

TÜRKİYE'DE ÇALIŞMA YAŞAMININ SORUNLARI VE SENDİKAL HAK İHLALLERİ

Yakup Akkaya

Basın-İş Sendikası Genel Başkanı

GİRİŞ

Dünyada sendikal hak ve özgürlüklerin özellikle gelişmekte olan ülkelerde giderek kısıtlandığı, gerilediği görülmektedir. 2008 Krizi sonrasında ise, sendikal hak ve özgürlüklerin görece yüksek standartlarda olduğu gelişmiş ülkelerde de bu hakların kısıtlanmaya başlandığı, işsizlik oranlarının yükseldiği, sendikal hak ihlallerinin arttığı, toplu pazarlık haklarında önemli değişikliklere gidildiği görülmektedir.

Özellikle Latin Amerika ülkelerinde ve Asya'da, sendikal örgütlenme haklarının kullanımına karşı sendikacıların öldürülmesi de dahil bir dizi sendika karşıtı politikalar devreye sokulmaktadır. Küresel meta zincirleri nedeniyle emek sömürüsü giderek artmakta, buna karşın her ne kadar uluslararası sözleşmeler çerçevesinde çalışmalar yapılırsa da uygulamada önlem alınmamaktadır.

Türkiye'de de 1980 sonrası dönemde sendikal hak ve özgürlüklere ilişkin yeni yasaklar devreye sokulmuş ve çalışanların örgütlenme ve toplu pazarlık hakları anti demokratik yasalar ve uygulamalar nedeniyle kısıtlanmıştır.

Özellikle AKP iktidarı döneminde sendikal hak ve özgürlüklere yönelik kısıtlamalar ve yasaklamalar giderek artmıştır.

Aşağıda son yıllarda yaşanan gelişmeler ışığında, Türkiye'deki sendikal hak ve özgürlükler ve sendikal hak ihlallerine ilişkin gelişmeleri özetleyerek, son çıkan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu Sözleşme Kanunu ve 6552 sayılı Torba Kanun'daki düzenlemeler ışığında çalışma yaşamındaki gelişmeleri değerlendireceğiz.

I. ÇALIŞMA YAŞAMININ SORUNLARI

Türkiye'de, son 12 yılda ekonominin büyüdüğüne ve refahın arttığına ilişkin söylemler yer almaktadır. Çizilen bu mutlu tabloda yer almayan unsur ise çalışanlar ve haklarıdır. Türkiye'nin iki yüzü bulunmaktadır. Bu kapsamda Türkiye, sermaye açısından giderek esnekleşen, rekabete açık bir çalışma yaşamını; emek açısından ise giderek kural dışılaşan, örgütsüzleşen, atipik istihdam biçimlerini içinde barındıran bir ülke haline gelmiştir.

Kuşkusuz, çalışma hakkı kavramının en önemli bileşeni olan insan onuruna yakışır bir işte istihdam edilebilme hakkı açısından Türkiye'de yaşanan süreç, diğer hak ve özgürlükler için de önemli bir göstergedir. Çalışma hakkını kullan-

mak istemesine rağmen kullanamayan çalışanların niceliği, Türkiye'deki çalışma hayatının yapısal hale gelen en önemli sorunlarından biridir. 2014 Haziran ayı itibariyle TÜİK verilerine göre resmi işsizlik oranı % 9,1'dir.¹ Türkiye'de resmi rakamlar ile gerçek işsizlik birbiriyle çelişmekte ve işsizlik her geçen gün artmaktadır. Bu çerçevede işsizlik oranı, neredeyse iki katına çıkmakta ve halkımız aldatılmaktadır.

Çalışma hakkının önemli bileşenlerinden biri de, formel bir işte çalışma hakkıdır. Bu kapsamda Türkiye'nin çalışma yaşamındaki önemli sorunlarından biri kayıtdışıdır. 2014 yılı itibariyle Türkiye'de çalışan nüfusun %36,4'ü halen kayıtdışı çalışmaktadır. Bu oran, bütün formel işgücü piyasasına ilişkin analizleri, verileri sağlıklı hale getirirken, çalışanların %40'ünün korumasız, sosyal güvensiz bir şekilde çalıştığını göstermektedir.

Türkiye'de çalışma hakkı denilince akla gelen önemli bir husus da, çalışanları adeta birer köle durumuna getiren ve ekonomik rekabet uğruna koruyucu düzenlemeleri yok eden esneklik düzenlemeleri ve taşeronlaştırmadır. Özellikle, çalışma sürelerini, ücret ve diğer unsurları düşürücü, işçiyi işveren karşısında koruma yerine cezalandırıcı sayısal esneklik biçimleri, Ulusal İstihdam Stratejisi Belgesi adı altında ödünç işçilik, denkleştirme, taşeronlaştırma gibi uygulamalar AKP iktidarında giderek artmıştır. İş güvencesi sağlanamamış, çalışanlar iş akdi feshine karşı yeterince korunamamıştır. 30 işçiden az işçi çalıştıran işyerleri açısından kısmi güvence bile sağlanamamıştır. Milyonlarca işçi işinden olurken, İş Kanununun hükümleri işçileri ne yazık ki koruyamamaktadır. Yargıtay'ın ilgili daireleri olan 7, 9 ve 21. dairelerinde işten çıkarmaya yönelik dava dosyası sayısı, yılda 50 bin dosya olarak ifade edilmekte, işçilerin dava süreçleri uzamakta ve ne yazık ki işçiler, işsizliğin yanında açlığa ve yoksulluğu da mahkûm edilmektedir.

Diğer yandan, kamuda çalışanların statü hukuku yok edilmiş, istisnai çalışma biçimleri arasında yer alan sözleşmeli personel ve geçici personel (4-C) sayıları çok yüksek düzeye çıkarak kamu hizmetleri açısından atipik istihdam biçimleri kamuda yaygınlaştırılmış, devletin kendisi kuralları ve çalışanları korumaktan uzak bir şekle dönüştürülmüş ve güvenceli çalışma biçimleri yok edilmeye başlanmıştır. İşçi-memur ayrımının kriterleri ortadan kaldırılmış, düşük maliyet uğruna kamuda taşeron çalıştırma yaygınlaştırılmış, kamu kurum ve kuruluşlarında siyaseten kadrolaşma hat safhaya ulaşmış, bu nedenle bir yandan kamu hizmetlerinin kalitesi düşerken, diğer yandan sürgün ve görevden alma gibi uygulamalar yoluyla çalışanlar cezalandırılmaya başlanmış ve deyim yerindeyse, devlet atipik istihdamın merkezi olmuştur.

