

DİSK/GENEL-İŞ YILLIĞI

2021-2022
YEARBOOK FOR 2021-2022



EMEĞİN DURUMU

DİSK/GENEL-İŞ
YILLIĞI

2021-2022
YEARBOOK FOR 2021-2022

DİSK/GENEL-İŞ YILLIĞI '21 -'22

Sahibi: DİSK/GENEL-İŞ Sendikası adına Genel Başkan **Remzi ÇALIŞKAN**

Sorumlu Yazı İŞleri M¼d¼r¼: **H¼seyin YaŐar G¼NDOĐDU**

Grafik Tasarım: Erkal T¼lek - Ali Toplu

Adres: Çankırı Caddesi No: 28 Kat: 4-9 Ulus/ANKARA

Tel: (0312) 309 15 47 **Fax:** (0312) 309 10 46

www.genel-is.org.tr * bilgi@genel-is.org.tr * basin@genel-is.org.tr

Basım Yeri: GiriŐim Ajans Matbaa Samanyolu cd. No:35 İskitler/ANKARA

(0312 342 19 18) **Matbaa Sertifika No:** 47852 **Baskı Tarihi:** Mayıs 2024

İçindekiler

Tablolar Listesi

Grafikler Listesi

Giriş

Serdal BAHÇE, AKP İKTİSADİYATI **7**

Ali Murat ÖZDEMİR, EMPERYALİZMİN NERESİNDEYİZ? **19**

Gülay TOKSÖZ KÜRESEL GELİŞMELER IŞIĞINDA

TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI **24**

Murat ÖZVERİ İŞÇİ SAĞLIĞI İŞ GÜVENLİĞİ VE İŞ CİNAYETLERİ **37**

BİRİNCİ KISIM EMEĞİN GENEL GÖRÜNÜMÜ

ÖZET **61**

SUMMARY **65**

1. BÖLÜM: ÜRETİM

- 1.1. Üretim ve İstihdam **69**
- 1.2. Çalışma Süreleri **83**
- 1.3. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği **86**
- 1.4. İşsizliğin Görünümü **93**
- 1.5. İstihdamın Genel Görünümü **102**

2. BÖLÜM: KAMU İSTİHDAMI

- 2.1. Kamuda İstihdamın Dönüşümü **109**
- 2.2. Belediye İstihdamı ve Yapısı **117**

3. BÖLÜM: BÖLÜŞÜM

- 3.1. Ücretler ve Asgari Ücret **119**
- 3.2. Borçluluk ve Gelir Dağılımı **123**

İKİNCİ KISIM EMEĞİN GÜNDEMİ

ÖZET 157

SUMMARY 161

4. BÖLÜM: KÜRESEL GÜNDEM

- 4.1. Küresel İstihdam ve Ekonomik Yavaşlama **167**
- 4.2. Küresel Yoksulluk ve Temel Gelir **168**
- 4.3. Küresel Göç Dalgası **175**
- 4.4. Yeni Dijital Tartışmalar, Yapay Zeka ve Eğilimler **176**
- 4.5. Neo-Faşizm, Sağ Popülizm ve Sol Arayışlar **182**
- 4.6. Latin Amerika'daki Gelişmeler **183**
- 4.7. Çin-Rusya Eksenli Yeni Kutuplaşma **184**

5. BÖLÜM: TÜRKİYE GÜNDEMİ

- 5.1. Kamu Kaynaklarının Gaspı **187**
- 5.2. Enflasyon, Barınma Krizi ve Yoksulluk Yönetimi **192**
- 5.3. Otoriterleşme ve Gericilik **196**
- 5.4. Kaçak Göçmen ve Sığınmacılar **200**
- 5.5. Teknoloji ve Emek Piyasasında Dönüşüm **201**
- 5.6. 2021-2022 Yasal Değişiklikleri **202**

ÜÇÜNCÜ KISIM ÖRGÜTLÜLÜK VE MÜCADELENİN GENEL GÖRÜNÜMÜ

ÖZET 207

SUMMARY 211

6. BÖLÜM: DÜNYADA SENDİKAL MÜCADELE

- 6.1. Uluslararası Sendikal Örgütlerde Mücadele Gündemleri **215**
- 6.2. Dünyada İşçi Eylemleri **227**

7. BÖLÜM: TÜRKİYE'DE SENDİKAL ÖRGÜTLÜLÜK VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ

7.1 Sendikalaşma Göstergeler Üzerinden Türkiye'de

Örgütlenme, Toplu İş Sözleşmesi Hakkı **229**

7.2. Kamu Kesimi Toplu İş Sözleşmeleri **244**

8. BÖLÜM GREVLER VE DİRENİŞLER

8.1. 2021-2022 Yıllarında Türkiye'de İşçi Eylemleri **247**

8.2. DİSK/GENEL-İŞ 2021-2022 Basın Açıklamaları ve Eylemleri **251**

Kaynakça 253

Contents

List of Tables

List of Figures

Introduction

Serdal BAHÇE, AKP ECONOMICS **7**

Ali Murat ÖZDEMİR, WHERE ARE WE IN IMPERIALISM? **19**

Gülay TOKSÖZ WOMEN'S EMPLOYMENT IN TURKEY

IN THE LIGHT OF GLOBAL DEVELOPMENTS I **24**

Murat ÖZVERİ WORKER HEALTH, WORK SAFETY AND WORK MURDERS **37**

PART I: GENERAL VIEW OF LABOR

SUMMARY 65

1. CHAPTER: PRODUCTION

- 1.1. Production and Employment **69**
- 1.2. Working Hours **83**
- 1.3. Worker Health and Occupational Safety **86**
- 1.4. Outlook For Unemployment **93**
- 1.5. General View of Employment **102**

2. CHAPTER: PUBLIC EMPLOYMENT

- 2.1. Transformation of Public Employment **109**
- 2.2. Municipal Employment and Structure **117**

3. CHAPTER: DISTRUBITION

- 3.1. Wages and Minimum Wage **119**
- 3.2. Indebtedness and Income Distribution **123**

PART II: LABOR'S AGENDA

SUMMARY 161

4. CHAPTER: GLOBAL AGENDA

- 4.1. Global Employment and Economic Slowdown **167**
- 4.2. Global Poverty and Basic Income **168**
- 4.3. Global Migration **175**
- 4.4. New Digital Debates, Artificial Intelligence and Trends **176**
- 4.5. Neo-Fascism, Right-Wing Populism and Leftist Pursuits **182**
- 4.6. Developments In Latin America **183**
- 4.7. New China-Russia Polarization **184**

5. CHAPTER: TURKEY AGENDA

- 5.1. Usurpation of Public Resources **187**
- 5.2. Inflation, Housing Crisis and Poverty Management **192**
- 5.3. Authoritarianism and Backwardness **196**
- 5.4. Illegal Immigrants and Refugees **200**
- 5.5. Technology and Labor Market Transformation **201**
- 5.6. 2021-2022 Legal Changes **202**

PART III: GENERAL VIEW OF ORGANIZATION AND STRUGGLE

SUMMARY 211

6. CHAPTER: TRADE UNION STRUGGLE AROUND THE WORLD

- 6.1. Struggle Agendas In International Trade Union Organizations **215**
- 6.2. Labor Protests Around The World **227**

7. CHAPTER: UNION ORGANIZATION AND COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENTS IN TURKEY

- 7.1 Right To Organize and Collective Bargaining In Turkey
Based On Unionization Indicators **229**
- 7.2. Public Sector Collective Labor Agreements **244**

8. CHAPTER: STRIKES AND RESISTANCE

- 8.1. Labor Protests In Turkey In 2021-2022 **247**
- 8.2. DİSK/Genel-İş 2021-2022 Press Statements and Actions **251**

Tablolar

- Tablo 1.1. İktisadi Faaliyet Kollarına Göre Sektörlerin Büyüme Oranları, 2021-2022
- Tablo 1.2. Gayrisafi yurt içi hasıla, iktisadi faaliyet kollarına (A21) göre cari fiyatlarla (değer, pay, değişim oranı), 2021-2022
- Tablo 1.3. Yıllara göre sicilden ve meslekten terk esnaf sayısı
- Tablo 1.4. Yıllara göre açılan ve kapanan şirket sayıları
- Tablo 1.5. İktisadi faaliyet kollarına göre açılan ve kapanan şirket sayıları
- Tablo 1. 6. Yıllara göre kredi kartı sahipliği
- Tablo 1.7. Ülkelere Göre İşgücüne Katılma Oranları
- Tablo 1. 8. Ülkelere Göre İstihdama Katılma Oranları
- Tablo 1.9. Türkiye’de İşgücüne Katılma ve İstihdam
- Tablo 1.10. İstihdam Edilenlerin İşteki Durumu
- Tablo 1.11. İstihdamın Sektörel Dağılımı
- Tablo 1. 12. Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılık
- Tablo 1. 13. Ülkelere Göre Haftalık Ortalama Çalışma Süreleri
- Tablo 1.14. Yıllara Göre Haftalık Çalışma Süreleri ve İstihdam Edilenlerine Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılıkları
- Tablo 1.15. Ülkelere Göre İşsizlik Oranları
- Tablo 1.16. Türkiye’de İşsizlik
- Tablo 1.17. Dar ve Geniş Tanımlı Kadın İşsizliği
- Tablo 1.18. Dar ve Geniş Tanımlı İşsizlik
- Tablo 1.19. Cinsiyete Göre İşgücüne Katılma, İstihdam Sayı ve Oranları
- Tablo 1.20. İşteki Durumuna Göre Kadın İstihdamı
- Tablo 1. 21. Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılıklarına Göre Kadın İstihdamı
- Tablo 1. 22. Kadınların Yoksulluk, Çalışan Yoksulluğu Sayı ve Oranları
- Tablo 1. 23. Kadınların İşgücüne Dahil Olamama Nedenleri
- Tablo 1. 24. Gençlerin İşgücüne Katılma, İstihdam Sayı ve Oranları
- Tablo 1. 25. İşteki Durumuna Göre Genç İstihdamı
- Tablo 1. 26. Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılıklarına Göre Genç İstihdamı
- Tablo 1. 27. Gençlerde yoksulluk, sayı ve oranları, 2022.
- Tablo 1. 28. Statülerine Göre Göçmen Sayıları
- Tablo 1.29. Yıllara Göre Verilen Çalışma İzinleri
- Tablo 1. 30. Ülkelere Göre Verilen Çalışma İzinleri
- Tablo 1. 31. Ekonomik Faaliyetlere Göre Verilen Çalışma İzinleri
- Tablo 1. 32. Yıllara Göre Çocuk İşçiler ve Cinsiyet Dağılımı (15-17 Yaş)
- Tablo 1. 33. Çocuk İşçi ve Çıraklar Toplamı
- Tablo 1. 34. Çocuklarda Yoksulluk, Sayı ve Oranları
- Tablo 2.1. GSYH İçinde Kamu Harcamalarının Payı (yüzde)

- Tablo 2.2. Yıllara göre kamu ve özel sektör istihdamı
- Tablo 2.3. Kamuda ve Özel Sektörde İstihdam
- Tablo 2.4. Statülerine ve Yıllara Göre Kamuda İstihdam
- Tablo 2.5. Statülerine ve Yıllara Göre Belediyelerde İstihdam
- Tablo 3.1. AB Ülkelerinde, ABD ve Türkiye'de Asgari Ücret (2012-2022) (Avro) (Yüzde)
- Tablo 3.2. Türkiye'de Asgari Ücret ve Diğer Emek Gelirleri (2002-2022)
- Tablo 3.3. AB Ülkelerinde ve Türkiye'de Asgari Ücret Civarında Çalışanların Oranı (2021) (Yüzde)
- Tablo 3.4. Yıllara göre gelir gruplarının milli gelirden aldığı pay
- Tablo 3.5. Yıllara göre Türkiye'de yoksul sayısı ve yoksulluk oranları
- Tablo 3.6. Gelire göre sıralı yüzde 20'lik gruplarda tüketim harcamasının türlerine göre dağılımı
- Tablo 3.7. Seçilmiş Yaşam Koşulları Göstergeleri (2021-2022)
- Tablo 3.8. Vergi Gelirlerinin Dağılımı (2021-2022)
- Tablo 3.9. Gelir Vergisi Tarifesi (Ücretliler) (2021)
- Tablo 3.10. Gelir Vergisi Tarifesi (Ücretliler) (2022)
- Tablo 3.11. Merkezi bütçe gelir vergisi istatistikleri (2020-2022)
- Tablo 3.12. Sağlık harcamaları (2021-2022)
- Tablo 3.13. Sağlık harcamalarına ilişkin temel göstergeler (2021-2022)
- Tablo 3.14. Türkiye'de sektörlere göre hastane sayısı (2022)
- Tablo 3.15. Türkiye'de sektörlere göre yatak sayısı (2022)
- Tablo 3.16. Sağlık personelinin sektörlere ve ünvanlara göre dağılımı (2022)
- Tablo 3.17. Ünvanlara göre 100.000 kişiye düşen personel sayısı (2022)
- Tablo 3.17. Ünvanlara göre 100.000 kişiye düşen personel sayısı (2022)
- Tablo 3.18. Eğitim harcamaları temel göstergeleri, 2021-2022
- Tablo 3.19. Rakamlarla Türkiye'de sosyal yardımlar (2019-2022)
- Tablo. 4.1. Yeni Belirsizlikler Bileşkesi
- Tablo 4.2. Küresel Jeopolitikte Koridor Savaşları
- Tablo 5.1. Türkiye'de Okulların ve Öğrencilerin Kamu ve Özel Sektöre Göre Dağılımı
- Tablo 7.1. Sendikalaşma Oranlarının Seyri
- Tablo 7.2. Konfederasyonlara Göre Sendikalaşma
- Tablo 7.3. İşçi Sayısına Göre İşkolları ve Sendikalılık Oranları
- Tablo 7.4. Sendikalaşma Oranları En Yüksek 5 İşkolu
- Tablo 7.5. Sendikalaşma Oranları En Düşük 5 İşkolu
- Tablo 7.6. Yıllara ve İşkollarına Göre İmzalanan Toplu İş Sözleşmeleri (2021-2022)
- Tablo. 8.1.DİSK/Genel-İş Basın Açıklamaları Ve Eylemleri (2011-2022)

Tables

- Table 1.1. Growth Rates of Sectors by Branches of Economic Activity, 2021-2022
- Table 1.2. Gross domestic product at current prices (value, share, rate of change) by branches of economic activity (A21), 2021-2022
- Table 1.3. Number of tradesmen who left the registry and the profession by years
- Table 1.4. Number of opened and closed companies by year
- Table 1.5. Number of opened and closed companies by branches of economic activity
- Table 1. 6. Credit card ownership by years
- Table 1.7. Labor Force Participation Rates by Country
- Table 1. 8. Employment Participation Rates by Country
- Table 1.9. Labor Force Participation and Employment in Turkey
- Table 1.10. Employment Status of the Employed
- Table 1.11. Sectoral Breakdown of Employment
- Table 1. 12. Enrollment in a Social Security Institution
- Table 1. 13. Average Weekly Working Hours by Country
- Table 1.14. Weekly Working Hours by Years and Social Security Institution Registrations of the Employed
- Table 1.15. Unemployment Rates by Country
- Table 1.16. Unemployment in Turkey
- Table 1.17. Narrow and Broad Definition of Female Unemployment
- Table 1.18. Narrow and Broad Definition of Unemployment
- Table 1.19. Number and Rates of Labor Force Participation and Employment by Gender
- Table 1.20. Employment of Women by Employment Status
- Table 1. 21. Women's Employment by Social Security Institution Registration
- Table 1. 22. Number and Rates of Women's Poverty and Working Poverty
- Table 1. 23. Reasons why women are not included in the labor force
- Table 1. 24. Number and Rates of Youth Labor Force Participation and Employment
- Table 1. 25. Youth Employment by Employment Status
- Table 1. 26. Youth Employment by Social Security Institution Registration
- Table 1. 27. Youth poverty, numbers and rates,2022.
- Table 1. 28. Number of Migrants by Status
- Table 1.29. Work Permits Issued by Year
- Table 1. 30. Work Permits Issued by Country
- Table 1. 31. Work Permits by Economic Activities
- Table 1. 32. Child Laborers and Gender Distribution by Years (15-17 Years)
- Table 1. 33. Total Child Laborers and Apprentices
- Table 1. 34. Child Poverty, Number and Rates

Table 2.1. Share of Public Expenditures in GDP (percent)
Table 2.2. Public and private sector employment by years
Table 2.3. Employment in the Public and Private Sector
Table 2.4. Public Sector Employment by Status and Years
Table 2.5. Employment in Municipalities by Status and Years
Table 3.1. Minimum Wage in EU Countries, USA and Turkey (2012-2022) (Euro)
(Percent)
Table 3.2. Minimum Wage and Other Labor Income in Turkey (2002-2022)
Table 3.3. Proportion of People Working at Minimum Wage in EU Countries
and Turkey (2021) (Percent)
Table 3.4. Share of income groups in national income by years
Table 3.5. Number of poor and poverty rates in Turkey by years
Table 3.6. Distribution of consumption expenditures by type in 20 percent
groups ordered by income
Table 3.7. Selected Living Conditions Indicators (2021-2022)
Table 3.8. Distribution of Tax Revenues (2021-2022)
Table 3.9. Income Tax Tariff (Wage Earners) (2021)
Table 3.10. Income Tax Tariff (Wage earners) (2022)
Table 3.11. Central budget income tax statistics (2020-2022)
Table 3.12. Health expenditures (2021-2022)
Table 3.13. Key indicators for health expenditures (2021-2022)
Table 3.14. Number of hospitals by sector in Turkey (2022)
Table 3.15. Number of beds by sector in Turkey (2022)
Table 3.16. Distribution of health personnel by sectors and titles (2022)
Table 3.17. Number of personnel per 100,000 people by titles (2022)
Table 3.17. Number of personnel per 100,000 people by titles (2022)
Table 3.18. Key indicators of education expenditures, 2021-2022
Table 3.19. Social assistance in Turkey in figures (2019-2022)
Table. 4.1. New Uncertainties Composite
Table 4.2. Corridor Wars in Global Geopolitics
Table 5.1. Distribution of Schools and Students by Public and Private Sector
in Turkey
Table 7.1. Course of Unionization Rates
Table 7.2. Unionization by Confederations
Table 7.3. Lines of Business and Unionization Rates by Number of Workers
Table 7.4. The 5 Trades with the Highest Unionization Rates
Table 7.5. The 5 Trades with the Lowest Unionization Rates
Table 7.6. Collective Bargaining Agreements Signed by Year and Line of Busi-
ness (2021-2022)
Table. 8.1.DİSK/Genel-İş Press Releases and Actions (2011-2022)

Grafikler

Grafik 1.1. Yıllara göre işgücü ödemeleri ve net işletme artışı

Grafik 1.2. Çalışılan Haftalık Saate Göre İstihdam Sıklığı (Haftalık 50 Saat ve Üzeri)

Grafik 1.3. İş Cinayetlerinin İşkollarına Göre Dağılımı (2021)

Grafik 1.4. İş Cinayetlerinin Nedenlerine Göre Dağılımı (2021)

Grafik 1.5. İş Cinayetlerinin İşkollarına Göre Dağılımı (2022)

Grafik 1.6. İş Cinayetlerinin Nedenlerine Göre Dağılımı (2022)

Grafik 1.7. Genel İşler İşkolunda İş Cinayetleri

Grafik 1.8. Bölgelere Göre İşsizlik

Grafik 1.9. Eğitim Durumuna Göre İşsizlik

Grafik 1.10. . OECD, AB ve Türkiye'de Kadın İşsizliği

Grafik 1.11. Yaş Gruplarına Göre İşsizlik Oranları

Grafik 1.12. Ne İstihdamda Ne Eğitimde Olan Gençlerin Oranları

Grafik 2.1. Toplam İstihdam İçinde Kamu İstihdam Oranları (2021)

Grafik 2.2. Cinsiyete Göre Ülkelerin Kamu İstihdam Oranları (2020)

Grafik 2.3. Toplam İstihdam içinde kamu sektörü istihdam oranı (2020) (%)

Grafik 3.1. Milli gelir içinde işgücüne yapılan ödemeler ve işletmelerin fazlaları (2019-2022)

Grafik 3.2. Avrupa ülkeleri içinde gelir dağılımı eşitsizliği (2022)

Grafik 3.3. Avrupa ülkeleri içinde en yüksek ve en düşük gelir grupları arasındaki eşitsizlik oranı (2021)

Grafik 3.4. Harcama gruplarına göre enflasyondaki yıllık değişim oranları (2022)

Grafik 3.5. Yıllara göre sürekli yoksulluk oranı

Grafik 3.6. Eğitim durumlarına göre yoksulluk oranları (2021-2022)

Grafik 3.7. Sürekli yoksulluk oranları (2021-2022)

Grafik 3.8. Yıllara göre açlık ve yoksulluk sınırı (TÜRK-İŞ)

Grafik 3.9. Yıllara göre açlık ve yoksulluk sınırı (Birleşik Metal-İş)

Grafik 3.10. Harcama Türlerine Göre Hanehalkı Harcamalarının Dağılımı (2022)

Grafik 3.11. Hanehalkı Harcamalarının Yıllara Göre Durumu (2019-2022)

Grafik 3.12. Hanelerin yaşam göstergelerini karşılayamama oranları

Grafik 3.13. Hanehalkı finansal yükümlülükleri (2021-2022)

Grafik 3.14. Hanehalkı borçlarının dağılımı (2021-2022)

Grafik 3.15. Türkiye'de yıllara göre kart sayıları (milyon) (2020-2022)

Grafik 3.16. Yıllara göre vergi oranları

Grafik 3.17. Sağlık harcamaları (2013-2022)

Grafik 3.18. Kişi başına sağlık harcaması (2013-2022)

Grafik 3.19. Toplam eğitim harcaması (2011-2022)

Grafik 3.20. Finans kaynaklarına göre eğitim harcamalarının dağılımı (Yüzde) (2022)

- Grafik 3.21. Eğitim düzeylerine göre öğrenci başına yapılan harcama tutarı (TL) (2021-2022)
- Grafik 4. 1. Küresel Gelir ve Servet Eşitsizliği (2021)
- Grafik 4.2. Dünyada Gelir Gruplarının Payları (2021)
- Grafik 4.3. Dünya Genelinde Gelir Uçurumu (2021)
- Grafik 4.4. Dünya Genelinde Servet Eşitsizliği (2021)
- Grafik 4. 5. Küresel Gelir Eşitsizliği “En Yüksek 10/ En Alt 50” Oranı (1820-2020)
- Grafik 4.6. Küresel Gelir Eşitsizliği Eğilimi (1820-2020)
- Grafik 4.7. Zengin Ülkelerde Özel Sektörün Yükselişi ve Kamu Servetinin Düşüşü (1970-2020)
- Grafik 4.8. Yapay Zeka ve Büyük Verinin Mesleklere Etkisi
- Grafik 7.1. Resmi Sendikalaşma Oranları
- Grafik 7.2 Fiili Sendikalaşma Oranları
- Grafik 7.3. Konfederasyonlara Göre Yeni Sendika Üyelerinin Dağılımı
- Grafik 7.4. Konfederasyonlara Göre Sendikalı İşçi Sayısı
- Grafik 7.5. İşçi Sendikaları Sayısı
- Grafik 7.6. İşkolu Barajını Aşan Sendikaların Konfederasyonlara Göre Dağılımı
- Grafik 7.7. Sendikalaşma Oranları Karşılaştırması
- Grafik 7.8. Sendikalı İşçi Sayısı Karşılaştırması

Graphics

Graph 1.1. Labor payments and net operating surplus by years

Chart 1.2. Frequency of Employment by Weekly Hours Worked (50 Hours and Over Per Week)

Chart 1.3. Distribution of Occupational Homicides by Line of Work (2021)

Chart 1.4. Distribution of Occupational Homicides by Causes (2021)

Graph 1.5. Distribution of Occupational Homicides by Line of Business (2022)

Chart 1.6. Distribution of Occupational Homicides by Causes (2022)

Graph 1.7. Occupational Homicides in the General Work Sector

Graph 1.8. Unemployment by Regions

Graph 1.9. Unemployment by Education Level

Graph 1.10. Female Unemployment in OECD, EU and Turkey

Graph 1.11. Unemployment Rates by Age Groups

Graph 1.12. Proportion of Young People Neither in Employment nor in Education

Chart 2.1. Public Employment Ratios in Total Employment (2021)

Chart 2.2. Public Employment Rates of Countries by Gender (2020)

Chart 2.3. Public sector employment rate in Total Employment (2020) (%)

Chart 3.1. Payments to labor force and enterprises' surpluses in national income (2019-2022)

Graph 3.2. Income inequality in European countries (2022)

Chart 3.3. Inequality between the highest and lowest income groups in European countries (2021)

Chart 3.4. Annual rates of change in inflation by expenditure groups (2022)

Chart 3.5. Permanent poverty rate by years

Chart 3.6. Poverty rates by education level (2021-2022)

Chart 3.7. Persistent poverty rates (2021-2022)

Graph 3.8. Hunger and poverty line by years (TÜRK-İŞ)

Graph 3.9. Hunger and poverty line by years (Birleşik Metal-İş)

Chart 3.10. Breakdown of Household Expenditures by Expenditure Types (2022)

Chart 3.11. Household Expenditures by Years (2019-2022)

Graph 3.12. Rates of households' inability to meet life indicators

Chart 3.13. Household financial liabilities (2021-2022)

Chart 3.14. Distribution of household debts (2021-2022)

Chart 3.15. Number of cards in Turkey by years (million) (2020-2022)

Graph 3.16. Tax rates by years

Graph 3.17. Health expenditures (2013-2022)

Graph 3.18. Health expenditure per capita (2013-2022)

Chart 3.19. Total education expenditure (2011-2022)

Chart 3.20. Distribution of education expenditures by financial sources (Percentage) (2022)

Chart 3.21. Expenditure per student by education level (TL) (2021-2022)

Chart 4.1. Global Income and Wealth Inequality (2021)
Chart 4.2. Shares of Income Groups in the World (2021)
Chart 4.3. Income Gap Worldwide (2021)
Chart 4.4. Wealth Inequality Worldwide (2021)
Graph 4.5. Global Income Inequality “Top 10 / Bottom 50” Ratio (1820-2020)
Graph 4.6. Global Income Inequality Trend (1820-2020)
Rise of the Private Sector and Decline of Public Wealth in Rich Countries
(1970-2020)
Graph 4.8. Impact of Artificial Intelligence and Big Data on Professions
Graph 7.1. Official Unionization Rates
Graph 7.2 Actual Unionization Rates
Graph 7.3. Distribution of New Union Members by Confederation
Graph 7.4. Number of Unionized Workers by Confederations
Graph 7.5. Number of Labor Unions
Graph 7.6. Breakdown of Trade Unions Exceeding the Labor Threshold by
Confederation
Graph 7.7. Comparison of Unionization Rates
Graph 7.8. Comparison of the Number of Unionized Workers



GİRİŞ

Türkiye'nin 2021-2022 yılları arasında yaşadıklarını iktisadi, siyasi ve ideolojik yapıların bütünlüğü içinde açıklamalıyız. Ancak böyle bir açıklama bize mücadele başlıklarını sunabilir. İktidarın yanlış ekonomi politikaları ve siyasi baskılarıyla birlikte son yıllarda ekonomik ve toplumsal alanda giderek yönetilemez bir bunalım ortamı açığa çıkmıştır. Bu bunalım yüksek enflasyon, toplumun geniş kesimlerine yayılan derin yoksulluk, kitleselleşmiş işsizlik ve güvencesizlik, büyük gelir adaletsizliği, artan borçluluk ve toplumsal yaşamın erozyonu gibi sorunlarla kendini göstermektedir.

2021-2022 dönemi, Türkiye'de iktisadi alanda neoliberal politikaların kurumsallaştırıldığı, enflasyon, hayat pahalılığı ve yoksulluğun derinleştiği yıllardır. İşgücüne katılım oranı oldukça düşüktür. Dolayısıyla çalışma çağındaki nüfusun ancak yarısı çalışma ve kazanç sağlama olanağına sahip; diğer yarısı ise bundan yoksundur. Uzun çalışma süreleri ve düşük ücretler de ciddi sorunlar olarak ortaya çıkmıştır. Bu koşullarda kamu istihdamı da giderek yavaşlamaktadır. Bu yıllarda bölüşümdeki adaletsizlik derinleşmiştir. Yoksulluk ve çalışan yoksulluğu da giderek artmıştır. Toplumun büyük çoğunluğu ihtiyaçlarını giderebilmek için şiddetli bir borçlanma sürecine girmiştir. Dolaylı vergilerin art-

masıyla vergi yükü doğrudan çalışanlara yüklenmekte ve zaten düşük olan ücretlerle birlikte çalışanlar bir de vergi yükü altında ezilmektedir.

Türkiye'de 2021-2022 yılları siyasi alanda otoriter bir tek parti iktidarının hakim kılınmaya çalışıldığı yıllardır. Siyasi süreçlerde emek örgütleri, emekten yana siyaset üreten toplumsal yapılar ve partiler siyasi süreçlerin dışına itilmektedir. Yasa-yürütme-yargı süreçlerinde güçler ayrılığının ortadan kaldırılması, demokratik süreçlerin işleyişine önemli bir darbe vurmuştur.

Buna karşın toplumsal muhalefet ve direniş pratikleri de giderek artmış, işçi sınıfının itirazları kimi zaman örgütlü kimi zaman kendiliğinden biçimler altında ortaya çıkmıştır. Türkiye'nin yaşadığı iktisadi ve siyasi krizin nasıl sonuçlar doğuracağı ise bu krizin kavranması ve örgütlenmesine bağlı olarak şekillenecektir.

DİSK/ Genel-İş '21-'22 de bu mücadelenin bir parçası olarak, ekonomik kriz koşullarında emeğe yönelik saldırıları, işçi sınıfının kayıplarını ya da güçlü işçi direnişlerini biriktirip yarına aktarma sorumluluğunu taşımaktadır.

DİSK/ Genel-İş '21-'22 yıllığı üç büyük kısımdan oluşuyor: *Emeğin Genel Görü-*



nümü, *Emeğin Gündemi, Örgütlülük ve Mücadelenin Genel Görünümü*. Yılığın açılış makalelerini Serdal Bahçe, Ali Murat Özdemir, Gülay Toksöz ve Murat Özveri yazdı. Bu makaleler, kriz koşullarını ekonominin genel işleyişi, otoriterleşme ve emperyalist politikalar üzerinden değerlendirirken krizde öne çıkan iş cinayetlerine ve kadın işgücü deneyimlerine ışık tutuyor.

Emeğin Genel Görünümü başlıklı ilk kısımda, temel göstergelere ilişkin 2021-2022 yıllarına ait veriler sunuluyor. Türkiye'nin iktisadi ve toplumsal ilişkilerine yönelik kapsamlı bir çerçeve oluşturmayı amaçlayan bu kısım *Üretim, Kamu İstihdamı ve Bölüşüm* başlıklı üç bölümden oluşuyor.

İkinci kısım olan *Emeğin Gündemi* ise, *Küresel Gündem ve Türkiye Gündemi* başlıklı iki bölümden oluşuyor. Bu kısımda, bir yandan 2021-2022 döneminde dünyada ve Türkiye'de emeğin gündemine dahil olan gelişmeler inceleniyor, diğer yandan ekonomik, toplumsal ve hukuksal çerçevede emeği ilgilendiren temel meseleler ve dönüşümler tartışılıyor.

Örgütlülük ve Mücadelenin Genel Görünümü başlıklı üçüncü kısımda ise 2021-2022 döneminde dünyada ve Türkiye'de sendikal mücadelede yaşanan gelişmeler, dönüşümler, zorluklar ve eğilimler ele alınıyor. Bu kısım, *Dünyada Sendikal Mücadele, Türkiye'de Sendikal Örgütlülük ve Toplu İş Sözleşmeleri, Grev ve Direnişler* başlıklı üç bölümden oluşuyor.

DİSK/Genel-İş 2021-2022 kolektif bir yazma ve üretme deneyimidir. Bu yılığın ha-

zırlanmasında katkısı olan herkese, başta yılığımızın editörlüğünü üstlenen Prof. Dr. Gamze Yücesan-Özdemir, Dr. Öğr. Üyesi Çağrı Kaderoğlu Bulut ve Genel Koordinatörümüz Serhat Salıhoğlu olmak üzere, teşekkürlerimizi sunuyoruz. Çalışmayı büyük çaba ve özveriyle yürüten başta Araştırma Dairesi Müdürü Özgün Millioğulları Kaya olmak üzere müdürlerimiz ve uzmanlarımız Engin Sezgin, Çağdaş Küpeli, Mine Dilan Kıran, Ekin Sarı Akalın, Mehtap Akpınar, Kıvanç Eliaçık, Derya Tüzin Bakırhan ve Erkal Tülek'e değerli katkılarından ötürü teşekkür ederiz. Önümüzdeki yıllarda da bu kolektif çabayı sürdürmeyi hedefliyoruz.

Bu çalışmamıza katkı sunan akademisyen dostlarımıza da teşekkür borçluyuz. Prof. Dr. Serdal Bahçe, Prof. Dr. Ali Murat Özdemir, Prof. Dr. Gülay Toksöz ve Dr. Murat Özveri kıymetli yazılarıyla çalışmamıza güç verdiler.

DİSK/Genel-İş '21-'22 kriz koşullarını yaşamlarında derinden hissedenen işçi sınıfına saygıyla hazırlanmıştır.

Mücadelemiz eşit, sömürsüz, adil bir gelecek mücadelesidir.

**DİSK/GENEL-İŞ
GENEL YÖNETİM KURULU**



INTRODUCTION

We need to explain what Turkey went through in 2021-2022 within the totality of economic, political and ideological structures. Only such an explanation can provide us with the headlines of struggle. With the wrong economic policies and political repression of the government, an increasingly unmanageable crisis has emerged in the economic and social sphere in recent years. This crisis manifests itself in problems such as high inflation, deep poverty spreading to large segments of society, mass unemployment and insecurity, gross income inequality, increasing indebtedness and the erosion of social life.

The period 2021-2022 is a period in which neoliberal policies were institutionalized in Turkey's economy and inflation, the cost of living and poverty deepened. The labor force participation rate is quite low. Therefore, only half of the working-age population has the opportunity to work and earn, while the other half is deprived of this opportunity. Long working hours and low wages have also emerged as serious problems. Under these conditions, public employment is also slowing down. Distributional injustice has deepened during these years. Poverty and working poverty have also increased. The vast majority of the society entered into a

process of heavy borrowing to meet their needs. With the increase in indirect taxes, the burden of taxation falls directly on the working people, who, with their already low wages, are crushed under the burden of taxation.

In Turkey, 2021-2022 are the years in which an authoritarian one-party government is trying to dominate the political arena. In political processes, labor organizations, social structures and parties that produce pro-labor politics are pushed out of political processes. The elimination of the separation of powers in the legislative-executive-judicial processes has dealt a significant blow to the functioning of democratic processes.

On the other hand, social opposition and resistance practices have gradually increased and the objections of the working class have emerged, sometimes in organized and sometimes in spontaneous forms. The consequences of Turkey's economic and political crisis will depend on how this crisis is understood and organized.

As part of this struggle, DİSK/ Genel-İş '21-'22 bears the responsibility of collecting and transferring to tomorrow the attacks on labor, the losses of the working

class or strong worker resistance under conditions of economic crisis.

DİSK/ Genel-İş '21-'22 consists of three major sections: General Outlook of Labor, Agenda of Labor, General Outlook of Organization and Struggle. Serdal Bahçe, Ali Murat Özdemir, Gülay Toksöz and Murat Özveri wrote the opening articles of the yearbook. These articles evaluate the conditions of the crisis through the general functioning of the economy, authoritarianism and imperialist policies, while shedding light on the workplace murders and women's labor experiences that stand out during the crisis.

The first section, titled General Outlook of Labor, presents data on basic indicators for the years 2021-2022. This section, which aims to create a comprehensive framework for Turkey's economic and social relations, consists of three parts: Production, Public Employment and Distribution.

The second section, Labor's Agenda, consists of two chapters: Global Agenda and Turkey's Agenda. In this section, on the one hand, the developments on the agenda of labor in the world and in Turkey in 2021-2022 are examined, and on the other hand, the main issues and transformations concerning labor in the economic, social and legal framework are discussed.

The third section, titled Overview of Organizing and Struggle, examines the developments, transformations, challenges and trends in the trade union struggle in the world and Turkey in 2021-2022. This

section consists of three chapters: Trade Union Struggle in the World, Trade Union Organization and Collective Bargaining Agreements in Turkey, Strikes and Resistance.

DİSK/Genel-İş 2021-2022 is a collective experience of writing and producing. I would like to thank everyone who contributed to the preparation of this yearbook, especially Prof. Dr. Gamze Yücesan-Özdemir, who edited the yearbook, Prof. Dr. Gamze Yücesan-Özdemir, Dr. Lecturer Çağrı Kaderoğlu Bulut and Prof. Dr. Çağrı Kaderoğlu Bulut. Prof. Dr. Gamze Yücesan-Özdemir, Dr. Çağrı Kaderoğlu Bulut and our General Coordinator Serhat Salihoğlu. We would like to thank Özgün Millioğulları Kaya, Director of the Research Department, and our managers and experts Engin Sezgin, Çağdaş Küpeli, Mine Dilan Kiran, Ekin Sarı Akalın, Mehtap Akpınar, Kıvanç Eliaçık, Derya Tüzin Bakırhan and Erkal Tülek for their valuable contributions. We aim to continue this collective effort in the coming years. We also owe a debt of gratitude to our academic friends who contributed to this study. Prof. Dr. Serdal Bahçe, Prof. Dr. Ali Murat Özdemir, Prof. Dr. Gülay Toksöz and Dr. Murat Özveri strengthened our work with their valuable articles.

DİSK/Genel-İş '21-'22 is prepared with respect to the working class who feel the crisis conditions deeply in their lives. Our struggle is for an equal, non-exploitative and just future.

**DİSK/GENEL-İŞ
GENERAL EXECUTİVE BOARD**



AKP İKTİSADİYATI

Serdal Bahçe*

I Çürüme

Çürüme yok oluşa giden tedrici bir yoldur. Çürüme acıklı bir süreçtir, ancak acılı mıdır? Acılı olmayabilir, eğer çürüme aynı zamanda sinir uçlarını ve hatlarını da çürütüyor ise. Toplumsal çürüme genelde acıklı ancak çoğunlukla acısız bir süreç olabilir, aynı durum ekonomik çürüme için de geçerlidir. Çürürsün, ancak hissetmezsin. Korkut Hoca'nın geçen hafta verdiği önemli mülakat bana bunu hatırlattı. Gazete Duvar'da Gülümhan Gülten'in Korkut Boratav ile yaptığı mülakat son derece önemli ve ilginç belirlemeleri barındırmaktadır.¹

Korkut Hoca toplumumuzun muhalif damarının birikmiş bilgeliğidir. Belirlemeleri hem doğru hem de ürktücüdür. Peki temel belirlemeleri nelerdir?

Birincisi, Korkut Hoca, AKP'nin son dönemlerinde yaşananın bir kriz olmadığını ancak ciddi bir ekonomik bir çürüme olduğunu belirtmiştir. Bu, teknik ekonomik anlamda bir krizin yokluğuna, Türkiye kapitalizminin kendisinin yapısal bir kriz olduğuna dair daha önce belirttiğimiz yargımızı doğrulamaktadır. Bilimde doğrulanmak önemlidir, dahası bu doğrulama en yetkin merciden geldiğinde değerlidir. Korkut Hoca, devam ederek, AKP'nin hem son seçimde hem

de 2015 Haziran'ından sonraki ekonomik büyüme ısrarını seçimlerin AKP tarafından kazanılmasında önemli bir faktör olarak görmektedir. Ekonomik büyüme ise özellikle son seçimden önce, tüm olumsuz şartlara rağmen özel sektöre sağlanan bol ve ucuz krediyle sağlanmış gibi görünmektedir. Ancak sermayenin kısa vadedeki rahatlamasının altında yatan sadece kredi ve fon musluklarının açılması değildir, emek aleyhine yaşanan büyük bölüşümsel şok da sermayeyi rahatlatmıştır.

Korkut Hoca tam da burada önemli bir bilgi vermektedir; malum özellikle gelişmiş kapitalist ülkelerde kârların sürüklediği enflasyona dair önemli bulgular ortaya dökülmektedir. Buna göre son yıllarda yaşanan enflasyonist sürecin ana sorumlularından birisi şirketlerin kârlarını arttırma güdüsüdür; fiyat artışlarını kârlarını arttıracak şekilde belirlemektedirler. Korkut Hoca yerinde bir şekilde Türkiye'de de aynı durumun geçerli olduğuna dair ipuçlarının olduğuna işaret etmektedir. Ben burada sadece bir tanesini vereyim. Bir zamanlar bir twitter mesajı için oturup ülkemizin büyük sermaye gruplarının yıllık faaliyet raporlarından 2021 ile 2022 kârlarına bakmıştım. soL Portal da haber yapmıştı.² Tablo aşağıdaki gibiydi.

¹ Bkz. <https://www.gazeteduvar.com.tr/korkut-boratav-ekonominin-cokmesini-degil-durgunlasarak-curumesini-yasiyoruz-makale-1638292>

² Bkz. <https://haber.sol.org.tr/haber/somurunun-tablosu-holdingler-karlarini-katlamaya-devam-ediyor-373343>

	Kâr(Milyar TL)		Artış (%)
	2021	2022	
Sabancı Holding	12	48.3	365.0
Koç Holding	15.2	69.8	459.2
Anadolu Holding	3.5	10.1	288.6
Eczacıbaşı Holding	0.6	1.5	250.0

Üstelik faaliyet raporların göre bu ensesi kalın holdinglerin bu süre içinde istihdamlarında ve üretim miktarlarında bu artışları açıklayacak bir yükseliş yoktu (dahası yıllık enflasyon da TÜİK verilerine göre yüzde 64 civarındaydı). Burada kâr çekişli enflasyonun izleri vardı.

Devam edelim. Korkut Hoca özellikle son ekonomik sürecin kaybedenlerinin beyaz yakalı emekçiler olduğunu vurgulamaktadır. Soru üzerine ise mavi yakalılarının da yoksul olmalarına rağmen durumlarını, devletin yaygın sosyal aktarım ve yardım mekanizmasından dolayı, koruyabildiklerini belirtmektedir (sevgili Hocamın tüm mülakatında sadece bu noktada bazı itirazlarım olabilir). Hoca buradan daha önemli bir sınıfsal-siyasal yargıya geçmektedir. Ona göre, özellikle bu yoksul mavi yakalı emekçiler (niteliksiz ve yoksul emekçiler) yoksulluklarının bilincinde değiller. Yazının girişinde vurguladığımız acısız, sinir uçlarını çürüten çürüme tam da buna denk düşmektedir. Bir tür bilinç kaybıdır, ya da yokluğudur. Daha da ötesi sınıfın kendi halinde devrimci, ve hatta talepkâr olamayacağını bir göstergesidir. Lenin'in kulakları çınliyordur herhalde, ona itiraz edenlerin de...

Korkut Hoca'nın önemli mülakatını özetlemeyi bırakalım. Mutlaka okunmalıdır. Bu nedenle daha fazla detay vermeyelim.

AKP döneminde Türkiye kapitalizminin sermayenin sınırsız egemenliğinin tesis edildiği bir yapı haline geldiğini bir kere daha vurgulayalım. Bu nedenle "her şey sermaye için, her şey sermayeye" şiarının geçerli olduğu bir dönem haline geldi. Sonraki haftalarda yazılacak, kapitalizmdeki ilkel birikim güdüsü baskın kılındı ve siyasi otorite sermayenin her türden derdini siyasi kararlarla çözme işini üstlendi. Üstelik bu süreçte oldukça esnek ve pragmatik bir yol tutturuldu. Seçim öncesindeki büyüme odaklı, düşük politika faizini gözetten politikalar bu anlamda iş bilmezlik değildi; sermayenin anlık çıkarları bunu gerektiriyordu.

Ancak sermayenin mutlak egemenliği sermaye için kısa vadede iyi olsa bile, uzun vadede (sermaye için bile) kötü sonuçlar yaratır. Nedeni Türkiye'ye özgü değildir kuşkusuz, neden kapitalizmin öz, has dinamiklerinde yatmaktadır. Nitekim Türkiye kapitalizmini büyüse bile çürüten ve böyle ilerleyen yapısal bir krize dönüştüren de bu dinamikler oldu. Büyüdükçe parçalanan ve canlılık dinamiklerini kaybeden bir yapı haline geldi. Nereden mi biliyoruz?

Şimdi birkaç gösterge üzerinden özellikle AKP dönemindeki makroekonomik performansı değerlendirelim. Burada okuyucuyu sıkmak pahasına birkaç gösterge sunalım.³ Öncelikle yatırımın üretkenlik etkisine bakalım. Yatırım kapitalist bir ekonomide hem cari

³ Buradaki veriler Dünya Bankası'nın Dünya Kalkınma Göstergeleri veri tabanından alınmıştır. İlişkiler hesaplanırken basit ekonometrik regresyon kullanılmıştır. Çalışan başına milli gelir ve sabit sermaye oluşumu rakamları reeldir.

dönemde istihdamı ve üretimi arttıran hem de kapitalist ekonominin büyüme dinamiklerini belirleyen unsurdur. Ancak daha da ötesi, uzun dönemde yatırım emek üretkenliğinde artışa yol açarak ekonominin bütününde üretkenlik artışına yol açmalıdır. Aşağıdaki tablo çalışan başına sabit sermaye yatırımının (brüt sabit sermaye oluşumunun) yüzde artış oranında bir birimlik artışın çalışan başına milli gelirden ne kadarlık bir artışa yol açtığını dönemler itibarıyla göstermektedir.

	1991-2002	2003-2022	2003-2009	2010-2022
Çalışan başına milli gelir artış oranında değişim	0,38	0,26	0,31	0,13

Malum AKP sözcüleri bizden öncesi tufanı söylemini tutturdular gidiyorlar. Sanki AKP öncesi dönem her şeyin kötü ve karanlık olduğu bir tür tarih öncesi dönemmiş algısını sürekli canlı tutuyorlar. Sermayenin has düzeninin kuruluşunun mantığı böyle işliyor.

Ancak tablo bunu yalanlıyor. 1991 ile 2002 arasında çalışan başına sabit sermaye yatırım tutarının yüzde değişim oranında bir birimlik artış çalışan başına milli gelirin artış oranını 0,38 birim arttırmış. Bu değer tüm AKP dönemi için 0,26 birime düşerken, AKP'nin Lale Dönemini de kapsayan 2003-2009 döneminde 0,31 birim olarak gerçekleşmiş. Vahim olanı 2010 sonrası. Bu dönemde fiziksel sermaye birikim oranındaki bir birimlik artış milli geliri sadece 0,13 birim arttırmış. Kısacası AKP'nin giderek otoriterleştiği dönemde sabit sermaye yatırımı (yani makineye, ekipmana, binaya yapılan yatırım) milli gelirden giderek daha az artışa yol açar olmuş. Kokut Hoca'nın bahsettiği kalıcı ve çürütücü durgunluğun bir yansımasıdır bu. Yatırım artışı artık üretkenlikte bir artışa yol açmıyor demektir aynı zamanda. Çürümedir.

Tam da bu noktada Daron Acemoğlu'na dönelim. Mülakatta geçiyor, Acemoğlu "Türkiye'nin esas problemi düşük verimlilik" demiş. Korkut Hocam her zamanki nezaketiyle Acemoğlu'nun neden dediği aslında sonuçtur yorumunda bulunmuş. Hocam haklıdır, düşük üretkenlik bir sonuçtur, neden değil. Daron Acemoğlu, bir gün burada yazmayı düşünüyorum, yoz burjuva iktisadının en bağınaz ve en geri temsilcilerindedir. Burjuva iktisadi ise artık neden ile sonucu ayırt edemeyecek haldedir. Yazık, ülkenin ana muhalefet partisi neden ile sonucu ayırt edemeyecek kimselerden medet ummaktadır.

Peki çürümenin başka bir vechesine, cari işlemler dengesine bir bakalım. Yine bildiğiniz gibi, Türkiye kapitalizmi büyüdükçe cari işlemler açığı vermektedir. Çünkü büyümesi bazı vazgeçilmez ithal girdilerin artan kullanımını gerekli kılmaktadır. Dahası bu ithal girdilerin faturasını karşılayacak düzeyde ihracat yapamamaktadır. Aşağıdaki tablo büyüme oranında bir birimlik artışın cari işlemlerin milli gelire oranında kaç birimlik artışa yol açtığını

göstermektedir (eksi işareti açığın arttığını gösterir).

	1974-2002	2003-2022	2003-2009	2010-2022
Cari işlemler dengesinin milli gelire oranındaki değişim	-0,20	-0,22	-0,11	-0,37

Şurası açık, ekonometrik analiz de Türkiye'nin büyüdükçe cari açığını arttırdığını tasdik ediyor. 1974 ile 2002 arasında milli gelir artış oranında bir birimlik artış cari işlemler açığının milli gelire oranında 0,2 birimlik artışa yol açıyormuş. AKP döneminde aynı etki 0,22 birime yükselmiş. 1974 sonrası büyümenin en az cari açığa yol açtığı dönem AKP'nin lale dönemi, 2003 ile 2009 arası dönem (orada yüksek sermaye girişlerinin büyüme ile cari açık arasındaki ilişkiyi esnetici etkisi var). Ancak 2010 sonrasında büyüme oranındaki bir birim artış cari işlemler dengesi/GSYİH oranında 0,37 birimlik bir artışa yol açmaya başlamış. Hattı zatında AKP iktidarının 2010 sonrası dönemi için Türkiye kapitalizmi büyüdükçe daha büyük bir açık vermeye başlamış.

Son olarak da işsizliği giderme performansına bakmak gerekiyor. Bir sonraki tablo yüzde cinsinden büyüme oranındaki bir birimlik artışın işsiz sayısının yüzde değişim oranındaki etkisini gösteriyor.

	1974-2002	2003-2022	2003-2009	2010-2022
İşsiz sayısındaki artış oranında değişim	-1,86	-2,18	-2,60	-1,66

Bu tablo da AKP'nin özellikle 2010 sonrasındaki performansının hiç de iyi olmadığını gösteriyor. 1991 ile 2002 arasında yüzde cinsinden büyüme oranında bir birimlik artış işsiz sayısındaki artış oranını 1,86 birim aşağı çekmiş. Tüm AKP dönemi için bu etki 2,18 birime kadar yükselmiş. Ancak AKP dönemini ikiye ayırıp baktığımızda esas başarının yine 2003 ile 2009 arası dönem ait olduğunu görmekteyiz. 2010 sonrasında ekonomik büyüme oranında bir birimlik artış işsiz sayısındaki artış oranını sadece 1,66 birim düşürüyor.

Bu rakamlar neden önemlidir? İşgücü stoku içine her yıl yüzbinlerce kişi girmektedir ve bunların önemli bir bölümü daha baştan işsizlikle karşılaşmaktadır. Dolayısıyla ekonomik yapının bunları massedebilme, özümseyebilme kapasitesi önemlidir. Anlaşılan, AKP'nin son döneminde bu özümseme kapasitesi zayıflamaktadır. Bu gelecek açısından çok kötü bir sinyaldir. Yine Hoca'nın bahsettiği durgunluk emarelerinden birsidir. İşte bu kapasite aşınmasıdır ki işsizlik oranının süslü büyüme rakamlarına rağmen neden bir türlü % 9-10 sınırının altına düşmediğini açıklamaktadır.



Neticede AKP döneminde Türkiye kapitalizmi büyümesine rağmen üretkenliğini kaybetmekte, dışarıya karşı verdiği açığı arttırmakta ve işsizliği kalıcı ve yapısal hale getirmektedir. Şimdi, Mehmet Şimşek ile birlikte has bir istikrar ve yapısal uyum yörüngesine dönülmesiyle birlikte, büyüme rakamları da çekici ve gösterişli olmaktan çıkacaktır kuşkusuz.

Peki çürümeye ilişkin başka göstergeler var mıdır? AKP lehine yazılacak görünüşte bir başarı olan istihdam artışına bakalım. 2003 ile 2022 arasında toplam istihdam 10 milyon kişilik bir artış göstermiştir. İlk bakışta gerçekten bir başarı gibi görünmektedir. Ancak şeytan detaylarda gizlidir. Detaylarıyla bakınca bu istihdam artışının özellikle düşük ücretli üretken olmayan hizmet sektörü işlerinden geldiği görülecektir. Üstelik bu istihdam artışına rağmen gelir dağılımı sermaye lehine ve emek aleyhine sürekli olarak bozulmaktadır. Gerçekten nasıl? Anlaşılan özellikle son dönemde enflasyonist talanın da etkisiyle sermaye kârlılığını olağanüstü arttırmıştır (bu konuya sonra dönecektir).

Yüksek kârlılığa rağmen düşük üretkenlik ve artan açık pozisyonu kendisi bir krize dönüşmüş yapının acıklı yürüyüşünün göstergeleridirler. Hocam haklıdır.

Peki başka göstergeler? Örneğin kamu maliyesi alanındaki göstergeler? Bu konuda bizden daha iyi söyleyecek ve konuşacak olanlar mevcuttur. Örneğin sevgili Aziz Hocam (Aziz Konukman) ve Oğuz Hocam (Oğuz Oyan) bu konudaki çürümenin boyutlarıyla ilgili detayları büyük bir maharetle ortaya dökmektedirler. İzlemenizi tavsiye ederim.

Peki çürüme Türkiye'ye özgü müdür? Küresel göstergeler bu olgunun yerel bir olgu değil, küresel bir olgu olduğunu göstermektedir. Kapitalizm çürümektedir. Bizden uzak, Irak bir olgu olsaydı dert etmezdik, velakin bizim hayatlarımızı da kendisiyle birlikte çürütmektedir. Peki sonu var mıdır? İşte tam da bu noktada siyasi müdahalenin önemi ortaya çıkmaktadır çünkü (Marksist solda bile etkili bir görüşün aksine) kapitalizmin çürümesinin sonu yoktur. Otomatik çöküş yoktur; çökertecek bilinçli bir ele ihtiyaç vardır.

II İlkel Birikim

Sordum çiftlik sahibine

Dedi ki: "Babamdan kaldı."

O da sordu babasına

Dedi ki: "Babamdan kaldı."

Kaldı kaldı dünya kaldı

Kaldı da kime kaldı

Aşık Mahzuni Şerif

İlk nerede, nasıl başladı? İlk sermayedar ve ilk emekçi nasıl ortaya çıktı. Burjuva tarihçiler ve iktisatçılar buna fabl, masal tadında bir cevap verirler. Marx da onları, özellikle de burjuvazinin ilk sistematik gurusu Adam Smith'i burada yakalar. Deyim yerindeyse onların kökene ilişkin Ezop masalı tadındaki cevaplarını yerin dibine geçirir:

"İlk günahın teolojide oynadığı rolün aşağı yukarı aynısını, ekonomi politikte ilk(el) birikim oynar. Adem Baba elmayı ısırды ve insan ırkı günahı yüklendi. Günahın kaynağı, onu geçmişe ait bir öykü olarak anlatarak açıklanır. Evvel zaman içinde, bir tarafta çalışkan, akıllı ve her şeyden önce de tutumlu bir seçkinler grubu, diğer tarafta tembel, ellerine geçen her şeyi ve daha fazlasını har vurup harman savuran bir serseriler grubu vardı. Teolojinin ilk günah efsanesi bize, kuşkusuz, insanoğlunun ekmeğini alınının teriyle kazanmaya nasıl mahkum edildiğini anlatır; ekonomik ilk günah tarihi ise, buna ihtiyaç duymayan insanların nasıl olup da var olabildiklerini açıklar. Aynı şekilde. Böylece, birinciler zenginlik biriktirdi ve ikincilerin elinde sonunda kendi derilerinden başka satacakları bir şey kalmadı. Ve olanca çalışmalarına rağmen, hala kendilerinden başka satacakları hiçbir şeyleri olmayan büyük kitlenin yoksulluğu ve çalışmayı çok-

tan bırakmış azınlığın buna rağmen sürekli büyüyen zenginliği işte bu ilk günahla başlar. Böylesine çocukça safsatalar...resmi devlet ciddiyetiyle hala tekrarlanır. Ne var ki, mülkiyet sorunu gündeme gelir gelmez, çocuk kitaplarına özgü bir açıklamaya, her yaştan ve tüm gelişkinlik düzeylerindeki insanlar için tek uygun açıklama olarak sarılmak kutsal bir görev olur. Gerçek tarihte, en önemli rolü fethin, boyunduruk altına almanın, soygun için insan öldürmenin, kısacası zorun oynadığı bilinir... Gerçekte, ilk(el) birikim yöntemleri her şey olabilir, ama saf ve temiz olmadıkları kesindir."⁴

Marx pek açık bir şekilde liberal burjuva iktisatçıların ve tarihçilerin ilkel birikimi açıklarken kullandıkları açıklamayla dalga geçmektedir. Onlara göre başta herkes aynıydı, eşit şartlar altında yaşıyordu (tam bir liberal safsata). Ancak toplum içinde bir grup, toplumun geri kalanın aksine, kazandığının tamamını harcamak yerine bir bölümünü biriktirdi. Böylece bir süre sonra bu birikimler sermayeye ve

⁴ Marx, 2011, Kapital I, çev. M. Selik ve N. Satlıgan, Yordam, ss. 686-687. Ancak kısa bir not ekleyelim. Mehmet Selik/ Nail Satlıgan çevirisinde "İlkel birikim" yerine "İlk birikim" tercih edilmiştir. Her ikisi de aramızdan göçmüş durumdadır, ışıklar içinde yatsınlar. Metnin Almanca aslına göre "İlk birikim" daha uygundur ancak Türkçeye "İlkel birikim" diye girdiği için, ve "İlkel birikim" hem ilk gelişkin olmama durumunu hem de sermaye birikiminin vahşetini daha iyi anlattığı için asıl metindeki "İlk birikim" yerine yazıda "İlkel birikim" kullanılmıştır.

kapitalist üretime dönüştü. Kazandığından birikim yapmadan, eline ne geçerse harcayan toplumun geri kalan büyük kısmı ise işçi sınıfını oluşturdu ve birincilerin yanına işçi olarak girdi. Bu kadar basit ve bu kadar açık işte. Size neyi hatırlattı bu masal? Ağustos böceğiyle karıncayı değil mi? “Evel zaman içinde” şeklinde başlayan bu çocuksu masal aslında burjuva sosyal düşüncesinin alıklaştırmacı doğasını da gözler önüne sermektedir.

Marx haklı bir şekilde işin aslının pek de öyle olmadığını pek çarpıcı bir şekilde ifade eder: “Gerçek tarihte, en önemli rolü fethin, boyunduruk altına almanın, soygun için insan öldürmenin, kısacası zorun oynadığı bilinir... Gerçekte, ilk birikim yöntemleri her şey olabilir, ama saf ve temiz olmadıkları kesindir”. Böylece sermayenin ve işçi sınıfının ortaya çıkışlarının, liberal burjuva tarihçilerin iddia ettiği aksine pek de barışçıl bir süreç olmadığını ortaya koyar; acılı ve şiddet dolu bir süreçtir. İlkel birikim hem şiddettir hem de yozlaşma. Siyasi zorun faili olduğu süreç zorla el koymayı, spekülasyonu, borçlandırarak ele geçirmeyi, hakların ve doğanın gaspını içerir. Ortada ne ağustos böceği vardır ne de karınca. Sadece mutlak ve ceberut bir devletin siyasi ve askeri desteğini arkasına alarak doğan sermaye vardır. Bu kadar açık işte.

Buraya kadar güzel. Ancak bir sorun var yine de. İlkellik iki şeye birden işaret eder. Birincisi gelişkinliğin karşıtı olarak tarih öncesi bir ilkelliğe, normal olanın başına ve öncesine işaret eder. İkincisi de gelişkinliğe has kural ve kurumların öncesine, her şeyin şiddetle ve zorla çözüldüğü bir döneme işaret eder. Yasallık yerine şiddet, kurumsallık yerine keyfilliğe açılır. Baskın

görüşe göre kapitalizmin erken şafağında yaşanmış ve sermaye birikimi gelişkin bir düzeye ulaştınca yerini “normal”, “işlerin gönüllü bir şekilde işlediği” “kurallara ve kurumlara bağlı” bir kapitalizme bırakmıştır.

Peki öyle midir? Ne yazık ki çoğu Marksist bile ilkel birikimin geride kaldığını, kapitalizmin başlangıcında yaşanıp bittiğini kabul eder gibi görünmektedir. Sermaye birikimi siyasetin, toplumun ve gündelik hayatın her hücrelerini ele geçirdiğinde ve siyasi zora, el koymaya ve zorlamaya ihtiyaç duymayan bir kapitalist dünya doğmuştur. Doğmuş mudur?

Hatta bazı Marksistler kapitalizmin bu normal dönemini feodalizme kıyasla tanımlarken feodalizmde siyasi zorun, kapitalizmde ise ekonomik zorun geçerli olduğunu kabul eder hale gelmiştir. Ekonomik zor ise şu anlama gelmektedir; işçi çalışmazsa açlıktan ölür, sermaye çalışmazsa değersizleşir. Böylece sermaye ile işçi birleşerek birikimi ve üretimi başlatmak zorunda kalırlar, burada siyasi zora, askeri zorlamaya gerek kalmaz. Böylece centilmence bir kapitalizm başlar. Yeniden soralım: öyle midir?

Kapitalizmin tarihi pek de öyle olmadığını göstermektedir. Öyle olduğunu ifade eden teze pek çok kanaldan itiraz edilebilir. Bu kanallardan birincisi pek tabii ki kapitalizmin emperyalist niteliğiyle ilgilidir. Emperyalizm barışçıl bir süreç değildir; barışçıl yöntemleri kullanır bazı durumlarda ancak doğası gereği militaristtir. Havucu az, sopayı çok kullanır. Üstelik sürekli bir eğilimdir. Sermaye birikimi belirli bir büyüklüğe ve derinliğe ulaştınca sınır ötesileşmek zorundadır. Bu durumda arkasına devleti ve tüm mekanizmasını alarak

denizlerin ötesine açılır. Sadece bu kanal bile kapitalizmde zorun sadece ekonomik zor olduğu iddiasına karşı çıkmak için yeterlidir.

İkincisi ise yasallık meselesidir. Burjuvazi kendi kanunlarını bile çiğneyerek aşma konusunda pek mahir ve pek ikiyüzlü bir sınıftır. Kendi toplumsal sözleşmesine ilk o ihanet eder. İkel birikimin geçerli olduğuna inanılan dönemdeki yasallığı ezme geçme eğilimi kapitalizmle birlikte artmış ve hatta genelleşmiştir. Burjuvazi kendi sorunlarını çözerken yasal sınırlar içinde kalmak gibi bir hassasiyete sahip değildir; devleti de öyledir. Yasallık esnek bir tanımlamaya sahiptir her zaman; burjuvazinin çıkarlarına ulaşma yolları kadar esnek bir yapılanmadır. Dolayısıyla yolsuzluk istisnai, kazai bir durum değildir kapitalist toplumlarda; tam tersine kalıcı ve sistemattir. Bazı tarihsel dönemlerde toplumsal tepki ve muhalefet burjuvaziye ve yoz bürokrasiyi gemleyebilir ve hatta kısa vadede yasallığın ve şeffaflığın ebedi olacağına dair sahte bir duygu bile yaratabilir. Gelişmiş kapitalist toplumların yakın tarihinde bu türden dönemlerin örnekleri vardır. Ancak emekçilerin baskısı hafiflemeye ve gerilemeye yüz tutunca yasallık da kolayca çekilip atılabilecek bir örtüye dönüşür.

Kapitalizm son 40-50 yıllık süreçte bunu apaçık bir şekilde yaşamaktadır. IMF ve Dünya Bankası'nın, ve sermayenin küresel diğer kurumlarının sürekli hesap verebilirliğe ve şeffaflığa yaptıkları vurgu boşuna değildir. Sermayenin mutlak egemenliği tüm yasallıkların ve tüm denetimlerin aşındığı bir çağa denk düşmektedir. Dolayısıyla gelişmişinden az gelişmişine tüm kapitalist ülkeler öyle ya da böyle bir tür pervasız yolsuzluk döneminden geçmektedirler. Bu

pek de centilmence bir kapitalizm değildir, bildiğiniz yağma ve talandır.

Bir başka kanal ise kamunun üretken varlıklarının yağması anlamındaki özelleştirme sürecidir. Sermayenin karşı devrimi kamusal ve ortakçı üretken kapasitenin sermaye tarafından özümsemesine yol açmıştır. Bu ele geçirme öyle pek de piyasa kanalıyla olmamış, tam tersine süreç burjuva politikacılar ve sermayenin programına imanı tam bürokratlar tarafından yürütülmüştür. Üstelik özelleştirmenin dolu dizgin sürdürüldüğü her yerde ortalığa pis kokular saçılmış, her bir özelleştirme sermaye gruplarının kayrıldığı ve devletin ve halkın zarara uğratıldığı bir skandala dönüşmüştür. Bazı hesaplamalara göre, 1980'lerin başından bu yana süren bu talan rüzgarının yarattığı pastanın büyüklüğünün 1-2 trilyon dolar civarındadır. Üstelik bu değerlerin satılan kamu varlıklarının gerçek değerinin çok altında olduğunu da sakın unutmayın. Bu talanın, Marx'ın anlattığı ilkel birikim dönemindeki talandan ne farkı vardır acaba?

Özelleştirme ile birlikte ve ona eşlik ederek işleyen başka bir süreç ise kamusal hizmetlerin, sağlığın, eğitimin, serbestleştirilmeleridir. Buradaki "serbest"leştirme şirin bir olgu anlatır gibi görünse de kamusal eğitim ve sağlık hizmetlerinin özel sektör tarafından da sunulmaya başlanması anlamına gelmektedir. Üstelik özel sermayenin bu sektörlere girişi kamusal hizmet sunumunun kalitesini ve yaygınlığını arttırmamıştır. Tam tersine hem kalitesini düşürmüştür, hem de özel sermaye daha çok kâr elde etsin diye kamusal hizmetin boyutları giderek daraltılmıştır (Türkiye'deki sağlık ve eğitim hizmetlerini bir düşünün).

Bu türden bir ilkel birikimin asıl yükünü emekçiler çekmektedir. Öncelikle emekçiler bu hizmetlerin kamusal sunumunun kısılması ve kalitesinin düşüşünün toplumsal ve biyolojik etkilerini doğrudan yaşamaktadırlar. Emekçiler, düşük reel ücretlerden dolayı, özel eğitim ve sağlık hizmetlerinden zaten yararlanma şansına sahip değildirler. Özel eğitim ve sağlık zenginlerin taleplerine göre düzenlenmektedir. Böylece emekçiler ve yoksul halk için kalitesi ve kapsayıcılığı düşen kamusal eğitim ve sağlık, zenginler için ise çeşidi, kalitesi ve olanakları artan özel eğitim ve sağlık hizmetleri şeklinde ikili bir yapı ortaya çıkmıştır. Dahası kamusal eğitim ve sağlığın kendisi de giderek paralı hale getirilmiş ve emekçiler için bu ek bir yük haline gelmiştir. Bu durumdaki bir işçi sınıfı, baskı altında, daha ucuza ve daha uzun çalışmaya razı olmaktadır. Marx'ın ilkel birikimi de kalabalık ve ücreti düşük, direnme kapasitesi olmayan bir işçi sınıfı yaratmıştı; bunun ne farkı var?

Yine özelleştirme başlığı altında anılması gereken ancak ayıca ele alınmayı hak eden bir başka olgu da doğanın sermayeleştirilmesidir. Kamusal mülkiyet altındaki toprağın, nehirlerin, göllerin, derelerin, dağların ve hatta tepelerin sermayeye peşkeş çekildiği bir dönemi yaşıyoruz. Bu peşkeş çekme çok garip ve inanılmaz görüntülere yol aç-

maktadır. Örneğin Latin Amerika ülkelerinde koca nehir parçalarının paralı sulama ya da enerji üretimi için bir bütün olarak özel şirketlere verildiğine şahit olduk. Koyların özel balık üretme çiftliklerine tahsis edildiği, yine koyların ve sahillerin büyük otel zincirlerine teslim edildiğini izledik. Tarihsel ilkel birikim doğal kaynakları özel sermaye birikiminin erişimine açmıştı, şimdi olan nedir?

Bu kanallara pek çok ekleme yapılabilir. Örneğin finansallaşma ve borçlanma süreçleri de ekonomi ötesi bir zorlama ve talan anlamlarına gelmektedirler. 1980'lerin başında küresel sermaye az gelişmiş yoksul ulusları yüksek borçları nedeniyle toplumsal ve ekonomik maliyeti yüksek bir talana mahkum etti. Şimdilerde toplumun düşük gelirli emekçi kesimleri gırla borçlandırılıyorlar, böylece sermayenin tahakkümüne daha açık, yüksek sömürüye daha uygun hale geliyorlar. Kim ilkel birikimin hatırlamadığımız bir çağda bittiğini iddia edebilir artık? Kim kapitalizmin siyasi zora ihtiyaç duymayan, nezaket içinde işleyen ve sömüren bir sistem olduğuna inanır artık?

Nitekim şimdilerde bazı Marksistlerin de iddia ettikleri gibi ilkel birikim sürekli sistemik bir süreçtir. İkel birikim güdüsü zamane kapitalizminde ayyuka çıkmıştır. Bunun Türkiye'deki izdüşümü AKP iktidarlarıdır. Nasıl mı?



III İlkel Birikim (Devam-Anjin)

İlkel birikim var ise kapitalist devlet vardır, ya da tersi daha doğrudur; kapitalist devlet var ise ilkel birikim vardır. Özel mülkiyet altında olmayan, ya da özel sermaye birikimine dahil olmayan varlıkların özel mülkiyet altına alınması ya da sermaye birikiminin erişimine açılması hiç bir zaman, hiçbir yerde piyasa kanalıyla ve ekonomik araçlarla mümkün olabilecek süreçler değildirler. Siyasi irade eninde sonunda siyasi bir kararla bu işlemi, bu yağmayı resmi hale getirir. Bu süreç kuşkusuz basitçe “ama yağma diyemezsiniz, çünkü bu devir teslim karşılığı ödenerek gerçekleştirildi” türünden yakınmalarla temize çıkarılabilecek bir süreç değildir. Geçen hafta da dediğimiz gibi kamusal üretken varlıkların değerinin piyasa kanalıyla belirlenebilmesi hemen hemen imkansızdır (alık burjuva iktisadi bunun güvenli ve burjuva ekonomik rasyonelitesine uygun bir yolunu bulmak için çabalyor yıllardır, ama nafile).

Dolayısıyla ilkel birikimin özellikle özelleştirme ayağı apaçık bir şekilde bu anlamda siyasi otoritenin kamusal varlıkları “ucuza bırakması” anlamına gelmektedir. Dahası sürecin kendisi, özelleştirmenin gözü pek uygulayıcılarının ve savunucularının gözü pek iddialarının aksine, (hadi sermayenin moda söylemini biz de kullanalım) şeffaflıktan ve hesap verebilirlikten çok ama çok uzaktır; en azından Türkiye deneyimi buna sonuna kadar şahitlik edebilir. Satılan varlığın nasıl fiyatlandığı, hangi şartlarda satıldığı, satış sonrasındaki durumu türünden hassas ve incitici sorular genelde pek de muhatap bulamaz.

Örneğin Tekel’in özelleştirilmesi sürecini düşünün. Çok ciddi iddialar ortaya atıldı değil mi? Tekel işletmelerinin ambarlarında bekleyen stokların değerinin bile satış değerinin üstünde olduğundan dem vuruldu. Satılan işletmelerin büyük bir bölümü tasfiye edilirken birden, aslında satın alanın işletmeyi yaşatmak gibi bir derdinin olmadığı, işletmenin arsalarının ve üretim araçlarının satışından elde edilecek gelirin (ki genellikle özelleştirme bedelinin çok ötesinde bir meblağa eşittir bu ikisinin toplamı) satın alanın iştahını kabartan asıl unsur olduğu ortaya çıkıverdi. Daha bu işin başlarında tüm dünyada ve Özal dönemi Türkiye’sinde bu işi şirin, sevimli göstermek için özelleştirmeyi “halka arz” diye yutturmaya kalktılar, ancak sonrasında yaşananların halka değil sermayeye ballı börekli arz olduğu kanıtlandı. Halka bir şey arz edilmedi, ya da halka arz edilen de bir süre sonra yine sermayenin eline geçti.

İhale ve satış süreçleri bile yağma niteliğini haklı çıkaracak olaylara sahne oldu. Kamu işletmesini satın alan cebinden bir kuruş ödemedi özelleştirme bedelini tuttu kamu bankasından kredi olarak çekti. Kıscası kamunun parasıyla kamunun varlığını satın aldı; kimin aklına gelir yahu? Sonra mı? Bazen kamu bankasından alınan bile geri ödemedi. Neden ödesin? İhaleye çağrılan firmaların tespit edilmesi süreci ise başka bir trajikomediydi. Kim, hangi vasıflara sahip olduğu için, neden çağrıldı, bilen yok.

Yanlış anlaşılmasın, burada anlatılan sanki sadece Türkiye’nin hikayesi gibi algılanabilir. Aslında anlatılan senin, herkesin hikayesi işte.

AKP dönemi Türkiye kapitalizminin ilkel birikim güdüsünün ayyuka çıktığı bir dönemdir. Bu pervasız dışa vurumun en önemli unsuru özelleştirmelerdir. Özelleştirme İdaresi Başkanlığı'nın verilerine göre Türkiye'deki ilk özelleştirme deneyiminin başladığı 1986 yılı ile AKP iktidarlarının başı arasındaki özelleştirme tutarı 8 milyar dolar civarındadır. 1990'larda yüksek yargının, aydınların ve sendikaların direnişinin pek çok özelleştirmeyi engellediğini ekleyelim (1990'ları gecikmiş 1970'ler olarak nitelememizin altında yatan unsurlardan biri de budur). AKP iktidarları döneminde ise özelleştirme tutarı 70 milyar dolar civarındadır. İşte AKP'nin bir dönem maliye bakanının ünlü yakınmasının ("sat sat bitmiyorlar") semeresi de budur. Aslında satılan Cumhuriyet'in üretken kapasitesiydi, bir tür hafıza silme operasyonu idi açıklasaydı.

Bu satışlar ve devir-teslimler önemli bir tasfiyeyi de beraberinde getirdi; SEKA, Et-Balık Kurumu kombinaları, Sümerbank, tarımsal KİTler, ülkemizin emekçilerinin ve Cumhuriyet bürokrasisinin bin bir emekle kurdukları tüm bu yapıtaşları kapatıldılar, arsaları satıldı, lojmanları, ve lojmanlarının arsaları doymak bilmeyen sermayeye terkedildi. Sahi ilkel birikim neydi ki?

Dahası ilkel birikimin asri versiyonunun kadim, tarih öncesi bir versiyonundan işlevsel bir farkını da bu tasfiyeler ortaya çıkardı. Marx'ın peşi sıra kapitalist çiftçinin ve kapitalistin doğumunu anlatmak için kullandığı kadim ilkel birikimin gerçekten asli işlevi kapitalistin kutlu doğumuydu. Oysa asri zamanlarda sermayenin daha modern ve daha yaşamsal iki temel sorununun aşılması amacına hizmet eder ilkel birikim; hız ve menzil sorunu.

Şimdi biraz kuram zamanı. Sermayenin döngü hızının ve nüfuz ettiği alanın genişliğinin ve derinliğinin artması bir zorunluluktur (ki emperyalist eğilim de tam olarak bunlardan çıkar). Sermaye hem hızını hem de menzilini ilelebet arttırmak zorundadır, onu insanlığın bedeninde ve yaşamsal organlarında metastatik bir kansere çeviren de bu karşı konulması imkansız eğilimdir. Ancak bu kanser öldürmüyor, sürdürüyor ve çürütüyor (Korkut Hoca'nın Türkiye kapitalizminin çürümesine yönelik belirlemesi bu çerçevede içinde çok anlamlıdır). Hız ve menzil artışı ise yine kapitalizmin pürifiye bir ekonomik sistem olduğu iddiasına iman edenlerin beklentilerinin aksine siyasi zoru zorunlu kılar (bakınız emperyalizm).

