermaye yatırımları açısından dikkati çeken bir nokta, GSMH içinde 1980'li yıllarda yüzde 10 civarında olan kamu kesimi sabit sermaye yatırımları payının, izlenen ekonomik politikalar çerçevesinde ciddi biçimde geriletilmesidir. 2000 yılında kamu kesimi sabit sermaye yatırımlarının GSMH içindeki payının yüzde 6,9 olmuştur. İzleyen yıllarda bu pay giderek azalmıştır. 2003 yılı itibariyle kamu sabit sermaye yatırımlarının GSMH'nin yüzde 4,7 oranında gerçekleşmesi öngörülmektedir. 2004 yılı için hedeflenen ise yüzde 4,8 oranıdır. Özel kesim sabit sermaye yatırımları ise tüm beklentilere, teşviklere ve kredilere rağmen istenilen düzeyde değildir.

1993-1998 döneminde GSMH'nin yüzde 19'u civarında olan özel kesim sabit sermaye yatırımları 1999'da yüzde 15,9 olarak gerçekleşmiştir. 2000 yılında bu payın yükselmesi beklenmekte iken gerçekleşme yüzde 15,6 olmuş, izleyen yılda ise daha da gerileyerek yüzde 12,7 düzeyinde olmuştur. İçinde bulunduğumuz 2003 yılı itibariyle özel kesim sabit sermaye yatırımlarının yüzde 12,9 olması öngörülmekte ve 2004 yılı itibariyle bu pay yüzde 14,0 olarak hedeflenmektedir.

**Tablo: Sabit Sermaye Yatırımları** (cari fiyatlarla trilyon TL)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Gayri Safi Mili Hasıla	78.242	125 970	184.767	273.463	357.045	419.692
Sabit sermaye yatırımı	17.262	28.414	34.024	47.470	62.985	78.797
Kamu	4.833	8.709	10.509	17.320	16.774	19.974
Özel	12.429	19.705	23.515	30.150	46.211	58.823

Kaynak: DPT

\* 2003 yılı gerçekleşme tahmini, 2004 yılı program hedefidir.

Kamu kesimi sabit sermaye yatırımları reel olarak geriletilirken, yatırımların sektörel dağılımında ve yatırımı gerçekleştiren kuruluşların ağırlığında da değişiklikler söz konusu olmaktadır. Özellikle toplam kamu yatırımları içinde KİT'ler tarafından yapılan yatırımlar gerilemektedir. Kamu sabit sermaye yatırımları içinde yüzde 40'lar düzeyinde olan KİT yatırımları, özelleştirmeye dönük uygulamalar nedeniyle giderek kısılmış ve KİT'ler yatırım yapamaz duruma getirilmiştir.

Kamu kesimi yatırımlarının iç dağılımına bakıldığında, 2003 yılında kamu kesimi sabit sermaye yatırımlarının yüzde 43,4'ünün genel ve katma bütçeli kuruluşlar, yüzde 14,9'unun KİT'ler, yüzde 2,7'sinin İller Bankası, yüzde 33,3'ünün mahalli idareler, yüzde 2,5'inin döner sermayeli kuruluşlar yüzde 90,1'inin ise fonlardan sağlanan finansmanla gerçekleştirildiği görülmektedir.

Kamu yatırımlarında dikkati çeken bir diğer önemli nokta ise özelleştirme kapsamına alınan KİT'lere verilen yatırım görevi olmaktadır. Özelleştirme kapsamındaki kuruluşlar 2003 yılı itibariyle toplam kamu sabit sermaye yatırımlarının yüzde 3,0'ünü oluşturan yaklaşık 455 trilyon liralık yatırım yapması öngörülmüştür.



2004 yılı kamu kesimi sabit sermaye yatırımları dağılımında dikkati çeken nokta KİT'lerin yapacağı sabit sermaye yatırımlarının toplam kamu sabit sermaye yatırımları içindeki payının yüzde 16,2'ye yükselecek olmasıdır. Buna karşılık yerel seçimlerin gerçekleşeceği yıl itibariyle mahalli idarelerin yapacağı sabit sermaye yatırımı toplamın yüzde 32,8'i ile bir önceki yıllara neredeyse aynı düzeyde olmaktadır.

Sabit sermaye yatırımlarının görece olarak düşük düzeylerde olması yanı sıra ekonomik sektörler itibariyle dağılımı da hızlı bir ekonomik büyümeyi sağlayacak şekilde değildir. Ülkede yapılan sabit sermaye yatırımlarının yetersizliği ve yatırımların sektörel dağılımındaki mevcut dengesizlik sorunu daha da büyümektedir. Yatırımların sektörel dağılımına bakıldığında imalat sanayi ve enerji sektörlerine yapılan yatırımların payında bir yükselme olmadığı, hatta ciddi gerilemeler olduğu görülmektedir. Kamu kesimi sabit sermaye yatırımlarının sektörel dağılımı itibariyle enerji, ulaştırma, eğitim ve diğer kamu hizmetlerinin payının ağırlık taşıdığı görülmektedir. Son yıllarda özellikle enerji ve eğitim alt sektörlerinin payında yükselme söz konusudur. 2003 yılı itibariyle toplam kamu yatırımları içinde enerji sektörünün payı yüzde 15,2 ve ulaştırma sektörünün payı yüzde 27,9'dur. Eğitim sektörünün söz konusu yılda payı yüzde 13,2'dir. Bu durum büyük ölçüde sekiz yıllık zorunlu eğitim için gerekli yatırımların gerçekleştirilmesinden kaynaklanmaktadır. Uygulanan ekonomik politika yaklaşımı çerçevesinde kamu kesimi tarım, madencilik, imalat sanayi, turizm gibi sektörlerle yatırım yapmaktan kaçınmakta ve bu sektörlerin toplam kamu yatırımları içindeki payı son yıllarda düşmektedir. Kamu kesiminin yatırım yapamaz duruma düşürüldüğü, toplam içinde özel kesim sabit sermaye yatırımlarının yüzde 70'ler düzeyini kapsadığı bir yapıda, özel sektörün de sağlıklı bir gelişim göstermediği dikkat çekmektedir. Ekonomide istikrarsızlıkların hüküm sürdüğü, yüksek faiz politikalarının uygulandığı ortamın da etkisiyle özel sektör üretken yatırımlara yönelmek yerine, kısa dönemde geri dönüşü olan yatırım türlerine veya hizmet alt sektörlerine ağırlıklı olarak yöneldiği görülmektedir.

**Tablo: Özel Kesim Sabit Sermaye Yatırımlarının Sektörel Dağılımı** (cari fiyatlarla yüzde dağılım)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Tarım	2,8	2,6	2,1	1,9	2,7	2,8
Madencilik	1,6	1,1	1,1	1,8	2,0	2,2
İmalat	23,1	26,7	23,3	29,7	29,8	30,7
Enerji	2,7	2,9	6,3	3,1	0,8	0,6
Ulaştırma	19,3	26,2	21,8	26,0	31,7	29,8
Turizm	5,3	5,6	6,3	6,8	8,1	8,9
Konut	35,6	23,7	26,7	17,0	12,4	11,8
Eğitim	1,7	2,3	2,1	1,5	1,7	1,9
Sağlık	3,2	4,2	4,4	4,0	4,1	5,0
Diğer Hizmetler	4,7	4,7	5,9	8,0	6,9	6,4
Toplam	100,0	100,0	100,0	100	100	100

Kaynak: DPT

\* 2003 yılı gerçekleşme tahmini, 2004 yılı program hedefidir.