Kamuda başta eğitim ve sağlık sektörü olmak üzere, belediyelerden KİT'lere kadar pek çok alanda emekçiler en ağır şartlarda ve güvencesiz çalışmaktadırlar. Kamuda istihdamın önemli bir kısmı, güvencesiz, kuralsız çalışma biçimleri ve hizmet alımı yani taşeron yolu ile sağlanmaktadır. Son 12 yılda Türkiye milyonlarca taşeron işçisinin olduğu bir "taşeron cumhuriyeti"ne dönmüştür. 2002 yılında Türkiye genelinde 360 bin olan taşeron işçi sayısı 2014 yılı Haziran ayı

¹ <http://www.tuik.gov.tr>; Erişim Tarihi: 12.10.2014.

itibariyle 2 milyonu aşmıştır. Kamudaki taşeron işçi sayısı ise yaklaşık 1,2 milyon işçiye ulaşmıştır.² Hükümet, taşeron işçi çalıştırmayı engelleyecek politikalar belirlemek yerine, ne yazık ki “Torba Kanun” ile taşeron çalıştırmayı genişletmekte, yaygınlaştırmaktadır.

Çalışma hakkı, çalışan hayatına verilen değer açısından yaşam hakkını da içinde barındırır. Öyle ki, Türkiye’de yaşanan iş cinayetleri, göz göre göre işçi sağlığı ve iş güvenliği kuralları hiçe sayılarak ucuz, kuralsız ve güvencesiz işçi çalıştırmanın sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Bu cinayetler, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin alınmaması, bunların ihmal edilmesi ile denetim ve yaptırım eksikliğinden kaynaklanmaktadır.

Ne yazık ki Türkiye’de 2002 – 2014 yılları arasında toplam 14.677 işçi, her yıl ortalama 1.072 işçi, 'iş kazası' nedeniyle hayatını kaybetti.

2014 yılı içerisinde, Türkiye’nin en büyük maden kazası olarak tarihe geçen Soma faciasında resmi rakamlara göre 301 maden işçisi iş cinyeti kurbanı oldu.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın verilerine göre, günde yaklaşık 190 iş kazası meydana gelirken, bu kazalarda her gün 4 kişi hayatını kaybetti.³

2013 yılında ise, iş kazalarında yaşamını yitiren işçilerin sayısı en az 1.235’tir. Türkiye’de 2014 yılının ilk dokuz ayında, en az 1.414 işçi iş kazalarında yaşamını yitirdi.

Ölümlü iş kazalarının ağırlıklı olarak görüldüğü sektörler ise, mevsimlik işçilerinin çalıştığı tarım işleri, taşımacılık, maden ve inşaat sektörleridir.

2013’te yaşamını yitiren 1.235 işçinin 59’u ve 2014 yılının ilk dokuz ayında yaşamını yitiren 1.414 işçinin 56’sı çocuk işçidir.

Türkiye’de yaklaşık 1,5 milyon işyerinin denetim ve teftişi için Çalışma Bakanlığı’na bağlı 273’ü iş sağlığı ve güvenliği, 322’si işin yürütümü olmak üzere 2013 Ocak ayı itibariyle toplam 595 yetkili iş müfettişi bulunmaktadır.⁴

2012 yılında çıkarılan 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve ilgili mevzuat hükümleri, koruyucu tedbirlerin alınması konusunda yetersiz, dahası yasanın en önemli bölümlerinin uygulaması ertelenmiş durumdadır.

Bu tablonun en önemli nedeni, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin, işverenlerin ezici çoğunluğu tarafından bir maliyet unsuru olarak ele alınması, kurallara uyulmaması, işyerlerine sendika sokulmaması ve işyerlerinin denetlenmemesidir. Giderek artan esnek ve kuralsız çalışma biçimleri, kayıtsız çalışma ve uzun çalışma süreleri iş cinayetlerinin bir başka önemli nedenidir. Son yıllarda yoğunlaşan taşeronluk zinciri, iş kazalarına adeta davetiye çıkarmaktadır.

Diğer taraftan, içinde bulunduğumuz dönemde meslek hastalıklarının tespiti yapılmamaktadır. Bu kapsamda İSGÜM’ün yetkileri, yönetmeliklerle ve Çalışma

2 <http://www.hakis.org.tr/taseroniscisigercegi.pdf>; Erişim Tarihi: 12.10.2014.

3 <http://www.guvenlicalisma.org>; Erişim Tarihi: 12.10.2014.

4 <http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/itkb.portal>; Erişim Tarihi: 12.10.2014.

Bakanlığı genelgeleriyle daraltılmıştır. Merkez, adeta ticarileştirilmiş, sadece işverenlerin talep etmesi halinde parayla ölçüm yapan bir şirket haline getirilmiştir. Artık kamu adına, işçi adına şikâyet gelse bile İSGÜM denetim yapamamaktadır. Bu demektir ki, sanayiden sayılan, tehlikeli ve çok tehlikeli işyerlerinde işveren istemediği takdirde ne kimyasallarla, ne ağır metallerle, ne gürültüyle ne de tozlarla ilgili bir ölçüm yapılamamaktadır.

Çalışanların korunmasını sağlamak için görev yapan, iş müfettişi ve yardımcılarının toplamı, 1.000 kişidir. Bir müfettişin bir işyerini denetledikten sonra aynı işyerine tekrar gidebilmesi için 7,5 yıl geçmesi gerekmektedir.

Bu çerçevede yapılması gereken şey açıktır. Daha fazla denetim için daha fazla denetim elemanı alınması gerekmektedir. Oysa yıllar içerisinde bakıldığında, iş müfettişi sayısı giderek düşmüştür. Dahası en azından işyerlerinin açılması sürecindeki başlangıç denetim sistemi de değiştirilmiş, işyeri ruhsatlandırma ve açma işlemlerindeki usul ve esaslar yeniden düzenlenerek önleyici tedbirler esnetilmiştir.

İş kazalarının ülkemize yıllık maliyeti 7.7 milyar TL'dir. Türkiye'de tüm işyerlerinde meydana gelen iş kazası sayısı 62.903'tür. Bu iş kazalarının yüzde 56'sı 50'nin altında işçi çalıştıran işyerlerinde meydana gelmektedir. Sadece bunun yüzde 1'i maliyetle, bütün denetim ve kontrol sağlanabilir.

Öte yandan konunun önemine istinaden bütün toplumu ilgilendiren bu kadar önemli bir konuda, özellikle özel önem verilmesi gereken sektörlere yönelik ILO Sözleşmeleri olan 167 sayılı İnşaat İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi ve 175 sayılı Tavsiye Kararı ve ILO'nun 176 sayılı Madenlerde Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi ve 183 sayılı tavsiye kararının, ayrıca ILO'nun 187 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Teşvik Sözleşmesi hükümleri de bugüne kadar dikkate dahi alınmamıştır.

Sonuçta Türkiye'de gerekli önlemler, bir maliyet unsuru olarak değerlendirilip alınmamakta, Bakanlık tarafından zorunlu denetim ve kontroller, teftişler yapılmamakta, ya da göstermelik yapılmakta ve bu nedenle iş cinayetleri hız kesmeden giderek artmaktadır.