İlkel birikim bu anlamda asri zamanlardaki formuyla ve işleviyle bir yol kazası değildir. Zorunludur, daimdir ve kaimdir. Sermayenin üretken varlık stokunun, hem de düşük bir maliyetle, artışı değildir sadece. Aynı zamanda sermayenin at oynatabileceği alanın genişlemesidir. Yanlış olmasın; genişlemesi de değil, genişletilmesidir (çünkü siyasi zor vardır).

Örneğin SEKA'nın tasfiyesini ele alalım. Bugün ülkede kağıt neredeyse bütünüyle ithal edilen bir emtiyaya dönüşmüştür (yayınacı dostlarımızın yakınmalarını dinleyin hele). SEKA tasfiyesi kağıdı ithal ederek depolayan ve kur arbitrajını da bolca kullanan bir garip kağıt ithalatçısı sektörün doğumuna yol açmıştır. Tarımsal KİTlerin tasfiyesi köylüyü doğrudan tarımsal emtiyayı satın alan ya da tarımsal girdi pazarlayan tüccara, ve hata küresel tohum ve gıda firmalarına mahkum bıraktı. Et Balık kombinalarının kapatılması özel toptan ve perakende satış oligopollerini

heyula gibi tepemize dikti. Bu dönüşümlerin hiçbirini ama hiçbirini sadece ekonomik zorla gerçekleştirmedi. AKP hükümetleri bu süreçleri siyasi bir zorla tamamına erdirdiler. Ne oldu, piyasa dinamikleri yetmedi mi?

İlkel birikim eğiliminin bir hayırlı tarafı var ise o da siyasi faili teşhis edebilmemize izin vermesidir. Daha da önemlisi, yıllardır muhaliflerinin alaya aldıkları, devletin sermayenin koçbaşı olduğuna dair Marksist tezi de haklı çıkarır ilkel birikim. Aslında siyasi zorun ekonomik işlevinin ilkel birikim kanalıyla tespit edilmesi sağ sapmacı ekonomik indirgemecilik eleştirisini de göğüslememize izin verecektir. Öyle ya artık siyasi olan ekonomik olanın içindedir, yapısal olan bir öznenin sırtına yüklenmiştir. Şimdi artık elimizde sistemin ötesinde bir fail var. Fail var ise sürüp giden kader değildir.

Devam edelim. AKP döneminde sermayeye alan açmak için yapılanların listesi bir hayli fazla. En sonda olandan başlayalım, yani kamu özel işbirliği projeleri ya da uygulamaları (KÖİler). Bu ilginç yöntem aslında sermaye gruplarına açık aktarım anlamına gelmektedir. Özellikle otoyolları, hava limanları ve şehir hastaneleri örneğinde gelir garantisine sahip KÖİler kamu bütçesi üzerinde görünen ve görünmeyen yükler yaratmaktadır. Örneğin sadece 2021 yılında Karayolları Genel Müdürlüğü'nün otoyollarına verilen garanti kapsamında 14 milyar TLden fazla bir tutar ödediği hesaplanmıştır. Bu model ayrıca ilkel birikimin sermayeye alan açmak için kamusal alanı kapatma stratejisiyle de uyumludur. Örneğin Ankara Şehir Hastanesi açılırken pek çok uzman kamu hastanesi kapatılmıştır. Otoyollar yapılırken aslında halihazırda işleyen ve parasız geçiş sağla-

yan kamuya ait çift gidiş gelişli yollar kendi hallerine terkedilmiştir. En garibi ise İstanbul Havalimanı ile ilgilidir; sırf yolcular ve hava-yolu şirketleri oraya yönelsin diye Atatürk Havalimanı kapatılmıştır. İlkel birikim hem sermayeyi zenginleştirmeye hem de onun egemen olacağı alanı genişletmeye yarar.

Gelelim özelleştirme ile ilgili diğer bir konuya, yani serbestleştirmeye. Bu özellikle kamusal hizmet sektörleriyle, yani eğitim ve sağlıkla ilgili bir süreçtir. Bu iki sektörde hem özel eğitim ve sağlık kurumlarına yer açılmış, hem de bunlar gırla kâr etsinler diye kamusal eğitim ve sağlık çürümeye terkedilmiştir. Peki bu ilkel birikimin işlediğini göstermiyor mu? Eğer burada sadece ekonomik zor geçerli olsaydı, en azından kamusal eğitim kurumlarıyla özel eğitim kurumlarının eşit şartlar altında rekabet etmesine izin verilir. Oysa şimdi tam ikiye bölünmüş bir eğitim sistemi var; bir tarafta suyu akmayan, pencereleri delik deşik ve bazı durumlarda en temel ihtiyaçları bile karşılayamayan devlete ait okullar, diğer tarafta ise cıf cıflı, gösterişli (ancak içi boş) özel eğitim kurumları. Özel okullar hem kocaman bir cehaletin hem de kifa-yetsiz bir sömürünün üzerinde yükselen yapılarıdır. Bu okullarda çalışan ve kamuda atama bekleyen genç öğretmenler ne kadar maaş alıyor bilen var mı? Peki özel okulların kolayca sömürebilecekleri bol ve ucuz öğretmen emeği piyasa şartlarının mı sonucu yoksa siyasi kararın mı? Ülke çelişkiler ülkesi; bir tarafta öğretmeni olmayan devlet okulları diğer tarafta öğretmenin birini atıp diğerini boğaz tokluğuna işe alan özel okullar. İlkel birikim geçmişte bir yerde bitti diyenlere kamuda atama bekleyen yüzbinlerce öğretmenin ne türden bir yedek

işgücü ordusu oluşturduklarını düşünmeleri tavsiye edilir; öyle ya ilkel birikim hem işçi sınıfını hem de yedek işgücü ordusunu yaratmakla amirdir.

Sadece bir gösterge olsun diye birkaç veri verelim. 2021-2022 eğitim öğretim yılında tüm devlet okullarında derslik başına yaklaşık 26 kişi düşerken, özel okullarda bu sayı 9,6 kişiydi. Devlet okullarında öğretmen başına düşen öğrenci sayısı 16 iken özel okullarda 9 civarındaydı. Kısacası bir yerde kendi haline bırakılmışlık, diğer tarafta ise para ile satın alınan bir ihtimam var gibi görünmektedir. Oysa öyle değil, özel okullarda verilen eğitim, eğitimsizliği beslemekten gayri bir işe yaramamaktadır.

Aynı türden göstergeler özel ve devlet hastaneleri karşılaştırıldığında da şüphesiz ortaya çıkacaktır. Bakın, sağlık sektöründe özel sermayeye nasıl aktarımda bulunuluyor ve nasıl kâr elde etsin diye alan açılıyor? 2021 yılında Sağlık Bakanlığı'na ait hastane sayısı (üniversite hastaneleri hariç) 908 iken özel hastane sayısı 571 imiş. Bakanlığa ait 908 hastanede MR cihazı sayısı 375 iken özel hastanelerdeki MR cihazı sayısı 474, bakanlığa ait hastanelerdeki ultrason cihazı sayısı 2810 iken özel hastanelerdeki ultrason cihazı 2430, bakanlığa ait hastanelerdeki mamografi cihazı sayısı 396 iken özel hastanelerdeki mamografi cihazı sayısı ise 490 adetmiş. Burjuva iktisadının paçoz varsayımlarına kulak verirsiniz size manzaranın kamuda ekonomik rasyonalitenin yokluğuna işaret ettiğini söyleyeceklerdir. Oysa AKP'nin sağlık sisteminde hem özel sağlık kurumlarına sosyal güvenlik sistemi aracılığıyla büyük bir aktarım vardır hem de kamusal sağlık kurumları kendi kaderlerine

siyasi bir kararla terk edilmişlerdir. Özel sağlık sistemine aktarılan kaynak ile pekala kamu hastanelerinin cihaz, ekipman ve personel açığı kapatılabilirdi değil mi? Ama yapılmıyor, neden? Neden kaynak kıtlığı olamaz, olsaydı şehir hastaneleri için garantili ödemeler yapılamazdı veya özel hastanelere eften püften her test için yüklü meblağlar ödenemezdi. Şimdi ilkel birikim 19. Yüzyılda miadını dolduran arkaik bir eğilimdir diyebilir miyiz? Bunu diyenlere tavsiyemiz acil bir ihtiyaç karşısında bir kamu hastanesinden ultrason randevusu almalarıdır. Baksınlar bakalım ihtiyacın aciliyetine binaen yakın bir randevu tarihi mi verilecek yoksa çıkmaz ayın son çarşambası mı? Bu bile sağlık hizmeti için özel hastanelere yönlendirilmek anlamına gelmez mi?

İlkel birikim toplumsal ve ekonomik hayatın her boyutunda işlemektedir. Bu haftalık bitirirken bir anımı paylaşayım. Çocukken sıkça tekrarlayan anjinden (bademcik iltihabı) mustarıptım. Sıkça kulak burun boğaz uzmanına giderdim. O güzel zamanlarda hastaları kapıda karşılayan ve müşteri velinimetimizdir diyerek refakatçi veren, ancak bu ihtimamın ederini faturaya fazlasıyla yansıtan gözü açık özel hastaneler yoktu bildiğiniz gibi. Artık alışmıştım, hasta koltuğuna oturur, ağzımı su aygırı ağzı kadar açar ve dilimi çıkartırdım ki doktor dilimin üstüne basarak bademciklerime baksın. Standart bir prosedür idi, bir bakar sonra ilacı yazardı. O kadar. Para da ödemedik hani. Bir de o zaman kamusal sağlık kurumu sayısı ganiydi, istediğine giderdin. Özelleştirmeye aklını bozmuş liboşların yıllarca yaptıkları propagandanın aksine öyle kuyruk felan da olmazdı pek. Aksaklıkları olsa da kamusal sağlık sistemi pek

iyi işlerdi (Anam bir köy ebesiydi, köylerde sağlık ocağı ya da en azından bir sağlık personeli olurdu, şimdi var mı?).

Derken ben anjini unuttum, anjin de beni unuttu. Büyüdüm ve bir daha da pek anjin olmadım, beş yıl öncesine kadar. Beş yıl önce eski dostum bir kere daha yokladı naçiz bedenimi ve boğazımı. Çocukken katlanabildiğim, birlikte yaşamaya alıştığım anjin anlaşılan büyük ve yaşlı bedenleri daha fena etkiliyordu; gerçekten dayanması zor yüksek ateş, yutkunamama ve müthiş bir beden ağrısı, zaten ben de dayanamadım, yakındaki bir özel hastaneye gittim. Çocukluğumdan kalma anılardan dolayı hasta koltuğuna oturdum ve ağzımı yine su aygırı gibi açtım. Doktor "O sonra" dedi, "Önce şu testleri yaptır" dedi. Test isteğine bir baktım, şeker, kolesterol, envai türden kan testi. "Ulan ölüyorum herhalde" dedim, peşinden de "Yahu anjin ne kadar değişmiş, ne ara bu kadar ciddi bir hastalık olmuş?" diye düşündüm. Oysa değişen bir tarafı yoktu, değişen sağlık sistemiydi. Benden istediği her bir testin parasını sosyal güvenlik kurumundan çatır çatır alacaklardı.

Sadece bademciğime bakması yeterdi ama işi genel bir taramaya çevirdi. Bu işin bu ülkede böyle yürüdüğünü herkes biliyor, özel hastaneler bu yolla kamu bütçesini talan ediyorlar. Peki engellemeye yönelik bir irade var mı? İlkel birikim sermayeye ekonomi dışı yollarla hem aktarımda bulunur hem de alan yaratır. Benim anjin bile ilkel birikim güdüsünü körüklemişti.

Testleri yaptırdıktan sonra gerisin geri doktora gittim. "Evet, neyiniz var?" diye sordu. Hasbinallah! Tekrar anlattım, bademciklerim bembeyaz dedim. Tam keyifle ağzımı yine su aygırı ağzı gibi açacaktım ki oturdu reçete yazdı; bir antibiyotik bir de ağrı kesici. O kadar. Test sonuçlarına ne oldu bilemem. Bu arada sosyal güvenlik kurumumdan aldıkları yetmezmiş gibi ben de kayıt ücreti diye acayip bir şey ödedim. Bunu yaratan ekonomik zor değildi, sermayeye talan alanı yaratan ilkel birikimdi velhasıl kelam. Şimdi hala ilkel birikim atalarımızın bile hatırlayamayacağı kadim bir zamanda işledi bitti diyecek olan var ise inşallah anjin olsun diye beddua etmem, yazık, kıyamam. Ama bir kere daha düşünsün derim.



IV İlkel Birikim (Son)

Tam bu yazıyı kaleme alırken TBMM kentsel dönüşümle ilgili yasa tasarısını onayladı. AKP döneminin Türkiye kapitalizmindeki ilkel birikim güdüsünün ayyuka çıktığı bir dönem olduğundan dem vurup duruyorum haftalardır. Bu konu hakkında daha ne yazabilirim diye kara kara düşünürken AKP rejimi beni bir dertten kurtardı. Ülkeyi ise ilkel birikime has yeni bir derde soktu.

Bu yasa neyi getirmektedir? Aslında yasanın tam adı "Afet Riski Altındaki Alanların Dönüştürülmesi Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun". Kısacası vurgu sanki afet riski yüksek alanlara yapılmış gibi; ancak Türkiye'deki yapı ve konut stokunun hal-i pür meali dikkate alındığında yasanın neredeyse tüm konut stokunu kapsayacak bir yasa olduğu ortaya çıkıyor. Malum tüm Türkiye'nin afet riski yüksek yerleşim alanları kapitalist mantıkla kentleşmenin doğal sonucudur. Peki ne getiriyor? Bir kere Kentsel Dönüşüm Başkanlığı kuruyor. Bu başkanlık aynı zamanda Dünya Bankası afet kredilerini yönetecek kurum haline getiriliyor. Böylece AKP belediyeleri ve yerel odakları gündemden çıkararak afet ve dönüşüm için verilen yabancı kredileri merkezi bir kontrol altına almış oluyor. Dahası bu başkanlığın afet riskini ölçerek rezerv yapı alanları tanımama yetkisi var. İşte AKP tarzı ilkel birikimin kendini ifşa ettiği nokta tam da burasıdır.

Başkanlık, Bakanlıktan aldığı yetkiyle, herhangi bir sokağı, mahalleyi rezerv yapı alanı

olarak tanımlayacak. Pek tabii ki bu tanımlama tekil konutlar düzeyinde olmayacak (tek bir bloku kim ne yapsın?), tahminen bütün sokak ya da mahalle rezerv alan diye tanımlanacak. İşte bu noktadan sonra güya meskun mahalde ikamet edenin itiraz hakkı olacak ama AKP dönemindeki yargının nasıl işlediğini, kararlarını kimin lehine aldığını iyi bilen bizler açısından bu türden itirazların nasıl sonuçlanacağını kestirmek güç değil. Neyse, rezerv alan olmak ile taçlandırılan bölgede oturanlar 90 gün içinde ikamet etikleri evi boşaltmak zorundalar. Yasa hiçbir şeyi unutmamış vesselam. Peki boşaltmazlar ise ne olacak? İşte yasa o vakit devletin güvenlik güçlerini memur kılmış, onlar gelecek zorla çıkaracaklar. Tıpkı 17. ve 18. Yüzyıl'da majestelerinin zabıt gücünün çitlemeye direnen İskoç ve İngiliz köylülerini topraklarından çıkartması gibi.

Pek evlerinden olanlar? Yasaya göre onlara da mali destek falan verilecekmiş. Hatta ev bulmalarına yardım edilecekmiş. Kabul etmek gerekir ki modern ilkel birikim, kadim ilkel birikimden biraz daha düşünceli davranıyor. Akıl muzır olunca cevapsız soruları yaratıyor işte. Peki evlerin değerlemesi neye göre yapılacak? Örneğin ev gözde bir mahalde ise bulunan yeni ev eskisi kadar değerli olacak mı? Neyse vardır bir bildikleri.

Riskli alanları başkanlığın kendisi tanımlamayacak herhalde. Malum kamusal otoritenin içini boşalttıkları için bu görevi yerine getirecek kadro kalmadı. Dolayısıyla bu iş özele havale edilecek. AKP döneminin değişmeyen niteliğidir özele havale etmek. İlkel birikimin en asli unsurudur, belirtelim. Dahası tüm rezerv alanında inşaatı kim yapacak ve üretilen konutlar kime satılacak?

Eski sahiplerine mi? Hadi canım.

Bu yasa bir "çitleme" yasasıdır. Çitleme İngiltere'de ilkel birikimin simgesidir. Çitlersin, eski sakinleri oradan atarsın ve zengine, varsıla peşkeş çekersin. Çıkmak istemezlerse zorla atarsın. Adına da ironi olsun diye "kamulaştırma" dersin (hatta bazı alıklar yasada kamulaştırma olduğu için bunu sosyalizm zannederler). Böylece kamulaştırarak özelleştirirsin ki bu durum karşısında kuşkusuz nereye bakacağını bilemeyen nahif beyinler afallayıp kalsınlar.

Şimdi yasanın Anayasa'nın temel ilkeleriyle çeliştiği tespit edilmektedir, ancak kim takar? Kapitalizmde yasalar, ve hata temel yasalar sermayenin gereklerine göre önce delinirler, sonra değiştirilirler; yine aynı gereklerle göre. Nitekim AKP'nin yeni anayasasında tahminen devletin bu konuda elini iyice serbestleştirecek hükümler olacaktır, merak etmeyin. Kaldı ki, Yargıtay'ın ayar çektığı ve azarladığı AYM bu gidişle sesini çıkaramayacak hale gelecektir.

Dediğim gibi tam bu yazı için malzeme ararken bu defa da Mehmet Şimşek yetiştirdi Hızır gibi; çıktı ve köprülerin, HES'lerin ve otoyolların özelleştirileceğini muştuladı. Bu beyan iki şeye işaret etti. Birincisi, demek ki hepsini satamamışlar, hala satılabilecek olanlar varmış. Rahatladık. Öyle ya, sat sat bitmiyorlar diyenler ya satacak bir şeyler bulamasalardı ne yapacaktık? İkincisi ise, son seçim zaferinden sonra ekonomiyi düzeltsin diye getirilen Şimşek ve ekibi aradıklarını bulamamışlardı. Aylardır, hem kendisi hem de Amerikan yüksek finansından koparıp getirdiği Merkez Bankası başkanı fellik fellik yabancı sermaye arıyorlar. Güya

hem Şimşek'in hem de Merkez Bankası başkanının küresel sermayeyle bağları işleri kolaylaştırıcaktı. Anlaşılan olmadı. Ya Şimşek ve ekibi makbul değil, ya da Türkiye kapitalizmi? Hangisi?

Bir kere daha tekrar edelim, Türkiye kapitalizmi yürüten, yürüdükçe dökülen yapısal bir krizdir. Bu yapıyı yönetenler ise yapının iflah olmazlığına paralel bir iflah olmazlık sergiliyorlar. Merkez Bankası başkanı en son ücretler artınca enflasyon artıyor demiş. Aslında yeni bir şey dememiş, kendisinden öncekiler ne dediyse onu demiş; ama yanlış demiş tabi ki. Halbuki kendi kurumunun raporları bile kapitalist firmaların kârlarını sabit tutmak ve hata arttırmak için fiyatlama yaptıklarını gösteriyorlar. Ancak elindeki iktisat, daha doğrusu bildiği iktisat bunu görmesini engelliyor. O böyle deyince büyük Marksist iktisatçı Suzanne De Brunhoff aklıma geldi. O para politikası özünde emek kontrol rejimidir demişti. Ancak Merkez Bankası başkanımızın De Brunhoff'u tanıdığından ve bildiğinden emin değilim.

Şimdi başa dönelim. AKP dönemi Türkiye kapitalizminin ilkel birikim damarının kontrolsüz bir şekilde işlediği dönem olmuştur. Geçen yazıda bahsedildiği gibi KİT'lerin, doğal varlıkların özelleştirilmeleri, kamu hizmet sektörlerinin serbestleştirilmeleri, KÖİ'ler tüm bunlar yargımızı destekler niteliktedirler. Ancak başka unsurlar da vardır.

Örneğin vergi affı denilen, bazen de şirinceleştirmek için vergi barışı denilen uygulamayı ele alalım. Cumhuriyet tarihi boyunca çıkarılan vergi aflarının sayısı 40'ı geçmiş durumdadır ve bunun dörtte biri AKP döneminde çıkarılmıştır. Bu vergi aflarından

pek tabi ki küçük mükellef de yaralanmıştır ancak asıl yararlananlar sermaye ve mülk sahipleridir. 2011 sonrasında çıkarılan vergi aflarında tercih edilen yöntem olan yeniden yapılandırma sayesinde sermaye ve mülk sahipleri devlete ödemeleri gereken ancak ödemedikleri verginin faizlerini ve hatta ana paralarını yeniden yapılandırmışlar ve ödemeleri gerekenden daha azını ödemişlerdir. İşçiden ve memurdan vergiyi kaynaktan kesen sistemin ne yazık ki sermayeye yönelik ciddi bir yaptırımı yoktur. Hatta sermaye ve mülk sahiplerinin mümkünse ödememeleri için her türden teşvik kullanılmaktadır. Dahası vergi sistemi kullanılarak sermayeye ağıktan aktarım yapılmaktadır. Bu aktarım pek açıktır ki piyasa aracılığıyla yapılamamaktadır.

Bu noktada AKP döneminin hemen başında vuku bulmuş acıklı bir olayı gündeme getirelim. 1998 yılında koalisyon hükümeti Maliye Bakanı Zekeriya Temizel'in inisiyatifıyla adı "Nereden Buldun" yasası olarak ünlenecek yasayı kabul ettirdi. Ancak yasanın uygulamaya geçmesi için belirlenen tarih 2003 idi. Yasa kabaca devletin kayıtlarında bulunan gelir ile bildirilen gelir arasında fark olduğunda "nereden buldun?" sorusunu sordurtan bir yasaydı. Eğer bu farkı geçerli kabul edilen yollardan değil de başka yollardan elde ettiysen %35 civarında bir vergi ödeyecektin yasaya göre. Pek tabi ki kaynağını açıklayamadığın gelirin kökeninin sorulması sermaye ve mülk sahipleri için rahatsızlık vericiydi.

İlginç bir momentti doğrusu. Kendi hükümetinden bile yeterli destek bulamayan Temizel bir anda istenmeyen kişi ilan edildi. Aslında yasa kayıt altına alınmamış gelire sahip olanı cezalandıracak radikal bir yasa bile

değildi. Sadece açıklanamayan geliri, daha önce kayada geçirilmemiş gelirin kaynağını sormaktaydı. Eğer kaynak açıklanmaz ise normalden yüksek bir vergi oranıyla vergilendiriliyordu açıklanamayan gelir. Bu kadar. Ancak Temizel ilkel birikimin mahiyeti pek anlamamıştı, bu süreçte "nereden buldun?" sorusu zinhar yasaktı. Anlasaydı bu soruyu sormazdı.

Kapitalizmin suçla ve yolsuzlukla ilişkisi üzerinde bir kere daha durmak gerekiyor. Kapitalizm şiddetle ve suçla doğdu. İngiltere'nin öncü sermaye birikiminin arkasında korsanlar, çapulcular, talancılar ve yağmacılar vardı. Bu minvalde doğan bir sistemin suçtan ve yolsuzluktan azade bir şekilde yaşaması beklenemez. Zaman içinde burjuvazinin siyasi ve ekonomik egemenliğini tam olarak sağlamasıyla birlikte kurallar ve yasalar gelişmiş kapitalizmi "hukukun egemenliği"ne biat etmiş görüntüsüne soktu. Bu ise burjuvazinin gönülden bahsettiği bir şey değildi. İki süreç "hukuksal" ve "hesap verebilir" kapitalizmi olanaklı kıldı. Birincisi sermayeler arası rekabet idi. Siyasi gücün sermaye ve mülk transferini zorla yapabilen kapasitesi her zaman daha yakında olan sermaye gruplarını gözetten bir süreçti, ve daha yakında olmayan sermaye grupları bu anlamda "centilmence" bir yağma istiyorlardı. Böylece sermayeler arası rekabet devletin kaynak tahsisinde kurallara riayet edilmesi talebini doğurdu. Pek tabi ki kurallar genel olarak sermaye içindi. İkincisi ise işçi sınıfının ve diğer sınıfların mücadeleyle siyaset alanını kendilerinin de katılacağı şekilde genişletmeleri sermayenin devletinin üzerinde kaçınılmaz bir baskı yarattı. Bu zorunlu olarak sermayeye kaynak aktarımı sürecini hem gemledi, hem de denetime

tabi kıldı. Kapitalist devleti aslında hukuki süreçlere ve denetime tabi kılan da çalışan sınıfların baskısı oldu. Özellikle bu ikincisi zayıfladığında ilkel birikim güdüsü yeniden su yüzüne çıktı her zaman.

Ancak Temizel bunu göremedi. Türkiye’de kapitalist devletin sermayenin tıynetine uygun bir forma büründüğünü göremedi. Onun yasası dört bir yandan muhasara altına alındı. Liberal alıklar bu yasanın yatırım ortamının sağlığını bozduğunu iddia ettiler. Koalisyon ortağı diğer partiler bile zimni bir düşük yoğunluklu savaş yürüttüler yasaya karşı. Medya tekelleri yasanın da, yasayı yazanın da art niyetli olduğuna dair bir kampanya başlattılar (o vakitler AKPLi yandaş medya yoktu, Ciner, Karamehmet ve Doğan’ın egemenliğinde bir ulusal medya vardı. Neden bu kadar rahatsız oldular bilemem?). Sonunda Temizel aktif siyasetten el çektirildi, maliye bakanlığından istifa etti. Dünya Bankası tarafından Türkiye kapitalizminin tepesine çar olarak atanan Derviş ve ekibi de Temizel’i iyice sildiler ve yasasını da rafa kaldırdılar. AKP, 3 Kasım 2002’de iktidar geldikten sonra ilk olarak “nereden buldun” sorusunu kaldırdı yasadan. Böylece rahata erdiler.

Temizel ve yasası ilkel birikim sürecini anlamakta çok önemli ipuçları sağlamaktadır. 2002 ile birlikte sermaye birikimi üzerinde ve devletin sermayeye kaynak tahsisi üzerindeki son denetimler ve kontrol araçları da yok edilmeye başlandı. Vergi afları artık “nereden buldun?” mantığıyla değil, bir yazarın makalesinde belirttiği gibi “Nereden bulduysan buldun” mantığıyla çıkarıldılar.

İlkel birikim pek tabi ki kapitalizmin şafağında sahip olduğu işlevlerden daha geniş işlevlere sahiptir artık. Bugün siyasi zor ile sermayenin menziline ve hızını yükseltme güdüsüne, ve buna ek olarak yedek işgücü ordusunu besleyerek işçi sınıfının direniş gücünü ve reel ücret talebini bastırma işlevine sahiptir. Çalışan sınıflardan devlet eliyle toplanan artığın sermayeye aktarılması da cabasıdır. Bu sonuncusu sermayenin farklı fraksiyonları ve farklı sermaye grupları arasında bazen açık çatışma da yaratabilmektedir. Ancak sermaye fraksiyonları ve grupları arasındaki kavgayı abartacak kadar saf değiliz. Neticede ilkel birikim aslında modern haliyle genel olarak sermayenin egemen olduğu alanı genişletme, emek gücünün ekonomik ve siyasal korunaklarını ise yok etme işlevine sahiptir. AKP rejimi bu iki işlevi birden layıkıyla yerine getirmektedir.



Emperyalizmin Neresindeyiz?¹

Ali Murat Özdemir²

1990'ların başından bu yana anaakım medya ve sosyal bilimler tarafından işlenen "tek kapitalist dünya" ülküsünün sonundayız. Ya da şöyle demeli, "O süreç sona erdi, biz de uzatılmış yapısal bir krizin içindeyiz". Deniz biteli bir miktar zaman geçmişti aslında. Ancak karanlıkta seyreden gemilerde yolcuların olayı anlamasının (denizin bittiğini bilmesinin) önkoşulu geminin karaya oturması olduğundan, ne olmakta olduğunun sorulması içinde bulunduğumuz döneme denk geldi.

Okumakta olduğunuz yazı küresel düzenin yapısında ortaya çıkan dönüşümleri Türkiye merkezinden izlemek için bir takım belirleyici yapısal unsura odaklanacak, bir anlamda küresel ölçekli dönüşümlerin ekonomi politikası dediğimiz alana girecek. Söz konusu hedefe ulaşmak için, sırasıyla "Merkez Kapitalist Ülkelerin Dünyanın Geri Kalanına Vaat Ettikleri...", "Sermayenin Temsili ya da Uluslararasılaşma Süreçleri", "İdeolojiler", "Eşitsiz ve Bileşik Gelişme Süreçleri", "Küre-yerelleşme", "Emperyalizm karşısında insanlık" gibi konular ele alınacaktır.

"Küresel ölçekli dönüşümlerin ekonomi politikası" uğraşısının ilgilendiği alanın genişliği çok sayıda hususun gölgede kalmasını ve pek azının vurgulanması sonucunu doğuracaktır. Bu yazı vurgulananların açığa çıkaracak-

larının gölgede bırakılanların eksikliklerini karşılaması umuduyla yazılmıştır.

Merkez Kapitalist Ülkelerin Dünyanın Geri Kalanına Vaat Ettikleri...

Soğuk Savaş döneminde, sosyalist bloğun baskısı altında, Avrupa solunun (ve gelişmekte olduğu varsayılan kapitalist ülkelerdeki entelektüellerin) aradığı "aydınlık gelecek", sanayileşerek, "Batılı tüketim normlarının vaat ettiği refaha görece eşitlikçi şekilde ulaşma" hedefi esasında biçimleniyordu: Üretim ve bölüşümün koordinasyonunda piyasalar kadar sosyal devlete de yükümlülükler getiren bir izlekti bu. Her bir ülke, toprağa düşüp de filizlenmiş birer meşe palamudu gibi, belirli kalkınma stratejileri eşliğinde, kendi genlerinde/tohumunda yazılı gelişme kaderini yaşayacaktı. Her bir ülke ilk kez İngiltere'de toprağa düşmüş meşe palamudunun rotasına benzer yollarla -ama biraz gecikerek- refaha ulaşacaktı. SSCB'nin var olduğu bir dünyada merkez kapitalist sistemin dünyaya sunduğu öneri buydu, müşterisi de oldu.

1980'lerde (neo-liberal düzenleme tarzının başlangıcı) ve 1990'larda (Sovyet sisteminin sonu) "*uzak bir gelecekte Batılı tüketim standartlarına ulaşma*" vaadinin, bu sefer devletin silindiği ve piyasanın yegâne koordinasyon mekanizması olduğu bir düzenle, tekrar edildiğini gördük. Ancak ciddi farklılıklar da vardı: Küresel ölçekte gelir eşitsizliklerinin aşırı derecede arttığı yeni düzende, siyasi olanın (devletin) iktisadi olana (küresel pi-

1 Okumakta olduğunuz çalışma esas olarak "Cumhuriyetin Bütün Sabahları" adlı söyleşi kitabıyla bu yılın Ekim ayında çıkan Bilim ve Ütopya Dergisi'nde (Sayı 352) yer alan "100. Yılında Türk Devrimi: Dalgaları Yara Yara" başlıklı çalışmadan derlenmiştir.

2 Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi öğretim elemanı.

yasaya) **emekçiler** adına müdahalesi kabul edilmeyecekti artık (ama tersi -kapitalistler adına müdahale- pekâlâ mümkündü). Meşe palamudunu da bir kenara fırlattılar: Öyle teker teker ülkelerin kendi kalkınma planlarıyla piyasalara müdahale ederek gidilecek bir yer yoktu. Entegrasyon/bütünleşme düsturu yeni dönemin vaatlerine ulaşmanın sihirli kapağı haline geldi. Bu kapsamda serbest ticaret bölgeleri, birlikler, ayrıcalıklı ortaklıklar ve sair yordam öne çıktı.

“Uzak bir gelecekte Batılı tüketim standartlarına ulaşma” vaadinin 1980 sonrası neo-liberal (piyasa eksenli) yeniden tasarımı, bölgesel entegrasyon süreçlerinin sağladığı ek yakıta rağmen, bir önceki dönemin (1945-1980 arasının) vaatleri kadar başarılı olamadı. Söz konusu başarısızlık, 2008 sonrasında kalıcı hale gelen yapısal krizin gölgesinde, küresel kapitalist sistemin “ikna ediciliğini” esaslı bir şekilde zayıflattı.

Sermayenin Temsili ya da Uluslararasılaşma Süreçleri

1990’lar Sovyetler Birliğinin yokluğunda, merkez ülkeler devlet aygıtlarında öncelikli olarak temsil edilen sermaye gruplarının, üretimin ve tüketimin küresel düzeyde koordinasyonunda, finansallaşma, fikri mülkiyet, Dünya Bankası, Uluslararası Para Fonu, bölgesel entegrasyon yapıları ve sair dolayım üzerinden belirleyici olduğu bir dönemdi. Söz konusu ortamda, (kendi emekçileri adına küresel piyasaları üzmemesi gereken) “gelişmekte olan” devletler de yerel yatırımların küresel koordinasyonu üzerinde ideolojik, siyasi iktisadi engeller yaratmamalı; “Hantal”, “merkeziyetçi”, “bürokratik” yapılarını çözüp ülkelerinin Brüksel ya da New York’ta kararlaştırılacak yatırım planları için

hazırlamalıydılar. Söz konusu “reformları” gerçekleştirilmeyen hükümetler kredi bula-mayacak, küresel sistemin işleyişine dahil edilmeyecek, hatta devletleriyle beraber “başarısız” ya da “haydut” ilan edilecekti. Bu zoraki uyum ya da güdümlenmiş keşif süreçlerinin teorik karşılığı devletin ulusla-rarasılaştırması dediğimiz süreçtir.

İdeolojiler...

İşin ideoloji boyutunda “Batılı tüketim normlarına uygun bir yaşama ulaşma” hedefi ya da umudu, -yine küresel ölçekte- cumhuriyetleri aşan evrensel bir şehir tasavvurunu (*koz-mopolitanizm*) öne çıkarıyordu. Söz konusu tasavvurun (ideolojinin) süreç içerisinde ortaya çıkacak karma biçimlerinin münferit cumhuriyet projelerinin yerini alması bekleniyordu. “Öteki-beriki-tercihler-kimlik” düsturu ekseninde biçimlenen ucuz (dört satırlık) bir entelektüel mantra sosyal bilimlere yakıttı kavurdu yaklaşık kırk yıl boyunca. Sosyal bilimler alanında söz konusu dört satırı arka arkaya üç kere tekrarlayınca “uzmanı” olmayacağınız hiçbir disiplin yoktu neredeyse. Tersine de geçerliydi, bu mantrayı tekrarlamayan, yeterince bilimsel bulunmayacak, tekelleşen uluslararası dergi piyasasında yayın yapamayacak, akademik olarak yükselmeyecek, neo-liberal epistemik cemaatten dışlanacak, nihayetinde uzman sayılmayacaktı.

Oto-sansürün çıldırtıcı 40 yılı boyunca toplumların kolektif düşünme kapasiteleri, bu kapasiteyi ayakta tutan kurumları büyük yaralar aldılar. Söz konusu mantra, merkez kapitalist ülkelerde ve çevresinde (bölgesel entegrasyon süreçleri ve uluslararası örgüt projeleriyle birlikte) sermaye birikimi sürdükçe, sorgulanmadı.

Küreselleşme sürecinde “sol”, kendisine

önerilen “icazetli radikallik” rotasını hiç nazlanmadan seçip, “öteki-beriki-tercihler-kimlik” mantrasını “sorumlu” yurttaşlar tarafından yürütülecek -siyasal liberalizm esaslı- medeni faaliyetin merkezine yerleştirdi. “Sol” siyaset, ağırlıklı olarak söz konusu mantranın içerdiğine inanılan enerjiyi, (kalkınmacı-müdahaleci devletin ve kalkınma planlarının yokluğunda) piyasalara bağımlı ve cumhuriyetsiz (dolayısıyla oldukça tuhaf) bir demokrasinin sadece ve sadece vaat ettiği (“hukuk üstün olsun, gerisi gelecektir!”) toplumsal konforla birleştirme iddiası taşıdı (“Demokrasi refah yaratır”, “Demokratik ülkeler birbiriyle savaşmaz” savlarını kimlerin terennüm ettiklerini hatırlayalım). Avrupa değerleri, kurumları, normları uluslararasılaşacak -ki bu da “beyaz adamın yükü” sloganı gibi bir şey aslında- herkes bu rotaya kolaylıkla girebilecekti.

İşler beklendiği gidemedi ama. 2008’de kapitalizmin yapısal krizi belirginleştiğinde, söz konusu mantra ile idare eden aydınların önünü görmek isteyen gruplar ya da toplumlara verebilecek hiçbir şeyi olmadığı görüldü. Geldiğimiz noktada eldeki kavramlarla -bırakınız halkı ya da işçi sınıfını- sermaye cephesi bile önünü görebilecek imkanları yitirdi. Fırtınalı denizde, kapalı gökyüzünün altında pusulasız kaldılar.

Eşitsiz ve Bileşik Gelişme...

Krizle birlikte kolektif emperyalist merkeze değer aktarma yordamları -diğer sebepler arasında bir de- *yeni bölgesel bloklar/oluşumlar karşısında* işlerliklerini yitirmeye başladılar. Söz konusu bölgesel bloklar/oluşumlar güçlerini -bir ölçüde- neo-liberal uluslararasılaşma sürecinde ucuz emeğe yönelik kaçışın denetlenemeyen sonuçların-

dan ediniyorlardı. Fordizmin yarattığı uzlaş, 1970’lerde, “emek gücü verimliliğinin ücret talebinin altında kalması koşulu”nun Avrupa ve ABD uzamlarında yerine getirilememesiyle çözülmüştü. Bu vakitten sonra sermaye, “ucuz emek ve sınırsız sömürü” bölgelerine kaçmıştı. Ancak her “ucuz emek ve sınırsız sömürü” bölgesi bir müddet sonra, *işçilerin örgütlenmeyi öğrenmesi neticesinde*, yerini daha büyük bir yeni ucuz emek ve sınırsız sömürü bölgesine bırakıyor (yani sermaye yeni bir alana doğru kayıyor), ardı ardına “yeni sanayileşen ülkeler” (YSÜ’ler) dizini doğuyordu. 1990’larda Çin en sonuncu “yatırım” bölgesi oldu. Eşitsiz ve Birleşik gelişme yasası işliyordu işte! İşliyordu ancak Çin’de de ücretler arttı. Çin’de de iç pazarlar gelişti. Üstüne üstlük diğer YSÜ kuşaklarının aksine Çin kendi hinterlandını, markalarını, rekabet gücünü başka hiçbir ülkenin yapamadığı kadar geliştirdi. Eşitsiz ve bileşik gelişme yasası işliyordu yani!

Merkez Kapitalist Ülkelerin Dünyanın Geri Kalanına Verdikleri: Küre-yerelleşme

Eşitsiz ve bileşik gelişme yasasının işlemesi, “Asya’da ya da başka yerlerde ‘artı-değer sömürüsü sonunda el konulan toplumsal artığın’ sömürüldüğü yerde kalması” anlamına gelecekse, bu kabul edilemezdi. Piyasaların ve kapitalist üretimin dinamikleri üretimin ucuz emek bölgelerine kaydırılmasına sebep olabiliirdi. Ancak el konulan artı-değerin (edinilen karların) buralarda kalması olacak iş değildi. Bu sebeple ana-akım sosyal bilimlerin “Avrupa modeli” dediği şeyin varlığı, her daim “sömürüye el-koyma yeteneğine” yani “ABD silahlarına” dayanmaya mecburdu. Ve bu silahların işe yaramadığı her yerde büyük krizler -kriz daha önce doğmuşsa daha da şiddetli krizler- çıkacaktı.

Bir üst paragrafta sunduğumuz haliyle gerçek ABD ve AB hedefleri küreye yayılamaz, küreselleşemez ancak küre-yerelleşebilirdi. "Küre-yerelleşmenin" "küre(sel)" kısmı, New York ve Brüksel'in egemenliklerini küreselleştirerek (finansallaşma, fikri mülkiyet hakları, emperyalist rantlara el koyma ve sair usullerle) "dışarıya" dayatacakları yatırım planlarının ürünüydü. "Yerel" kısmı da egemenliklerini yitirmiş ulus devletlerin (mikro milliyetçilik vs. sebeplerle) parçalanarak uygun boyutlara indirildikten (ve kendi kendilerini finanse edemez hale geldikten) sonraki hiper-bağımlı hallerinin uygun ismi idi. Bu uygun isim altında, parçalanmış devletler, yeni (parça pinçik edilmiş) hallerinde kendi iç piyasalarına sahip olamayacaklar, kalkınma planları yapamayacaklar, blok çapında ittifaklara giremeyecekler, ancak Brüksel'in onay vereceği yatırımlara kalkışabileceklerdi. Bunların ne üretip üretmeyeceği, neye inanıp neye inanmayacağı, nasıl yönetilip nasıl yönetilmeyeceği, "hangi 'evrensel' değerlere sahip olup hangilerini dışlamaları gerekeceği" gibi hususlar New York ve/veya Brüksel tarafından belirlenecekti.

Emperyalizm Karşısında İnsanlık ...

Anlaşılabileceği gibi bahsi geçen bu "Avrupa toplum modeli" Avrupa-dışı dünyadan sürekli olarak değer aktarımına (söz konusu aktarımı gerçekleştirilebilmek için geliştirilen siyasi, iktisadi ve ideolojik dolaylımlar setine yani kolektif emperyalist faaliyete) dayanıyordu. Bu model var olmak (ilgili merkez kapitalist-emperyalist toplumlarda biçimlenmiş olan "demokratik" toplumsal uzlaşmayı her gün yeniden üretebilmek) için dışarıdan kesintisiz ve akıl almaz miktarda değer aktarımı gerektiriyordu. Hindistan'ın

ve Çin'in sadece yüzde yirmisi Avrupa standartlarında yaşasaydı dünyanın doğal kaynaklarına ne olurdu, bir düşünün. Bu öneri yayılamazdı, yayılsa (medenî ülkelerin) "dışarıya" dediğimiz şey (Avrupalı ya da Avrupa kökenli olmayan insanlar "sanki kendi mallarıymış gibi") dünyanın doğal kaynaklarını bitirirdi!

Sonuç Yerine...

Yukarıda bir hayli eksik olarak tasvir ettiğimiz hususlar 2008'den bu yana küresel ölçekli yapısal bir krizin içerisinde olduğumuzu göstermeyi hedeflemiştir. Bir krizi yapısal yapan şey, söz konusu buhranın sistemin elinde bulunan mekanizmalarla aşılması durumudur.

Merkez emperyalist-kapitalist ülkelere (kolektif emperyalistlere) sınırsız ve sürekli değer aktarımının -önemli bir kısmı neo-liberal dönemde ve Sovyetler Birliğinin yokluğunda geliştirilen- mekanizmaları sorunsuz çalışmıyor artık. Başka merkezler geliyor. Kolektif emperyalistlerin vaat ettikleri şey, yani onların düzenine, onların istediği şekilde uymamız karşısında "*uzak bir gelecekte Batılı tüketim standartlarına ulaşma*" hedefi, Sudanlı, Afgan, Libyalı, Ukraynalı, Suriyeli, Iraklı, Gazzeli çocuklar için -en hafif ifadesiyle- anlamsız. Kolektif emperyalist blok için İkinci Dünya Savaşının bitiminden bu yana geliştirilmiş olan, yaşam biçimi (tüketim normları) vaadine dayalı, "ahlaki üstünlük" kurgusu da vaatlerle birlikte süpürülmüş durumda.

Finansallaşmadan tutun fikri mülkiyet haklarının sürtünmesiz işleyişine; insan haklarından tutun (merkez ülkeler) hukukun(un) üstünlüğüne; cumhuriyetsiz demokrasilerin egemenliğinden küresel yurttaşlığa kadar

önerilen her şey, tek kutuplu bir kapitalist sistemin sürtünmesiz işleyişine bağlı. Oysa, -tek kutupluluktan geçtik- 10 sene öncesinin (ta o zamandan istikrarsızlaşmaya başlamış) uluslararası işbölümü de yok artık.

Yeniliği “derinleşmiş yapısal kriz” olan bir dönemin içindeyiz ve bu dönem her ne ise o, kesinlikle küresel ölçekli istikrarlı büyüme dönemi değil. Dünya bloklaşıyor. Bütün bir toplum olarak şunu da anlıyoruz yavaş yavaş: Hiçbir mantra, hiçbir sihir, bizi bu krize karşı koruyamaz; milyarlarca kez tekrar edilse bile! Bizi toplumları bütünleştiren, krizlerden çıkaran yegane şey, emek yükseltecektir böyle günlerde. Emekçilerin yurdu olur, cumhuriyetler onlara dayanır, toplumu onlar savunur.

Bu koşullar altında, sayıları azalmış, kökleri derinde olan, yani işletilebilir bir cumhuriyet projesine sahip az sayıdaki egemen cumhuriyet, neo-liberal dönem boyunca unuttuklarını ya da bir kenara koyduklarını

hatırlayacaktır; hatırlamak, yeterli olmasa bile, bir başlangıçtır. Bu ülkelerin tarihsel olarak belirlenmiş toplumları hazırlıksız yakalandıkları sıkıntılarla yüzleşmeye ve deneyimlerini daha genç olan diğerlerine aktarmaya başlayacaktır, hatta başlamıştır.

Dünya dönüşecektir. Bu dünyayla birlikte Türkiye'nin 1946'dan bu yana geliştirdiği beklentiler, bağlantılar, bağımlılık biçimleri, yaşam stratejileri, alışkanlıklar, öznellikler ve daha birçok şeyi, içinde bulunduğu kocaman dünyayla birlikte değişecektir.

“Daha fazla kamu, daha fazla sosyal politika ve daha fazla üretim” her zaman olduğu gibi bugün de işçilerin, işçi sınıfının benimsediği haliyle cumhuriyetin sözleridir. Yapısal krizin yarattığı çalkantılı koşullarda “çalışan kitlelerin rızalarını alma” zarureti tarihsel toplumların önünde durmaktaysa eğer, bu sesler duyulacaktır. Yoğunlaşan ve çirkinleşen uluslararası rekabette ulusal enerjinin yönlendirilebilmesi için başka bir yol yok gibi



KÜRESEL GELİŞMELER İŞİĞINDA TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI

Gülay Toksöz¹



Türkiye'de kadınların işgücü piyasasında neden sınırlı yer aldıklarını anlamak için konuya ulusal, bölgesel ve küresel düzeylerde bakmak gerekir. Dünyanın tüm bölgelerinde kadınların üzerindeki bakım yükü, onların hane içinde karşılıksız bakım emeği harcamasına yol açar ve kadınların işgücüne sınırlı katılımının gerisindeki temel nedeni oluşturur.

1995'te Pekin'de toplanan Birleşmiş Milletler (BM) Dördüncü Dünya Kadın Konferansında kabul edilen Pekin Deklarasyonunda kadınların erkeklerle eşit haklar temelinde ekonomik kaynaklara erişimi, istihdamı ve güçlenmesi ile ilgili olarak çok boyutlu eşitsizliklere dikkat çekilmiştir. Kadın istihdamı kısmen artsa da, artan istihdamın

daha çok kayıtdışı ve düşük ücretli işlerde gerçekleştiği, sosyal güvenlikten yoksun olduğu, kadınların çalışma yaşamında çeşitli ayrımcılık uygulamalarıyla karşılaştığı dile getirilmiştir. Bu eşitsiz yapının gerisinde cinsiyete dayalı işbölümünün, bir diğer deyişle hane içinde ücretsiz ev içi ve toplumsal işlerin büyük çoğunluğunun kadınlar tarafından üstlenilmesinin olduğu saptanmıştır. Bu saptama çok önemlidir çünkü hane içinde gerçekleşmesi nedeniyle kadınların çalışması genellikle sayısal olarak ifade edilmemekte, ulusal hesaplamalarda değerlendirilmemekte ve böylece kadınların ekonomiye ve kalkınmaya yaptıkları katkı göz ardı edilmektedir. Deklarasyonda çözüme giden yolda kadınların ve erkeklerin özellikle yaşlıların ve çocukların bakımıyla

¹ Prof. Dr., Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği yönetim kurulu başkanı

İlgili işlerde aile sorumluluklarını paylaşması için cinsiyete dayalı işbölümünün değişmesi gereğine vurgu yapılmış, kadınların hane içinde üstlendiği ücretsiz ev içi ve toplumsal işlerin boyutlarını ortaya çıkaracak ölçüm tekniklerin geliştirilmesi önerilmiş, bunun eşitsizliklerle mücadele bakımından hayati önemde olduğu belirtilmiştir.²

Toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin giderilmesi için mücadelede kadınların başta ekonomi olmak üzere, eğitim, sağlık, siyaset gibi alanlara erkeklerle eşit koşullarda katılımı ve temsili esastır. Ancak söz konusu alanlarda eşitliğin sağlanmasına yönelik çalışmalar çok yavaş ilerlemekte, Dünya Ekonomi Forumunun Toplumsal Cinsiyet Açığı 2023 raporundaki hesaplama göre mevcut ilerleme hızıyla eşitliğin sağlanması için 131 yıl gerekmektedir. Eğitim ve sağlık alanlarında ilerleme daha hızlı iken, ekonomik ve siyasal alanlardaki ilerleme çok daha yavaştır. Özellikle Covid-19 salgını sonrasında kadınların istihdama düşen katılımı eski düzeyine kavuşmamıştır. İstihdamdaki toplumsal cinsiyet açığının kapanması için 169 yıla ve siyasete katılımındaki açığın kapanması için 162 yıla ihtiyaç vardır.³

ILO'nun düzenli olarak her yıl yayınladığı Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm Raporu 2017 yılında "Kadınlar için Eğilimler" başlığı altında çıkmış ve çalışma yaşamında kadınlar ve erkekler arasındaki uçurumların yaygınlığını koruduğuna ve kadınların işgücü piyasasına sınırlı erişebildiğine işaret etmiştir. Kadınların işgücüne katılım oranları 2000 sonrası dönemde yıllar itibarıyla yüzde 47-50 arasında oynamakta ve tüm dünyada

erkeklerden yaklaşık 30 yüzde puan düşük kalmaktadır. Bir diğer deyişle, her iki kadından biri işgücünde iken, her dört erkekten üçü işgücündedir. Arap Devletleri, Kuzey Afrika ve Güney Asya gibi bölgelerde kadın-erkek farkı 50 yüzde puana çıkmaktadır. Kadınlar işgücü piyasasına katıldıklarında, iş bulma olasılıkları erkeklere göre daha düşük olduğu için işsizlik oranları da daha yüksek olmakta, çalışan kadınlar arasında aile işletmelerinde ücretsiz aile işçilerinin oranı erkeklerinkinin iki-üç katını bulmaktadır. Kadınlar ev işleri ve bakım hizmetlerine harcadıkları zaman nedeniyle daha fazla sayıda ücretsiz çalışma saati üstlenmekte olup, hem ücretli hem de ücretsiz çalışma göz önünde bulundurulduğunda kadınların çalışma süreleri erkeklerinkini aşmaktadır. Bu nedenle kadınların dinlenmeye, kendini geliştirmeye ayıracağı zaman azalmakta, kadınlar zaman yoksulluğuna maruz kalmaktadır. Ayrıca, ücretli istihdamda kadınlar ya yarı zamanlı çalışmayı tercih ettikleri için ya da yarı zamanlı çalışma onlar için mevcut tek seçenek olduğu için ortalama olarak daha az saat ücret veya gelir karşılığında çalışmaktadırlar. Hesaplamalar kadınların hem gelişmiş hem gelişmekte olan ülkelerde istihdamlarının artmasının küresel Gayri Safi Yurtiçi Hasılayı (GSYİH) ciddi biçimde artıracığını, özellikle cinsiyetler arası farkın en fazla olduğu bölgeler olan Kuzey Afrika, Arap Devletleri ve Güney Asya'nın en büyük faydaları göreceğini ortaya koymaktadır.

Rapora göre kadınlar, büyük ölçüde görünmez olan ve çoğu zaman değer verilmeyen işleri yaparak topluma ve hane halklarına orantısız bir katkı sağlamaktadır. Diğer işlerin yanı sıra aile üyelerinin bakımını da içeren bu tür işler, hane halkının hayatta kalması

2 <https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/733>

3 <http://reports.weforum.org/globalgender-gap-report-2023>

için gereklidir ve toplumların çok boyutlu refahına, toplulukların gelişimine ve tüm insanların yaşamlarının ve yeteneklerinin ilerlemesine önemli bir katkıda bulunur. Dolayısıyla, kadınların genellikle ücretli bir işte çalışırken bu alanlarda yaptıkları orantısız katkıların tanınması ve bunlara değer verilmesi, kadınların çalışmalarının potansiyelinin ve değerinin ortaya çıkarılmasında kritik ve tamamlayıcı bir rol oynayacaktır. Bunun için öncelikle iş ve aile dengesini teşvik edecek politikalar uygulanmalıdır. Sosyal koruma sistemleri hem kadınların hem erkeklerin aile bakımı ve ev işlerindeki eşitsiz paylaşımını giderecek aile dostu çalışma koşulları sağlamalıdır. Kamu bakım hizmetleri yoluyla ücretsiz bakım işi azaltılmalı ve aile ile toplum arasında yeniden dağıtılmalıdır. Kadınların yaygın biçimde istihdam edildiği kayıtdışı işler kayıt altına alınarak sosyal koruma sistemlerinden yararlanmaları sağlanmalı, özellikle bakım işlerinde çalışan veya ev işçisi olarak çalışan kadınlar için insana yakışan iş koşulları sağlanmalıdır.⁴

ILO'nun Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm 2023 raporuna göre 2019 sonunda başlayan ve izleyen iki yılda etkilerini sürdüren Covid-19 salgını kadınların hane içindeki ev ve bakım işleri yükünü çok artırmıştır. Birçok ülke salgın öncesi istihdam seviyeleri ve çalışma saatlerine özellikle kadınlar açısından dönemezken, öncelikle gıda ve ürün piyasalarında yaşanan bir dizi arz şoku üretici fiyatlarını ve sonrasında tüketici fiyat enflasyonunu artırmıştır. Hayat pahalılığının artması doğrudan hanelerin geçim imkanlarını tehdit etmekte ve toplam talebi düşürme riski taşımaktadır. Bu

koşullarda yüz milyonlarca insanın ücretli istihdama erişim imkanı yoktur. İstihdamda kilerin önemli bir kısmı enformel istihdamda olup sosyal koruma ve temel haklardan yoksundur. Kadınlar ve erkekler için küresel işsizlik oranları aynı olsa da, istihdam açığı (çalışma isteğinde olan ama işi olmayan) kadınlar için erkeklerinkinden çok daha yüksektir. Çünkü kadınlar ücretsiz bakım işine dair ailevi sorumluluklarının yanı sıra düzgün istihdam olanaklarının eksikliğinin yarattığı cesaret kırıklığı nedeniyle iş bulma umutlarını yitirmekte, çalışmak isteseler bile iş aramamaktadır.⁵

İstihdamla ilgili raporların ortaya koyduğu bir diğer konu, kadınlar ve erkekler arasındaki mesleki ayrışmadır. Küresel düzeyde kadınlar hane içinde yerine getirdikleri bakım işlerine paralel şekilde hizmet sektöründe öncelikle eğitim, sağlık ve sosyal hizmetler alanlarında, ardından toptan ve perakende ticarete yoğunlaşmaktadır. Erkeklerin yoğunlukta olduğu alanlar inşaat, nakliye, depolama ve iletişim, kamu yönetimi ve savunma alanlarıdır. Az gelişmiş ülkelerde tarım kadınların yoğunlukta olduğu bir diğer istihdam alanıdır. Kadınların yoğunlaştıkları sektör ve mesleklerin daha güvencesiz çalışma koşullarına sahip olduğu görülmektedir.⁶

Türkiye’de Kadın İstihdamının Durumu: Kadın İşgücüne Kısıtlı Talep ve Sınırlı İşgücü Arzı

Küresel düzeyde gözlenen eşitsizlikler Türkiye söz konusu olduğunda daha belirgin hale

4 https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/WCMS_865332/lang--en/index.htm s.12-13

6 <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends-for-women2017/lang--en/index.htm>, s.11-12

4 <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends-for-women2017/lang--en/index.htm> /s.1-4

gelmektedir. Türkiye'de kadınların işgücüne ve istihdama katılımı dünya ortalamasından ciddi biçimde düşüktür ve kadınlar ile erkekler arasında büyük bir açık vardır. TÜİK verilerine göre Temmuz 2023'de işgücüne katılma oranı kadınlarda yüzde 36,4, erkeklerde yüzde 71,9'dur. İstihdam oranı kadınlarda yüzde 31,6, erkeklerde yüzde 66,2'dur. Kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranları erkeklerinkinin yaklaşık yarısı kadardır. İşsizlik oranı kadınlarda yüzde 13,2, erkeklerde yüzde 7,9'dur. Atıl işgücü oranı kadınlarda yüzde 31,3, erkeklerde yüzde 18'dir. İşsizlik oranları arasındaki fark 5,3 yüzde puan iken, atıl işgücü arasındaki fark 13,3 yüzde puana çıkmaktadır. Bu oranlar da dünya ortalamasından çok daha yüksektir.⁷

Türkiye'de kadın istihdamının dünya ortalamasından düşük, buna karşılık işsizlik ve atıl işgücünün (ILO'nun ifadesiyle istihdam açığının) ortalamadan yüksek olmasının, kadınlar ve erkekler arasında bu kadar büyük uçurum olmasının gerisinde ekonomik, siyasal, sosyal ve kültürel ne gibi faktörler vardır?

Ekonomik faktörler bakımından konuyu önce işgücü talebi boyutunda ele almak yararlı olacaktır. Genel olarak başta imalat sanayi ve hizmet sektörü olmak üzere ekonomik büyümenin işgücüne ne ölçüde talep yarattığı, kadın işgücüne talep açısından da belirleyicidir. Öncelikli olarak Türkiye'de 1980'lerden bu yana uygulanan ihracata da-

yalı sanayileşme modelinin yeterli istihdam imkanı yaratmadığı, "istihdamsız büyüme" olarak adlandırılan bir süreç yaşandığı belirtilmelidir (Bulutay 2009; Durmuş 2009; MAR 2009). İşgücü piyasasının dışında kalan kadınların işgücüne girebilmesi için yeni yatırımların yapılması ve kadın işgücüne talep olması gerekir. Ancak 12 Eylül sonrası süreçte ücretlerdeki gerilemeye rağmen üretken alana yapılan ve dolayısıyla istihdam yaratması beklenen yatırımlar sınırlı kalmış, yapısal uyum programları kapsamında kamu ekonomisinin faaliyet alanları daraltılmış, özelleştirmeler aracılığıyla kamu işletmeleri özel sektöre devredilmiş, kamunun sabit sermaye yatırımları gerilemiştir. Kamunun sabit sermaye yatırımları gerilerken özel sektör yatırımlarının aynı ölçüde artmaması, Türkiye'de artan işgücü arzını karşılayacak işgücü talebinin yaratılmamasıyla sonuçlanmıştır (Şenses 1990, 1996, Kepenek, Yentürk 2010). Bunun sonucunda imalat sanayi toplam istihdamında belirli bir artış söz konusu olsa da, kadın işgücüne talep sınırlı arttığı için kadınların toplam imalat istihdamı içindeki payı değişmeden kalmıştır.

Kültürel boyutta işgücü piyasasında cinsiyetçi zihniyet yapıları egemendir ve buna göre kadınlara ve erkeklere uygun işler vardır, kadınlara uygun işler ağırlıkla tekstil, konfeksiyon ve gıda işkollarındaki niteliksiz işlerdir. Böylece kadınların çalışabileceği işler çok sınırlı kalmaktadır. Ancak kadınların istihdamının görece yüksek olduğu gıda-içecek, tekstil, giyim eşyaları gibi imalat sanayi sektörlerinin imalat istihdamı ve katma değeri içindeki payları yıllar içinde düşmektedir. Bu durum söz konusu sektörlerin toplam ihracat gelirleri içindeki azalan paylarında da gözlenmektedir. İhracat yönelimli sana-

7 Atıl işgücü oranı, zamana bağlı eksik istihdam + işsiz + potansiyel işgücünün, işgücü + potansiyel işgücüne oranıdır. Potansiyel işgücü iş arayan ama kısa sürede işbaşı yapamayan olanlar ile iş aramadığı halde çalışmak isteyenleri kapsamaktadır.
<https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-izsizlik-ve-ucret-108&dil=1>

yide 1980 sonrası dönemde ihracat gelirleri içinde hazır giyim ve konfeksiyon ilk sırayı alırken 2000'lerden sonra otomotiv endüstrisi öne geçmiştir. 2021'de en fazla ihracatı yapılan ürünler arasında otomotiv, beyaz eşya ürünleri, mobilya, ana metaller, metal eşya vb. gelmektedir (TÜSİAD 2023:15-20). İhracattaki payı artan sektörler istihdamın artabileceği alanlara işaret ederken, bunların erkek ağırlıklı istihdam yapısına sahip olduğunu belirtmek gerekir. İmalat sanayiinde üretimde artış gösteren sektörler kadın işgücü açısından kayda değer bir talep yaratmadığı için imalat istihdamında kadın çalışanların payı yıllar içinde istikrarlı biçimde dörtte biri aşmamıştır.

Türkiye'de kadın istihdamı uzun süre esas olarak tarım sektöründedir. Ancak 2000'lerden itibaren tarımda uygulanan makro ekonomik politikalar sonucu üretim ve istidam gerilemiş, açığa çıkan kadın işgücü eğitim ve vasıf düzeyinin düşüklüğü nedeniyle diğer sektörlerde istihdama pek katılamamıştır. 2000 sonrası dönemde ekonomik büyümenin motoru inşaat ve hizmetler sektörüdür. Söz konusu dönemde uluslararası finans piyasalarından görece düşük faizlerle borçlanma imkanının varlığı, inşaat faaliyetlerinin genişlemesine imkan tanımıştır. Ancak inşaat faaliyetleri GSYİH'nın büyümesinin bir sonucudur ve kendisi büyümenin itici gücü değildir. 2010'dan sonra elverişli dış koşulların giderek kaybolmasıyla bir önceki dönemin büyüme performansı sürdürülememiştir (Erol, Ünal 2015). İnşaat sektörü tümüyle erkek istihdamına dayandığı için bu alandaki istihdam artışından yararlananlar erkekler olmuştur.

Hizmetler sektörü gerek vasıflı gerekse

vasıfsız işlerde kadın istihdamındaki artışın gerçekleştiği alandır. Günümüzde istihdamda kadınlar için ilk sırada hizmetler, sonra tarım ve imalat sanayi gelmekte, erkekler için yine ilk sırada hizmetler gelmekte, onu sanayi ve tarım izlemektedir. Son iki yıl içinde (2021-2023) erkek istihdamındaki artışın yaklaşık üçte biri hizmet sektöründeki istihdam artışından ileri gelirken, kadınlardaki istihdam artışının dörtte üçü hizmet sektöründeki artıştan gelmiştir. Hizmetler sektöründe her üç çalışandan biri kadındır ve bu oran yıllar içinde düzenli artış göstermektedir.⁸

Öte yandan demografik yapının özelliklerine bağlı olarak 2000'li yıllardan itibaren doğurganlık oranında ve nüfus artış hızında düşme olsa da, yetişkin nüfusun hacmi 2040'lara kadar artma eğilimindedir (Hoşgör, Tansit 2010: 69). Her koşul altında çalışmaya hazır geniş bir erkek işgücünün varlığından ötürü işverenlerin birçok sektördeki tercihi çoğu kez iş yasalarının kadınları koruyucu hükümlerine tabi olmamak için erkeklerden yana olmuştur. Bunun da kadın işgücü talebini frenleyici bir etkisi vardır. Bu süreçte kadınların işsizlik oranları erkeklerinkinden yüksek olsa da, işsizlik oranlarının çok yükselmemesi çalışma çağındaki genç kız ve kadınların büyük çoğunluğunun cinsiyete dayalı işbölümü nedeniyle işgücü piyasası dışında kalmalarına bağlıdır (Toksöz 2018: 224-232).

Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de kadınlardan ve kız çocuklarından öncelikle hane içindeki ev ve bakım işlerini üstlen-

8 <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1>

melerinin beklenmesi sonucu kadınların işgücü arzı kısıtlanmakta, kadınlar işgücü piyasasının dışında kalmaktadır. Toplumda egemen olan sosyo-kültürel faktörler, bir diğer deyişle aile ve toplumda egemen olan ataerkil yapı ve zihniyetler sonucu hanedeki erkekler kadınların ve kız çocuklarının kamusal alanda ne şekilde yer alacağı, eğitim ve istihdam imkanlarından ne ölçüde yararlanacağı konusunda büyük ölçüde belirleyicidir. Geçmişte kız çocuklarının ilkokuldan sonra eğitim-öğretim olanaklarından yoksun bırakılmasında ve çalışma hayatına girmekten alıkonmasında ataerkil zihniyet etkili olmuş, muhafazakar çevrelerde karma toplumsallaşmaya imkan tanıyan eğitim kurumları ve işyerleri kuşkuyla karşılanmıştır. Çalışmaya izin verme durumundaki erkekler kadınların erkeklerle aynı mekanlarda çalışmasını, cinsel taciz veya zinaya yol açabileceği endişesiyle olumsuz değerlendirmiş, erkeğin şerefini sarsabilecek bir risk durumu olarak görmüştür (Kandiyoti 1997: 30-31). Günümüzde kadın hareketinin mücadelesine bağlı olarak ataerkil bakış açısının kısmen zayıflaması söz konusu olsa da, özellikle siyasi iktidarın kadınların eşitlik doğrultusundaki kazanımlarını geri almak için laikliği, medeni yasayı, karma eğitimi sorguladıkları koşullarda kadınların çalışma yaşamına eşit haklar temelinde katılımlarını desteklemeleri söz konusu değildir.

Eğitim alanındaki gelişmelerin işgücü piyasasına yansımaları: bir kadın sorunu olarak işsizlik

Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranı yıllar itibarıyla çok yavaş artış gösterirken, işgücüne katılan kadınların önemli bir bölümü işsizlik riskiyle karşılaşmaktadır. Kadınların işsizlik oranları 2012 yılından

başlayarak erkeklerinkinden daha yüksek seyretmeye başlamış, aralarındaki cinsiyet açığı süreklilik kazanmıştır. Aynı durum potansiyel işgücü için de geçerlidir. TÜİK tarafından hesaplanan atıl işgücü (işsiz + zamana bağlı eksik istihdam + potansiyel işgücü) içinde her üç kadından birinin (yüzde 31,3) işi olmadığı ama çalışmak istediği görülmektedir. Atıl işgücü içinde yer alan potansiyel işgücünün sayısı (iş arayan fakat kısa süre içerisinde işbaşı yapabilecek durumda olmayanlarla, iş aramadığı halde çalışma isteği olan ve kısa süre içerisinde işbaşı yapabilecek durumda olanlar) 2023'te işsiz kadınların sayısını ciddi biçimde geçmiştir. Temmuz 2023'te işsiz kadın sayısı 1.593 bin kişi iken, potansiyel kadın işgücü 1.947 bindir. Kadınların atıl işgücü oranında özellikle 2020 ve 2021'de Covid-19 salgınının etkileriyle bağlantılandırılabilir olan hızlı artış, 2022 ve 2023'te devam etmiş ve Temmuz 2023'te yüzde 31,3'e çıkarak 2019'da yüzde 23-26 aralığında olan orana dönmüştür. Erkeklerin 2023'de yüzde 18 olan atıl işgücü oranı ile karşılaştırıldığında cinsiyet açığının çok yüksek olduğu görülmektedir. Kadınlar açısından iş arasa da hemen çalışabilecek durumda olmama ile iş aramama ama çalışma isteğinde olma hali tümüyle kadınların hane içindeki bakım yükümlülükleriyle ilişkilidir. Hane içinde bakılması gereken çocukların ve yaşlıların, hastaların olması, bunun kamusal kurumsal hizmetlerle karşılanmaması, kadınları çalışmak isteseler de gelir getirici işlerde yer almaktan alıkoymaktadır.

Türkiye'de kadınların işgücüne katılımıyla eğitim-öğretim düzeyleri arasında yakın ilişki vardır; eğitim düzeyi yükseldikçe işgücüne katılım oranı da yükselmektedir.

Aralarındaki ilişkiyi yakından görebilmek için önce kız çocuklarının ve kadınların eğitim imkanlarından ne ölçüde yararlanabildiğine bakmak gerekir. BM Toplumsal Cinsiyet Gelişme Endekslerine göre 2000'lerin başında Türkiye'de kadınların ve erkeklerin ortalama eğitim yılı ve beklenen eğitim yılı süreleri hem çok düşüktür, hem de kadınlar ve erkekler arasında önemli bir açık vardır. Aynı şekilde nüfusun en az ortaöğretim görmüş kesiminin oranı kadınlarda erkeklerinkinin yarısı kadardır. 1998'de 8 yıllık zorunlu eğitime geçilmesi, sonrasında 2011 yılında 4+4+4 düzenlemesi ile zorunlu eğitim süresinin 12 yıla çıkartılmasıyla söz konusu açıklar azalma eğilimine girmiştir. 12 yıllık zorunlu eğitime geçişin kadınlar ve erkekler arasındaki farkın azalması yönündeki etkisi 2014 yılından itibaren görülmektedir (BMKP, CEİD 2022). Ancak özellikle yoksulluk ve bölgeler arası eşitsizlikler çocukların okullaşmasında engel olmakta ve hala ciddi sayıda okullaşmamış çocuk bulunmaktadır. Türkiye genelinde cinsiyetler arasında pek fark olmasa da bölgelere göre cinsiyet eşitsizlikleri devam etmektedir (ERG 2019: 22).

15 yaş üzeri nüfusun bitirilen eğitim durumuna göre cinsiyet dağılımına bakıldığında, lise ve dengi okul mezunu olan kadınların oranı 2008'de yüzde 16'dan 2021'de yüzde 22,5'e çıkmıştır. Söz konusu oranlar erkekler için 2008'de yüzde 21,9 ve 2021'de yüzde 29,6'dır. Esas artışın yüksek öğretim düzeyinde olduğu görülmektedir. Yüksek öğretim, yüksek lisans ve doktora mezunu olan kadınların oranı 2008'de yüzde 5,8 iken 2021'de yüzde 19,5'tir. Erkeklerde 2008'de yüzde 8,8 olan oran 2021'de yüzde 21,8'e çıkmıştır.⁹ Cinsiyet açığı devam etmekle

birlikte epey azalmıştır. Burada önem taşıyan husus, işgücüne katılma oranının eğitim düzeyiyle birlikte artmasına bağlı olarak 2023'te lise mezunlarında yüzde 36,6, mesleki veya teknik lise mezunlarında yüzde 44,7 ve yükseköğretim mezunlarında yüzde 69 olmasıdır. Ancak işgücüne katılan kadınlar açısından ciddi bir işsizlik sorunu vardır; işsizlik oranı lise mezunlarında yüzde 19, mesleki veya teknik lise mezunlarında yüzde 17,1 ve yüksek öğretim mezunlarında yüzde 14'tür. Erkeklerde ise işsizlik oranları lise mezunlarında yüzde 9,4, mesleki veya teknik lise mezunlarında yüzde 7,2 ve yüksek öğretim mezunlarında yüzde 6,5'dir. Kadın işsizliği tüm eğitim düzeylerinde erkeklerin iki katı veya biraz daha fazlasıdır. 2023'de her üç kadından biri istihdamda iken, İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin yarısı kadındır.

Artan eğitim-öğretim düzeyi kadınlar için sadece istihdam değil ciddi işsizlik getirmektedir. Ekonomideki 2017 sonrası daralma eğilimi Covid-19 salgınıyla daha da ağırlaşmış, genç ve kadın işsizliğini artırmıştır. Ancak yüksek öğretim görmüş kadınların işsizlik oranlarının yüksekliğinde kadınların eğitim gördüğü alanların da etkisi vardır. YÖK istatistiklerine göre eğitim-öğretim alanları cinsiyet temelinde farklılık göstermektedir. Örneğin 2019/2020 döneminde lisans düzeyinde her 100 kadın öğrenciye beşeri bilimler ve sanat alanında 72, eğitim alanında 61, sağlık ve refah alanında 59, bilgisayar bilimleri alanında 239, mühendislik imalat ve inşaat alanında 245 erkek öğrenci karşılık gelmektedir.¹⁰ Tan'ın aktardığına göre Türkiye'de matematik ve fen bilimlerinde yüksek başarı gösteren öğrenciler arasından her üç

⁹[https://data.tuik.gov.tr/Kategori/](https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=egitim-) GetKategori?p=egitim-

<kultur-spor-ve-turizm-105&dil=1>

¹⁰ <https://istatistik.yok.gov.tr/>

erkek öğrenciden birisi 30 yaşına geldiğinde mühendis ya da bilimle ilgili bir meslekte çalışıyor olmayı beklerken, kızlar arasında bu oran her beş öğrenciden birisi şeklinde seyretmektedir. Yüksek başarı gösteren her iki kız öğrenciden birisi sağlıklı ilintili bir meslek sahibi olmayı beklerken, erkekler arasında sağlıklı ilintili bir meslek sahibi olmayı bekleyenler her dört öğrenciden birisi olmaktadır (2020: 73). Öte yandan İŞKUR'un 2022 mesleklere göre kayıtlı işsiz istatistiklerine bakıldığında, kadınların yoğun olarak eğitim gördükleri ör. sağlık alanında, hasta karşılama, hasta kayıt kabul, hasta danışmanı, tıbbi dokümantasyon, hemşire gibi mesleklerde, eğitim alanında çocuk gelişimi ve eğitimi elemanı, okul öncesi öğretmenliği gibi mesleklerde kadın işsiz sayılarının çok yüksek olduğu görülmektedir.¹¹

Hizmet sektöründe kadın istihdamı: eğitime göre ayrışma

Türkiye'de kadın istihdamı dünyadaki gelişmelere paralel biçimde hizmetler sektöründe eğitim, sağlık ve sosyal hizmetlerle ilgili alanlarda artış göstermiştir. Hizmet sektörü kadın istihdamının başlıca alanıdır, her on kadından altısı hizmet sektöründe çalışmaktadır. Farklı faaliyet alanlarında her öğretim düzeyinden kadın çalışmakla birlikte yüksek öğretim görmüşlerin payı yıllar içinde hızla artmış ve faaliyet alanları itibarıyla eğitim düzeyine göre bir ayrışma ortaya çıkmıştır. 2014'de yüksek öğretim görmüşlerin toplam hizmet sektörü istihdamı içindeki payı yüzde 42,2 iken 2022'de bu oran yüzde 49,5'e ulaşmıştır. Yüksek öğretim mezunu kadınlar finans ve sigorta faaliyetleri, mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler, eğitim, insan sağlığı ve

sosyal hizmet faaliyetleri, kamu yönetimi, savunma ve sosyal güvenlik gibi alanlarda çoğunluğu oluştururken, lise mezunu veya daha düşük eğitim düzeyine sahip kadınlar toptan ve perakende ticaret, konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri ve diğer hizmet faaliyetlerinde çoğunluktadır.¹²

Yüksek okul mezunu kadınların çalıştıkları işlerde sosyal güvenlik kapsamında olmaları söz konusu iken, lise mezunlarında ve daha düşük eğitim düzeyine sahip olanlarda kayıtdışı çalışma ihtimali çok yüksektir. 2022'de istihdamdaki ilkökul mezunu kadınların yüzde 59,2'si, lise mezunu kadınların yüzde 22,3'ü, lise dengi mesleki okul mezunlarının yüzde 19,1'i sosyal güvenlik kapsamında olmadan çalışmaktadır. Söz konusu oran yüksek öğretim mezunlarında yüzde 5,2'ye düşmektedir.¹³ İnsana yakışan işlerin asgari koşulu olan sosyal güvenlik kapsamında çalışma imkanından yoksunluk, özellikle çalışmak isteyen ama iş aramayan düşük eğitimli kadınların işgücü piyasası dışında kalma nedenleri arasında önemli bir yere sahiptir.