Özel kesim sabit sermaye yatırımlarının sektörel dağılımına bakıldığında; imalat sanayi yatırımlarında son yıllarda bir artış görülmektedir. Son iki yılda gerçekleşen ekonomik büyüme ile birlikte imalat sanayi yatırımlarında canlanma ve toplam içindeki payında görece bir yükselme görülmektedir. Toplam özel kesim sabit sermaye yatırımları içinde 2001 yılında yüzde 6,3 olan enerji sektörü payı 2002 yılında yüzde 3,1'e gerilemiştir. 2003 yılı itibariyle ise bu payın yüzde 0,8 olması beklenmektedir. 2004 için öngörülen pay yüzde 0,6'dır. 1999 yılında toplam özel kesim sabit sermaye yatırımları içinde yüzde 19,3 olan ulaştırma sektörünün payı 2003 yılında yüzde 31,7'ye yükselmiştir.

Son yıllarda özel kesim tarafından gerçekleştirilen konut yatırımlarında ciddi bir gerileme söz konusudur. Önceki yıllarda konut sektörü özel kesim sabit sermaye yatırımları içinde en ağırlıklı sektör durumundayken, uygulanan istikrar programı en fazla konut sektörü yatırımlarında oransal gerilemeye neden olmuştur. 1999 itibariyle özel kesim sabit sermaye yatırımlarının neredeyse üçte birini oluşturan konut sektörü 2004 yılında neredeyse onda bir oranında olmaktadır. Sağlık sektörü son yıllarda sabit sermaye yatırımlarının hızla arttığı sektörlerin başında gelmektedir. 1995 yılı itibariyle toplam özel kesim sabit sermaye yatırımları içinde yüzde 1,2 oranında pay alan sağlık sektörü, 1999 yılında payını yüzde 3,2'ye yükseltmiştir. 2004'de söz konusu pay yüzde 5,0'e yükselmektedir. Türkiye'nin temel sorunu yeterince istihdam olanakları yaratamamasıdır. Nüfus artış hızının gerisinde kalan yeni yatırım ve iş olanakları, işgücü piyasasını olumsuz etkilemekte, çalışan nüfusun iktisaden faal nüfusa oranını geriletmektedir. Gelişmekte olan ülkeler; sürdürülebilir bir ekonomik büyüme sağlanması, yatırımların artırılması, daha iyi ve yüksek istihdam imkanları yaratılması, ihracatın geliştirilmesi, teknolojiden yararlanılması konularına öncelik vermek, ekonomideki küreselleşme eğilimleri ve artan rekabet şartlarına uyum sağlamak durumuyla karşı karşıya kalmaktadır. Ancak, ekonomik kalkınmalarının finansmanında karşılaştıkları sermaye yetersizliği karşısında dış finansmana yönelmek durumunda kalmaktadır. Türkiye, özellikle 1980 ekonomik istikrar tedbirleri kapsamında uluslararası sermaye ile ilgili yapılan düzenlemeler sonucu oldukça liberal mevzuata sahip ülkeler arasında yer almıştır. Bu düzenlemeler sonucunda varılan noktada, yabancı yatırımcılar tekel veya özel imtiyaz teşkil etmemek kaydıyla, Türk özel sektörüne açık her alanda, her türlü mal ve hizmet üretimine yönelik faaliyetlerde bulunabilmektedirler. Türkiye, yabancı sermaye doğrudan yatırımlarından da yeterli düzeyde pay alamamaktadır. Ulus ötesi şirketlerin yaptığı doğrudan yabancı yatırımlara karşı gelişmekte olan ülkelerde oluşan tepkinin, tarihsel gelişme içerisinde törpülediği ileri sürülmektedir. Bu görüşü savunanlara göre, ülkelerin büyük çoğunluğu, "dış yardım/kredi" yerine "doğrudan yabancı sermaye" tercihinde bulunmaktadır. Ancak, ulus ötesi şirketlerin amacı ile ev sahibi ülkelerin amaçları birbirinden ayrılmaktadır. Ulusötesi şirketler kendi rekabet güçlerini artırmaya çalışırken, ev sahibi ülkeler kendi ulusal gelişmelerini gözetmektedir. Doğrudan yabancı sermaye yatırımlarında; ekonomik ve politik faktörler önemli rol oynamakta ve fakat, ucuz işgücü maliyeti gibi faktörlerin önemi de halen sürmektedir.

Kalkınma için gerekli sermaye birikimini yurt içi kaynakların yetersizliği nedeniyle dış borçlanma ve yabancı sermaye girişi ile sağlamaya çalışan Türkiye, bu alanda ciddi çıkmazlarla karşı karşıya bulunmaktadır.

## Ek I: DİSK 1 No’lu Basın Açıklaması Analizi

### DİSK-AR: İşçiyi maliyet ögesi olarak gören politikalarla işsizlik azaltılamaz!

Geçen yılın nisan ayına göre resmi işsiz sayısı 1 milyon 348 bin kişi, gerçek işsiz sayısı ise 1 milyon 459 bin kişi artmıştır. İşsizlik artmaya devam etmektedir. Sadece artış hızı nispeten yavaşlamıştır. Bu yavaşlama sonucu Mart 2009’a göre, işsiz sayısında 158 bin kişi azalmış ve işsizlik oranı da yaklaşık 1 puan gerilemiştir. Fakat, “iyimserlik” inşa etmek için işsizlik verilerinin bir ay önceki rakamlarla kıyaslanması yeterli değildir. Ayrıca nisan rakamları işsizliğin azalmaya başladığını değil, “işsizlikteki artışın nispeten yavaşlamış” olduğunu ortaya koymaktadır.

### İŞSİZLİK GENEL BİR EĞİLİM HALİNE GELMİŞTİR!

En önemli nokta, işsizlik artışının ekonomide genel bir eğilim haline gelmiş olmasıdır. Gerçek işsiz sayısı, krizin ilk işaretlerinin görüldüğü Eylül 2008’de dahi, 3 milyonun üzerinde idi. AKP hükümetinin, kriz sürecinde, emekçileri piyasanın insafına terk eden politikaları sonucu, bugün gerçek işsiz sayısı 5 milyon 837 bin kişiye çıkmıştır. İşçi çıkarma, istihdamı artırmama, emekliye sevk etme ve ücretsiz izin gibi uygulamalar bu dönemin temel araçları haline gelmiştir. Bu eğilimin özellikleri şunlardır:

- Resmi rakamlara göre, kriz döneminde işsiz kalanların sayısı 980 bin kişidir. Bu sayının yaklaşık yarısı sanayi sektörü işçilerinden oluşmaktadır.

- Her ay işsiz sayısına 175 bin kişi dahil olmaktadır. Her ay iş bulmaktan ümidini kesen kişi sayısına, 70 bin kişi eklenmektedir. Gerçek İşsizlik oranı %20’nin üzerinde seyretmektedir.

GERÇEK İŞSİZ SAYISI... İşsizliğin, gerçek boyutlarını ortaya koymak için analize işsiz olduğu halde, iş aramayan iki milyonu aşkın emekçiyi de dâhil etmek gerekmektedir. TÜİK resmi verilerine göre 2008 Nisan’ında 2 milyon 115 olan bu kategorideki işsiz sayısı 104 bin kişi artarak Nisan 2009’da 2 milyon 219 bine çıkmıştır. Gerçek işsiz sayısına ulaşmak için bu kategoriyi, resmi işsiz sayısına dâhil ettiğimizde toplam işsiz sayısı 5 milyon 837 bine ulaşmaktadır. 1 yılda resmi işsiz sayısı 1 milyon 348 bin kişi artmıştır.

Tablo:1 Resmi İşsizlik verileri

		Nüfus	Çalışma Çağındaki Nüfus	İşgücü	İstihdam edilenler	İşsiz	İşsizlik Oranı %
2008	Ocak	69.346	50.435	22.388	19.798	2.591	11,6
	Şubat	69.416	50.500	22.541	19.864	2.677	11,9
	Mart	69.479	50.564	22.921	20.389	2.532	11,0
	Nisan	69.549	50.627	23.561	21.228	2.333	9,9
2009	Ocak	70.166	51.323	23.523	19.873	3.650	15,5
	Şubat	70.236	51.360	23.582	19.779	3.802	16,1
	Mart	70.299	51.426	23.924	20.148	3.776	15,8
	Nisan	70.368	51.507	24.316	20.698	3.618	14,9

Kaynak: TÜİK, Hane Halkları ve İşgücü Anketleri

Gerçek işsiz sayısı Nisan ayında 5 milyon 837 bin kişidir.