Son dört yılda, yaklaşık 400 maden işçisi iş cinayetine kurban gitmiştir. Soma'da yaşamını yitiren madencilerimiz bu sayının dışındadır. Çalışma Bakanlığı bu kazalarla ilgili değerlendirmeler yaparak önlemlerin gerçekten alınıp alınmadığını, kuralsızlaşmanın boyutlarını ve bunu ortadan kaldıracak yol ve yöntemler konusunda gerekli adımları ne yazık ki atmamıştır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye'de madenlerde sürekli olarak yaşanan iş cinayetlerine, işçilerden, meslek kuruluşlarından ve Devlet Denetleme Kurulundan gelen uyarı ve şikâyetlere rağmen ne bir mevzuat değişikliğine gitmiş, ne daha etkin kontrol ve önlemler almış, ne de denetimler yapmıştır. Şirketlerin korunması ve ihya edilmesi, insan hayatından daha önemli olarak görülmüştür. Bakanlık ve bağlı kuruluşların bu pasifliği ve görevlerini yerine getirmemeleri bu durumun vehametini daha arttırmış, daha fazla çalışanın hayatını kaybetmesine neden olmuştur. Bütün bu politikaların sonucunda sağlıklı, güvenli, insanca çalışma şartlarının oluşturulduğu bir çalışma yaşamı oluşmamıştır. Bakan ve Bakanlığın yanlış politikalarının getirdiği ilave maliyetin faturasını işçilerimiz canlarıyla ödemek durumunda kalmıştır.

Bugünün Türkiye'sinde 50 TL'lik Gaz ölçüm cihazı, 25 TL'lik gaz maskesi alınmadığı için emekçiler hayatını kaybediyor. Ailesine, çocuklarına ekmek götürmek için güvencesiz, korumasız bir şekilde çalışmak zorunda kalıyor. Hakkını aramaya kalkınca işinden oluyor. Mevsimlik işçiler yollarda balık istifi taşıyor, trafik kazaları yaşanıyor, onlarca işçi hayatını kaybediyor ve ne yazık ki yetkililer yazılı önlemlerin hayata geçirilip geçirilmediğini kontrol etmiyorlar. İşte bu yüzden bugün Türkiye'yi ve Dünyayı yasa boğan, göz göre göre gelen bu işçi katliamıyla karşı karşıya kalınmıştır.

Çalışma hakkının olmazsa olmaz unsurlarından bir diğeri de, şüphesiz ücret hakkıdır. Bu hak, Avrupa Sosyal Şartı'nın 4. maddesinde "adil ücret hakkı" başlığı altında da, çalışanların kendilerine ve ailelerine iyi bir yaşam düzeyi sağlayacak ücret hakkına sahip olmaları şeklinde ifade edilmiştir.⁵ Ne yazık ki, ücret hakkı Türkiye'de hiç de adil değildir. Hükümet iktidara geldiği günden beri işçiyi, emekçiyi enflasyon karşısında koruduğunu, sürekli enflasyon oranında zam yaptığını söylemekteydi. Ancak bilimsel araştırmalara göre AKP hükümetinin 12 yıllık iktidarı döneminde reel ücretlerin dondurulduğu, işçinin ve emeklinin satın alma gücünün gerçek enflasyon oranlarıyla düşürüldüğü görülmektedir.

12 yıldır ülkeyi aralıksız yöneten ve her fırsatta ekonomik büyümeden, istikrardan, ekonomik model olmaktan bahseden bir hükümetin, 5,6 milyon asgari ücretliye reva gördüğü ücret, sefalet ücretidir. Dünyanın hiçbir ülkesinde çalışanların yarısına yakını asgari ücretli değildir. Türkiye'nin sözde büyümesinin arkasında ezilen, sömürülen milyonlarca asgari ücretli bulunmaktadır. AKP'nin asgari ücret politikası, ücretliyi açlık sınırı altında bir ücrete mahkûm etme anlamına gelmektedir. Açlık sınırının 1.190 TL olduğu ülkemizde, asgari ücretin brüt 1.134 TL olarak açıklanması ve bunun "makul" bir ücret olduğunun iddia edilmesi, işçiye verilen değeri göstermektedir. Bununla birlikte, vergi politikalarındaki adaletsizlik nedeniyle, toplam servet, gelir ve sermaye karlarından elde edilen verginin yüzde 43'ü ücretlilerin cebinden çıkmaktadır. OECD ülkeleri arasında Türkiye, yüzde 15'lik vergi oranıyla asgari ücretliden en fazla vergi alan ülke durumundadır. Mevcut yapı, ne yazık ki eşitsizlikleri derinleştirici bir rol oynamaya devam etmektedir. Türkiye daha adil ve gelir adaletini sağlayacak bir vergi sistemini tartışmak durumundadır. Vergi tabanının genişletilmesi, düşük gelir gruplarına vergi muafiyeti sağlanması, dolaylı vergilerin bütçe payının geriletilmesi vergi politikasının temel karakterini oluşturmalıdır.

Çalışma hakkıyla ilgili sorunlar, kadınlar, çocuklar ve gençler gibi çalışma hayatının özel olarak korunması gereken gruplarını daha derinden etkilemektedir.

Türkiye'de her 3 kadından 2'si işsizdir. İstihdam edilen kadınların yüzde 70'i kayıtdışı olarak çalışmaya devam etmektedir. Kadın nüfusunun istihdam artışı, erkek istihdam artışının üçte biri kadardır. AKP, kadının istihdamını arttırma yerine eve hapsedmek istemektedir. Özellikle, çalışma yaşamına ilişkin düzenlemelerle kadın çalışma hayatından dışlanmaktadır.

⁵ "Avrupa Sosyal Şartı"; <http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/sosyalsart.pdf>, Erişim Tarihi: 13.10.2014.

Hükümet tarafından çıkarılan sosyal güvenlik yasasıyla, kadın sosyal güvenlik sisteminden dışlandı. Ev kadınları, sosyal güvenlik açısından, eşlerine ve babalarına (tabii eğer sigortalıysalar) bağımlı kılındı. Ayrıca bu yasa, ev içinde ya da dışında ücret ve gelir karşılığı çalışan kadınları sosyal güvenlik sisteminin dışına itti. Kayıt dışı çalışan, yani işverenlerin sigorta primlerini ödemediği kadınlar da, sosyal güvenlik sisteminin dışında. Yani devlet iş güvencesiz kadınları, bir de sosyal güvencesiz olmaya mahkûm etti.