İstihdamda olan kadınların yıllık ortalama gelirleri her eğitim düzeyinde erkeklerinkinden ciddi biçimde düşüktür. 2022'de lise altı eğitimli kadınlar aynı eğitim düzeyindeki erkeklerden yüzde 40,7 daha az kazanmaktadır. Lise ve dengi okul mezunlarında bu oran yüzde 41,7, yüksek öğretim mezunlarında yüzde 31,9'dur. Mesleklere göre gelir düzeyleri karşılaştırıldığında yine benzer eşitsizlikler ortaya çıkmaktadır. Örneğin kadınlar erkeklerden hizmet ve satış elemanları meslek grubunda yüzde 42, profesyonel meslek mensuplarında yüzde 30,1,

¹² <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>

¹³ <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>

¹¹ <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/>

yöneticilerde yüzde 34,1 az kazanmaktadır.¹⁴ Son iki meslek grubunda çalışmak için yüksek öğretimin gerekli olduğu göz önüne alındığında buradaki gelir farkı ile yüksek öğretim mezunları arasındaki gelir farkı birbiriyle örtüşmektedir. Kadınların artan eğitim düzeylerine bağlı olarak işgücüne daha yüksek oranda katılmaları, istihdamdaki cinsiyet dayalı ayrımcılık ve eşitsizliklerin ortadan kalkmadığını göstermektedir.

Kadın istihdamına yönelik kamusal politikalar

AKP'nin iktidara geldiği 2002'den bu yana kadın istihdamını artırma hedefinin resmi belgelerde yer aldığı ve istihdamı artırmak üzere iki temel alanda çözümler önerildiği görülmektedir: esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılması ve kadınların bu tarz çalışmaya teşvik edilmesi ile kadın girişimciliğinin desteklenmesi. Yirmi yıldır önerilen bu politikaların yarattığı sonuçlar ise kayıtdışı istihdamın sürekliliği ve ücret eşitsizlikleridir. Girişimciliğin teşviki için kadınlara mikro kredilerin verilmesi yoluna gidilmiş, kendi hesabına çalışan kadın sayılarında artış gözlenmiş ancak bu statüde çalışan kadınların büyük çoğunluğu sosyal güvenlikten yoksun olarak istihdamda yer almıştır. Temmuz 2023'de kendi hesabına çalışan kadınların yüzde 70,4'ü kayıt dışıdır, söz konusu oran 2013'de yüzde 71,7 olup yıllar itibarıyla değişmeden kalmıştır. Kendi hesabına çalışan erkekler arasında da sosyal güvenlikten yoksun olarak çalışma yaygın olup Temmuz 2023'te yüzde 55,3'tür. Küçük ölçekli, istikrarsız ve düşük gelir getirici faaliyetler her iki cins açısından da sosyal güvenlik primlerini düzenli ödeyebilecekleri

bir gelir düzeyine ulaşmalarına imkan tanımamaktadır. Ancak kadınlar söz konusu olduğunda "aile bütçesine katkı" olarak görülen ve pek de değer atfedilmeyen bu tür faaliyetler hem sosyal güvenlik kapsamına daha zor dahil olmakta, hem de kadınların evde çocuk bakımı ve ev işlerini bir arada yürütmesine imkan sağlayarak cinsiyet temelli işbölümünün sürdürülmesine katkıda bulunmaktadır.

Diğer yandan "Esnek çalışma biçimlerinin özellikle kadınların işgücü piyasasına katılımını artıracak mucize çözüm olarak sunulması, Dokuzuncu ve Onuncu Planın yanı sıra Ulusal İstihdam Stratejisinin (2014-2023) de temel özelliğidir. Neoliberal politikaların en somut dışavurumlarından olan esnek çalışma biçimleri arasında kısmi süreli çalışma, belirli süreli çalışma, özel istihdam büroları aracılığıyla geçici süreli çalışma, uzaktan çalışma, çağrı üzerine çalışma, evden çalışma, iş paylaşımı ve esnek zaman modeli ile çalışma sayılmaktadır (ÇSGB 2013). Bu çalışma biçimlerinin tümü kadınlar açısından iş ve aile yaşamını uzlaştırmaya imkan veren çalışma biçimleri olarak tanımlanmakta, aslında kadınlardan cinsiyet temelli işbölümünün gereklerini ihmal etmeden işgücü piyasasına katılmaları beklenmektedir. Kadınların tam zamanlı, kayıtlı ve güvenceli işler üzerinden işgücü piyasasına katılmak yerine bu tarz esnek çalışma biçimleri üzerinden dahil olması, onların özellikle kriz dönemlerinde kolaylıkla evlerine geri gönderileceği, sosyal güvenlik sisteminin sunduğu kazanımlara çoğu zaman hak kazanamayacağı eğreti çalışma biçimlerine mahkum edilmesi demektir" (Toksöz 2016).

¹⁴ <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=gelir-yasam-tuketim-ve-yoksulluk-107&dil=1>

On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023) Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminin ilk kalkınma planı olarak hazırlanmış olup, bir önceki planda yer alan toplumsal cinsiyet eşitliği normuna bu planda yer verilmemiştir. Planda kadın istihdamının artırılması temel amaçlar arasında sayılmakta, bunun için kolaylaştırıcı uygulamalar geliştirileceği belirtilmektedir. Mevcut politikalarla uyumlu biçimde bu planda da politika ve tedbirler başlığı altında kadın girişimciliğinin desteklenmesi, kadın girişimcilere danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinin sunulması, kırsal kesimde kadın girişimciliğinin artmasına yönelik destek mekanizmalarının sağlanması öngörülmektedir (SBB 2019: 151). Aynı şekilde "İstihdam ve Çalışma Hayatı" başlığı altında "Toplumun tüm kesimlerine insana yaraşır iş fırsatlarının sunulması ile başta kadın ve gençler olmak üzere özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması temel amaçtır." denerek bunun için işgücü piyasasının ihtiyaçlarına yönelik esnek çalışma biçimleri etkinleştirileceği belirtilmektedir. Kısmi ve esnek çalışanların sosyal güvenceye erişimini artırmak üzere gerekli değişiklikler yapılacağı belirtilmesi bu tarz çalışmanın sosyal koruma kapsamı dışında kaldığının iyi bilindiğini ortaya koymaktadır (age: 141).

Gerek girişimcilik gerekse esneklik politikaları devletin insana yaraşır işlerin yaratılması ve işsizlikle mücadele edilmesi hususunda sorumluluk üstlenmemesi ve bu sorumluluğu kendi üzerinden bireylere aktarması ve işgücü piyasasının keyfi işleyişine bırakması anlamına gelmektedir. 2024'te yürürlüğe girecek olan 12. Kalkınma Planı (2024-2028) farklı bir yaklaşım içinde değildir. Madde

337, "İşgücü piyasasının esnekliğini geliştiren düzenlemeler, artan çocuk bakım hizmetleri ile eğitim olanakları ve istihdam odaklı politikalar kadınların işgücü piyasasına konu yetkinliklerini geliştirecek ve iş hayatına daha yoğun katılımlarını destekleyecektir" demektedir. Eylül 2023'de Orta Vadeli Programı konu alan bir toplantıda konuşan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Vedat Işıkhan da "İşgücü piyasalarını, istihdam artışı yaratmak üzere güvenceli bir şekilde esnek hale getireceğiz. Eğitimde ve istihdamda yer almayan gençlere, genç kızlara ve kadınlara dönük çalışmalarımız olacak. Genç ve kadın girişimcilik başta olmak üzere ekosistemimizi geliştireceğiz ve mesleki eğitimi özel sektörle birlikte geliştireceğiz" diyerek mevcut politikaların süreceğine işaret etmiştir.¹⁵

Öte yandan kadınların üzerindeki bakım yükünü hafifleterek onların istihdama katılmalarına imkan verecek okul öncesi bakım ve eğitim kurumlarının yaygınlaştırılması hedefine gerek kalkınma planlarında gerekse diğer resim belgelerde yer verilse de, bu alanda sunulan kamusal kurumsal hizmetler hala çok sınırlıdır. 2020-21'de 3-6 yaş arası erken çocukluk dönemi okullaşma oranı Türkiye genelinde yüzde 29,9'dur, bu oran 5 yaş grubundaki çocuklarda ancak yüzde 61,2'ye çıkabilmektedir.¹⁶ Kamusal yatırımlar içinde eğitim alanında okul öncesi bakım ve eğitim kurumlarına öncelik verilmemektedir.

¹⁵ <https://www.aa.com.tr/tr/ekonomi/bakan-isikhan-ulkemiz-son-yillarda-istihdam-rakamlarinda-tarihinin-en-yukse-seviyesine-ulasmis-durumda/2989020>

¹⁶ <https://istatistik.meb.gov.tr/OkullasmaOrani/Index>

İşgücü piyasasının geleceği?

Önümüzdeki dönemde Türkiye'de işgücü piyasasındaki gelişmelerin toplumsal cinsiyet perspektifiyle incelenmesi, bize kadınlara ilişkin olumlu gelişmeler beklemek için iyimser olma fırsatını vermemektedir. Resmi belgelerde ve sermaye örgütlerinin raporlarında yeşil ve dijital dönüşüm alanlarına vurgu yapılmaktadır. TÜSiAD'ın 2023 raporunda teşvik sisteminin dijitalleşme ve karbon ayak izinin azaltılmasını da içeren yeşil dönüşümün gereklerine göre şekillendirilmesi talep edilmekte ve imalat sanayiindeki büyüme, verimlilik düzeyi ile ekonomik büyüme arasında ilişkiye dikkat çekilmektedir. İmalat sanayiindeki verimlilik artışı ülke gelirlerinin artışına katkı sunmakla birlikte kimi ülkelerde imalat sanayiinin toplam ekonomi içindeki payı gerilemekte, hizmet sektörünün payı artmaktadır. İmalat sanayiinde otomasyona geçildiği ölçüde vasıfsız işgücünün kullanıldığı işler ortadan kaybolmaktadır. Uluslararası şirketler yatırımlarını teknolojik altyapının daha güçlü olduğu ülkelere yapmayı tercih etmektedir. Öte yandan iklim değişikliklerinin artan baskısı yatırımların daha düşük enerji kullanımı ile 'sürdürülebilir' nitelikte olmasını gündeme getirmektedir. Türkiye açısından bilgi ve teknolojiye dayalı "yeşil" üretime geçmek önemlidir. Teşvik programlarının verimlilik artışına katkısı gözetilmeli ve teknolojik iyileşmeyi sağlamak için eğitimin kalitesi her düzeyde iyileştirilmelidir.

Verimlilik artışını öncelikli hedef olarak belirtildiği raporda istihdamı teşvik programlarının emek yoğun teknolojileri özendirerek beceri düzeyi düşük yaşlı kadınların iş bulma ihtimalini olumlu etkilemesi, yüksek eğitimli veya yüksek becerileri haiz kadınların iş bulma ihtimalini artırmaması bir handikap

olarak görülmektedir. (age: 52). Sermaye açısından önceliğin verimlilik artışı olduğu koşullarda verimlilik düzeyinin görece düşük seyrettiği hizmet sektörü ilgi alanlarının dışındadır. Oysa hizmet sektörünün özellikle bakım, eğitim ve sağlık sektörlerine yapılacak yatırımlar insan odaklı kalkınma açısından toplumsal refahın artırılmasına katkıda bulunurken özellikle kadın istihdamının artırılması açısından da işlevseldir. Türkiye üzerine 2015 Zaman Kullanım Anketi ve Gelir ve Yaşam Koşulları Anketi verileri üzerinden yapılan bir hesaplama erken çocukluk bakım ve eğitimine GSYİH'nın yüzde 1.8'i oranında yapılacak harcamanın bir milyon yeni iş yaratacağını ve bu işlerin özellikle istihdam dışındaki kadınlar açısından büyük potansiyel taşıyacağını ortaya koymuştur. Aynı zamanda küçük çocukları olan çalışan kadınlar için çocuk bakım hizmetlerine erişimin, onların maruz kaldığı zaman yoksulluğunu (hane içinde harcamaları gereken emek zamanını) üçte iki oranında azaltacağını ortaya koymuştur (İlkkaracan vd. 2021).

Kadın Emeği Çalışan Feminist Araştırmacıların 8 Mart 2022'de yayınladığı "Türkiye'de Kapsayıcı, Eşitlikçi ve Sürdürülebilir bir Ekonomi için Taleplerimiz" başlıklı politika notunda kamu yatırım ve harcamalarında sosyal bakım hizmetlerine öncelik verilmesinin, toplumsal cinsiyet eşitliği ve bakım ihtiyacı içindeki toplumsal kesimlerin yaşam kalitesinin artırılması gibi sosyal hedeflerin ötesinde, ekonomik alanda milyonlarca yeni iş yaratma, işsizliği azaltma, işgücüne katılımı artırma, yoksulluğu azaltma ve eşitlikçi büyümeyi destekleme potansiyeli göz önünde bulundurularak, mali politikaların oluşturulmasında bir hedef olması gereği

vurgulanmıştır. Aynı zamanda bakım sektöründe yaratılacak işlerin yerel hizmetlerin gelişmesine dayalı bir büyüme modeli içerdiği, bu işlerin kamu ya da KOBİ'ler tarafından verilecek emek yoğun hizmetler olmakla birlikte karbon emisyonları ve çevresel atık oranlarının da düşük olduğu belirtilmiştir.¹⁷

Sadece ekonomik büyümeyi değil aynı zamanda dünyanın geleceğine ve iklim değişikliklerine duyarlı eşitlikçi bir insani kalkınmayı gözetken siyasi ve ekonomik yaklaşımlara ihtiyaç olduğu açıktır.

Kaynaklar

Bulutay, T. (2009) "Kriz ve Kriz Sonrası Ekonomi ve Finansa Olası Gelişmeler", Mülkiye Yaz/2009, sayı 263.

Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği, UNDP Türkiye Ofisi (2022) Türkiye'nin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Performansı 2000-2019: UNDP Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksleri <https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/2036?locale-attribute=en>

Durmuş, M. (2009) "Kapitalizmin Krizi ve Türkiye'ye Yansımaları", Mülkiye Yaz/2009, sayı 263.

Eğitim Reformu Girişimi (2019) Öğrenciler ve Eğitime Erişim Eğitim İzleme Raporu 2019 <https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/discover>

Erol, İ. ve Ünal, U. (2015) Role of Construction Sector in Economic Growth: New Evidence from Turkey. MPRA papers

<https://mpra.ub.unimuenchen.de/68263/>

İlkkaracan, İ, Kijong K., Masterson T., Memiş E., Zacharias, A. (2021) "The impact of investing in social care on employment generation, time-income-poverty by gender: A macro-micro policy simulation

for Turkey", World Development 144.

Kandiyoti, D. (1997) "Kadınlar ve Haneçi Üretim: Türkiye'de Kırsal Dönüşümün Etkileri" içinde Kandiyoti D., Cariyeler, Bacılar, Yurttaşlar, İstanbul: Metis Yayınları.

Kepek Y. ve Yentürk N. (2010) Türkiye Ekonomisi, İstanbul: Remzi Kitabevi, 23.Basım.

MAR (Mülkiye Araştırma Merkezi) (2009) "2008 Yılı Katılım Öncesi Ekonomik Programı" Makroekonomik Çerçevesinin Değerlendirilmesi, Kriz Çalışma Grubu, Temmuz 2009.

T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı (2019) On Birinci Kalkınma Planı 2019-2023 - <http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2019/07/OnbirinciKalkinmaPlani.pdf>,

Şenses, F. (1990) Alternative Trade and Industrialization and Employment in the Turkish Manufacturing Sector, İstanbul: FES Yayını.

Şenses, F. (1996) Structural Adjustment Policies and Employment in Turkey, Ankara: METU Economic Research Center.

Tan, M. (2020) Eğitimde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması 2017-2020 Güncellemesi, Ankara: CEİD. <https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1072>

Toksöz, G. (2016) "Kadın'dan Aile'ye Geçiş- AKP Döneminin İstihdam Politikalarının Toplumsal Cinsiyet Açısından Analizi", VIII. Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu, Bildiriler. https://www.researchgate.net/publication/327593910_KADIN'DAN_AILE'YE_GECIS_AKP_DONEMININ_ISTIHAM_POLITIKALARININ_TOPLUMSAL_CINSIYET_ACISINDAN_ANALIZI

Toksöz, G. (2018) Kalkınmada Kadın Emeği, İstanbul: Varlık Yayınları, 2. Basım.

TÜSİAD (2023) Türkiye Sanayisinin Bugününe Bakış ve Öneriler 2023-<https://tusiad.org/tr/yayinlar/raporlar/item/11305-turkiye-sanayisinin-bugunu-bakis-ve-oneriler-raporu>

17. <http://www.kefaweb.org/tr/45518/KEFA-Politika-Notu-Turkiye-de-Kapsayici-Esitlekci-ve-Surdurulebilir-bir-Ekonomi-icin-Taleplerimiz>

İŞÇİ SAĞLIĞI İŞ GÜVENLİĞİ VE İŞ CİNAYETLERİ

Murat Özveri*

Giriş

İşçi sağlığı iş güvenliği alanında Türkiye bir arpa boyu yol almamaya devam etmektedir. Görünen o dur ki bu alanda etkili bir mücadele yürütülmeden işyeri, kazanın olduğu il, ölen, sakatlanan işçilerin isimleri değişecek, olay sonrası verilen demeçlerden hukuki süreçlere kadar geri kalan her şey kendisini tekrarlayacaktır. Bu nedenle bu yazı daha önceleri yazdığımız, söylediğimiz şeylerin önemli ölçüde tekrarı niteliğindedir. Denilebilir ki geçmişte söylediklerimizin sayıları güncelleyerek yeniden sunulmasıdır.

1. Neden İş Kazası Değil De İş Cinayeti

Türkiye, kayıtlara giren iş kazaları sıralamasında dünyada ilk sıralarda yer almaktadır. Kayıtlara girmeyen iş kazaları en az kayıtlara girenler kadardır.¹ Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne sunulan bir yasa teklifinin gerekçesinde sadece madenlerde 1983-2014 Mayıs döneminde aynı anda 3'ten fazla işçinin öldüğü iş kazası sayısının 20 olduğu, bu kazalarda toplam 948 kişinin öldüğü, aynı işyerinde 30 yıl içerisinde 4 defa iş kazası meydana geldiği, bu dört kazadan üçünün aynı nedenden kaynaklandığı belirtilmiştir. Yasa teklifinin gerekçesinde ise durumun işçi sağlığı iş güvenliği önlemlerinin önemsenmediğini gösterdiği belirtilmiştir.²

Dolayısıyla olacağını, önlem alması gerekenler dahil, neredeyse herkesin bildiği, defalarca tekrarlandığı halde önlem alınmayan, gerçekleştiğinde ise yakınılan bu olaylara kaza denilemez. Önceden öngörülen, öngörülmediği halde önlemi alınmayan ölümler, kaza kavramı ile açıklanamaz, bu ölümler kaza değil cinayettir.³

İş cinayetlerine iş kazası denilmesi rahatsız edici bir kavram olarak görülebilir. Yaşanan ölümlere kaza denilerek sıradanlaştırmanın, neredeyse doğal bir riskmiş gibi gösterilmesinden, rahatsız edici bir kavram olan iş cinayeti kavramının kullanılması daha doğrudur.⁴

2. Sanayileşme ve İş Cinayetleri

İş kazaları adı altında kitlesel ölümlerin yaşanması ile sanayileşme arasında doğrudan bir ilişki bulunmaktadır. Hangi sektör hızlı büyüyorsa bu büyüme beraberinde iş cinayetlerini getirmiştir. Bu sosyal gerçeklik sadece Türkiye için geçerli bir olgu da değildir. Amerika Birleşik Devletleri (ABD), hızlı sanayileşmenin, beraberinde iş cinayetlerini getirmesinin çarpıcı bir örneğidir. Gerçekten de ABD 1900'li yılların başına

3 Pınar Ögünç, "O zaman bunlar mevzuata uygun ölüm", 16.05.2014, Radikal.com.tr.

4 İSGM 2015 Yılı İş Cinayetleri Raporunda (1. Dönem) şöyle demektedir: "Meclisimizin ortak fikri bütün iş kazalarının önlenilebilir olduğudur. İşçi ölümlerinin önlenilebilir olması fikrinin en temel sonucu olarak yaşananları "iş kazası, kader ve fitrat" değil kapitalist "iş cinayeti" olarak tanımlıyoruz." İSG Meclisi, 2015 Yılı İş Cinayetleri Raporu (1.Dönem), <http://www.guvenlialisma.org/icerik/haber/dosyalar/Oisig.pdf> Er. T. 22.10.2015

1 İbrahim Akkurt, "Yılda En Az 20 Bin Ölümün Asıl Nedeni Meslek Hastalığı", Evrensel Gazetesi, 28.09.2015

2 M. Akif Hamzaçebi, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifi, 24.07.2014, Genel Gereççe, <http://tbmm.gov.tr/gelenkagitler/metinler/in.t.222.10.2015>

kadar nüfusunun önemli bir bölümünün köyde yaşadığı, sanayinin ABD'nin kuzey doğusundaki birkaç manifaktür ve madenci kasabasıyla sınırlı olduğu, sanayileşmenin iç savaş sonrası, 1900'lü yıllarla 1930 yılı arasında hız kazandığı bir ülke konumundadır.⁵ ABD'de 1900'lü yıllarda sanayileşmeye bağlı köyden sanayi merkezlerine yaşanan göçün sanayi merkezlerinde ve kentlerde bir nüfus patlamasına yol açtığı, aşırı nüfusun işçi ücretlerini ucuzlatırken, çalışma koşullarının ağırlaşmasına neden olduğu görülmüştür.⁶ İşçiler bu dönemde sadece ağır çalışma koşullarıyla baş etmek zorunda kalmamışlar, aynı zamanda can güvenliklerini koruma çabası içerisine de girmişlerdir.⁷ İşyerlerinde "çalışma hızının artırılması, monoton iş tanımları, kimyasal toksin, metal, mineral ve doğal tozlara maruz bırakılma, makinelerin güvensiz kullanımı" gibi örnekler ABD işyerlerini dünyadaki en tehlikeliler arasına⁸ sokmuştur. Rosner 1900'lü yılların başında ABD'deki

işyerlerini bir gözlemcinin şöyle tarif ettiğini belirtmektedir:

"Bir gözlemci 1907 tarihli 'Sanayinin Ölüm Listesi' adlı makalesinde "Eşi benzeri görülmemiş refahın yanında, hakkında pek fazla konuşulmayan berbat bir taraf var" diye yazmıştı. "Binlerce yevmiyeli; erkek, kadın ve çocuk rekor üstüne rekor kıran makineleşmemizin yarattığı makina parkının çarkları arasında kısırılıp sakatlanıyorlar. Binlercesi ise doğrudan hayatlarını buralarda bırakıyor. Bunların kaç kişi olduklarını ise kimse söyleyemiyor, çünkü rekor kıran üretimimize odaklanmaktan ölümlerimizi saymaya vakit bulamıyoruz."⁹,

İş kazalarında yaşanan ölümler, artık adı konulmamış savaşa benzetilerek açıklanmıştır. Sanayileşmede geç kalan, sanayileşmiş ülkelerle arayı kapama telaşı yaşayan, sanayileşmiş ülkelerden farklı olarak sanayinin gerektirdiği sermaye birikimi tamamlamış Türkiye'de hızlı ve yetersiz sermayeye dayalı sanayileşmenin acı sonuçlarını işçilere yaşatmaya devam etmektedir.

3. Sanayileşmenin Ölüm Listeleri ve Sendikasız İşyerleri

ABD yaşanan iş cinayetlerinin "Sanayinin Ölüm Listesi" başlığı altında kamuoyunun dikkatine sunulur olmasını, konunun insan yaşamı üzerinden tartışılmasının sağlayan çabanın bir benzerini Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi (İSİGM) yerine getirmektedir. İSİGM 2011 yılında kurulmuştur. İSİGM yapılanması içerisinde "farklı sektörlerden, işkollarından, meslek-

5 David Rosner, "Bir işçinin ölümü ne zaman cinayet olur?" American Journal of Public Health [Amerikan Halk Sağlığı Dergisi] Çeviren: Esra Yalçınalp, Redaksiyon: Aslı Odman, Nisan 2000, Cilt 90, no: 4, "İşçi ölümlerine dair ilk endişeler, Amerikan sanayisinin içinden geçtiği dönemin devrim niteliğindeki sosyal ve ekonomik değişimleri sonrasında, yani 20. yüzyılın ilk on yılında ifade bulmaya başladı. 30 yıldan biraz fazla bir zaman dilimi içerisinde kırsal nüfusun kent merkezlerine göçüyle birlikte, Amerikalılar kent ve üretim merkezlerinde bir patlamaya şahit oldular. İç Savaş'tan önce Amerikalıların çoğu çiftliklerde veya küçük kasabalarda yaşıyorlardı. Var olan birkaç fabrika ise, Kuzeydoğudaki manifaktür ve madenci kasabalarında konumlanmıştı. Kıtalararası demiryollarının ve ulusal pazarların gelişmesi, kömür ve demir gibi doğal kaynakların kullanımını artırdı ve kırsal Avrupa'dan Kuzeydoğu ve Orta Amerika'ya olan dev işçi göçü çalışma koşullarını kökünden değiştirdi (Bkz. Tomlins 40- 41). Amerika dördüncü sınıf bir endüstriyel güçten, dünyanın bir numaralı sanayi mamulleri üreticisine yükseldi."

6 Rosner, a. g. m.

7 Jack London, Ay Vadisi, Çev. Zaven Biberyan, Oda Yayınları, İstanbul, 1994, Yazar Ay Vadisi isimli romanında "Oakland grevlerini, grevcilere grev kırıcılarını, sanayinin insanı insanlıktan çıkartan çalışma koşulları karşısında daha iyi bir hayat için verilen bu mücadelede bir kesimin, mutluluğu ataları gibi kır hayatında aramalarını anlatır."

8 Rosner, a. g. m.

9 Rosner, a. g. m.

lerden işçilerin (sanayi/hizmet/tarım, metal işçisi, mevsimlik tarım işçisi, banka işçisi, sağlık işçisi, inşaat işçisi, doktor, mühendis, akademisyen, iş güvenliği uzmanı vd.) ve işçi aileleri” yer almaktadır.¹⁰ İşçi sağlığı iş güvenliği mücadelesini ülke genelinde yaygınlaştırmayı hedefleyen İSİGM 2021 ve 2022 yılı rakamları iş cinayetlerinin sürdüğünü gözler önüne sermektedir.

İSİGM verilerine göre 2021 yılında en az 2170, 2022 yılında ise en az 1843 işçi iş cinayetlerinde yaşamını yitirmiştir. İş cinayetlerini bölgelere, yaşa, cinsiyete göre sınıflandıran İSGM verileri içerisinde en çarpıcı veri iş cinayetlerinin sendikalı-sendikasız işyerleri arasındaki dağılımıdır. İSGM verilerine göre “2021 yılında iş cinayetlerinde ölenlerin 122’si (yüzde 5,62) sendikalı işçi, 2048’i ise (yüzde 94,38) sendikasız” işçilerden oluşmuştur. İş cinayetlerinin sendikasız işyerlerinde yoğunlaşması kendisini 2022 yılında da tekrarlamış, “2022 yılında iş cinayetlerinde ölenlerin 92’si (yüzde 4,99) sendikalı işçi, 1751’i ise (yüzde 95,01) sendikasız” işyerlerinde çalışan işçiler arasında yaşanmıştır. İş cinayetlerinin sendikasız işyerlerinde bu denli yoğunlaşması işçi sağlığı iş güvenliği önlemlerinin asgari ölçülerde olsa dahi alındığında, uygulandığında ve denetlendiğinde iş cinayetlerinin önlenebileceğini göstermektedir. İş cinayetlerinin sendikasız işyerlerinde yoğunlaşması olgusu ayrıca işverenlerin dışsal bir denetim olmadan işçi sağlığı iş güvenliği önlemlerini ciddiye almadıklarını ortaya koymaktadır. İnsan yaşamına maliyet kaygısı ile bakan işverenler bu maliyetten kaçınmak için “olursa olsun” diye özetlenebilecek bir aldırılmazlık içerisinde işçi sağlığı iş güvenliği önlemlerini almaktan kaçınabilmektedirler. Sendikalı işyerinde ise işverenin yönetim hakkının sınırlı bir biçimde de olsun TİS ile sınırlandırılmış olması, sendikanın işverenin tutumunu izleme, gerektiğini teşhir etme ve yasal denetim yollarına başvurma olanağını kullanması iş cinayetlerinin önlenmesinde etkisi olabilmektedir.

Yıl	Yaralanmalı İş K SGK ¹¹	Ölümlü İş Kazası SGK	Toplam İş Kazası SGK	Ölümlü İş Kazası İSGM
2021	511.084	1.382	512.466	2.170
2022	588.823	1.517	590.340	1.843

Diğer yandan her iş kazasının sosyal güvenlik hukuku açısından da sonuçları vardır. Her iş kazasında kaza geçiren işçi geçici iş göremezlik, sürekli iş göremezlik geliri hak etmektedir. Yasal düzenleme gereği her iş kazasının SGK’ya bildirilmesi de zorunludur. Tüm bu nedenlerle iş kazası ve meslek hastalığı sayısının tespitinde kurum kayıtları önemli bir veri seti sunmaktadır. Aşağıda ölümlü iş kazalarında yaşamını yitiren işçi sayıları kurum ve İSGM verileriyle karşılaştırılması sunulmuştur. Ne var ki SGK’nın vermiş olduğu 2021 ve 2022 yılında iş kazası nedeniyle yaşamını yitiren işçi sayısı ile İSGM

¹⁰ <http://www.isigmeclisi.org/20824-2022-yilinda-en-az-1843-isci-is-cinayetlerinde-hayatini-kaybetti> İ.T. 26.09.2023

¹¹ SGK, 2021 ve 2022 yılı istatistikleri, <https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Yillik/fcd5e59b-6af9-4d90-a451-ee7500eb1cb4/> İ. T. 28.09.2023

vermiş olduğu sayılar birbiriyle örtüşmemektedir. SGK kayıt dışı sektörde yaşanan iş kazaları nedeniyle yaşanan ölümleri kayıtlarına dava açılıp iş kazası tespiti yapılan kadar kayıtlarına almadığı için gereğe yakın sayı İSGM vermiş olduğu sayıdır

Türkiye’de SGK verileri esas alınsa dahi iş kazaları açısından durum vahimdir. Aşağıdaki tabloda gösterilmiş olduğu gibi, 2021 yılında yaşanan toplam iş kazası 511 bin 84’tür. Bir yıl içerisinde genel tatiller ve hafta tatili düşülerek çalışılan gün sayısı hesaplandığında günde 1.725 iş kazası yaşanmaktadır. Bu durumda 2021 yılında her bir saatte 230, her bir dakikada yaklaşık 4 iş kazası gerçekleşmiştir. İş kazaları 2022 yılında da artmaya devam etmiştir. 2021 yılı için yapılan hesaplama 2022 için yapıldığında toplam iş kazası sayısı 590 bin 340, tatil günleri düşüldüğünde günde yaşanan iş kazası 1.988, saatte yaşanan iş kazası 265, her bir dakikada yaşanan iş kazası sayısı 4,42 olmuştur.

Yıl	Yaralanmalı İş K	Ölümlü İş Kazası SGK	Toplam İş Kazası SGK	Çalışılan Gün S. (Tatil Günleri Düşülmüş)	Günde Yaşanan İş kazası T. G. Düşülmüş	Saatte İş Kaz. T.G düşülmüş	Dakikada İş Kaz. T.G düşülmüş
2021	511.084	1.382	512.466	297	1.725,47	230,06	3,83
2022	588.823	1.517	590.340	297	1.987,68	265,02	4,42

Tatil günlerinin hepsinde işçilerin çalıştığı kabul edildiğinde dahi aşağıdaki tablodan anlaşılacağı gibi günde yaşanan iş kazası sayısı 2021 yılında 1.404 olmaktadır. Bu durumda her bir saatte yaşanan iş kazası 187 olmuş, dakikada üç iş kazası meydana gelmiştir. Aynı hesaplama 2022 yılı için yapıldığında ise günde 1.617, saatte 216, dakikada 3,59 iş kazası yaşanmaktadır.

Yıl	Yaralanmalı İş Kazası SGK	Ölümlü İş Kazası SGK	Toplam İş Kazası SGK	Günde Yaşanan İş kazası T. G. Düşülmemiş	Saatte İş K. T:G düşülmemiş	Dakikada İş Kaz: T.G düşülmemiş
2021	511.084	1.382	512.466	1.404,02	187,20	3,12
2022	588.823	1.517	590.340	1.617,37	215,65	3,59

Türkiye’de yaşanan ölümlü iş kazalarını İSGM sayılarına göre çalışılan günlere göre hesapladığımızda 2021 yılında her gün yedi, 2022 yılında her gün 6 işçi iş kazalarından yaşamını yitirmiştir. Aynı hesaplamayı işçilerin yılın her günü çalıştığını kabul ederek yaptığımızda ise 2021 yılında her gün yaklaşık altı, 2022 yılında her gün beş işçi iş kazalarında yaşamını yitirmiştir.

Yıl	Ölümlü İş kazası İSGM	Çalışılan Gün S. (Tatil Günleri Düşülmüş)	Günde Yaşanan Ölümlü İş kazası T. G. Düşülmüş	Günde Yaşanan Ölümlü İş kazası T. G. Düşülmemiş
2021	2170	297	7,31	5,95
2022	1843	297	6,21	5,05

Ölümlü iş kazalarında yaşamını yitiren işçilere ilişkin SGK istatistiklerini esas alıp hesapladığımızda ise, sadece yılın çalışılan günleri esas alındığında 2021 yılında her gün yaklaşık beş işçi, 2022 yılında ise beş işçi yaşamını iş kazalarında yitirmiştir. Aynı hesaplamayı yılın her günü işçilerin çalıştığı kabulüne göre yaptığımızda 2021 yılında yaklaşık dört, 2022 yılında da dört işçinin iş kazalarında yaşamını yitirmiş olduğu gerçeği karşımıza çıkmaktadır.

Yıl	Ölümlü İş kazası SGK	Çalışılan Gün S. (Tatil Günleri Düşülmüş)	Günde Yaşanan Ölümlü İş kazası T. G. Düşülmüş	Günde Yaşanan Ölümlü İş kazası T. G. Düşülmemiş
2021	1382	297	4,65	3,79
2022	1517	297	5,11	4,16

Meslek hastalıkları konusunda ise tam bir kayıtsızlık ve kaderine terk edilmişlik yaşanmaktadır. SGK kayıtlarında 2021 yılında tespit edilen 512 bin 466 iş kazasına karşılık meslek hastalığı tanısı konulan vaka sayısı sadece 953'tür. Meslek hastalığından ölüm sayısı ise 8'dir. 2022 yılında ise 590 bin 340 iş kazasına karşılık 1207 meslek hastalığı ve 35 meslek hastalığı nedeniyle ölüm belirlenebilmiştir. Bu sayılar iş kazalarının yaygınlığına karşılık meslek hastalıklarının sınırlı sayıda meydana geldiği anlamın gelmemektedir. Aksine iş kazaları niteliği gereği etkileri ve sonuçları gizlenemeyen hemen ortaya çıkan olaylar olduğu için hemen tespit edilebilmekte, meslek hastalıkları ise sistemin üzerine örttüğü kalın örtünün altında gizlenmektedir.

4. Kayıtlarda Görülmeyen İş Kazası ve Meslek Hastalıkları

Ölümlü iş kazalarının sayısının izlenebildiği en önemli veri yaptığı bildirimlere göre hazırlanmış olan Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) kayıtlardır SGK kayıtlarının işveren bildirimlerine dayalı olması, kayıtlara geçen iş kazası ve meslek hastalıkları sayısının gerçek iş kazası ve meslek hastalığı sayısının altında gösterilmesine neden olmaktadır.

SGK verilerinin gerçek sayıları yansıtmadığı, yine SGK'nın 2005-2013 yılları arası için bir başka verisiyle yapılan karşılaştırmayla ortaya çıkmıştır. Bilindiği gibi iş kazası sonrası ölenlerin hak sahiplerine SGK ölüm geliri bağlamaktadır. Her iş kazasında ölen ve ölüm geliri bağlanan işçi için kurum bir hak sahibi doyusu açmaktadır. Hak sahibi dosyasından gelir alanlar birden fazla olabilmekte ancak hak sahibi dosyası her ölümlü iş kazası geçiren işçi için bir tane açılmaktadır.

SGK'nın iki verisi, iş kazalarında ölenleri gösteren SGK istatistikleri ile hak sahibi dosya sayılarını gösteren SGK istatistikleri karşılaştırıldığında, ölümlü iş kazalarının kayıtlarda gösterilenin çok üzerinde olduğu görülmektedir.

Yapılan karşılaştırmaya göre 2005-2013 yılları arasında SGK istatistiklerine göre ölümlü iş kazası sayısı 11.047, ölümlü iş kazalarından kaynaklanan hak sahibi dosya sayısı ise 20.799 kişidir. SGK istatistiklerinde ölümlü iş kazası sayısı hak sahibi dosyalarına göre yarı yarıya azdır. Yıllık ortalamalar üzerinden yapılan karşılaştırmada da aynı sonuç çıkmaktadır. SGK istatistiklerine göre yılda ortalama 1.227 işçi iş cinayetlerinde yaşamını yitirenken, SGK hak sahibi dosyalarına göre yılda ortalama 2.311 kişi yaşamını yitirmiştir.

SGK verileri üzerinde hak sahibi dosyaları ile yapılan aynı karşılaştırma meslek hastalıklarında durumun çok daha vahim olduğunu göstermiştir. Meslek hastalıklarında SGK verilerine göre yıllar içerisinde bir düşüş gözükmemektedir. Oysa ILO verileri her yıl dünyada 160 milyon insanın çalışmaya

bağlı nedenlerle hastalandığını ve her yıl meslek hastalığı nedeniyle 1 milyon 950 kişinin yaşamını yitirdiğini göstermektedir. Bu hesaplamalara göre, "her bin işçi için yılda 4 ila 12 yeni meslek hastalığı olgusu beklenmektedir." Yani Türkiye'de her yıl yaklaşık 120 bin ila 360 bin arasında işçi, meslek hastalığına yakalanmaktadır. Türkiye'deki ortalama çalışma sürelerinin uzunluğu, güvencesiz ve esnek çalışmanın yaygınlığı göz önüne alındığında beklenen yıllık meslek hastalığı sayısının 300 binin üzerinde olduğu söylenebilir.¹² SGK verilerine göre ise Türkiye'de meslek hastalıklarında yıllık tanı 2003 yılından itibaren hızla düşüş göstermiş, 2008 yılının dışında 600'ün altında kalmış, 2013 yılında ise sadece 317 meslek hastalığı tanısı konulabilmiştir.¹³

Diğer yandan "dünyada iş kazaları oranı %44, meslek hastalıkları oranı %56 iken, Türkiye'de iş kazaları oranının % 99,998; meslek hastalıklarının ise % 0,002 (on binde 2) olması çok açık bir çelişki oluşturmaktadır."¹⁴ ILO her yıl 1 milyon 950 kişinin meslek hastalıkları nedeniyle yaşamını yitirdiğini belirtirken Türkiye'de bu sayının onlu rakamlarla ifade edilmesi, SGK'ya göre 2013 yılında meslek hastalığından hiç ölüm olmadığının belirtilmesi verilerin sağlıklı olmadığını göstermektedir.

"ILO verilerine göre meslek hastalıklarına bağlı ölümler, iş cinayetlerine bağlı ölümlerin yaklaşık 5-6 katı kadardır. Türkiye'de her

12 İSGM, Meslek Hastalıklarına İlişkin yazılı Açıklama, http://www.guvenlicalisma.org/index.php?option=com_content&view=article&id=14878:isig-meslek-hastaligi-tani-sistemi-etki-nlestirilmeli&catid=128:meslek-hastaliklari&Itemid=234 In.T. 23.10.2015

13 İSGM, a. g. e.

14 Tmmop, a. g. e. s. 73

yıl en az bin 500 işçi iş cinayetlerine bağlı olarak yaşamını yitirdiğine göre en az 10 bin işçi de meslek hastalığına bağlı olarak can vermektedir. SGK verilerinde ise Türkiye'de meslek hastalığına bağlı ölüm bir yılda en fazla iki elin parmakları kadar olmaktadır. ILO verileri SGK verileriyle karşılaştırıldığında Türkiye'de meslek hastalıkları tanı sisteminin olmadığı görülmektedir. Türkiye'nin sağlık sisteminin yapısı meslek hastalıklarına tıbbi tanı konulabilmesini mümkün kılmadığı gibi çalışma hayatının özellikleri de meslek hastalıklarının saptanmasını engellemektedir."¹⁵

SGK verileri halen gerçek iş kazası ve meslek hastalıkları sayısını yansıtmamaktadır. Kayıt dışılığın halen engellenmemiş olması, iş kazalarının çok önemli ve ağır sonuçlara yol açmadığı durumlarda basit ev kazaları gibi gösterilmesi, kazalı işçinin işten atılma korkusuyla sesini çıkartmaması, "kazadır olur" tevekkülü ile olayı SGK yansıtmaması gibi bir dizi nedenle bir çok iş kazası ve meslek hastalığı SGK kayıtlarında yer alamamaktadır.

5. İşçi Sağlığı-İş Güvenliği İşçilik Maliyetlerini Arttıran Bir Kalem Olarak Gözlenmektedir.

İşçi sağlığı iş güvenliği önlemlerinin işverenlere bir maliyeti vardır. "İş kazalarını engelleyecek önlemleri almanın maliyetinin, kaza sonucu oluşacak hasar, yasal yükümlülük vb. bedellerinden daha "ekonomik" olacağı"¹⁶ saptaması sık sık tekrarlanmaktadır. Bu saptama, işçi sağlığı iş güvenliği önlemlerini almanın maliyetinin ölümlerin bedelinden

yüksek olması halinde, önlem alınmamasını meşrulaştıracağı kaygısına yol açmıştır.¹⁷ Bu haklı kaygının yanında belirtmeliyiz ki işçi sağlığı iş güvenliği önlemlerini almanın maliyeti, iş kazası meslek hastalıklarının nedeniyle işverenlerin katlanmak zorunda oldukları maliyetten, Türkiye'de sistemin işleyiş şekli nedeniyle, daha yüksek değildir. İşverenler çok rahat bir şekilde, işçi sağlığı iş güvenliği önlemlerini kağıt üzerinde almış gibi gösterip, maliyetleri en aza indirebilmektedir. Bu durumun bir örneği iş kazası sonrası yapılan keşifte mahkeme tutanaklarına şöyle geçmiştir:

"1967 yılından bu yana inşaat işinde çalışmaktayım, çalıştığım inşaatlardan P inşaatı dışında hiç bir inşaat emniyet kemeri kullanmadım, bu gibi malzemeler verilse bile depoda bekletilir kullanılmaz, inşaat üzerinde gezip çalışırken emniyet kemeri işimizi yapmaya engel olmanın yanı sıra daha çok tehlikeli olmaktadır. Çünkü sabitleyecek yer bulamamaktayız. benim sürekli Y ile birlikte çalışmam söz konusu değildir. İş buldukları sürece, Y ve S birlikte çalışıyorlardı, ruhsatsız ve sigortasız işçi çalıştırılacak durumlarda iş sahipleri genellikle Y ya da benim gibi ustaları bulurlar, onlarla görüşme yaparlar, onlarda işi yapacak işçileri toplayıp işi yaparlar."¹⁸

Sigortasız çalışırken kaza geçiren bir işçi de başına gelenleri Cumhuriyet Savcılığı'na şöyle anlatmıştır:

Ben F. kaynak işleri yaparım... X yapım firmasında işçi olarak çalışmaktayım. Sigortama henüz başlanmadı... Ben iskelenin üstüne çıktığımda birden dengemi kaybettim ve yere düştüm. Yaklaşık üç metre yükseklikte idi. Çıktığım iskele de üzerime devrildi. Benim

15 İSGM, a. g. e.

16 Hansel Özgümüş, "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine Hatalı Yaklaşımlar" TMMOB Elektrik Mühendisleri Odası İstanbul Şubesi Bülteni, Sayı 55 MAYIS 2013 s. 35

17 Özgümüş, a. g. e. s. 35

18 Kocaeli 1. İş Mahkemesi 2014/379 E. Tarafımızdan karartılmıştır.

düşmemede kimse etken sebep olmamıştır. Kimseden davacı ve şikayetçi değilim.¹⁹

Cumhuriyet Savcılığı bu olayda işçinin sigortasız çalıştırılmasını görmezden gelerek, belki de işçi işini kaybetmeme, bir daha o piyasada iş bulamama korkusuyla öyle istediğinden kovuşturmaya yer olmadığına karar vermiştir. Kararın gerekçesine göre;

“Soruşturma dosyası içeriğine ve beyana göre de olayın şüpheli-mağdurun kusurundan kaynaklandığı, bu nedenle olayda cezai yönden kamu adına kovuşturma yapılmasını gerektirir herhangi bir husu bulunmadığı tüm soruşturma evrakı kapsamında anlaşılma, olayla ilgili kamu adına kovuşturmaya yer olmadığına karar verildi”²⁰

İşverenler bu ve benzeri yollarla sadece maliyetleri en aza indirmemekte, gerçekte uygulanmayan, belgelerle uygulanyormuş gibi gösterilen önlemler sayesinde birçok işveren sorumlu olması gerekenin çok altında sorumluluklarla karşılaşabilmektedir. İşçileri iş güvenliği önlemlerini devre dışı bırakarak çalışmaya zorlayan işveren, bu durumu işçi kendi inisiyatifi ile gerçekleştiriyormuş gibi yansıtarak, işçi aleyhine haklı fesih nedeni haline de getirebilmektedir.

“Ceza ve tazminat dosyalarından alınan bilirkişi raporlarına göre davacının daha seri çalışmayı sağlamak için emniyet tertibatını devre dışı bıraktığı ve iş kazasının meydana gelmesinde kusurlu olduğu anlaşılmıştır. Davacının eyleminin, İş Kanunu 25/II-ı bendi kapsamında işçinin kendi isteği ile veya işini savsaması sonucu işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi niteliğinde olduğu ve işverenin

buna dayanarak yaptığı feshin haklı olduğu anlaşıldığından.”²¹

Parça başı ücretle çalışmayan bir işçinin, işverenin açık ya da örtülü talimatı olmadan, sağlığını riske etme pahasına, daha seri çalışmak için emniyet tertibatını devre dışı bırakmasının, yaşamın olağan akışına uygun olup olmadığı sorusu bu somut olayda yer bulamamıştır.

Örnekleri çoğaltmak olanaklıdır. Ancak işçi sağlığı iş güvenliği alanı da özünde iş hukukunun diğer alanlarından farklı değildir. İşçinin ücreti işçi açısından “gelir”, işveren açısından “maliyet” olarak önemlidir. Ücretin artması, işveren açısından maliyetin artması, kârın azalması anlamına gelecektir. İşçi sağlığı-iş güvenliği alanında da işçinin güvenli çalışma ortamına sahip olması, işverenin daha fazla üretim maliyeti üstlenmesi demektir. Bu nedenle işçi sağlığı-iş güvenliği alanında da birbirleriyle çelişen iki yarar söz konusudur.

Birbirleriyle çelişen bu iki yarardan hangisinin öncelikle korunacağını yanıtını hukuktan önce, hâkim ekonomik sosyal tercihler belirlemede, hukuk genellikle bu tercihleri gizleyen perde işlevi görmektedir.

Net söylemek gerekirse, ucuz işçilik üzerinden rekabet üstünlüğü sağlamayı küresel piyasalarda var olmanın tek yolu olarak gören bir ekonomide, işgücünün en az maliyetle en fazla denetim altında tutulması, yapılan tercihin zorunlu sonucudur. İşçi sağlığı iş güvenliği için yürürlüğe konulan yasaların kağıt üzerinde kalması uygulanmaması işçi

19 Gaziosman Paşa Cumhuriyet savcılığı, Soruşturma No: 2011/4791, Karar No: 2011/1487, 12.02. 2011

20 Gaziosman Paşa Cumhuriyet savcılığı, Soruşturma No: 2011/4791, Karar No: 2011/1487, 12.02. 2011

21 Yar. 9. HD. 2012/9461 e., 2014/14283 K.,05.05.2014 T. Yayınlanmamış sayılı kararı

sağlığı iş güvenliğini maliyet kaygısına kurban etme politikasının tesadüf olmadığının açık göstergesidir.

Örneğin, Bursa'da yaşanan grizu patlamasına ilişkin yargılama sürecinde Yargıtay kararının gerekçesine göre; "Sanık olarak yargılanan işveren ve işveren vekilleri işkolunda deneyim sahibidirler, işletmede metan gazı olduğunu bilmelerine karşın bu durumu dikkate almamışlardır. Kurmaları gereken erken uyarı sistemini kurmamışlar, yeterli sayıda gaz ölçüm cihazı bulundurmamışlardır. Yargıtay kararına göre sanıklar "olursa olsun" düşüncesinden hareket etmiş, bilerek hiç bir önlem alamamışlar alma gereği dahi duymamışlardır.²²

6331 sayılı yasanın gerçekte uygulanmadığı, Soma'da yaşanan maden faciasında 301 işçinin acı ölümüyle bir kez daha kanıtlanmıştır. Aslında hemen her gün yaşanan iş kazaları, iş cinayetleri yasanın işçi sağlığı-ış güvenliği alanında bir koruma getirip getirmediğini gösteren en sağlıklı ölçüttür.

İşçi sağlığı alanında soruna yasa odaklı bakanlar sorunu işçi ve işverenlerin yasal kurallara uyma alışkanlığını elde edememiş olmalarıyla açıklayıp, İşçi sağlığı-ış güvenliği alanında yaşanan sorunları bir tür davranış bozukluğu, bilinç eksikliği olarak göstermekte, işçi sağlığı iş güvenliğinin siyasi iktidarlarca yapılan ekonomik, siyasi tercihlerle olan etkileşimini göz ardı etmektedir.²³

6. İşçi Sağlığı İş Güvenliğinde Hâkim Olması Gereken İlkeler ve Yasal Sistem

İşçi sağlığı-ış güvenliği bir sistemdir. Her sistemde olduğu gibi bu sisteminde bir amacı, bu amaca uygun politikaları ve bu politikaları yaşama geçirecek özgün hukuk kuralları vardır. Bir sistem olarak işçi sağlığı-ış güvenliği, kendisini çevreleyen komşu sistemlerle etkileşim içerisinde. İşçi sağlığı-ış güvenliği kurallarının etkili bir şekilde uygulanıp uygulanmadığının belirlenmesinde ekonomi, siyasi sistem, ülkede var olan ya da olmayan endüstri ilişkileri sistemleri de en az yasal mevzuat kadar önemlidir.

Yasal mevzuat açısından konuyu ele aldığımızda mevzuatın kağıt üzerinde işçi sağlığı-ış güvenliği amacını kabul etmiş olduğu görülmektedir. Yasal mevzuata göre de işçi sağlığı-ış güvenliğinin amacı, işyerinde en deneyimsiz, en bilgisiz, en dikkatsiz işçinin dahi kaza yapamayacağı veya kazaya neden olamayacağı iş ortamının yaratılmasıdır. Böyle bir iş ortamının yaratılması sorumluluğu 6331 sayılı yasaya göre işverendedir. Yargıtay önüne gelen uyuşmazlıklarda işçi sağlığı iş güvenliği konusunda işverenin yükümlüklerinin kapsamını net ifadelerle çizmiştir. Yargıtay'a göre işçi sağlığı iş güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğün işverendedir. İşyerinde işçilerin teknik iş güvenliği kurallarına uyulmaması halinde, işçileri kuralları uymaya zorlama hakkına sahip olan işveren sorumludur. Dahası işveren işçi sağlığı iş güvenliği için sadece yazılı kurallara değil teknolojinin gerekli kıldığı önlemlere aykırı davranılması halinde de kusurlu olacaktır. Yargıtay işverenin sorumluluğunu belirlerken işçi sağlığı iş güvenliğinin amacını insan yaşamıyla şu

²² Yargıtay 12.CD. E. 2012/21104, K. 2013/25712, T. 14.11.2013

²³ Durmuş, a. g. e. "zaten hukuka gereken önemi daha fazla vermeye başlarsak, ülkede kendiliğinden pek çok şey değişecektir"

şekilde ilişkilendirerek ortaya koymuştur:

"Bilindiği üzere, insan yaşamının kutsallığı çevresinde işverenin, işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlü olduğu 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesinin açık buyruğu iken, 4857 sayılı Kanun'un 77. ve devamı bir kısım maddeleri 30.06.2012 tarih ve 28339 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 37. maddesiyle, 01.01.2013 tarihinde yürürlüğe girmek üzere yürürlükten kaldırılmış olup, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işverenin sağlık ve güvenlik önlemlerini alma yükümünü daha ayrıntılı bir biçimde düzenlemiştir." (Yar. 21. HD. E., 2014/1282, K. 2014/8662, T. 22.04.2014)²⁴

6331 sayılı yasa işverene; risk değerlendirme yapma, işçi sağlığı-iş güvenliğine ilişkin işyeri özelinde gerekli olan önlemleri belirleyip uygulama, işçileri eğitme, işçilerin bu önlemlere uymasını sağlama yükümlülüğü getirmiştir. Yargıtay işverenin bu yükümlülüklerini şu sözlerle özetlemiştir:

"14. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun "İşverenin Genel Yükümlülüğü" kenar başlıklı 4 üncü maddesine göre;

24 Çalışma ve Toplum dergisi, 2015/1 Sayı, 44. Yargıtay'ın bu konudaki kararı yerleşik hale gelmiştir. Bakınız, (Yar. 21. HD. E., 2016/3450, K. 2017/6127, T. 12.09.2017) Çalışma ve Toplum dergisi, 2018/2, Sayı 57) Ayrıca Yargıtay 2023 yılında vermiş olduğu son bir kararında işçi sağlığı iş güvenliğine ilişkin yaklaşımlarını şu sözlerle somutlamıştır: "Nitekim, günümüzde gelişen sanayi ve teknoloji karşısında yukarıda açıklanan hükümler yeterli görülmemiş, insan yaşamının kutsallığı çerçevesinde işverenin, iş yerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlü olduğu 4857 sayılı İş Kanununun 77. maddesinin açık buyruğu iken, İş Kanununun 77. ve devamı bir kısım maddeler 30/06/2012 tarih ve 28339 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 37. maddesiyle yürürlükten kaldırılmış olup, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işverenin sağlık ve güvenlik önlemlerini alma yükümlülüğünü daha ayrıntılı bir biçimde düzenlemiştir." (Yar. 10. HD. E., 2022/3838, K. 2023/5980, T. 25.05.2023) Çalışma ve Toplum dergisi 2023/4, Sayı 79.

(1) İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup, bu çerçevede;

a) Mesleki risklerin önlenmesi eğitim ve bilgi verilmesi dahil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.

b) İş yerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.

c) Risk değerlendirmesi yapar ve yaptırır.

ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğu göz önüne alır.

d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.

(2) İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz.

(3) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez.

(4) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz.

15. Aynı kanunun "Risklerden Korunma İlkeleri" kenar başlıklı 5 inci maddesine göre;

(1) İşverenin yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde aşağıdaki ilkeler gözönünde bulundurulur.

a) Risklerden kaçınmak.

b) Kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek.

c) Risklerde kaynağında mücadele etmek.

ç) İşin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı çalışma şekli ve üretim metodlarının seçiminde özen göstermek, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyor ise en aza indirmek.

d) Teknik gelişmelere uyum sağlamak.

e) Tehlikeli olanı tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek.

f) Teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları,

sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek.

g) Toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik vermek.

ğ) Çalışanlara uygun talimatlar vermek.

16. Yine 6331 sayılı Kanun "Risk Değerlendirmesi; Kontrol, Ölçüm ve Araştırma" karar başlıklı 10 uncu maddesinde şu hüküm düzenlenmiştir.

(1) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür. Risk değerlendirmesi yapılırken aşağıdaki hususlar dikkate alınır.

a) Belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumu,

b) Kullanılacak iş ekipmanı ile kimyasal madde ve müstahzarların seçimi,

c) İşyerinin tertip ve düzeni,

ç) Genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu,

2) İşveren, yapılacak risk değerlendirmesi sonucu alınacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile kullanılması gereken koruyucu donanım veya ekipmanı belirler.

(3) İşyerinde uygulanacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri, çalışma şekilleri ve üretim yöntemleri, çalışanların sağlık ve güvenlik yönünden korunma düzeyini yükseltecek ve işyerinin idari yapılanmasının her kademesinde uygulanabilir nitelikte olmalıdır.

(4) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden çalışma ortamına ve çalışanların bu ortamda maruz kaldığı risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların yapılmasını sağlar." (Yar. 10. HD. E., 2022/3838, K. 2023/5980, T. 25.05.2023) ²⁵

Aynı kararda Yargıtay işçi sağlığı iş güvenliği konusunda işçilerin yükümlü olduğu konuları da şu sözlerle özetlemiştir:

"18. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu işverenlerin yükümlülüklerini belirlerken aynı

zamanda çalışanların da yükümlülüklerini belirlemiştir.

Kanunun 19 uncu maddesine göre;

(1) Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür.

(2) Çalışanların, işveren tarafından verilen eğitim talimatları doğrultusunda yükümlülükleri şunlardır.

a) İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak, bunların güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek.

b) Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak.

c) İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermek,

ç) Teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile işbirliği yapmak.

d) Kendi görev alanında iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile işbirliği yapmak." (Yar. 10. HD. E., 2022/3838, K. 2023/5980, T. 25.05.2023) ²⁶

İşveren, işçi sağlığı-iş güvenliği önlemlerini alırken, "iş kazası veya meslek hastalıkları riski" ni en aza indirecek en gelişmiş teknolojiyi kullanmak zorundadır. İşverenin dünyadaki gelişmeleri takip ederek en gelişmiş teknolojiyi uygulama yükümlülüğünün "ama"sı yoktur. Yasalara göre işletme sermayesinin yetersiz olması, kullanılan

25 Çalışma ve Toplum dergisi, 2023/4, Sayı 79, Benzer karar için bakınız, Yar. 21. HD. E., 2014/1282, K. 2014/8662, T. 22.04.2014, Çalışma ve Toplum dergisi, 2015/1 Sayı, 44

26 Çalışma ve Toplum dergisi, 2023/4, Sayı 79, Benzer karar için bakınız, Yar. 21. HD. E., 2014/1282, K. 2014/8662, T. 22.04.2014, Çalışma ve Toplum dergisi, 2015/1 Sayı, 44

teknolojinin üretim maliyetlerini artırması vb. nedenler işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırmaz. İşverenin 6331 sayılı yasanın öngörmüş olduğu yükümlülüklerini yerine getirirken, yasaya “şeklen uygun davranması”, gerçek sorumluluğunu ortadan kaldırmaz. Bu gerçeklik Yargıtay kararlarına şu sözlerle yansımıştır.

“11. Bundan başka işveren, mevzuatta öngörülmemiş olsa dahi bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak zorundadır. Bilim, teknik ve örgütlenme düşüncesi yönünden alınabilme olanağı bulunan, yapılacak gider ve emek ne olursa olsun bilimin, teknolojinin ve örgütlenme düşüncesinin en yeni verileri göz önünde tutulduğunda işçi sakatlanmayacak, hastalanmayacak ve ölmeyecek ya da bu kötü sonuçlar daha da azalacaksa her önlem işverenin koruma önlemi alma borcu içine girer.

12. Bu önlemler konusunda işveren iş yerini yeni açması nedeniyle tecrübesizliğini, bilimsel ve teknik gelişmeler yönünden bilgisizliğini, ekonomik durumunun zayıflığını, benzer iş yerlerinde bu iş güvenliği önlemlerinin alınmadığını savunarak sorumluluktan kurtulamaz. Gerçekten, çalışma hayatında süregelen kötü alışkanlık ve geleneklerin varlığı işverenin önlem alma borcunu etkilemez. İşverenlerce, iş güvenliği açısından yaşamsal önem taşıyan araç ve gereçlerin işçiler tarafından kullanılması sağlandığında, kaza olasılığının tamamen ortadan kalkabileceği de tartışmasız bir gerçektir.” (Yar. 10. HD. E., 2022/3838, K. 2023/5980, T. 25.05.2023) ²⁷

“77. maddede anılan düzenleme, işçiyi gözetim ödevi ve insan yaşamının üstün değer olarak korunması gereğinden hareketle; salt mevzuatta öngörülen önlemlerle yetinilmeyip, bilimsel ve teknolojik gelişimin ulaştığı aşama uyarınca alınması gereken önlemlerin de işveren tarafından alınmasını zorunlu kılmaktadır.” (Yar. 10. HD. E., 2020/6384, K. 2020/5741, T. 08.10.2020) ²⁸

27 Çalışma ve Toplum dergisi, 2023/4, Sayı 79.

28 Çalışma ve Toplum dergisi, 2021/1, Sayı 68

“İşveren, mevzuatta öngörülmemiş olsa dahi bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak zorundadır. Bilim, teknik ve örgütlenme düşüncesi yönünden alınabilme olanağı bulunan, yapılacak gider ve emek ne olursa olsun bilimin, teknolojinin ve örgütlenme düşüncesinin en yeni verileri göz önünde tutulduğunda işçi sakatlanmayacak, hastalanmayacak ve ölmeyecek ya da bu kötü sonuçlar daha da azalacaksa her önlem işverenin koruma önlemi alma borcu içine girer.

Bu önlemler konusunda işveren iş yerini yeni açması nedeniyle tecrübesizliğini, bilimsel ve teknik gelişmeler yönünden bilgisizliğini, ekonomik durumunun zayıflığını, benzer iş yerlerinde bu iş güvenliği önlemlerinin alınmadığını savunarak sorumluluktan kurtulamaz. Gerçekten, çalışma hayatında süregelen kötü alışkanlık ve geleneklerin varlığı işverenin önlem alma borcunu etkilemez. İşverenlerce, iş güvenliği açısından yaşamsal önem taşıyan araç ve gereçlerin işçiler tarafından kullanılması sağlandığında, kaza olasılığının tamamen ortadan kalkabileceği de tartışmasız bir gerçektir.” (Yar. 21. HD. E., 2016/3450, K. 2017/6127, T. 12.09.2017) ²⁹

Görüldüğü gibi işçi sağlığı iş güvenliğine ilişkin temel ilkeler konusunda yasal planda sorun yokmuş gibi gözükmektedir. Ne var ki işçi sağlığı iş güvenliği konusunda temel olan 6331 sayılı yasa, işçi sağlığı-iş güvenliği konusunda kendi yapmış olduğu düzenlemeleri yaşama geçirecek işyeri içi denetim mekanizmalarını gerektiği ölçüde güvenceye kavuşturmadığı için kağıt üzerinde kalmaktadır. Çünkü;

29 Aynı kararda işverenin eğitim yükümlüğüne de şu sözlerle açıklık getirilmiştir: “İşçi sağlığı, iş güvenliği ve yapılmakta olan iş nedeniyle işçinin eğitimi, bir kısım mevzuat hükümlerini içerir belgelerin kendilerine verilmesini değil, eylemler olarak, bu bilgilerin aktarımı ve öneminin kavratılması ile sağlanabilir. Eğitimden sonraki aşama ise, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili önlemlerin alındığının ve uygulandığının denetlenmesidir. İşverenlerce, iş güvenliği açısından yaşamsal öneme sahip bulunan araç ve gereçlerin sigortalılar tarafından kullanılması sağlandığında, kazalanma olasılığının tamamen ortadan kaldırılacağı de yadsınamaz bir gerçektir.” Çalışma ve Toplum dergisi, 2018/2, Sayı 57.

a- İşçi sağlığı-iş güvenliği önlemlerinin belirlenmesinde ve uygulanmasında kilit rol verilen işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının işverenin otoritesini sınırlandıracak güvencesi yasal sistemimiz içerisinde yoktur.

b- 6331 sayılı yasaya göre işveren işçi sağlığı-iş güvenliği hizmetlerini Ortak Sağlık Ve Güvenlik Birimlerinden (OSGB) satın alabilecektir.

İşverene yasanın vermiş olduğu bu olanak özünde işçi sağlığı-iş güvenliği sisteminin taşeronlaştırılmasından başka bir şey değildir. Taşeronlaşmanın olduğu her yerde ortaya çıkan sorunlar bu alanda da ortaya çıkmaktadır. Her OSGB en fazla işyeri bağlamak için kıran kırana rekabet etmekte, bu rekabette üstünlük sağlayabilmek için en ucuz karşılıkla "nasıl isterseniz öyle olsun" diyerek, işverene maliyet getirmeden önlem alıyormuş gibi yapma oyununu oynamaktadır. İşçi sağlığı-iş güvenliğine ilişkin iç denetimin piyasalaştırılması, denetimsizliği beraberinde getirmiştir.

İşçi sağlığı-iş güvenliği konusunda 6331 sayılı yasaya göre denetim yapmakla görevli olan iş müfettişlerinin de bu denetimi gerektiği şekilde yapması, var olan somut durum içerisinde şu nedenlerle olanaklı değildir:

- Müfettiş sayısı yeterli değildir.
- Müfettişlerin almış oldukları eğitim yeterli değildir. Birçoğu kişisel gayretleriyle alanda kendini yetiştirmektedir.
- Müfettişlerin özlük hakları yeterince korunmamıştır.
- Yapmış oldukları denetim sonrası hazırlanmış oldukları raporlar müdahaleye açıktır.
- 6331 sayılı yasanın denetimi piyasalaştırmasına bağlı olarak A sınıfı denetim yetkisine sahip kıdemli müfettişlerin birçoğu

topluca emekli olup, OSGB'lere kaymışlardır.

Temel ilkeleri kabul etmiş görünen yasanın ve Yargıtay'ın bu ilkeleri yaşama geçirecek bir sistem oluşturmaması rastlantısal bir durum değildir.

1980'den itibaren ihracata dayalı ekonomi modeline geçilince işçi ücretleri gelir olarak önemini yitirmiş, ücret ve ücrete bağlı haklara sadece bir maliyet unsuru olarak bakılmıştır. İşçiliği ucuzlatmak için işçiler örgütsüzleştirilmiştir. İşçilerin ucuz işçiliğe itiraz edebilecek güçte ve etkinlikte örgütlenmesine izin verilmeyen sendikal mevzuat, işçi sağlığı-iş güvenliğine ilişkin yasal düzenlemeleri dolaylı olarak yürürlükten kaldıran bir mevzuata dönüşmüştür. Bu yolla, işçi sağlığı-iş güvenliği önlemlerinin alınıp alınmamasında yapılması gereken işletme içi denetimde çok önemli rol oynayacak olan sendikal örgütlenme zayıflatılmış, işverenin rızası olmadan örgütlenemeyen, örgütlendiğinde etkisi ancak TİS için gerekli sayısal çoğunluğu sağlamakla sınırlı makbul sendikaların dışında hiçbir örgütlenmeye izin verilmemiştir.

Örgütlenmenin işverene veya kamu otoritesinin rızasına bağlı kılındığı çalışma yaşamında, işgücü beyaz yakalı, mavi yakalı, taşeron işçisi, yevmiyeci, çırak, stajyer, eser sözleşmesiyle çalışan işçi olarak parçalanmış, bu işçi grupları birbirleriyle rekabet eden konumuna itilmişlerdir. Yaratılan bu sistemle işçiler güvencesizlik üzerinden terbiye edilmişler, işveren otoritesi işyerlerinde sorgulanamaz, karşı çıkılması olanaksız tek otorite konumuna yükseltilmiştir. Rekabetçi işgücü piyasası adı altında tek güvencesi işveren açısından vazgeçilmez olmak olan işçi tipi yaratılmıştır.

7. İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Tespiti ve Tazmini Konusunda Uzun Yıllar Alan Hukuksal Süreç.³⁰

İşçi sağlığı-iş güvenliği önlemlerini alarak işçilerin sağlığını korumada etkili olamayan yasal sistem, iş kazası ve meslek hastalığının tespiti, iş kazası ve meslek hastalığına bağlı olarak kazalının uğradığı zararın giderilmesi aşamasında da yeterli korumayı sağlayamamaktadır.

a. Meslek Hastalıkları

Meslek hastalıklarının tespitine ilişkin hukuki süreç, teknik ve hukuki araçlardan yoksun, uzun, yetersiz, keyfi bir şekilde işlemektedir. Meslek hastalığının tespitinde SGK sağlık sunucuları sorumluluk almaktan kaçınmakta, konuyu meslek hastalıkları hastanelerine yollamaktadır. Meslek hastalıkları hastanesi kadro ve bilgi birikimi açısından ciddi şekilde erozyona uğratılmıştır. SGK Sağlık Kurulu, kurumu koruma refleksiyle davranmakta, meslek hastalığını meslek hastalıkları listesinde sıralanan sınırlı sayıdaki hastalığın dışında kabul etmemektedir.

SGK Sağlık Kurulu raporlarına yargıda yapılan itirazlar Adli Tıp Bölge, Adli Tıp İhtisas Dairesi, Adli Tıp Genel Kurulu aşamalarını geçmek zorundadır. Maliyetli ve çok zaman alan bu süreç sonucunda kurum saptamasını değiştiren tespitler oldukça sınırlıdır. SGK 2022 yılındaki verilere göre 2022 yılında saptanan meslek hastalığı sayısı sadece 953'tür. Bu sayı bize, işyerlerinde onlarca zarar verici maddeye rağmen olumsuz iş koşullarına göre çalışmanın 2022 yılında

sadece akla ve mantığa aykırı bir şekilde 953 işçiyi etkilediğini söylemektedir. İkinci olarak bu sayı bize başka hiçbir araştırma yapmadan Türkiye'de meslek hastalıklarının gerçekte belirlenemediğini, dolayısıyla konu hakkındaki mevzuatın kağıt üzerinde kaldığını net olarak göstermektedir.

b. Meslek Hastalığı Tespiti Yapmanın Yazılı Olmayan Kuralları

Meslek hastalığı 5510 sayılı yasa ve 6331 sayılı yasa da tanımlanmıştır. Tanımın iki maddi unsuru vardır. Birinci unsur çalışma ortamında iş yapılmasına bağlı olarak ortaya çıkan, gürültü, toz, gaz vb. etkenler sağlığı bozabilir, bu durumda hastalık meslek hastalığıdır. İkinci unsur, işin yürütüm koşulları nedeniyle çalışanın sürekli tekrarlamak zorunda kaldığı hareketler sağlığın bozulmasına neden olabilir, bu durumda da hastalık meslek hastalığıdır.

Dolayısıyla, meslek hastalığının tespiti için bu üç unsura; (hastalık, çalışma ortamında oluşmuş zararlı maddeler, işin yürütüm koşulları nedeniyle tekrarlanan hareketler) bakılmalıdır. Hastalıkla diğer iki unsurdan birisinin arasında nedensellik ilişkisi kurulabiliyorsa olayın meslek hastalığı olarak tespiti gerekmektedir.

Uygulamada meslek hastalığının tespiti ise ne yazık ki yukarıdaki iki paragrafta özetlendiği kadar kolay olmamaktadır. Çünkü meslek hastalığını tespit etmemeyi zorunlu kılan yazılı olmayan kuralları aşmak neredeyse olanaksızdır.

³⁰ Bu bölüm ve bu bölümden sonra devam eden bölümler İşçi Sağlığı İş Güvenliği ve İş Cinayetleri kitabımızdan özetlenmiştir. Bakınız, Murat Özveri, İşçi Sağlığı İş Güvenliği ve İş Cinayetleri, Birleşik Metal İş Yayınları, İstanbul, 2015.

I. Yazılı Olmayan Kural 1: Meslek Hastalığının Tespiti “TEAMÜLE” Aykırıdır.

Hastalıklara birden fazla nedenin yol açabileceği bilinmektedir. Bu nedenlerden hangisinin var olduğu ve hastalığın doğmasında etken olduğu belirlenebilir. Ne var ki bu belirleme meslek hastalığının tespiti için uygulama açısından yeterli değildir. Somut olayda işçinin tekrarladığı hareketlerin dışında sağlığa etkide bulunduğunu gösteren herhangi bir bulgu olmasa da hastalık meslek hastalığı olarak sistemce kabul edilmeyecektir.

Örnek Olay 1:³¹

İşçi, 1987-2011 yılları arasında 24 yıl aynı işverenlikte çalışmıştır. İşçi üretilen lastikleri makineden elle çıkarttıktan sonra alt ve üstte 4'er adet olmak üzere taşıma arabasına istif etmekte; eğer lastikler düzgün bir şekilde istiflenememişse lastiği tekrar el ile kaldırılarak taşıma arabasında bulunan boşluğa düzgün bir şekilde yerleştirmektedir.

İşçinin çalıştığı işyerinde bir vardiyada 76 adet lastik üretiminin yapıldığını, lastik makinasında çalışan üç veya dört işçinin üretimin her aşamasında çalıştıkları, işçilerin ağırlıkları 15,43 kilogram ile 25,95 kilogram arasında değişen sırt tread malzemesini kaldırdıkları, aynı zamanda ağırlıkları 42-12 kilogram ile 82-34 kilogram arasında değişen lastikleri rampa yardımıyla ittikleri bilirkişilerce yapılan keşifte belirlenmiştir. Bu hareketler tüm çalışma süresince tekrarlanmaktadır. Tüm bu belirlemeler, iş ortamında tekrarlanan hareket olarak yasanın meslek hastalığı için aradığı koşullarla birebir örtüşmektedir.

Bilirkişiler ise, hastalığın olası üç nedeni olduğunu belirtmişlerdir. Bu nedenlerden

birisinin “doğumsal yatkınlık”, ikincisinin “akut travma”, üçüncüsünün de “dejeneratif değişiklikler” olduğunu ileri sürmüşlerdir. Dosyada davacının tıbben doğumsal yatkınlık nedeniyle hastalandığını gösteren hiçbir veri yoktur. Dolayısıyla birinci etken somut olayda gerçekleşmemiştir. Hastalığın ikinci olası nedeni olarak gösterilen “akut travma” lar, ani dışsal etkiye bağlı oluşum anlamına gelmektedir. Ani dışsal etki iş kazasının tanımında bir faktördür. Meslek hastalığında ise kronik travmaya, iş ortamında tekrarlanan dışsal etki demek gerekir. Tekrarlanan dışsal etki ya da kronik travma somut olayda gerçekleşmiştir. Raporda üçüncü faktör olarak “dejeneratif değişiklikler” gösterilmiştir. Bu neden de davacının yaşı dikkate alındığında bir neden değil, somut olayda ancak meslek hastalığını gösteren bir sonuç olarak etkili olabilecek bir durumdur.

Görüldüğü gibi, bilirkişi raporunda hastalığa neden olabilecek üç faktörden ikisinin olmadığı açık ve net olarak belirlenmiş durumdadır. Bu durumda, en azından mantık kuralları gereği, bu faktörlerin bilirkişilerce elenmesi gerekmektedir. Bilirkişiler tüm bu tespitlerine karşılık tam aksini yapıp şu sonuca ulaşmışlardır.