Tablo:2 Gerçek işsizlik verileri

		İş bulma ümidini yitirenler	Gerçek İşsiz (Bin kişi)	Gerçek İşsizlik Oranı %
2008	Ocak	2.471	5.062	20,4
	Şubat	2.636	5.313	21,1
	Mart	2.553	5.085	20,0
	Nisan	2.115	4.448	17,3
2009	Ocak	2.684	6.334	24,2
	Şubat	2.669	6.471	24,7
	Mart	2.473	6.249	23,7
	Nisan	2.219	5.837	22,0

Kaynak:TÜİK, Hane Halkları ve İşgücü Anketleri, DİSK-AR

#### İŞÇİYİ MALİYET ÖGESİ OLARAK GÖREN ANLAYIŞ İŞSİZLİĞİ AZALTAMAZ!

İstihdamı, işçiyi ve çalışanı maliyet ögesi olarak gören bir anlayış, kriz var diye işçi çıkartmaktadır. Hâlbuki krizde ilk yapılması gereken çalışanı ve istihdamı korumak olmalıdır. AKP hükümeti çalışanları ve işsizleri piyasanın insafına terk etmiştir. İşsizliğe piyasanın çözüm bulmasını istemektedir. Ama piyasanın çözümü, işte bugün açıklanan rakamlar da ortaya koyuyor. İşten çıkarmaların devam etmesi yönündedir.

AKP Hükümeti burada da durmamıştır. Kriz fırsatçılığına imkân veren bir takım düzenlemeler yapmıştır. İşçi kiralama sistemini “Özel İstihdam Bürosu” adı altında yasalaştırmıştır. Cumhurbaşkanı bunu veto etmiştir. Ama İşsizlik Sigortası Fonu’nun amaç dışı kullanımına imkân veren düzenlemeler onaylanmıştır. İşsizlik eğiliminin tersine çevrilmesi için istihdam, ücret, yatırım ve üretimi birlikte ele alındığı bir sosyal programın hayata geçirilmesi gerekmektedir. Sosyal program hayata geçirilmeden krizin yol açtığı ağır tahribat telafi edilemeyecektir.

## **Ek İ: DİSK 2 No'lu Basın Açıklaması Analizi**

### **DİSK ARAŞTIRMA ENSTİTÜSÜ (DİSK-AR) 2010 OCAK AYI DÖNEMİ İSTİHDAM RAPORU**

Kurumumuzun, TÜİK ve Sosyal Güvenlik Kurumu verileri üzerinden yaptığı hesaplamalara göre, 1 milyon 600 bin sigortalı ücretli TÜİK verilerine yansımamaktadır. TÜİK verilerinde yüzde 15'lik kayıp bulunmaktadır. Bu oran işsizlik rakamlarına yansıtıldığında resmi işsiz sayısı 4 milyon 145 bine, geniş tanımlı işsiz sayısı 6 milyon 740 bine ulaşmaktadır.

### **TÜİK VERİLERİ ÇELİŞKİLİ**

Sosyal Güvenlik Kurumu Ocak 2010 aylık istatistik bülteni verilerine göre, eski SSK, bugünkü SGK 4a kapsamındaki zorunlu sigortalı sayısı 9 milyon 30 bin. Eski Emekli aSandığı, bugünkü SGK 4c kapsamındaki zorunlu sigortalı sayısı 2 milyon 225 bin. Toplamda isteki durumu ücretli olan ve SGK kapsamındaki zorunlu sigortalı sayısı 11 milyon 255 bin.

Aynı dönem için TÜİK tarafından 15 Nisan 2010 tarihinde açıklanan verilere göre ise, ücretli sayısı 12 milyon 825 bin. Bunların 3 milyon 76 bini herhangi bir sosyal güvenlik kurumu kapsamında değil. Yani kayıtdışı. SGK kapsamındaki kayıtlı ücretli sayısı ise 9 milyon 749 bin. SGK tarafından gerçek olarak tutulan Sosyal Güvenlik istatistikleri ile TÜİK'in açıkladığı hanehalkı işgücü anketi arasında 1,5 milyon kişilik bir fark var.

### **ADRESE DAYALI NÜFUS SİSTEMİ SAYIYI AZALTIYOR**

TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi'nin oransal sonuçlarını Nüfus sayısı ile çarparak işsiz sayısı vermekte. Adrese Dayalı Nüfus Sistemine geçişle birlikte, o güne kadar yapılan nüfus kestirimi yanlış kabul edilmiş oldu. TÜİK, ADNS'ye geçmeden önce Türkiye'nin 2010 nüfusunu 76,5 milyon olarak tahmin ediyordu. ADNS ile 2010 Ocak ayı nüfusumuz 71 milyon. Arada yaklaşık yüzde 8'lik bir fark var. Bu da sosyal güvenlik sistemindeki kayıp nüfus hakkında bir fikir veriyor. Çünkü bu sisteme geçiş ile birlikte Türkiye kayıtdışı nüfus olgusunu benimsemiş durumda. Bu nedenle TÜİK verileri güven vermiyor.

### **KRİZİN ETKİLERİ DEVAM EDİYOR**

Kurumumuzun TÜİK'in Hanehalkı İşgücü Araştırması Sonuçları üzerinden yaptığı hesaplamaya göre 2010 Ocak döneminde (Aralık 2009, Ocak, Şubat 2010) geçtiğimiz aya göre, işsiz sayılanların sayısı 23 bin kişi artarak, 715 bine, güvencesiz ve geçici iş ilişkisi nedeni ile işini kaybedenlerin sayısı 126 bin kişi artarak, 1 milyon 171 bine, iflas eden veya işyerini kapatanların sayısı da 5 bin kişi artarak 282 bin kişiyi yükseldi. Bu verilere göre krizin etkileri giderilmediği gibi derinleşmeye devam etti.

<b>İşsizlerin durumu</b>		
	<b>Oran</b>	<b>Nüfus(Bin kişi)</b>
Çalıştığı iş geçici olup işi sona eren	32,6	1171
İşten çıkartılan	19,9	715
Kendi isteği ile işten ayrılan	15,2	546
İşyeri kapanan/iflas eden	8	287
Ev işleriyle meşgul	7,3	262
Öğrenimine devam eden veya yeni mezun	7,6	273
Diğer neden	9,4	338

#### GENİŞ TANIMLI İŞSİZLİK

Türkiye açısından işsizlik verileri ile ilgili olarak giderek önemini artıran kesim, işe başlamaya hazır olup, iş bulmaktan umudunu kestiği için iş aramayan ve bu nedenle işsiz sayılmayanlar ile diğer nedenlerle işe başlamaya hazır olup, iş aramayan ve bu nedenle işsiz sayılmayanlar. Bu durumda olan kişi sayısı 10 yıl önce son derece azken, bugün neredeyse toplam işsiz sayısına yakın bir düzeye ulaştı. 2004 yılında sayısı 1 milyon 100 bin olan işe başlamaya hazır olup son 3 aydır, başta umutsuzluk olmak üzere çeşitli nedenlerle iş arama kanallarından birini kullanmayan bu nedenle işsiz sayılmayanların sayısı, 2010 yılının Ocak ayında 2 milyon 228 bin düzeyinde.

Tanımlama nedeniyle işsiz sayılmayan, söz konusu 2 milyon 228 bin işsizi dahil ettiğimizde, daha gerçekçi bir rakama işaret eden geniş tanımlı (GT) işsizlik oranlarına ulaşıyoruz. Bu hesaplama göre işsiz sayısı 3 milyon 591'den 5 milyon 839 bine yükselmekte, işsizlik oranı ise yüzde 14,51'den yüzde 21,63'e çıkmakta.