Gençlerin çalışma hayatına katılımı sorunu sadece Türkiye'nin değil birçok gelişmiş ve gelişmekte olan dünya ülkesinin önde gelen ekonomik sorunlarından birisidir. Ülkemizde genç işsizlik oranları, toplam işsizlik oranlarının yaklaşık iki katı seviyede seyretmektedir. Gençlerin %30'u eğitim sisteminde, %30'u çalışmakta, %25'i işsiz ve %15'i ise ne okula, ne işe gitmektedir. 2014 yılı Haziran ayında %9,1 olan işsizlik oranı, genç işsizlikte %16,7 olarak kendini göstermiştir ve istihdamsız büyüme devam etmiştir. Bu olgu, genç işsizliğini azaltmak için Türkiye'de yeterli politikalar uygulanmadığını göstermektedir. Türkiye'de gençler arasında da tam ve sürekli istihdam beklentisi olmadan ve sosyal güvensiz çalışma yaygındır.

Dünya genelinde 5-17 yaş arasındaki çocuk sayısı 1,5 milyardır ve bunların 306 milyonu çalışmaktadır. Bunun anlamı, dünya genelinde her 5 çocuktan birinin çalışmak zorunda olduğudur.

416 | Türkiye'de de çocuk işçiliği yaygın bir sorundur. Ülkemizde 5-17 yaş arasındaki çocukların yarısı çalışmak zorunda kalmaktadır. Bir diğer deyişle, her 2 çocuktan biri eğitim hayatını bırakarak, çalışma hayatına girmektedir.

İçinde bulunulan dönemde çocuk işçiliği ile mücadeleye gereken önem verilmiş, bunun sonucunda da çocuk işçi sayısında bir gerileme olmamış, hatta ev işlerinde ve mevsimlik tarım işlerinde çalışan çocuk sayısında olağanüstü artış gerçekleşmiştir.

AKP'nin 2011 yılında çıkardığı "Torba Kanun" ile stajyer ve çırak çalıştırma yükümlülüğü olan işyerlerinin kapsamı değişmiş, çırak ve stajyer adı altında çocuk işçi çalıştırılması yasalaştırılmıştır. Çocuk işçiliğindeki bu artış ortada iken; bir de çocuk işçiliğinin artmasına neden olacak yasal değişiklikler 4+4+4 düzenlemesi ile hayata geçirilmiştir. Eğitim sistemi yeniden değiştirilmiş, 66 ayını doldurmuş çocukların okula gitmesi getirilmiş, mesleki eğitime yönlendirme adı altında çocuk işçiliği yeniden arttıracak bir sistem öngörülmüş, kız çocuklarının okuldan uzaklaştırılmasına olanak sağlayıcı bir düzenleme yapılmıştır.

II. KOLLEKTİF HAKLAR VE ÖZGÜRLÜKLER AÇISINDAN ÇALIŞMA HAKKI

Türkiye'de çalışanların çalışma hakkıyla ilgili hakları sadece bireysel hakları değildir. Aynı zamanda örgütlenme ve toplu pazarlık haklarının da çalışma hakkı kapsamında değerlendirilmesi gerekir. Bu çerçevede son 12 yıllık süreçte örgütlenme ve toplu pazarlık haklarındaki gelişmeler ve hak ihlalleri aşağıda iki ana başlık altında değerlendirilmiştir.

1. Örgütlenme Hakkı ve Sendikalar

2014 yılı itibariyle SGK verilerine göre işçi sayısı 12.287.238 kişidir. Sendikalarda örgütlü işçi sayısı, yaklaşık 1.199.000 kişidir. Toplu sözleşme kapsamındaki işçi sayısı da 700.000 kişidir. Görüldüğü üzere Türkiye’de sendikalaşma oranı %5’lere kadar düşmüştür. Kamuda örgütlü işçi sayısının belediyeler de dahil olmak üzere yaklaşık 360.000 civarında olduğu göz önüne alınırsa özel sektörde örgütlenme oranı %2 oranına kadar gerilemiş durumdadır. OECD ülkelerinde ortalama sendikalaşma düzeyi yüzde 17.5 iken, Türkiye’de sendikalaşma yüzde 6’nın altına inmiştir. Türkiye’de, sendikasızlaştırma sistemli bir biçimde hayata geçirilmekte ve bunun sonucunda sendikalı ve toplu pazarlık kapsamında çalışan sayısı hızla azalmaktadır.

Bu rakamlar, gerek özel sektörde gerek kamu sektöründe kapsamlı bir sendikasızlaştırma politikasının hayata geçirilmesine bağlı olarak, Türkiye’de sendikal hareketin hızla kan kaybetmekte olduğunu göstermektedir.

Sendikasızlaşmaya yol açan başlıca etkenler arasında ekonomi ve sosyal politikalarda yaşanan değişim, kamu kesiminin daralması ve özelleştirme, toplam istihdam içinde hizmet sektörünün payının büyümesi, ana işletmelerin işlerinin önemli bir bölümünü alt işverenler ve taşeron şirketlere devretmeleri, firma ölçeğinin küçülmesi, esnek-kuralsız ve standart olmayan çalışma biçimlerinin yaygınlaşması yer almaktadır. Tüm dünyada karşılaşılan bu etkenlerin yanı sıra, Türkiye’de sendikasızlaştırmayı ürkütücü boyutlara ulaştıran ve adeta sendikasız bir çalışma dünyası yaratan özgül koşulları göz önünde bulundurmamak gerekmektedir.

Türkiye’nin çalışma mevzuatı (özellikle toplu çalışma ilişkileri mevzuatı) sendikasızlaştırmının başta gelen nedenlerinden biridir.

Türkiye’de 2821 ve 2822 sayılı yasalar, önceki dönemin özgürlükçü ortamını kısıtlayan bir anlayışı yansıtmasının yanı sıra, sendikalara yönelik örgütlenmeyi zorlaştıran düzenlemeler ile toplu pazarlık hakkını kısıtlayıcı düzenlemeler getirmiştir. Söz konusu yasalar ile sendikalara siyaset yasağı getirilmiş, grev hakkı kısıtlanmıştır. Bu kısıtlamalar yanında toplantı ve gösteri yürüyüşleri, devlet güvenlik mahkemeleri, siyasal partiler ve dernekler yasasında yapılan yasaklayıcı düzenlemeler, sendikaların toplumsal etkinliklerini daraltırken demokratik eylemlerini daha da kısıtladı. 12 Eylül’den bu yana geçen süre 34 yılı aşmıştır. Bu kadar uzun bir süreye rağmen 12 Eylül hukuku aşılamamıştır.

AKP iktidarında sendikalara yönelik baskılar kalkmamış, örgütlenmenin önündeki engeller kaldırılmamış, kamu görevlilerine yönelik sendika hakkı, toplu sözleşme hakkı gerçek anlamda verilmemiştir. AKP yandaş sendika yaratma çabalarına hız vermiş, çalışanlar baskı ve tehditlerle sendika değiştirmeye zorlanmış ve sendikalara yönelik çeşitli tehdit ve baskı yollarıyla sendikaların pasifleştirilmesi hedeflenmiştir.