“İş yerinde yapılan incelemede davacı işçi her ne kadar Elle Taşıma İşleri Yönetmeliğinde belirtilen itme, çekme, kaldırma, indirme ile ilgili hareketleri yapmış olsa da gerek ameliyat sonrası eski işine devam etmesi, gerekse servikal disk hernisi hastalığının genetik, doğumsal, degeneratif ve travmatik çok sebepli bir hastalık olması ve gerekse de çalışma ortamında, genel topluma göre belirgin bir yoğunluk görülmemesi, sarkoidoz hastalığının ise bağışıklık sisteminin çalışma bozukluğu ile ilgili, nedeni bilinmeyen romatizmal bir hastalık olup, kendiliğinden gerilemeler de

31 Kocaeli 1. İş Mahkemesi, 2013/387 E.

gösteren bir seyir izlemesi cihetleriyle, teamül, mevzuat ve tıbbi bilgiler göz önüne alınarak davacının söz konusu hastalıklarının sadece iş yerindeki çalışma şartlarıyla oluştuğunu ispatının mümkün olmadığı, bu hastalıkların meslek hastalıkları kapsamına alınamayacağı kanaatine oy çokluğu ile varılmıştır.³²

Bir kez daha altını çizmekte yarar vardır. Bilirkişilerin neden olarak saptadıkları faktörlerden sadece işyeri koşullarından kaynaklanana, üstelik bilirkişiler tarafından, somut olarak saptanmıştır. Dosya içerisinde aynı işi yapan işçilerinde benzer rahatsızlıklar geçirdiğini belirten tanık anlatımları vardır. Mevzuatımızın hiçbir yerinde meslek hastalığının tespit edilip edilmemesinde TEAMÜL diye bir ölçüt getirilmemiştir.

Yasada olmasa da bilirkişilerin kullandığı TEAMÜL aslında durumu açıklayan olgudur. Gerçekten de meslek hastalığı tanısı ve sonrası işlemlerin gerçekleşmesi halinde işverenler ve SGK, gelecek yük vb. nedenlerle, meslek hastalığını mantığa aykırı olan gerekçelerle de olsa tespit etmeme doğrultusunda bir TEAMÜL oluşturmuştur.

II. Yazılı Olmayan Kural 2: Hastalığın Yapılan İşten Kaynaklandığı Kanıtlanmışsa İşçinin Özgün Anatomisi Nedeniyle Meslek Hastalığı Değildir

Örnek Olay 2:³³

İşçi 01.04.2005 tarihinde işyerinde çalışmaya başlamış, 04.09.2012 tarihinde işten ayrılmıştır. İşyerinde çalıştığı süre yedi yılı aşmıştır. Bilirkişiler;

Sonuç olarak davacının çalışırken elle taşıma işlerini ve tekrarlı hareketler yaptığı, işyerinde

bu tür hareketlere kaçınılmaz olarak ihtiyaç duyulduğu, işverenin "mekanik sistemler kullanma" ve "tekrarlı hareket sayılarını azaltma" şeklinde zamanla iyileştirmeler yaptığı ancak yine de söz konusu hareketlerin yapılmasının tamamen engellenemediği anlaşılmaktadır.

İşçideki İmpingement (omuz kas sıkışma) sendromu, rotator manşetin ve omuz başının bulunduğu aralıkta sıkışmasıdır. Bazı kişilerin omuz çatısını oluşturan akromionun şeklinin farklı olması nedeni ile bu aralığın biraz daha dar olması gibi anatomik ve genetik faktörler, kollar yukarı kaldırılmış olarak uzun süreli çalışma, yanlış ve ağır spor yapılması, yanlış uyuma alışkanlıkları, uzun süreli omuz rotasyonuna sebep olan günlük yaşam aktiviteleri ve bu aktivitelerde sürekli tek omuzun kullanılması ve tekrarlayan fırlatma hareketleri omuz adalelerinde ödem ya da bursa olarak adlandırılan anatomik yapılarda şişmeye neden olarak bu sendromu ortaya çıkartabilir. Bunlar gibi birçok faktör impingement sendromu için suçlansa da hastanın günlük yaşamında bu etkenlerden bir veya daha fazlasına maruz kalması hastanın impingement sendromu oluşumuna katkıda bulunmaktadır.

Davacı Ş.T'nin işyerinde çalışması sırasında olarak kas ve iskelet sistemi rahatsızlıkları şeklinde ergonomik risklerin meydana gelmesine neden olabilecek elle taşıma işleri ve tekrarlı hareketler yaptığı, Davalı işyerinde elle taşıma işleri ve tekrarlı hareketlere kaçınılmaz olarak ihtiyaç duyulduğu, işverenin "mekanik sistemler kullanma" ve "tekrarlı hareket sayılarını azaltma" şeklinde zamanla iyileştirmeler yaptığı ancak söz konusu hareketlerin yapılmasını tamamen önleyemediği, Davacının çalışmış olduğu "Lastik İmal Makinesi"nde her iki kolu yukarıya kaldırarak ve tekrarlayarak yapılan "sırt atma" işleminin impingement sendromu belirtilerinin ortaya çıkmasını kolaylaştırabileceği ancak impingement sendromuna bireyin özgün anatomisi genetiği ve günlük alışkanlıkları...vb. birçok etken yol açabileceğinden, davacının mevcut hastalığının yalnızca çalışma şartlarına ve yaptığı işe bağlanabilmesinin

32 Kocaeli 1. İş Mahkemesi, 2013/387 E. Bilirkişi raporu sonuç bölümü, tarafımızdan altı çizilmiş ve karartılmıştır.

33 Kocaeli 1. İş Mahkemesi, 2014/409 E.

mümkün görülmediği, Davacı Ş. T'deki mevcut impingement sendromu hastalığının meslek hastalığı olarak sayılamayacağı kanaat ve sonucuna" varılmıştır.³⁴

Bireyin özgün anatomisi, günlük alışkanlıklar, genetik, hastalığın nedeni olabilir. Bu faktörlerin gerçekleştiğini gösterir hiçbir maddi olgunun bulunmamasına, yapılan işle hastalık arasında çıplak gözle görünen sebep sonuç ilişkisine karşın, meslek hastalığı tespit edilemez. Görüldüğü gibi kural tespit edilmesi değil, edilememesidir.

III. Yazılı Olmayan Kural 3: İlliyet Olsa da İlliyet Kurulamadığından Meslek Hastalığı Değildir

Örnek Olay 3:³⁵

İşçi tüp dolum tesisinde çalışmaktadır. Çalıştığı süre boyunca her gün her biri 25 kilogramağırlığında 300 adet tüp kaldırmak zorundadır. İstanbul Meslek Hastalıkları Hastanesi bel ağrılarının 2007 yılında başladığını tespit etmiş ve disk bozukluğu tanısı koymuştur. Sosyal Güvenlik Kurumu meslek hastalığı tanısı koymuş ancak işçinin meslekte kazanma gücü kaybı oranı (sürekli iş görmezlik derecesi) tespitinde hastalığının meslekte kazanma gücünü etkilemeyeceğine karar verilmiştir.

İşçi almış olduğu raporlar ve gördüğü muayenelerin rahatsızlığının yapmış olduğu işten kaynaklandığını söylemiş, işverenlik de çalışmaya başladığı tarihten öncesi için herhangi bir rahatsızlığın olmadığını belirterek kurumun iş gücü kaybı yoktur kararına itiraz etmiş, itiraz üzerine dosyası Adli Tıp İhtisas Kuruluna gelmiş, Adli Tıp İhtisas

Kurulu 20.11.2013 tarihli raporunda işçinin talebini şu gerekçeyle ret etmiştir:

"...arızasının çalıştığı işten mi ya da kendisinden mevcut hastalıktan mı kaynaklandığı hususunda mevcut tıbbi verilere göre ayırım yapılamadığı illiyet kurulamadığı cihetle maluliyet oranının tespit edilemediği kayıtlıdır."

Dosya Adli Tıp Kurumu Genel Kuruluna gelir. Adli Tıp Genel Kurulunda ihtisas dairelerinden gelenlerin katılımı ve tartışmasıyla konunun ele alınması gerekmektedir. Ne var ki karardan anlaşıldığına göre, Adli Tıp Genel Kurulunun bir işçinin maluliyet oranını tartışmaya vakti yoktur. Genel kurul kararında işçinin Adli Tıp Genel Kuruluna gelene kadar geçirdiği aşamalar anlatıldıktan sonra ihtisas dairesinin kararı hiçbir gerekçe göstermeden aynen tekrarlanır. Konu meslek hastalığının tespiti olunca varsa eğer bir kurumsal ciddiyet, o da ortadan kalkmaktadır.

c. İş Kazaları

İş kazaları doğası gereği meslek hastalıklarına göre daha zor gizlenebilmektedir. Ancak iş kazalarının önlenmesi, kaza sonrası tedavi ve tazmin süreci alanı da bir dizi sorun ve hukuki açmaz içerisindedir. İş kazalarında kaza anının tespiti, kazaya neden olan önlem eksiklikleri, kaza geçirilen makinenin durumu çoğunlukla kaza sonrası belirlenebilmektedir. İşverenler de bu sayede kusur oranını düşüren önlemleri alma olanağına kavuşmuş olmaktadır.

Kazanın meydana gelmesinde etkili olan faktörleri ortaya koymakla görevli olan bilirkişilere, hukuki bir konu olan, kusur dağılımı da yaptırılmaktadır. Kusur incelemesi tümüyle

34 Kocaeli 1. İş Mahkemesi, 2014/409 E. Bilirkişi raporu sonuç bölümü, tarafımızdan altı çizilmiş ve karartılmıştır

35 Kocaeli 6. İş Mahkemesi, 2012/574 E

bilirkişilere bırakılmıştır. Bilirkişiler ise işçi sağlığı-iş güvenliğinin temel mantığına aykırı bir şekilde raporlar hazırlayabilmektedir. Örneğin, önlem alma sorumluluğunun asıl olarak işverende olduğu belirtilmesine karşın sırf deneyimli diye işçiye kusur verilmesi sık görülen bir durum haline gelmiştir.

En deneyimsiz, en dikkatsiz işçinin dahi kaza yapmasını engelleyecek iş organizasyonunu en son teknolojiyi uygulayarak işverenin kurmuş olması yasadan kaynaklanan bir zorunluluk olmasına karşın bu zorunluluk göz ardı edilmekte, işçi, kazada engelleyici olup olmadığı belli olmayan malzemeyi kullanmadığı için nerdeyse asli kusurlu olarak nitelendirilebilmektedir.

d. İşçi Sağlığı İş Güvenliği Sisteminin Olmadığı Kitlesele Ölümlere Yol Açan İş Cinayetleri Sonrası Gelişmelerle Bir Kez Daha Ortaya Çıkmıştır.

İşçi sağlığı iş güvenliğine ilişkin yasal düzenlemelerin, işyerinde alınan önlemlerin, bu önlemlerin, denetiminin kağıt üzerinde kaldığı işçi sağlığı iş güvenliğinin işverenlerin insafına terk edilmiş olduğu Soma'da yaşanan toplu iş cinayetleri ile bir kez daha ortaya çıkmıştır.

Soma'da yaşanan toplu iş cinayetinden sonra hükümet sözcüleri tarafından yapılan ilk açıklamalarda mevzuata aykırı hiçbir şey olmadığı belirtilmiş, madenin örnek bir işletme olduğu vurgulanmıştır. Bu açıklamalardan işçilerin "mevzuata uygun öldükleri" sonucu çıkıyordu. Soma'da yaşanan iş cinayetinin üzerinden kısa süre sonra ortaya çıkan belgeler, işçilerin anlatımları, Somada hiçbir şeyin mevzuata uygun olmadığını ortaya koymuştur.

Somada yaşananlar, sosyal hakların yaşama geçirilmesi için olumlu edim görevini yerine getirmeyen, işçi sağlığı iş güvenliği kurallarına uyulup uyulmadığının denetimini piyasaya açan, kendi üstlendiği dış denetimi gerektiği gibi yapacak müfettiş istihdam etmeyen, kendi çıkardığı yasanın kağıt üzerinde kalmasını teşvik eden, işyerinde işveren otoritesini sınırlandıran her türlü müdahaleyi, bu müdahaleyi yapmakla görevli olanları güvencesizleştirerek işlemez hale getiren devletin azmettirici olduğu toplu cinayettir.

Somada yaşanan, en az maliyetle en fazla üretimi gerçekleştirmekle övünen, ucuz işçiliği sadece bir girdi, işçiyi maliyet unsuru olarak gören, cesaretini, cüretini azmettiricisi olan devletten alan, adına işveren denilen tetikçinin işlediği toplu cinayettir.

Somada yaşananlar işçi sağlığı iş güvenliği önlemlerini alma, denetleme görevini "ne kadar çok para verirsen o kadar az denetlerim" anlayışını işletme gereği olarak benimseyen, bu anlayış üzerinden cazibe merkezi haline gelmeye çalışan, Ortak Sağlık Güvenlik Birimlerinin (OSGB) lojistik destek sağladığı, erketeliğini yaptığı toplu cinayettir.

Somada yaşananlar, işverene hayır deme lüksü bulunmayan vardiya amirlerinin, işçi sağlığı iş güvenliği uzmanlarının, işyeri hekimlerinin gerçek katilleri, azmettiricileri, erketeleri saklamak için işte cinayeti işleyenler diye günah keçisi olarak sunulduğu, planlı toplu cinayettir.

Somada yaşananlar cinayete kurban gidenlerin, cinayetin koşullarının oluşmasında etkileri olduğunu, sanıkların bu nedenle ağır tahrik indiriminden yararlanması gerektiğini

arsızca söyleyerek, ima ederek, yüzlerce cinayet kurbanı işçi üzerinden katilleri aklanmaya çalışılan toplu cinayettir.

Somada yaşananlar, sendikasılaştırılmaya, iş gücü piyasasının parçalanıp işçilerin güvencesizlik üzerinden terbiye edilmesine sesini çıkartmayan, işçiyi koruyacak kadar güvence, istihdamı engellemeyecek kadar esneklik gibi cilalı sözlerle kurnalsızlığı savunan, esneklikle güvencenin yok edilmesine çağdaşlık sıfatını yakıştıran bilim adamı, iş hukukçusu, sendikacı, gazeteci, politikacı korosunun katillerin savunmasını üstlenmiş olduğu toplu cinayettir.

Somada yaşananlar kendisini yasal sınırlar içerisine hapis eden, küçüldükçe büzülüp korkusunu büyüten, vukuatsız kabadayılığın ötesine geçemeyen makbul sendikaların seyirci kaldığı, cinayeti görmemek için gözlerini kapattığı, insanın içini kanatan toplu cinayettir.

Türkiye Soma'da yaşanan iş cinayetleri sonrası hukuki süreçleri tamamlayamadan, bu kez iş cinayetleri Bartın/Amasra da 14 Ekim 2002 tarihinde 43 işçinin yaşamına son vermiştir. Soma'da olduğu gibi Amasra iş cinayetleri sonrası bol bol vaatlerde bulunulmuştur. Konu Meclise getirilmiş, 19.10.2022 tarihinde Meclis Araştırma Komisyonu kurulmuştur. Komisyonun 366 sayfa olarak hazırladığı rapor, 06.04.2023 tarihinde Mecliste görüşülmüştür. Raporunda kömür ve kömürün ekonomik, stratejik ve sosyal önemi, yer altı kömür üretim yöntemleri, üretimde karşılaşılan zorluklar ve mücadele yöntemleri, yer altı kömür işletmeciliğinde iş sağlığı ve güvenliği ilkeleri ve ilgili mevzuat, iş cinayetlerinin yaşandığı TTK

Amasra Taşkömürü İşletmesi Müessesesi ele alınarak olay değerlendirilmiştir. Meclis Araştırma Raporu'na göre 43 işçi, tali havalandırmanın yetersizlik olması, metan gazı varlığının ve patlamayı tetikleyici unsurların gerekli önlemlerle yönetilemediği, uygulanan havalandırma projesinin, metanın patlama alt limitlerinin altında kalması için yeterli olmadığı, iç.in yaşamını yitirmiştir. Raporunda, başarılı bir tozla mücadele yapılamaması ve su/toz barajlarının yetersiz olması ve doğru konumlandırılmamış olduğu, üretim ve hazırlık sırasında yapılan patlatmalı kazı faaliyetlerinin mevzuatta belirtilen şartlara uyulmadan yapıldığı, etkin bir denetim ve kontrol mekanizması bulunmadığı, kaza anında personel eksikliği nedeni ile merkezi gaz izleme odasında tek operatörün çalıştığı, merkezi gaz izleme sisteminin sesli alarm sistemi ile entegre olmadığı vurgulanmıştır.³⁶

8. İş Cinayetlerinin Ortak Paydaları

ürkiye, Soma ve Ermenek öncesi bir dönem yoğun bir şekilde Tuzla'da tersanelerde yaşanan iş cinayetlerini tartışmıştır. Bu tartışmalarda, taşeronlaşma, ucuz işçilik, maliyeti düşürme kaygısı, denetimsizlik dile getirilmiştir.³⁷

Yaşanan iş cinayetleri göstermiştir ki Türkiye'de hangi sektörde hızlı büyümeye başlamışsa, hangi sektörde işverenler açısından karlılık yükselmişse iş kazaları o sektörde artmıştır. Bazı sektörlerde ise insanların

36 TBMM, "Bartın'ın Amasra İlçesinde Meydana Gelen Maden Kazasının Tüm Yönleriyle Araştırılarak Benzer Kazaların Önlenmesine Yönelik Tedbirlerin Belirlenmesi Amacıyla Kurulan Meclis Araştırması Komisyonu Raporu", Yasama dönemi, yasama yılı 27/ 6, Sıra Sayısı: 440, Mart 2023.

37 Tuzla Tersaneler Bölgesi'ndeki Çalışma Koşulları ve Önlenebilir Seri İş Kazaları Hakkında Rapor DISK / Limter-İs (Liman Tersane Gemi Yapım ve Onarım İşçileri) Sendikası TMMOB-İstanbul İl Koordinasyon Kurulu İstanbul Tabip Odası İstanbul İşçi Sağlığı Enstitüsü 22 Ocak 2008

her yıl aynı şekilde kaza denilerek ölmesi kanıksanmıştır.³⁸ Bütün bu sektörler baktığımızda ortak noktaları sermayenin hızlı bir giriş yaptığı ve karının hızla arttığı, sektörler olmasıdır. Hızla sektöre giren sermaye teknoloji yatırımından kaçınmakta, yüksek teknoloji kullanmamakta, istihdam ise taşeronlaşma yoluyla sağlanmaktadır. Bu politikaların ortak noktası işçiliği ucuzlatma amacıdır. Bu amaca ulaşmak için sermaye özellikle hızlı büyüdüğü, karını yükselttiği yerlerde denetimden kaçmaktadır.³⁹ Bu sektörlerde taşeron sistemi üzerinden yasaların işlemediği, işçinin bu benim yasal hakkıdır diyemediği bir iş ortamı oluşturulmaktadır.

Tüm kazaların ortak paydasında işçilerin güvencesizlik üzerinden kontrol edildiği bir çalışma ilişkileri, ucuz işçilik üzerinden büyümeye çalışan sermaye, sermaye birikimini ucuz işçilik üzerinden gerçekleştirmeyi model olarak kabul etmiş siyasi irade, bu tercihlerin aksamadan yürümesi için oluşturulmuş, işçileri güvencesizliğe mahkum eden endüstri ilişkileri sistemi vardır.

SONUÇ

24 Ocak 1980 de başlayan ve halen kesintisiz bir şekilde sürdürülen ucuz işçilik üzerinden küresel piyasalarda rekabet üstünlüğü sağlamaya dönük program sorgulanmadan işçi sağlığı iş güvenliği alanındaki yetersizlikleri açıklamak olanaklı değildir.

İşçi sağlığı iş güvenliği önlemleri işçinin sadece sağlığını değil, düzenli bir gelir elde

ederek çalışmasını sürdürmesi açısından da önemlidir.

İşçinin geliri iç pazara dönük üretim yapan bir ekonomide hem maliyet, hem de satılacak malları alacak alım gücü olan müşteri olması açısından önemlidir.

1980'den itibaren ihracata dayalı ekonomi modeline geçilince işçi ücretleri gelir olarak önemini yitirmiş ücret ve ücrete bağlı haklara sadece bir maliyet unsuru olarak bakılmıştır.

İşçiliği ucuzlatmak için piyasaya terk edilmiş güvencesizlik üzerinden terbiye edilen işgücü yaratılması amaçlanmıştır. Bu amaca ulaşmak için işçiler örgütsüzleştirilmiştir.

İşçiler, beyaz yakalı, mavi yakalı, taşeron işçisi, yevmiyeci, çırak, stajyer, eser sözleşmesiyle çalışan işçi olarak parçalanmış, bu işçi grupları birbirleriyle rekabet eden konumuna itilmişlerdir. İşçilerde sınıf aidiyeti yerini işyeri aidiyetine bırakmıştır.

İşçi sağlığı iş güvenliğini düzenleyen yasal mevzuatta kavramlar, süreçler doğru tanımlanmış ancak bu kavramlara ve süreçlere uygun iş ortamının yaratılmasını sağlayacak denetim ve yaptırım kurumları oluşturulmamıştır.

İşyeri açılışında başlaması gereken işçi sağlığı iş güvenliğine uyun işyeri açma zorunluluğu bürokrasiyi azaltma adı altında kaldırılmış, ruhsat için sadece işverenin gerekli önlemleri aldım demesi yeterli görülmüştür.

İşçi sağlığı iş güvenliği denetimini işyeri içerisinde yapacak işçi sağlığı iş güvenliği

38 Mevsimlik işçilerin her sene kamyon kasalarında, traktör römorkunda balık istifi taşınırken ölmeleri bu kanıksanmanın acı örneğidir.

39 Boğaziçi Soma Dayanışması, İş Cinayeti/Kazası Gözlem, Aktarım ve Teknik İnceleme Raporu, Kasım, 2014, s.78-85 www.bogazicisomadayanismasi.boun.edu.tr. In. T. 18.09.2015

uzmanları ve işyeri hekimleri güvencesiz bırakılmıştır.

İçsel denetim kendisi de piyasa koşullarına göre çalışmak zorunda olan OSGB'ne bırakılmıştır.

İş ve SGK müfettişi denetimi fiziki ve güvence açısından etkili bir denetim yapacak şekilde güçlendirilmemiştir.

İçsel denetimde doğası gereği çok önemli rol oynayacak olan sendikal örgütlenme zayıflatılmış, işverenin rızası olmadan örgütlenemeyen, örgütlendiğinde etkisi ancak TİS için gerekli sayısal çoğunluğu sağlamakla sınırlı makbul sendikaların dışında hiçbir örgütlenmeye izin verilmemiştir.

Tüm bu olgulara iş kazası ve meslek hastalıklarının tazmini konusunda sağlıklı işlemeyen hukuksal süreç eklenince sorun içinden çıkılmaz hale gelmiştir. Gerçekten de meslek hastalıklarının tespitine ilişkin hukuki süreç teknik ve hukuki araçlardan yoksun uzun, yetersiz, keyfi bir şekilde işlemektedir.

SGK Sağlık sunucuları, sorumluluk almaktan kaçınmakta, konuyu meslek hastalıkları hastanelerine yollamaktadır.

Meslek hastalıkları hastanesi kadro ve bilgi birimi açısından ciddi şekilde erozyona uğratılmıştır.

SGK sağlık kurulu kurumu koruma refleksi ile davranmakta meslek hastalığını belli klasik durumların dışında kabul etmemektedir.

SGK sağlık kurulu raporlarına yargıda yapılan itirazlarda adli tıp bölge, adli tıp ihtisas dairesi, adli tıp genel kurulu aşamalarını geçmek

zorundadır. Maliyetli ve çok zaman alan bu süreç sonucunda kurum saptamasını değiştiren tespitler oldukça sınırlıdır.

İş kazalarında kaza anının tespiti, eksiklikler kaza sonrası yapılabilen işveren genellikle kusur oranını düşüren önlemleri alma olanağına kavuşmuş olmaktadır.

Kusur incelemesi bilirkişilere bırakılmıştır. Bilirkişiler ise işçi sağlığı iş güvenliğinin temel mantığına aykırı bir şekilde raporlar hazırlamaktadır.

Önlem alma sorumluluğunun asıl olarak işverende olduğu, belirtilmesine karşın sırf deneyimli diye işçiye kusur verilmektedir. En deneyimsiz, en dikkatsiz işçinin dahi kaza yapmasını engelleyecek iş organizasyonunu en son teknolojiyi uygulayarak işverenin var etmesi gerektiği gerçeği göz ardı edilmekte, işçi kalitesi, kaza da engelleyici olup olmadığı belli olmayan malzemeyi kullanmadığı için nerdeyse asli kusurlu olarak nitelendirilebilmektedir.

İşçinin gerçek işvereni belirlenmekte, kazanın gerçekleştiği işyeri ile işin sahibi arasındaki hukuki ilişki sorumluluk zincirini kopartacak şekilde belgelenmekte, aksinin kanıtlanması yıllar alabilmektedir.

İşçinin gerçek ücreti belirli olmadığı için tazminata esas ücretin belirlenmesinde çok önemli sorunlar yaşanmaktadır.

Kayıt dışı çalışmada bildirilmeyen iş kazasının tespiti yıllar alabilmektedir. İşçi tazminat davasını kazansa dahi geçen yargılama süresi içerisinde işyerinin devri, farklı bir tüzel kişi üzerinden mal kaçırma, LTD. ŞTİ



mallarını şirket ortaklarını şahsi mal varlıklarına geçirmeleri gibi tüzel kişiliğin kötüye kullanılması yolları nedeniyle yargı kararıyla elde ettiği tazminata ulaşamama durumlarıyla karşılaşabilmektedir.

İşçi alacaklarının güvencesinin bulunmaması nedeniyle uzun yargı maratonu sunucu işçi sakat kopan kolu, görmez olan gözü, yanan yüzünün yanında hiçbir şey elde edememe durumuyla da karşılaşabilmektedir.



I. KISIM

EMEĞİN GENEL GÖRÜNÜMÜ



I. KISIM

EMEĞİN GENEL GÖRÜNÜMÜ

Emeğin genel görünümünün incelendiği bu kısımda, temel göstergelere ilişkin 2021-2022 yıllarına ait veriler sunuluyor. Türkiye'nin iktisadi ve toplumsal ilişkilerine yönelik kapsamlı bir çerçeve oluşturmayı amaçlayan bu kısım **Üretim, Kamu İstihdamı** ve **Bölüşüm** başlıklı üç bölümden oluşuyor. Bu bölümde, Türkiye'de ekonomik krizlerle geçen iktisadi ve toplumsal yapının üretim ve bölüşüm ilişkilerinde yarattığı etkinin işçi sınıfı açısından ele alınması açısından önemlidir.

Birinci bölüm olan **Üretim** başlığında üretim ve istihdam; krizde emeğin durumu; çalışma süreleri; işçi sağlığı ve iş güvenliği, işsizliğin genel görünümü, istihdamın genel görünümü (Kadın, genç, göçmen emeği) ve çocuk işçiliği konuları ele alınıyor. 2021-2022 döneminde Türkiye'de işgücüne katılım oranı yüzde 51,4'ten yüzde 53,1'e yükselmiştir. Bu durum, çalışma çağındaki nüfusun yüzde 47'sinin halen çalışma ve dolayısıyla insanca yaşama hakkından mahrum olduğunu göstermektedir. Bu koşullar altında uzun çalışma süreleri de önemli bir sorundur. 2021-2022 dönemine ait çalışma sürelerine ilişkin bir veri yayımlanmamıştır, ancak 2020 verilerine göre Türkiye'de haftalık ortalama çalışma süresi 45,6'dır. İşçi sağlığı ve iş güvenliği alanında da 2021-2022 dönemi hayli kötüdür. Türkiye hem iş kazası hem de ölümlü iş kazasında Avrupa'da ilk sıradadır. SGK istatistiklerine göre 2022 yılında meydana gelen iş kazası sayısı 2021 yılına göre

yüzde 15, iş kazası sonucu ölüm yüzde 9 oranında artmıştır. SGK istatistiklerine göre 2022 yılında 4a kapsamında 588,828, 4b kapsamında 448 sigortalı olmak üzere toplam 589,276 sigortalı iş kazası geçirmiştir. Bu kazalarda 4a kapsamında 1,517, 4b kapsamında 3 sigortalı olmak üzere 1,520 sigortalı hayatını kaybetmiştir. İşsizlik uzun süredir yaşanan ekonomik krizle birlikte giderek artmıştır. Resmi rakamlara göre işsizlik 2021 yılında yüzde 12 iken 2022 yılında yüzde 10,4'e düşmüştür. Buna karşın gerçek işsizlik oranlarının yüzde 20 ila 24 arasında olduğu görülmektedir.

Kamu İstihdamı başlıklı ikinci bölümde, kamuda ve yerel yönetimlerde istihdamın dönüşümü verilerle inceleniyor. 2021-2022 döneminde kamu personel sistemindeki dönüşüm devam etmiştir. Türkiye'de kamu istihdamı, OECD ülke ortalamasının oldukça altındadır. 2020'de OECD üyesi ülkelerde kamu istihdamının toplam istihdam içerisindeki ortalama payı yüzde 18,45'dir. Türkiye'de ise bu oran yüzde 14,2'dir. Kamu istihdamındaki dönüşüm belediyelerdeki istihdama da yansımaktadır. Aralık 2017'de yapılan düzenleme ile danışmanlık hizmetleri, hastane bilgi yönetim sistemi hizmetleri ve çağrı merkezi hizmetlerinin dışında kalan işçilerin taşeron istihdam biçimleri sonlandırılmış ve belediye şirketlerinde işçi olarak istihdam edilmişlerdir. Bu nedenle 2021-2022 döneminde belediyelerdeki istihdam oranlarında bir artış görülmektedir. 2022 yılı

itibarıyla 769.687 olan toplam belediye istihdamının neredeyse yüzde 75'i belediye şirket işçilerinden oluşmaktadır. Belediye istihdamı içerisinde tuttuğu bu önemli yere karşın belediye şirket işçilerinin kamu işçisi sayılmamasının yarattığı sorun ve sıkıntılar devam etmektedir. 2022 verilerine göre belediyelerde istihdamın yüzde 81,8'i işçi, yüzde 13,6'sı memur, yüzde 4,4'ü ise sözleşmeli personelden oluşmaktadır. Kamu istihdamının genelinde olduğu gibi belediyelerde de güvenceli kadroların daraltılmakta olduğunu söyleyebiliriz.

Bölüşüm başlıklı üçüncü ve son bölümde ise ücret; borçluluk ve gelir dağılımı; vergiler ve sosyal politika (sağlık, eğitim, sosyal yardım) uygulamaları serimleniyor. Bu dönemde ücretler, krizin yarattığı enflasyonist ortam da ciddi bir oranda düşmüştür. Türkiye'de asgari ücret hem miktar hem de artış hızı olarak dünya genelinin oldukça altındadır. Dünya genelinde asgari ücretin değişimi yıllık ortalamada yaklaşık yüzde 3-4 seviyesindeyken bu oran Türkiye'de yüzde eksi (-)1 olarak gerçekleşmiştir. Türkiye'de çalışanların yarısından fazlası asgari ücretli iken geçinmek için alt limit olan asgari ücrette yıllık artış oldukça yetersizdir. Özellikle 2020 sonrasında şiddeti giderek artan enflasyon karşısında asgari ücret hızla erimektedir. Bu nedenle 2022 yılı asgari ücreti ilk olarak yüzde 50,5 oranında arttırılmış, yüksek enflasyon ortamında bu artışın reel bir karşılığı olmayınca Temmuz 2022'de yüzde 30'luk ek bir artış daha gerçekleştirilerek asgari ücret net 5 bin 500 TL'ye yükseltilmiştir. Yine de enflasyonun büyümesi ve ekonomideki dengesizlikler, ücretin henüz işçinin cebine girmeden erimesine neden olmuştur.

Büyüme rakamları TÜİK'in (2022, 2023) verilerine göre Türkiye ekonomisi 2021 yılında yüzde 11,4 oranında büyürken, 2022 yılında bu oran yüzde 5,5'e düşmüştür. Buna karşın büyüme istihdam yaratmakta ve ücretliler bu büyümeden pay alamamaktadır. Kişi başına milli gelir ise 2021'de 86 bin 144 TL (9 bin 632 dolar) olurken, 2022 yılında bu rakam 176 bin 651 TL'ye (10 bin 659 dolar) ulaşmıştır. Rakamlar incelendiğinde kişi başına milli gelirdeki artışın TL bazında iki katından fazla olduğu gözlenirken dolar cinsinden anlamlı bir artış gerçekleşmediği görülmektedir.

Büyüme rakamlarının yanı sıra büyümeden hangi toplum kesimlerinin ne kadar pay aldığı da önem bir sorundur. TÜİK verilerine göre işgücü ödemelerinin milli gelir içerisindeki payı 2020 yılında yüzde 33,0 iken bu oran 2021'de yüzde 30,1'e, 2022'de ise yüzde 26,3'e gerilemiştir. Dolayısıyla emeğin milli gelirden aldığı pay radikal biçimde düşmüştür. Buna karşın "işverenlerin/patronların" milli gelirden aldığı payı gösteren net işletme artığı/karma gelir payı ise 2020'de yüzde 49,4 iken 2021'de yüzde 52,5'e, 2022'de ise yüzde 53,7'ye çıramıştır. Bu veriler işletmelerin kazandığı "fazla" ile ücretlilerin aldıkları pay arasında giderek derinleşen uçuruma işaret etmektedir

Bu koşullarda yoksulluk ve çalışan yoksulluğu da giderek artmıştır. 2020'de Türkiye'deki her 5 kişiden biri yoksulluk sınırının altında yaşamaktadır. Eurostat (2023) verilerine göre 2021 yılı itibarıyla Türkiye'de en zengin ve en yoksul yüzde 20'lik gruplar arasındaki gelir eşitsizliği 9 kattır. Türkiye zengin ve yoksul arasındaki uçurumda da bir önceki

döneme benzer şekilde Avrupa'da en kötü durumda olan ülkedir.

Borçlanma bu yıllarda en ciddi sorun olmaya devam etmektedir. Salgın bu süreci daha da yıkıcı bir hale getirmiştir. TÜİK (2023) Hanehalkı Tüketim Harcaması Araştırması sonuçlarına göre, fert başına aylık ortalama tüketim harcaması 2019 yılında 2 bin 465 TL iken bu rakam 2022'de 6 bin 259 TL'ye yükselmiştir. Bu harcama miktarı, ortalama ücretler ve asgari ücret seviyesi düşünüldüğünde borçlanmanın giderek büyüdüğünü ve zorunlu hale geldiğini işaret etmektedir.

Vergi adaletsizliği de önemli bir sorun olarak sürmektedir. Bir ülkede dolaylı vergiler dolaysız vergilerden yüksek ise o ülkede vergi adaletsizliği ve toplumsal eşitsizlik vardır. Türkiye'de uzun süredir dolaylı vergi oranı dolaysız vergi oranına göre daha yüksektir. 1980'de dolaylı vergi oranı yüzde 37, dolaysız vergi oranı yüzde 63'tü. 2019 yılında ise dolaysız vergilerin oranı yüzde 38,2 iken dolaylı vergiler yüzde 61,8'e yükselmiştir. 2022'de doğrudan vergilerin oranı yüzde 36,1'e düşerken dolaylı vergilerin oranı yüzde 64'e yükselmiştir.

Bölüşüm dinamiklerindeki tüm bu olumsuz tablo sosyal politika uygulamaları ile daha da ağırlaşıyor. Toplam sağlık harcamasının GSYİH'ye oranı 2020 yılında yüzde 5 iken, 2021 yılında yüzde 4,9 olmuştur. Kişi başına sağlık harcaması 2020 yılında 2 bin 997 TL iken, 2021 yılında artarak 4 bin 206 TL'ye yükselmiştir.

Sosyal politika uygulamaları içerisinde bir diğer sorun alanı eğitimidir. Eğitim harcamalarının 2021 yılında 2020 yılına göre

artarak 344 milyar 341 milyon TL'ye ulaştığı görülmektedir. Eğitim harcamalarının GSYİH içindeki payı 2020 yılında yüzde 5,4 iken, 2021 yılında yüzde 4,8 olmuştur. Devlet eğitim harcamasının GSYİH içindeki payı ise 2020 yılında yüzde 4 iken, 2021 yılında bu oran yüzde 3,4'e gerilemiştir.

Sosyal yardımlar da salgınla birlikte daha da kritik bir alan haline gelmiştir. Uzun süredir yoksulluğun yönetiminde en önemli araçlardan biri olan sosyal yardımlar, son dört yılda da gündeme gelmiştir. Bu noktada cevap aranması gereken temel soru, yoksulluğun yönetimi yerine sosyal ve ekonomik sorunların çözümünde sosyal yardımların ne kadar hayata geçirilebildiğidir. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın verilerine göre, 2021 yılında tüm kamu kurumları tarafından yapılan sosyal yardım harcaması 97,8 milyar TL olmuştur ve sosyal yardımların GSYİH içindeki oranı yüzde 1,74 olarak gerçekleşmiştir. 2022'de ise sosyal yardım harcamaları 151,9 milyar TL'ye ulaşmış fakat GSYİH içindeki oranı yüzde 1,13'e gerilemiştir.

PART I

AN OVERVIEW OF LABOUR

This section, which examines the general outlook for labor, presents data on key indicators for 2021-2022. This section, which aims to create a comprehensive framework for Turkey's economic and social relations, consists of three chapters: **Production**, **Public Employment** and **Distribution**. This section is important in terms of addressing the impact of Turkey's economic and social structure characterized by economic crises on production and distribution relations from the perspective of the working class.

The first section, **Production**, deals with production and employment; the state of labor in the crisis; working hours; occupational health and safety; the general outlook of unemployment; the general outlook of employment (women, youth, migrant labor) and child labor. In 2021-2022, the labor force participation rate in Turkey increased from 51.4 percent to 53.1 percent. This shows that 47 percent of the working age population is still deprived of the right to work and thus to live humanely. Under these conditions, long working hours are also an important problem. No data on working hours for 2021-2022 has been published, but according to 2020 data, the average weekly working time in Turkey is 45.6 hours. The 2021-2022 period is also very bad in terms of occupational health and safety. Turkey ranks first in Europe in both occupational accidents and fatalities. According to SSI statistics, the number of work accidents in 2022 increased by 15

percent and deaths due to work accidents increased by 9 percent compared to 2021. According to SSI statistics, a total of 589,276 insured persons, including 588,828 insured persons under 4a and 448 insured persons under 4b, had work accidents in 2022. In these accidents, 1,520 insured persons died, 1,517 insured persons under 4a and 3 insured persons under 4b. Unemployment has steadily increased due to the prolonged economic crisis. According to official figures, unemployment fell from 12 percent in 2021 to 10.4 percent in 2022. However, the actual unemployment rates are between 20 and 24 percent.

The second section, titled **Public Employment**, analyzes the transformation of employment in the public sector and local governments with data. In 2021-2022, the transformation in the public personnel system continued. Public employment in Turkey is well below the OECD average. In 2020, the average share of public employment in total employment in OECD member countries was 18.45 percent. In Turkey, this rate is 14.2 percent. The transformation in public employment is also reflected in employment in municipalities. With the regulation made in December 2017, the subcontracted employment of workers excluding consultancy services, hospital information management system services and call center services was terminated and they were employed as workers in municipal companies. Therefore, employment rates in municipalities are

likely to increase in 2021-2022. As of 2022, almost 75 percent of the total municipal employment of 769,687 is composed of municipal company workers. Despite this significant share in municipal employment, the problems and difficulties caused by the fact that municipal company workers are not considered public workers continue. According to 2022 data, 81.8 percent of municipal employment is composed of workers, 13.6 percent of civil servants and 4.4 percent of contracted personnel. As is the case in public employment in general, we can say that secure positions in municipalities are being reduced.

The third and final chapter, titled "**Distribution**", presents wages; indebtedness and income distribution; taxes and social policy (health, education, social assistance) practices. The inflationary environment created by the crisis also led to a significant decline in wages during this period. The minimum wage in Turkey is well below the global average in terms of both the amount and the rate of increase. While the change in the minimum wage worldwide averages around 3-4 percent per year, in Turkey it is minus (-)1 percent. While more than half of the workers in Turkey are minimum wage earners, the annual increase in the minimum wage, which is the lower limit for subsistence, is quite insufficient. Especially after 2020, the minimum wage is rapidly eroding in the face of increasing inflation. For this reason, the minimum wage for 2022 was first increased by 50.5 percent, and when this increase did not have a real equivalent in the high inflation environment, an additional increase of 30 percent was realized in July 2022, raising the minimum

wage to 5,500 TL net. Nevertheless, the growth of inflation and the imbalances in the economy caused the wage to melt before it even entered the pockets of the workers.

According to data from TurkStat (2022, 2023), the Turkish economy grew by 11.4 percent in 2021, but this rate dropped to 5.5 percent in 2022. However, growth does not create jobs and wage earners do not share in this growth. While the national income per capita was 86 thousand 144 TL (9 thousand 632 dollars) in 2021, this figure reached 176 thousand 651 TL (10 thousand 659 dollars) in 2022. When the figures are analyzed, it is observed that the increase in national income per capita more than doubled in TL terms, while there was no significant increase in dollar terms.

In addition to the growth figures, it is also an important question as to which segments of society receive how much share from growth. According to TurkStat data, while the share of labor payments in national income was 33.0% in 2020, this rate decreased to 30.1% in 2021 and 26.3% in 2022. Therefore, labor's share of national income has fallen radically. On the other hand, the share of net operating surplus/mixed income, which shows the share of "employers/bosses" in national income, jumped from 49.4 percent in 2020 to 52.5 percent in 2021 and 53.7 percent in 2022. These data point to a widening gap between the "surplus" earned by businesses and the share of wage earners.

Under these conditions, poverty and working poverty have also increased. According to

Eurostat (2023), as of 2021, the income inequality between the richest and poorest 20 percent groups in Turkey is 9 times higher. Similar to the previous period, Turkey is the worst country in Europe in terms of the gap between rich and poor.

Debt remains the most serious problem in these years. The pandemic has made this process even more destructive. According to TÜİK (2023) Household Consumption Expenditure Survey, while the average monthly consumption expenditure per individual was 2,465 TL in 2019, this figure increased to 6,259 TL in 2022. Considering the average wages and minimum wage level, this amount of expenditure indicates that borrowing is growing and becoming compulsory.

Tax injustice also continues to be an important problem. If indirect taxes are higher than direct taxes in a country, there is tax injustice and social inequality. In Turkey, the indirect tax rate has been higher than the direct tax rate for a long time. In 1980, the indirect tax rate was 37 percent and the direct tax rate was 63 percent. In 2019, while the rate of direct taxes was 38.2 percent, indirect taxes increased to 61.8 percent. In 2022, the rate of direct taxes decreased to 36.1 percent, while the rate of indirect taxes increased to 64 percent.

This negative picture in distribution dynamics is further aggravated by social policy practices. While the ratio of total health expenditure to GDP was 5% in 2020, it was 4.9% in 2021. While health expenditure per capita was 2,997 TL in 2020, it increased to 4,206 TL in 2021.

Another problem area within social policy

practices is education. Education expenditures increased in 2021 compared to 2020 and reached 344 billion 341 million TL. While the share of education expenditures in GDP was 5.4 percent in 2020, it was 4.8 percent in 2021. While the share of government education expenditure in GDP was 4 percent in 2020, this rate decreased to 3.4 percent in 2021.

Social assistance has become an even more critical area with the pandemic. Social assistance, which has long been one of the most important tools in poverty management, has been on the agenda in the last four years. At this point, the main question that needs to be answered is to what extent social assistance can be put into practice in solving social and economic problems instead of poverty management. According to data from the Ministry of Family and Social Services, social assistance expenditure by all public institutions amounted to 97.8 billion TL in 2021 and the ratio of social assistance to GDP was 1.74 percent. In 2022, social assistance expenditures reached 151.9 billion TL, but its share in GDP declined to 1.13 percent.



1.1. ÜRETİM VE İSTİHDAM

Ekonomik kriz dönemleri çalışma ilişkileri açısından üretimini, sektörlerin GSYH içindeki paylarını, istihdamın durumunu ve borçlanmaya kadar geniş bir alana etki eder. Türkiye ekonomisinde 2018 yılından itibaren hakim olan ekonomi politikaları temelinde IMF'nin Türkiye raporunda yer alan önerileri içerirken 2019 bütçesi bu çerçevede hazırlandı. Boratav 2018'deki Yeni Ekonomi Programını değerlendirmesini şu şekilde yapar; “*kamu yatırımlarında, teşviklerde ve sosyal harcamalarda büyük boyutlu daralmaları hedefleyen YEP, aslında Nisan 2018 tarihli IMF'nin Türkiye raporunda yer alan önerileri içermektedir (bk. IMF, 2018) ve 2019 bütçesi bu hedeflere göre hazırlanmıştır. Cumhurbaşkanı ve hükümet, aynı zamanda vergi indirimleri ve teşvikler yoluyla 2018'in politikalarını sürdürmeye çalışmaktadır. Yukarıda sözünü ettiğim dışsal ve içsel iki karşıt etken hâlâ ge-*

çerlidir.” (Boratav, 2019). Pandemi öncesi dönemde hali hazırda IMF planlamasına uygun hazırlanan ekonomi programları ile stabil hale getirilmeye çalışılan Türkiye ekonomisi, pandemi döneminde kesintiye uğrasa da plansız ekonomi yönetiminin sonucu olarak ekonomik dalgalanmaların pandemi sonrası dönemde krize dönüşmesi engellemedi. Akçay'a göre, “2021'deki para politikası deneyinin gerisinde, iktidarın siyasi öncelikleri ile rekabetçi kur talep eden sermaye kesimlerinin çıkarlarının uyumlanması yatmaktadır.” (Akçay, 2023). Söz konusu para politikası aynı zamanda hali hazırda var olan ekonomik dalgalanmayı ekonomik krizde dönüşmesine de zemin hazırladı. Sermaye kesiminin çıkarlarına uygun yapılan düzenlemelerin sonucunda esnaf kepenk kapattı, sektörel daralmalar gerçekleşti. GSYH içinde yıldan yıla sermaye kesiminin payı artarken işçi kesiminin payı azaldı. Sonuçta ise yüksek enflasyon, dengesiz para politikası ve üretimin azalması karşısında halkın alım gücü düşerken borçluluğu ise arttı.

Sektörlerin büyüme oranlarına baktığımızda hem 2021 yılında hem de 2022 yılında kimi sektörlerin ciddi küçülmeler yaşadığını kimi sektörlerde ise kısmi büyümeler olduğunu görmekteyiz (Tablo 1.1). 2021 yılında en fazla büyüme gerçekleşen sektörler, yüzde 43,4 ile konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri sektörü, yüzde 30,1 ile kültür, sanat, eğlence, dinlence ve spor sektörü ve yüzde 21,8 ile bilgi ve iletişim sektörleridir. 2022 yılında ise en fazla büyüyen sektörlerde değişim görmekteyiz. 2022 yılında en fazla büyüme gerçekleştiren sektör yüzde 32,1 ile konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri sektörü olurken ikinci sırada yüzde 20,7 ile finans ve sigorta faaliyetleri sektörü geldi.

2021 yılında en çok küçülen sektörler ise yüzde 13,5 ile hanehalklarının işverenler olarak faaliyetleri sektörü, yüzde 6,3 ile finans ve sigorta faaliyetleri ve yüzde 2,9 ile tarım, ormancılık ve balıkçılık faaliyetleri sektörleri en çok küçülen sektörler oldu. 2022 yılında ise en fazla küçülen sektör yüzde 24,6 ile elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımını ve yüzde 7,1 ile inşaat sektörleri oldu.

Özetle, 2022 yılında artan ekonomik krizin etkileri sektörler üzerinde de görüldü. Birçok sektörde 2021 yılında göre daralma meydana gelirken diğer sektörlerde ise sınırlı büyümeler gerçekleşti.

Tablo 1.1. İktisadi Faaliyet Kollarına Göre Sektörlerin Büyüme Oranları, 2021-2022

İKTİSADİ FAALİYET KOLLARI	2021	2022
Tarım, ormancılık ve balıkçılık	-2,9	1,3
Madencilik ve taş ocakçılığı	15,3	- 5,5
İmalat sanayi	18,5	4,3
Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımını	3,1	-24,6
Su temini; kanalizasyon, atık yönetimi ve iyileştirme faal.	20,7	-5,3
İnşaat	-0,6	-7,1
Top. ve per. ticaret; mot. kara taş. ve mot. onarımı	20,5	9,4
Ulaştırma ve depolama	16,1	11,7
Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	43,4	32,1
Bilgi ve iletişim	21,8	8,2
Finans ve sigorta faaliyetleri	-6,3	20,7
Gayrimenkul faaliyetleri	3,6	6,3
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	14,9	11,6

İdari ve destek hizmet faaliyetleri	18,8	10,7
Kamu yönetimi ve savunma; zorunlu sosyal güvenlik	4,4	1,3
Eğitim	5,4	3,1
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	13,0	6,7
Kültür, sanat, eğlence, dinlenme ve spor	30,1	12,0
Diğer hizmet faaliyetleri	18,2	7,4
Hanehalklarının işverenler olarak faaliyetleri	-13,5	20,6

Kaynak: TÜİK

Sektörel olarak bakıldığında GSYH içindeki payı en yüksek olan sektörler imalat sanayi ve toptan ve perakende ticaret sektörleri oldu (Tablo 1.2). 2021 yılında imalat sanayinin GSYH içindeki payı yüzde 22,2, 2022 yılında ise yüzde 22,1 oldu. Toptan ve perakende ticaret sektörünün ise GSYH'daki payı imalat sanayiden sonra ikinci sırada gelmekte ve yüzde 13, 2022 yılında ise yüzde 13,5 oldu.

Tablo 1.2. Gayrisafi yurt içi hasıla, iktisadi faaliyet kollarına (A21) göre cari fiyatlarla (değer, pay, değişim oranı), 2021-2022

İktisadi Faaliyet Kolları	2021	2022
Tarım, ormancılık ve balıkçılık	5,5	6,5
Madencilik ve taş ocakçılığı	1,3	1,4
İmalat sanayi	22,2	22,1
Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı	1,7	2,2
Su temini; kanalizasyon, atık yönetimi ve iyileştirme faal.	0,9	0,8
İnşaat	5,1	4,9
Top. Ve per. Ticaret; mot. Kara taş. Ve mot. Onarımı	13,0	13,5
Ulaştırma ve depolama	8,8	10
Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	2,6	3,2
Bilgi ve iletişim	2,8	2,4
Finans ve sigorta faaliyetleri	2,9	3,3
Gayrimenkul faaliyetleri	4,9	3,7
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	2,2	2,0

İdari ve destek hizmet faaliyetleri	2,6	2,5
Kamu yönetimi ve savunma; zorunlu sosyal güvenlik	4,5	3,9
Eğitim	3,5	2,9
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	2,6	2,3
Kültür, sanat, eğlence, dinlenme ve spor	1,4	1,3
Diğer hizmet faaliyetleri	0,8	0,7
Hanehalklarının işverenler olarak faaliyetleri	0,0	0,0

Kaynak: TÜİK

2021 ve 2022 yılları ekonomik krizin belirginleştiği ve halkın bu durumdan daha fazla etkilendiği yıllar oldu. Özellikle bilimsellikten uzak biçimde yönetilen Türkiye ekonomisinin git gide kötüleşmesi, ekonomik krizin derinleşmesi esnafı da olumsuz etkiledi. Hali hazırda Covid-19 salgınında sosyal korumaların yetersizliği nedeniyle de kapanan esnaf sayısında var olan artış, 2021-2022 ekonomik kriziyle de arttı.

Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Sicil Gazetesi verilerine göre 2021 yılında 101 bin 750 esnaf meslekten ve sicilden terkini gerçekleştirdi. 2022 yılında ise sicilden ve meslekten terk eden esnaf sayısında yüzde 23'lük bir artış gerçekleşti ve 125 bin 598 esnaf kepenk kapattı (Tablo 1.3).

Tablo 1.3. Yıllara göre sicilden ve meslekten terk esnaf sayısı

Yıllar	Sicilden ve Meslekten Terk
2021	101.750
2022	125.598

Kaynak: Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Sicil Gazetesi İstatistikleri

Yönetilemeyen ekonomi, kur politikalarındaki hızlı değişkenlik, TL'nin hızla değer kaybı gibi sebeplerle dış borçlanmanın artması sektörlerde de finansal dengeleri hızla bozdu ve özellikle küçük ve orta ölçekte işletmelerde iflaslar, kapanmalar gerçekleşti (Yeldan,2009). Yıllara göre açılan kapanan şirket sayılarını incelediğimizde 2022 yılında, 2021 yılına göre kurulan şirket sayısı yüzde 27,8, kurulan kooperatif sayısı yüzde 38,8 arttığı görüldü. Bununla birlikte kurulan gerçek kişi ticari işletme sayısı ise yüzde 1,7 azaldı. Toplamda ise kurulan şirket sayısında yüzde 22'lik bir artış oldu. Aynı dönemde kapanan şirket sayısı kurulan şirket sayısına göre daha fazladır. Ekonomik krizin etkileri kapanan şirketler üzerinden de görülebilir. 2022 yılında, 2021 yılına göre kapanan şirket sayısında yüzde 42,8, kapanan kooperatif sayısında yüzde 17,8, kapanan gerçek

kişi ticari işletme sayısında yüzde 9,3 artış oldu. Toplamda baktığımızda ise kapanan şirket sayısında yüzde 23,7'lik bir artış gerçekleşti (Tablo 1.4).

Tablo 1.4. Yıllara göre açılan ve kapanan şirket sayıları

İLAN TÜRÜ	ŞİRKET TÜRÜ	OCAK- ARALIK (12 Aylık)		
		2021	2022	Değişim (yüzde)
Kurulan*	Şirket	109.695	140.229	27,8
	Kooperatif	1.430	1.985	38,8
	Ger.Kişi Tic. İşl.	27.553	27.097	-1,7
	Toplam	138.678	169.311	22,0
Tasfiye	Şirket	17.516	22.075	26,0
	Kooperatif	750	922	22,9
	Toplam	18.266	22.997	25,9
Kapanan**	Şirket	16.222	23.170	42,8
	Kooperatif	962	1.133	17,8
	Ger.Kişi Tic. İşl.	21.171	23.149	9,3
	Toplan	38.355	47.452	23,7

Kaynak: TOBB verilerinden yararlanılarak Araştırma Dairesi tarafından hesaplanmıştır.

* Kurulan gerçek kişi ticari işletmesi sayısı adi ortaklıkları da içermektedir.** Kapanan gerçek kişi ticari işletmesi sayısı, yapılan tebligatlarla ticari faaliyeti bulunmadığı tespit edilen gerçek kişi ticari işletmesinin kayıtlarının ilgili Ticaret Sicil Müdürlükleri tarafından Ticaret Sicil Yönetmeliğinin 51. maddesine istinaden re'sen silinen işletmelerini kapsamamaktadır. Aralık 2022'de 29, Ocak-Aralık döneminde 8.934 gerçek kişi ticari işletmesi re'sen kapatılmıştır.** Tasfiye süresi, 4/11/2021 tarihli ve 7341 sayılı Kanun ile altı aydan üç aya düşmüştür. Kapanan ve tasfiye edilen şirket sayılarındaki artışlar bu kanun değişikliğinden kaynaklanmaktadır.

İktisadi faaliyet kodlarına göre kurulan ve kapanan şirketleri ayrıntılı incelediğinde 2021 yılında en fazla kapanan işyeri sayısının 14 bin 427 işyeri ile toptan ve perakende ticaret; motorlu kara taşıtlarının ve motosikletlerin onarımı sektöründe olduğu görüldü. 2021 yılında en fazla işyeri kapanması gerçekleşen diğer sektörler ise 6 bin 117 işyeri ile inşaat sektörü ve 4 bin 452 işyeri ile imalat sektörleri oldu. 2022 yılında da aynı eğilim devam etti; toptan ve perakende ticaret, inşaat ve imalat sektörleri en fazla işyeri

kapanmasının gerçekleştiği sektörler oldu. 2022 yılında toptan ve perakende ticaret; motorlu kara taşıtlarının ve motosikletlerin onarımı sektöründe 17 bin 885 şirket, inşaat sektöründe 7 bin 97 şirket ve imalat sektöründe 5 bin 996 şirket kapandı. Pandemiyle birlikte hali hazırda var olan ekonomik dalgalanma pandemi sonrası dönemde de yönetilemeyen ve bilimden uzak ekonomi politikalarının etkisiyle ekonomik krizde çevirdi ve 2021 ve 2022 yıllarında toplamda 85 bin 896 işyeri kapandı (Tablo 1.5).

Tablo 1.5. İktisadi faaliyet kollarına göre açılan ve kapanan şirket sayıları

İktisadi Faaliyetler	2021		2022		Değişim Oranı	
	Kurulan	Kapanan	Kurulan	Kapanan	Kurulan	Kapanan
<i>Tarım, Ormançılık ve Balıkçılık</i>	2.393	484	2.168	598	-9,4	23,5
<i>Madencilik ve Taş Ocakçılığı</i>	722	145	841	178	16,4	22,7
<i>İmalat</i>	21.560	4.452	24.492	5.996	13,5	34,6
<i>Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtımı</i>	577	506	1.685	412	192,0	-18,5
<i>Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönetimi ve İyileştirme Faaliyetleri</i>	494	79	510	116	3,2	46,8
<i>İnşaat</i>	19.210	6.117	22.295	7.097	16,0	16,0
<i>Toptan ve Perakende Ticaret; Motorlu Kara Taşıtlarının ve Motosikletlerin Onarımı</i>	48.343	14.427	58.747	17.885	21,5	23,9
<i>Ulaştırma ve Depolama</i>	5.709	2.230	7.590	2.610	32,9	17,0
<i>Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri</i>	6.388	2.060	8.221	2.511	28,6	21,8
<i>Bilgi ve İletişim</i>	5.730	1.014	7.335	1.468	28,0	44,7
<i>Finans ve Sigorta Faaliyetleri</i>	1.083	374	1.446	420	33,5	12,2
<i>Gayrimenkul Faaliyetleri</i>	4.179	987	5.244	1.125	25,4	13,9
<i>Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler</i>	10.088	2.293	12.358	2.708	22,5	18,0
<i>İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri</i>	4.443	996	6.970	1.602	56,8	60,8

<i>Kamu Yönetimi ve Savunma; Zorunlu Sosyal Güvenlik</i>	94	48	120	51	27,6	6,2
<i>Eğitim</i>	1.994	605	2.364	781	18,5	29,0
<i>İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri</i>	3.675	727	4.129	952	12,3	30,9
<i>Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlenme ve Spor</i>	712	343	897	348	25,9	1,4
<i>Diğer Hizmet Faaliyetleri</i>	1.280	458	1.897	575	48,2	25,5
<i>Hanehalklarının İşverenler Olarak Faaliyetleri</i>	0	4	1	2	-	-5
<i>Uluslararası Örgütler ve Temsilciliklerinin Faaliyetleri</i>	4	6	1	16	-7	166,6
<i>Toplam</i>	138.678	38.355	169.311	47.451	22,0	23,7

Kaynak: TOBB verilerine dayanarak Araştırma Dairesi tarafından hesaplanmıştır. Kooperatifler hariç, Şirket ve Gerçek Kişi Tic.İşl. toplamıdır.

Ekonomik kriz dönemleri istihdamı etkilediği gibi borçluluğu da oldukça olumsuz etkiler. Kriz dönemlerinde de ekonomik destek sosyal devlet uygulamalarının zayıf olduğu ülkelerde borçlanma üzerinden sağlanmaktadır. Türkiye’de de ekonomik kriz döneminde borçlanma kredi kartı sahipliği üzerinden gerçekleşmektedir. 2021-2022 yılları incelendiğinde kredi kartı sahipliğinin bir yılda 15 milyon 698 bin 594 adetle yüzde 18,7 artarak 83,7 milyondan 99,4 milyona yükseldiği görülmektedir. 2022 yılı için veriler, 18 yaş üstü nüfus göz önüne alındığında kişi başına birden fazla kart düştüğünü göstermektedir. Çünkü 2022 yılı için 18 yaş üstü nüfus yaklaşık 63 milyondur ve 2022’de kredi kartına sahip kişi sayısı 99,4 milyondur (Tablo 1.6).

Tablo 1. 6. Yıllara göre kredi kartı sahipliği

<i>Dönem</i>	<i>Kredi Kartı Sahipliği</i>
<i>2021</i>	83.791.396
<i>2022</i>	99.489.990
<i>Değişim Oranı</i>	18,7

Kaynak: Bankalararası Kart Merkezi Verilerine dayanarak Araştırma Dairesi tarafından hesaplanmıştır.

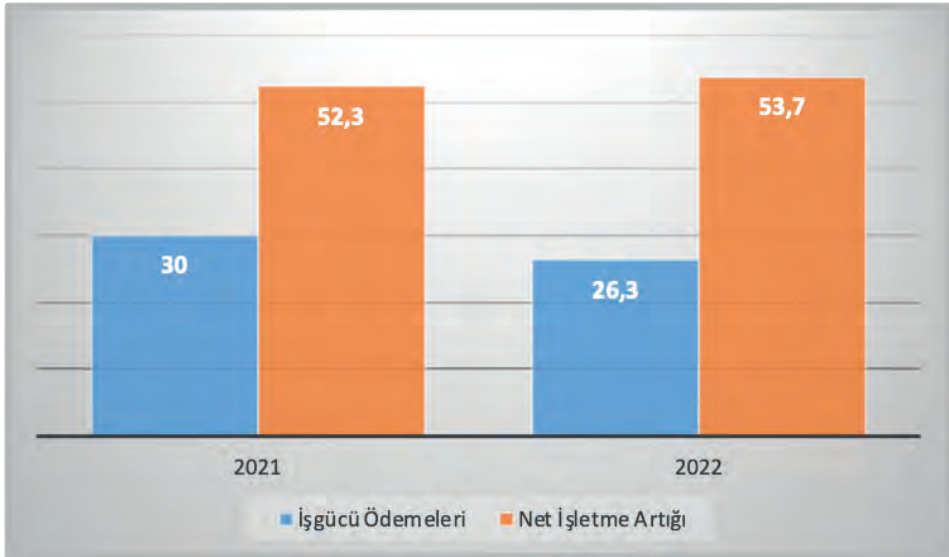
Krizde Emeğin Durumu

Türkiye ekonomisi, AKP iktidarları döneminde izlenen sermaye yanlısı ekonomi politikaları nedeniyle daha da zayıfladı. 2013 yılından beri yayınlanan "Dünyanın En Kırılgan Beş Ekonomisi" listesinde Türkiye her yıl düzenli olarak yer almaktadır. Kırılgan ekonomiye sahip olmak yüksek enflasyon, zayıf büyüme, yüksek dış açık ve sıcak paraya olan yüksek bağımlılık anlamına gelmektedir. Aynı zamanda antidemokratik uygulamaların artması ve hukuk devletinin aşınması, Türkiye'ye olan güveni günden güne zayıflattı. Yüksek dış açık ve borçluluğun derinleşmesi ile tasarruf açıkları gibi etkenler ekonomide kriz sürecini hızlandırır.

2018 yılı başlarından itibaren etkileri her kesim tarafından hissedilmeye başlanan ekonomik kriz, salgın koşullarında iyice kötüleşti; işsizlik ve hayat pahalılığı ciddi oranlarda arttı. Bu kötü gidişata rağmen gerekli önlemler alınmamış ve 2020 yılı itibariyle OECD raporuna göre; Türkiye kırılgan ülkeler listesinin de gerisine düşerek Kenya, Ruanda ve Senegal seviyesine geriledi. Bu büyük kriz, emeğinden başka geçim kaynağı olmayan işçi sınıfı için gelir dağılımında ciddi bir bozulmaya ve alım gücünün düşmesine, GSYH içerisinde de işçi sınıfının aldığı payın daha da azalmasına neden oldu.

İşçilerin büyümeden aldığı pay (işgücü ödemeleri) 2021'de yüzde 30 iken 2022'de 3,7 puan azalarak yüzde 26,3'e geriledi. Aynı dönemde ise sermayenin payı (net işletme artığı) 1,4 puan artarak yüzde 52,3'ten yüzde 53,7'ye yükseldi. Krizin etkileri emekçilerde hissedilirken sermaye karını artırdı (Grafik 1.1).

Grafik 1.1. Yıllara göre işgücü ödemeleri ve net işletme artığı



Kaynak: TÜİK.

İşgücü

Bir ülkede çalışma yaşları arasında bulunup, çalışmaya engel bir sakatlığı olmayan ve çalışma arzu ve isteğinde bulunan nüfustur. Çalışma yaşı ülkeden ülkeye değişmekle birlikte ülkemizde 15 ile 65 yaş arasındadır.

İşgücüne katılma oranları emek gücünün kullanımı ve çalışma hayatının durumunun en belirgin göstergesidir. İşgücüne katılımın yüksek olması aynı zamanda ekonomik büyümenin istihdamdaki karşılığı olarak yorumlanır. Ekonomik kriz dönemleri ise bu dengenin bozulduğu dönemlerdir. Dalgalı ekonomik yapıya sahip ülkelerde ve ekonomik kriz dönemlerinde işgücüne katılım karşılaştırmalı ülkelere göre daha düşüktür. Türkiye’de bu örneklerden biridir. Türkiye’de işgücüne katılma oranı AB ve OECD üye ülke ortalamalarının altındadır. Covid-19 pandemisinin ardından az da olsa bir artış olsa bile yine de Türkiye’nin işgücüne katılımı OECD ortalamasının yaklaşık 7 puan, AB ortalamasının ise yaklaşık 5 puan altındadır. OECD verilerine göre Türkiye’nin işgücüne katılım oranı 2018 yılında yüzde 53,2, 2019 yılında ise yüzde 52,9’dur. Türkiye işgücüne katılım oranı açısından pandemi ve ekonomik kriz öncesi döneme henüz ulaşamamıştır.

İşletme artığı:

Net katma değerden, çalışanlara yapılan ödemeler ve üretim üzerindeki vergilerin çıkarılması ve sübvansiyonların eklenmesiyle elde edilir. Katma değer içinde sermayenin payını ifade etmektedir (TÜİK).

İşgücü ödemeleri:

Çalışanın yaptığı iş karşılığında, aynı ve nakdi olarak ödenen toplam karşılıklar olarak tanımlanmaktadır. Nakdi ya da aynı olarak ödenen maaş-ücretler ile işverenler tarafından çalışanlar adına ödenen sosyal güvenlik katkılarından oluşmaktadır (TÜİK).

Türkiye’de 2021 yılında işgücüne katılma oranı yüzde 51,3, iken AB’de yüzde 57,4, OECD ortalamasında ise yüzde 60,7’dir (Tablo 1.7). 2022 yılında ise Türkiye’de işgücüne katılma oranı 1,7 puan artarak yüzde 53,0’a yükseldi. AB’de ve OECD üye ülke ortalamasında ise yarımşar puan artış söz konusudur. AB üye ülke ortalamasında 2021 yılında yüzde 57,4 olan işgücüne katılma oranı 2022’de yüzde 58’e, OECD üye ülke ortalamasında 2021 yılında yüzde 60,1 olan işgücüne katılma oranı 2022’de 60,8’e yükseldi.

Tablo 1.7. Ülkelere Göre İşgücüne Katılma Oranları

İŞGÜCÜNE KATILMA - yüzde	2021	2022
İTALYA	48,57	49,1
YUNANİSTAN	50,81	52,25
TÜRKİYE	51,35	53,08
GÜNEY AFRİKA	52,03	53,5
BELÇİKA	54,49	55,09
FRANSA	55,85	56,18
AB	57,46	58,06
İSPANYA	58,51	58,65
MEKSİKA	58,82	59,76
ŞİLİ	57,2	59,81
PORTEKİZ	59,21	60,08
OECD	60,16	60,88
ALMANYA	60,46	61,26
İNGİLTERE	62,7	62,89
MACARİSTAN	65,64	66,49

Kaynak: OECD

İşgücüne katılma oranlarında olduğu gibi istihdama katılma oranında da Türkiye'nin AB ve OECD üye ülke ortalamasının oldukça altında olduğunu görüyoruz. İstihdam yaratmayan ekonomi politikaları aynı zamanda artan ekonomik krizin de birleşmesi ile Türkiye'de istihdam başta OECD ve AB üye ülke ortalamaları olmak üzere birçok ülkenin çok gerisindedir. 2021 yılında Türkiye'de istihdam oranı yüzde 50,2 iken OECD üye ülke ortalamasında yüzde 67,7, AB üye ülke ortalamasında yüzde 68,3'tür. 2022 yılında da Türkiye'de istihdama katılım AB ve OECD üye ülke ortalamalarına göre yaklaşık 20 puan geride kaldı. 2022'de Türkiye'nin istihdama katılım oranı yüzde 52,8 iken AB üye ülke ortalamasında yüzde 69,8, OECD üye ülke ortalamasında ise yüzde 69,3 oldu (Tablo 1.8).

Tablo 1. 8. Ülkelere Göre İstihdama Katılma Oranları

İSTİHDAM- yüzde	2021	2022
TÜRKİYE	50,25	52,83
İTALYA	58,25	60,15
YUNANİSTAN	57,25	60,73
ŞİLİ	58,47	61,93
MEKSİKA	61,03	62,54
İSPANYA	62,73	64,38
BELÇİKA	65,3	66,53
FRANSA	67,25	68,13
OECD	67,7	69,38
AB	68,35	69,88
PORTEKİZ	70,15	71,7
MACARİSTAN	73,08	74,35
İNGİLTERE	75,13	75,58
ALMANYA	75,78	77,22
GÜNEY AFRİKA	37,03	38,62

Kaynak: OECD

Türkiye'yi ayrıntılı incelediğimizde 2021 yılından 2022 yılına istihdamda ciddi bir artış olmadığını görmekteyiz. Hem işgücünde hem de istihdamdaki artış sayı ve oranları yeterli değildir. Bu durum Türkiye'de ki ekonomik krizin istihdam üzerindeki etkisini de ortaya koyar. İstihdamın daha yatay bir seyirde izlemesi ekonominin üretken olmadığının da göstergesidir.

İstihdam

İstihdam, çalışma veya çalıştırma anlamına gelir. Bir ülkedeki çalışma çağındaki nüfusun (işgücünün) ne kadarının çalıştığını gösteren bir kavramdır. İstihdam biçimleri dörde ayrılır: yevmiyeli (ücretli), işveren, kendi hesabına çalışan ve ücretsiz aile işçisi.

2021 yılında 32,7 milyon kişi ile yüzde 51 olan işgücüne katılım durumu 2022 yılında sadece 1,6 milyon kişi arttı ve 34,3 milyon kişi ile yüzde 53,1 oldu. İstihdamda da benzer bir seyir söz konusu. 2021 yılında 28,7 milyon kişi ise yüzde 45,2 olan istihdama katılım 2022 yılında 2 milyon artarak 30,7 milyon kişi ile yüzde 47,5 oldu (Tablo 1.9).

Tablo 1.9. Türkiye’de İşgücüne Katılma ve İstihdam

Bin kişi- yüzde	2021		2022	
	Sayı	Oran	Sayı	Oran
İşgücüne katılma	32.716	51,4	34.334	53,1
İstihdam	28.797	45,2	30.752	47,5

Kaynak: TÜİK

Türkiye’de istihdam edilenlerin işteki durumu, Türkiye’de istihdamın işçileşme üzerine olduğunu göstermektedir. Toplam istihdam içinde her 10 kişiden 7’sinin ücretli, maaşlı veya yevmiyeli çalışması istihdamın işçileşmesinin en büyük göstergesidir. 2021 yılı itibariyle 20,1 milyon kişi ile ücretli çalışanların oranı yüzde 69,9’dur. İkinci sırada istihdamın en fazla yoğunlaştığı grup kendi hesabına çalışanlardır. 4,6 milyon kişi ile kendi hesabına çalışanların istihdam içindeki oranı yüzde 16,1’dir. 2022 yılı içinde benzer durum söz konusudur. 2022 yılında da 21,6 milyon kişi ile ücretlilerin oranı yüzde 70,5’le ilk sırada ve 5 milyon kişi ile kendi hesabına çalışanlar yüzde 16,3 ile ikinci sıradadır (Tablo 1.10).

Tablo 1.10. İstihdam Edilenlerin İşteki Durumu

Bin kişi- yüzde	2021		2022	
	Sayı	Oran	Sayı	Oran
Ücretli, Maaşlı veya Yevmiyeli	20.137	69,9	21.687	70,5
İşveren	1.318	4,5	1.374	4,4
Kendi Hesabına	4.647	16,1	5.026	16,3
Ücretsiz Aile İşçisi	2.695	9,3	2.665	8,6

Kaynak: TÜİK

Türkiye’de istihdam ağırlıklı olarak hizmetler sektöründedir. İstihdam edilen her iki kişiden birisi hizmetler sektöründe çalışmaktadır. Hizmetler sektörünün ardından ise istihdam sırası ile sanayi, tarım ve inşaat sektörlerinde gerçekleşir. 2021 yılından 2022

yılına baktığımızda tarım sektöründe istihdamın azaldığını bunun yanı sıra inşaat ve sanayi sektörlerinde benzer seyrin devam ettiği ve artışın ise hizmetler sektöründe olduğunu görmekteyiz. Veriler istihdamın hizmetler sektörü ağırlıklı ilerleyeceğini de ortaya koymaktadır. 2021 yılında istihdamda tarımın payı 4,9 milyon kişi ile yüzde 17,1 iken 2022’de 82 bin kişi azalarak 4,8 milyon kişi ile yüzde 15,8 oldu. Sanayi sektörü ile 2021 yılında 6,1 milyon kişi ile yüzde 21,6 iken 2022 yılında yarım milyon artışla 6,6 milyona yükseldi ve yüzde 21,6 oldu. İnşaat sektörüne baktığımızda da çok az bir artışın gerçekleştiğini görüyoruz. 1,7 milyondan 1,8 milyona yükselen inşaat sektöründe 69 bin kişilik bir artış söz konusudur ve istihdamdaki payı yüzde 6’dır (Tablo 1.11).

Tablo 1.11. İstihdamın Sektörel Dağılımı

Bin kişi- yüzde	2021		2022	
	Sayı	Oran	Sayı	Oran
Tarım	4.948	17,1	4.866	15,8
Sanayi	6.143	21,3	6.663	21,6
İnşaat	1.777	6,1	1.846	6
Hizmet	15.928	55,3	17.378	56,5

Kaynak: TÜİK

Türkiye’de istihdamın en temel problemlerinden birisi kayıt dışı istihdamdır. Kriz dönemlerinde etkisi daha da hissedilen kayıt dışı istihdam işçilerin geçici, ucuz ve sosyal güvenceden yoksun çalıştırılmalarının yanı sıra aynı zamanda yoksullaşmasının da sebeplerindedir. Türkiye’de toplam istihdam içinde her 10 kişiden 3’ü kayıt dışı çalıştırılmaktadır. 2021 yılında 8,3 milyon kişi yani toplam istihdamın yüzde 29’u kayıt dışı çalıştırılırken 2022’de 8,2 milyon kişi yani istihdamın yüzde 26,7’si kayıt dışı çalıştırıldı.

Kayıt dışı istihdam en fazla ücretsiz aile işçilerinde görülmektedir. 2021 yılında 2,4 milyon kişi ile yüzde 90,7 olan kayıt dışı çalıştırılma oranı 2022 yılında 2,2 milyon kişi ile yüzde 84,5 oldu. Ücretsiz aile işçilerinin ardından sırası ile kendi hesabına çalışanlar, işverenler ve ücretli yevmiyeliler gelmektedir. Kayıt dışı istihdamda en düşük orana sahip ücretli yevmiyelilerde bile her 10 işçiden 2’sinin kayıt dışı çalıştırılmaktadır. Ücretli yevmiyelilerde kayıt dışı istihdam 2021 yılında 2,7 milyon kişi ile yüzde 13,8 iken 2022 yılında 2,9 milyon kişi ile yüzde 13,6 oldu (Tablo 1.12).