Rapora göre GT işsizlik verilerine çeşitli nedenlerle tam zamanlı çalışamayanlardan oluşan, eksik istihdam sayılarını ilave ettiğimizde, işsiz ve yetersiz istihdam edilenlerin, toplam istihdama oranı yüzde 26,1'i bulmakta.

İşsizlik verileri açısından bir başka çarpıcı olgu ise tarımdaki istihdamda yaşanan artıştır. Türkiye'deki istihdam içerisinde tarımın payı yapısal uyum politikalarının sonucunda 2000'li yıllarda radikal bir biçimde azalmıştır. Buna karşın tarımda geçtiğimiz yılın ocak ayına göre 697 bin kişilik artış, krizin olumsuz etkisinin sonucudur. Köye dönüş, krize karşı bir sığınma olarak algılanmalıdır. Bu durum işgücü istatistiklerine istihdama dönüş olarak yansımıştır. Bu doğru değildir ve işsizliğin en mağduru olan bu kişiler, istatistiksel olarak işsizlik rakamlarının düşük görünmesinin aracı haline getirilmişlerdir.

#### 8 MİLYON ÜCRETLİNİN HİÇBİR İŞ GÜVENCESİ YOK

TÜİK verilerine göre ücretlilerin 3 milyon 76 bin kişisi kayıtdışı, bununla birlikte SGK verilerine göre 30 kişiden az çalışanı olan ve bu nedenle iş kanununun iş güvencesi maddelerinden yararlanamayan ücretlilerin sayısı 4 milyon 668 bin kişi. TÜİK verileri ile SGK verileri arasındaki uyumsuzluğu, SGK verilerini esas alıp düzenlediğimizde toplamda 8 milyon ücretlinin, herhangi bir iş güvencesi yok. Bu rakama 6 aydan az süredir çalışanlar dahil değil.

## KRİZİN FATURASI İŞSİZLİK OLARAK ORTADA DURUYOR

Sonuç olarak, işsizlik olgusu krizin en ağır faturası olarak, Türkiye'nin üzerine çökmüştür. Krizi kendileri için fırsata çeviren servetlerini katlayan işverenlerin yanında, bugün işsiz kalan, ücretleri düşürülen, ücretsiz izinlere mahkum edilen milyonların sesi duyulmamaktadır.

Türkiye'de Başbakanın dediği gibi emek sömürüsü vardır ve bu durumun sorumlusu sendikasız , sigortasız, güvencesiz çalışma yaşamını kendine amaç edinen hükümettir. İşsizliğin insanların üzerindeki en büyük şiddet haline geldiği bu süreçte, hükümetlere düşen işçiye iş sağlamaktır. İşsizliğe karşı çözüm:

- Herkese iş güvencesinin ayrımsız bir şekilde uygulanması,
- Sendikal hak ve özgürlüklerin güvence altına alınması
- Kamu girişimciliğinin ve hizmetlerinin istihdam yaratacak şekilde yeniden ele alınması,
- Çalışma saatlerinin aşağıya çekilmesidir.
- Çalışma hakkının güvence altına alınması
- Türkiye'nin atıl işgücü kapasitesinin üretici bir faaliyet içerisinde harekete geçirilmesi ile mümkündür.

İşçileri ve emekçileri piyasanın acımasız kollarına iterseniz bedeli ne yazık ki, daha fazla işsizlik ve daha fazla güvencesizliktir. Bunun için emekçilerin güvenceli-güvencesiz, sendikalı-sendikasız, memur-işçi ayrımı yapılmaksızın ortak mücadelesini örmek önümüzde duran en önemli sorumluluktur. 8 saatlik işgünü talebinin simgeleşen tarihi olan 1 Mayıs'ta, Taksim Meydanı'nda çalışma sürelerinin kısaltılması, herkese güvenceli iş ve herkes için sendika talebimizi yükselteceğiz.

## Ek J: DİSK 3 No'lu Basın Açıklaması Analizi

### DİSK-AR: KAPASİTE KULLANIMINDAKİ DÜŞÜŞ İŞÇİ ÇIKARTMAYA ZEMİN OLAMAZ!

Türkiye imalat sanayi kapasite kullanım oranlarının, Aralık ayında düşmüş olması, hiç kuşkusuz krizin reel sektördeki reel sektördeki boyutlarına ilişkin ciddi bir uyarı anlamına geliyor. Uluslararası ekonomik krizin Türkiye'ye ve reel sektöre, yani sanayiye etkilememesi zaten mümkün olmazdı. Ancak, kapasite kullanım oranının düşüşü, kamuoyunda sanayi üretiminin bütünsel çerçevesinden kopartılarak ele alındı. Krize ilişkin yanlış değerlendirmelere zemin hazırladı. Ekte sunduğumuz araştırma, sanayide kapasite sorununu üretim sürecinin bütünlüğü çerçevesinde, yatırım-istihdam-kapasite zemininde ele alıyor. Sanayi ve hizmet sektörlerinde krize ilişkin yaklaşımlarda emeği dışlamanın, onu yok saymanın "insansız bir üretim süreci" tasavvurunun yanlış olduğunu, dolayısıyla krizden çıkışa hizmet edemeyeceğini açık biçimde gözler önüne seriyor. DİSK, ekonomik ve toplumsal sorunlara derinleşirken bunu krizin ilk işaretleri olarak ele alıp, kamuoyu ile paylaşmış, gerekli uyarıları yapmıştır. Konfederasyonumuz, kriz sürecinde yalnızca dolaysız olarak temsil ettiği ücretli çalışanların değil, toplumun büyük çoğunluğuna karşı da sorumlu olduğunun bilinciyle kriz döneminde bilimsel yöntemlere dayalı araştırmalarını sürdürecektir. Kamuoyuna saygıyla duyururuz.

### SANAYİ İÇİN CİDDİ BİR UYARI

İmalat sanayi sektörlerinde kapasite kullanım oranlarının Aralık 2008'de düşmesi, krizin Reel Sektördeki boyutunu ortaya koyan en önemli göstergelerden birisidir.

**Tablo:1 2001 Krizi Sonrası ve AKP iktidarı döneminde Türkiye İmalat Sanayi Kapasite Kullanım Oranları %**

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<b>Ocak</b>	73,9	74,9	77,2	76,3	75,4	78,3	80,5
<b>Şubat</b>	71,0	71,9	73,4	74,9	77,2	80,1	79,3
<b>Mart</b>	75,3	78,3	82,3	80,3	80,7	82,0	81,2
<b>Nisan</b>	73,8	75,9	76,4	80,1	82,3	81,7	81,7
<b>Mayıs</b>	75,7	78,6	84,3	82,4	82,6	83,3	82,4
<b>Haziran</b>	76,4	80,4	84,5	81,5	83,1	84,0	82,3
<b>Temmuz</b>	77,5	80,9	84,1	80,6	81,8	81,9	80,0
<b>Ağustos</b>	76,4	79,1	81,7	80,4	79,4	80,3	76,2
<b>Eylül</b>	79,7	83,6	84,8	82,9	82,8	83,2	79,8
<b>Ekim</b>	80,4	80,8	83,0	82,8	82,5	83,1	76,7
<b>Kasım</b>	77,2	79,9	83,5	81,2	83,2	82,6	72,9
<b>Aralık</b>	76,5	80,0	84,0	80,6	81,7	81,2	64,7
<b>YILLIK</b>	76,2	78,7	81,6	80,3	81,1	81,8	78,1