AKP döneminde TBMM’de kabul edilen 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu da aynı baskıcı anlayışı yansıtmaktadır. Tek işkolunda örgüt-

lenme zorunluluğu, sendikalara dış denetim getirilmesi, örgütlenmenin önündeki engelleri kaldırıcı düzenlemelerin eksikliği, sendikalara siyaset yasağının devam ettirilmesi, AKP'nin bu konudaki yaklaşımını gözler önüne sermektedir.

Diğer yandan, yeni düzenleme ile birlikte üyelikte Noter şartı kaldırılmış olsa da bunun yerine getirilen e-devlet üzerinden üyelik sistemi işverenler tarafından kötüye kullanılmaktadır. Son iki yıllık süreç içerisinde işverenler işe aldıkları işçilerin e-devlet şifrelerini toplayarak ya sendikalaşmalarını engellemiş yada yandaş sendikalara haberleri olmadan üye yapmışlardır.

Sendikalaşmanın önündeki engellerden birisi de, işkolu düzeyinde örgütlenmedir. Bir sendika sadece kurulu bulunduğu işkolunda örgütlenebilmektedir. İşverenler, toplu pazarlık sürecinin başında sendikanın yetki başvurusuna ilişkin işkolu itirazında bulunmaktadır ve bu itirazın yapılması halinde konu yargı tarafından çözümlenmektedir. 2012 yılından önce bütün toplu pazarlık süreci, yargılama süreci sonuna kadar beklemek zorunda idi. 2012 yılında yapılan değişiklikle bu durum bekletici sorun olmaktan çıkmıştır. Ancak, yine de sendikaların tek işkolunda örgütlenme hakkına sahip olmaları işçilerin toplu pazarlık hakkını kısıtlayıcı ve istedikleri sendikayı seçememelerine neden olmaktadır.

Türkiye'nin çalışma mevzuatı, sendikal nedenli işten çıkarmalara karşı etkin bir koruma sistemi (iş güvencesi) sağlamamaktadır. Davalar, çok uzun sürmekte ve yasalar işverene mutlak işe iade yükümlülüğü getirmemektedir. Sendikal nedenli işten çıkarmalar için öngörülen maddi tazminat ise caydırıcı değildir. Diğer bir ifadeyle, sendikasızlaştırmayı hedefleyen işveren, bunun maliyetini ödeyerek sendikalaşmayı engelleyebilmektedir. 30'dan az işçi çalıştırılan işyerlerinde çalışan işçiler ile altı aydan az kıdemi olan işçilerin (bu, toplam işçilerin yüzde 50'si civarındadır) sendikal tazminat hakları ortadan kaldırılmıştır.

Son yıllarda anti-sendikal teknikler (union-busting) daha yaygın olarak kullanılmaktadır.

Kamu çalışanları açısından da Kamu Görevlileri Sendikalar ve Toplu Sözleşme Kanunu'nda 2012 yılında yapılan değişiklikle ILO Uzmanlar Komitesi ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi tarafından uluslararası sözleşmelere aykırı bulunan bazı kamu görevlilerinin sendikalaşma haklarının engellenmesine devam edilmiştir.

AKP döneminde sadece yeni bir siyasal rejim değil, yeni bir çalışma rejimi oluşturulmaktadır. AKP hükümetlerinin, toplumsal ve siyasal yaşamın değişik alanlarında yarattığı hegemonya, özellikle çalışma hayatı ve sendikalar açısından geçerlidir. Sendikal hareketin önemli bir bölümü iktidar partisinin etkisi altına alınmıştır. Sendikaların üyelerinin ezici çoğunluğunun halen kamuda olduğu (kamu işçisi ve kamu görevlisi olarak) dikkate alındığında, bu etkinin nedenleri daha iyi anlaşılabilir. AKP hükümetleri 'simbiyotik sendikacılığı' öne çıkarmaktadır. Bunun en çarpıcı örneklerinden birisi, kamu görevlileri sendikaları alanında yaşanmaktadır. Kamu görevlileri sendikalarına üye olan kamu görevlilerinin sendika aidatlarının devlet tarafından ödenmesi uygulaması, sendikaların iç işlerine açık bir müdahaledir. 2005 yılında başlatılan bu uygulama,

Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmesine karşın “toplular sözleşme primi” adıyla sürdürülmektedir.

Bir diğer çarpıcı gelişme ise, hükümete yakın bir memur konfederasyonunun üye sayısında yaşanan artıştır. 2002 ile 2012 arasında toplam sendikalı kamu çalışanı sayısı yüzde 107 artmıştır. Buna karşılık, hükümete yakınlığı ile bilinen Memur-Sen konfederasyonu on yılda yüzde 1450 oranında büyümüş, bir diğer ifadeyle, üye sayısını 15 kat artırmıştır. Diğer kamu sendikası KESK'te yüzde 8'lik bir erime yaşanırken, bir başka kamu sendikası olan Kamu-Sen'in üye artışı ise yüzde 27'de kalmıştır. Hükümetle uyum içinde davranan ve hükümetin temel politikalarını destekleyen konfederasyonun üye sayısı 15 kat artmıştır. Ne var ki Memur-Sen dünya ve Avrupa sendikal örgütleri (ITUC ve ETUC) tarafından üye olarak kabul edilmemektedir. Görüldüğü gibi, söz konusu olan simbiyotik ve devlet güdümlü sendikacılıktır.

İşçiler, sendikalarından istifaya ve hükümete yakın bir konfederasyonun sendikalarına üye olmaya zorlanmaktadır. Devlet Malzeme Ofisi'nde, Resmi Gazete'de, Çay-Kur'da, Orman Bakanlığı'nda ve Anadolu Ajansı'nda ve Kültür ve Turizm Bakanlığı'nda çalışanların Türk-İş üyesi sendikalarından istifa etmeleri ve hükümet yanlısı Hak-İş üyesi sendikalara üye olmaları istendiği bilinmektedir. Anadolu Ajansı'nda Türkiye Gazeteciler Sendikası'ndan (TGS) istifa eden çalışanlarca Medya-İş Sendikası kurulmuştur. Sendika yöneticilerinin işveren konumundaki Başbakan Yardımcısı Bülent Arınç'ı ziyaretleri sırasında Arınç hükümetin nasıl bir sendikacılık istediğini şöyle ifade etmiştir: "Biz inşallah yeni toplu sözleşmemizi daha ileri haklar noktasında Medya-İş Sendikası'yla yaparsak bu bizi çok mutlu edecektir. İdeolojik sendika olmamak lâzım."