Tablo 1. 12. Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılık

Bin kişi- yüzde		2021		2022	
		Sayı	Oran	Sayı	Oran
Ücretli, Maaşlı veya Yevmiyeli	Kayıtlı	17.362	86,2	18.752	86,4
	Kayıt Dışı	2.775	13,8	2.935	13,6
İşveren	Kayıtlı	1.063	80,6	1.199	87,2
	Kayıt Dışı	255	19,3	175	12,7
Kendi Hesabına	Kayıtlı	1.766	38	2.159	42,9
	Kayıt Dışı	2.881	61,9	2.867	57
Ücretsiz Aile İşçisi	Kayıtlı	250	9,2	412	15,4
	Kayıt Dışı	2.444	90,7	2.253	84,5
Toplam	Kayıtlı	20.441	70,9	22.523	73,2
	Kayıt Dışı	8.355	29,0	8.229	26,7

Kaynak: TÜİK

Emekçilerin töre bilmezliklerinin bir başka kaynağı da, şu iş azabına mahkum edilmiş olmalarıdır. Eğer özgür üretici etkinlik büyük bir hazsa, zorunlu çalışma da en dayanılmaz, en alçaltıcı işkencedir.

F. Engels, İngiltere’de Emekçi Sınıfın Durumu

Şu son iki yüz yıldır işin özü değişti mi? Hayır! Tersine bu çılgınlık, bu çalışma tutkusu gezegenin her yanına alabildiğine yayıldı; artık yalnız Avrupa’yı ve onun ‘uygar ulusları’nı değil, tüm kıtaları ve buralarda yeni yeni türeyen çiçeği burnunda ‘uygar uluslar’ı da kasıp kavuruyor. İşlevi de değişmedi: durmadan artı değer üretmek. Tüm topraklar, madenler, göller, korular vb. çalışanlar olmaksızın hemen hemen hiçbir işe yaramayacaklarına göre, burjuva zenginliklerin yegane kaynağıdır bunlar. Yaklaşık yüz elli yıldır hayali kurulan günde sekiz saatlik çalışma, artık dünyanın hemen her yerinde iyice yerleşmiş gibi görünüyor, hala daha uzun süre çalışanlar olsa da. Paul Lafargue’in 3 saatlik çalışmadan söz etmesinden tam 127 yıl sonra, insanların hayal güçlerinin ne kadar gerilediğini görmek doğrusu pek şaşırtıcı.

Paul Lafargue, Tembellik Hakkı-1848 “Çalışma Hakkı”nın Çürütülmesi, Aralık 2015, İhya Kahraman “Sunuş” bölümü

1.2. ÇALIŞMA SÜRELERİ

Çalışma süreleri, çalışma hayatının ilk mücadeleye alanlarından birisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Sanayi Devrimi'nin erken döneminde, başta kadın ve çocuklar olmak üzere herkes için çalışma saatlerinin sınırlandırılması amacıyla verilen mücadele 1 Mayıs'ın kökenini oluştururken Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) de ilk sözleşmesi olarak karşımıza çıkar. Türkiye, Haziran 2023 itibariyle C001- Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1)'i imzalamamıştır. Sanayi Devriminden günümüze çalışma saatlerinin sınırlandırılması, hem işçilerin uzun soluklu mücadeleler verdiği hem de günümüzde çoğu Avrupa ülkesinde üzerinde çalışılan bir konudur. Çalışma süreleri işçi sağlığıyla da doğrudan ilgilidir ve bu nedenle çalışma hayatının temel konularındandır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (ILO) göre bir tarafta tüm çalışanların üçte birinden fazlası haftada 48 saatten fazla çalıştırılırken diğer tarafta beşte biri ise haftada 35 saatten az olmak üzere kısa süreli (kısmi süreli) çalıştırılmaktadır (ILO 2022). ILO sözleşmesi ile üst sınırı 48 saat olarak belirlenen haftalık çalışma süresinin Avrupa genelinde (kısmi süreli çalışma dışında) 35-40 saat bandında olduğu görülmektedir. Türkiye'de ise çalışma süreleri üst sınırı, 4857 sayılı İş Kanunu'nu 63. madde kapsamında, haftalık en fazla 45 saat, yer altı madden işlerinde çalışan işçiler için ise günde en çok 7,5, haftada en çok 37,5 saat olarak belirtilmektedir.

ILO, Çalışma Süreleri ve Dünya Geneli İş

Yaşam Dengesi Raporu'na göre küresel işgücünün yaklaşık üçte biri (yüzde 35,4) COVID-19 pandemisinin başlamasından önce haftada 48 saatten fazla çalıştırılıyordu. Bu durum gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde farklılık göstermektedir. Gelişmekte olan ülkelerdeki işçiler, gelişmiş ülkelerdeki işçilere göre daha uzun saatlerde çalıştırılmaktadır (ILO, 2022). Sosyal refah açısından gelişmiş olan ülkelerde çalışma süresinin daha düşük olması işçilerin refahının sadece ücretle sağlanamayacağını bir göstergesidir. Bu durumda da uzun sürelerle çalışma, sadece işin niteliği, ücret düzeyi, işçi sağlığı ve iş güvenliği gibi kapsamlar nedeniyle değil aynı zamanda işçilerin sosyal ve insani gelişimlerine alan açılması açısından da önemli bir konu haline gelmektedir (Yılmaz, 2022).

Haftalık çalışma süreleri ayrıntılı incelendiğinde ise Almanya, İngiltere, Belçika ve Fransa'nın AB ve OECD üye ülke ortalamalarının altında haftalık çalışma süresine sahip olduğu görülmektedir (Tablo 1.13). Almanya'da haftalık ortalama çalışma süresi 35 saat, İngiltere ve Belçika'da 36,5 saat Fransa'da ise 37 saattir. Bu oranlar AB ve OECD üye ülke ortalamalarına çok yakındır. Bununla birlikte son yıllarda sıkça ekonomik krizle gündeme gelen ülkelerde haftalık çalışma süreleri 40 saat civarındadır. Portekiz'de haftalık ortalama çalışma süresi 40 saat iken Yunanistan ve Şili'de 41 saat, Güney Afrika'da 42 saat, Meksika'da ise 43,4 saattir. Türkiye için 2021-2022 verisi bulunmamaktadır. Bu nedenle Türkiye'nin en son verisi üzerinden değerlendirme yapmak gerekirse

2020 yılı için Türkiye’de haftalık ortalama çalışma süresi 45,6’dır. Bu durum Avrupa ülkeleri için de OECD ülkeleri içinde de haftalık çalışma süresinin oldukça fazla olduğunu göstermektedir.

Tablo 1. 13. Ülkelere Göre Haftalık Ortalama Çalışma Süreleri

ÇALIŞMA SÜRELERİ	2021	2022
ALMANYA	35	34,9
İNGİLTERE	36,7	36,5
BELÇİKA	36,6	36,6
FRANSA	36,9	37,1
AB	37,1	37,1
OECD	37,2	37,2
İTALYA	37,2	37,3
İSPANYA	37,4	37,7
MACARİSTAN	39,4	39,4
PORTEKİZ	40,3	40,2
YUNANİSTAN	41,3	41
ŞİLİ	40,9	41,1
GÜNEY AFRİKA	42,2	42,1
MEKSİKA	43,1	43,4
TÜRKİYE	-	-

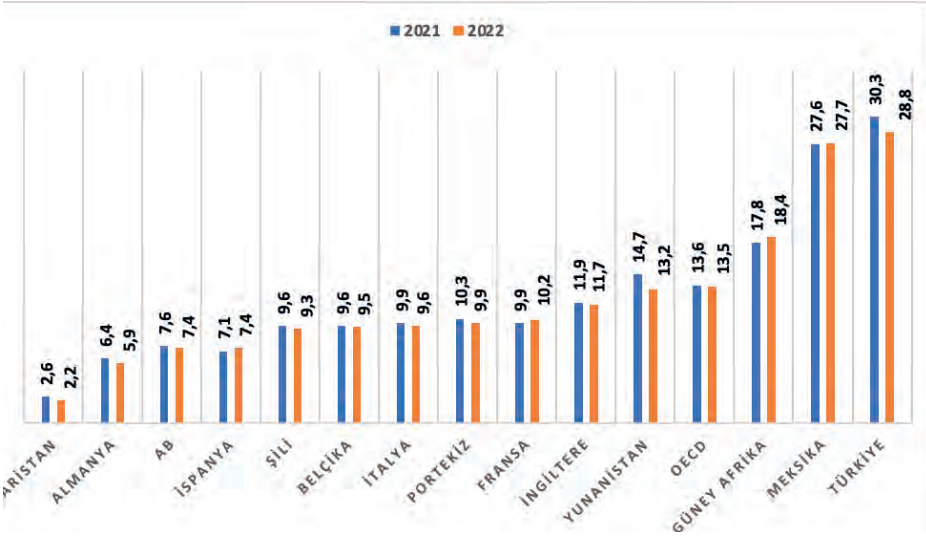
Kaynak: OECD

Türkiye en uzun çalışma süresine sahip ülkelerden biri konumundadır. Özellikle pandemi dönemi ve Türkiye’de kronikleşen dalgalı ekonomi ve kriz süreçleri çalışma sürelerini daha önemli bir konu haline getirmektedir. Oysaki uzun çalışma saatleri işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından oldukça riskli bir durumken aynı zamanda özellikle kriz dönemleri ile artan işsizlik sorununun da gerekçelerinden birisidir. Uzun sürelerle çalışma, haftalık çalışma süresinin Avrupa ortalamasına göre en fazla olduğu ülke olan Türkiye’de, işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından riskleri artırırken fazla mesai ücreti ödenen işyerlerinde çalışan işçiler için gelir getirici unsur olarak görülmektedir. Bu durumda Türkiye’de ki işçilerin uzun saatlerle çalışılan ve ucuz işgücü olduğu anlamına gelmektedir. Çünkü işçiler geçinebilecek ücret düzeyinde bir gelir elde edemedikleri için ortalamanın ve haftalık çalışma süresinin üzerinde çalışarak gelirlerini desteklemektedir. Aynı zamanda

sendikal örgütlenmenin düşük olması ve ekonomik kriz süreçlerinin neden olduğu işsizlik ve işsiz kalma riski de işçilerin uzun sürelerle çalıştırılmaları durumunda haklarını arayamamalarına, var olan durumu kabul etmelerine/ettirilmelerine neden olmaktadır.

Türkiye’de haftalık 50 saat ve üzeri çalışanların oranı AB üye ülke ortalamasının 4 katı, OECD üye ülke ortalamasının yaklaşık 2,5 katıdır (Grafik 1.2). Haftalık çalışma süresinin 45 saat olduğu Türkiye’de bu oranlar yasal sürenin oldukça üzerindedir. Türkiye’de 2021 yılında haftalık 50 saat ve üzeri çalışanların oranı yüzde 30,3, 2022 yılında yüzde 28,8’dir. AB üye ülke ortalamasında bu oran 2021 yılında yüzde 7,6, 2022 yılında yüzde 7,4’tür. OECD üye ülke ortalamasına göre 2021 yılında haftalık 50 saat ve üzeri çalışanların oranı yüzde 13,6 iken 2022 yılında yüzde 13,5’tir.

Grafik 1.2. Çalışılan Haftalık Saate Göre İstihdam Sıklığı (Haftalık 50 Saat ve Üzeri)



Kaynak: OECD verilerinden hesaplanmıştır.

Türkiye’de çalışma sürelerine daha derinlikli bakıldığında çalışanların yarısına yakınının haftalık 45 saatten fazla çalıştığı ortaya çıkmaktadır. 2021 yılında toplam istihdamın yüzde 40,5’i, 2022 yılında ise 41,5’i haftalık 45 saatin üzerinde çalıştırıldı. Kamu sektörü haricinde yasal çalışma süresine genellikle uyulmadığı da verilerle ortadadır. Kayıtlı istihdamda haftalık 45 saatin üzerinden çalışanların oranı 2021 yılında yüzde 42,9, 2022 yılında ise 43,6’dır. Kriz ortamında işçiler geçinememekte, uzun çalışma saatleriyle gelirlerini desteklemektedirler. Bununla birlikte kayıt dışı istihdam edilenler için ise yasal çalışma süresine uyulması bir kenara 45 saatten fazla çalıştıklarında fazla mesai ücretlerini de alamamaktadırlar. Kayıt dışı istihdam edilenler içinde haftalık 45 saatin üzerinde çalışanların oranı 2021 yılında yüzde 34,8, 2022 yılında ise yüzde 35,9’dur (Tablo 1.14). Veriler göstermektedir ki kayıt dışı çalıştırılan her 10 kişiden 3 veya 4’ü

hem yasal sürenin üzerinde uzun çalışma saatlerine maruz kalıyor hem de güvencesizliğin yanı sıra ucuz işgücü olarak çalıştırılıyor.

Tablo 1.14. Yıllara Göre Haftalık Çalışma Süreleri ve İstihdam Edilenlerine Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılıkları

Kayıtlılık durumu		15+	1-16	17-35	36-39	40	41-45	46-65	66+	İşba-
		yaş İstihdam								şında olmayanlar
Toplam	2021	28 797	5,9	16,5	1,1	16,5	12,6	34,1	6,4	6,5
	2022	30 752	5,1	15,9	1,1	15,6	15,4	36	5,5	4,9
Kayıtlı	2021	20 441	3	10,7	1,3	19,6	15,1	37,6	5,3	7,1
	2022	22 523	2,4	10,5	1,3	18,2	18,5	39,1	4,5	5,2
Kayıt Dışı	2021	8 355	13,1	30,6	0,7	8,9	6,4	25,5	9,3	5,1
	2022	8 229	12,6	30,7	0,7	8,3	7,1	27,6	8,3	4,3

Kaynak: TÜİK bilgi talebi ile elde edilen verilerle Araştırma Dairesi tarafından hesaplanmıştır.

1.3. İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği

Günümüzde hâlâ milyonlarca insan en temel insan haklarından, insana yaraşır koşullardan yoksun bir biçimde çalışmak zorunda bırakılıyor. Adil bir bölüşüm olmadığı için, yoksulluğun yarattığı yıkımın sonuçları işçiler için yaşamı her geçen gün daha da zorlaştırıyor. Ekonomik ve sosyal korumadan yoksun olarak esnek-güvencesiz çalışma koşullarında ve güvensiz çalışma ortamlarında yaşam mücadelesi sürerken diğer yandan ülkemizde iş kazaları ve meslek hastalıklarına bağlı ölümler de her geçen gün artarak devam ediyor. İş sağlığı ve güvenliği alanında yeterli ve kalıcı sonuçlar alabilmek için, işten kaynaklanan ya da işle bağlantılı olarak meydana gelen kazaları, hastalıkları ya da sağlığa ilgili diğer sorunları önlemeye dönük bir çabanın söz konusu olmaması işçi ölümlerinde Türkiye'nin Avrupa'da her yıl ilk sırada yer almasına neden olmaktadır. Avrupa Birliği'nin (AB) resmi istatistik ofisi Eurostat ve Sosyal Güvenlik Kurumu'nun (SGK) verilerine göre Türkiye iş kazalarında en fazla insanın hayatını kaybettiği ülkeler sıralamasında birinci!

Tehlike ve riskleri minimum düzeye indirmek ve kaza ve hastalıkların neden olduğu yıkımları azaltacak, iş ile ilgili ortam ve koşulları iyileştirecek bir tutum geliştirilmemesi ve mevcut yasaların fiilen uygulanmasında yaşanan aksaklıklar işçi ölümlerini artırmaktadır.

İş Kazalarına Bağlı Ölümler

Kaza kavramı bilinmeyen, önlenemeyen olaylar için kullanılır ancak iş kazalarının nedenleri bilinmektedir. Dolayısıyla yüksekte düşme, elektrik akımına kapılma, makinelere uzuv kaptırma, trafik kazası, patlama, grizu, zehirlenme vb. nedenler işkollarına göre iş yeri ortamlarında önenebilir. Bunların hiçbiri teknik olarak önlenemez değildir, bu nedendir ki bunlara kaza değil cinayet diyoruz. Türkiye iş kazalarına bağlı ölümlerde Avrupa ülkeleri arasında 1. sırada yer alırken gerekli önlemlerin alınıp ölümlerin önüne geçilebilmesi için herhangi bir çalışma yapılması şöyle dursun ölümlere dair verilerle ilgili standart bilgiye bile ulaşabilmek mümkün değil. Şöyle ki, resmi bir kurum olarak SGK'nın işçi ölümleri ve meslek hastalıkları ile ilgili verileri gerçeği yansıtmıyor.

SGK 2021 yılı istatistiklerinde 511,084'ü 4a statüsünde, 555'i 4b statüsünde çalışanların geçirdiği kazalar olmak üzere toplam 511,639 iş kazası meydana geldiği ve 1,394 sigortalının hayatını kaybettiği bilgisi yer almıştır. SGK istatistiklerine göre 2022 yılında meydana gelen iş kazası sayısı 2021 yılına göre yüzde 15, iş kazası sonucu ölüm yüzde 9 oranında artmıştır.

2022 yılında ise yine SGK istatistiklerine göre, 4a kapsamında 588,828, 4b kapsamında 448 sigortalı olmak üzere toplam 589,276 sigortalı iş kazası geçirmiştir. Bu kazalarda 4a kapsamında 1,517, 4b kapsamında 3 sigortalı olmak üzere 1,520 sigortalı hayatını kaybetti. Açıklamaya göre 4a kapsamında çalışanlardan 953, 4b kapsamında çalışanlardan 2 sigortalı olmak üzere toplam 955 sigortalı meslek hastalığına yakalandı ve meslek hastalıkları sonucu 8 sigortalı hayatını kaybetti.

ILO 155 No'lu Sözleşme

"İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme"dir. ILO tarafından 1981'de kabul edilen sözleşmeyi Türkiye 2004 yılında imzalamıştır. 155 Sayılı Sözleşme'nin 2. maddesinde "Bu sözleşme, kapsanan ekonomik faaliyet kollarında çalışan bütün işçilere uygulanır" hükmü yer alır. Aynı sözleşmenin 3. maddesinde "İşçiler terimi, kamu çalışanları dahil olmak üzere istihdam edilen bütün kişileri kapsar" hükmü yer alır. Ancak Türkiye'de kayıt dışı istihdam edilenler hiçbir biçimde işçi sağlığı ve iş güvenliği kapsamında değilken, memurlar bazı hükümlerden faydalanmaktadır. Bu kapsamda ilgili yasa ve yönetmelikler ILO'nun 155 sayılı sözleşmesine aykırıdır.

Meslek hastalıkları Türkiye'de ve dünyada, çalışma şartlarının kısmen ya da tamamen neden olduğu veya kötüleştirdiği fiziksel ya da ruhsal sağlık sorunları ve hastalıklar olarak tanımlanan işe bağlı hastalıklar yerine hastalığa neden olan maruziyetin tamamen işten kaynaklandığı durumları ifade eder.

Ancak İSiG Meclisi'nin verileri söz konusu ölüm sayılarının çok daha fazla olduğunu söylüyor. Bunun nedeni SGK verilerinin sadece sigortalı işçileri kapsamıdır. İSiG'in yayınladığı İş Cinayeti Raporları ise dijital, görsel, yazılı basından ve emek-meslek örgütlerinden edinilen bilgiler doğrultusunda oluşturulmaktadır.

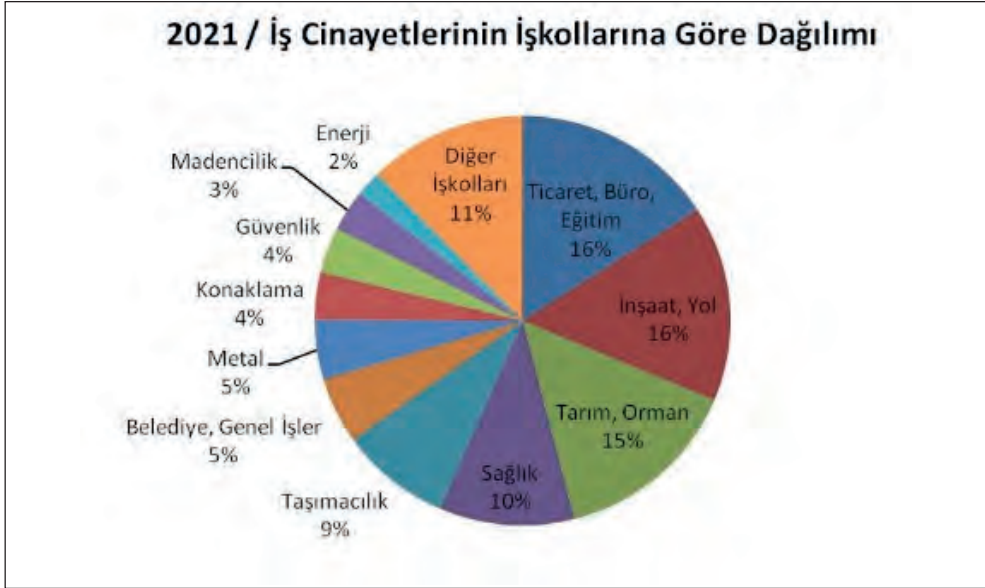
2021 yılında iş cinayetlerinin istihdam biçimlerine göre dağılımına baktığımızda 1864 ücretli (işçi ve memur) ve 306 kendi nam ve hesabına çalışan (çiftçi ve esnaf) hayatını kaybetti. Yani ölenlerin yüzde 86'sını ücretliler yüzde 14'ünü ise kendi nam ve hesabına çalışanlar oluşturuyor.

ILO 161 No'lu Sözleşme

"Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme"dir. ILO tarafından 1985 yılında kabul edilen sözleşmeyi Türkiye ancak 2004 yılında imzalamıştır. İşçinin işinden kaynaklanan rahatsızlık, hastalık ve yaralanmaya karşı korunmasının Uluslararası Çalışma Örgütü'ne verilmiş görevlerden biri olduğunu işaret eden bu sözleşme, işçi sağlığı ve iş güvenliği hizmetlerinin nasıl sunulacağını belirlemektedir. Sözleşmede "tüm işçilerin işçi sağlığı ve iş güvenliği hizmetlerine ulaşımı" hükmüne rağmen, Türkiye'deki mevzuat bu hakkı kısıtlamaktadır.

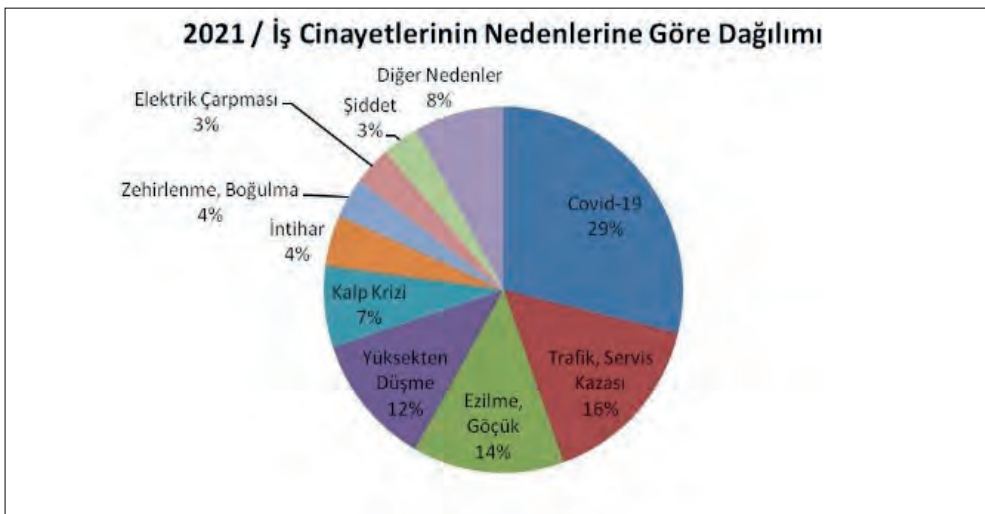
2021 yılında iş cinayetlerinin işkollarına göre dağılımı da iş cinayetlerinin kapsamının genişliğini göstermektedir. 2021'de ticaret, büro, eğitim, sinema işkolunda 345 emekçi; tarım, orman işkolunda 318 emekçi (161 çiftçi ve 157 işçi); inşaat, yol işkolunda 335 işçi; sağlık, sosyal hizmetler işkolunda 229 işçi; taşımacılık işkolunda 186 işçi; belediye, genel işler işkolunda 113 işçi; metal işkolunda 102 işçi; konaklama, eğlence işkolunda 81 işçi; savunma, güvenlik işkolunda 79 işçi; madencilik işkolunda 70 işçi; enerji işkolunda 44 işçi; gemi, tersane, deniz, liman işkolunda 39 işçi; petro-kimya, lastik işkolunda 38 işçi; tekstil, deri işkolunda 34 işçi; gıda, şeker işkolunda 31 işçi; ağaç, kâğıt işkolunda 25 işçi; çimento, toprak, cam işkolunda 24 işçi; basın, gazetecilik işkolunda 13 işçi; banka, finans, sigorta işkolunda 7 işçi; iletişim işkolunda 4 işçi ve çalıştığı işkolu belirlenemeyen 53 işçi hayatını kaybetti (Grafik 1.3).

Grafik 1.3. İş Cinayetlerinin İşkollarına Göre Dağılımı (2021)



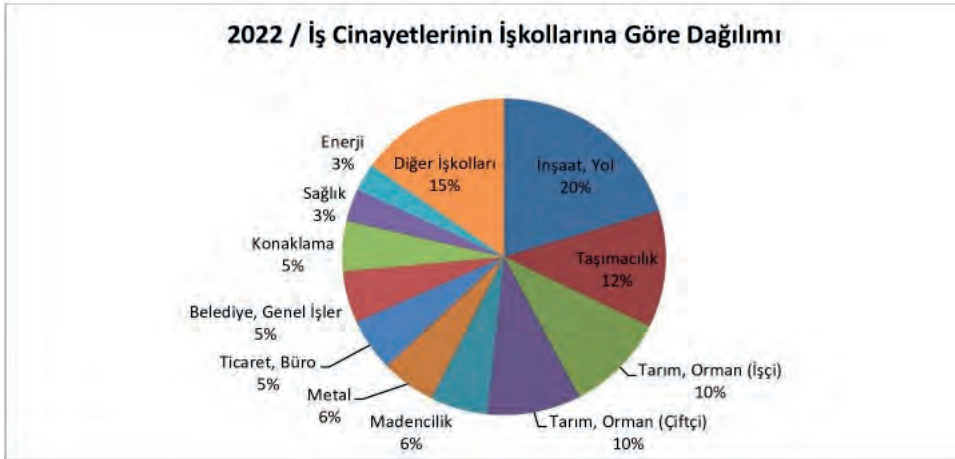
2021 yılında iş cinayetlerinin nedenlerine göre dağılımı ise şöyle: Covid-19 nedeniyle 625 işçi; trafik, servis kazası nedeniyle 342 işçi; ezilme, göçük nedeniyle 296 işçi; yüksekte düşme nedeniyle 254 işçi; kalp krizi, beyin kanaması nedeniyle 156 işçi; intihar nedeniyle 98 işçi; zehirlenme, boğulma nedeniyle 77 işçi; elektrik çarpması nedeniyle 74 işçi; şiddet nedeniyle 72 işçi; patlama, yanma nedeniyle 56 işçi; nesne çarpması, düşmesi nedeniyle 23 işçi; kesilme, kopma nedeniyle 22 işçi; diğer nedenlerden dolayı 75 işçi hayatını kaybetti (Grafik 1.4).

Grafik 1.4. İş Cinayetlerinin Nedenlerine Göre Dağılımı (2021)



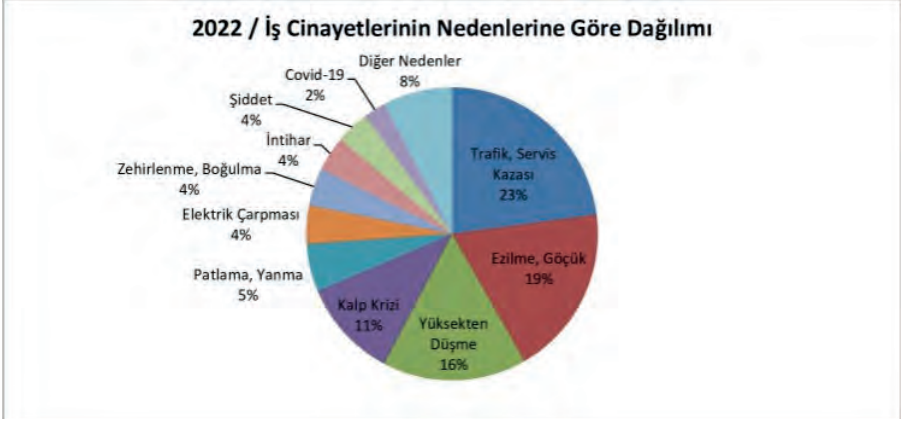
2022 yılında iş cinayetlerinin işkollarına göre dağılımı şöyledir: İnşaat, yol işkolunda 374 işçi; tarım, orman işkolunda 359 emekçi (186 işçi ve 173 çiftçi); taşımacılık işkolunda 220 işçi; madencilik işkolunda 105 işçi; metal işkolunda 101 işçi; ticaret, büro, eğitim, sinema işkolunda 99 emekçi; belediye, genel işler işkolunda 97 işçi; konaklama, eğlence işkolunda 95 işçi; sağlık, sosyal hizmetler işkolunda 61 işçi; enerji işkolunda 52 işçi; gemi, tersane, deniz, liman işkolunda 43 işçi; petro-kimya, lastik işkolunda 35 işçi; tekstil, deri işkolunda 32 işçi; savunma, güvenlik işkolunda 31 işçi; gıda, şeker işkolunda 22 işçi; ağaç, kâğıt işkolunda 22 işçi; çimento, toprak, cam işkolunda 16 işçi; basın, gazetecilik işkolunda 7 işçi; iletişim işkolunda 5 işçi; banka, finans, sigorta işkolunda 3 işçi; ve çalıştığı işkolu belirlenemeyen 64 işçi hayatını kaybetti (Grafik 1.5).

Grafik 1.5. İş Cinayetlerinin İşkollarına Göre Dağılımı (2022)



2022 yılında iş cinayetlerinin nedenlerine göre dağılımı ise şöyle: Trafik, servis kazası nedeniyle 422 işçi; ezilme, göçük nedeniyle 347 işçi; yüksekte düşme nedeniyle 295 işçi; kalp krizi, beyin kanaması nedeniyle 201 işçi; patlama, yanma nedeniyle 97 işçi; elektrik çarpması nedeniyle 78 işçi; zehirlenme, boğulma nedeniyle 77 işçi; intihar nedeniyle 71 işçi; şiddet nedeniyle 68 işçi; covid-19 nedeniyle 46 işçi; nesne çarpması, düşmesi nedeniyle 27 işçi; kesilme, kopma nedeniyle 14 işçi; diğer nedenlerden dolayı 100 işçi hayatını kaybetti (Grafik 1.6).

Grafik 1.6. İş Cinayetlerinin Nedenlerine Göre Dağılımı (2022)



İSİG raporuna göre 2022 yılındaki iş kazası ölümlerinin yoğunlaştığı (953 işçi ölümü) üç işkolu bulunuyor. “Güvencesiz çalışma”nın hakim olduğu inşaat, tarım ve taşımacılık. Uzun çalışma saatleri, yoğun çalışma, sigortasız çalışma ve her türlü kuralsızlığın hakim olduğu bu işkollarında sendikal örgütlenme yok gibi ya da zayıf ve belli mesleklerde kümeleniyor. İnşaatlarda dış cephe iskele, çatı, asansör boşluğu vb. yüksekten düşmeler ölümlerin yarından fazlasını oluştururken diğer iki temel neden ise ezilme/göçük ile elektrik çarpmaları. Diğer yandan özellikle mevsimlik tarım işçilerinin çalıştıkları bölgelere ya da tarlaya yolculuğu sırasında uygun olmayan ulaşım araçlarının kullanılması, eskiyen traktörler, işçilerin barınma-dinlenme-temizlik alanlarının yetersizliği, kene ısırılmaları vb. ölümlerin temel nedenlerini oluşturuyor.

İSİG Meclisi (İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi)

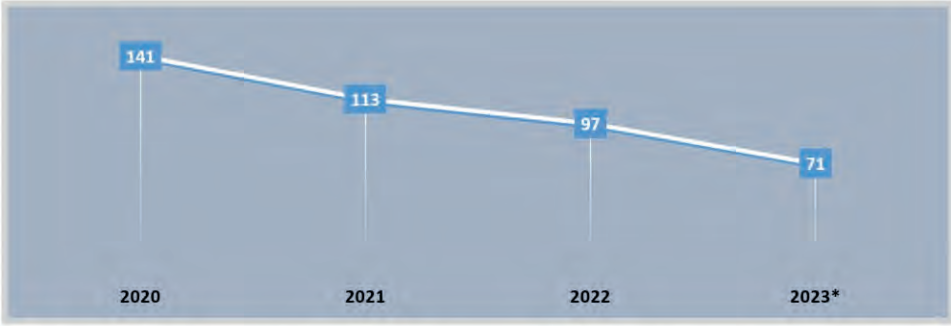
İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği alanında mücadele veren örgütlenmedir. 2011 yılından bugüne farklı sektörlerden, işkollarından, mesleklerden işçilerin ve işçi ailelerinin hayat verdiği bir ağ örgütlenmesi sağlıklı, güvenli bir yaşam ve çalışma koşulları için mücadele eder. 2011 yılından bu yana İstanbul’da çalışmalarını yürüten İSİG Meclisi’nin ardından Kocaeli, Ankara, İzmir ve Diyarbakır İSİG Meclisi kurulmuştur.

Her ay ve her yıl düzenli olarak yayınladığı “İş Cinayeti Raporları” ile tanınmaktadır. Bütün iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenabilir olduğunun bilinciyle, yaşanan işçi ölümlerini ‘iş kazası’ olarak değil ‘iş cinayeti’ olarak tanımlar. Devletten, sermayeden ve siyasi partilerden bağımsız bir örgütlenme olan İSİG Meclisi düzenli olarak yayınladığı veriler ve ölen işçilerin gerçeklikleriyle kamuoyunun ilgisini iş cinayetlerine çekmeyi ve iş cinayetlerinin önlenmesini hedefler. Bu kapsamda sendikalar ve meslek odalarıyla çalışmalar yürütür.

Genel İşler İşkolunda Durum

Sendikamızın Araştırma Dairesi em-ar tarafından hazırlanan “Kamuda ve Genel İşler İşkolunda İstihdam Raporu”na göre “genel işler işkolunda,-özellikle belediyelerde- son dört yılda iş kazaları sonucu hayatını kaybeden işçi sayısı 400’ü aştı”. İSİG Meclisi verilerine göre, 2020 yılında 141 işçi, 2021 yılında 113 işçi, 2022 yılında 97 işçi ve 2023 yılı ilk sekiz ayında ise 71 işçi, alınması gereken önlemlerin alınmaması nedeniyle iş kazalarında yaşamını yitirdi (Grafik 1.7)

Grafik 1.7. Genel İşler İşkolunda İş Cinayetleri



Kaynak: İSİGM. 2020 yılında tespit edilen iş cinayetlerinin 61'i korona virüs nedenlidir. 2023 yılı ilk 8 ay verisidir

Çocuk İşçi Ölümleri

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi'nin 20 Kasım Dünya Çocuk Hakları Günü'nde çocuk işçiliği konusunda erişime açtığı ve kendi verileriyle Sosyal Güvenlik Kurumu'nun verilerini karşılaştırdığı araştırması çocuk işçiliğinin Türkiye'deki durumunu ortaya koyuyor. Araştırmada yer verilen SGK verilerine göre; Türkiye'de 2013-2021 yıllarını kapsayan 9 yılda 102 çocuk çalışırken hayatını kaybetti. Bu çocuklardan 3'ünün kadın, 99'unun ise erkek olduğu tespit edildi. 4'ünün 14 yaşında, 7'sinin 15 yaşında, 35'inin 16 yaşında ve 56'sının 17 yaşında olduğu belirtiliyor. İSİG Meclisi'nin ortaya koyduğu verilerde ise; SGK verilerinin ortalaması alınarak her yıl 1397 işçinin hayatını kaybettiği, bunlardan 11'inin çocuk olduğu, yüzde 3'ünün kadınlardan, yüzde 97'sinin ise erkeklerden oluştuğu ve çocuk işçi ölüm oranının tüm işçi ölüm sayısına oranının yüzde 0,81 olduğu bilgisine yer veriliyor. İSİG Meclisi'nin araştırmasına göre; 2013 yılından günümüze yaklaşık on yılda; “en az” 616 çocuk çalışırken hayatını kaybettiği, bu çocukların 96'sı kadın 520'si erkek olduğu, 4'ünün 4 yaşında, 5'inin 5 yaşında, 4'ünün 6 yaşında, 5'inin 7 yaşında, 12'sinin 8 yaşında, 12'sinin 9 yaşında, 24'ünün 10 yaşında, 13'ünün 11 yaşında, 32'sinin 12 yaşında, 39'unun 13 yaşında, 61'inin 14 yaşında, 87'sinin 15 yaşında, 123'ünün 16 yaşında ve 195'inin 17 yaşında olduğu bilgisine yer veriliyor. Böylelikle SGK ve İSİG Meclisi'nin ortaya koyduğu verilere karşılaştırmalı baktığımızda; araştırmaya söz konusu olan 2013-2022 yılları arasında belirlenen çocuk işçi ölüm sayısı farkı 514, tüm işçi ölüm sayısı arasındaki fark ise 6106 işçi olarak tespit ediliyor.

Çocuk yoksulluğunu yüksek olmasının çocuk işçiliğini artırdığını ve güvencesiz çalışma koşullarının işçi ölümlerini artırırken çocuk işçi ölümlerinin de buna bağlı olarak artış gösterdiği görülüyor.

Türkiye’de çalışma yaşamı, başta 4857 sayılı İş Kanunu, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu olmak üzere birçok yasa ile hem biçimleniyor hem de işçilerin hakları güvence altına alınıyor. Ancak çalışanların hakkını korumak ve geliştirmek temel amaç olmaliyken kim zaman yasal boşluklardan kimi zaman da uygulamadaki eksikliklerden dolayı işçi ölümlerinin önüne geçilemiyor. Esnek ve kurlsız çalışmayı, geçici iş ilişkisini, taşeronlaştırmayı yasal hale getiren, kıdem tazminatlarını, fazla mesai ücretlerini, sendikal hak ve yetkileri budayan işçi sağlığı ve iş güvenliğini işveren yükümlülüğü olarak görmeyen, sendikal örgütlülüğü engellemeye çalışan yasa ve uygulamalar olduğu sürece, insan yaşamının değersizleşmesi, işçi ölümlerinin olağan ve sıradan hale gelmesi sürekli hale gelecektir.

1.4. İŞSİZLİĞİN GÖRÜNÜMÜ

İşsizlik olgusu Türkiye’nin temel bir problemi olarak çok uzun dönemlerdir tartışılmakta. 1980’li yıllarda uygulanmaya başlanan liberal ekonomi politikalarının etkisi ve neredeyse her 10 yılda bir görülen ekonomik kriz süreçleri işsizlik sorununu daha da derinleştirdi.

Krizler genel olarak sermaye birikiminde

yaşanan sorunlarla ortaya çıkar ve üretimin azaldığı, toplumsal kurumların ve örgütlü gücün güçsüzleştiği, işsizliğin ve gelir dağılımındaki adaletsizliğin daha arttığı bir süreçle sonuçlanır (Güler, 2020). Ekonomik krizlerin sonuçları kısa sürede ortaya çıkan ekonomi daralması, artan işsizlik, ücretlerin düşmesi, yüksek ve yukarı seyir hızında enflasyondur (Koyuncu ve Şenses,2004.28). Bununla birlikte, ekonomik kriz dönemleri ve krizin bir sonucu olarak ortaya çıkan işsizliğin yarattığı sonuçlar sadece ekonomik değildir. İşsizlik olgusu sosyo-kültürel hayatı bütünüyle etkileyen bir olgu olmakla birlikte, yoksulluk, şiddet eğilimi, artan suç oranlarına kadar birçok durumu da neden olabilen sosyal bir problemdir. Bu nedenle de yaşanan ekonomik kriz süreçleri sadece bir kriz değil hayatı bütünüyle etkileyen bir durumdur (Adak, 2010).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) raporlarına göre 2020’de küresel işsizlik 235 milyon olarak ölçüldü ve 2022’de 205 milyona kadar geriledi. Ancak bu gerilemiş 2019 dönemine göre ise 13 milyon kişi yüksek kaldı. 2022’de işsizlik sadece Amerika, Avrupa ve Orta Asya’da kriz öncesi seviyesinin altına inerken diğer bölgelerde bu seviyenin üzerinde kaldı (ILO,2023). Küresel işsizlik pandemi öncesi döneme henüz ulaşamadı.

2021 ve 2022 yıllarında ülkelerin işsizlik oranlarını incelediğimizde genel eğilimle örtüşüğünü görmekteyiz (Tablo 1.15). OECD üye ülkelerde işsizlik oranı 2021 yılında yüzde 6,2 iken 2022 yılında 1,2 puan azalarak yüzde 5 oldu. AB ortalamasında ise 2021 yılında yüzde 7 olan işsizlik oranı

2022'de 0,8 puan azalarak yüzde 6,2 oldu. Türkiye için ise 1,5 puanlık bir azalış söz konusudur. 2021 yılında yüzde 12 olan işsizlik 2022'de yüzde 10,5 olarak gerçekleşti.

Tablo 1.15. Ükelere Göre İşsizlik Oranları

İŞSİZLİK - yüzde	2021	2022
ALMANYA	3,6	3,1
MEKSİKA	4,1	3,3
MACARİSTAN	4	3,6
İNGİLTERE	4,5	3,7
OECD	6,2	5
BELÇİKA	6,3	5,6
PORTEKİZ	6,6	6
AB	7	6,2
FRANSA	7,9	7,3
ŞİLİ	8,9	7,9
İTALYA	9,6	8,1
TÜRKİYE	12	10,5
YUNANİSTAN	14,8	12,5
İSPANYA	14,8	12,9
GÜNEY AFRİKA	-	-

Kaynak: OECD

Türkiye için işsizliği ayrıntılı incelemek gerekir. Çünkü Türkiye'de işsizlik tartışmalarının ve analizlerinin geniş tanımlı işsizlik üzerinden yapılması dönemin sosyo-ekonomik yapısının ölçülmesi açısından daha gerçekçi olacaktır. Türkiye'de 2021 yılında resmi işsizlik 3,9 milyon kişi ile yüzde 12 iken aynı dönemde geniş tanımlı işsizlik ise resmi rakamların 2 katından fazla 8,7 milyon kişi ile yüzde 24,4'tür. 2022 yılında da benzer bir tablo karşımıza çıkmakta. 2022 yılında da geniş tanımlı işsizlik resmi işsizliğin 2 katından fazla olduğu görülmektedir. 2022 yılında 3,5 milyon ile yüzde 10,4 olan resmi işsizlik oranı karşısında geniş tanımlı işsizlik 7,9 milyon kişi ile yüzde 21,3 oldu (Tablo 1.16).

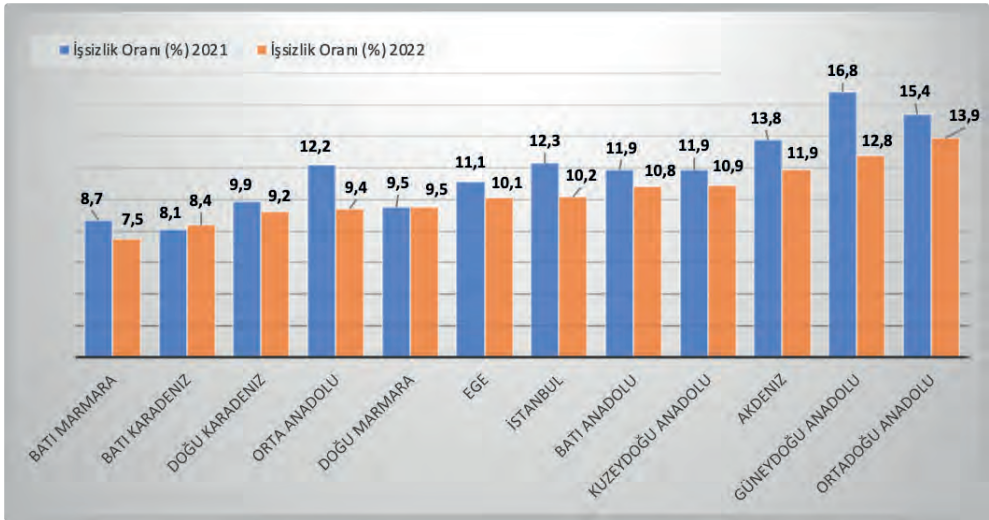
Tablo 1.16. Türkiye’de İşsizlik

Bin kişi- yüzde	2021		2022	
	Sayı	Oran	Sayı	Oran
İşsizlik	3.919	12	3.582	10,4
Geniş Tanımlı İşsizlik	8.777	24,4	7.924	21,3

Kaynak: TÜİK

Türkiye’de kronik hale gelen ve özellikle ekonomik kriz dönemlerinde oldukça artan işsizlik, bölgelere göre de farklılık göstermektedir. Resmi işsizliğin 2021 yılından 2022 yılına azalış eğiliminde olması bölgelerde de orantılı olarak karşımıza çıkmaktadır. Türkiye’de işsizlik oranının en düşük olduğu bölgeler Batı Marmara ve Batı Karadeniz bölgeleridir. 2021 ve 2022 yıllarında bu bölgede işsizlik oranı yüzde 7-8 bandındadır. En yüksek olduğu bölgeler Güneydoğu Anadolu ve Ortadoğu Anadolu bölgeleridir. Bu bölgelerde işsizlik oranı 2021 yılında yüzde 15-16 bandında iken 2022 yılında yüzde 12-13 bandına gerilemiştir (Grafik 1.8).

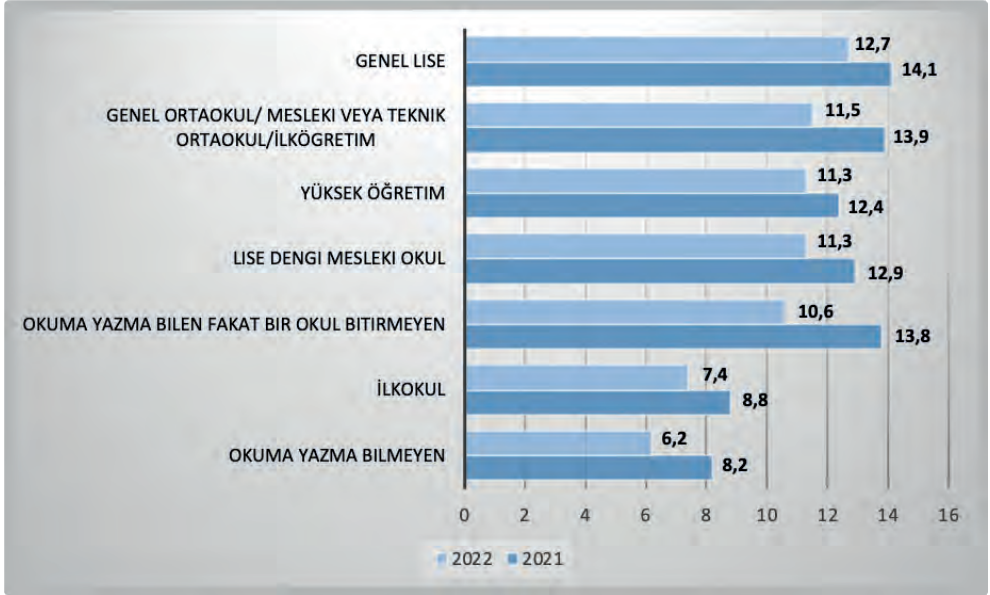
Grafik 1.8. Bölgelere Göre İşsizlik



Kaynak: TÜİK

Eğitim durumuna göre işsizlik incelendiğinde kriz dönemlerinin etkisi oldukça belirgin biçimde görülmektedir. Çalışma hayatında eğitim düzeyi arttıkça işsizlik oranının azalması doğal beklenendir. Ancak sıklıkla ekonomik kriz yaşayan ve dalgalı ekonomiye sahip olan ülkelerde bu durumun tersi görülmektedir. Ucuz ve güvencesiz işgücü ile ekonomik krizin yükü işçilere Nitelik gerektirmeyen işlerde istihdam ekonomik kriz dönemlerinde bireylerin zorunlu çıkış kapısı olarak görülürken nitelik gerektiren işler için ise eğitim düzeyi oldukça etkilidir. Eğitim düzeyi arttıkça işsizlik artarken en düşük işsizlik oranlarının okuma yazma bilmeyenlerle ve ilkokul düzeyinde görülmektedir. Eğitime göre en yüksek işsizlik oranı lise, teknik ortaokul ve yükseköğrenim mezunlarındadır. 2021 yılında yüzde 12-14 bandında olan lise ve yükseköğrenim mezunlarında işsizlik oranı 2022 yılında yüzde 11-12'e gerilese de hala en yüksek işsizlik oranlarına sahiptir. Aynı dönemlerde en düşük işsizlik oranlarının görüldüğü ilkokul eğitim düzeyinde olanlarda ise işsizlik oranları yüzde 6-8 bandındadır (Grafik 1.9).

Grafik 1.9. Eğitim Durumuna Göre İşsizlik



Kaynak: TÜİK.

İşsizlik Hesaplama Yöntemleri

Standart (dar tanımlı) işsizlik oranı

$$(\text{İşsiz sayısı} / \text{İşgücü}) \times 100$$

Zamana bağlı eksik istihdam ve işsizlerin bütünleşik oranı

$$[(\text{İşsiz} + \text{Zamana bağlı eksik istihdam}) / \text{İşgücü}] \times 100$$

İşsiz ve potansiyel işgücünün bütünleşik oranı

$$[(\text{İşsiz} + \text{Potansiyel işgücü}) / (\text{İşgücü} + \text{Potansiyel işgücü})] \times 100$$

Âtıl işgücü oranı

$$[(\text{Zamana bağlı eksik istihdam} + \text{İşsiz} + \text{Potansiyel işgücü}) / (\text{İşgücü} + \text{Potansiyel işgücü})] \times 100$$

DİSK-AR'ın kullandığı geniş tanımlı işsizlik oranı

$$[(\text{İşsiz} + \text{Zamana bağlı eksik istihdam} + \text{İş aramayıp çalışmaya hazır oranlar} + \text{Ümitsiz işsizler} + \text{Mevsimlik çalışanlar}) / (\text{İşgücü} + \text{İş aramayıp çalışmaya hazır oranlar} + \text{Ümitsiz işsizler} + \text{Mevsimlik çalışanlar})] \times 100$$

Kadın İşsizliği

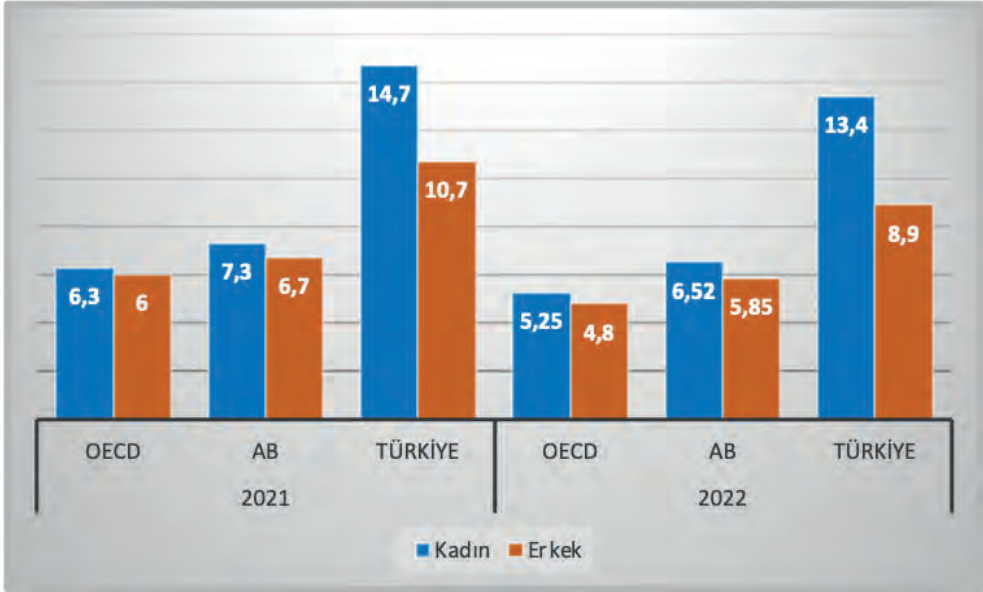
Kadın işsizliği, ülkedeki ekonomi politikalar kadar toplumsal cinsiyet rolleri ile de ilişkilidir. Ekonomik krizler ve dalgalı ekonomi dönemleri işsizliğe neden olduğu kadar geçici ve güvencesiz istihdamı da artırır. Bununla birlikte özellikle kadınlar için işsizlik artarken ikincil emek haline gelen kadın emeği de kriz dönemlerinde artan geçici ve güvencesiz istihdamın yedek işgücü haline gelir. Aynı zamanda toplumsal roller gereği kadınlara yüklenen bakım yükü bir yandan kadın işsizliğini gölgelerken diğer yandan çalışma hayatında var olan cinsiyetçi işbölümünü de pekiştirir.

“Eve ekmek götürenin erkek” evi “idare” edenin kadın olduğu toplumsal yapı ve aile odaklı, toplumsal cinsiyet rollerine dayalı işbölümünün hakim olduğu çalışma hayatında kadın işsizliği genel işsizlik sorunu içinde görünmez bir hale gelir. Kadınların aileye ikincil gelir sağlayan emek olarak görülmesi güvencesiz ve düşük ücretlerle geçici işlerde çalıştırılması için gerekçe olurken bu tip istihdamın gerekçesi olarak da kadın işsizliği öne sürülmektedir (Hossain vd., 2013).

Türkiye’de kadınların işsizlik oranları OECD ve AB üye ülke ortalamalarının oldukça üzerindedir. OECD verilerine göre; 2021 yılında Türkiye’de kadınların işsizlik oranı yüzde

14,7 ile AB ve OECD üye ülke ortalamalarının 2 katından fazladır. AB üye ülke ortalamalarında kadın işsizliği yüzde 7,3, OECD üye ülke ortalamasında ise yüzde 6,3'tür. 2022 yılı için de benzer bir tablo görülmektedir. 2022 yılında kadın işsizliği genel olarak azalsa da Türkiye için yüksek oranlar devam etmektedir. 2022 yılında AB üye ülkelerde kadın işsizliği yüzde 6,5, OECD üye ülke ortalamasında yüzde 5,2 iken Türkiye'de yüzde 13,4 oldu. Bununla birlikte hem OECD üye ülkelerde hem de AB üye ülkelerde kadın işsizliği erkek işsizliğine göre fazladır. Ancak yine söz konusu fark en fazla Türkiye'de görülmektedir. 2021 yılında kadın ve erkek işsizliği arasındaki fark OECD üye ülkelerde 0,3 puan, 2022 yılında ise 0,4 puandır. AB üye ülke ortalamasında kadın işsizliği ve erkek işsizliği farkı 2021 yılı için 0,6 puan, 2022 yılı için ise 0,7 puandır. Türkiye verilerine baktığımızda ise Türkiye'de kadın ve erkek işsizliği arasındaki farkın oldukça fazla olduğunu görmekteyiz. 2021 yılında kadın işsizliği, erkek işsizliğinde 4 puan fazla iken 2022 yılında bu fark daha da artarak 4,5 puana yükseldi. Türkiye'de hali hazırda olan dalgalı ekonomi, ardından gelen Covid-19 pandemisi ve sonrasında etkileri hissedilir hale gelen ekonomik kriz dönemi kadınları da etkiledi. Eve ilk dönen kadın işçiler oldu ve kadın işsizliği arttı (Grafik 1.10).

Grafik 1.10. . OECD, AB ve Türkiye'de Kadın İşsizliği



Kaynak: OECD.

Kadın işsizliği ayrıntılı incelendiğinde ekonomik krizin ve güvencesizliğin yükünün kadınlarda olduğu görülmektedir. Dar tanımlı kadın işsizlik oranı yüzde 14 civarındayken geniş tanımlı kadın işsizlik oranının 2 katı fazla olduğunu görmekteyiz. 2021 yılında

dar tanımlı/resmi kadın işsiz sayısı 1,5 milyon kişi ile yüzde 14,7 iken geniş tanımlı kadın işsizliği 3,8 milyon kişi ile yüzde 29,9 oldu. 2022 yılında da aynı fark devam etti. 2022 yılında dar tanımlı/resmi kadın işsiz sayısı 1,5 milyon ile yüzde 13,4 iken geniş tanımlı kadın işsiz sayısı 4 milyon ile yüzde 29,6 oldu (Tablo 1.17).

Tablo 1.17. Dar ve Geniş Tanımlı Kadın İşsizliği

Bin kişi- yüzde	2021		2022	
	Sayı	Oran	Sayı	Oran
İşsizlik	1.554	14,7	1.538	13,4
Geniş Tanımlı İşsizlik	3.874	29,9	4.056	29,6

Kaynak: TÜİK, DİSK-AR. Geniş tanımlı işsizlik 12. Ay verileridir.

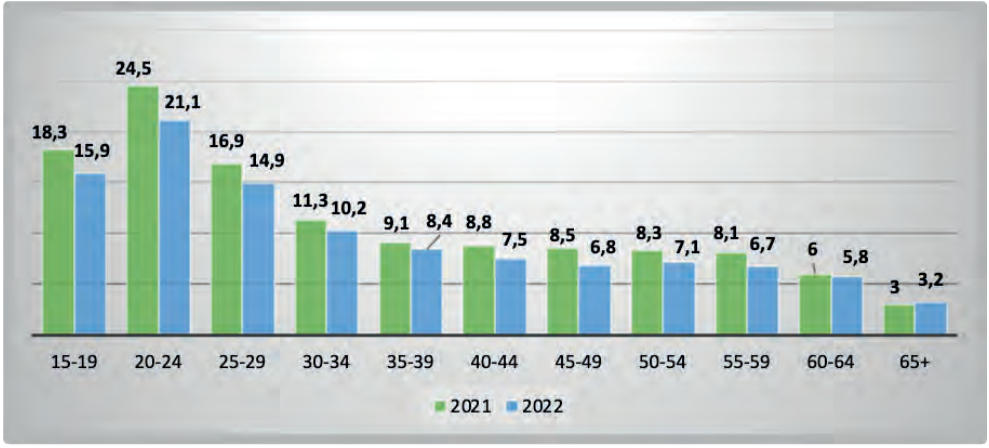
Genç İşsizliği

İşsizlik olgusu toplumun her kesimini her yaş grubunda farklı biçimde etkilemektedir. Ancak işsizlikten en fazla etkilenen yaş grubu hiç kuşkusuz gençlerdir. Ekonomik kriz ve işsizlik olgusu gençleri geçici ve güvencesiz işlerde sosyal güvenceden yoksun biçimde ve ucuz işgücü olarak çalışmaya zorlarken gelecek kaygısı gençlerin mesleklerini yapmalarına da engel olmaktadır.

Genç işsizliği tartışılırken ağırlıklı olarak ekonomik tartışmalar yürütülür ancak genç işsizliği konusu sosyo- ekonomik alanda tartışılmalıdır. Çünkü gençlerin işsizliği hem gençler için bireysel hem de toplum açısından daha genel riskler taşır. Gençlerin gelecek kaygısı, iş bulamamaları veya iş aradıkları sürenin uzaması nedeniyle umutsuzlukları, yoksulluk riski ve beraberinde depresyon, suça eğilim, madde bağımlılığı gibi sorunlar sadece bireysel değil aynı zamanda toplumsaldır da bu nedenle gençlerin işsizliği tartışılırken sadece iktisadi değil toplumsal olarak da tartışılması gereken başlı başına bir konu olarak karşımıza çıkar (Tolgay ve Çakır, 2022).

Türkiye’de işsizlik oranlarını yaş gruplarına göre ayrıntılı incelediğimizde işsizliğin en fazla 15-29 yaş grubunda yoğunlaştığını görmekteyiz. Daha ayrıntılı bakmak gerekirse ise Türkiye’de en fazla işsizlik 20-24 yaş grubundadır. 2021 yılında yüzde 24,5 olan işsizlik oranı 2022 yılında yüzde 21,1 oldu. İkinci sırada 15-19 yaş grubu gelirken üçüncü sırada ise 25-29 yaş grubu vardır (Grafik 1.11). Veriler Türkiye’de işsizliğin gençlerde yoğunlaştığını gösterirken aynı zamanda gençlerin gelecek kaygısının ne kadar yüksek olduğunu da ortaya koyar.

Grafik 1.11. Yaş Gruplarına Göre İşsizlik Oranları



Kaynak: TÜİK.

Covid-19 krizi ile birlikte de gençlere yönelik koruyucu istihdam politikalarının uygulanmaması, gençlerin insana yakışır işlere erişimini daha da güçleştirdi ve genç işsizliğinin artmasına neden oldu. Bununla birlikte de Türkiye’de hali hazırda var olan dalgalı ekonominin bir ekonomik krize dönüşmesi de gençlerin işsizliğini etkiledi. Toplam genç işsizliği resmi verilere göre 2021 yılında 1,1 milyon kişi ile yüzde 22,6, 2022 yılında ise 1 milyon kişi ile yüzde 19,4 oldu. Ancak geniş tanımlı işsizlikte durum genç işsizliğinin resmi verilerin 2 katı olduğunu ortaya koydu. 2021 yılında geniş tanımlı işsizlik 2,1 milyon kişi ile yüzde 37,1 olurken 2022’de 1,9 milyon kişi ile yüzde 31,9 oldu (Tablo 1.18).

Tablo 1.18. Dar ve Geniş Tanımlı İşsizlik

Bin kişi	2021		2022	
	Sayı	Oran	Sayı	Oran
Dar/ Resmi İşsizlik	1.128	22,6	1.024	19,4
Geniş Tanımlı İşsizlik	2.153	37,1	1.905	31,9

Kaynak: TÜİK verilerine dayanarak Araştırma Dairesi tarafından hesaplanmıştır.

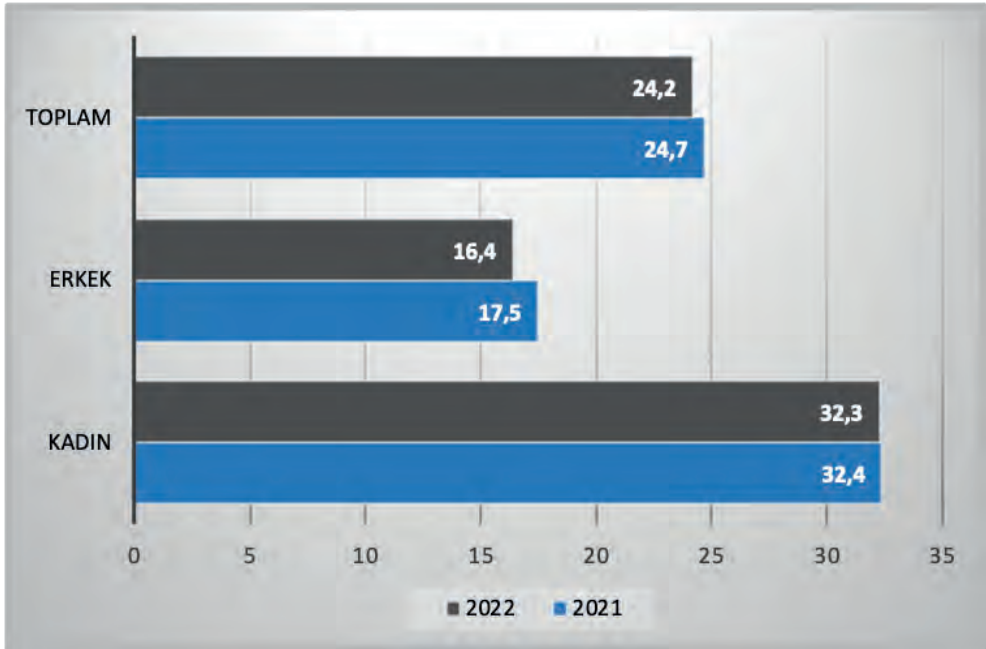
Gelişmekte olan ülkeler için işsizlik sorununun bir diğer ayağı ne istihdamda ne eğitimde (NEET) olan gençlerdir. Liyakat sorunları, popülist iktisadi politikaların benimsenmesi, yoksuzluk, esnekliği düşük hiyerarşik yapılanmalar gençler için de başka bir sorun alanıdır. Gelişmekte olan ülkelerin temel sorunlarını oluşturan bu durumlar aynı zamanda bu ülkeler içinde ne istihdamda ne de eğitimde olan gençlerin sayısını da artırmaktadır (Tolgay ve Çakır, 2022).

Ne Eğitimde Ne İstihdamda Ne de Yetiştirmede Olanlar (NEİY)

Ne eğitimde ne istihdamda ne de yetiştirmede olanlar, işsiz ve işgücüne dahil olmayan genç nüfusta yer alıp aynı zamanda eğitime (örgün eğitim, yaygın eğitim, çıraklık eğitimi, kurs) devam etmeyen nüfusu kapsar.

Türkiye’de her 4 gençten birisi ne eğitimde ne de çalışma hayatında. Ne eğitimde ne istihdamda (NEET) olan gençlerin oranı 2021 yılında yüzde 24,7 iken 2022 yılında yüzde 24,2 oldu. Genç erkeklerde ne eğitimde ne istihdamda olanların oranı 2021 yılında yüzde 17,5 iken 2022 yılında yüzde 16,4, genç kadınlarda ise bu oran 2021 yılında yüzde 32,4 iken 2022 yılında yüzde 32,3 oldu (Grafik 1.12).

Grafik 1.12. Ne İstihdamda Ne Eğitimde Olan Gençlerin Oranları



Kaynak: TÜİK.

1.5. İSTİHDAMIN GENEL GÖRÜNÜMÜ

Kadın İstihdamı ve Emeği

Kadın emeği, dünya genelinde de Türkiye’de de ikincil emek konumundadır ve kadın istihdamı da bu ikincil çizgi üzerinden şekillenmektedir. Özellikle Türkiye gibi geç kapitalistleşmiş ülkelerde sermaye birikiminin 1980’lerle farklı bir boyuta ulaşması kadın istihdamını üzerinde de etkili oldu (Yaman Öztürk, 2010). 1980 sonrası hayata geçirilen ekonomi politikalarının etkisi, kırdan kente göçün artması, sıklıkla tekrarlanan ekonomik kriz dönemleri kadın emeğini daha da güvencesiz hale getirdi. Kadın emeği, gelişmekte olan ülkelerde bir yandan ücretsiz aile işçiliği veya ev içi emek üzerinden şekillenirken diğer yandan kriz dönemleri için özellikle “*ikame ve yedek*” işgücü olarak varlığını sürdürdü (Urhan, 2011). Türkiye özelinde ise son yıllarda covid-19 pandemisiyle birlikte başlayan kadın emeği üzerindeki baskıcı süreç, pandemi sonrası dönemde, dalgalı ekonomi ve kriz döneminin birleşmesiyle daha da arttı. Kriz dönemlerinin yüksek riski olan işsizlik tehlikesi ve gelir eşitsizliğinin derinleşmesi kadınları çok farklı boyutta etkilemektedir. Ekonomik kriz dönemleri kadınları istihdam, eğitim, sağlık ve siyasi temsiliyete erişim gibi farklı alanlarda etkiliyor. Bu nedenle de ekonomik kriz dönemlerinin kadınlar ve kadın emeği üzerindeki etkileri krizin sona ermesinden yedi yıl sonra bile devam ediyor (Blanton, vd., 2019).

Ücretli ve Ücretsiz Kadın Emeği

Kadın emeği, ücretli ve hane içerisinde ücretsiz olarak yapılan tüm işleri içine alan geniş bir kavramdır. Ücretli kadın emeği, gelir getirici bir işte ücret karşılığı çalışma olarak tanımlanabilirken ücretsiz kadın emeğinin tanımı biraz daha karmaşık ve iç içedir. En genel anlamı ile ücretsiz kadın emeği, piyasa değeri olarak karşılığı olmayan, meta ekonomisi sınırları dışında gerçekleşen, büyük bir kısmını günlük yaşamsal ihtiyaçları sağlayan ev içi işlerin oluşturduğu ekonomik veya ekonomiyi doğrudan etkileyen faaliyetler olarak tanımlanmaktadır (Memiş ve Özay, 2011).

Bu yapı, toplumsal yaşamda kadın ve erkeğe ayrı roller veren, işbölümü içinde kadını ev içi alanda yapılan yeniden-üretim ile sınırlandıran, erkeği ise ev dışında yapılan çalışma faaliyeti ile konumlandıran bir yapıdan beslenir. Kapitalist sistem içerisinde ülkeden ülkeye farklılık göstermekle beraber, geleneksel ve muhafazakâr yapılardan beslenerek kadını hane içindeki işlerden birincil derecede sorumlu tutar ve kadınların çalışma hayatına katılımını sınırlandırır. Kadının esas görevinin ev işleri-bakım hizmetleri olduğu için kadın emeği kapitalist sistem içerisinde “ikincil emek” olarak görülür. Bu nedenle de kapitalist sistemin doğuşundan itibaren kadınlar kadına özgü işlerde, belirli işkollarında, geçici, güvencesiz ve düşük ücretlerde çalıştırılmaktadır.

DİSK/Genel-İş Araştırma Dairesi'nin 2023 yılında hazırladığı ve 2022 verilerini değerlendirdiği Kadın Emeği Raporu'na göre; OECD ve AB üye ülkelerin ortalamalarında kadın-erkek istihdam oranlarının birbirlerine yakın, dolayısıyla da istihdamda cinsiyet açığının daha düşüktür. OECD üye ülke ortalamasında kadın istihdamı yüzde 62,4, cinsiyet açığı yüzde 14,2; AB üye ülke ortalamasında yüzde 65, cinsiyet açığı yüzde 9,9 iken Türkiye'de bu oran ülke ortalamalarının yarısı kadar olup yüzde 34,3'tür. İstihdam da cinsiyet açığı ise yüzde 36,4'dür.

TÜİK'in açıkladığı verilerde ise kadınların işgücüne katılımları, dolayısıyla da istihdama katılımları oldukça düşüktür. 2021 yılında 2022 yılına kadınların işgücüne katılımları 10,5 milyon kişi ile yüzde 32,8'den, 2022 yılında 11,4 milyon ve yüzde 35'e yükseldi. Aynı dönemde erkeklerin işgücüne katılımları ise kadınların iki katıdır. Erkeklerin işgücüne katılımları 2021 yılında 22,1 milyon kişi ile yüzde 70 iken, 2022 yılında 22,8 milyonla yüzde 71'e yükseldi. Erkeklerin işgücüne katılımları kadınların iki katından fazla iken bu durum istihdama da yansımaktadır.

Türkiye'de kadın istihdamı erkek istihdamına göre oldukça düşüktür. 2021 yılında kadın istihdamı 9 milyon ile yüzde 28 iken erkek istihdamı 19,7 milyon ile yüzde 62,8'dir. 2022 yılında ise kadın istihdamı 9,9 milyon kişi ile yüzde 30 iken erkek istihdamı 20,8 milyon kişi ile yüzde 65 oldu (Tablo 1.19).

Tablo 1.19. Cinsiyete Göre İşgücüne Katılma, İstihdam Sayı ve Oranları

Yıl /Bin kişi	Cinsiyet	İşgücüne Katılma		İstihdam	
		Sayı	Oran	Sayı	Oran
2021	Kadın	10.560	32,8	9.005	28
	Erkek	22.156	70,3	19.792	62,8
2022	Kadın	11.473	35,1	9.935	30,4
	Erkek	22.862	71,4	20.818	65

Kaynak: TÜİK

İstihdamdaki kadınların işteki durumları incelediğinde kadınlarda işçileşmenin arttığı, işverenlerin ise azaldığı görülmektedir. 2021 yılında 6,2 milyon kadın ücretli, maaşlı veya yevmiyeli istihdam edilirken 2022 yılında bu sayı 7 milyon kişi oldu. Aynı dönemde işveren kadınların sayısında ise 10 bin kişi azalma görülmekte. 2021 yılında 174 bin kadın işveren iken 2022 yılında 164 bin kadın işverendir. Ekonomik kriz dönemlerinin ilk etkisi kadın emeği üzerindedir. Pandeminin ardından özellikle 2020 yılının sonları itibariyle artan enflasyon ve dalgalı ekonominin etkisiyle ortaya çıkan kriz döneminde de işveren olan kadınların sayısı azalırken işçileşen ve ücretsiz aile işçisi olarak çalıştırılan kadınların sayısında artış oldu (Tablo 1.20).

Tablo 1.20. İşteki Durumuna Göre Kadın İstihdamı

Yıl / Bin kişi	Ücretli, Maaşlı veya Yevmiyeli		İşveren		Kendi Hesabına		Ücretsiz Aile İşçisi	
	Sayı	Oran	Sayı	Oran	Sayı	Oran	Sayı	Oran
2021	6.217	69	174	1,9	803	8,9	1.812	20,1
2022	7.042	70,8	164	1,6	910	9,1	1.820	18,3

Kaynak: TÜİK verilerine dayanarak Araştırma Dairesi tarafından hesaplanmıştır.

Kadın emeğinin güvencesizliği kadın istihdamını da etkilemektedir. Kadın istihdamı artarken aynı zamanda kayıt dışı çalıştırılan kadın sayısı da artmaktadır. 2021 yılında 5,7 milyon kadın kayıtlı çalıştırılırken 2022 yılında 6,5 milyon kadın kayıtlı çalıştırıldı. Ancak ne yazık ki aynı dönemde kayıt dışı çalıştırılan kadın sayısında da artış görülmektedir. 2021 yılında 3,2 milyon kadın kayıt dışı çalıştırılırken bu sayı 2022 yılında 3,3 milyon kişi oldu (Tablo 1.21). Bu demektir ki Türkiye'de istihdam edilen her 10 kadından 3'ü kayıt dışı çalıştırılmakta, sosyal korumadan ve aynı zamanda emeklilik haklarından da mahrum kalmaktadır.

Tablo 1. 21. Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılıklarına Göre Kadın İstihdamı

Yıllar	Kayıtlı		Kayıt Dışı	
	Sayı	Oran	Sayı	Oran
2021	5.776	64,1	3.229	35,8
2022	6.576	66,1	3.359	33,8

Kaynak: TÜİK verilerine dayanarak Araştırma Dairesi tarafından hesaplanmıştır.

Kadınların çalışma hayatında yeterince yer alamaması aynı zamanda çalışan kadınların da ikincil emek olarak görülmesi kadınlarda yoksulluğu artırmaktadır. Hali hazırda süregelen ekonomik kriz süreci de çalışan kadınlar için de yoksulluğun devam etmesine neden olmaktadır. 2021 yılında kadınlarda yoksulluk 9 milyon kişi ile yüzde 21,8 iken 2022 yılında 9,3 milyona çıkarak yüzde 22'ye yükseldi. Aynı dönemler içinde çalışan yoksulluğunun da arttığını görmekteyiz. 2021 yılında kadınlarda çalışan yoksul sayısı 882 bin kişi ile yüzde 10,6 iken 2022'de 1 milyona yaklaşarak yüzde 10,8'e yükseldi (Tablo 1.22).

Tablo 1. 22. Kadınların Yoksulluk, Çalışan Yoksulluğu Sayı ve Oranları

Bin kişi	Yoksulluk		Çalışan Yoksulluğu	
	Sayı	Oran	Sayı	Oran
2021	9.044	21,8	882	10,6
2022	9.311	22,3	961	10,8

Kaynak: TÜİK bilgi edinme verilerine dayanarak Araştırma Dairesi tarafından hesaplanmıştır.

Kadınlar için yoksulluğun ortadan kalkması, insan onuruna yaraşır bir hayat sürmesi hiç kuşkusuz kadınların çalışma hayatına katılmaları ile gerçekleşecektir. Ancak Türkiye'de 12 milyondan fazla kadın ev işleri veya ailevi, kişisel sebeplerle çalışma hayatına katılamamaktadır. Kadınların çalışma hayatına katılmalarındaki en önemli engellerden birisinin kadına atfedilen toplumsal roller, sorumluluklar nedeniyle olduğu görülmektedir. 2021 ve 2022 yıllarında 10 milyona yakın kadın ev işleri nedeniyle çalışma hayatına dahil olmadı (Tablo 1.23).