Kaynak: TÜİK, Sanayi İstatistikleri, İmalat Sanayinde Eğilimler

2008 yılı Aralık ayındaki gerileme 2007'ye göre % 20,3 gibi yüksek bir orana sahip. Bu gerileme aynı zamanda son 10 yılın en düşük düzeyini ifade ediyor. Bu oran, 1994 Mayıs ve Haziran (1994 Mart-Nisan krizi dönemi) ayları 2001 Nisan ve Mayıs (2001 Şubat krizi sonrası) ve 1999 Ağustos-Eylül (Marmara Depremi) sonrasında oluşan kapasite kullanım düzeylerinden de daha düşüktür. Fakat, Aralık ayındaki



düşüş, ciddi bir uyarı olmakla birlikte, soruna Aylık bazda değil yıl ortalaması düzeyinde bakmak daha doğru olur. Yıl ortalamaları bazında bakıldığında da 2008 yılında da KKO'da gerileme eğilimi görülüyor. Ancak bu düşüş %4,5 gibi daha ılımlı bir rakamı ifade ediyor. Ancak aralık 2008 KKO, önümüzdeki dönemin genel eğiliminin daralma olduğuna dair çok kuvvetli bir işarettir. Sektörlere bakıldığında, kapasite kullanımı düşen sektörlerin başında Metal sanayinin geldiğini görüyoruz. Tekstil Sanayi, Mobilya İmalatı da KKO hızla düşen sektörler arasında yer alıyor. görüyoruz. Otomotiv endüstrisinde KKO aralık ayında yarı yarıya düşmüş durumda. Aralık ayında yalnızca Tütün ürünleri sektöründe kapasite kullanımının arttığı gözleniyor.

**Tablo:2 Sektörlerde Kapasite kullanım oranlarındaki değişim %**

	2008'den 2007'ye	2008 Aralık ayı- 2007 Aralık ayı
İMALAT SANAYİ	-4,5	-20,3
34-Tasit araçları ve karoser imalatı	-11,7	-50,6
17-Tekstil ürünleri imalatı	-7,1	-10,1
36-Mobilya imalatı	-5,8	-23,9
26-Metalik olmayan diğer mineral madde imal.	-4,7	-12,6
28-Metal eşya sanayi (makina ve teçhizat hariç)	-4,3	-18,2
27-Ana metal sanayi	-4,2	-23,5
21-Kağıt ve kağıt ürünleri imalatı	-4,2	-14,3
29-Diğer Makina ve teçhizat imalatı	-4,2	-11,2
22-Basım yayım imalatı	-3,7	-5,7
19-Deri	-3,4	-9,3
23-Kok kömürü	-2,0	-36,1
32-Radyo TV vb Araçları	-1,8	-16,9
20-Ağaç ve mant. urun. (mobilya hariç)	-0,9	-7,7
35-Diğer ulaşım araçları imalatı	-0,7	-0,3
16-Tütün ürünleri imalatı	2,4	16,5
33-Tıbbi Araçlar İmalatı	4,5	-0,4
24-Kimyasal madde ürünleri imalatı	7,1	-11,3
15-Gıda ürünleri ve içecek imalatı	7,2	-4,2
25-Plastik-kaucuk ürünleri imalatı	7,7	-13,1
31-Diğer Elektrikli makine ve cihazlar imalatı	7,8	-11,6
18-Giyim eşyası imalatı	15,6	-8,4

Kaynak: TÜİK, Sanayi İstatistikleri, İmalat Sanayinde Eğilimler

## **KAPASİTE KULLANIMINDAKİ DÜŞÜŞ İŞÇİ ÇIKARTMAYA ZEMİN OLAMAZ...**

Aralık ayında Kapasite Kullanım Oranlarındaki düşüş, krizin derinleşmekte olduğunun, ciddi bir işarettir. Fakat bu durum bahane edilerek, **çalışma hakkını, sosyal hakları ve sosyal kazanımları** ortadan kaldıracak girişimler yapılamaz, yapılmamalıdır.

Her şeyden önce kapasite kullanım oranındaki gerilemenin, üretimde azalmanın bunun ise sipariş ve talepteki gerilemeden kaynaklandığı bir gerçektir. Fakat, bütün bunların sorumlusu, sebatla işinde çalışan işçiler değildir. Çok önemli ikinci nokta, işçiler kapasite kullanımının artmasına neden olan üretim büyürken özveriyle, sabırla işlerinde çalışmışlar ciroların ve kârların artmasını sağlamışlardır.

Üretim ve KKO artarken, bunun nimetlerinden İşçilerin yararlandığını söylemek Üç nedenle pek mümkün değildir.

**Birincisi** sanayi sektöründe ücretler reel olarak 2001 krizinden sonra hemen hemen hiç artmamıştır.

**İkincisi** 2001 krizinden sonra sanayi üretimi fiziki olarak %51 oranında büyümüştür.

**Üçüncüsü** sanayi üretimindeki bütün bu artış-büyüme-genişleme sayısı çok sınırlı bir oranda yılda ortalama binde 7 gibi (2001-2008) istihdamla sağlanmıştır. Yani 2001'den sonra sanayide kapasite büyümüş, üretim artmış ama bu işçilere istihdam artışı veya reel ücret artışı yoluyla yansımamıştır. Üstelik bu dönemde sanayide üretim için çalışılan saat yılda ortalama %1,4 oranında artmıştır.

Dolayısıyla, 2001-2008 arasında ve çoğunluğu AKP iktidarı altında ve IMF ile DB direktiflerinin harfiyen uygulandığı yıllar boyunca üretimin nimetlerinden yararlanamayan işçilerin, şimdi kapasite daralmasının, üretimdeki küçülmenin bedelini tek başına ödemesi, işinden edilmesi hiçbir şekilde kabul edilemez.

## **SORUNU BÜTÜNSEL OLARAK ELE ALMAK**

Türkiye imalat sanayinin Üretim fiziki hacmi her yıl büyümektedir. Büyüme hızına ilişkin şu iki gösterge yeterince açıklayıcı kabul edilebilir. Birincisi İmalat sanayinin fiziki çevirici güç kapasitesi (sabit sermayeyi harekete geçiren) yılda ortalama %7 oranında artmaktadır. İkincisi ise sanayi sabit sermayesine yıl içinde yapılan ilave yatırım ortalaması elde edilen katma değer % 6'sına ulaşıyor.

Dolayısıyla, krizin derinleşmeye başladığı 2008'e gelindiğinde sanayi üretim kapasitesi, 2001 kriz yılından sonra önemli ölçüde büyümüş durumdaydı. Bu artışı, Türkiye İmalat sanayisine yapılan sabit sermaye yatırımlarını incelediğimizde de görüyoruz.

**Tablo:3 Türkiye Sanayisinde Yatırım Miktarı %**

	<b>Cari yatırım Milyar TL</b>	<b>Sabit Yatırım Milyar TL</b>
<b>2001</b>	5.942.595,0	15.649.034,6
<b>2002</b>	9.508.916,1	16.681.595,7
<b>2003</b>	16.171.811,4	22.595.082,8
<b>2004</b>	26.124.655,7	32.854.267,3
<b>2005</b>	31.179.847,9	36.226.586,9
<b>2006</b>	39.921.309,7	42.436.352,2
<b>2007</b>	44.672.573,3	44.672.573,3
<b>2008</b>	51.560.952,1	46.036.564,4

Kaynak: DPT Temel Ekonomik Göstergeler

Ancak bütün bu yatırım artışı, istihdam artışı ile paralel bir seyir izlememiştir. Tam tersine, istihdamı sınırlı sayıda artırmak, buna karşılık sabit sermaye yatırımlarını hızla genişletmek böylece verimliliği çok hızlı biçimde yükseltmek temel sanayi (işletme politikası) olarak kullanılmıştır.