AKP hükümetinin nasıl bir sendikacılık istediği, yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası ile bir kez daha ortaya çıkmıştır. Türk-İş yasanın bazı hükümlerine karşı çıkarken, DİSK yasanın esasına ve tümüne itiraz etmiştir. Aynı şekilde, Türk-İş içinde muhalif bir oluşum olan Sendikal Güç Birliği Platformu da yasanın temel düzenlemelerine karşı çıkmaktadır. Nitekim, Türk-İş ve DİSK, yasanın veto edilmesi için Cumhurbaşkanı'na çağrı yapmıştır. Aynı şekilde, Türk-İş, DİSK ve Hak-İş'in de üyesi olduğu Uluslararası Sendika Konfederasyonu (ITUC) ile Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) Cumhurbaşkanı'na veto çağrısında bulunmuştur.

Yeni yasa daha taslak aşamasında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından eleştirilmiş ve ILO sözleşmelerinin (özellikle 87 ve 98 sayılı sözleşmelerin) gereklerini karşılamaktan uzak olduğu vurgulanmıştır. Bu eleştirilere karşın, taslak Meclis aşamasında iyileştirilmemiş, aksine yeni kısıtlamalarla kabul edilmiştir.

Türkiye'nin yeni sendikalar yasası, 12 Eylül 1980 askerî darbesinin ürünü olan ve 1983 yılından bu yana yürürlükte bulunan 2821 ve 2822 sayılı sendikal yasaların getirmiş olduğu pek çok kısıtlamayı korumakta, hatta bazı alanlarda daha da kısıtlayıcı hükümler içermektedir.

Türkiye'nin son 12 yılında sendikalaşmadan değil sendikasızlaştırmadan söz etmek yerinde olacaktır. Sendikalaşma ülke tarihinin en düşük düzeylerine gerilerken sendikaların faaliyetlerinde ve toplumsal-siyasal etkilerinde de önemli bir gerileme yaşanmıştır. AKP hükümetinin dayandığı baskıcı değerler, temsil ettiği yeni yükselen sermaye gruplarının sendika alerjileri, sendikal hak ve özgürlükler konusunda AKP'nin mesafeli tutumunu açıklar niteliktedir. AKP, sendikaları bütünüyle dışlayıcı bir strateji yerine güdümlü, simbiyotik ve denetlenebilir bir sendikacılık yaratma hedefi gütmektedir.

2. Toplu Sözleşme ve Grev Hakkı

Örgütlü toplumun en temel haklarından birisi olan toplu pazarlık hakkı ve bunun ayrılmaz parçası olan grev hakkına yönelik 12 Eylül hukukuyla getirilen yasaklar ve kısıtlamalar sürmektedir. AKP döneminde bu alana ilişkin düzenlemeler yapılabileceği belirtilmesine rağmen hem kamu görevlileri hem de işçiler açısından ortaya çıkan yasalarda yasaklar ve kısıtlamalar devam etmektedir. Özellikle, işkolu barajının varlığı, örgütlenme hakkının kullanımını engelleyici yetki itiraz, mekanizması, uzun ve katı kurallara bağlanmış toplu pazarlık görüşme süreci, artık geçerliliği kalmamış resmi arabulucu mekanizması, anti demokratik bir kurum olan Yüksek Hakem Kurulu'nun varlığı toplu pazarlık hakkının kullanımını engeller bir niteliktedir.

420

Aynı şekilde hak grevi, dayanışma grevi, genel grev gibi grev türleriyle işyerlerindeki menfaat uyuşmazlıklarına ilişkin yapılan iş yavaşlatma, verim düşürme gibi barışçıl eylem türlerinin yasa dışı grev olarak nitelendirilmesi, ILO normlarına aykırı grev yasakları, grev ertelemeleri, siyasi iktidarlara verilen geniş yetkiler ve getirilen cezalar özgür toplu pazarlık ve grev hakkını ortadan kaldıracı niteliktedir. AKP, kamuoyuna yönelik söylemlerin aksine hem 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, hem de 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda söz konusu aykırılıkları gidermemiş, aksine kısıtlamıştır. AKP döneminde, temel sendikal hak ve özgürlükler ne yazık ki kısıtlanmış ve adeta yandaş örgütler yaratmaya yönelik bir baskı aracı haline getirilmiştir.

Türkiye'de sendikasızlaştırma, sistemli bir biçimde hayata geçirilmekte ve bunun sonucunda sendikalı ve toplu pazarlık kapsamındaki çalışan sayısı hızla azalmaktadır.

2013 yılı itibariyle kamu kesimi toplu pazarlık süreci, sadece 185 bin işçi için yürütülmüştür. Yerel yönetimler de dahil edildiğinde bu sayı ancak 300 bine ulaşabilmektedir. 2000'lerin başında ise bu rakam 1 milyon civarındadır.

Türkiye'de toplu pazarlık hakkının kullanımına ilişkin en kritik düzenleme yetki sistemine ilişkindir. Sendikanın işkolu ve işyeri barajlarını aşmış aşmadığı, ilgili bakanlık tarafından tespit edilmektedir. Bakanlığın verdiği çoğunluk tespitine işverenin veya işkolundaki örgütlü sendikaların itiraz etmesi durumunda toplu iş sözleşmesi prosedürü durmaktadır. Yetki tespit davaları yıllarca sürebilmekte ve dava süresi boyunca, sendika ilgili işyerinde hiçbir faaliyet sürdürememektedir.

İşveren dava sürecini bir sendikasılaştırma imkânı olarak kullanmakta ve sendikalaşan işçileri ya istifa ettirmekte ya da işten çıkarmaktadır. Sendikal örgütlenmeyi engelleyen bu yetki sistemi TBMM’de 18 Ekim 2012 tarihinde kabul edilen yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile de korunmuştur.

Özellikle yetki sisteminin korunmasında işkolu düzeyinde %10 oranında örgütlenme zorunluluğu 2012 yılında yapılan değişiklikle %3’e düşürülmüş, ancak bu oransal düşme birçok işkolu açısından işkollarının birleşmesinden dolayı işkolu sayısının düşmesinden dolayı daha yüksek bir örgütlenme oranı olarak karşımıza çıkmıştır. Örneğin Deri İşkolu ile tekstil işkolu birleştiğinden dolayı yaklaşık 100.000 olan işkolunda çalışan işçi sayısı bir anda 1.041.000 kişiye çıkmıştır. Bu nedenle halihazırda yetkili olan 55 sendikadan 29’unun işkolu barajı altında kalması riski ortaya çıkmıştır. Bunun önlenmesi için yasanın geçici maddesinde düzenlenen geçiş düzenlemesinde öngörülen 2016 yılına kadar %1, 2016-2018 yılları arasında öngörülen %2 işkolu barajı düzeyleri de bu sorunu ortadan kaldıramamış ve yasanın yürürlüğe girmesinin ardından 2013 yılının Ocak ayından itibaren 6 sendika %1 işkolu barajı şartını karşılayamadığı için yetkisiz kalmıştır. DİSK tarafından yapılan hesaplamalara göre 2018 yılında yaklaşık 7 milyon işçi işkolu barajı yüzünden toplu sözleşme hakkından yararlanamayacaktır. 11 Eylül 2014 tarihinde TBMM tarafından kabul edilen 6552 sayılı Torba Kanun ile bu oran Ekonomik ve Sosyal Konsey’e üye olan konfederasyonlara bağlı sendikalar açısından bu oran %1 olarak yeniden düzenlenmiş; ancak bağımsız sendikalar için oran %3 olarak kalmıştır. Bu durum, Anayasamıza ve 98 sayılı ILO sözleşmesine de aykırılık taşımaktadır.