Tablo 1. 23. Kadınların İşgücüne Dahil Olamama Nedenleri

İşgücüne Dahil Olamama Nedeni/ Bin kişi	2021	2022
Ev İşleri ile Meşgul	9.917	9.982
Ailevi ve Kişisel Nedenler	2.347	2.168

Kaynak: TÜİK, İşgücüne dahil olamama nedenleri / seçili veri.

Türkiye'de Genç İstihdamı

Türkiye'de 2022 yılı itibariyle toplam nüfusun yüzde 15,2'si gençlerden oluştu ve genç nüfusun cinsiyet dağılımı ise yaklaşık yarı yarıya olarak gerçekleşti. Türkiye'de ki gençlerin yüzde 51,2'si erkek, yüzde 48,8'ini ise kadındır.

Gençler, çalışma hayatına katılmada ülkedeki ekonomik durum, işsizlik riski, düşük ücretler, istihdam edildikleri alanların eğitimlerine uygun olmaması, kayıt dışı çalıştırılma, işyerinde ayrımcılık gibi çoklu sorunlarla karşılaşmaktadır. Söz konusu zorluklarla çalışma hayatında yer alan gençler ise geçiciliğin ve her türlü güvencesizliğin kabul etmek zorunda kalmaktadır. Özellikle ekonomik kriz dönemleri gençlerin çalışma hayatına katılmalarını zorlaştırdığı gibi çalışma hayatında yer alan gençler için de güvencesizlik riskini artırmaktadır. Türkiye'de de hakim olan ekonomik kriz süreci ve güvencesizlik en fazla çalışma hayatına katılmaya çalışan gençleri etkiliyor.

Tüm bu zorluklar çerçevesinde Türkiye'de gençlerin işgücüne katılımları ve dolayısıyla istihdama katılımları oldukça düşüktür. 2021 yılında 4,9 milyon genç yüzde 41,7'lik oranla işgücüne katılabilirken bu sayı 2022 yılında yalnızca 281 bin kişi artarak 5,2 milyon kişi ile yüzde 43,8'e yükseldi. Aynı dönemlerde genç erkeklerin işgücüne katılımının genç kadınların işgücüne katılımlarına göre daha fazla olduğu görülmektedir. 2021 yılında genç erkeklerin işgücüne katılımı 3,2 milyon ile yüzde 53 iken genç kadınların işgücüne katılımı erkeklerin yarısı kadar 1,7 milyon ile yüzde 29'dur. 2022 yılında da benzer oranlarda bir seyir vardır. 2022 yılında genç erkeklerin işgücüne katılımı 3,4 milyon ile yüzde 56 iken genç kadınların işgücüne katılımı 1,8 milyon kişi ile yüzde 31'dir.

Gençlerin istihdama katılmalarında da işgücüne katılımlarına benzer bir durum söz konusudur. Gençlerin istihdama katılımı 2021 yılından 2022 yılına yalnızca 385 bin kişi arttı. Cinsiyet ayrımında incelediğinde ise işgücüne katılımda olduğu gibi istidamda da genç kadınların istihdama katılımları genç erkeklerin yarısı kadardır. Kadınların istihdama katılımları önündeki engeller gençler başta olmak üzere tüm yaş gruplarında karşımıza çıkarak istihdamı da etkilemektedir. 2021 yılında genç erkeklerin istihdama katılımı 2,6 milyon kişi ile yüzde 42,8 iken genç kadınların istihdama katılımı 1,2 milyon kişi ile yüzde 21'dir. 2022 yılında ise 2,8 milyon kişi ile yüzde 46,9 olan genç erkek istihdamının yanında genç kadın istihdamı sadece 1,3 milyon kişi ile yüzde 23,2 oldu (Tablo 1.24).

Tablo 1. 24. Gençlerin İşgücüne Katılma, İstihdam Sayı ve Oranları

Yıllar	Bin kişi / 15-24 Yaş	İşgücüne Katılma		İstihdam	
		Sayı	Oran	Sayı	Oran
2021	Toplam	4.983	41,7	3.855	32,2
	Kadın	1.737	29,7	1.238	21,2
	Erkek	3.246	53,1	2.617	42,8
2022	Toplam	5.264	43,8	4.240	35,3
	Kadın	1.817	31	1.359	23,2
	Erkek	3.446	56,2	2.881	46,9

Kaynak: TÜİK

Gençlerin işteki durumlarını incelediğimizde gençlerin en fazla işçi, ikinci olarak ise ücretsiz aile işçisi olduğunu görüyoruz. 2021 yılında istihdamdaki gençlerin 2,9 milyon kişi ile yüzde 77'si ücretli maaşlı veya yevmiyeli istihdam edilirken yüzde 18'i 697 bin kişisi ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edildi. 2022 yılında da aynı eğilim görüldü. İstihdamdaki gençlerin yüzde 79,1'i 3,3 milyonu ücretli, maaşlı veya yevmiyeli istihdam edilirken yüzde 15,8'i 670 bin kişisi ücretsiz aile işçisi olarak çalıştırıldı (Tablo 1.25).

Tablo 1. 25. İşteki Durumuna Göre Genç İstihdamı

Yıl / Bin kişi	Ücretli, Maaşlı veya Yevmiyeli		İşveren		Kendi Hesabına		Ücretsiz Aile İşçisi	
	Sayı	Oran	Sayı	Oran	Sayı	Oran	Sayı	Oran
2021	2.971	77	35	0,9	152	3,9	697	18
2022	3.358	79,1	31	0,7	181	4,2	670	15,8

Kaynak: TÜİK verilerine dayanarak Araştırma Dairesi tarafından hesaplanmıştır.

Gençlerin istihdamda yer alabilmeleri insan onuruna yaraşır bir hayat sürdürdükleri anlamına gelmemektedir. Çünkü gençlerin büyük çoğunluğu kayıt dışı çalıştırılmakta ve aynı zamanda sosyal güvenceden de yoksun kalmaktadır. Bu durum gençlerin çalışma hayatına dahil oldukları ilk andan itibaren güvencesizlikle karşı karşıya kaldığının göstergesidir. Özellikle kriz dönemlerinde işsizliğin artması ve işsiz kalma riski ile karşı karşıya olan gençler aynı zamanda güvencesizlik kaskacında kalıyorlar. İstihdamdaki her 10 gençten 3-4'ü kayıt dışı çalıştırılıyor. 2021 yılında 408 bini kadın, 1 milyonu erkek olmak üzere 1,4 milyon genç kayıt dışı çalıştırıldı. 2022 yılında ise 393 bini genç kadın, 987 bini genç erkek olmak üzere 1,3 milyon genç kayıt dışı çalıştırıldı (Tablo 1.26).

Tablo 1. 26. Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılıklarına Göre Genç İstihdamı

Yıllar	Bin kişi / 15-24 Yaş	Kayıtlı		Kayıt Dışı	
		Sayı	Oran	Sayı	Oran
2021	Toplam	2.388	61,9	1.467	38
	Kadın	830	67	408	32,9
	Erkek	1.558	59,5	1.059	40,4
2022	Toplam	2.860	67,4	1.380	32,5
	Kadın	966	71	393	28,9
	Erkek	1.894	65,7	987	34,2

Kaynak: TÜİK verilerine dayanarak Araştırma Dairesi tarafından hesaplanmıştır.

Yoksulluk, her yaş grubunu farklı şekilde etkilemektedir. Bu durum gençler için daha vahimdir çünkü yoksulluk arttıkça çalışma hayatında güvencesizliğin kabul edilebilirliği de artmaktadır. ILO verilerine göre dünya genelindeki 126 milyon genç günlük ortalama 3.2 dolarlık bir gelirle göreceli yoksulluk sınırının altında yaşarken 55 milyon genç günlük 2 dolarlık bir gelirle mutlak yoksulluk sınırı altında yaşamaktadır. (ILO,2020:45).

Türkiye’de de gençlerin yoksulluğu oldukça fazladır. Gençler bir yandan kayıt dışı çalıştırılma nedeniyle güvencesizlikle mücadele ederken diğer yandan da yoksullukla karşı karşıyadır. TÜİK verilerinden yapılan hesaplama göre Türkiye’de her 4 gençten birinin yoksuldur. 2022 yılında 15-25 yaş arası yoksul genç sayısı 3 milyon 430 bin kişi ile yüzde 25,8 oldu (Tablo 1.27).

Tablo 1. 27. Gençlerde yoksulluk, sayı ve oranları,2022.

Yaş Grubu	Yoksul Sayısı	Yoksulluk Oranı
15-25	3.430	25,8

Kaynak: TÜİK bilgi edinme verilerine dayanarak Araştırma Dairesi tarafından hesaplanmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM KAMU İSTİHDAMI

2.1. KAMUDA İSTİHDAMIN DÖNÜŞÜMÜ

Kamu istihdamı olarak ifade edilen durum temelde devlet istihdamıdır. Devlet hukuksal olarak devlet tüzel kişiliği ile kamu tüzel kişiliğine sahip kamu kurum ve kuruluşlarının toplamından oluşmaktadır. Kamu tüzel kişiliğine sahip kurumlara örnek olarak yerel yönetimler, üniversiteler ve KİT'ler verilebilir. Devlet tüzel kişiliği içinde yer alanlar ise münhasır tüzel kişiliği olmayan Cumhurbaşkanlığı, bakanlıklar, valilikler, kaymakamlıklar, ordu ve mahkemeler gibi kurumlardır.

Kamu tüzel kişiliği içinde sıralanan yerel yönetimler, bilindiği gibi, belediyeler, il özel idareleri ve köylerden oluşmaktadır. Kamu tüzel kişiliğinin temsilcilerinden olan belediyelere ait belediye şirketleri devlet tarafından kamu şirketi olarak değerlendirilmemektedir. Bu durum beledi-

ye şirket işçilerini ekonomik olarak hak kaybına sürüklemektedir. Asıl önemlisi de devlet kadrolarında çalışan işçilerin sahip olduğu ve hukuki olduğu kadar psikolojik açıdan da iş güvenliği sağlayan çalışma koşullarını ulaşılmaz kılmaktadır. Oysa iş hukukunda bilindiği gibi, iş güvenliği işçinin statüsüne göre değil iş kanunu ölçütlerine göre değerlendirilir.

Kamu Personel Sistemi

Kamu personel sisteminin sınıflandırıldığı 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4. Maddesine göre; kamuda istihdam biçimleri memur, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçilerden oluşmaktadır.

Belediye şirketlerinin ve özellikle personel istihdamında kullanılan şirketlerde çalışan işçilerin kamu işçisi sayılmaması

nedeniyle uğradıkları ekonomik zarar ve psikolojik çöküntü DİSK/Genel-İş'in en önemli sorun alanlarından birisidir. Örneğin KİT'lere ya da sermayesinin yarıdan fazlası devlet ya da kamu tüzel kişiliklerine sahip olan şirketlerdeki görece güvenceli istihdamın belediye şirketleri için söz konusu edilmemesinin izahı yoktur. 2019 Aralık ayına kadar çeşitli devlet kurumlarında taşeron olarak çalışan işçiler 696 sayılı KHK ile devlet kadrolarına alınarak kamu işçisi statüsüne geçirilmişlerdir. Buna karşın belediyelerde taşeron olarak çalışan işçiler aynı sayılı KHK ile belediye şirketlerine geçirilmiş fakat kamu işçisi sayılmamışlardır. Bu adaletsiz durumun ortadan kaldırılması ve belediye şirket işçilerinin de güvenceli çalışma hakkına kavuşması DİSK/Genel-İş'in en önemli mücadele gündemlerinden birini oluşturmaktadır.

Kamu İstihdamının Güncel ve Evrensel Sorunları

Küresel salgın dönemi kamu istihdamına ilişkin bazı sorunları gün ışığına çıkarmış ve bu sorunlar temelinde yeni bazı gelişmeler gündeme gelmiştir. Belirtmek gerekir ki, küreselleşme ideolojisinin zirveye çıktığı 1990'lı ve 2000'li yıllarda dönemin en önemli ve en belirgin saldırısı, kamu istihdamı temelinde kamu hizmetlerine olmuştur. Bu bağlamda kamu istihdamı yerden yere vurulmuş, kamuda istihdam edilen çalışanların verimsizliğinden başlamak üzere çeşitli olumsuzluklar gündeme getirilmiş, birçoğu sübjektif olan bu sözde olumsuzluklar kamu istihdamının zayıflatılması veya ortadan kaldırılmasına gerekçe yapılmıştır. Bu süreçten kamu hizmetleri de gereken payı almış ve bu

hizmetlerin aslında piyasa eliyle yapılmasının ve rekabete açılmasının günümüzün temel gerçekliği olduğu ileri sürülmüştür. Kamu istihdamının piyasa istihdamına, kamu hizmetlerinin de piyasa hizmetine dönüştürülmesinin ilk etapta doğrudan sonucu hizmetlerin piyasaya açılması ve piyasa tarafından fiyatlandırılır hale gelmesi olmuştur. Bu süreçte başlıca yerel yönetim hizmetlerinde (çöp ve sokak temizliği gibi) ve temel kamu hizmetlerinde (sağlık, eğitim, konut ve barınma gibi) özelleştirmeler yaşanmış ve halk sağlığı ile hizmet kalitesinde bozulmalar yaygınlaşmıştır.

Kamu hizmetlerini ve istihdamını piyasalaştırma süreci 2001 ve 2008'deki ekonomik kriz ve 2020'deki küresel COVID salgını ile ciddi biçimde sorgulanmaya başlamıştır. Bu kapsamda yeniden belediyeleştirme-yeniden kamulaştırma gibi tartışma ve arayışlar gündeme gelmektedir. Nitekim 2000-2019 yılları arasında 58 ülkede 2400 civarında şehir, kamu hizmetlerini yeniden kamunun kontrolüne almıştır. Bu kapsamda 311 su özelleştirmesi; 223 yerel yönetim özelleştirmesi; 374 enerji özelleştirmesi; 192 telekomünikasyon özelleştirmesi; 38 eğitim özelleştirmesi; 47 ulaşım özelleştirmesi; 138 sağlık ve sosyal hizmet özelleştirmesi (63'ü sağlık ve 75'i sosyal hizmet olmak üzere); 85 atık özelleştirmesi olmak üzere toplam 1270 örnek olayda ve 9 sektörde yeniden belediyeleştirme girişimi yaşanmıştır.

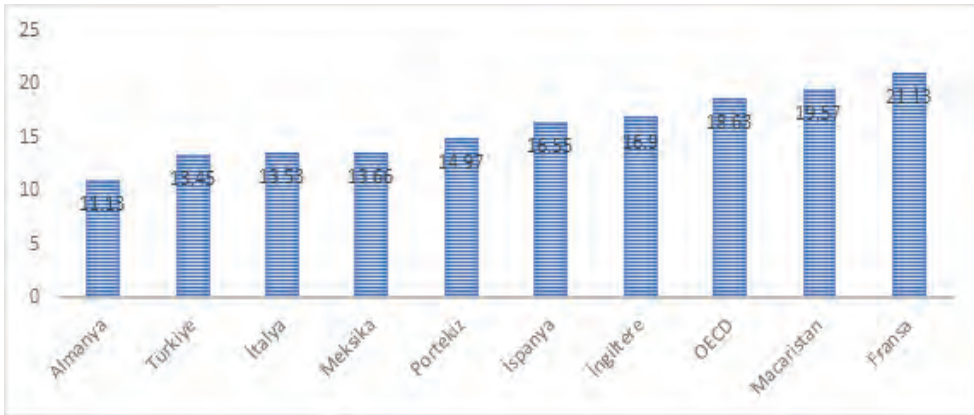
Bu (yeniden) belediyeleştirme dalgası kritik bir anda yükselişe geçmiştir. Dünyaya henüz 2008 krizinin sarsıntılarını atla-

tamadan 2020'de yaşanan COVID-19 krizi, tüm dünyada kemer sıkma politikalarının, sosyal güvenlik kesintilerinin ve sağlık bakım sistemlerinin özelleştirilmesinin feci etkilerini acı bir şekilde açıklığa kavuşturmuştur. Buna ek olarak, aşırı sağ siyasi hareketler, insanların güvensizliğini ve öfkesini kışkırtmaya, halkı daha da bölmek için ırkçılık, faşizm ve yabancı düşmanlığını kullanmaya devam etmektedir. Buna karşı, dayanışma pratiklerini ve somut çözümleri öne çıkarmak, insana yakışır işler, herkes için kamu hizmetleri ve dirençli yerel ekonomiler gibi konuları gündemde tutmak önemlidir. Hem toplulukları hem de toplumun demokratik dokusunu güçlendiren uygulanabilir kamusal alternatiflere dönük arayışlar yükseltilmelidir.

OECD Ülkelerinde Kamu İstihdamı

OECD ülkeleri ile karşılaştırıldığında, Türkiye'de toplam istihdam içinde kamu istihdamının payı çok düşük bir düzeydedir (Grafik 2.1).

Grafik 2.1. Toplam İstihdam İçinde Kamu İstihdam Oranları (2021)



Kaynak: OECD

Toplam istihdam içinde kamu istihdamının en yüksek olduğu 3 ülke sırasıyla Fransa, Macaristan ve İngiltere'dir. En düşük olduğu ülkeler ise yine sırasıyla Almanya, Türkiye ve İtalya olarak sıralanmaktadır. Türkiye'nin yüzde 13,45 ile sondan ikinci olması gelişmiş ekonomiler arasında olmasıyla değil ancak geri bir ekonomik yapı içinde olmasıyla izah edilebilir.

Grafikte görülen oranlar, devletlerin kendi ekonomileri içinde kamu harcamalarının büyüklüğü ile birlikte değerlendirildiğinde, daha net bir resim elde edilebilir. Fransa, Almanya, İngiltere ve İtalya'da kamu harcamaları toplam zenginliğin yarısını ve yarısından çoğunu oluşturmaktadır. Buna karşılık Türkiye'de bu oran yüzde 36 ile sınırlıdır (Tablo 2.1). Buna göre küreselci politikalar en büyük etkiyi Türkiye'de bırakmıştır denebilir.

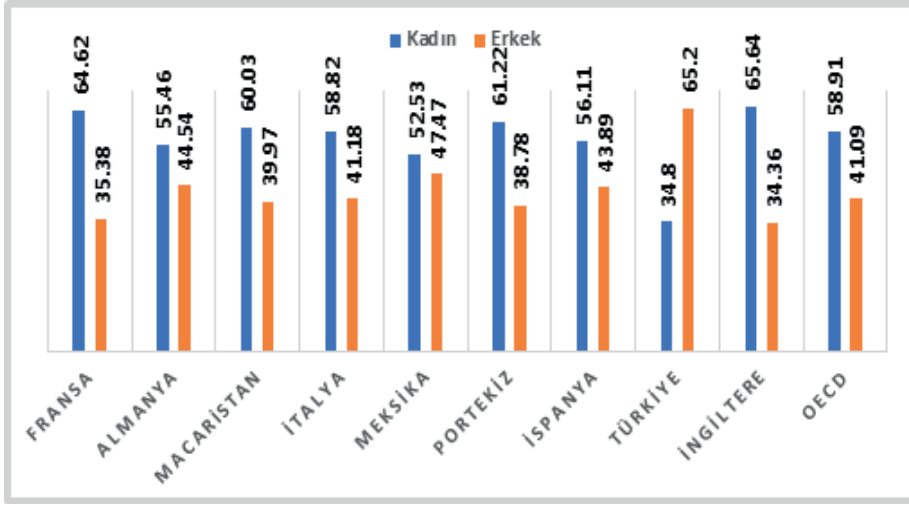
Tablo 2.1. GSYH İçinde Kamu Harcamalarının Payı (yüzde)

Ülkeler	2021	2022
Fransa	59,09	58,13
Almanya	51,25	49,7
Macaristan	48,34	47,85
İtalya	57,32	56,74
Meksika	29	-
Portekiz	47,75	44,76
İspanya	50,62	47,8
Türkiye*	35,87	-
İngiltere	48,62	46,53
OECD	46,3	-

Kaynak: OECD. Türkiye 2020 verisidir.

Kamu harcamaları devletlerin sağlık, eğitim, konut, barınma, sosyal güvenlik gibi harcamalarından oluşur. Bu açıdan değerlendirildiğinde kamu harcamalarının payının sırasıyla Fransa, İtalya ve Almanya'da yüksek seyrettiği Türkiye'de ise Meksika ile birlikte geri noktada olduğu görülmektedir. 2021 ve 2022 verileri karşılaştırıldığında ise genel olarak bütün ülkelerde kamu harcamalarının düştüğü izlenebilir. Bu düşüş COVID-19 küresel salgınının etkisine bağlıdır. Küresel salgın genel olarak bütün ülkelerde sosyal güvenlik harcamalarını olumsuz etkilemiş ve devletlerin sosyal güvenlik sistemleri krize girmiştir.

Kamu istihdamının cinsiyete göre dağılımı da önemli bir gösterge sunmaktadır. Bütün OECD ülkelerinde kadın istihdam oranı erkek istihdam oranlarının üzerindeyken sadece Türkiye'de erkek istihdam oranı kadın istihdam oranının neredeyse 2 katı düzeyinde seyretmektedir. OECD ülkeleri arasında kadın istihdam oranının en yüksek olduğu ülke İngiltere'dir (Grafik 2.2).

Grafik 2.2. Cinsiyete Göre Ülkelerin Kamu İstihdam Oranları (2020)

Kaynak: OECD

Kamu istihdamında yaşanan dönüşüm yıllar bazında izlenebilmektedir. Kamuda, en güvenceli istihdam biçimi olan “memurluğun” yerini “sürekli işçilik” ve “sözleşmeli personel” istihdamı almaktadır. 2015 yılında kamu istihdamının yüzde 82’sini memurluk, yüzde 4,2’sini sözleşmeli personel istihdamı oluştururken; 2021 yılında kamu istihdamında memur oranı yüzde 61,5’e gerilemiş, sözleşmeli personel istihdam oranı ise 6,6 puan artarak yüzde 10,8’e yükselmiştir. 2022 yılının ilk çeyreğinde ise memurluk yüzde 61’e düşerken sözleşmeli personel istihdamı 11,5’e çıkmıştır. Buna paralel olarak sürekli işçilik yüzde 9,3’ten yüzde 24,4’e yükselmiştir (Tablo 2.2). Kamu istihdamında sürekli işçiliğin artışının en önemli nedeni, 2017 yılı sonunda çıkarılan 696 sayılı KHK düzenlemesidir. Bu düzenlemeyle personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım ihaleleri ve taşeron firmalarda çalışan işçiler, merkezi idarelerde sürekli işçi kadrosuna; belediyelerde çalışan taşeron işçiler ise belediye şirketlerine geçirilmiştir.

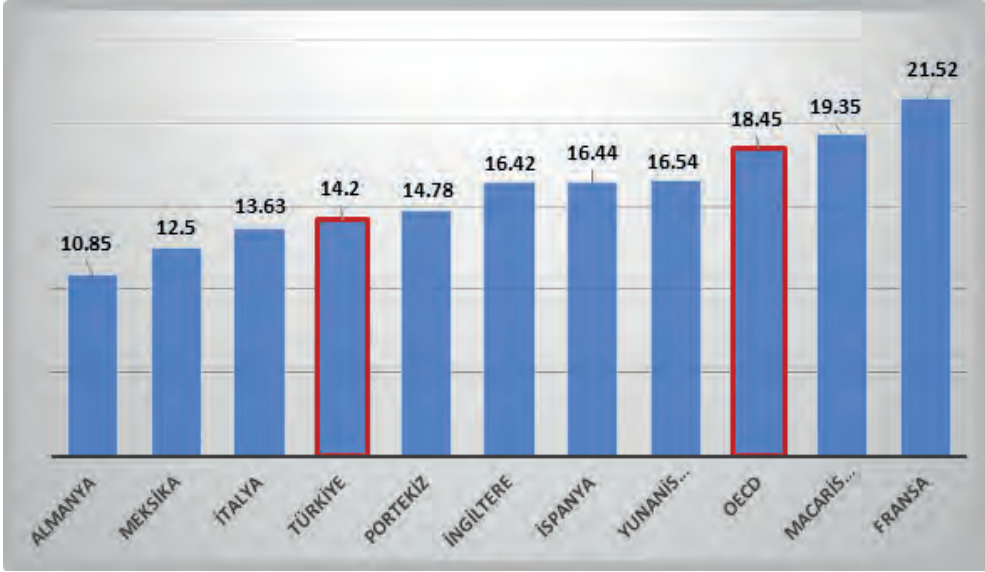
Tablo 2.2. Yıllara göre kamu ve özel sektör istihdamı

Yıllar	Toplam İstihdam	Özel Sektörde İstihdam		Kamu Sektöründe İstihdam	
		Sayı	Oran (%)	Sayı	Oran (%)
2019	28.080.000	23.524.926	83,5	4.644.074	16,4
2020	26.812.000	22.020.429	82,1	4.791.571	17,8
2021	29.776.000	24.898.730	83,6	4.877.270	16,4
2022	31.363.000	26.352.096	84	5.010.904	16

Kaynak: TÜİK ve SBB. 2021 4.çeyrek, 2022 4. çeyrek verisidir.

Türkiye’de kamu sektörü OECD ülke ortalamasının oldukça altındadır. 2020 yılında OECD üyesi ülkelerde kamu istihdamının toplam istihdam içerisindeki ortalama payı yüzde 18,45 Türkiye’de ise bu oran yüzde 14,2’dir (Grafik 2.3).

Grafik 2.3. Toplam İstihdam içinde KamuSektörü İstihdam Oranı (2020) (%)



Kaynak: OECD

Dünyada birçok ülkede kamu istihdamı ağırlıklı olarak kadınlardan oluşmakta veya cinsiyete göre istihdam eşit dağılmaktadır. OECD üye ülkelerin ortalamasında kadınların toplam istihdam içindeki oranı yüzde 45,40, kamu sektöründe istihdam oranı ise yüzde 57,8’dir. Birçok ülkede de kamuda kadın istihdamı, toplam istihdamdan fazladır. İngiltere, Fransa, Macaristan ve Portekiz’de toplam istihdam içinde kadın istihdam oranı yüzde 40 iken kamuda kadın istihdam oranı yüzde 60’ın üzerindedir. Bu durum bir yandan kamu istihdamındaki sağlık, eğitim, bakım hizmetleri gibi alanların kadın işi olarak görülmesinin bir sonucu olarak yorumlanmakla birlikte, diğer yandan kamu politikalarında kadın istihdamını artırıcı politikaların uygulandığını da göstermektedir. Ancak Türkiye’de tam tersi bir durum söz konusudur. Türkiye’de kamu istihdamında kadınların oranı yüzde 25’tir. Dolayısıyla her dört kamu çalışanından yalnızca biri kadındır. Bu oran OECD ve Avrupa ülkelerinin çoğunun altındadır. Bu durum Türkiye’de kamu politikalarında cinsiyete dayalı bir eşitliğin sağlanamadığı, hatta buna dönük çalışmaların oldukça yetersiz olduğunu göstermektedir.

Türkiye’de Kamu İstihdamının Yapısı

Türkiye’de istihdam kamu sektörünün oldukça daraldığı, özel sektörün ise giderek genişlediği bir yapı sergilemektedir (Tablo 2.3).

Tablo 2.3. Kamuda ve Özel Sektörde İstihdam

Yıllar	Toplam İstihdam	Özel Sektörde İstihdam		Kamu Sektöründe İstihdam	
		Sayı	Oran	Sayı	Oran
2021	28.797.000	23.919.730	83,0	4.877.270	16,9
2022	30.752.000	25.741.096	83,7	5.010.904	16,2

Kaynak: Strateji ve Bütçe Başkanlığı ve TÜİK verilerine dayanarak DİSK/Genel-İş Araştırma Dairesi tarafından hesaplanmıştır. Kamu verileri 31 Aralık tarihli verilerdir.

Tablo 2.3 incelendiğinde 2021 yılından 2022 yılına toplam istihdamın neredeyse 2 milyon arttığı ve bu artışın da tamamına yakınının özel sektör kaynaklı istihdam artışı olduğu görülmektedir.

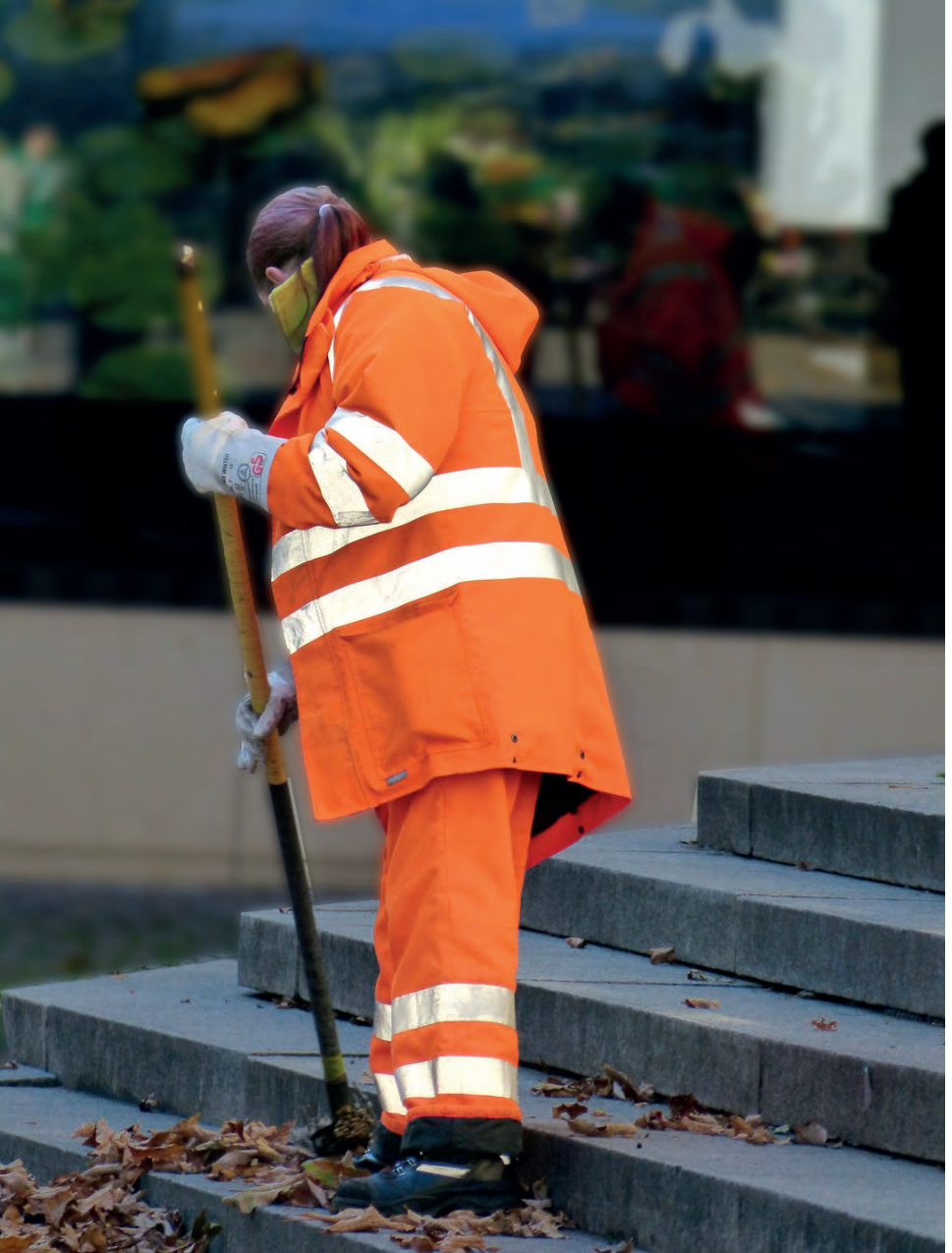
Türkiye’de kamu istihdamı, ülkedeki ekonomik, sosyal ve siyasal gelişmelerden etkilenebilmektedir. Bir yandan neoliberal stratejinin kamunun küçültülmesi yönündeki uzun vadeli programı uygulanmakta diğer yandan ise ülke içindeki mücadeleler ve siyasal iklimin etkisiyle dönemsel farklılaşmalar yaşanabilmektedir. Kamu sektörünün toplam istihdam içindeki payı 2022 yılı itibariyle yüzde 16,2, toplam çalışan sayısı ise 5 milyon 10 bindir. Bu sayının yaklaşık 3 milyonu kadrolu personel, yaklaşık 600 bini ise sözleşmeli personeldir (Tablo 2.4). Genel istihdam içerisinde oldukça dar olan kamu istihdamı özel olarak incelendiğinde ise sürekli işçi sayılarında belirgin bir azalma yaşanırken, sözleşmeli personel statüsünde ciddi bir artışın söz konusu olduğu gözlenmektedir.

Tablo 2.4. Statülerine ve Yıllara Göre Kamuda İstihdam

Yıllar	Toplam	Memur	Sözleşmeli Personel	İşçi		Diğer
				Sürekli işçi	Geçici işçi	
2021	4.877.270	3.003.603	529.194	1.188.689	48.920	106.864
2022	5.010.904	3.093.557	591.230	1.165.522	52.651	107.944
Değişim	+2,7	+2,9	+11,7	-1,9	+7,6	+1,0

Kaynak: Strateji Bütçe Başkanlığı verilerine dayanarak DİSK/Genel-İş Araştırma Dairesi tarafından hesaplanmıştır.

2021 ve 2022 yılları arasındaki değişimin minimal düzeyde kaldığı görülmekle birlikte sözleşmeli personel sayısında yüzde 11,7 düzeyinde bir artış olduğu tespit edilmiştir. Sözleşmeli personel sayısındaki artışın iktidarın keyfiyetine bağlı olduğu ve temelde kamuda da güvencesiz çalışmanın genişlemesini işaret ettiği vurgulanabilir. Sözleşmeli personel istihdamı iktidarın siyaset araçlarından birine dönüşmüştür.



2.2. BELEDİYE İSTİHDAMI VE YAPISI

Siyasi iktidarın devlet içindeki personel etkinliğine benzer bir durum daha küçük ölçekte yerel yönetimler alanında da görülmektedir. 2021 yılından 2022 yılına belediyelerde sözleşmeli personel oranı yüzde 41,2 düzeyinde yükseliş göstermiştir. İşçi sayısı sadece yüzde 5,68 oranında yükselmiş olmakla birlikte belediyelerdeki ana istihdam biçimi olma durumunu korumaktadır (Tablo 2.5). Belediyelerde sürekli işçilik sürekli gerileyen bir istihdam biçimi olarak varlığını sürdürmekle birlikte yakın zamanda norm kadro sayılarına kadar gerilemesi mümkündür.

Tablo 2.5. Statülerine ve Yıllara Göre Belediyelerde İstihdam

İstihdam Statüsü	2021	2022	Değişim
Memur	104.436	104.794	0,3
Sözleşmeli Personel	24.526	34.635	41,2
İşçi	596.382	630.258	5,68
<i>Belediyelerde Sürekli İşçi</i>	56.414	52.018	-7,7
<i>Belediye Şirket İşçisi</i>	536.580	574.763	7,1
<i>Geçici işçi</i>	3.388	3.477	2,6
Toplam	725.344	769.687	6,1

Kaynak: Strateji ve Bütçe Başkanlığı verilerine dayanarak DİSK/Genel-İş Araştırma Dairesi tarafından hesaplanmıştır.

Belediye şirket işçiliği ise sürekli büyüyen bir yapıya sahiptir. 2022 yılı itibarıyla 769.687 olan toplam belediye istihdamının neredeyse yüzde 75'i belediye şirket işçilerinden oluşmaktadır. Belediye istihdamı içerisinde tuttuğu bu önemli yere karşın belediye şirket işçilerinin kamu işçisi sayılmamasının yarattığı sorun ve sıkıntıların üstesinden sendikal mücadele ile gelinebileceği açıktır.

Belediyelerde istihdamın temelini işçilik oluşturmaktadır. 2022 verilerine göre belediyelerde istihdamın yüzde 81,8'i işçilerden oluşmaktadır. İstihdamın yüzde 13,6'sı memur, yüzde 4,4'ü ise sözleşmeli personelden oluşmaktadır. Kamu istihdamının genelinde olduğu gibi belediyelerde de güvenceli kadroların daraltılmakta olduğu görülmektedir.

Memur sayısı düşerken sözleşmeli personel sayılarında hızlı bir yükseliş gerçekleşmiştir. 2019 yılında 19 bin 751 olan sözleşmeli personel sayısı 2022'de 34 bin 635'e yükselmiştir. Sürekli işçi sayıları ise 66 bin 182'den 52 bin 18'e gerilemiştir. Buna karşın belediye şirket işçilerinin sayısı 2019'da 475 bin 39 iken 2022'de 574 bin 763'e ulaşmıştır. Sürekli işçi sayısı yıllar içerisinde düşmesine karşın belediye şirketlerinde çalışan işçi sayısı artmıştır. Belediyelerde istihdamın 2019-2022 dönemindeki üç yıllık kısa zaman diliminde oldukça radikal bir dönüşüme uğradığı görülmektedir.

Belediye istihdamında memur statüsüne karşı sözleşmeli personelin, belediyede sürekli işçi statüsüne karşı da belediye şirket işçiliğinin arttığı görülmektedir. Bu durum kamudaki güvenceli kadroların daraltılarak yerine daha güvencesiz yeni statülerin yaygınlaştırılmakta olduğuna işaret etmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM BÖLÜŞÜM

3.1. ÜCRETLER VE ASGARI ÜCRET

Türkiye'deki ekonomik kriz ortamında tüm çalışanların ücretleri son yıllardaki yüksek enflasyon karşısında erimiş, gelir kaybı artmış ve her kesimden çalışanın alım gücü düşmüştür. Ücretler nominal bazda artarken reel ücretler giderek küçülmüştür.

Asgari Ücret

İşçinin emek gücünün karşılığı/değeri olarak elde ettiği gelirin adı ücrettir ve ücret, küresel ekonomik ve siyasal ilişkilerden, milli gelir düzeyi, gelir dağılımı, işsizlik, istihdam, asgari ücret, enflasyon, alım gücü, büyüme gibi makroekonomik göstergelerden ve sendikaların gücünden etkilenir. Bununla birlikte emek gücünün değerinin belirlenmesi, işçinin ve ailesinin yaşamsal, toplumsal ve kültürel ihtiyaçları ile işçinin nitelik kazanması için gerekli olan ihtiyaçlarının karşılanmasına bağlıdır (Erdoğan, 2013).

İşçinin emek gücünün karşılığı belirlenirken Endüstri Devrimi'nin getirdiği ağır çalışma koşullarında ücrete yönelik hiçbir müdahale olmaması esas alınmıştı. Ancak bu dönemde ortaya çıkan uzun, ucuz ve ağır şartlarda çalışma koşullarına ve bu koşulların ortaya çıkardığı sosyal sorunlara karşı yükselen işçi mücadelesinin sonucunda devletin çalışma hayatına müdahalesi ortaya çıkmış ve asgari ücret, işçi sınıfının uzun mücadeleleri sonucunda kazanılmıştır (Yolvermez, 2020).

Son yıllarda ücretlerin en önemli boyutunu asgari ücret oluşturmaktadır. Asgari ücret, işçinin kendisinin ve ailesinin ülkenin ekonomik ve sosyal koşullarına uygun geçinmesini sağlayacak alt limit ücreti tarif eder. Ancak Türkiye’de ve dünya genelinde birçok işçi yasal asgari ücretin altında gelir elde etmektedir. Asgari ücretin uygulama alanları ve hesaplama yöntemleri ülkeden ülkeye değişmekle birlikte birçok ülkede asgari ücret uygulaması vardır. ILO’ya üye devletlerin yüzde 90’ında asgari ücret uygulaması bulunmaktadır. Ancak dünya genelinde tahmini 327 milyon kişinin yani tüm çalışanların yüzde 19’unun ücreti, asgari ücret düzeyinde veya daha altında ödenmektedir. Bununla birlikte 266 milyon ücretli çalışanın yani tüm ücretlilerin yüzde 15’inin ise saatlik asgari ücretin altında gelir elde ettiği ILO (2021c) raporlarında açıklanmıştır.

ASGARI ÜCRETİN ULUSLARARASI İLKELERİ

BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi

“Çalışan herkesin, kendisine ve ailesine insanlık onuruna yaraşır bir yaşam sağlayan ve gerektiğinde her türlü sosyal koruma yolları ile de desteklenen adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır.” “Herkesin gerek kendisi gerekse ailesi için, yiyecek, giyim, mesken, tıbbi bakım, gerekli sosyal hizmetler dahil olmak üzere sağlığı ve refahını temin edecek uygun bir hayat seviyesine ve işsizlik, hastalık, sakatlık, dulluk, ihtiyarlık veya geçim imkânlarından iradesi dışında mahrum bırakacak diğer hallerde güvenliğe hakkı vardır.”

BM Ekonomik, Sosyal Kültürel Haklar Sözleşmesi

“Bu Sözleşme’ye Taraf Devletler, herkesin adil ve elverişli çalışma koşullarından yararlanmak hakkını kabul ederler. Bu hak özellikle şunları güvence altına alır: (a) Bütün işçilere emeklerine karşılık, asgari olarak; (i) Adil ücretler ve eşit işlere, hiç bir ayırım yapılmaksızın eşit ödeme, özellikle kadınlara, kendilerine sunulan çalışma koşullarının erkeklerin koşullarından daha aşağı olmayacağı ve aynı iş için aynı ücreti alacakları konusunda güvence verilmesi; (ii) Bu Sözleşme’nin hükümlerine uygun olarak, kendilerine ve ailelerine saygın bir yaşam düzeyi sağlayacak bir ücret verilmesi; (b) Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları; (c) Herkese, işyerinde uygun bir üst kademeye yükselmeye eşit olanak ve bu yükselmenin yalnızca kıdem ve yeterlilik esaslarına göre yapılması; (d) Dinlenme, boş zaman, çalışma saatlerinin makul ölçülerde sınırlanması, ücretli dönemsel tatiller ve resmî tatillerde ücret verilmesi.”

Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı (ASŞ)

“Tüm çalışanların, kendileri ve ailelerine iyi bir yaşam düzeyi sağlamak için yeterli adil bir ücret alma hakkı vardır.”

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)

“Asgari ücretin tespitinde işçilerin ve ailelerinin ihtiyaçları, ülkedeki genel ücret seviyesi, hayat pahalılığı, sosyal güvenlik yardımları ve diğer sosyal grupların görece yaşama standartları dikkate alınmalıdır.”

Kaynak: DİSK-AR

Türkiye’de asgari ücret hem miktar hem de artış hızı olarak dünya genelinin oldukça altındadır. Dünya genelinde asgari ücretin değişimi yıllık ortalamada yaklaşık yüzde 3-4 seviyesindeyken bu oran Türkiye’de yüzde eksi (-)1 olarak gerçekleşmiştir (Tablo 3.1).

Tablo 3.1. AB Ülkelerinde, ABD ve Türkiye’de Asgari Ücret (2012-2022) (Avro) (Yüzde)

Ülke	Temmuz 2012 Aylık Asgari Ücret (Avro)	Temmuz 2022 Aylık Asgari Ücret (Avro)	2012-2022 Arası Yıllık Ortalama Değişim (%)
Lüksemburg	1.801	2.313	2,5
Belcika	1.472	1.842	2,3
İrlanda	1.462	1.774	2
Hollanda	1.456	1.756	1,9
Almanya (*)	:	1.744	
Fransa	1.425	1.645	1,4
ABD	998	1.210	1,9
İspanya	748	1.166	4,5
Slovenya	763	1.074	3,5
Yunanistan	684	831	2
Portekiz	566	823	3,8
Malta	685	792	1,5
Litvanya	232	730	12,1
Cekya	312	655	7,7
Estonya	290	654	8,5
Slovakya	327	646	7
Polonya	353	642	6,2
Hirvatiistan	374	622	5,2
Romanya	157	516	12,6
Macaristan	323	503	4,5
Letonya	287	500	5,7
Sirbiistan	234	402	5,6
Türkiye	412	374	-1
Bulgaristan	148	363	9,4
Arnavutluk	152	268	5,8

Kaynak: DİSK-AR

Türkiye’de asgari ücretin ekonomik ve toplumsal anlamı değişmektedir. DİSK-AR tarafından hazırlanan 2023 Asgari Ücret Araştırması raporuna göre, işçinin kendisinin ve ailesinin geçimi için gerekli en az ücreti ifade etmesi gereken asgari ücret Türkiye’de artık ortalama ücreti ifade eder hale gelmiştir. 10 milyon civarında işçi asgari ücret civarında ücretle çalışmaktadır ve diğer emek gelirlerinin asgari ücretten daha az artırılması tüm ücretleri ve emek gelirlerini asgari ücrete yaklaştırmaktadır. Bunun sonucu olarak genel ücretler düzeyi de oldukça düşük seyretmekte ve asgari ücret tüm ücret politikasını baskılayan en önemli unsur haline gelmektedir (Tablo 3.2).

Tablo 3.2. Türkiye’de Asgari Ücret ve Diğer Emek Gelirleri (2002-2022)

	2002 Aralık	2022 Temmuz	Artış (Kat)
Net Asgari Ücret (AÜ)	184	5.500	29,8
En düşük memur maaşı	392	8.032	20,5
Ortalama memur maaşı	578	9.385	16,2
Ortalama işçi emekli aylığı	276	4.643,9	16,8
Ortalama esnaf emekli aylığı	261	4.817	18,5
Ortalama memur emekli aylığı	502	6.623	13,2
Ortalama kamu işçisi ücreti (aylık)	1.012	13.564	13,4

Kaynak: DİSK-AR

Bununla birlikte, geçim için en alt limiti tarif eden asgari ücret ile yaşayanların oranı genellikle nüfusun küçük bir bölümünü kaplar. AB ülkelerinin çoğunda Asgari ücretin yüzde 10 altı ve yüzde 10 üzeri düzeyinde bir ücretle çalışanların oranı genellikle yüzde 3-4 civarındadır. En yüksek oran yüzde 21 ile Romanya’dadır. Türkiye’de ise bu oran yüzde 57’ye ulaşmıştır (Tablo 3.3). Çalışanların yarısından fazlası en alt ücret olan asgari ücretle çalışmaktadır. Türkiye toplumu bir asgari ücretliler toplumu haline gelmiştir.

Tablo 3.3. AB Ülkelerinde ve Türkiye’de Asgari Ücret Civarında Çalışanların Oranı (2021) (Yüzde)

Ülke	Asgari Ücret Civarında Çalışanların Oranı (Yüzde)
Hollanda	3
Danimarka	3
Belçika	3
İsveç	3
Avusturya	4
Yunanistan	4
Çekya	4
İspanya	5
Slovenya	5
Almanya	5
Finlandiya	5
Malta	6
Estonya	7
Lüksemburg	8
Fransa	8
Letonya	9
Kıbrıs	9
AB-Ortalama	9
Hırvatistan	10
İrlanda	11
Litvanya	13
Bulgaristan	14
Polonya	17
Portekiz	20
Macaristan	20
Romanya	21
Türkiye	57

Kaynak: DİSK-AR

Asgari ücretli çalışan oranının bu denli yüksek olması nedeniyle asgari ücret Avrupa ülkelerine göre Türkiye’de çok daha yaşamsal bir konudur. Türkiye’de çalışanların yarısından fazlası asgari ücretli iken geçinmek için alt limit olan asgari ücrette yıllık artış oldukça yetersizdir. Özellikle 2020 sonrasında şiddeti giderek artan enflasyon karşısında asgari ücret hızla erimektedir. Bu nedenle 2022 yılı asgari ücreti ilk olarak yüzde 50,5 oranında artırılmış, yüksek enflasyon ortamında bu artışın reel bir karşılığı olmayınca Temmuz 2022’de yüzde 30’luk ek bir artış daha gerçekleştirilerek asgari ücret net 5 bin 500 TL’ye yükseltilmiştir. Yine de enflasyonun büyümesi ve ekonomideki dengesizlikler, ücretin henüz işçinin cebine girmeden erimesine neden olmuştur.

3.2. BORÇLULUK VE GELİR DAĞILIMI

İktidarın yanlış ekonomi politikaları ve siyasal baskılarıyla birlikte Türkiye’de özellikle son yıllarda ekonomik ve toplumsal alanda giderek yönetilemez bir bunalım açığa çıkmıştır. Bu bunalım yüksek enflasyon, toplumun geniş kesimlerine yayılan derin yoksulluk, kitleselleşmiş işsizlik ve güvencesizlik, büyük gelir adaletsizliği, artan borçluluk ve toplumsal yaşamın erozyonu gibi sorunlarla kendini göstermektedir. Türkiye, 2013 yılından beri yayınlanan Dünyanın En Kırılgan Beş Ekonomisi listesinde her yıl düzenli olarak yer almaktadır. Bu durum 2021 ve 2022 yılları için de değişmemiş, Türkiye her iki yılda da dünyanın en kırılgan beş ekonomisi içinde yer almıştır. Kırılgan ekonomiye sahip olmak yüksek enflasyon, zayıf büyüme, yüksek dış açık ve sıcak paraya olan yüksek bağımlılık anlamına gelmektedir. 2021 ve 2022

yıllarında ekonomide öne çıkan en kritik iki eğilim yüksek enflasyon ve TL'deki değer kaybına bağlı olarak döviz kurlarının şiddetli yükselişidir. 2021 yılında Türk Lirası Dolar karşısında yüzde 44,3 değer kaybederek son yılların en yüksek değer kaybını yaşamıştır. Benzer süreç 2022'de de devam etmiş ve Türk Lirası'nda yüzde 35'lik değer kaybı gerçekleşmiştir. Dünyada ise 50 ülke ekonomisi içinde Türkiye, Arjantin ve Mısır'ın ardından parası en çok değer kaybeden üçüncü ülke olmuştur¹. Bu süreçte işsizlik, borçluluk ve hayat pahalılığı ciddi oranlarda artmıştır.

Buna karşın TÜİK'in (2022, 2023) verilerine göre Türkiye ekonomisi 2021 yılında yüzde 11,4 oranında büyürken, 2022 yılında bu oran yüzde 5,5'e düşmüştür. Kişi başına milli gelir ise 2021'de 86 bin 144 TL (9 bin 632 dolar) olurken, 2022 yılında bu rakam 176 bin 651 TL'ye (10 bin 659 dolar) ulaşmıştır. Rakamlar incelendiğinde kişi başına milli gelirdeki artışın TL bazında iki katından fazla olduğu gözlenirken dolar cinsinden anlamlı bir artış gerçekleşmediği görülmektedir. Bu durum TL'deki değer kaybına bir kez daha işaret etmektedir. Eurostat verilerine² göre 2021 yılında Avrupa Birliği'nde ortalama kişi başına gelir 32 bin 617 dolar olmuştur. Türkiye'nin kişi başına milli gelirin ise bu oranın üçte biri kadar olduğu görülmektedir. Satın alma gücüne göre değerlendirildiğinde ise Türkiye 2021 yılında kişi başına milli gelirden Avrupa'da sondan altıncı ülke haline gelmiştir. Türkiye'nin gerisindeki ülkeler

ise Karadağ, Sırbistan, Kuzey Makedonya, Bosna-Hersek ve Arnavutluk olmuştur³.

IMF'nin (2023) Dünya Ekonomik Görünümü raporuna göre ise 2022 yılında kişi başına milli gelirden Türkiye bir basamak gerileyerek dünya genelinde 79. sıraya düşmüştür. Bu sıralamada Türkiye 2013 yılında 65. iken 10 yılda 14 basamak birden gerilemesi dikkat çekicidir. Bu sıra Türkiye'nin 1980'den beri geldiği en dip noktadır⁴. Bu rakamlar Türkiye'nin sergilediği vahim tabloyu netleştirmektedir.

Gelir Dağılımında Uçurum Büyüyor

Büyüme rakamları kadar bu rakamlardan hangi toplum kesimlerinin ne kadar pay aldığı da önemlidir. TÜİK verilerine göre işgücü ödemelerinin milli gelir içerisindeki payı 2020 yılında yüzde 33,0 iken bu oran 2021'de yüzde 30,1'e, 2022'de ise yüzde 26,3'e gerilemiştir. Dolayısıyla emeğin milli gelirden aldığı pay radikal biçimde düşmüştür. Buna karşın "işverenlerin/patronların" milli gelirden aldığı payı gösteren net işletme artığı/karma gelir payı ise 2020'de yüzde 49,4 iken 2021'de yüzde 52,5'e, 2022'de ise yüzde 53,7'ye sıçramıştır. Bu veriler işletmelerin kazandığı "fazla" ile ücretlilerin aldıkları pay arasında giderek derinleşen uçuruma işaret etmektedir (Grafik 3.1). TÜİK'in verilerine göre 2009'dan bu yana son 14 yıl içerisinde işgücü ödemelerinin payının en düşük olduğu yıl 2022 olmuştur. Bu verilere göre işçiler son üç yıl içerisinde milli gelirden aldıkları her 4 liranın 1'ini kaybetmişlerdir.

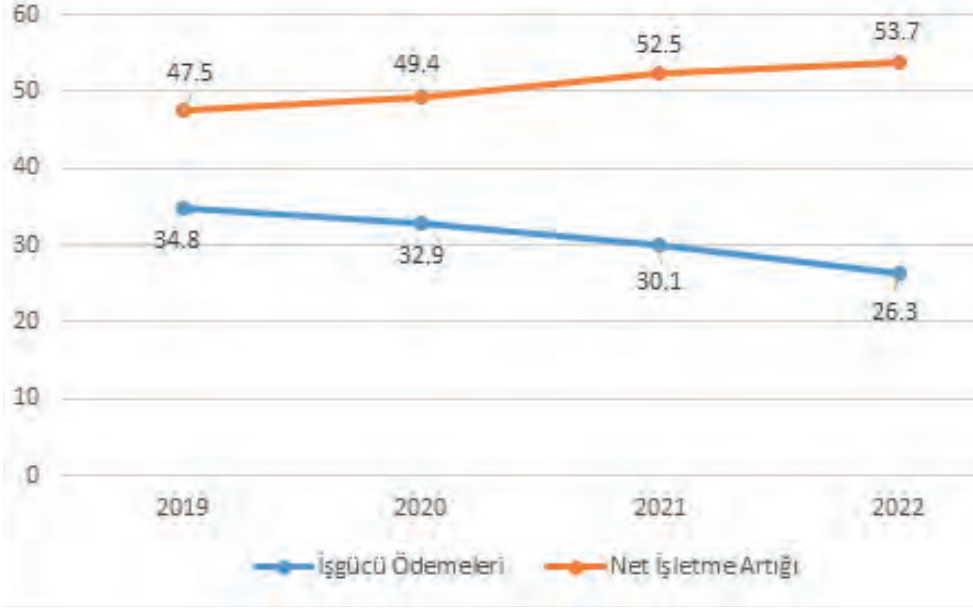
1 Bkz. <https://www.ekonomim.com/kose-yazisi/tl-kaybedenler-ligini-ilk-3te-tamamladi/679596>

2 Bkz. https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/search/-/search/estatsearchportlet_WAR_estatsearchportlet_INSTANCE_bH-Vzuvn1SZ8J?text=national+income+per&_estatsearchportlet_WAR_estatsearchportlet_INSTANCE_bHVzuvn1SZ8J_collection=&_estatsearchportlet_WAR_estatsearchportlet_INSTANCE_bHVzuvn1SZ8J_theme=

3 Bkz. <https://www.dunya.com/ekonomi/kisi-basina-milli-gelirde-avrupada-sondan-6nciyiz-haberi-677572>

4 Bkz. <https://www.dunya.com/kose-yazisi/imf-2022nin-kanesini-cikardi/691269#:~:text=Ancak%20T%C3%BCrkiye%2C%20ki%C5%9Fi%20ba%C5%9F%C4%B1na%20milli,en%20dip%20nokta%20anlam%C4%B1na%20geliyor.>

Grafik 3.1. Milli gelir içinde işgücüne yapılan ödemeler ve işletmelerin fazları (2019-2022)



Kaynak: TÜİK verilerinden görselleştirilmiştir.

Bu kapsamda Türkiye, bir önceki dönem olduğu gibi bu dönemde de gelir dağılımı eşitliğinde Avrupa'da yine son sırada yer almaktadır. Eurostat (2023)⁵ verilerine göre 2021 yılında Avrupa ülkelerinin Gini katsayısı ortalaması 0,302 iken, Türkiye'de bu rakam 0,426'dır. TÜİK (2023)⁶ verilerine göre ise 2022 yılında Türkiye'nin Gini katsayısı 0,423'tür. Bu sonuçlara göre Türkiye Avrupa'da gelirin en adaletsiz dağıldığı ülkedir (Grafik 3.2).

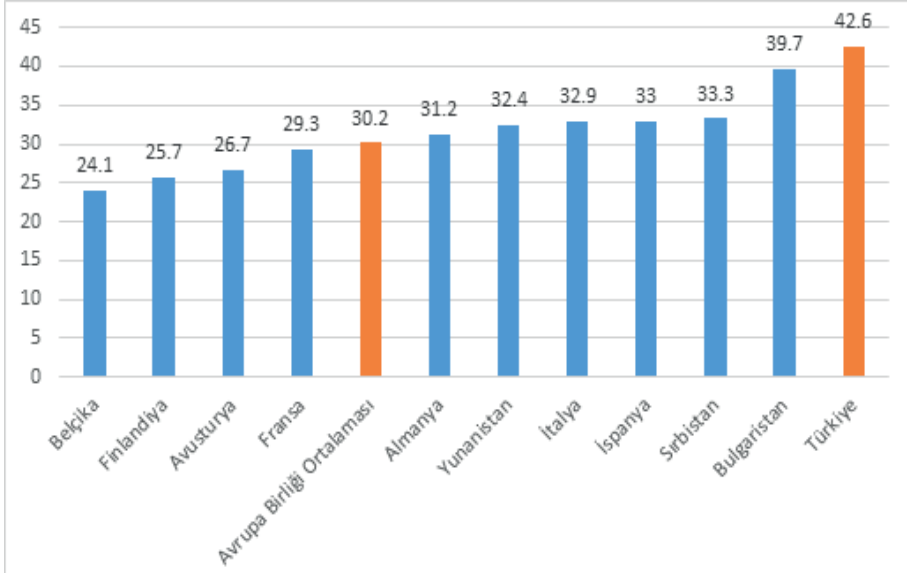
GİNİ KATSAYISI

Gini katsayısı, bir ülkede milli gelirin ülke vatandaşları arasındaki dağılımını ölçen istatistiksel bir hesaplama ve tüm ülkelerde gelir dağılımındaki eşitliği/eşitsizliği ölçmek için kullanılan en popüler yöntemdir.

Gini katsayısı, "sıfır" ile "bir" arasında değer alır. Gini katsayısının sıfır olduğu durumda ülkede milli gelir her bir birey tarafından eşit olarak paylaşılıyor, bir olduğunda ise ülkedeki tüm milli geliri sadece bir kişi kazanıyor anlamına gelir.

5 Bkz. <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tessi190/default/table>

6 Bkz. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Gelir-Dagilimi-Istatistikleri-2022-49745#:~:text=Gini%20katsay%C4%B1s%C4%B1%200%2C415%20olarak%20tahmin%20edildi&text=En%20son%20yap%C4%B1lan%20ara%C5%9Ft%C4%B1rma%20sonu%C3%A7lar%C4%B1na,ile%200%2C415%20olarak%20tahmin%20edildi>

Grafik 3.2. Avrupa ülkeleri içinde gelir dağılımı eşitsizliği (2022)

Kaynak: Eurostat verilerinden görselleştirilmiştir.

Gelir dağılımı eşitsizliği toplumda en zenginler ve en yoksullar arasındaki uçurumu daha da derinleştirmektedir. TÜİK (2022) verilerine göre, en zengin yüzde 20'lik gelir grubunun toplam gelirden aldığı pay 2021 yılında yüzde 46,7 iken bu oran 2022'de yüzde 48'e çıkmıştır. En yoksul yüzde 20'lik grubun aldığı pay ise 2021'de yüzde 6,1 iken, 2022 yılında yüzde 6,0'ya gerilemiştir (Tablo 3.4).

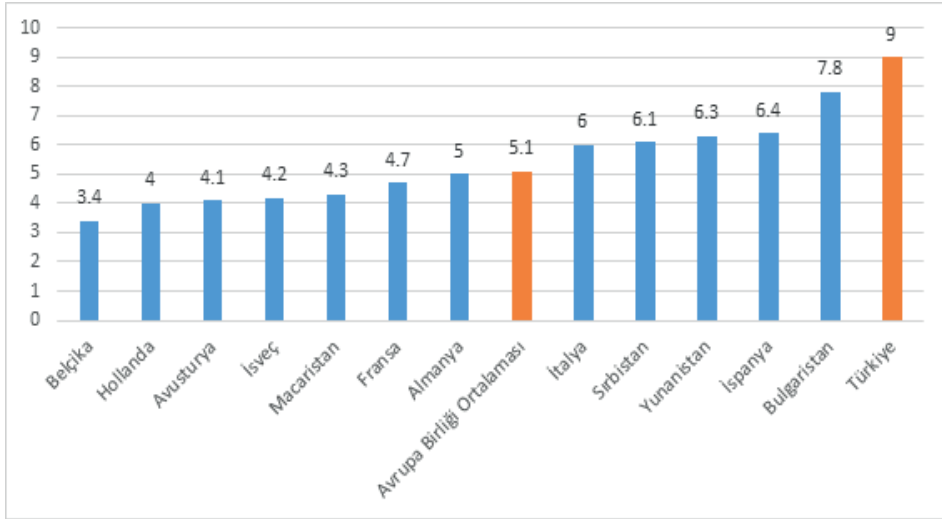
Tablo 3.4. Yıllara göre gelir gruplarının milli gelirden aldığı pay

Anket yılı	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Gelir referans yılı	2.012	2.013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Toplam	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
İlk %20 (En düşük)	6	6	6,1	6,2	6,3	6,1	6,2	5,9	6,1	6
İkinci %20	11	11	10,7	10,6	10,7	10,6	10,9	10,6	10,8	10,4
Üçüncü %20	15,2	15	15,2	15,0	14,8	14,8	15,2	14,9	15,1	14,7
Dördüncü %20	21	22	21,5	21,1	20,9	20,9	21,4	21,1	21,3	20,9
Son %20 (En yüksek)	47	46	46,5	47,2	47,4	47,6	46,3	47,5	46,7	48

Kaynak: TÜİK

Eurostat (2023)⁷ verilerine göre ise 2021 yılı itibariyle Türkiye’de en zengin ve en yoksul yüzde 20’lik gruplar arasındaki gelir eşitsizliği 9 kattır. Fransa’da en zengin yüzde 20’lik kesim en yoksul yüzde 20’lik kesimden 4,7 kat fazla kazanırken, Almanya’da 5, İspanya’da 6,4, Yunanistan’da ise 6,3 kat fazla kazanmaktadır. Bu oran AB ortalamasında 5,1’dir. Türkiye zengin ve yoksul arasındaki uçurumda da bir önceki döneme benzer şekilde Avrupa’da en kötü durumda olan ülkedir (Grafik 3.3).

Grafik 3.3. Avrupa ülkeleri içinde en yüksek ve en düşük gelir grupları arasındaki eşitsizlik oranı (2021)



Kaynak: Eurostat verilerinden görselleştirilmiştir.

Enflasyon Sarmalında Ücretler Eriyor, Yoksulluk Derinleşiyor

Gelir dağılımındaki eşitsizliğe paralel olarak enflasyon ve yoksullaşma da hızla artmakta, ortalama ücretler asgari ücrete yaklaşmaya devam etmektedir. Çelik (2022) tarafından “asgari ücret tuzağı” olarak adlandırılan bu duruma göre, ortalama ücretler her geçen gün asgari ücrete yaklaşmakta ve ücretlilerin çok büyük bölümü asgari ücretin yüzde 10 altında ya da üstünde ücretlerle çalışmaktadır. Türkiye bir yandan AB ülkeleri içinde asgari ücretle çalışanların oranının en yüksek olduğu, diğer yandan ise asgari ücretin en düşük olduğu ülke konumundadır. DİSK-AR’ın (2022) raporuna göre, ortalama memur maaşı 2002’de asgari ücretin yüzde 214 fazlası iken 2022’de yüzde 71 fazlasına gerilemiştir. Ortalama kamu işçisi ücreti ise 2002’de asgari ücretin yüzde 449 fazlası iken 2022’de yüzde 147’sine düşmüştür. Bu durum, ülkedeki genel ücretler seviyesinin giderek düştüğünü

7 Bkz. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ilc_pns4/default/table?lang=en

göstermesi bakımından çarpıcıdır.

Bu koşullarda enflasyon da giderek yükselmektedir. TÜİK⁸ (2023) verilerine göre, 2021 ve 2022 yılları arasında enflasyon yüzde 64,27 oranında artmıştır. Bu artış en çok konut (yüzde 79,83) ve gıda (yüzde 77,87) fiyatlarında kendini göstermiştir. Konut ve gıdadaki artış, genel enflasyon oranının oldukça üzerindedir (Grafik 3.4).

Grafik 3.4. Harcama gruplarına göre enflasyondaki yıllık değişim oranları (2022)



Kaynak: TÜİK

Genel-İş Araştırma Dairesi'nin⁹ (2022) verilerine göre bu dönemde Türkiye'de enflasyon AB ortalamasının 9 katına, OECD ortalamasının ise 8 katına ulaşmış bulunmaktadır. Toplumun büyük bölümü için başta nitelikli konut ve sağlıklı gıda olmak üzere temel yaşamsal mal ve hizmetlere ulaşmak giderek daha da zor hale gelmektedir.

2021-2022 döneminde enflasyona ilişkin bahsedilmesi gereken önemli bir başlık, gerçek enflasyon oranlarına ulaşmada yaşanan zorluktur. Bu yıllarda TÜİK, ENAG (Enflasyon Araştırma Grubu) ve İTO (İstanbul Ticaret Odası) olmak üzere üç farklı kurum enflasyon

Yüksek enflasyon ve düşük ücretler sarmalında yoksulluk da giderek artmakta, yakıcı boyutlara ulaşmaktadır. TÜİK (2023)¹⁰ verilerine göre 2020 yılında 17 milyon 691 bin olan yoksul sayısı 2022'de 18 milyon 30 bin kişiye ulaşmış, yoksulluk oranı ise yüzde 21,6

8 Bkz. [https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=T%C3%BCKeticiler-Fiyat-Endeksi-Aral%C4%B1k-2022-49651&dil=1#:~:text=T%C3%9C%C4%B0K%20Kurumsal&text=T%C3%9CFE'deki%20\(2003%3D100,%72%2C31%20olarak%20ger%C3%A7ekle%C5%9Fti.](https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=T%C3%BCKeticiler-Fiyat-Endeksi-Aral%C4%B1k-2022-49651&dil=1#:~:text=T%C3%9C%C4%B0K%20Kurumsal&text=T%C3%9CFE'deki%20(2003%3D100,%72%2C31%20olarak%20ger%C3%A7ekle%C5%9Fti.)

9 Bkz. <https://www.genel-is.org.tr/gelir-yasam-ve-yoksulluk-arastirma-bulteni,2,47262>

10 Bkz. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Yoksulluk-ve-Yasam-Kosullari-Istatistikleri-2022-49746>

olmuştur (Tablo 3.5). 2020 yılında yüzde 13,7 olan sürekli yoksulluk oranı ise 2022'de yüzde 14'e ulaşmıştır (Grafik 3.5). Bu verilere göre Türkiye'de her 5 kişiden biri yoksulluk içinde yaşamaktadır ve yoksulluk durumu giderek daha fazla kalıcı hale gelmektedir.

Tablo 3.5. Yıllara göre Türkiye'de yoksul sayısı ve yoksulluk oranları

Yıllar	Yoksul Sayısı	Yoksulluk Oranı
2020	17 milyon 691 bin kişi	21,9
2021	17 milyon 636 bin kişi	21,3
2022	18 milyon 30 bin kişi	21,6

Kaynak: TÜİK

Grafik 3.5. Yıllara göre sürekli yoksulluk oranı



Kaynak: TÜİK

Bununla birlikte TÜİK verilerinde ilk kez 2022 yılında hesaplanmaya başlanan ve 2023 yılında yayınlanan "yoksulluk veya sosyal dışlanma riski altında olanlar"ın oranı ise 2022 yılı için yüzde 32,6 olarak açıklanmıştır.¹¹ Göreli yoksulluk, maddi ve sosyal yoksulluk ve düşük iş yoğunluğu göstergelerinin en az birinden yoksun olma durumu olarak açıklanan bu kategoriye göre Türkiye toplumunda her üç kişiden biri yoksulluk veya sosyal dışlanma riski altında yaşamaktadır. Bu karamsar tablo içerisinde bir diğer büyük sorun ise çalışan yoksulluğudur. Çalışan yoksulluğu, gelir getirici bir işte çalışılıyor olmasına karşın yine

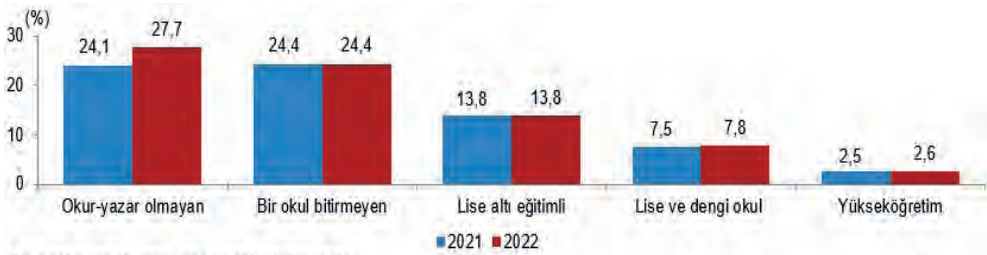
11 Bkz. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Yoksulluk-ve-Yasam-Kosullari-Istatistikleri-2022-49746>

de yoksulluk içerisinde olma durumudur. İnsanların çalışarak daha iyi bir yaşam kurma imkanlarının giderek azalmasına işaret eder. Eurostat (2023)¹² verilerine göre 2021'de AB'de çalışan yoksulluğu oranı yüzde 8,9 iken Türkiye'de bu oran yüzde 12,7 düzeyindedir. Bu oranla Türkiye, Avrupa'da çalışan yoksulluğunun en yüksek olduğu üçüncü ülkedir. Cinsiyete göre incelendiğinde ise Avrupa'da çalışan yoksulluğu kadınlarda yüzde 7,9, erkeklerde yüzde 9,8'dir. Türkiye'de ise bu oran kadınlarda yüzde 9,3 iken erkeklerde yüzde 14,2'dir. Bu veriler yoksulluk sorununun Türkiye için daha da yakıcı hale gelmekte olduğuna işaret etmektedir.

Eğitime Göre

Eğitim durumuna göre yoksulluk rakamları da çarpıcıdır. TÜİK (2023) verilerine göre, 2021 ve 2022 yıllarında eğitime göre yoksulluk oranlarında iyileşme yaşanmamış, bu oranlar ya yükselmiş ya da aynı kalmıştır. 2021 yılında okur-yazar olmayanların yüzde 24,1'i yoksul iken, bu oran 2022'de yüzde 27,7'ye yükselmiştir. Lise altı eğitimlilerde yoksulluk 2021 ve 2022 için yüzde 13,8 oranında seyrederek aynı kalmıştır. Yükseköğretim mezunlarında ise yoksulluk 2021'den 2022'ye yüzde 2,5'ten yüzde 2,6'ya çıkmıştır (Grafik 3.6).

Grafik 3.6. Eğitim durumlarına göre yoksulluk oranları (2021-2022)



Gelir referans dönemi bir önceki takvim yılıdır.

Kaynak: TÜİK

Aynı dönemde, maddi ve sosyal yoksunluk olarak adlandırılan ve derin finansal sıkıntıyı işaret eden yoksulluk türü de giderek artmaktadır. Maddi ve sosyal yoksunluk oranı 2021 yılında yüzde 18,1 iken 2022'de yüzde 16,6 olarak hesaplanmıştır. Bu oranlara göre Türkiye'de yaklaşık her on kişiden ikisi ciddi maddi ve sosyal yoksunluk içerisinde yaşamaktadır.

12 Bkz. <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesov110/default/table?lang=en>

MADDİ VE SOSYAL YOKSUNLUK ORANI

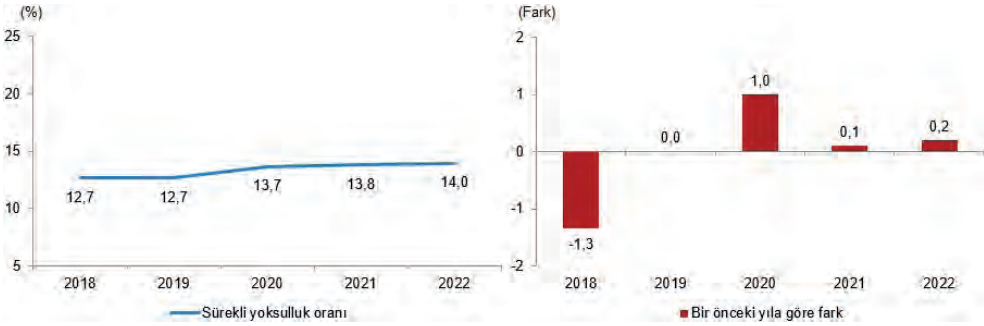
TÜİK hesaplamalarında daha önceki yıllarda “maddi yoksunluk” olarak tarif edilen kategori Eurostat verileriyle uyumlulaştırılmak için revize edilerek “maddi ve sosyal yoksunluk” biçimine dönüştürülmüştür.

Maddi ve sosyal yoksunluk; otomobil sahipliği, ekonomik olarak beklenmedik harcamaları yapabilme, evden uzakta bir haftalık tatil masrafını karşılayabilme, kira, konut kredisi ve faizli borçları ödeyebilme, iki günde bir et, tavuk, balık içeren yemek yiyebilme, evin ısınma ihtiyacını karşılayabilme ve yeni eklenen mobilyaları eskidiğinde değiştirebilme durumudur. Geçen yıllarda maddi yoksunluk tanımına dahil olan çamaşır makinesi, renkli televizyon ve telefon sahipliği yeni tanımdan çıkarılmıştır.

Bu kategoriye fert düzeyinde yeni eklenen değişkenler ise; eskimiş giysileri yerine yenisini alabilme, düzgün iki çift ayakkabıya sahip olabilme, ayda en az bir kez tanıdıkları ile toplanabilme, ücretli boş zaman faaliyetlerine katılabilme, kendini iyi hissetmek için bir miktar para harcayabilme ve kişisel amaçlı kullanım için internet sahipliği olarak belirlenmiştir. Bu 13 maddenin 7'sini karşılayamayanlar maddi ve sosyal yoksunluk içinde kabul edilmektedir.

Son yılda ve aynı zamanda önceki üç yıldan en az ikisinde yoksul olan fertleri ifade eden sürekli yoksulluk oranı da artmaktadır. TÜİK'in (2023) açıklamasına göre 2021 yılında yüzde 13,8 olan sürekli yoksulluk oranı 2022'de 0,2 puan artarak yüzde 14'e ulaşmıştır (Grafik 3.7).