**Tablo: 4 Türkiye Sanayisinde Yatırım (Sabit Değerler) ve İstihdam artış hızı %**

<b>2001</b>	<b>Reel Sabit Sermaye</b>	<b>İstihdam</b>
<b>2002</b>	6,6	0,6
<b>2003</b>	35,4	1,9
<b>2004</b>	45,4	2,0
<b>2005</b>	10,3	-0,7
<b>2006</b>	17,1	-0,7
<b>2007</b>	5,3	2,1
<b>2008</b>	3,1	-0,3

Kaynak:DPT Temel Ekonomik Göstergeler

Türkiye’de genel olarak bütün sektörlerde ve özel olarak sanayi sektöründe sendikalaşma oranının çok küçüktür. Bu durumun da etkisiyle üretimde kuralsız, yasaları hiçe sayan, sosyal haklara saygı gösterilmeyen bir süreç hakim hale gelmiştir. Bu ise, yatırımlar ve istihdam bakımından olumsuz sonuçlara da yol açmıştır. Düşük ücretli, emek-yoğun üretime imkân verecek tercihler yatırımları sınırlamış, kuralsız, güvencesiz, uzun süreli istihdam ise işsizliğin artışını hızlandırmıştır.

Bu bölümde ifade edilen artış oranları 2008-2001 dönemine aittir. 2008 yılına ait sanayiye ait çeşitli göstergelerin çoğu henüz 12 aylık olarak yayınlanmadığından geçici olarak kabul edilmelidir.

## Ek K: DİSK 4 No’lu Basın Açıklaması Analizi

### İŞSİZLİK VERİLERİNİN ARDINDAKİ GERÇEK: GÜVENCESİZLİK YAYGINLAŞTI..

Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Enstitüsü (DİSK-AR), Kasım 2010 dönemi için 20 Şubat 2011 tarihli istihdam raporunu açıkladı. Raporun sonuçlarına göre işsizlik verileri konusunda kamuoyuna pompalanmaya çalışılan iyimser tablo, Türkiye gerçekleri ile bağdaşmıyor.

DİSK-AR’ın TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi Kasım 2010 dönem sonuçları üzerinden yaptığı araştırmanın sonuçlarına göre, başta umutsuzluk olmak üzere çeşitli nedenlerle son 3 aydır iş arama kanallarını kullanmayan ve işe başlamaya hazır olan umudu kesik işsizlerin de hesaba katıldığı, geniş tanımlı işsizlik oranı yüzde 17.36 oldu. 1 saat bile çalışsa işsiz sayılmayan, yetersiz ve eksik zamanlı istihdam edilen gizli işsizler ilave edildiğinde bu oran yüzde 21 düzeylerine ulaşıyor. İşsiz sayısı ise resmi 2 milyon 811 rakamına karşın, umutsuz işsizlerle 4 milyon 802 bin, gizli işsizlerle 5 milyon 804 bin düzeyinde. Rapor yüksek işsizlik oranları ile boğuşan Türkiye’de geçici bir işte çalıştığı için işsiz kalanlarında yaşadığı trajediye dikkat çekiyor. Rapora göre geçici bir işte çalışan her 2 kişiye karşın, geçici bir işte çalıştığı için işsiz kalmış 1 kişi bulunuyor. Buna göre geçici işçiler için işsizlik oranı yüzde 34 düzeyinde. Resmi işsizlerin yüzde 30’unu da geçici işte çalıştığı için işsiz kalanlar oluşturuyor.

Kasım 2010 döneminde resmi işsizlerin yüzde 15.1’ini işten çıkartılanlar, yüzde 17.4’ünü ise kendi isteğiyle işten ayrılanlar oluşturuyor. İşyerini kapatan 200 bin kişi ise henüz iş bulabilmiş değil. Öğrenimine devam eden veya yeni mezun işsizlerin sayısı ise 304 bin düzeyinde.

KASIM 2010 DÖNEMİ		
<i>Durumlarına göre işsizler</i>	<i>Kişi sayısı (bin)</i>	<i>Oran (Yüzde)</i>
Çalıştığı iş geçici olup işi sona erenler	857	30,5
İşten çıkarılanlar	424	15,1
Kendi isteğiyle işten ayrılanlar	489	17,4
İşyerini kapatan/iflas edenler,	200	7,1
Ev işleriyle meşgul olanlar	256	9,1
Öğrenimine devam eden veya yeni mezun olanlar	304	10,8
Diğer nedenler	281	10
	2811	100

Kaynak: TÜİK

Rapora göre istihdamda temel sorun geçici iş ilişkisi olarak görülüyor. Bu anlamda güvencesiz geçici işlerin yoğunlaşması işsizlik verilerini olumsuz etkiliyor.

### ÇARESİZLİĞE DÖNÜŞ, İŞSİZLİĞİ GİZLEDİ

Türkiye’de kriz dönemi ile birlikte tarım sektöründe istihdam edilenlerin sayısında bir patlama yaşandı. 2007 Kasım dönemi ile karşılaştırıldığında yaratılan istihdamın yaklaşık yarısı tarım kesiminde gerçekleşti. Türkiye’de yoksulluğun en yoğun olarak yaşandığı tarım kesiminde yaşanan bu artış, krizde

halkın çaresizliğinin bir göstergesi oldu. Krizin yıkıcı etkisi neden ile çaresizliğine sığınan yüzbinlerce kişi, işsizlik girdabına kapılmamak için tarımsal alana yöneldi.

Son 3 yıllık dönemde yaratılan 2 milyon 388 bin kişilik istihdamın, 1 milyon 134 bini tarım kesiminde gerçekleşti. Tarımın istihdam içindeki payı yüzde 22'den yüzde 25'e fırladı. Tarımda istihdam edilenlerin yarısından çoğu kadın olurken, bunların 4'te 3'ü ücretsiz aile işçisi olarak istihdama katılmış sayıldı. Az gelişmişlik göstergesi olarak kabul edilen tarımsal istihdamda bu artış yaşanmasa idi, işsizlik oranları için olumsuz tablo iyice kendini gösterecekti.

Toplamda ise yeni istihdama dâhil olanların yaklaşık dörtte biri ücretsiz aile işçisi olarak en kötü koşullarda çalışma yaşamına dâhil oldu.

Yine son 3 yıllık dönemde umudu olmayan işsizlerin sayısı diğer nedenlerle birlikte işsiz sayılmayanlarla birlikte 367 bin kişi arttı. Bu kişiler işsiz sayılmadıkları için işsizlik verilerine dâhil olmadılar. Kayıtdışı çalışanların sayısı 755 bin kişilik artış gösterdi. Eksik ve yetersiz istihdam edilenlerin sayısı ise kriz öncesinin 400 bin üzerinde. Geçici işlerde çalışanların sayısı da kriz öncesi döneme göre 131 bin kişi arttı.

#### **PEMBE TABLONUN ALTINDAKİ GERÇEKLER**

Raporun sonuç bölümünde, işsizlikle mücadele konusunda hükümetin çizdiği pembe tabloya karşın, işsizlik oranlarının korkutucu düzeylerde seyretmeye devam ettiğine dikkat çekerek, iş bulanların ise güvencesiz, esnek ve kuralsız kötü çalışma koşullarına razı hale geldiklerine işaret edildi. Rapora göre "Çalışma koşullarının giderek ağırlaşması, düzenli bir gelir getiren, güvenceli işlerde yaşanan azalış, yaygınlaşan taşeron uygulamaları ve düşük ücretler nedeni ile çalışma yaşamı bir cehenneme dönüştü. Yüksek okul mezunu 479 bin işsiz Türkiye'nin en büyük ayıbı durumunda. Kişiler eğitim süreçlerine harcadıkları uzun sürelerin ve maliyetlerin karşılığında alacak işler bulamıyorlar. Bu eğitim sisteminin iflası anlamına geliyor."

Raporda ayrıca şu görüşlere yer verildi: "Özelleştirme, sendikasılaştırma ve taşeronlaştırma, kısaca örgütsüzleştirme politikaları, sendikal haklara ulaşmayı, dolayısıyla işçinin güvenliği ve işyerlerinin denetimini olanaksızlaştırmaktadır.

Bütün bunlar, emekçilerin büyük bir kesiminin, çalışma ilişkilerinde sınırsız esneklik ve keyfiliğin hüküm sürdüğü koşullarda, kuralsız ve güvencesiz olarak çalıştırıldıklarını göstermektedir.