Kamu çalışanları açısından da Kamu Görevlileri Sendikalar ve Toplu Sözleşme Kanununda 2012 yılında yapılan değişiklikle kamu çalışanlarının toplu pazarlık sürecinde en fazla üyeye sahip Konfederasyon Genel Başkanı’nın şahsına imza yetkisi verilerek kamu çalışanlarının özgür toplu pazarlık hakkı ortadan kaldırılmıştır. Yine bu yasa ile ILO Uzmanlar Komitesi ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi tarafından uluslararası sözleşmelere aykırı bulunan bazı kamu görevlilerinin sendikalaşma haklarının engellenmesine devam edilmiştir.

AKP döneminde büyük ölçekli grevlerin önemli bir bölümü ertelenmiştir. Grev dışı direniş ve eylemler ise, bizzat Başbakan tarafından ağır ifadelerle eleştirilmiştir. Kamu çalışanlarının grev hakkı tanınmamış, tersine grev yasaklarını genişletici bir tutum izlenmiştir. Sonuçta, sendikal hareketin önemli bir bölümünün faaliyetleri sindirilmiştir.

Son iki yıl içerisinde çeşitli grevler milli güvenliği tehdit ettiği gerekçesiyle ertelenmiştir. Örneğin, Şişecam Grevi. Ayrıca Temmuz ayında Ankara’da bir maddede önce grev tedbir kararı ile durdurulmuş, sendikanın itirazı nedeniyle tedbir kalkınca gece yarısı Resmi Gazete’nin mükerrer sayısında geriye dönük Bakanlar Kurulu Kararı ile grev ertelenmiştir. Gerekçe ise, yine milli güvenliği etkilemesiydi. Sadece grev ertelemeleri sorunu yoktur, ayrıca yasal olarak başlayan grevler de mevzuat eliyle etkisizleştirilmektedir. Örneğin 2013 yılında yaşanan Darphane Grevi’nde, stoklar işveren tarafından sürekli kullanılmış ve grevin etkisi bertaraf

edilmeye çalışılmıştır. Bunun nedeni ise 6356 sayılı yasada yapılan değişikliktir. Uygulamada birçok grevde işçilerin çadır kurma ya da işyerinin önünde bekleme hakları olmasına rağmen kolluk kuvvetleri aracılığıyla dağıtıldıkları, çadırlarının söküldüğü görülmektedir. Kısacası toplu pazarlık ve grev hakkı açısından ortada değişen bir durum olmadığı gibi, yeni kısıtlamalar ve yasaklar nedeniyle bu hakların kullanımı daha da zorlaşmıştır. Siyasi iktidar, açıkça “toplular sözleşme yap; ama grev yapamazsın, sermaye ne kadar verirse ona razı ol” diyor.

Kısacası, Türkiye'nin yeni sendikalar yasası, 12 Eylül 1980 askerî darbesinin ürünü olan ve 1983 yılından bu yana yürürlükte bulunan 2821 ve 2822 sayılı sendikal yasaların getirmiş olduğu pek çok kısıtlamayı korumakta, hatta bazı alanlarda daha da kısıtlayıcı hükümler içermektedir. Yasa geniş grev yasakları ve hükümete tanınan grev erteleme yetkisi nedeniyle de uluslararası normlara aykırılık taşımaktadır. Yeni sendikal yasa, 87 ve 98 sayılı ILO sözleşmelerine, ILO denetim organı kararlarına, gözden geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'na esaslı aykırılıklar içermektedir.

III. BASIN VE GAZETECİLİK SEKTÖRÜNDE SENDİKAL HAK VE ÖZGÜRLÜKLER VE SENDİKAL HAK İHLALLERİ

422

Türkiye’de Basın Yayın ve Gazetecilik işkolunda Temmuz 2014 istatistiklerine göre 95.442 işçi çalışmaktadır. 212 sayılı yasa kapsamında bulunan gazeteci sayısı ise, toplam gazetecilerin sadece yüzde 20’si düzeyindedir.

Bu işkolunda toplamda sadece 4.700 sendikal çalışan bulunmaktadır. Hal böyle olunca da, Türkiye’de basın işkolunun tamamı için sendikalaşma oranı yüzde 4,95 gibi oldukça düşük bir rakama karşılık gelirken; basın, sendikalaşma oranlarının en düşük seyrettiği işkolları arasında yerini almaktadır.

Toplu Sözleşme kapsamında olan işçi sayısı ise daha düşüktür.

6356 sayılı yasa ile işkolu sayısı 28’den 20’ye düşürülmüş; bu kapsamda basın yayın işçileri de gazetecilerle aynı işkolunda birleştirilmişlerdir. Sadece gazetecilere bakıldığında, kayıtlı gazeteci sayısı yaklaşık 15.630 kişidir. Ve bunlardan sadece yaklaşık 2.200 gazeteci sendikalarda örgütlüdür.

Bu durumun ana nedeni, 12 Eylül hukukudur. AKP yasakları kaldırmamış, aksine yeni yasaklar getirmiştir. “12 Eylül” düzeni ile birlikte gazetecilerin-yayıncıların toplu sözleşme düzeni kullanılamaz hale getirilmiş; böylece sendikal hareket işlevsiz duruma sokulmuştur. Sendikal hak ve özgürlük ihlalleri giderek artmış; basın ve gazetecilik sektöründe ise bu sınırlandırmalar ve ihlaller daha ciddi bir boyuta ulaşmıştır.

Türkiye, son iki yıldır dünya genelinde en çok tutuklu gazetecinin olduğu ülkedir. Terör örgütü adı altında gazeteciler tutuklanıyor, gazetecilik suç faaliyeti olarak gösteriliyor. Diğer yandan, işlerinin gereğini yerine getiren basın emekçileri işten çıkarılıyor.

Türkiye, dünyada basını özgür olmayan ülkelerden biri ve sıralamada 134. durumda. Avrupa’da ise 42 ülke arasında basını özgür olmayan tek ülke olarak yer alıyor.