Grafik 3.7. Sürekli yoksulluk oranları (2021-2022)



Kaynak: TÜİK

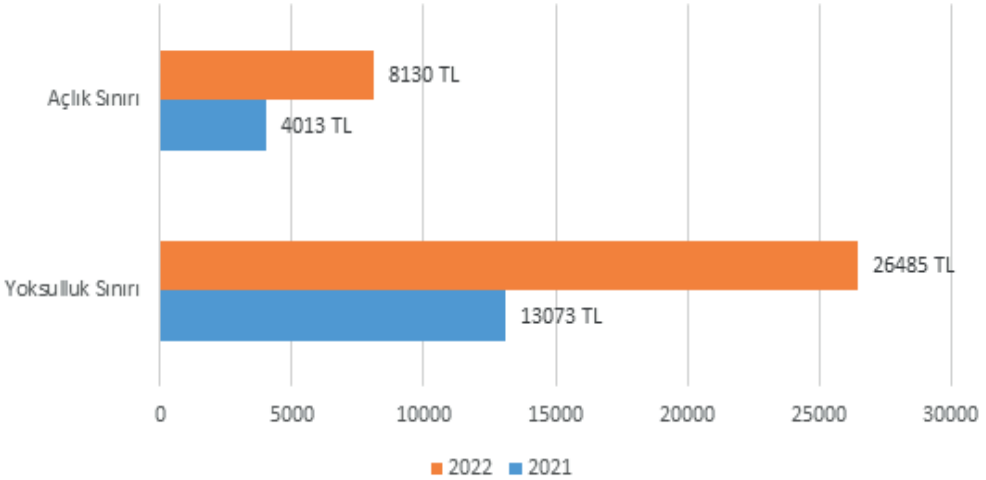
Açlık ve yoksulluk sınırı hesaplamaları da yoksulluğa ilişkin önemli veriler sunmaktadır. TÜRK-İŞ'in gerçekleştirdiği Açlık ve Yoksulluk Sınırı Araştırması'na göre, dört kişilik bir ailenin sağlıklı, dengeli ve yeterli beslenebilmesi için yapması gereken aylık gıda harcaması tutarı (açlık sınırı) Aralık 2021'de 4 bin 13 TL iken bu rakam Aralık 2022'de 8 bin 130 TL'ye yükselmiştir. Aynı şekilde gıda harcaması ile birlikte giyim, konut (kira, elektrik, su, yakıt), ulaşım, eğitim, sağlık ve benzeri ihtiyaçlar için yapılması zorunlu diğer aylık

harcamalarının toplam tutarı ise (yoksulluk sınırı) Aralık 2021'de 13 bin 73 TL iken bir yılda iki katı artarak Aralık 2022'de 26 bin 485 TL'ye ulaşmıştır (Grafik 3.8). Bekar bir çalışanın 'yaşama maliyeti' ise Aralık 2021'de aylık 4 bin 926 TL iken bir yıl sonra bu rakam yaklaşık 2,5 katı artarak 10 bin 610 TL'ye yükselmiştir.

AÇLIK VE YOKSULLUK SINIRI

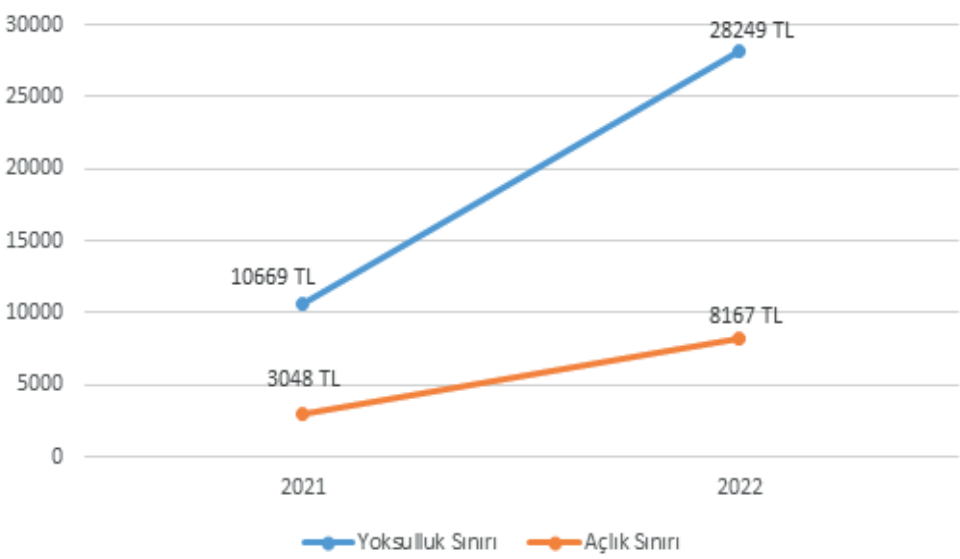
Açlık sınırı, 4 kişiden oluşan bir ailenin temel gıda ihtiyacı için harcadığı minimum giderdir. Açlık sınırı Dünya Sağlık Örgütü tarafından belirlenen standartlara göre hesaplanmaktadır. Açlık sınırı değerleri, çalışan ve biri 0-6 diğeri 6-15 yaş arası çocuğu olan 4 kişilik bir aileye göre hesaplanır. Aile üyelerinin alması gereken minimum kalorisinin ne kadar olduğu Dünya Sağlık Örgütü tarafından belirlenmiştir. Açlık sınırı, bir ailenin hayatta kalabileceği kaloriyi alması için güncel şartlarda gereken para miktarını temsil eder. Yoksulluk sınırı, 4 kişilik bir ailenin zorunlu harcamalarının minimum ne kadar olması gerektiğini hesaplayan değerdir. Yoksulluk sınırı, kira, ulaşım, su, elektrik, eğitim, giyim, iletişim, kültürel etkinlik gibi en temel ihtiyaçların gerçekleştirilmesi için gerekli olan para miktarını ifade eder.

Grafik 3.8. Yıllara göre açlık ve yoksulluk sınırı (TÜRK-İŞ)



Kaynak: TÜRK-İŞ verilerinden görselleştirilmiştir.

Birleşik Metal-İş Araştırma Merkezi'nin her yıl yaptığı Açlık ve Yoksulluk Sınırı Araştırması da vahim tabloyu göstermektedir. Buna göre, 2021'de 100 TL'yi geçen günlük beslenme maliyeti bir yılda iki katından fazla yükselerek 2022'de 270 TL'yi aşmıştır. Benzer şekilde, Kasım 2021'de 3 bin 48 TL olan açlık sınırı bir yılda iki kattan fazla artış göstererek Aralık 2022'de 8 bin 167 TL'ye ulaşmıştır. Yoksulluk sınırı da 2021'de 10 bin 669 TL, 2022'de ise 28 bin 249 TL olmuştur. Bir yıl gibi kısa bir sürede açlık ve yoksulluk sınırı rakamlarının yükselişi çarpıcıdır (Grafik 3.9).

Grafik 3.9. Yıllara göre açlık ve yoksulluk sınırı (Birleşik Metal-İş)

Kaynak: Birleşik Metal-İş verilerinden görselleştirilmiştir.

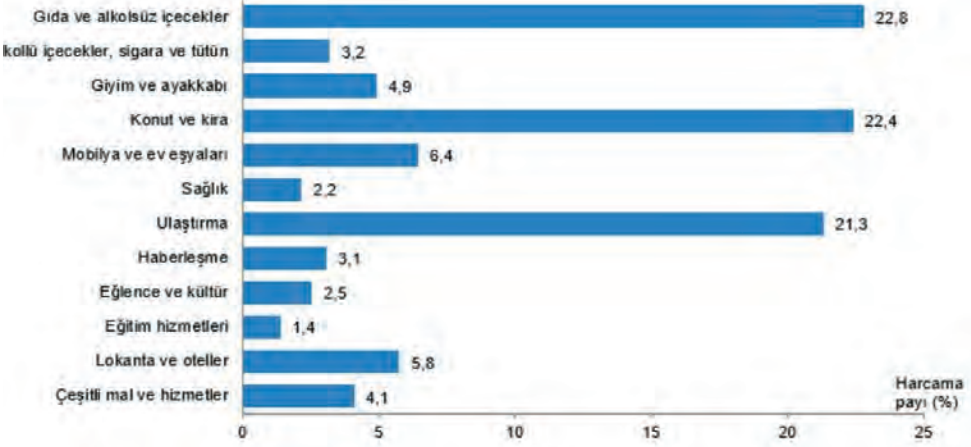
Tüketim ve Borçlanma: Gıda, Kira ve Ulaşım Döngüsü Bitmiyor

TÜİK (2023)¹³ Hanehalkı Tüketim Harcaması Araştırması sonuçlarına göre, fert başına aylık ortalama tüketim harcaması 2019 yılında 2 bin 465 TL iken bu rakam 2022'de 6 bin 259 TL'ye yükselmiştir. Bu harcama miktarı, ortalama ücretler ve asgari ücret seviyesi düşünüldüğünde borçlanmanın giderek büyüdüğünü ve zorunlu hale geldiğini işaret etmektedir.

2022 yılında Türkiye genelinde hanehalklarının tüketim amaçlı yaptığı harcamalar içinde en yüksek payı yüzde 22,8 ile gıda ve alkolsüz içecekler alırken, ikinci sırayı yüzde 22,4 ile konut ve kira harcamaları, üçüncü sırayı ise yüzde 21,3 ile ulaştırma harcamaları almıştır. Toplam tüketim harcamalarında en düşük paya sahip olan harcama türleri ise yüzde 1,4 ile eğitim, yüzde 2,2 ile sağlık hizmetleri ve yüzde 2,5 ile eğlence ve kültür harcamaları olmuştur. Dolayısıyla Türkiye'de hanehalklarının gelirlerini gıda, kira ve ulaşım için harcadıkları, yaşamdaki diğer ihtiyaçlar için neredeyse hiç kaynak ayıramadıkları görülmektedir (Grafik 3.10).

13 Bkz. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Hanehalki-Tuketim-Harcamasi-2022-49690>

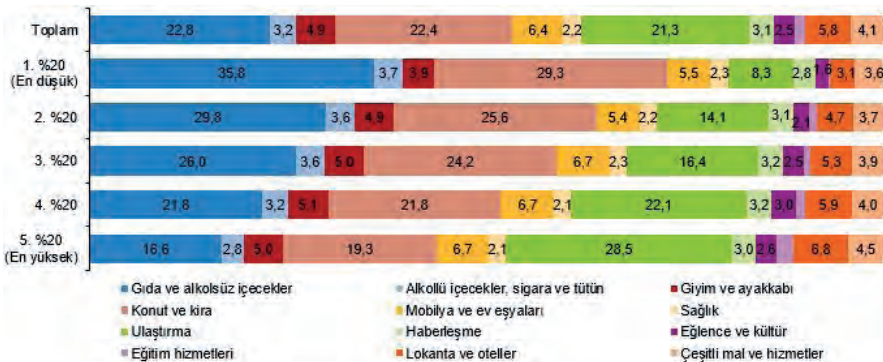
Grafik 3.10. Harcama Türlerine Göre Hanehalkı Harcamalarının Dağılımı (2022)



Kaynak: TÜİK

Toplam harcamalar içinde payı en fazla artan grup gıda ve alkolsüz içecekler kategorisi olmuştur. 2019 yılında 20,8 olan bu oran 2022'ye gelindiğinde yüzde 22,8'e yükselmiştir. 2022 itibariyle düşük gelirli haneler, yüksek gelirlilere göre gıdaya iki kattan daha fazla pay ayırmaktadır. En düşük yüzde 20'lik grupta yer alan hanehalkları, gıda ve alkolsüz içecek harcamalarına yüzde 35,8, konut ve kira harcamalarına yüzde 29,3, ulaştırma harcamalarına ise yüzde 8,3 pay ayırmıştır. En yüksek yüzde 20'lik grupta yer alan hanehalkları ise, gıda ve alkolsüz içecek harcamalarına yüzde 16,6, konut ve kira harcamalarına yüzde 19,3 ve ulaştırma harcamalarına ise yüzde 28,5 pay ayırmaktadır (Tablo 3.6).

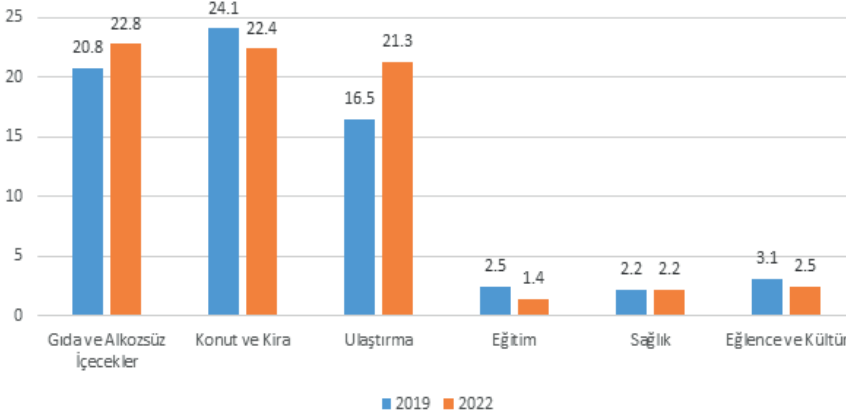
Tablo 3.6. Gelire göre sıralı yüzde 20'lik gruplarda tüketim harcamasının türlerine göre dağılımı



Kaynak: TÜİK

2019-2022 yılları arasındaki değişim harcamalardaki kısır döngüyü ve zorlanmayı daha net göstermektedir. Harcama kalemlerinde bu dönemde gerçekleşen değişim, son yıllarda artan enflasyonun hanelerin gıda ve ulaşım harcamalarını da ciddi boyutta arttırdığını, buna karşın eğitime ve kültüre ayırdıkları payın büyük oranda düştüğünü göstermektedir (Grafik 3.11).

Grafik 3.11. Hanehalkı Harcamalarının Yıllara Göre Durumu (2019-2022)



Kaynak: TÜİK verilerinden görselleştirilmiştir.

TÜİK (2022, 2023)¹⁴ verilerine göre, konut alımı ve konut masrafları dışında borç veya taksit ödemeleri olanların oranı 2021 yılında yüzde 63,7 iken bu oran 2022 yılında yüzde 59,4'e gerilemiştir. Bu ödemeler nüfusun yüzde 6,2'sine yük getirmezken yüzde 17,7'sine çok yük getirmektedir (Tablo 3.7).

Tablo 3.7. Seçilmiş Yaşam Koşulları Göstergeleri (2021-2022)

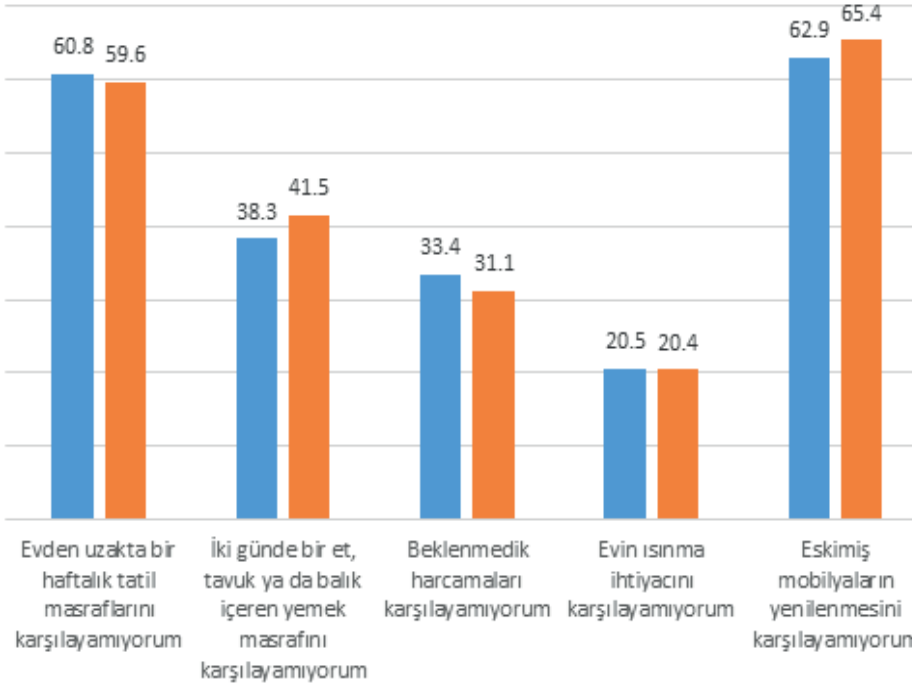
Yük getirme durumu	Borç veya taksit (Konut masrafları Ödemeleri dışında)		Konut masrafları	
	2021	2022	2021	2022
Çok yük getiriyor	23	18	19,6	17,2
Biraz yük getiriyor	34	36	55,2	57,7
Yük getirmiyor	7	6	25,2	25,1
Borç veya taksiti olmayanlar	36,4	41	-	-

Kaynak: TÜİK

14 Bkz. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Gelir-ve-Yasam-Kosullari-Arastirmasi-2021-45581> ve <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Yoksulluk-ve-Yasam-Kosullari-Istatistikleri-2022-49746#:~:text=Ge%C3%A7en%20y%C4%B1a%20g%C3%B6re%20konut%20al%C4%B1m%C4%B1,7'sine%20C3%A7ok%20y%C3%BCk%20getirdi.>

Hanelerin yüzde 59,6'sı evden uzakta bir haftalık tatil masraflarını, yüzde 41,5'i iki günde bir et, tavuk ya da balık içeren yemek masrafını, yüzde 31,1'i beklenmedik harcamaları, yüzde 20,4'ü evin ısınma ihtiyacını, yüzde 65,4'ü ise eskimiş mobilyaların yenilenmesini ekonomik olarak karşılayamadığını beyan etmektedir (Grafik 3.12).

Grafik 3.12. Hanelerin yaşam göstergelerini karşılayamama oranları

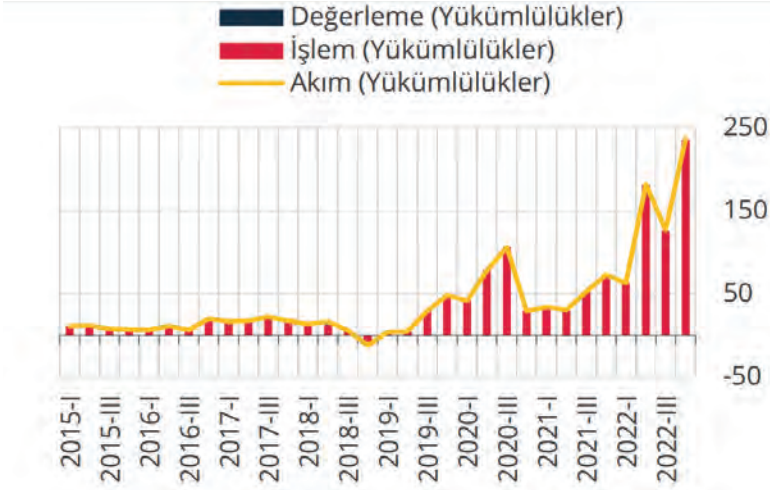


Kaynak: TÜİK verilerinden görselleştirilmiştir.

Bu verilere göre, her beş haneden biri ısınma gibi temel bir ihtiyacını karşılayamamakta, her on haneden dördünde et, tavuk ya da balık gibi gıdalar yeterli sıklıkta tüketilememekte, her beş haneden üçü ise tatil yapamamaktadır.

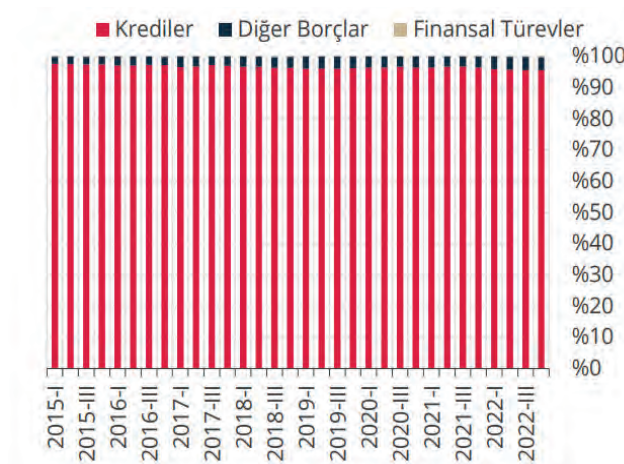
Bu tablo içerisinde borçlanma pratikleri de artmaktadır. Merkez Bankası (2022)¹⁵ verilerine göre 2021 Aralık-2022 Aralık arasındaki dönemde hane halklarının finansal yükümlülükleri (borçları) 236 milyar TL artmıştır. (Grafik 3.13).

15 Bkz. https://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/236daac8-9ac1-45d2-b4a9-d7a551759d74/Finansal+Hesaplar+Raporu_2022-IV.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-236daac8-9ac1-45d2-b4a9-d7a551759d74-ot.xVR1

Grafik 3.13. Hanehalkı finansal yükümlülükleri (2021-2022)

Kaynak: Merkez Bankası

2021 sonunda 1 trilyon TL'ye yaklaşan hanehalkı borçları Ekim 2022 itibariyle bu eşiği aşarak 1 trilyon 360 milyar TL'ye yükselmiştir. Hanehalklarının borç yükü 2002-2022 arasındaki 20 yılda 205 kat büyümüştür¹⁶. Bu radikal farkta enflasyonun etkisi büyüktür. Hanehalkı borçlarının neredeyse tamamı kredilerden oluşmaktadır (Grafik 3.14). Dolayısıyla toplumun büyük çoğunluğu ihtiyaçlarını giderebilmek için şiddetli bir borçlanma içerisinde yaşamaya devam etmektedir.

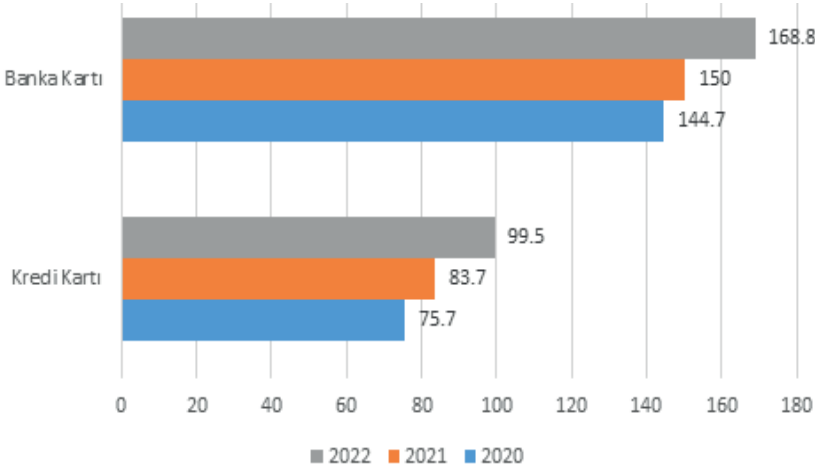
Grafik 3.14. Hanehalkı borçlarının dağılımı (2021-2022)

Kaynak: Merkez Bankası

16 Bkz. [https://www.dunya.com/ekonomi/hane-halkinin-borcu-14-trilyon-tl-haberi-679421#:~:text=2021%20sonunda%201%20trilyon%20liraya,kat\)%20oran%C4%B1nda%20bir%20b%C3%BCy%C3%BCme%20g%C3%B6r%C3%BCl%C3%BCyor.](https://www.dunya.com/ekonomi/hane-halkinin-borcu-14-trilyon-tl-haberi-679421#:~:text=2021%20sonunda%201%20trilyon%20liraya,kat)%20oran%C4%B1nda%20bir%20b%C3%BCy%C3%BCme%20g%C3%B6r%C3%BCl%C3%BCyor.)

Bankalar Arası Kart Merkezi'nin (BKM) (2023)¹⁷ açıkladığı veriler de borçlanmanın biçimi ve büyüklüğü hakkında önemli göstergeler sunmaktadır. 2022 yılında kredi kartı sayısı 2021'e göre yüzde 19 oranında artmış ve 99,5 milyona ulaşmıştır. Banka kartı sayısı ise yüzde 13 artarak 168,8 milyon olmuştur (Grafik 3.15).

Grafik 3.15. Türkiye'de yıllara göre kart sayıları (milyon) (2020-2022)



Kaynak: Bankalararası Kart Merkezi'nin verilerinden görselleştirilmiştir.

Garanti BBVA'nın gerçekleştirdiği Türkiye'de Kartlı Ödemeler 2022 araştırmasına¹⁸ göre, Türkiye'de kartlı ödemelerin toplam hanehalkı harcamaları içindeki payı 2021'de yüzde 40 iken bu oran 2022'de yüzde 42 seviyesine ulaşmıştır. Özellikle kredi kartı ile yapılan harcamalardaki artış dikkat çekicidir. Kredi kartı ile yapılan harcamalar 2022 yılında, bir önceki yıla göre yüzde 116'lık artışla 2 trilyon 954 milyar TL'ye yükselmiştir. Bu verilere göre hem banka kartı hem de kredi kartı kullanımında bir patlama yaşanmakta, bu patlama ise toplumdaki şiddetli borçlanma ihtiyacına işaret etmektedir.

3.3. Vergiler

Vergi, devletin kamu hizmetlerini finanse etmek amacıyla hukuki zor kullanma yetkisine dayalı olarak kişi ve kurumlardan karşılıksız olarak aldığı aynı ve nakdi ödentilerdir. Vergi toplamanın temel hedefi sadece devletin kamu harcamalarını finanse etmek değildir. Aynı zamanda vergi adaleti ve gelir dağılımı sorunu yaratmayan hakkaniyetli bir vergi sistemi de oluşturmaktır. Gelir dağılımındaki adaleti sağlamak maliye politikasının amaçlarından biriyken ülkemizde uygulanan vergi sistemiyle bu temel amaç alt-üst edilmektedir. Bütçe açığı arttıkça emekçiden alınan vergi yükü artmakta, emekçinin vergi yükü arttıkça da

17 Bkz. <https://bkm.com.tr/kart-sayilari/>

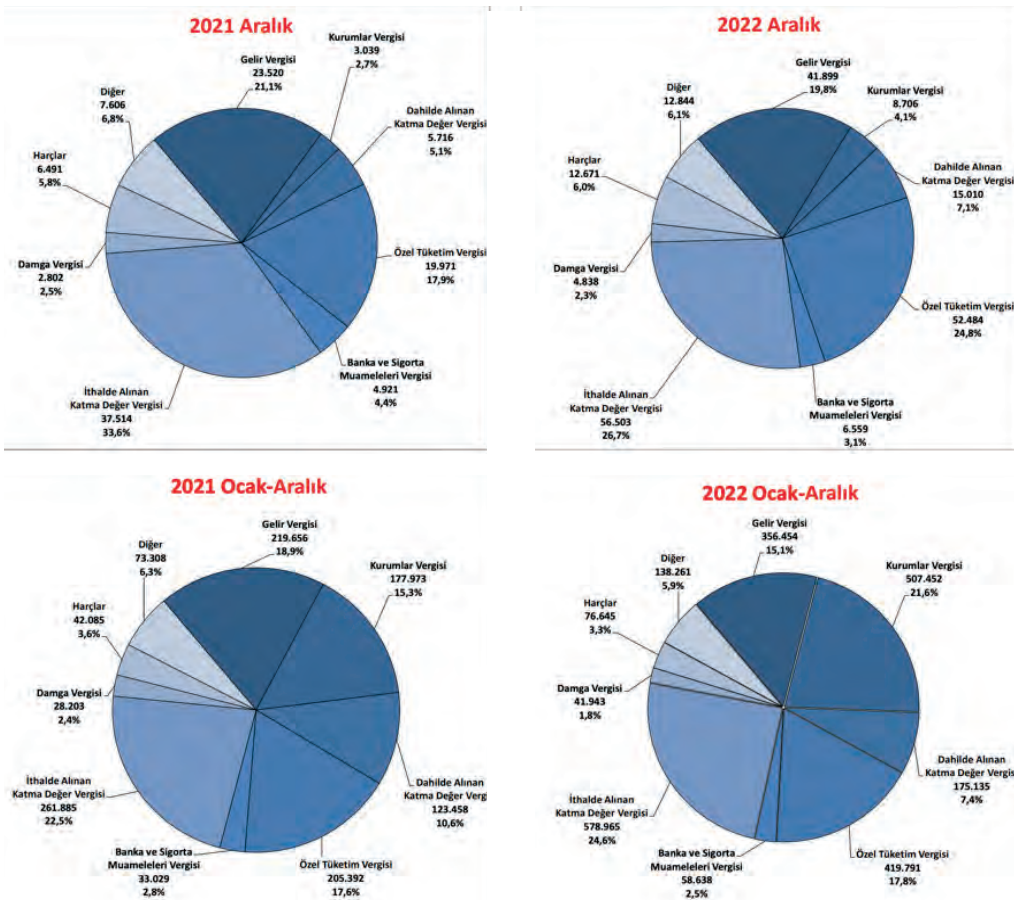
18 Bkz. <https://www.aa.com.tr/tr/sirkethaberleri/finans/turkiyede-kartli-odemeler-2022de-buyumeye-devam-etti/678233>

emek sömürsü ve bölüşümdeki adaletsizlik büyümektedir.

Vergi, devletin kişilere hemen seçilebilir bir karşılık sunmaksızın devlet egemenliğine ve yaptırım gücüne dayanarak elde ettiği iktisadi kaynaklardır. Kamu harcamalarını karşılamak amacıyla, kişilerden ve kuruluşlardan kanun yoluyla toplanır. Vergi yoluyla yurttaşların ekonomik ve sosyal yaşamı önemli oranda etkilenmektedir.

İşçiler açısından vergi adaletinin sağlanması ekonomik ve sosyal refahları için oldukça önemlidir. Vergide adalet yalnızca vergilerin toplanma sürecini değil, toplanan vergilerin nerelere, nasıl harcanması gerektiğini de içerir. "Vergide adalet" dendiğinde akla ilk gelen az kazananın az, çok kazananın çok vergi alınmasıdır. Ancak dünyanın en adaletsiz vergi sistemlerinden birine sahip olan Türkiye'de yıllardır bütün vergi yükü ücret geliri ile yaşam mücadelesi veren işçilerin omuzlarına yıkılmaktadır (Tablo 3.8)

Tablo 3.8. Vergi Gelirlerinin Dağılımı (2021-2022)



Kaynak: Hazine ve Maliye Bakanlığı

Ücretlerden alınan gelir vergisi adaletsizliğin kaynaklarından biridir. Ücretler ödenirken vergisi işveren tarafından kesilip vergi dairesine yatırılır. 2022 yılında yapılan düzenleme ile asgari ücretten gelir ve damga vergisi kesintileri kaldırılmıştır. Bununla birlikte diğer ücretliler için söz konusu kesintiler devam etmektedir. Bu kesintilerin yanı sıra ücretlerle yapılan tüketimler sırasında da dolaylı vergiler ödenmektedir.

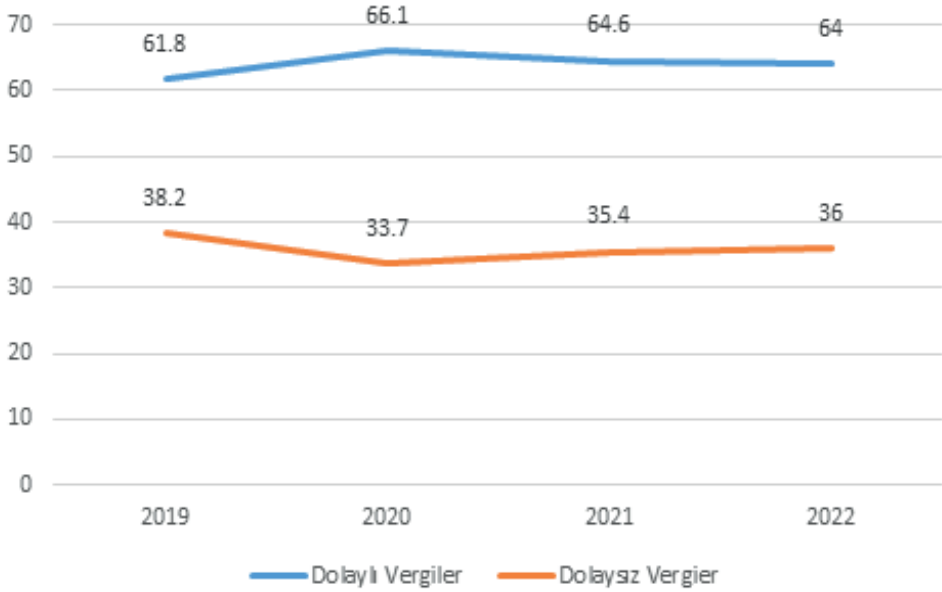
Dolaylı ve Dolaysız Vergi

Vergiler "dolaysız" ve "dolaylı" olarak ikiye ayrılır. Dolaylı vergiler, bir işlem üzerinden alınan vergilerdir. KDV veya ÖTV bunun tipik örnekleridir. Her ikisi de alım satım üzerinden alınır. Dolaylı vergiler, çoğunlukla farkında olmadan cebimizden çıkan vergi türleridir. Bir alışveriş yaptığımızda otomatik olarak ödediğimiz vergidir. Bu sayede vergi; satılan malın fiyatının içine gizlendiği ve hissedilmediği için işçi sınıfının vergiye karşı tepkisi de engellenmiş olur. Yani alışveriş yaptığımız marketin aynı zamanda devletin vergi tahsildarı olduğunu bilmeyiz. Bu yüzden dolaylı vergiler vergi ödeyenin sınıfsal konumuna göre, ya da ödeme gücüne göre alınmaz.

Dolaysız vergiler gelir, kazanç ya da servet üzerinden alınır. Burada bir işlem yapılmasına gerek yoktur. Gelir ya da kazancı elde etmiş olmak ya da servet sahibi olmak bu vergilerin alınma gerekçesidir. Gelir vergisi, kurumlar vergisi, veraset ve intikal vergisi, emlak vergisi dolaysız vergilerin örnekleridir. Bazı ülkelerde ayrıca servet vergisi alınır.

Dolaysız vergi, kazanç ve servet üzerinden alınan doğrudan vergilerdir. Gelir vergisi, kurumlar vergisi, veraset ve intikal vergisi, emlak vergisi dolaysız vergilerin örnekleridir. Dolaylı vergiler ise bir işlem üzerinden alınan vergilerdir. Alışveriş sırasında otomatik olarak ödenir. KDV veya ÖTV bunun örnekleridir. Bu yüzden dolaylı vergiler vergi ödeyenin sınıfsal konumuna göre ya da ödeme gücüne bakılmaksızın herkesten eşit alınır.

Bir ülkede dolaylı vergiler dolaysız vergilerden yüksek ise o ülkede vergi adaletsizliği ve toplumsal eşitsizlik vardır. Türkiye'de uzun süredir dolaylı vergi oranı dolaysız vergi oranına göre daha yüksektir. 1980'de dolaylı vergi oranı yüzde 37, dolaysız vergi oranı yüzde 63'tü. 2019 yılında ise dolaysız vergilerin oranı yüzde 38,2 iken dolaylı vergiler yüzde 61,8'e yükselmiştir. 2022'de doğrudan vergilerin oranı yüzde 36,1'e düşerken dolaylı vergilerin oranı yüzde 64'e yükselmiştir (Grafik 3.16).

Grafik 3.16. Yıllara göre vergi oranları

OECD verilerine göre, 2021 yılında Türkiye’de GSMH’nin yalnızca yüzde 3,03’ü gelir vergisi (doğrudan vergi) olarak toplanmıştır. Bu oran Almanya’da yüzde 10,52, ABD’de ise yüzde 11,20’dir. Buna göre Türkiye’de doğrudan gelirlerden alınan vergiler giderek azalmakta, vergi yükü gelir farklılıklarına bakılmadan çoğu ücretli olan toplumun üzerine yıkılmaktadır.

Gelir vergisi tarife dilimleri ve oranları adil biçimde düzenlenmediğinden çalışanların üzerindeki vergi yükü artmaktadır. Emekçilerin eline geçen net ücretler, ücretlerden alınan gelir vergisi nedeniyle özellikle yılın ikinci yarısından itibaren düşmektedir. Bu nedenle ağustos ve eylül aylarında temmuza göre daha düşük ücret alınmaktadır. Net ücretlerin yılın ikinci yarısından itibaren düşmesinin iki temel nedeni bulunmaktadır. İlki ücretlilere uygulanan gelir vergisi oranlarının yüksekliği, ikincisi ise vergi tarife dilimlerinin enflasyon, ücret artışları ve yeniden değerlendirme oranlarından az artırılmasıdır. Türkiye’de gelir vergisi dilimi belirlenirken ekonomik büyüme ve milli gelir artışı dikkate alınmadığı gibi tüketici enflasyonu (TÜFE) da dikkate alınmamaktadır. Bunun yerine bir yıllık dönemde ÜFE’deki ortalama artışı ifade eden Yeniden Değerleme Oranı (YDO) dikkate alınmaktadır. Vergi tarife dilimleri hangi gelir aralığında ne oranda vergi ödeneceğini gösterir. Yüksek gelir gruplarından daha yüksek vergi alınması için vergi tarife dilimlerinin gelir artışına paralel olarak atması gerekir. Ancak tarife dilimlerinin enflasyondan, ücret artışlarından veya yeniden değerlendirme oranından daha düşük artırılması düşük gelirli olanların daha fazla vergi ödemesine yol açmaktadır. Bununla birlikte, ücret gelirlerinin asgari ücret kadar kısmı gelir vergisinden istisna edilmiş olmasına rağmen istisna uygulamasının matrahtan indirim yerine vergiden indirim yoluyla yapılması, ücretli çalışanların asgari ücret vergi istisnasından gerektiği gibi yararlanamamasını beraberinde getirmektedir.

Nedir Bu YDO?

Yüksek enflasyon dönemlerinde Yeniden Değerleme Oranı toplumun her kesimini doğrudan etkilemektedir. Çünkü vergi, ceza, harç ve benzeri kalemlere ilişkin maktu tutarlardaki yıllık artışlarda YDO esas alınmaktadır. "Vergi Usul Kanununun mükerrer 298. maddesine göre; yeniden değerlendirme oranı, yeniden değerlendirme yapılacak yılın ekim ayında bir önceki yılın aynı dönemine göre Yurtiçi Üretici Fiyatları Genel Endeksi'nde (Yİ-ÜFE) meydana gelen ortalama fiyat artış oranıdır. Yeniden değerlendirme oranı Yİ-ÜFE verilerinden üretilmiş türev bir orandır".¹⁹ Harçlardan trafik cezalarına, motorlu taşıt vergisinden emlak vergisine, özel iletişim vergisinden emlak vergisine kadar pek çok kalemin yanı sıra gelir vergisi dilim sınırlarının her yıl artırılmasında da Gelir Vergisi Kanunu ve Vergi Usul Kanunu'nda düzenlenen, bir yıllık dönemde ÜFE'deki ortalama artışı ifade eden Yeniden Değerleme Oranı (YDO) dikkate alınmaktadır. Böylece maaş ve ücret artışları TÜFE'ye göre yapılan işçilerden ÜFE'ye göre gelir vergisi kesintisi yapılmaktadır (Tablo 3.9, 3.10)

Tablo 3.9. Gelir Vergisi Tarifesi (Ücretliler) (2021)

24.000 TL'ye kadar	15%
53.000 TL'nin 24.000 TL'si için 3.600 TL, fazlası	20%
130.000 TL'nin 53.000 TL'si için 9.400 TL (ücret gelirlerinde 190.000 TL'nin 53.000 TL'si için 9.400 TL), fazlası	27%
650.000 TL'nin 130.000 TL'si için 30.190 TL (ücret gelirlerinde 650.000 TL'nin 190.000 TL'si için 46.390 TL), fazlası	35%
650.000 TL'den fazlasının 650.000 TL'si için 212.190 TL (ücret gelirlerinde 650.000 TL'den fazlasının 650.000 TL'si için 207.390 TL), fazlası	40%

Kaynak: Hazine ve Maliye Bakanlığı

Tablo 3.10. Gelir Vergisi Tarifesi (Ücretliler) (2022)

32.000 TL'ye kadar	15%
70.000 TL'nin 32.000 TL'si için 4.800 TL, fazlası	20%
170.000 TL'nin 70.000 TL'si için 12.400 TL (ücret gelirlerinde 250.000 TL'nin 70.000 TL'si için 12.400 TL), fazlası	27%
880.000 TL'nin 170.000 TL'si için 39.400 TL (ücret gelirlerinde 880.000 TL'nin 250.000 TL'si için 61.000 TL), fazlası	35%
880.000 TL'den fazlasının 880.000 TL'si için 287.900 TL (ücret gelirlerinde 880.000 TL'den fazlasının 880.000 TL'si için 281.500 TL), fazlası	40%

Kaynak: Hazine ve Maliye Bakanlığı

Bilindiği üzere 2018 yılına kadar Bakanlar Kuruluna daha sonrasında ise Cumhurbaşkanına gelir vergisi dilim tutarlarını yeniden değerlendirme oranının yüzde 50'sine kadar artırma ve eksiltme yetkisi verilmiştir. Ancak bu yetki emekçilerin aleyhine kullanılmış, tarife dilimleri bir kez olsun yeniden değerlendirme oranının üzerinde artırılmamıştır. Dolayısıyla tüm ücretlilerin her yıl biraz daha erken üst vergi dilimine girdiği, aldıkları maaş-ücret zamlarının ceplerine girmeden vergi kesintisi ile geri alındığı, ücretlerinin yıl içinde azaldığı adaletsiz bir düzen yaratılmıştır. Gelir vergisi tarife dilimlerinin artışında Yeniden Değerleme Oranının birebir uygulanmaması sonucunda ilk bakışta “ yüzde 5'i geçmeyen kesirlerden ibaret küçük farklar” gibi gözükken adaletsizlik her yıl birikerek geldiğimiz noktada bir uçuruma dönüşmüştür. Geline nokta emekçiden alınan verginin meşruiyeti kalmamıştır. Çünkü dünyanın en adaletsiz vergilemesi gerçekleşmekte, az kazananın çok, çok kazananın ise az vergi alınmaktadır. Aynı zamanda, büyük bir çoğunluğu emekçiden alınan vergiler kamu yararına kullanılmamaktadır. Vergiler, sermayeye kaynak yapılmakta, ranta ayrılmakta ve israf ekonomisiyle tüketilmektedir (Tablo 3.11).

Tablo 3.11. Merkezi bütçe gelir vergisi istatistikleri (2020-2022)

Genel Devlet Toplam Gelir ve Harcamaları (GSYH'ya Oran)	(GSYH'ya Oran)					
	2020	2021	2022 (1)	2020	2021	2022 (1)
Vergiler	846.357.157	1.180.722.747	2.299.331.101	16,77	16,29	17,12
-Vasıtasız	265.728.594	403.875.239	860.343.958	5,26	5,57	6,41
-Vasıtalı	552.662.703	743.320.911	1.397.364.830	10,95	10,25	10,41
-Servet	27.965.860	33.526.596	41.622.313	0,55	0,46	0,31
Vergi Dışı Normal Gelirler	89.041.584	121.061.255	193.031.164	1,76	1,67	1,44
Faktör Gelirleri	262.048.872	341.626.886	559.038.236	5,19	4,71	4,16
Sosyal Fonlar	435.055.200	591.038.9 55	910.440.344	8,62	8,15	6,78
				0,00	0,00	0,00
TOPLAM	1.632.502.814	2.234.449.842	3.961.840.845	32,34	30,83	29,50
-Özelleştirme Gelirleri	4.738.282	5.723.061	6.000.000	0,09	0,08	0,04
TOPLAM GELİR	1.637.241.095	2.240.172.903	3.967.840.845	32,43	30,90	29,55
Cari Harcamalar	817.829.004	1.045.552.847	1.802.343.016	16,20	14,42	13,42
Yatırım Harcamaları	130.374.179	186.019.668	399.090.057	2,58	2,57	2,97
-Sabit Sermaye	128.039.260	183.324.503	392.955.776	2,54	2,53	2,93
-Stok Değişmesi	2.334.919	2.695.166	6.134.281	0,05	0,04	0,05
Transfer Harcamaları	887.191.854	1.199.235.333	2.198.282.128	17,57	16,54	16,37
-Cari Transferler	850.068.554	1.075.086.851	1.883.431.117	16,84	14,83	14,02
-Sermaye Transferleri	37.123.300	124.148.482	314.851.011	0,74	1,71	2,34
Stok Değişim Fonu	0	0	0	0,00	0,00	0,00
TOPLAM HARCAMA	1.835.395.037	2.430.807.848	4.399.715.201	36,36	33,53	32,76
BORÇLANMA GEREĞİ	198.153.941	190.634.945	431.874.356	3,93	2,63	3,22
Faiz Dışı Harcama	1.693.356.378	2.240.023.363	4.057.796.132	33,54	30,90	30,22
Faiz Ödemeleri	142.038.659	190.784.485	341.919.069	2,81	2,63	2,55
Faiz Hariç Borçlanma Gereği	56.115.283	-149.540	89.955.287	1,11	0,00	0,67
Özelleştirme Gelirleri	4.738.282	5.723.061	6.000.000	0,09	0,08	0,04
Özelleştirme Hariç Borçlanma Gereği	202.892.223	196.358.006	437.874.356	4,02	2,71	3,26
Faiz ve Özelleştirme Hariç Borç. Ger.	60.853.564	5.573.521	95.955.287	1,21	0,08	0,71

Kaynak: Hazine ve Maliye Bakanlığı

Vergi Adaletsizliği

Bir ülkede vergi adaletsizliği o ülkede uygulanan ekonomi politikalarının adil ve güvenilir olmadığını bir işarettir. Yaratılan toplam gelirin toplumun tüm kesimlerince adaletli olarak paylaşılmamasıdır. Vergi adaletinin görece sağlandığı ülkelerde toplumsal yapı, faaliyetler ve talepler daha demokratik bir ortamda gerçekleşmektedir. Vergi adaletsizliği halinde ise toplumun siyasi yapısında anti-demokratik uygulamalar ortaya çıkmaktadır.

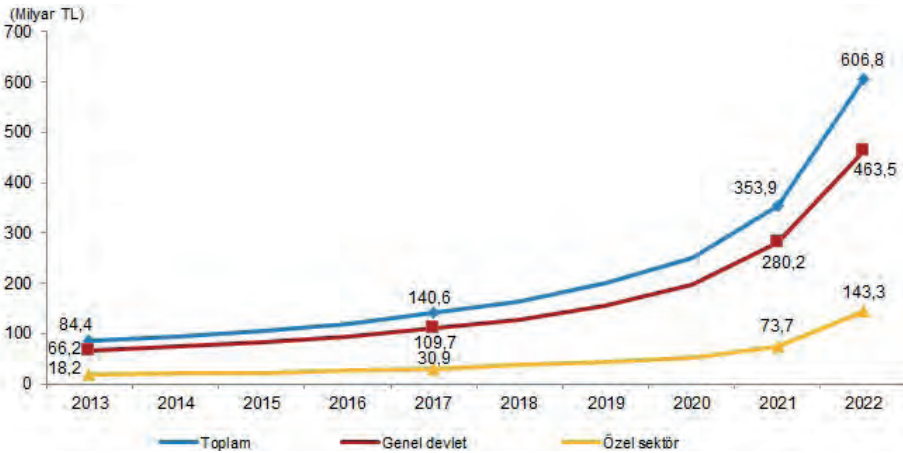
3.4 Sosyal Politika Uygulamaları

Türkiye’de sosyal politika alanında öne çıkan üç başlık bulunmaktadır: Sağlık, eğitim ve sosyal yardımlar. Sosyal politika alanlarında gerçekleşen harcamalar durumu gözler önüne sermektedir.

Sağlık Harcamaları ve Göstergeleri

Toplam sağlık harcaması 2021 yılında bir önceki yıla göre artarak 353 milyar 9 milyon TL’ye yükselmiştir. Genel devlet sağlık harcaması 280 milyar 2 milyon TL’ye ulaşmıştır. Özel sektör sağlık harcaması ise 73 milyar 7 milyon TL olarak tahmin edilmektedir. 2022 yılında ise toplam sağlık harcaması yüzde 71,5 oranında artarak 606 milyar 835 milyon yükselmiştir. Genel devlet sağlık harcaması yüzde 65,4 artarak 463 milyar 516 milyon TL’ye, özel sektör sağlık harcaması ise yüzde 94,4’lük bir artış oranı ile 143 milyar 319 milyon TL’ye ulaşmıştır (Grafik 3.17).

Grafik 3.17. Sağlık harcamaları (2013-2022)



Kaynak: TÜİK

2021 yılında toplam sağlık harcamalarının yaklaşık yüzde 79’u, 2022 yılındaysa yüzde 76,4’ü genel devlet bütçesinden karşılanmıştır. 2021’de sağlık harcamalarının yaklaşık yarısı (yüzde 47,2) Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu oran 2022’de yüzde

44,2'ye düşmüştür (Tablo 3.12). 2022 yılında sağlık harcamalarında merkezi devlet yüzde 31,6, hanehalkları yüzde 18,5 ve sigorta şirketleri yüzde 2,7'lik bir paya sahip olmuştur.

Tablo 3.12. Sağlık harcamaları (2021-2022)

(Milyon TL)

	2021	Pay (%)	2022	Pay (%)
Toplam sağlık harcaması	353 941	100	606 835	100
Genel devlet	280 220	79,2	463 516	76,4
Merkezi devlet	111 180	31,4	191 862	31,6
Mahalli idareler	1 975	0,6	3 668	0,6
Sosyal Güvenlik Kurumu	167 065	47,2	267 986	44,2
Özel sektör	73 721	20,8	143 319	23,6
Hane halkları	56 342	15,9	112 018	18,5
Sigorta şirketleri	9 330	2,6	16 562	2,7
Diğer (1)	8 050	2,3	14 738	2,4

Kaynak: TÜİK

Kişi başına sağlık harcaması ise 2020 yılında 2 bin 997 TL iken, 2021 yılında artarak 4 bin 206 TL'ye yükselmiştir. Bu oran 2022 yılında yüzde 69,8 artışla 7 bin 141 TL'ye çıkmıştır (Grafik 3.18). Son iki yılda kişi başına sağlık harcamalarında radikal bir yükseliş gerçekleştiği görülmektedir.

Grafik 3.18. Kişi başına sağlık harcaması (2013-2022)



Kaynak: TÜİK

Toplam sağlık harcamasının GSYİH'ye oranı 2020 yılında yüzde 5 iken, 2021 yılında yüzde 4,9, 2022 yılında ise yüzde 4 olmuştur (Tablo 3.13). Cari sağlık harcamasının GSYİH'ye oranı ise 2020 ve 2021 yıllarında yüzde 4,6, 2022'de ise yüzde 3,7 olarak gerçekleşmiştir. Hanehalkları tarafından tedavi, ilaç vb. amaçlı yapılan cepten sağlık harcamasının toplam sağlık harcamasına oranı 2021 yılında yüzde 15,9 iken bu oran 2022'de yüzde 18,5'e yükselmiştir. Hanehalklarının sağlık harcamalarındaki payının yalnızca bir yılda yüzde 15,9'dan yüzde 18,5'e yükselmesi dikkat çekicidir.

Tablo 3.13. Sağlık harcamalarına ilişkin temel göstergeler (2021-2022)

	2021	2022		
Toplam sağlık harcaması (Milyon TL)	353 941	606 835		
Kişi başına sağlık harcaması (TL)	4206	7 141	2022	Pay (%)
Toplam sağlık harcamasının gayrisafi yurt içi hasılaya oranı (%)	4,9	4,0	606 835	100,0
Cari sağlık harcamasının gayrisafi yurt içi hasılaya oranı (%)	4,6	3,7	463 516	76,4
Genel devlet sağlık harcamasının toplam sağlık harcamasına oranı (%)	79,2	76,4	191 862	31,6
Özel sektör sağlık harcamasının toplam sağlık harcamasına oranı (%)	20,8	23,6	3 668	0,6
Hane halkı cepten sağlık harcamasının toplam sağlık harcamasına oranı (%)	15,9	18,5	267 986	44,2
Özel sektör	73 721	20,8	143 319	23,6
Hane halkı	56 342	15,9	112 018	18,5
Sigorta şirketleri	9 330	2,6	16 562	2,7
Diğer (1)	8 050	2,3	14 738	2,4

Kaynak: TÜİK

Türkiye'de son otuz yılda hem sağlık hem de sosyal güvenlik ağı hizmetlerinin sağlıkta dönüşüm/reform adı altında piyasalaştırılmasının/özelleştirilmesinin sonuçları, Türkiye'de sektörlere göre hastane ve yatak sayılarına bakıldığında daha net görülmektedir (Tablo 3.14). Buna göre özel hastane sayıları kamu hastane sayılarına yetişmek üzeredir.

Tablo 3.14. Türkiye’de sektörlere göre hastane sayısı (2022)

İBBS-1	Sağlık Bakanlığı	Üniversite	Özel	Toplam
İstanbul	54	16	164	234
Batı Marmara	55	4	21	80
Ege	124	7	73	204
Doğu Marmara	81	4	54	139
Batı Anadolu	71	13	51	135
Akdeniz	85	8	87	180
Orta Anadolu	78	4	22	104
Batı Karadeniz	100	3	20	123
Doğu Karadeniz	70	1	12	83
Kuzeydoğu Anadolu	51	2	4	57
Ortadoğu Anadolu	62	3	17	82
Güneydoğu Anadolu	84	3	47	134
Türkiye	915	68	572	1.555

Kaynak: Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü

Sağlık Bakanlığı, üniversite ve özel hastanelerdeki yatak sayısına bakıldığında da sağlığın piyasalaşma süreci açıkça görülmektedir. 2022 yılında özel hastanelerdeki yatak sayısı, toplam yatak sayısının yüzde 21’ine denk gelmektedir (Tablo 3.15). Bu rakama, üniversite hastaneleri içinde yer alan özel hastaneler de dahil edildiğinde oran daha da artmaktadır. Hastane ve yatak sayılarına ek olarak hekimler ve sağlık çalışanlarına dönük veriler de dikkat çekicidir. Toplam hekim sayısı 2019 yılında 160.810 iken bu rakam 2022’de 194 bin 688’e ulaşmıştır. Toplam personel sayısı ise 1 milyon 350 bin 528’e yükselmiştir (Tablo 3.16). 2022 yılı itibarıyla Sağlık Bakanlığı hastanelerindeki hekim sayısı 116 bin 991 iken, özel hastanelerde bu rakam 35 bin 614’tür. Tabloda dikkat çeken bir nokta da diğer personel ve hizmet alımı kalemlerindeki personel sayısının kamuda 260 bini geçmiş olmasıdır. Bu durum kamuda kadro dışı çalışmaya işaret eden bir gösterge olarak değerlendirilebilir.

Tablo 3.15. Türkiye’de sektörlere göre yatak sayısı (2022)

İBBS-1	Sağlık Bakanlığı	Üniversite	Özel	Toplam
İstanbul	26.057	5.434	16.477	47.968
Batı Marmara	7.358	2.224	1.774	11.356
Ege	19.524	6.122	6.423	32.069
Doğu Marmara	15.232	3.029	4.801	23.062
Batı Anadolu	21.707	7.095	4.441	33.243
Akdeniz	18.336	5.919	8.105	32.360
Orta Anadolu	8.683	3.066	1.965	13.714
Batı Karadeniz	11.633	2.300	2.207	16.140
Doğu Karadeniz	7.207	831	1.272	9.310
Kuzeydoğu Anadolu	4.806	1.694	330	6.830
Ortadoğu Anadolu	8.464	3.081	1.438	12.983
Güneydoğu Anadolu	14.200	3.119	5.836	23.155
Türkiye	163.207	43.914	55.069	262.190

Kaynak: Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü

Tablo 3.16. Sağlık personelinin sektörlere ve ünvanlara göre dağılımı (2022)

	Sağlık Bakanlığı	Üniversite	Özel	Toplam
Uzman Hekim	50.289	14.795	30.516	95.600
Pratisyen Hekim	47.865	734	5.098	53.697
Asiştan Hekim	18.837	26.554	-	45.391
Toplam Hekim	116.991	42.083	35.614	194.688
Toplam Diş Hekimi	12.154	5.443	24.762	42.359
Eczacı	4.424	749	33.808	38.981
Hemşire	169.588	36.918	37.059	243.565
Ebe	55.942	981	2.709	59.632
Diğer Sağlık Personeli	153.362	23.360	55.939	232.661
Diğer Personel ve Hizmet Alımı	260.500	74.396	203.746	538.642
Toplam Personel	772.961	183.930	393.637	1.350.528

Kaynak: Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü

Personel sayıları kadar kişi başına düşen personel sayısı da sağıktaki vahim durumu göstermektedir (Tablo 3.17). 2022 yılı itibariyle 100 bin kişiye düşen hekim sayısı yalnızca 228'dir. Bu sayının 112'si uzman hekimken 63'ü pratisyen hekimdir. 100 bin kişiye düşen diş hekimi sayısı 50 iken, hemşire ve ebe sayısı ise 356'dır. Bu rakamlar sağıkta "giderlerse gitsinler" politikasının çarpıcı bir sonucu olarak değerlendirilebilir.

Eğitim Harcamaları ve Göstergeleri

Eğitim harcamalarının 2021 yılında 2020 yılına göre artarak 344 milyar 341 milyon TL'ye ulaştığı, 2022 yılındaysa yüzde 69,3 artarak 587 milyar 438 milyon TL olduğu görülmektedir. Eğitim harcamalarının GSYİH içindeki payı 2021 yılında yüzde 4,8 iken 2022 yılında bu oran yüzde 3,9'a düşmüştür. Devlet eğitim harcamasının GSYİH içindeki payı ise 2020 yılında yüzde 4 iken, bu oran 2021 yılında yüzde 3,4'e, 2022 yılında ise yüzde 3,1'e gerilemiştir (Tablo 3.18 ve Grafik 3.19).

Tablo 3.17. Ünvanlara göre 100.000 kişiye düşen personel sayısı (2022)

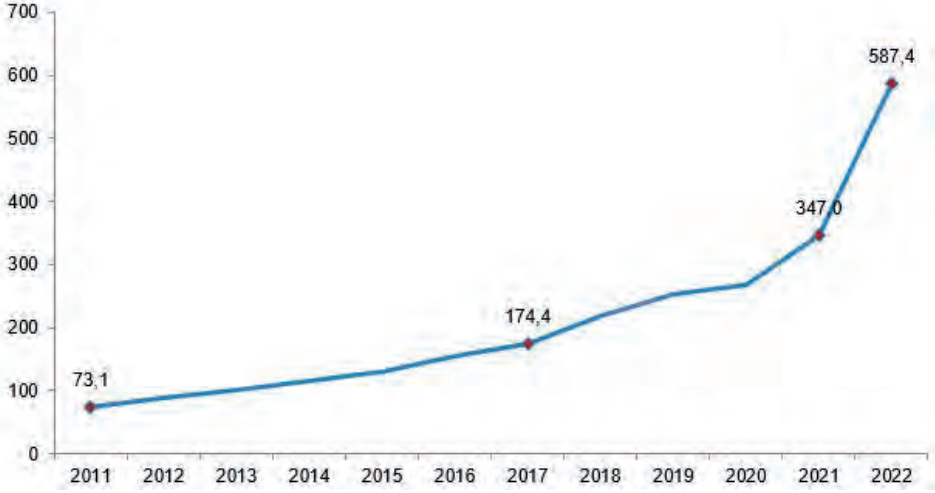
İBBS-1	Uzman Hekim	Pratisyen Hekim	Toplam Hekim	Toplam Diş Hekimi	Eczacı	Hemşire ve Ebe
İstanbul	151	57	284	69	49	321
Batı Marmara	98	68	201	42	45	370
Ege	121	61	234	52	49	358
Doğu Marmara	101	58	202	47	42	333
Batı Anadolu	157	56	346	65	52	433
Akdeniz	102	63	203	49	50	337
Orta Anadolu	87	67	196	43	45	393
Batı Karadeniz	92	75	197	42	44	402
Doğu Karadeniz	94	80	209	42	46	428
Kuzeydoğu Anadolu	79	77	186	31	34	387
Ortadoğu Anadolu	82	71	181	32	34	395
Güneydoğu Anadolu	69	65	151	28	37	295
Türkiye	112	63	228	50	46	356

Kaynak: Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü

Tablo 3.18. Eğitim harcamaları temel göstergeleri, 2021-2022

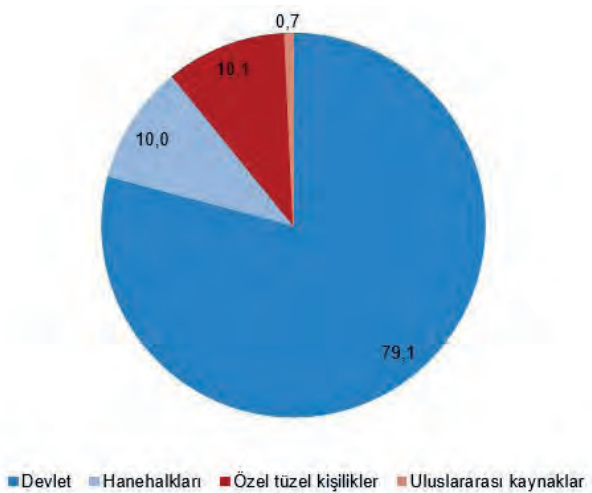
	2021 (r)	2022
Toplam eğitim harcaması (Milyon TL)	347 066	587 438
Öğrenci başına eğitim harcaması (TL)	15 622	25 143
Eğitim harcamasının GSYH içindeki pay (%)	4,8	3,9
Devlet eğitim harcamasının GSYH içindeki pay (%)	3,5	3,1
Toplam eğitim harcaması (Milyon \$)	38 990	35 401
Öğrenci başına eğitim harcaması (\$)	1755	1515

Kaynak: TÜİK

Grafik 3.19. Toplam eğitim harcaması (2011-2022)

Kaynak: TÜİK

Türkiye’de 2021 yılında yapılan eğitim harcamalarının yüzde 72,5’i, 2022 yılında yapılan eğitim harcamalarının ise yüzde 79,1’i devlet tarafından finanse edilmiştir. Hanehalklarının yaptığı eğitim harcamalarının payı ise 2021’de yüzde 22 iken 2022’de ise yüzde 10 olmuştur (Grafik 3.20).

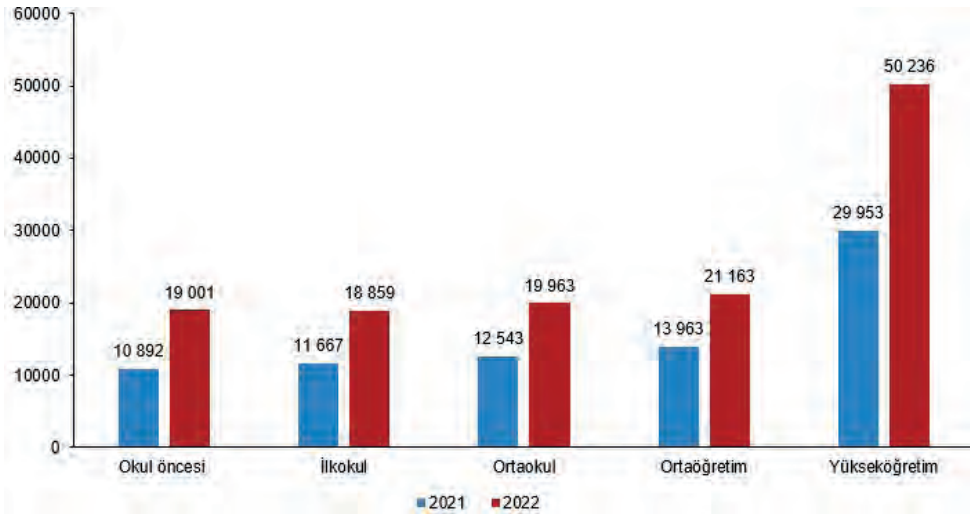
Grafik 3.20. Finans kaynaklarına göre eğitim harcamalarının dağılımı (Yüzde) (2022)

Yuvarlamadan dolayı eğitim harcamaları dağılımı toplamı 100’ü vermemektedir.

Kaynak: TÜİK

Öğrenci başına yapılan eğitim harcaması 2021 yılında 15 bin 500 TL, 2022 yılında ise 25 bin 143 TL olarak gerçekleşmiştir. Eğitim düzeylerine göre değerlendirildiğinde, öğrenci başına harcamanın en yüksek olduğu eğitim düzeyi yükseköğretim olmuştur (Grafik 3.21). Yükseköğretim harcaması 2021 yılında 28 bin 597 TL iken bu rakam 2022 yılında 50 bin 236'ya sıçramıştır.

Grafik 3.21. Eğitim düzeylerine göre öğrenci başına yapılan harcama tutarı (TL) (2021-2022)



Kaynak: TÜİK

Sosyal Yardımlar

Uzun süredir yoksulluğun yönetiminde en önemli araçlardan biri olan sosyal yardımlar, son dört yılda da gündeme gelmiştir. Bu noktada cevap aranması gereken temel soru, yoksulluğun yönetimi yerine sosyal ve ekonomik sorunların çözümünde sosyal yardımların ne kadar hayata geçirilebildiğidir.

Sosyal harcamalar, hastalık/sağlık bakımı, engellilik, yaşlılık, dul/yetim, aile/çocuk, işsizlik, konut ve sosyal dışlanma olmak üzere sekiz başlıkta sınıflandırılmaktadır. Bu kategoriler içinde sosyal yardımlar ise Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın (AÇSHB) verilerinden izlenebilir. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın²⁰ verilerine göre, 2021 yılında tüm kamu kurumları tarafından yapılan sosyal yardım harcaması 97,8 milyar TL olmuştur ve sosyal yardımların GSYİH içindeki oranı yüzde 1,74 olarak ger-

20 Bkz. <https://www.aile.gov.tr/media/100242/2021-yili-faaliyet-raporu.pdf> ve https://www.aile.gov.tr/media/129482/ash-b_2022-idare-faaliyet-raporu.pdf

çekleşmiştir. 2022’de ise sosyal yardım harcamaları 151,9 milyar TL’ye ulaşmış fakat GSYİH içindeki oranı yüzde 1,13’e gerilemiştir (Tablo 3.19). Sosyal yardımların GSYİH içindeki payının düşüklüğü dikkat çekmektedir.

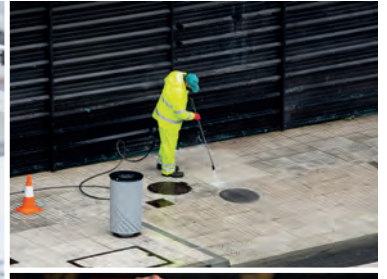
Tablo 3.19. Rakamlarla Türkiye’de sosyal yardımlar (2019-2022)

	2019	2020	2021	2022
Toplam Sosyal Yardım Harcaması Tutarı (TL)	55 milyar	69 milyar	97,8 milyar	151,9 milyar
Sosyal Yardımların GSYİH İçindeki Payı (%)	1,2	1,42	1,74	1,13
Sosyal Yardımlardan Yararlanan Hane Sayısı	3.282.975	6.630.682	5.903.515	4.419.286
2022 Yaşlılık ve Engellilik Maaşı Fayda Sahibi Sayısı	1.510.293	1.527.019	1.538.810	1.533.509
GSS Primi Devlet Tarafından Ödenen Kişi Sayısı	7.524.138	7.810.588	9.482.940	9.488.441

Kaynak: Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı

Sosyal yardımlar alanında, nakdi yardımların tüm yardım kalemlerinin 2021’de yüzde 94’ünü, 2022’de ise yüzde 93’ünü oluşturduğu görülmektedir. Türkiye’de 2021 yılında 5 milyon 903 bin hane, 2022’de ise 4 milyon 419 bin hane sosyal yardımlardan faydalanmıştır. 2021’de bu hanelerin 5 milyon 276 bini geçici yardım, 2 milyon 476 bini ise düzenli yardım almaktadır. Bakanlığın 2022 verilerinde geçici ve düzenli yardım alan hane sayılarına yer verilmemiştir.

Hanelerde ortalama 4 ya da 5 kişinin bulunduğu kabul edilirse, sosyal yardımlardan faydalanan kişi sayısının yaklaşık 20 milyon civarında olduğu tahmin edilebilmektedir. Bu rakam, 85 milyonluk Türkiye nüfusunun yüzde 23,5’ine tekabül etmektedir. Dolayısıyla 2022 yılı itibarıyla Türkiye’de yaklaşık her beş kişiden biri sosyal yardımlarla yaşamaktadır. Bu kapsamda 2021’de 11 milyon 365 bin kişiye, 2022’de ise 3,5 milyon kişiye gıda yardımı yapılmıştır. Bu durum oldukça vahim bir tabloyu işaret etmektedir.



II. KISIM EMEĞİN GÜNDEMİ



II. KISIM EMEĞİN GÜNDEMİ

2021-2022 döneminde dünyada ve Türkiye’de emeğin gündemine dahil olan gelişmelerin serimlendiği bu kısımda, ekonomik, toplumsal ve hukuksal çerçevede emeği ilgilendiren temel meseleler *Küresel Gündem* ve *Türkiye Gündemi* başlıklı iki bölüm ile ele alınıyor.

Küresel Gündem başlığında, 2021 ve 2022 yıllarında emeğin küresel gündeminde uzun vadeli ve çok boyutlu başlıklardan bahsetmek mümkündür. Bu başlıklar şöyledir: Küresel İstihdam ve Ekonomik Yavaşlama; Küresel Yoksulluk ve Temel Gelir; Küresel Göç Dalgası; Yeni Dijital Tartışmalar; Yapay Zeka ve Eğilimler; Neo-Faşizm, Sağ Popülizm ve Sol Arayışlar; Latin Amerika’daki Gelişmeler ve Çin-Rusya Eksenli Yeni Kutuplaşma.

Küresel istihdamdaki düşüş ve ekonomik yavaşlama küresel gündemin ilk sıralarında yer almaktadır. ILO’nun “Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm: Eğilimler 2023” raporuna göre, küresel istihdamda ağır aksak ilerleyen büyüme ve insana yakışır çalışma koşulları üzerindeki baskı, sosyal adaleti tehdit etmektedir. Buna göre, bir yandan ekonomik yavaşlama, istihdamın küresel düzeyde azalması ve artan işsizlik, diğer yandan ise sosyal adalettaki bozulma çalışanları iş güvencesi ve sosyal güvenlik içermeyen düşük kaliteli ve düşük ücretli işleri kabul etmeye zorlamaktadır. Bununla birlikte küresel iş açığı (karşılammış istihdam ihtiyacı) da giderek artmaktadır. Küresel iş açığı, işsizlerin yanı sıra, çalışmak isteyen ancak cesaretleri kırıldığı ya da bakım

sorumlulukları gibi başka yükümlülükleri olduğu için aktif olarak iş aramayan kişileri de kapsamaktadır.

Küresel iş açığı 2022 yılında 473 milyon olarak gerçekleşmiştir ve bu rakam 2019 seviyesinin yaklaşık 33 milyon üzerindedir. Küresel istihdam içinde kadınların ve gençlerin durumu belirgin biçimde kötüleşmektedir. Küresel çapta işgücüne katılım oranı 2022 yılında kadınlarda yüzde 47,4, erkekler de ise yüzde 72,3’tür. Aradaki 24,9 yüzdelik puan farkı, işgücü dışında kalan her erkeğe karşılık iki kadının işgücü dışında olduğu anlamına gelmektedir. Gençler de insana yakışır iş bulma ve işlerin sürdürülebilirliğinin sağlanmasında büyük zorluklar yaşamaktadır. Küresel düzeyde genç işsizlik oranı yetişkinlerin üç katı düzeyindedir. Yaklaşık her dört gençten biri (yüzde 23,5) “Ne Eğitimde Ne İstihdamda Ne De Öğrenimde (NEET)” statüsündedir.

Gelir ve servet eşitsizlikleri de derinleşmiştir. Küresel nüfusun en zengin yüzde 10’u 2021 yılında küresel gelirin yüzde 52,8’ini alırken, nüfusun en yoksul yarısı bunun ancak yüzde 8’ini kazanmıştır. Küresel servet eşitsizlikleri ise gelir eşitsizliklerinden daha da çarpıcıdır. 2021 yılında küresel nüfusun en yoksul yarısı neredeyse hiçbir servete sahip bulunmazken toplam zenginliğin ancak yüzde 2’sini elinde tutmaktadır. Buna karşılık dünya nüfusunun en zengin yüzde 10’u küresel servetin yüzde 76’sına sahiptir.

Günümüzün en önemli küresel sorunlarından biri olan göçmen ve sığınmacı krizi, hükümetlerin ve uluslararası kuruluşların bu sorunlara yönelik mevcut politikalarıyla çözülememektedir. Savaşlar, ekolojik krizler, ekonomik ve toplumsal sorunlar sonucu gerçekleşen kitlesel göç dalgaları dünyayı uzun süredir görülmemiş düzeyde etkilemeye ve dönüştürmeye devam etmektedir. Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği'nin (UNHCR) 2023 tarihli Küresel Eğilimler Raporu'na göre, 2021 yılı sonu itibarıyla savaş, şiddet, zulüm ve insan hakları suistimalleri nedeniyle zorla yerinden edilmiş insanların sayısı bir önceki yıla göre yüzde 8 artarak ve 10 yıl önceki sayının iki katını aşarak 89,3 milyona ulaşmıştır. Bu sayı 2022 sonunda 19,1 milyon artarak 108 milyonu geçmiştir. Bu durum, kayıtların tutulmaya başlandığı 1975'ten bu yana görülen en büyük artışı işaret etmektedir. Mülteci sayısı ise 2021 yılında 27,1 milyona yükselmiştir. Bu tablo içerisinde BM'nin verilerine göre Türkiye, Lübnan ve Ürdün'ün ardından kişi başına en fazla sayıda mülteciye ev sahipliği yapan üçüncü ülkedir. Türkiye'de nüfusun 23'te 1'i kadar mülteci bulunmaktadır. Gelinek noktada Türkiye dünya çapında en büyük mülteci nüfusuna, yaklaşık 3,8 milyon mülteciye ev sahipliği yapmaktadır.

Dijital teknolojilerle birlikte yeni ekonomik alanlar, iş modelleri ve çalışma pratikleri tartışılmaya devam etmektedir. Son yıllarda dijital teknolojiler alanında öne çıkan en kapsamlı gelişme kuşkusuz yapay zekadır. Bu tartışmalara temel olan big data, bulut bilişim hizmetleri, robotik ve nanobilim gibi gelişmelerin, üretim ve yeniden üretim süreçlerini, işin doğasını, meslekleri, çalışmayı ve yaşama pratiklerini kökten değiştirmekte olduğu

sıklıkla tartışılmaktadır. Dünya Ekonomik Forumu'nun 2023'te yayınlanan Mesleklerin Geleceği Raporuna göre bugünün işlerinin yüzde 23'ü kısa süre içerisinde değişecektir. 2022 yılında işlerin yüzde 34'ünü makineler yapmıştır, 2027'de ise bu oranın yüzde 43'e sıçraması beklenmektedir.

Dünya üzerinde neo-faşizm, son yıllara yayılan bir sürece işaret ediyor. Derinleşen ekonomik düzensizlikler, neoliberal küreselleşmenin iflası ve egemenlik kaybı dünya üzerinde neo-faşizm olarak nitelendirilebilecek bir yönelime neden oldu. İlk olarak 1990'lardan itibaren yükselen Latin Amerika'daki sol dalga neoliberalizm karşıtı kamucu siyaset için önemli deneyimler ortaya çıkarmıştır. Venezüella'da Chavez, Bolivya'da Morales, Brezilya'da Lula, Uruguay'da Mujica, Ekvador'da Correa gibi liderlerle kamuculuk tartışması yaygınlık kazanmaya başlamıştır. Latin sol dalga da sermayenin ihtiyaçlarına karşı insanın ve toplumun ihtiyaçları; sosyal politikada katılım ve söz hakkı (özyönetim ve kooperatifler); geniş halk yığınlarını kapsayan bölüşüm politikaları; yoksulları gözetken sosyal programlar; telafi edici devlet; bölgesel dayanışma ağları; doğal zenginliklere dayalı kaynakların kullanımı ve antiemperyalizm önemli politika başlıklarını oluşturmuştur. İkincisi, kapitalizmin gelişmiş merkezleri olan Avrupa ve ABD kaynaklı kamuculuk tartışmalarıdır. Bu tartışmalar özellikle 2008 ekonomik krizi sonrasında yükselmiş ve genişlemiştir. Bu tartışmaların taşıyıcıları İngiltere'de Corbyn, ABD'de Sanders ve Fransa'da Piketty olmuştur. Bu tartışmalar, kendi içlerinde farklılık taşımakla birlikte genel olarak su, elektrik, demiryollarının tekrar kamusal mülkiyete geçirilmesi; yeniden

beledileştirme (**kamu hizmetlerini yeniden kazanmak**); adaletli vergi politikaları; öğrenci harç ve borçlarını kaldırma; kamusal mal ve hizmetler (müşterekler); alternatif mülkiyet biçimleri; dijital manifesto ve robot vergisi gibi uygulamalar ve yeni Keynesçilik gibi başlıklardan oluşmaktadır.