Bu koşullar altında yaşanan iş kazaları ve cinayetleri Türkiye'de artık bir gerçeğin gizlenemeyecek düzeylere ulaştığını göstermektedir. Ne yazık ki, Torba Yasa ile birlikte, kuralsızlık, güvencesizlik ve taşeronlaşma daha da yaygınlaşacaktır."

## **Ek L: Hak-İş 1 No'lu Basın Açıklaması Analizi**

### **İŞSİZLİĞE SİHİRLİ FORMÜL ARAMAK NAFİLE: HAK-İŞ'TEN İŞSİZLİĞİN ÇÖZÜMÜNE, RASYONEL VE MALİYETSİZ ÜÇ ÖNERİ**

HAK-İŞ Genel Başkanı Salim USLU, işsizliğe sihirli formül aramanın nafiye olduğunu belirtirken, yabancı kaçak işçiliğin önlenmesi, kamuda boş bulunan kadrolara eleman alınması ve kanuni süreleri aşan fazla çalışmaların önlenmesiyle çok kısa bir süre içinde 2 ila 2.5 milyon kişilik ilave istihdam yaratılabileceğini söyledi. USLU, söz konusu önerilerin son derece rasyonel ve maliyetsiz olduğuna da dikkat çekti.

HAK-İŞ Genel Başkanı Salim USLU, yaptığı yazılı açıklamada şu değerlendirmelerde bulundu: “İş dünyasının işsizlik konusuna çözüm bulmak amacıyla toplantılar düzenlemesi son derece olumludur. İş dünyasının sorunu sendikalarla birlikte değerlendirme kararı da ayrıca önemlidir. Biz biliyoruz ki bu gibi toplantılarda sihirli formül aramak doğal olarak nafiyledir. İşverenlerin tek taraflı olarak oluşturduğu bu gibi yapılarda, işsizliğe çözümden çok işverenlerin maliyet düşürme ve ilave avantaj gibi taleplerine kilitlenilir. İşsizliğin çözümü konusunda mesleki eğitim son derece önemlidir. Ancak bugünden yarına hemen istihdam yaratmayacağı da açıktır. Oysa çok kısa sürede 2 ila 2.5 milyon kişiye istihdam yaratmanın son derece rasyonel ve maliyetsiz formülleri bulunmaktadır. Bunları sıralamak gerekirse:

1-Yabancı kaçak işçilik dünyada olduğu gibi denetlenebilir ve sürdürülebilir olmalı ve kurallara bağlanmalıdır.

2-Türkiye yüzde 9 ile kamu istihdamı oranı en düşük ülkeler arasında yer almaktadır. Kamuda 554 bin kişilik boş kadro bulunduğu bilinmektedir. Dolayısıyla işsizlik sorununu hafifletmek ve kamunun istihdam açığını kapatmak için hızla kamuya eleman alımı gerçekleştirilerek boş kadrolar doldurulabilir.

3-Bütün özel ve kamu işletmelerinde kanuni süreleri aşan çalışmalar, etkin bir denetimle engellenmeli ve ihtiyaç duyulan istihdam açığı tam gün ya da part-time çalışma ile kapatılmalıdır. (Bu yöntemle bir milyon kişilik ilave istihdam yaratılacağı hesaplanmaktadır.)

Önerdiğimiz bu üç politika önerisi gibi önerilerin hayata geçirilmesiyle çok kısa bir süre içerisinde 2 ila 2.5 milyon kişilik ilave istihdam yaratılabilecektir. Kaldı ki söz konusu öneriler son derece rasyoneldir, hukuka uygundur ve ilave yatırım gerektirmeyen düzenlemelerdir. Ayrıca Türkiye’de yoğun istihdam yaratan alanların başında KOBİ’ler gelmektedir. KOBİ’lerin bilgi, enformasyon, pazar ve teknoloji bakımından desteklenmesi de son derece önemlidir. Öte yandan, işsizlikle mücadele ve istihdam stratejisi noktasında Avrupa Birliği’nin istihdam stratejisi bizim için önemli bir referanstır. Bu kapsamda işsizliğin yakıcı etkilerini azaltma konusunda, AB’nin benimsediği sigorta dallarından biri olan aile yardımı sigortası, mutlaka yeni bir sigorta kolu olarak Türkiye’de de uygulanmalıdır. İşsizliğin çözümüne yönelik sadece istihdam politikaları yaratmanın yanı sıra sorunun sosyal politika boyutu da dikkate alınmalı, işsizlik ve açlık sorununu birbirinden ayrılarak, işsiz insanların düzenli gelir sistemi ile ekonomiye ve sosyal hayata entegre edilmeleri sağlanmalıdır.”

## **Ek M: Hak-İş 2 No'lu Basın Açıklaması Analizi**

### **İHTİYACIMIZ ULUSAL İSTİHDAM STRATEJİSİ**

*HAK-İŞ Genel Başkanı Salim USLU, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı tarafından açıklanan ve yeni bir istihdam paketi olarak değerlendirilebilecek iyileştirmeler ve düzenlemelerin çalışanlar, işverenler ve işsizler açısından önemli olmakla birlikte, yeterli olmadığını söyledi. USLU, “Ülkemiz işgücü piyasasının ihtiyacı olan sosyal paydaş katkı ve katılımıyla bütüncül bir yaklaşımı esas alarak hazırlanan, kısa, orta ve uzun vadeli etkin politika ve araçların eşgüdüm ve koordinasyon içinde hayata geçirilmesidir” dedi.*

HAK-İŞ Genel Başkanı Salim USLU, yaptığı açıklamada şunları kaydetti:

“Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı tarafından 11 Kasım 2010 tarihinde açıklanan ve yeni bir istihdam paketi olarak değerlendirilebilecek iyileştirmeler ve düzenlemeler, çalışanlar, işverenler ve işsizler açısından önemli olmakla birlikte, yeterli değildir.

İşsizlikle mücadele ve istihdamı artırmaya yönelik genel ve kadın, genç engellilere yönelik teşviklerin aksayan yanlarının revize edilip, süresinin uzatılarak etkinleştirilmesi ve mesleki eğitim ile staj uygulamasına ilişkin düzenlemeleri gerek işgücü piyasamızın şartları açısından, gerekse sosyal devlet olma ilkesi açısından son derece önemli olduğuna inanıyoruz. Ancak geçmişte alınan benzeri önlemlerin istihdama beklenen ölçüde neden yansımadığının araştırılması, destek paketlerinin uygulanması konusunda etkin bir denetim ve izleme sisteminin hayata geçirilmesinin önemini bir kez daha vurgulamakta yarar görüyoruz.

Açıklanan söz konusu paketle birlikte 18 Aralık 2009 tarihinde sosyal ortakların, akademisyenlerin, ilgili kuruluşların katkı ve katılımıyla gerçekleştirilen Ulusal İstihdam Stratejisi çalışmalarının anlamsızlaştırılıp, kadük duruma düşürülmesinden endişe etmekteyiz. Bununla birlikte çalışma hayatının en önemli bileşeni olan sosyal ortaklar olarak paket hakkında, hafta başında yapılan Bakanlar Kurulu toplantısının ardından yapılan basın açıklamasından ve bugün Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı tarafından yapılan Basın Toplantısından bilgi sahibi olmamızın da sürekli vurgu yaptığımız sosyal diyalog ve birlikte çalışma kültürüyle bağdaşmamıştır.

HAK-İŞ olarak ülkemizin en önemli sorunlarından birinin bölük, pörçük, bağlam, konsept gözetilmeksizin, ihtiyaca ve konjonktüre göre yapılan çalışma kültürü olduğuna dikkat çekmek istiyoruz. Ülkemiz işgücü piyasasının ihtiyacı olan sosyal paydaş katkı ve katılımıyla bütüncül bir yaklaşımı esas alarak hazırlanan, kısa, orta ve uzun vadeli etkin politika ve araçların eşgüdüm ve koordinasyon içinde hayata geçirilmesidir. Paket önemli olmakla birlikte, bu ihtiyacı karşılamamaktadır.”