Siyasi iktidar, gazetecileri, hedef gösteriyor, tehdit ediyor, medya patronlarını tehdit ederek işten attırıyor. Enerji, finans, inşaat, madencilik, otomotiv, turizm, telekomünikasyon gibi sektörlerde de faaliyet gösteren medya patronları, “küçülme”, “havuz”, “yeniden yapılanma”, “e-gazetecilik” gibi gerekçelerle gazetecileri işten atıyor. Gezi sürecinden bu yana gazetecilik mesleğini layıkıyla yerine getirmeye çalışan gazeteciler, tehdit, baskı, işten atma denklemiyle karşı karşıya kalmaktadırlar. Ya penguen olacaklar ya da işlerinden olacaklar... Bu süreç, Soma katliamının ardından bugün de devam etmektedir. Soma katliamında olayı her yönüyle duyurmaya çalışan gazeteciler, kolluk güçlerinin hedefi haline gelmiştir. Son iki yıl içerisinde yaşanan toplumsal olaylarda birçok gazeteci polis şiddetinin darptan gözaltına, hakaretten baskıya kadar her türlüüne maruz kalmıştır. Böylelikle polis şiddeti, basın emekçilerinin mesleki risklerinden biri haline almıştır. Bu siyasi iktidarın artık açık bir şekilde medyayı da tahakküm altına aldığı net göstergesidir.

Gazetecilere ilişkin bir diğer sorun, internet üzerinden yayın yapan gazetecilerin yaşadığı sorunlardır. Bu şekilde çalışan gazetecilerin büyük bir çoğunluğu ne yazık ki gazeteci olarak tanımlanmamaktadır.

Unutulmamalıdır ki, gazetecilerin olmadığı, özgürce çalıştırılmadığı, yasaklanıp sansürlendiği toplumlarda, demokrasiden söz etmek de inandırıcı değildir.

Basın emekçileri açısından son 12 yıllık dönemde çalışma, örgütlenme ve diğer ekonomik ve sosyal haklar alanında yaşanan sorunları özetleyecek olursak:

- Demokrasilerde basın özgürlüğü anayasal bir hak olmasına rağmen, halkın haber alma hakkına aracılık eden gazeteciler birçok sosyal güvenceden yoksundur.
- İş güvencesi, medya patronlarının insafına terkedilmiştir.
- Basındaki işsizlik ve düşük ücretle çalışma rekor düzeydedir.
- İletişim fakültelerinin mezunları çaresiz, yarınsız durumdadır.
- Sosyal güvenlik hakları geriletilmiştir.
- İtibari hizmet hakkı, gazetecilere kısmen tanınmış; ancak birçok kişi kapsam dışında bırakılmıştır.
- Demokrasiyi, özgürlükleri, AB standartlarını getireceğini vaat ederek iktidar olan AKP yönetiminin hedef aldığı kurumların başında medya ve çalışanları gelmiştir.
- Başbakan kendisini eleştiren, farklı görüşü savunan gazeteciler, yayıncılar için açtığı davalarda rekorlar kırmış; basını “ya tarafsındır ya da karşı” anlayışı ile kutuplaşmaya sürüklemiştir.
- RTÜK siyasallaştırılmış, TRT’de kadrolaşma ve iktidar yanlısı yapılanma had safhaya ulaşmıştır.
- Gazeteciler, etik dışı iktidar söylemleriyle kamuoyu karşısında küçük düşürülmüş, mesleklerinin gereklerini yerine getirirken hedef haline getirilmişlerdir.
- Bu ülkede gazeteciler öldürülmüş ve failleri hala bulunamamış, davalar hala sonuçlandırılmamış, devlet kurumları davaları sabote etmiştir.

SONUÇ

Görüldüğü üzere, Türkiye’de sendikal hak ve özgürlüklerin ihlal edildiği, kısıtlandığı, yasaklandığı bir çalışma yaşamı ile karşı karşıya kalınmaktadır.

Bu tablo, çalışanlar açısından bir cehennem, sermaye içinse bir cennet görünümündedir!

Endüstriyel ilişkiler sisteminde bir gözetmen, denetmen olarak yer alan devlet, artık en büyük işveren olarak, kuralsız ve taşeron çalışma biçimlerinin önemli bir aktörü haline gelmiştir.

Çalışanların hak ve özgürlüklerini korumak üzere ortaya çıkan sendikalar ne yazık ki bu sürece karşı etkin bir mücadele mekanizması işletmemektedir. Bu durumun yapısal nedenleri olduğu kadar mevzuatla getirilen kısıtlama ve yasaklardan kaynaklanan dışsal nedenleri de bulunmaktadır.

Ancak en önemli unsur sendikal yaklaşım sorunudur. Bu kapsamda sendikalar işyeri temelli sendikal hak ve özgürlük geliştirici mücadele yönteminin uygulayıcıları olmak yerine sadece hizmet sunan yapılara dönüştürülmüştür. Aynı zamanda demokratik sendikal yapılar yerine hiyerarşik, bürokratik örgütler ortaya çıkmış ve sendikal hareket parçalanmıştır.

Tüm dünyada sendikalar sermayenin uluslararasılaşması, merkezileşmesi ve yoğunlaşmasına karşı etkin mücadele edebilmek için gerek uluslararası alanda gerek ulusal düzeyde birleşmeye yönelirken, Türkiye’de ne yazık ki sendikal hareket, gerek konfederasyonlar gerekse sendikalar düzeyinde parçalanmakta ve süreç karşısında çaresiz kalmaktadır.

Nitekim sendikalar, 6356, 6552, 6331 ve 4688 sayılı kanunlar gibi çalışma yaşamı ve sendikal hak ve özgürlükleri doğrudan ilgilendiren kanunların yapım süreçlerinde toplumsal aktör olmaktan çıkmış, temsil güçlerini yitirmişlerdir.

Sendikal hareket sadece dönüşen bu yapının sonuçlarıyla yaşamaya çalışan örgütler topluluğu haline gelmiştir.

Bütün bu hak ve özgürlüklerin gelişmesi için öncelikle sendikal anlayışın değişmesi gerekir. Demokratik, güçlü, ortak hareket edebilen, sürece karşı emek adına mücadele perspektifini geliştirebilecek kurumsal yapılar oluşturulmalıdır. Sendikalar artık siyasetin üstünde ya da uzağında değil, üyeleri ve işçi sınıfı adına tam ortasında yer almalıdır.

Siyaseten yeniden toplumsal aktör olabilmenin ön koşulu güçlü ve kitlesel sendika anlayışının yeniden hayata geçirilmesidir.

Bizler, bugün Sendikal Güç Birliği Platformu’nu oluşturan sendikalar, böyle bir ihtiyacı, böyle bir sorunu 2011 yılında tanımlayarak yola çıktık. Amacımız, demokratik, mücadelecı ve güçlü yeni bir sendikal hareket ortaya koymaktı. Ancak bu çerçevede çalışma hakkı ve çalışma yaşamının diğer sorunları çözülebilir.