## **Ek N: Hak-İş 3 No’lu Basın Açıklaması Analizi**

### **HAK-İŞ: “BÜYÜME İSTİHDAMA OLUMLU KATKI SAĞLAYACAK POLİTİKALARLA BÜTÜNLEŞTİRİLMELİ”**

Hak-İş Genel Başkanı Salim Uslu, Türkiye İstatistik Kurumu tarafından açıklanan büyüme rakamlarına ilişkin değerlendirmelerde bulundu. Uslu, *“Türkiye, potansiyeline uygun olarak yüzde 7-8 civarında istikrarlı bir büyüme ortalamasını sürdürmeye çalışmalıdır. Ayrıca büyüme istihdama olumlu katkı sağlayacak politikalarla bütünleştirilmelidir”* dedi.

Hak-İş Genel Başkanı Salim USLU, Türkiye İstatistik Kurumu’nun (TÜİK) açıkladığı bu yılın ikinci üç aylık ve ilk altı aylık dönemine ilişkin **GSMH** sonuçlarını değerlendirdi. USLU, değerlendirmesinde şu görüşlere yer verdi:

“Türkiye İstatistik Kurumu’nun yaptığı açıklamaya göre; ekonomi yılın ikinci çeyreğinde sabit fiyatlarla yüzde 3.9 büyümüştür. Yılın ilk yarısındaki büyüme ise %5.2’dir. İkinci çeyrekteki büyümenin geçen yılın aynı dönemindeki yüksek büyüme hızının baz etkisi ile düşük çıktığı görülmektedir. Geçen yılın ikinci yarısındaki büyüme hızı dikkate alınır, bu yıl da yüzde 5.5 civarında bir büyüme gerçekleşeceği tahmin edilmektedir.

Genel olarak büyüme rakamlarının yüzde 5 olan hedef ve beklentilerle uyumlu olduğunu görmekteyiz. Ancak bu büyüme rakamları Türkiye’nin işsizlik-istihdam sorunlarının çözümüne tam olarak yansımamaktadır. Türkiye, potansiyeline uygun olarak, yüzde 7-8 civarında istikrarlı bir büyüme ortalamasını sürdürmeye çalışmalıdır. Ayrıca büyüme istihdama olumlu katkı sağlayacak politikalarla bütünleştirilmelidir.

Bu çerçevede istihdam vergileri düşürülmeli, iç talebin kontrolüne dayanan politikalar yerine üretimi ve ihracatı arttırmaya yönelik politikalar uygulanmalıdır.

Hak-İş olarak talebimiz, kısa vadeli istikrar önlemlerinden orta vadeli büyüme politikalarına geçilmesi ve büyüme politikalarının istihdam politikaları ile birlikte uygulanmasıdır. Bu mümkündür, gerekli olan da budur.”



## **Ek O: Hak-İş 4 No’lu Basın Açıklaması Analizi**

### **USLU: “İSTİHDAMI ARTIRACAK YENİ POLİTİKALAR HAYATA GEÇİRİLMELİ”**

*Hak-İş Genel Başkanı Salim USLU, işsizlik rakamlarında düşüşü değerlendiren bir açıklama yaptı. USLU, “İşsizlik rakamlarında az da olsa yaşanan gerilemenin, yoğun ve etkin istihdam politikalarından değil, son 5 yılda ekonomik alanda yakalanan istikrardan kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Ancak bu yeterli değildir. Hızla istihdamı artıracak, işsizliği düşürecek yeni politikalar hayata geçirilmelidir” dedi.*

*Uslu, “İş Yasasında belirlenen süreleri aşan çalışmalara ilişkin olarak yürütülecek etkin denetim sayesinde, bugün yüzde 8.8 düzeyinde bulunan işsizlik, yüzde 5'lere kadar düşürülebilir” dedi.*

Hak-İş Genel Başkanı Salim USLU, yaptığı yazılı açıklamada, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından açıklanan Haziran 2007 dönemine ilişkin Hanehalkı İşgücü araştırması sonuçlarını değerlendirdi. USLU, açıklamasında şu görüşlere yer verdi:

“Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından açıklanan rakamlara göre, 2002 yılı sonunda yüzde 10.3 düzeyinde bulunan işsizlik oranı, bu yıl Haziran sonu itibariyle yüzde 8.8'e gerilemiştir. Aynı doğrultuda, 2002 yılı sonunda yüzde 19.2 düzeyinde bulunan 15-24 yaş grubundaki gençler arasındaki işsizlik oranının ise bu yıl Haziran sonu itibariyle yüzde 18.4'e kadar düştüğü görülmektedir.

İşsizlik rakamlarında az da olsa yaşanan gerilemenin, yoğun ve etkin istihdam politikalarından değil, son 5 yılda ekonomik alanda yakalanan istikrardan kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Ancak bu yeterli değildir. Hızla istihdamı artıracak, işsizliği düşürecek politikalar hayata geçirilmelidir. Ekonomi politikaları ile sosyal politikalar belirlenirken, istihdamın bu politikaların merkezine konulması gerekmektedir.

Öte yandan, işsizlikle mücadele ve istihdam stratejisi noktasında Avrupa Birliği'nin istihdam stratejisi bizim için önemli bir referanstır. Bu kapsamda işsizliğin yakıcı etkilerini azaltma konusunda, AB'nin benimsediği sigorta dallarından biri olan aile yardımı sigortası, mutlaka yeni bir sigorta kolu olarak Türkiye'de de uygulanmalıdır. İşsizlik ve açlık sorununu birbirinden ayırıp işsiz insanları düzenli gelir sistemi ile ekonomiye ve sosyal hayata entegre edip, bu şekilde yeni bir toplumsal dinamizm yaratabiliriz.

Diğer taraftan işsizliğin azaltılması için işgücü piyasamıza yönelik bazı düzenlemelerin de yapılması gerekmektedir. Esnek çalışma modelleri güvence boyutu dikkate alınarak, istihdamı artıracak şekilde yeniden düzenlenmelidir. Çalışma saatlerinde mutlaka bir disiplin ve denetim sağlanmalıdır. Bir kişinin yıllık çalışma süresi ortalama hiçbir zaman haftalık 45 saati aşmamalıdır. Bu yapılmadan çalışma saatlerinin belirlenmesiyle istihdam politikalarının yürütülmesi mümkün olmayacaktır. Dolayısıyla 4857 sayılı İş Kanunu'nda fazla mesai ve denkleştirme sürelerini düzenleyen maddelerin yeniden revize edilmesi ve gerçekten Avrupa ile uyumlu hale getirilmesi gerekmektedir. Bu yolla yüzde 8.8 düzeyinde açıklanan işsizlik, yüzde 5'lere kadar gerileyebilir.”

## ÖZGEÇMİŞ

Metin İNCELER, 10 Ağustos 1986 tarihinde Rize'nin Pazar ilçesinde dünyaya geldi. İlk öğreniminin bir kısmını Rize ili Ardeşen İlçesi Akdere köyünde; diğer kısmı ve ortaokulu Rize - Ardeşen Yavuz Selim İlköğretim Okulu'nda tamamlamıştır. 2000 yılında Rize-Pazar 75. Yıl İ.M.K.B. Anadolu Lisesi'ne başlamıştır. 2004 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünü kazanmıştır. 2008'de mezun olan Metin İNCELER, askerliğini Aralık 2008-Mayıs 2009 (325. Kısa Dönem) arasında Denizli İli Tavas İlçesi Nikfer Kasabası Jandarma Karakolu'nda Jandarma Er olarak yapmıştır. Haziran 2010'da Rize ili Fındıklı ilçesine Malmüdürlüğüne memur olarak atanmış olup halen burada görev yapmaktadır.