Üçüncü olarak ise, İlerici Enternasyonal (DIEM25) adı altında yürütülen kamuculuk tartışmalarından bahsedilebilir. Bu tartışmaların en bilinen isimleri Varoufakis ve Alexandria Ocasio-Cortez'dir. Bu tartışmalarda kamuculuğun devletin kurum ve sorumlulukları ekseninde değil, daha çok piyasanın aşırılıklarının törpülenmesi olarak algılandığı belirtilebilir. Bu kapsamda, kapitalizmin insan ve çevre yıkımını maliye ve para politikaları eliyle durdurmak ve yeşil anlaşmayı yürürlüğe koymak önemsenmektedir.

Dördüncü olarak ise ortaya çıkan yıkıma ve korunmasızlığa karşı yükselen sosyal devlet arayışlarından bahsedilebilir. Devletin rolü ve müdahale araçları yeniden gündeme gelmiştir. Sağlık, ulaşım, eğitim gibi temel hizmetlerde kamulaştırma tartışmaları başlamıştır. Toplumsal ihtiyaçların ve krizlerin devletin kamu politikaları olmadan çözülemeyeceği yargısını güçlendirmiştir. Kamu yönetiminin merkezi ve yerel yönetim olanaklarının toplum lehine yeniden düzenlenmesi talepleri gündeme gelmiştir.

Türkiye Gündemi başlıklı ikinci bölümde ise 2021 ve 2022 yıllarında Türkiye'nin oldukça yoğun ve hızlı bir gündeme sahip olduğu söylenebilir. Bu ortamda öne çıkan temel başlıklar şöyledir: Kamu Kaynaklarının Gas-
pı; Enflasyon, Barınma Krizi ve Yoksulluk

Yönetimi; Otoriterleşme ve Gericilik; Kaçak Göçmen ve Sığınmacılar; Teknoloji ve Emek Piyasasında Dönüşüm; 2021-2022 Yasal Değişikliklerdir.

Kamu kaynaklarının ihale benzeri yollarla belli şirketler aracılığıyla gaspı giderek hızlanmıştır. Siyaset ve ekonomi çevrelerinde "Beşli Çete" olarak nitelenen Cengiz, Limak, Kalyon, Kolin ve Makyol Holding Türkiye'de en çok kamu ihalesi alan 5 büyük şirketi haline gelmiştir. İktidarla iç içe geçen bu sermaye gruplarının yegane birikim kaynağı kamu ihaleleridir. Bu şirketler rejimle iç içe, "etle-tırnak gibi" bir yapı oluşmuştur. Kamu kaynağının temelini toplumun emekçi kesimlerinden alınan vergiler olduğu düşünüldüğünde, bu şirketlere transfer edilen kaynağın toplumun emekçilerinden çalınanlardır.

21. yüzyılın başında Türkiye'de derin bir yoksulluk, barınma ve gıda krizi gündemdedir. Gıdaya ulaşamayanlar, barınmadan mahrum kalanlar, sokaklarda kağıt toplayanlar giderek artmaktadır. AKP hükümetinin yanlış ekonomi politikaları bir yandan Türkiye'de ücretler dengesini ciddi şekilde bozmuş, diğer yandan ise enflasyonun kontrol edilemez biçimde yükselmesine neden olmuştur. 2022 yılı sonunda resmi enflasyon yüzde 64,27 olarak açıklanırken, ENAG'a göre bu gerçek enflasyon oranı yüzde 137,55'tir. Bu süreci derin kur krizleri izlemektedir. Enflasyonun yüksekliği ve TL'nin döviz karşısında tarihi değer kayıpları yaşaması, alım gücünü yıkıcı şekilde düşürmüş, toplumun orta gelir grupların erimesini ve yoksul grupların daha da yoksullaşmasını beraberinde getirmiştir.

2019-2023 dönemi, ülke tarihi boyunca işçi düşmanlığı, yolsuzluk, hukuksuzluk ve

adaletsizlik tanımlarının en çok yapıldığı dönemlerden biri oldu. Bu dönemde emekçi düşmanı ve adaletsiz politikaların en büyük güvencesi ise otoriterleşme ve gericilik oldu. Bu dönemde siyasal iktidara en büyük desteği verenlerin başında cemaatler ve tarikatlar gelmektedir. Cemaatler hemen her kurumda ciddi bir güç elde etmişlerdir. En çok bilinen örnekler ise emniyet, adalet ve sağlık alanlarıdır.

Otoriterleşme ve gericilik en çok kadınları etkilemektedir. Laikliğin erozyona uğratılması ve kadının toplumsal yaşamda etkisizleştirilmeye çalışılması oldukça ciddi sorunlardır. Kadına yönelik şiddetin önlenmesi konusunda taraf devletlere önemli yükümlülükler getiren İstanbul Sözleşmesi'nin fesih kararı bunun bir örneğidir.

Ülkede son yıllarda göçmen krizi ve bununla bağlantılı toplumsal sorunlar kaygı verici boyutlara ulaşmıştır. Göçmen krizinin temeli, dünyanın her köşesinde her geçen gün daha fazla göçmen yaratan emperyalist kapitalist sistemdir. Ülkedeki göçmen sorununun kaynağı ise bu adaletsiz sistem içinde "Avrupa'nın sınır bekçiliği" rolünü üstlenen siyasal iktidardır. Resmi rakamlara göre ve tespit edilebilen sayılarla Türkiye'de 2021 ve 2022 yıllarında yaklaşık 4 milyon göçmen vardır. Göçmenlikte en fazla sayı geçici koruma kapsamında olan Suriyeli-lere aittir. Türkiye'de 2021 yılında 3,7 milyon, 2022 yılında ise 3,5 milyon geçici koruma kapsamında Suriyeli bulunmaktadır.

Dijital teknolojiler ve bu teknolojilerin üretimde kullanılması süreci Türkiye için de önemli bir gündem oluşturmaktadır. Bu gelişmeler üç önemli soruyu gündeme getirmektedir:

Teknolojinin etkisiyle işsiz mi kalınacağı, işsiz kaldığımız takdirde nasıl yeni bir iş bulanacağı ve insan onuruna yaraşır bir çalışma hakkı nasıl sağlanacağı önemli tartışma konularıdır.

2021-2022 döneminde iş hukuku mevzuatı alanında az sayıda yasal düzenleme yapılmıştır. Oysa yeni gelişmeler bu alanda önemli düzenlemelere ihtiyaç olduğunu göstermektedir. Öncelikle pandemi sonrası dönemde çalışma biçimlerinin değişmesi, esnekleşmesi, uzaktan çalışmanın yaygınlaşması ve dijitalleşme ile yeni iş tanımlarının ortaya çıkması gibi süreçler çalışma alanında yeni fiili durumlar yaratmaktadır. Bu süreçte 10 Mart 2021 tarihinde Uzaktan Çalışma Yönetmeliği yürürlüğe girmiştir. Yönetmelik 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi uyarınca uzaktan çalışanları ve bunların işverenlerini kapsamaktadır.

Emeğin küresel gündemi ve Türkiye özelinde yaşanan gelişmeler bir arada düşünüldüğünde, kapitalizmin hem Türkiye'deki hem de dünyanın diğer bölgelerindeki emekçiler açısından yarattığı olumsuz koşulların daha da ağırlaştığı görülmektedir. Ekonomik kriz ve beraberinde gelen işsizlik, alım gücünün düşmesi ve enflasyondaki artışlar, otoriterleşmeye dönük politikaların artması, savaşlar ve buna bağlı olarak ortaya çıkan göçmen ve mülteci sorunu, yeni teknolojik gelişmeler ve istihdamda ortaya çıkan yeni eğilimler, emekçilere karşı yeni sömürü mekanizmaları haline dönüşmüştür. Bu süreçte yeni mücadele gündemleri ve politika önerileri ise emek hareketi için kritik bir ihtiyaç halini almaktadır.

PART II

AGENDA OF THE LABOR

In this section, where the developments on the agenda of labor in the world and in Turkey in the 2021-2022 period are laid out, the main issues concerning labor in the economic, social and legal framework are discussed in two sections titled *Global Agenda* and *Turkey Agenda* .

Under the *Global Agenda* heading, it is possible to talk about long-term and multidimensional topics on the global agenda of labor in 2021 and 2022. These headings are as follows: Global Employment and Economic Slowdown; Global Poverty and Basic Income; Global Migration Wave; New Digital Debates; Artificial Intelligence and Trends; Neo-Fascism, Right Populism and Left Search; Developments in Latin America and the New Polarization Centered on China-Russia.

The decline in global employment and the economic slowdown are at the top of the global agenda. According to the ILO's "World Employment and Social Outlook: Trends 2023" report of the ILO, sluggish growth in global employment and pressure on decent working conditions threaten social justice. Accordingly, economic slowdown, global employment decline and rising unemployment on the one hand, and deterioration in social justice on the other, are forcing workers to accept low-quality and low-paid jobs without job security and social safety

net. At the same time, the global job gap (unmet employment need) is growing. The global job gap includes the unemployed as well as people who want to work but are not actively seeking work because they are discouraged or have other obligations, such as caring responsibilities.

The global job deficit is projected at 473 million in 2022, about 33 million above the 2019 level. The situation of women and youth in global employment deteriorates markedly. The global labor force participation rate in 2022 is 47.4 percent for women and 72.3 percent for men. The difference of 24.9 percentage points means that for every man out of the labor force, two women are out of the labor force. Young people also face major challenges in finding decent work and ensuring job sustainability. The global youth unemployment rate is three times that of adults. Nearly one in four young people (23.5 percent) is "Neither in Education, Employment or Training (NEET)".

Income and wealth inequalities have also deepened. The richest 10 percent of the global population earned 52.8 percent of global income in 2021, while the poorest half of the population earned only 8 percent. Global wealth inequalities are even more striking than income inequalities. In 2021, the poorest half of the global population owns almost no wealth and holds only 2 percent

of total wealth. In contrast, the richest 10 percent of the world's population will own 76 percent of global wealth.

The migrant and refugee crisis, one of the most important global problems of our time, cannot be solved by the current policies of governments and international organizations towards these problems. Waves of mass migration as a result of wars, ecological crises, economic and social problems continue to affect and transform the world at a level not seen for a long time. According to the 2023 Global Trends Report of the United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR), by the end of 2021, the number of people forcibly displaced by war, violence, persecution and human rights abuses reached 89.3 million, up 8 percent year-on-year and more than double the number 10 years ago. By the end of 2022, this number had increased by 19.1 million to more than 108 million. This marks the largest increase since records began in 1975. The number of refugees increased to 27.1 million in 2021. According to UN data, Turkey hosts the third largest number of refugees per capita after Lebanon and Jordan. There are as many refugees in Turkey as 1 in 23 of the population. At this point, Turkey hosts the largest refugee population in the world, approximately 3.8 million refugees.

With digital technologies, new economic areas, business models and working practices continue to be discussed. The most prominent development in the field of digital technologies in recent years is undoubtedly artificial intelligence. It is of-

ten argued that developments such as big data, cloud computing services, robotics and nanoscience are radically changing production and reproduction processes, the nature of work, professions, working and living practices. According to the World Economic Forum's Future of Jobs Report published in 2023, 23 percent of today's jobs will change in a short period of time. In 2022, 34 percent of jobs were done by machines, and by 2027 this is expected to jump to 43 percent.

Neo-fascism in the world refers to a process that has spread over the last years. Deepening economic irregularities, the bankruptcy of neoliberal globalization and the loss of sovereignty have led to a trend that can be described as neo-fascism around the world. The leftist wave in Latin America, which first emerged in the 1990s, has created important experiences for anti-neoliberal publicist politics. With leaders such as Chavez in Venezuela, Morales in Bolivia, Lula in Brazil, Mujica in Uruguay and Correa in Ecuador, the debate on publicism began to gain widespread popularity. In the Latin left wave, the needs of the people and society against the needs of capital; participation and voice in social policy (self-management and cooperatives); distribution policies that include large masses of people; social programs that look after the poor; compensatory state; regional solidarity networks; the use of resources based on natural wealth and anti-imperialism have constituted important policy topics. The second is the debate on nationalism originating from the advanced centers of

capitalism in Europe and the US. These debates have risen and expanded especially in the aftermath of the 2008 economic crisis. The carriers of these debates have been Corbyn in the UK, Sanders in the US and Piketty in France. Although these debates differ within themselves, they generally consist of topics such as the return of water, electricity and railways to public ownership; remunicipalization (**re-gaining public services**); fair tax policies; abolishing student fees and debts; public goods and services (commons); alternative forms of property; practices such as the digital manifesto and robot tax; and new Keynesianism.

Thirdly, there is the public sector debate under the name of the Progressive International (DIEM25). The most well-known figures in these debates are Varoufakis and Alexandria Ocasio-Cortez. In these debates, it can be stated that publicism is perceived not in terms of the institutions and responsibilities of the state, but rather as the curbing of the excesses of the market. In this context, it is important to stop the human and environmental destruction of capitalism through fiscal and monetary policies and to enact the Green Deal.

Fourthly, we can talk about the search for a welfare state in response to the destruction and vulnerability. The role of the state and the means of intervention have come back to the agenda. Discussions on nationalization of basic services such as health, transportation and education have begun. It has strengthened the judgment that social needs and crises cannot be

solved without the state's public policies. Demands for the reorganization of central and local public administration facilities in favor of society have come to the agenda.

In the second section titled **Turkey's Agenda**, it can be said that Turkey has a very busy and fast-paced agenda in 2021 and 2022. The main topics that stand out in this environment are as follows: Usurpation of Public Resources; Inflation, Housing Crisis and Poverty Management; Authoritarianism and Reactionism; Illegal Migrants and Asylum Seekers; Transformation in Technology and Labor Market; Legal Changes in 2021-2022.

The usurpation of public resources through certain companies through tenders has accelerated. Cengiz, Limak, Kalyon, Kolin and Makyol Holding, known as the "Gang of Five" in political and economic circles, have become the five largest companies in Turkey that receive the most public tenders. The only source of accumulation for these capital groups, which are intertwined with the government, is public tenders. These companies are intertwined with the regime and have formed a structure "like flesh and blood". Considering that the basis of public funds is the taxes collected from the working people of society, the funds transferred to these companies are those stolen from the working people of society.

At the beginning of the 21st century, Turkey is facing a deep poverty, housing and food crisis. Those who cannot access food, those who are deprived of shelter and those who

collect paper on the streets are increasing. The AKP government's wrong economic policies have, on the one hand, seriously disrupted the balance of wages in Turkey and, on the other hand, caused inflation to rise uncontrollably. At the end of 2022, the official inflation rate was announced as 64.27 percent, while according to ENAG, the actual inflation rate is 137.55 percent. This process has been followed by deep currency crises. High inflation and the historic depreciation of the Turkish lira against the foreign currency have devastatingly reduced purchasing power, leading to the erosion of the middle-income groups of society and the further impoverishment of poorer groups.

The 2019-2023 period has been one of the periods in the country's history when the definitions of anti-worker, corruption, lawlessness and injustice have been made the most. In this period, the biggest guarantee of anti-worker and unjust policies was authoritarianism and reaction. During this period, the biggest supporters of the political power were the sects and orders. The sects have gained serious power in almost every institution. The most well-known examples are in the fields of security, justice and health.

Authoritarianism and backwardness affect women the most. The erosion of secularism and attempts to neutralize women in social life are serious problems. The decision to abrogate the Istanbul Convention, which imposes important obligations on state parties to prevent violence against women, is an example of this.

In recent years, the migrant crisis and related social problems in the country have reached alarming proportions. The basis of the migrant crisis is the imperialist capitalist system that creates more and more migrants in every corner of the world. The source of the migrant problem in the country is the political power that assumes the role of "Europe's border guard" within this unjust system. According to official figures, there are approximately 4 million migrants in Turkey in 2021 and 2022. The largest number of migrants are Syrians under temporary protection. There are 3.7 million Syrians under temporary protection in Turkey in 2021 and 3.5 million in 2022.

Digital technologies and the process of using these technologies in production constitute an important agenda for Turkey. These developments raise three important questions: Will we become unemployed due to the impact of technology, how to find a new job if we become unemployed, and how to ensure a right to work that is worthy of human dignity.

In the period 2021-2022, few legal arrangements were made in the field of labor law legislation. However, new developments show that important regulations are needed in this area. First of all, in the post-pandemic period, processes such as the change in working styles, flexibility, the spread of remote work and the emergence of new job definitions with digitalization create new de facto situations in the field of work. In this process, the Regulation on Remote Working entered into force on March 10, 2021. The Regulation covers

remote workers and their employers in accordance with Article 14 of the Labor Law No. 4857.

When the global agenda of labor and the developments in Turkey are considered together, it is seen that the negative conditions created by capitalism for laborers both in Turkey and in other parts of the world have become more severe. The economic crisis and the accompanying unemployment, the decrease in purchasing power and increases in inflation, the increase in authoritarian policies, wars and the resulting migrant and refugee problem, new technological developments and new trends in employment have turned into new mechanisms of exploitation against working people. In this process, new struggle agendas and policy proposals become a critical need for the labor movement.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM KÜRESEL GÜNDEM

2021 ve 2022 yıllarında emeğin küresel gündeminde uzun vadeli ve çok boyutlu başlıklardan bahsetmek mümkündür. Bu başlıklar şöyle sıralanabilir: Küresel İstihdam ve Ekonomik Yavaşlama; Küresel Yoksulluk Ve Temel Gelir; Küresel Göç Dalgası; Yeni Dijital Tartışmalar; Yapay Zeka Ve Eğilimler; Neo-Faşizm, Sağ Popülizm Ve Sol Arayışlar; Latin Amerika'daki Gelişmeler Ve Çin-Rusya Eksenli Yeni Kutuplaşma.

4.1. KÜRESEL İSTİHDAM VE EKONOMİK YAVAŞLAMA

Küresel istihdamdaki düşüş ve ekonomik yavaşlama küresel gündemin ilk sıralarında yer almaktadır. ILO'nun "Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm: Eğilimler 2023"¹ raporuna göre, küresel istihdamda ağır aksak ilerleyen büyüme ve insana yakışır çalışma koşulları üzerindeki baskı, sosyal adaleti tehdit etmektedir. Buna göre, bir yandan ekonomik yavaşlama, istihdamın küresel düzeyde azalması ve artan işsizlik,

diğer yandan ise sosyal adalettaki bozulma çalışanları iş güvencesi ve sosyal güvenlik içermeyen düşük kaliteli ve düşük ücretli işleri kabul etmeye zorlamaktadır. Bununla birlikte küresel iş açığı (karşılammamış istihdam ihtiyacı) da giderek artmaktadır. Küresel iş açığı, işsizlerin yanı sıra, çalışmak isteyen ancak cesaretleri kırıldığı ya da bakım sorumlulukları gibi başka yükümlülükleri olduğu için aktif olarak iş aramayan kişileri de kapsamaktadır. Küresel iş açığı 2022 yılında 473 milyon olarak gerçekleşmiştir ve bu rakam 2019 seviyesinin yaklaşık 33 milyon üzerindedir.

Küresel istihdam içinde kadınların ve gençlerin durumu belirgin biçimde kötüleşmektedir. Küresel çapta işgücüne katılım oranı 2022 yılında kadınlarda yüzde 47,4, erkekler de ise yüzde 72,3'tür. Aradaki 24,9 yüzdelik puan farkı, işgücü dışında kalan her erkeğe karşılık iki kadının işgücü dışında olduğu anlamına gelmektedir. Gençler de insana yakışır iş bulma ve işlerin sürdürülebilirliğinin sağlanmasında büyük zorluklar yaşamaktadır. Küresel düzeyde genç işsizlik oranı

1 Bkz. https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_865505/lang--tr/index.htm

yetişkinlerin üç katı düzeyindedir. Yaklaşık her dört gençten biri (yüzde 23,5) "Ne Eğitimde Ne İstihdamda Ne De Öğrenimde (NEET)" statüsündedir.

ILO'nun 2022 tarihli Çalışma Yaşamı Gözlem Raporu'na² göre de küresel işgücü piyasasının daralması, işlerin kalitesinin düşmesi ve sosyal güvenlikten yoksun işlere razı olma gibi eğilimlerin küresel boyutta eşitsizlikleri arttıracığı, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler arasındaki ayrışmayı daha da derinleştireceği öngörülmektedir.

Küresel ekonomideki yavaşlama temel olarak 2008 krizi ve 2019 salgınıyla ilişkili olduğu kadar Rusya-Ukrayna savaşı da bu süreçte etkilidir. OECD'ye³ göre savaş Avrupa'da ciddi bir enerji krizi yaratmış, bu süreçte tedarik zincirlerinde aksamalar yaşanmış ve dünyada zaten yükselişte olan enflasyon daha da artmıştır. Bu durum reel ücretlerin düşmesini ve alım gücünün azalmasını beraberinde getirmektedir. Bu koşullar, küresel düzeyde işsizliğin ve borçlanmanın artacağı yeni bir zorlayıcı süreci işaret etmektedir.

4.2. KÜRESEL YOKSULLUK VE TEMEL GELİR

Son yıllarda ciddi bir veri bolluğu içinde yaşanırken küresel yoksulluk ve eşitsizliğe dönük temel bilgiler gölgede kalmaktadır. Her yıl devletler tarafından ekonomik büyüme rakamları yayınlanırken bu büyümenin nüfusa nasıl dağıldığı yeterince gündem olmamaktadır. Küresel gelir ve servet eşitsizliği, toplumsal sınıfların üretilen servetten

aldıkları pay gibi veriler küresel yoksulluğu göz önüne sermektedir. Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) tarafından yayınlanan Dünya Eşitsizlik Raporu⁴ bu konuda önemli veriler içermektedir.

Dünya Eşitsizlik Raporu, 2000'lerden bu yana Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) ve Dünya Eşitsizlik Laboratuvarı (World Inequality Lab) işbirliğinde düzenli olarak yayınlanmaktadır. Dünya Eşitsizlik Laboratuvarı'nda dünya genelinde eşitsizlik verilerini standart hale getirmek, analiz etmek ve raporlamak için ulusal ve uluslararası istatistik kurumları, üniversiteler ve araştırma merkezleri birlikte çalışmaktadır. Bu çalışma çerçevesinde Dünya Eşitsizlik Veri Tabanı (World Inequality Database) oluşturulmuştur. Her yıl bu veri tabanının sağladığı bilgilerle Dünya Eşitsizlik Raporu yayınlanmaktadır. Ayrıntılı bilgiler için bkz. <https://inequalitylab.world/en/our-mission/> ve <https://wid.world/>

Gelir ve Servet Eşitsizlikleri Derinleşiyor

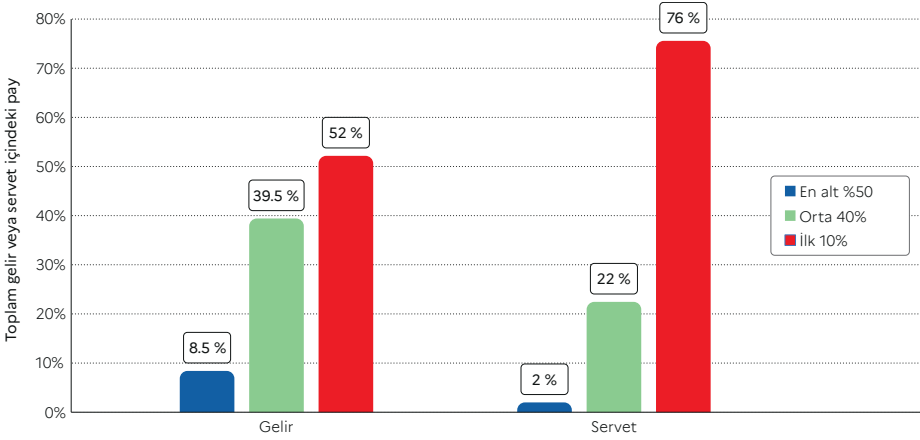
Küresel nüfusun en zengin yüzde 10'u 2021 yılında küresel gelirin yüzde 52,8'ini alırken, nüfusun en yoksul yarısı bunun ancak yüzde 8'ini kazanmıştır (Grafik 4.1). Küresel servet eşitsizlikleri ise gelir eşitsizliklerinden daha da çarpıcıdır. 2021 yılında küresel nüfusun en yoksul yarısı neredeyse hiçbir servete sahip bulunmazken toplam zenginliğin ancak yüzde 2'sini elinde tutmaktadır. Buna karşılık dünya nüfusunun en zengin yüzde 10'u küresel servetin yüzde 76'sına sahiptir.

2 Bkz. https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_859790/lang--tr/index.htm

3 Bkz. <https://www.tisk.org.tr/dokuman/oecd-ekonomik-gorunum-raporu-kasim-2022.pdf>

4 Bkz. https://wir2022.wid.world/www-site/uploads/2021/12/Summary_WorldInequalityReport2022_Turkish.pdf

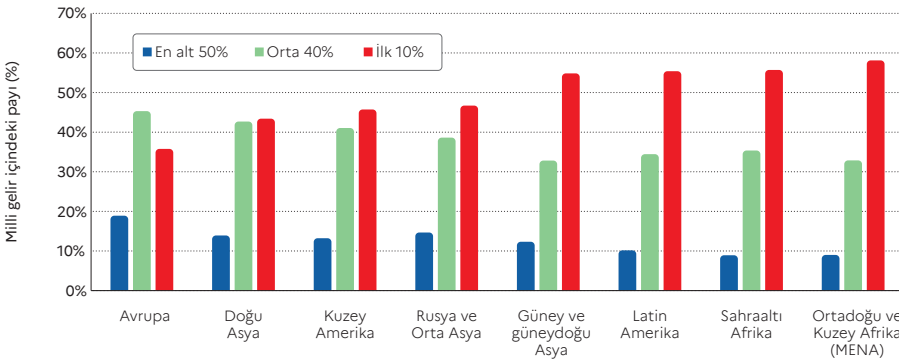
Grafik 4. 1. Küresel Gelir ve Servet Eşitsizliği (2021)



Kaynak: Dünya Eşitsizlik Raporu (UNDP)

Gelir eşitsizliği bölgelere göre incelendiğinde en eşit bölge olan Avrupa ile en eşitsiz bölge olan Orta Doğu ve Kuzey Afrika (MENA) arasında ciddi farklılıklar bulunmaktadır (Grafik 4.2). Avrupada en zengin yüzde 10'luk kesim toplam gelirden yüzde 36 pay alırken bu oran MENA'da yüzde 58'e ulaşmaktadır. Bu iki bölge dışında da eşitsizliklerin çeşitli düzeylerde seyrettiği gözlenebilir. Doğu Asya'da ilk yüzde 10'luk kesim toplam gelirin yüzde 43'ünü alırken aynı oran Latin Amerika'da yüzde 55'tir.

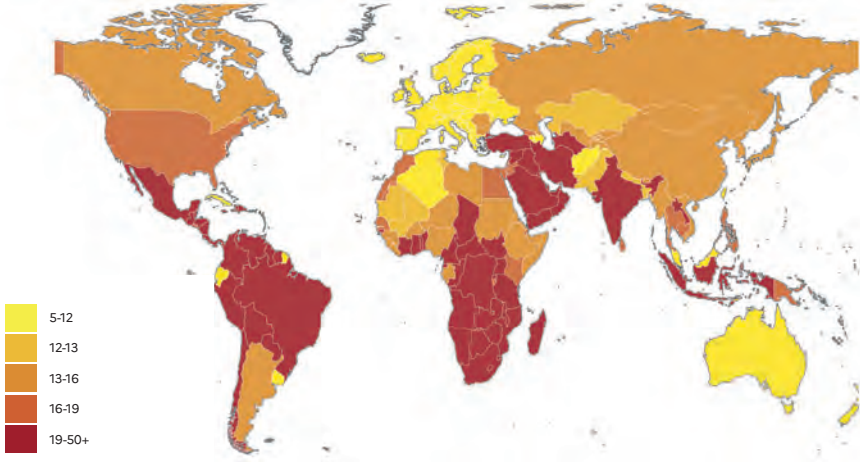
Grafik 4.2. Dünyada Gelir Gruplarının Payları (2021)



Kaynak: Dünya Eşitsizlik Raporu (UNDP)

Dünya eşitsizlik haritası, ulusal ortalama gelir düzeylerinin eşitsizliği ortaya koymakta oldukça zayıf olduğunu göstermektedir. ABD gibi yüksek gelirli ülkelerden bazıları aynı zamanda oldukça yüksek eşitsizlik seviyelerine sahiptir (Grafik 4.3). Bazı ülkeler gözlenen en yüksek eşitsizlik düzeyine sahiptir. Örneğin Brezilya'da en alttaki yüzde 50, en tepedeki yüzde 10'dan 29 kat daha az kazanmaktadır.

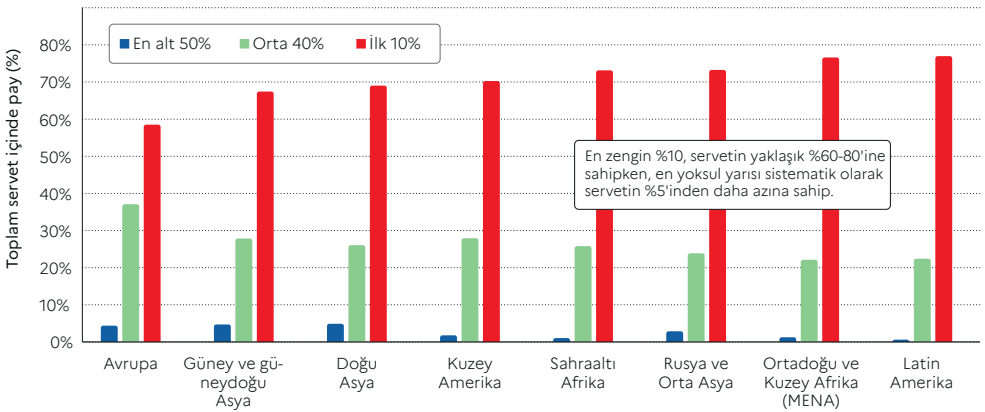
Grafik 4.3. Dünya Genelinde Gelir Uçurumu (2021)



Kaynak: Dünya Eşitsizlik Raporu (UNDP)

Dünya genelinde servet eşitsizliği de derinleşiyor. Latin Amerika'da ilk yüzde 10, toplam hanehalkı servetinin yüzde 78'ini elinde bulundurmaktadır. Avrupa'da ise en zengin yüzde 10, toplam servetin yüzde 58'ine sahiptir (Grafik 4.4). Dünya genelindeki servet eşitsizliği, sermayenin aşırı yoğunlaşmasını da göstermektedir. En zengin yüzde 10, servetin yaklaşık yüzde 60-80'ine sahipken, dünyanın en yoksul yarısı ise sistematik olarak servetin yüzde 15'inden daha azına sahiptir.

Grafik 4.4. Dünya Genelinde Servet Eşitsizliği (2021)

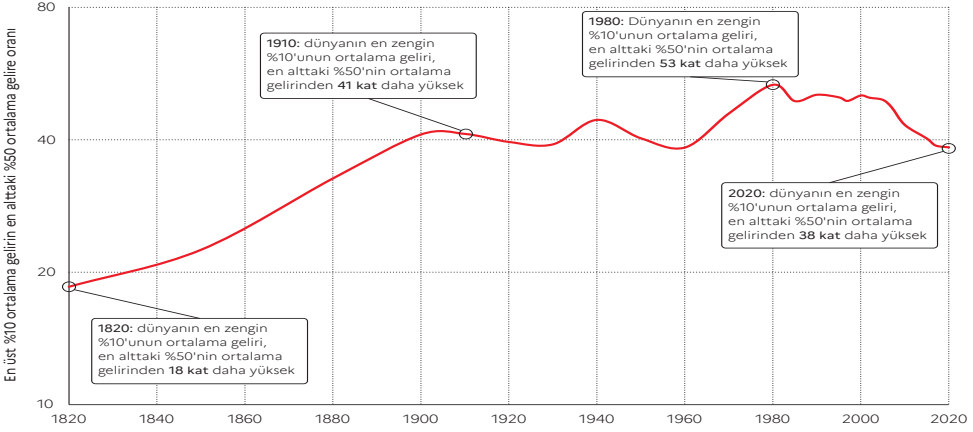


Kaynak: Dünya Eşitsizlik Raporu (UNDP)

Son yirmi yılda ülkeler arasındaki küresel eşitsizlikler azalmış görünmektedir. Bunun sonucunda, ülkelerin en zengin yüzde 10'undaki bireylerin ortalama gelirleri ile ülkelerin en yoksul yüzde 50'sindeki bireylerin ortalama gelirleri arasındaki fark yaklaşık 50 kattan

40 katın biraz altına düşmüştür (Grafik 4.5). Buna karşılık ülkelerdeki en zengin yüzde 10 ile en yoksul yüzde 50 gelir grubundaki bireylerin ortalama gelirleri arasındaki fark, 8,5 kattan 15 kata yükselerek neredeyse iki katına ulaşmıştır. Ülkeler arasındaki farkların azalmasına karşın ülkeler içindeki kutuplaşma hızla artmaktadır.

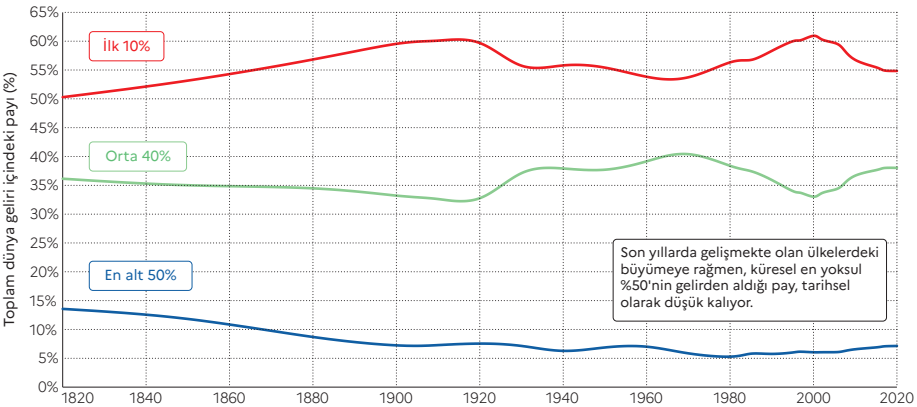
Grafik 4. 5. Küresel Gelir Eşitsizliği “En Yüksek 10/ En Alt 50” Oranı (1820-2020)



Kaynak: Dünya Eşitsizlik Raporu (UNDP)

Bugün küresel eşitsizliklerin 20. yüzyılın başlarında Batı emperyalizminin zirvesinde olduğu kadar yüksek düzeylerde olduğu görülmektedir. Başka bir deyişle, 19. yüzyılın ortalarından 20. yüzyılın ortalarına kadar dünya üretiminin çok eşitsiz bir şekilde düzenlenmiş olmasından miras kalan küresel ekonomik eşitsizlikler bugün de etkisini devam ettirmektedir (Grafik 4.6).

Grafik 4. 6. Küresel Gelir Eşitsizliği Eğilimi (1820-2020)



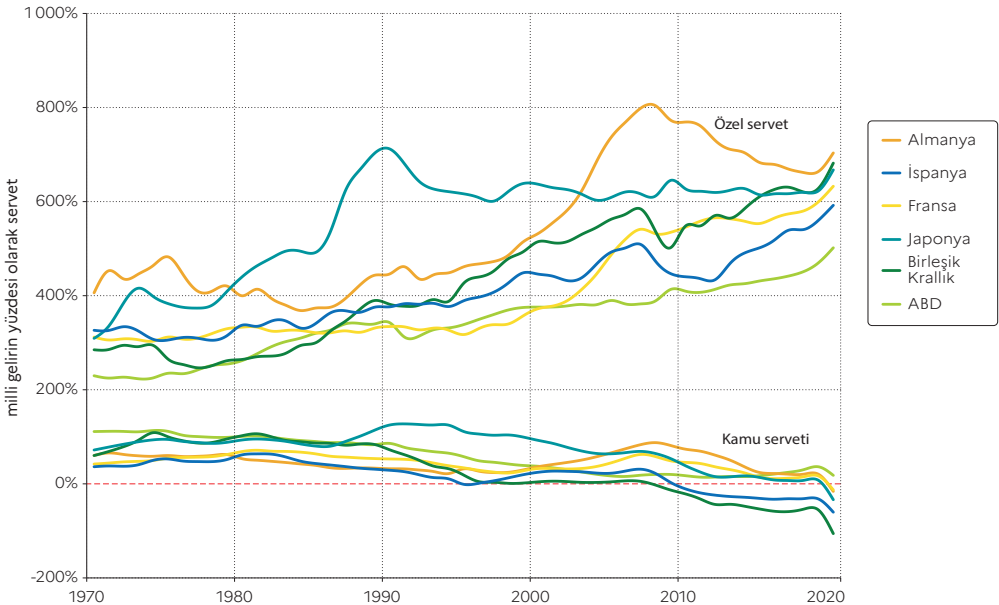
Kaynak: Dünya Eşitsizlik Raporu (UNDP)

Gelir ve servet eşitsizliğini derinleştiren bir diğer unsurun da neoliberalizmin “kamunun küçültülmesi” projesi olduğu söylenebilir. 1970’den 2020’ye kadar gelişmiş ülkelerde özel sektörün yükselişi ile kamu servetinin düşüşü arasındaki ilişki bu durumu göz önüne sermektedir.

Kamu Serveti, devletler tarafından tutulan tüm finansal ve finansal olmayan varlıkların borçlar hariç toplamını ifade eder. Birleşik Krallıkta kamu serveti 1970 yılında milli gelirin yüzde 60’ı iken bu oran 2020’de yüzde (eksi) -106’ya gerilemiştir (UNDP).

Devletlerin net serveti ile özel sektörün net serveti arasındaki fark giderek belirginleşmektedir. Son 40 yılda ülkeler önemli ölçüde zenginleşirken devletlerin önemli ölçüde yoksullaştığı görülmektedir. Zengin ülkelerde kamu aktörlerinin elindeki servetin payı sifıra yakın veya negatiftir (Grafik 4.7). Bir diğer deyişle, ülkelerin servetinin tamamı özel kişilerin elindedir. Bu eğilim COVID-19 krizi sonrasında daha da artmıştır. Devletlerin zenginliklerindeki bu düşüş, bir yandan sosyal eşitsizliklerin üstesinden gelme kapasitelerini kısıtlarken diğer yandan daha geniş toplumsal sorunlar karşısında da vahim sonuçlar doğurabilecektir.

Grafik 4.7. Zengin Ülkelerde Özel Sektörün Yükselişi ve Kamu Servetinin Düşüşü (1970-2020)



Kaynak: Dünya Eşitsizlik Raporu (UNDP)

İnsani Kalkınma Endeksi

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) İnsani Gelişme Raporunun ilk yayınladığı yıl olan 1990'da tek hedefi olduğunu açıklamıştı: insanı tekrar kalkınma sürecinin, tartışmalarının ve politikalarının merkezine yerleştirmek (UNDP, 1990). Bu haliyle rapor, neo-liberal/pazar eksenli kalkınma stratejilerine liberal/hümanist bir tepkiyi de ifade ediyordu (Sen, 1999). Rapor, bütün hümanizmlerin ortak paydasını tekrar ederek, soyut "insanı" tartışma merkezine yerleştirirken; onu kurgulayan yapıları da tartışmanın merkezinden dışlıyordu. İlk rapordan bugüne insani gelişme için beş indeks geliştirildi: İnsani Gelişme İndeksi (*Human Development Index*), Cinsiyete Göre İnsani Gelişme İndeksi (*Gender-related Human Development Index*), Cinsiyet Güçlendirme İndeksi (*Gender Empowerment Index*), İnsani Yoksulluk İndeksi (*Human Poverty Index*) ve Teknolojik Başarı İndeksi (*Technological Achievement Index*).

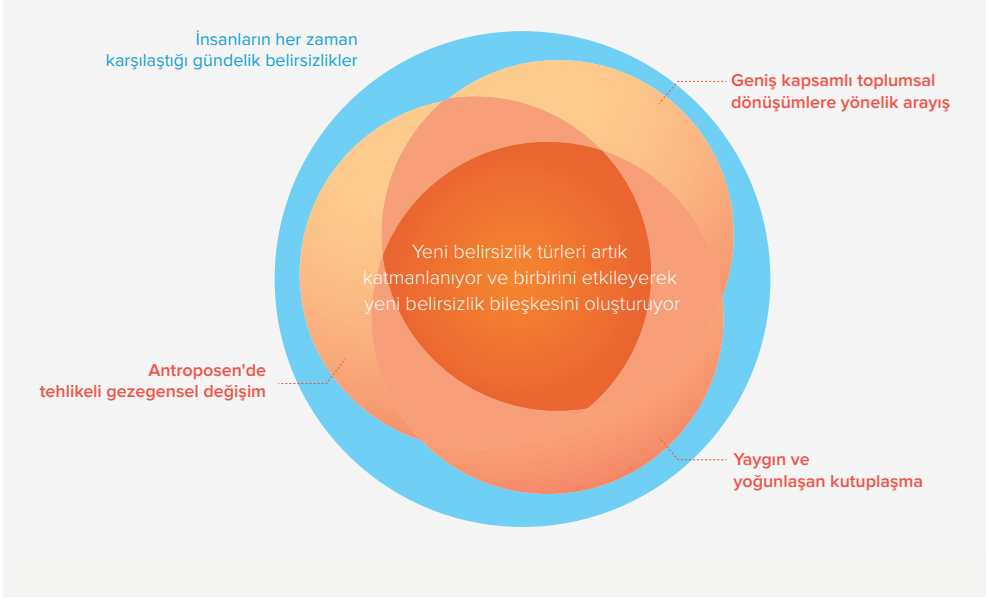
UNDP 1990'dan bugüne her yıl küresel, bölgesel ve ulusal düzeyde hazırlanan İnsani Gelişme Raporları yayınlamaktadır. Bu rapor ile sanayileşmiş, gelişmekte olan ve az gelişmiş sınıflamalarına sahip ülkelerin insana yaptıkları yatırım harcamaları değerlendirilerek insani gelişme endeksi oluşturulmuştur.

2022 yılında *Belirsiz Zamanlar, Huzursuz Yaşamlar: Değişen Dünyada Geleceğimizi Şekillendirmek*⁵ başlığıyla yayınlanan İnsani Gelişme Raporu'na göre Türkiye, İnsani Gelişme Endeksi'nde (İGE) 191 ülke arasında 48. sırada yer almıştır. Bununla birlikte toplumsal cinsiyet eşitliğine uyarlandığında Türkiye'nin sıralaması 170 ülke arasında 65'e gerilemektedir. Buna göre kadınlar için gelişim olanakları daralmakta, erkekler kadınlara oranla daha yüksek insani gelişme seviyelerinden yararlanmaktadır.

Yeni Belirsizlikler Yükseliyor

Raporda dikkat çekilen bir başka konu da dünyada yeni bir belirsizlik döneminin yükseldiğidir. Buna göre yepyeni belirsizlik katmanları birbirini etkileyerek, insanlık tarihinde daha önce hiç görülmemiş yeni belirsizlik türleri ve yeni bir belirsizlik bileşkesi oluşturmaktadır. İnsanların çok eskiden beri göğüs gerdiği gündelik belirsizliklere ek olarak üç yeni değişkenden de bahsetmek mümkündür: a) Antroposen'de tehlikeli gezegensel değişim, b) Sanayi Devrimi kadar geniş kapsamlı toplumsal dönüşümlere yönelik arayış, c) Kutuplaşmış toplumların aşırılıkları ve bocalamaları (Tablo 4.1). Bu yeni belirsizlik bileşkesinde eşitsizlik yeniden ilgi odağı olmaktadır fakat belirsizliğin güvensizliğe, güvensizliğin ise eşitsizlikler ve belirsizliğe nasıl katkı sağladığına fazla ışık tutulmamaktadır. Sorunları daha karmaşık hale getiren diğer bir öge ise sürekli değişen jeopolitik düzendir.

5 Bkz. https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2022-10/HDR22%20insani%20gelisme%20ozet_11%20Ekim.pdf

Tablo. 4.1. Yeni Belirsizlikler Bileşkesi

Kaynak: İnsani Gelişme Raporu (UNDP)

Temel Gelir Tartışmaları

Ekonomik, sosyal, demografik ve teknolojik sorunların ortaya çıkardığı gelir eşitsizliği, yoksulluk ve işgücü piyasasındaki dönüşümler karşısında, toplumsal adaletsizliği azaltacak ve devletin bu alanlardaki sorumluluklarını düzenleyecek bir mekanizma olarak temel gelir tartışmaları gündemdedir. Son dönemde yaşanan küresel pandemiyle birlikte evrensel temel gelir tartışmaları da yeniden yükselmiştir. Temel gelirin olanak ve sınırlılıkları ve toplumsal bir politika aracı olarak anlamları üzerine geniş bir tartışma düzlemi oluşmaktadır.

Temel gelirin en belirleyici ve genel kabul gören özellikleri, bireylere ödeme yapılması, ödemelerin herkes için eşit miktarda olması, ödemelerin herhangi bir koşula dayandırılmaması, düzenli olması, geri çekilemez ve geri ödenmeyecek yapıda olmasıdır. Temel gelir, tüm yurttaşlara altına düşmelerine izin verilmeyecek bir sosyal zemin sağlama amacını ifade eder. Yüksel Akkaya'nın (2020) *Salgın, Korku, Özgürlükten Kaçış ve Arayış: Temel Gelir mi?* başlıklı yazısında bu konudaki tartışmalar üçlü bir sınıflandırma ile ele alınmaktadır: neoliberal yaklaşım, sosyal demokrat yaklaşım, neo-Marksist yaklaşım. Neoliberal yaklaşımda asıl amaç sosyal devlet harcamalarını azaltmak, vergi sistemini sadeleştirmek, bürokrasiyi azaltmak ve piyasaya dayalı çözümleri güçlendirmektir. Dolayısıyla devlet emek aleyhine güçlenmekte, sermaye lehine zayıflamakta, tüketim ve devletin elindeki kaynaklar aracılığı ile sermayenin daha güçlü olarak beslenmesi, emekçiler için

bütçeden harcanan kaynakların kısıtlanması söz konusu olmaktadır.

Bu çerçevede temel gelir uygulaması, sosyal güvenlik, sosyal yardım gibi temel sosyal politika önlemlerini gereksiz kılacak, böylece, bu güne kadar piyasa dışı kalmış pek çok sosyal politika konusu piyasada alınıp satılan mal ve hizmetlere dönüştürülecektir. Yani temel gelir, sermayeyi yeniden yeniden beslerken, tüm halkı bir gelir elde etmesine karşın bir kez daha yoksullaştıracaktır. Bu hali ile temel gelir kapitalist sistemi tahkim eden politikalar olmakta, adeta Dünya Bankası'nın yoksulluğu yönetme politikası ile örtüşüp hatta onu aşmaktadır.

Temel gelir tartışmalarında sosyal demokrat yaklaşım ise konuyu vatandaşlık geliri olarak ele almaktadır. Vatandaşlık geliri bireylerin, bir ulusun vatandaşı olmaktan kaynaklı temel hakkı olarak görülmektedir. Her ulusun, vatandaşlarının hayatta kalmasını en azından asgari düzeyde güvence altına alması şeklinde değerlendirilen vatandaşlık geliri, toplumsal adaletsizliği azaltmaya, gelir dağılımını düzeltmeye ve yoksulluğu törpülemeye yardımcı bir mekanizma olarak konumlandırılmaktadır.

Temel gelir konusundaki üçüncü yaklaşım olarak neo-Marksist tartışmalarda ise öne çıkan isim Eric Olin Wright'tır. Sosyalist bir toplumsal geleceğin yakın zamanda mümkün olmayışı varsayımından hareket eden bu yaklaşım, temel geliri kapitalizmin aşırılıklarını giderecek, ekonomik-toplumsal kutuplaşmayı azaltacak reformist bir yöntem olarak ele almaktadır. Temel gelir, müreffeh bir toplumsal değişimin önemli bir parçası olarak değerlendirilmektedir.

4.3. KÜRESEL GÖÇ DALGASI

Günümüzün en önemli küresel sorunlarından biri olan göçmen ve sığınmacı krizi, hükümetlerin ve uluslararası kuruluşların bu sorunlara yönelik mevcut politikalarıyla çözülememektedir. Savaşlar, ekolojik krizler, ekonomik ve toplumsal sorunlar sonucu gerçekleşen kitlesel göç dalgaları dünyayı uzun süredir görülmemiş düzeyde etkilemeye ve dönüştürmeye devam etmektedir. Göç veren ülkelerin ekonomik, sosyal, kültürel ve güvenlik sorunları göçün hedeflediği ülkelerde toplumlara, politik karar vericilere, ekonomik ve düşünsel odakları ciddi endişe ve tartışmalara yöneltmektedir. Bununla birlikte toplumlarda bir arada yaşamının olanakları ve sınırlılıkları yeni toplumsal sorunlar ve çatışmacı süreçler de ortaya çıkarmaktadır. Bu çözümsüzlük içinde göç sorunu da en önemli ulusal ve küresel gündemlerden biri olmaya devam etmektedir.

Göç, eski ve küresel bir olgu olsa da "göç yönetimi", "insani kriz", "insani yardım" gibi terimlerin ortaya çıkması ve uluslararası göçün bir sorun olarak tanımlanması görece yeni bir durumdur. Gelişmiş kapitalist ülkelerin 2000'lerden itibaren ana gündemi olan göçün, yönetilmesi gereken bir mesele olduğu varsayımı, kuşkusuz sadece göç eden sayısının artması ile ilişkili değildir. Göçü tarihsel, yapısal ve sınıfsal koşulların getirdiği bir gereklilik, bir sonuç olarak değil de talihsiz bir durum/afet gibi ele alan "insani kriz" söyleminin ve bir depolitizasyon aracı olan "insani yardım" pratiklerinin aslında kimlere, neye hizmet ettiği tartışılmalıdır.

Göçmen; hem maddi ve sosyal durumlarını iyileştirmek hem de kendileri veya ailelerinin gelecekte beklenenlerini arttırmak için başka bir ülkeye veya bölgeye göç eden kişi ve aile fertlerini kapsamaktadır.

Sığınmacı; mülteci olarak uluslararası koruma arayan statüleri resmi olarak tanınmamış kişilere denir. Haklarındaki hukuki prosedür devam eden ve mülteci statüsü elde etmeyi bekleyen kişilerdir.

Mülteci; ırkı, dini, tabiiyeti ve belli bir toplumsal gruba mensubiyeti veya siyasi düşüncelerinden dolayı zulme uğrayacağı endişesiyle ülkesine dönemeyen kişidir. Mülteci bu durumu tanıyan devlette ikamet hakkına sahiptir.

Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği'nin (UNHCR) 2023 tarihli Küresel Eğilimler Raporu'na⁶ göre, 2021 yılı sonu itibarıyla savaş, şiddet, zulüm ve insan hakları suistimalleri nedeniyle zorla yerinden edilmiş insanların sayısı bir önceki yıla göre yüzde 8 artarak ve 10 yıl önceki sayının iki katını aşarak 89,3 milyona ulaşmıştır. Bu sayı 2022 sonunda 19,1 milyon artarak 108 milyonu geçmiştir. Bu durum, kayıtların tutulmaya başlandığı 1975'ten bu yana görülen en büyük artışı işaret etmektedir. Mülteci sayısı ise 2021 yılında 27,1 milyona yükselmiştir. Mültecilerin çoğuna, bir kez daha, kısıtlı kaynaklara sahip komşu ülkeler ev sahipliği yapmıştır. Arap ülkelerinden gelen mültecilerin oranı toplam mültecilerin yüzde 43'üne ulaşmıştır. Arap mülteciler

sayı bakımından en öne çıkan grubu temsil etmektedir. Sığınmacı sayısı ise yüzde 11 artarak 4,6 milyona ulaşmıştır. BM'ye göre yer değiştirmenin hızı ve hacmi geri dönüş, üçüncü ülkeye yerleştirme veya yerel entegrasyon gibi çözümlere ulaşılabilirliği geride bırakmaktadır.

Bu tablo içerisinde BM'nin verilerine göre Türkiye, Lübnan ve Ürdün'ün ardından kişi başına en fazla sayıda mülteciye ev sahipliği yapan üçüncü ülkedir. Türkiye'de nüfusun 23'te 1'i kadar mülteci bulunmaktadır. Gelinen noktada Türkiye dünya çapında en büyük mülteci nüfusuna, yaklaşık 3,8 milyon mülteciye ev sahipliği yapmaktadır.

4.4. YENİ DİJİTAL TARTIŞMALAR, YAPAY ZEKA VE EĞİLİMLER

Dijital teknolojilerle birlikte yeni ekonomik alanlar, iş modelleri ve çalışma pratikleri tartışılmaya devam ediliyor. Bununla birlikte yeni çalışma biçimleri yalnızca teknolojik olanaklarla değil, küresel ekonomik-politik yapılanmanın eğilimleri ve dinamikleri ile de belirleniyor.

Son yıllarda dijital teknolojiler alanında öne çıkan en kapsamlı gelişme kuşkusuz yapay zekadır. Bu tartışmalara temel olan big data, bulut bilişim hizmetleri, robotik ve nanobilim gibi gelişmelerin, üretim ve yeniden üretim süreçlerini, işin doğasını, meslekleri, çalışmayı ve yaşama pratiklerini kökten değiştirmekte olduğu sıklıkla tartışılmaktadır.

6 Bkz. <https://www.unhcr.org>

Dünya Ekonomik Forumu'nun 2023'te ya-

yınlanan Mesleklerin Geleceği Raporu⁷ önümüzdeki beş yıl içinde işlerin ve becerilerin nasıl gelişeceğini tartışmaktadır. Rapor kapsamında gerçekleştirilen İşlerin Geleceği Anketi, tüm dünya bölgelerinden 27 endüstri kümesi ve 45 ekonomide toplam 11,3 milyondan fazla çalışanı olan 803 şirketle gerçekleştirilmiştir. Anket, makro trendler ve teknoloji trendleri, bunların işler üzerindeki etkileri, beceriler üzerindeki etkileri ve işletmelerin kullanmayı planladıkları işgücü dönüşüm stratejileri ile ilgili soruları kapsamaktadır.

Rapora göre ekonomik, jeopolitik ve sağlıkla ilgili eğilimler, son dönemde küresel işgücü piyasaları için oldukça farklı sonuçlar yaratmıştır. Yüksek gelirli ülkelerde sıkı işgücü piyasaları yaygınken, düşük ve alt-orta gelirli ülkelerde COVID-19 salgını öncesine göre daha yüksek işsizlik görülmeye devam etmektedir. Bireysel düzeyde, sadece temel eğitime sahip çalışanlar ve kadınlar daha düşük istihdam seviyeleriyle karşı karşıya kaldıklarından, işgücü piyasası sonuçları da farklılaşmaktadır. Aynı zamanda, devam eden ekonomik kriz ve hayat pahalılığının bir sonucu olarak reel ücretler düşmekte ve değişen işçi beklentileri ve işin kalitesiyle ilgili endişeler küresel olarak daha belirgin şekilde yükselmektedir. Teknolojinin benimsenmesi, önümüzdeki beş yıl içinde iş dönüşümünün temel itici gücü olmayı sürdürecektir. Ankete katılan kuruluşların yüzde 85'inden fazlası, yeni ve öncü teknolojilerin benimsenmesinin artmasını ve dijital erişimin genişlemesini en muhtemel trendler olarak tanımlamaktadır.

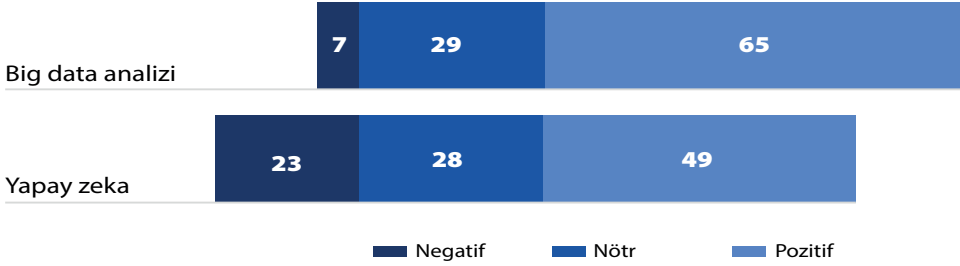
Bu süreçte big data (büyük veri), bulut

bilgi ve yapay zeka yüksek öneme sahiptir. Şirketlerin yüzde 75'inden fazlası önümüzdeki beş yıl içinde bu teknolojileri benimsemek istediğini belirtmektedir. Veriler ayrıca ticaretin ve ticaretin dijitalleşmesinin etkisini de göstermektedir. Dijital platformlar ve uygulamalar, ankete katılan kuruluşlar tarafından benimsenmesi en muhtemel teknolojiler olarak öne çıkmaktadır. Şirketlerin yüzde 86'sı önümüzdeki beş yıl içinde bunları operasyonlarına dahil etmeyi beklediklerini ifade etmektedir. E-ticaret ve dijital ticaretin işletmelerin yüzde 75'i tarafından benimsenmesi beklenmektedir. İkinci sıradaki teknoloji, eğitim ve işgücü teknolojilerini kapsamaktadır ve şirketlerin yüzde 81'i 2027 yılına kadar bu teknolojileri benimsemeyi planladığını vurgulamıştır. Robotların, güç depolama teknolojilerinin ve dağıtık defter (blok zincir) teknolojilerinin benimsenmesi de geleceğe ilişkin hedefler arasında ifade edilmektedir.

Rapora göre bugünün işlerinin yüzde 23'ü kısa süre içerisinde değişecektir. 2022 yılında işlerin yüzde 34'ünü makineler yapmıştır, 2027'de ise bu oranın yüzde 43'e sıçraması beklenmektedir. Yapay zeka ve büyük veri bu değişimin itici gücü olarak görülmektedir. Şirketler, yapay zeka ve büyük verinin mesleklere olumlu etkide bulunacağını ifade etmektedir (Grafik 4.8).

7 Bkz. <https://turkonfed.org/tr/detail/4002/dunya-ekonomi-forumu-mesleklerin-gelecegi-raporu-2023>

Grafik 4.8. Yapay Zeka ve Büyük Verinin Mesleklere Etkisi



Kaynak: Mesleklerin Geleceği Raporu (Dünya Ekonomik Forumu)

Mesleklerin yüzde 44'ünün temel yeteneklerinde önümüzdeki beş yıl içerisinde büyük bir değişim beklenmektedir. Yeni beceriler olarak analitik düşünme, yaratıcı düşünme, dayanıklılık, esneklik ve çeviklik, motivasyon ve öz farkındalık, merak ve yaşam boyu öğrenme, teknolojik okuryazarlık, güvenilirlik ve detaycılık, empati ve aktif dinleme, liderlik ve sosyal etki gibi özellikler öne çıkarılmaktadır. En hızlı büyüyen mesleklerin yapay zeka ve makine öğrenme uzmanı, sürdürülebilirlik uzmanı, iş istihbaratı ve bilgi güvenliği analisti, fintech mühendisi, veri analisti ve veri bilimcisi, robotik mühendisi, elektroteknoloji mühendisi, tarım ekipmanları operatörü ve dijital dönüşüm uzmanı olacağı öngörülmektedir. Bu durum, dünyada dijital dönüşümün hem işgücü piyasalarındaki hem de çalışma koşullarındaki etkisinin artarak süreceğini işaret etmektedir.

Üretken Yapay Zeka ve İşler

Üretken yapay zekanın şu anda ücretli işçiler tarafından yapılan işlerin otomatize olması ve istihdamda yaşanacak daralmalar ciddi şekilde tartışılmaktadır. Yapay zeka teknolojileri ve otomasyonun işleri insanların elinden alarak istihdamı daraltma ve yüksek ücretli işlerin ortadan kalkması eğilimi uzun süredir raporlarla ortaya konmaktadır (Acemoğlu ve Restrepo, 2017; Webb, 2019). Daha önce yaratıcılık gerektirmeyen rutin işlerin yapay zeka tarafından otomatize edileceği düşünülürken üretici yapay zeka teknolojilerindeki gelişmelerle birlikte neredeyse tüm iş alanlarında otomasyona uğraması beklenmeyen iş görevlerinin de kolayca otomatize edilebileceği tartışılmaktadır. Veri analistliği, hukuk, gazetecilik, reklamcılık, finans danışmanlığı, grafik tasarımı gibi iş alanlarında büyük ölçüde insan emeğinin ortadan kalkacağı ve ChatGPT gibi dil modellerinin özellikle vasıf ve yaratıcılık gerektiren işleri, dolayısıyla beyaz yakalıları tehdit ettiği tartışılmaktadır.

ILO'nun 2023 yılında yayınladığı *Üretken Yapay Zeka ve İşler: İş Miktarı ve Niteliği Üzerindeki Potansiyel Etkilerin Analizi*⁸ başlıklı raporda, çoğu işin ve sektörün yalnızca kısmen otomasyona maruz kaldığı ve ChatGPT gibi örnekleri içeren son üretken yapay zeka dalgası tarafından ikame edilmek yerine tamamlanma olasılıklarının da yüksek olduğu ortaya koyuldu.

8 Bkz. https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_891745/lang--tr/index.htm

Raporda, teknolojiye en fazla maruz kalan iş kategorisinin büro işleri olduğu, bu alandaki görevlerin neredeyse dörtte birinin teknolojiden yüksek düzeyde etkilendiği, yarıdan fazlasının ise orta düzeyde etkilendiği vurgulandı. Diğer meslek gruplarında (yöneticiler, profesyoneller ve teknisyenler dahil), görevlerin yalnızca küçük bir kısmının teknolojiden yüksek düzeyde etkilendiği, yaklaşık dörtte birinin ise orta düzeyde etkilendiği belirtildi.

Raporda, farklı kalkınma düzeylerine sahip ülkelerde, mevcut ekonomik yapıya ve mevcut teknolojik boşluklara bağlı olarak etkilerin dikkate değer şekilde farklılaştığı ortaya koyuldu. Yüksek gelirli ülkelerdeki toplam istihdamın yüzde 5,5'inin teknolojinin otomasyon etkilerine maruz kalabileceği, düşük gelirli ülkelerde ise otomasyon riskinin istihdam edilen nüfusun yalnızca yüzde 0,4'ünü ilgilendirdiği sonucuna varıldı. Bununla birlikte, artış potansiyelinin ülkeler arasında neredeyse eşit olduğu ve bu durumun, doğru politikalar uygulanması halinde bu yeni teknolojik dönüşüm dalgasının gelişmekte olan ülkelere önemli faydalar sağlayabileceği gösterildi.

Rapor üretken yapay zekanın potansiyel etkilerinin erkekler ve kadınlar için büyük olasılıkla önemli ölçüde farklılık göstereceğini, kadın istihdamının iki katından fazlasının otomasyondan etkilenme ihtimali olduğunu ortaya koyuyor. Bunun nedeni, özellikle yüksek ve orta gelirli ülkelerde kadınların büro işlerinde aşırı oranda yer almasıdır. Ülkeler ekonomik olarak geliştikçe büro işleri geleneksel olarak kadınlar için önemli bir istihdam kaynağı olduğu için, üretken yapay zekanın sonuçlarından biri, düşük

gelirli ülkelerde bazı büro işlerinin hiçbir zaman ortaya çıkmaması olabilir.

Raporun üretken yapay zekanın sosyoekonomik etkilerinin büyük ölçüde bu zekanın yayılmasının nasıl yönetildiğine bağlı olacağına altını çiziyor. Düzenli, adil geçişi destekleyen politikaların tasarlanması, işçilerin söz hakkı, beceri eğitimi ve yeterli sosyal koruma konuları, geçişi yönetmede kilit öneme sahip olduğu belirtiliyor. Raporda şu nokta vurgulanıyor: Teknolojik geçişin sonuçları önceden belirlenemez. Bu tür teknolojilerden yararlanma kararının arkasında insanlar var ve geçiş sürecine rehberlik etmesi gerekenler de yine insanlar.

Yapay Zeka Cinsiyet Eşitsizliğini Derinleştiriyor mu?

Son yıllarda yapay zeka teknolojilerinde yaşanan gelişmeler, tüm dünyada algoritmaların etiği ve önyargıları tartışmalarını arttırmaktadır. Yapay zeka uygulamalarının dünyadaki hakim politik, kültürel ve ideolojik ayrımları bünyesinde taşıdığı ve bunun yeni eşitsizlik ve ayrımcılık biçimleri yaratmakta olduğu sıklıkla vurgulanmaktadır. Bu kapsamda yapay zeka ve dijital teknolojilerin toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini arttırdığı da önemli bir gündem olarak öne çıkmaktadır.

Yapay zekanın cinsiyet eşitsizliğine etkileri konusunda UNESCO'nun yayınladığı iki rapor dikkat çekicidir. 2019 tarihli *Yapabilsem Utanırdım* (I'd Blush If I Could)⁹ ve 2020 tarihli *Yapay Zeka ve Cinsiyet Eşitliği* (Artificial Intelligence and Gender Equality)¹⁰ başlıklı raporlar, dijital teknolojilerin ve yapay zeka uygulamalarının cinsiyet eşitsizliğini

9 Bkz. <https://en.unesco.org/ld-blush-if-i-could>

10 Bkz. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374174>

azaltmak yerine derinleştirmekte olduğunu ortaya koymaktadır.

Raporlara göre bir yandan dijital becerilerin edinilmesi, kullanılması ve dijital alanlara ilişkin eğitim gibi süreçlere katılımı kadınların oranlarının oldukça düşük olması ciddi bir sorun olarak belirmektedir. Diğer yandan ise yapay zeka teknolojileri, tasarlanması, geliştirilmesi ve kullanılması aşamalarında derin toplumsal cinsiyet yanlılıkları ve önyargıları barındırmaktadır.

Yapay zeka eğitim veri kümelerinde, algoritmalarında ve cihazlarında bulunan cinsiyet önyargıları, zararlı cinsiyet stereotiplerini yayma ve güçlendirme potansiyeline sahiptir. Bu cinsiyet önyargıları kadınların küresel ölçekte daha fazla damgalanması ve ötekileştirilmesi riskini taşımaktadır.

Aynı zamanda bu tür önyargılar kadınları ekonomik, politik ve sosyal yaşamın tüm alanlarında geride kalma ve eşitsizliğe daha fazla maruz kalma olasılığıyla karşı karşıya bırakmaktadır. Hatta bu tarz gelişkin ve önyargılı dijital teknolojilerin yaygın kullanımı, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda yakın geçmişte kaydedilen kimi olumlu gelişmeleri dahi geri çevirme riskine sahiptir.

Yapay zeka ayrıca iş otomasyonuna yol açarak kadınların ekonomik açıdan güçlenmesi ve işgücü piyasası fırsatları üzerinde olumsuz bir etki yaratma potansiyeli de taşımaktadır. Son yıllarda yapılan araştırmalar, iş otomasyonu nedeniyle kadınların erkeklere göre önemli ölçüde daha fazla yerinden edilme riskinin bulunduğunu ortaya çıkarmıştır. Dolayısıyla otomasyonun iş kayıpları üzerindeki etkisini azaltmaya

yönelik yeniden eğitim ve yeniden beceri kazandırma stratejilerinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin gözetilmesi önemlidir.

Kamu İstihdamı, Teknoloji ve Dönüşüm

ILO, kamu hizmetlerinde teknolojinin etkisini inceleyen bir rapor yayınladı. **Kamu Hizmetlerinde Teknoloji Kullanımı: Geleceği Yakalamak**¹¹ başlıklı raporda COVID-19 pandemisi öncesinde ve sırasında teknolojinin kamu hizmetlerinde kullanımı değerlendirildi. Küresel anket, hizmet sunumu için teknoloji kullanımındaki eğilimleri belirlemeyi ve kamu bütçesinin sıkılaştığı ve giderek karmaşıklaştığı bir dönemde müşterilerin ihtiyaçlarına yanıt veren teknoloji tabanlı çözümler geliştirilirken ve uygulanırken kamu istihdam hizmetlerinin karşılaştığı fırsatları ve zorlukları değerlendiriyor. Raporun sonucunda öne çıkan başlıklar şöyle özetlenebilir:

Küresel ankete katılan tüm kamusal istihdam hizmetleri, COVID-19 krizi patlak vermeden önce en az bir temel hizmeti teknoloji kullanarak dijitalleştirmiş veya otomatikleştirmişti.

Bu hizmetler, rutin görevleri içerenlerden, iş arayanların ve iş ilanlarının kaydedilmesi veya müşterilerin iş piyasası bilgilerine erişimi gibi, daha özelleşmiş süreçleri ve teknolojiyi gerektirenler arasında işe alım eşleştirmesi, öz değerlendirme araçları, danışmanlık ve vaka yönetimini içerenlere kadar geniş bir yelpazeye sahipti. Ancak, küresel ankete katılan yanıtlar arasında otomasyon ve dijitalleştirme hizmet seviyeleri oldukça farklıydı.

Ancak, hizmet sunumunu iyileştirmek için teknolojiyi kullanmak, doğrusal bir süreç

¹¹ Bkz. https://www.ilo.org/emppolicy/pubs/WCMS_840767/lang--en/index.htm

değildir ve ülkeler arasında aynı şekilde gerçekleşmez. Bu ankete katılan bazı kamusal istihdam hizmetleri dijitalleşmenin erken aşamasındayken, diğerleri uzun süredir dijital odaklı bir yaklaşım benimsemişti. Ankette yer alan kamusal istihdam hizmetlerinin yüzde 28'i pandemiden önce hizmet sunmak için öncelikle teknoloji tabanlı bir yaklaşımı benimsemişken, yüzde 52'si seçilmiş hizmetlerin sağlanmasını kolaylaştırmak için teknoloji kullanmış ve yüzde 20'si yüz yüze etkileşimleri desteklemek üzere teknoloji destekli hizmetleri dışlamayan bir hizmet teslim modeline sahipti.

Teknoloji, COVID-19 krizinden etkilenen iş arayanlara, işçilere ve işverenlere destek sağlamak için kamusal istihdam hizmetleri için etkili bir araç olmuştur. Pandemi ile ilgili kısıtlamalar ve evde kalma önlemleri sırasında hizmet sunumunu sağlamak, farklı teknoloji ara yüzleri ve dijital araçların desteği olmadan mümkün olmazdı. Teknolojinin daha yoğun bir şekilde kullanılmasına doğru net bir eğilim olmasına rağmen, düşük dijital okuryazarlığa sahip olan müşterilerin eşit erişimini veya düzenli ve yoğun bir danışmandan destek ihtiyacı olan müşterilerin eşit erişimini korumak amacıyla dijital öncelikli politikaları benimseyen ülkelerde bile yüz yüze hizmetler sürdürülmüştür.

Anket bulguları, hizmetleri sunmak için daha yoğun bir şekilde web tabanlı teknolojinin kullanılmasının gerekli olduğunu doğrulamaktadır. Ancak, tüm yanıt verenlerin tam hizmet menülerini çevrimiçi erişime taşıdığı söylenemezdi. Anket yapıldığı dönemde, kamusal istihdam hizmetleri yanıt verenleri, müşterilerin kaydını yapmalarını ve genel bilgilere erişim sağlamalarını kolaylaş-

tırmak için web uygulamaları ve çevrimiçi iş portallarını kullanıyordu. Bilgiye erişim veya kayıt tamamlama konusundaki destek düzeyi önemli ölçüde farklılık göstermekte olup, örneğin müşterilerin şablonları indirip yazdığı tek yönlü işlemlerden, kamusal istihdam hizmetleri personelinin müdahalesini gerektirmeyen otomatikleştirilmiş süreçlere kadar çeşitlenmiştir.

Web tabanlı teknolojiyi benimsemek, hizmet sunumunu kolaylaştırmak için yeterli değildir. Mevcut sistemleri etkin bir şekilde kullanma yeteneği, müşterilerin farklı hizmet temas noktalarından erişilebilirlik, veri yönetimi ve yatırım gibi birçok faktör düşünülmelidir.

Teknoloji ve özellikle dijital araçlar, daha iyi hedefleme, kanıta dayalı karar verme ve daha hızlı tepki süreleri için büyük potansiyel sunar. Bununla birlikte, kamusal istihdam hizmetlerinin sağlaması gereken temel yetenekler bulunmaktadır. Verinin kullanılabilirliği ve kalitesi, dijital teknolojinin kullanımını genişletmek isteyen gelişmekte olan ekonomilerde ve üst orta gelirli ile alt orta gelirli ülkelerdeki kamusal istihdam hizmetleri için hala en büyük zorluklardan biridir.

Teknolojinin istihdam ofislerinin günlük işleyişine nüfuz etmesi için eğitimi ve nitelikli personel esastır. Kamusal istihdam hizmetleri, müşteri odaklı bir kültürü benimsemek ve teknoloji benimseme stratejilerini iç süreç iyileştirmeleriyle dengelemek için doğru beceri ve bakış açısına sahip personele donatılmalıdır.

4.5. NEO-FAŞİZM, SAĞ POPÜLİZM VE SOL ARAYIŞLAR

Dünya üzerinde neo-faşizm, son yıllara yayılan bir sürece işaret ediyor.¹² Derinleşen ekonomik düzensizlikler, neoliberal küreselleşmenin iflası ve egemenlik kaybı dünya üzerinde neo-faşizm olarak nitelendirilebilecek bir yönelime neden oldu. Bu yönelim uluslararası ölçekte öne çıkıyor. Kapitalist rejimin bu eğilimi geniş çevreler tarafından otoriterleşme, sağ popülizm ve otoriter popülizm başlıkları altında tartışılıyor. Bu tartışmaların çoğunda kapitalist ülkelerde temel hak ve özgürlüklerde ortaya çıkan daralma liberal idealler açısından olumsuz değerlendiriliyor. Buna karşın ortaya çıkan ekonomik ve siyasal krizlerin kapitalizmin gelişiminde yeni bir evreye işaret ettiği ve bu evrenin de liberal demokrasinin dışında yeni bir faşizm eğilimini simgelediği vurgulanmalıdır.

Neo-faşizm döneminde ülkelerin (ya da blokların) kendi duvarlarını güçlendirerek yerel ekonomileri canlandırma olasılıkları gündemdedir. Bu siyasal eğilimin, işçi sınıfı için bir yandan ağır çalışma koşullarına ve düşük ücretlere işaret ettiği açıktır. Diğer yandan daha fazla iş imkanı barındırma ihtimali de vardır. Bu izlekten gidildiğinde siyasal baskı, gözetim, denetim ve savaş ikliminin artan yoğunluğu da gündelik hayat içerisinde yıkıcı hale gelmektedir.

Sağ popülizm dünya üzerinde işçi sınıfının en alttakilerinden ve yoksullarından aldığı destekle yükselmektedir. İşçi sınıfının en alttakilerine merkez sağ ve merkez sol siyasetler seslenememektedir. Merkez sağ

ve merkez sol siyasal eğilimler, neoliberal ve otoriter süreçlere karşı hukukun üstünlüğü, parlamenter demokrasi gibi söylemlerle siyaset kurmaktadır. Bu söylemler ise geniş yoksul halk kesimleri için kritik değildir. İşçi sınıfının en alt kesimlerine sol ve sosyalist özneler de yeterince ulaşmamaktadır. Sosyalist hareketlerin çoğu son dönemde sınıfı diğer eşitsizliklerle birlikte ele almakta ve siyaset sahnesinde sınıf vurgusu zayıflamaktadır. Sağ popülizm ise hem söylemiyle hem sosyal yardımlar ve kamu harcamaları ile bu kitlelere ulaşabilmektedir.

Dünya gündeminde yer alan neo-faşizm ve sağ popülizme karşı sol arayışlardan ve yeni kamuculuk tartışmalarından bahsetmek mümkündür. Bu tartışmalar dört ana hat üzerinden ilerlemektedir. İlk olarak 1990'lardan itibaren yükselen Latin Amerika'daki sol dalga neoliberalizm karşıtı kamucu siyaset için önemli deneyimler ortaya çıkarmıştır. Venezüella'da Chavez, Bolivya'da Morales, Brezilya'da Lula, Uruguay'da Mujica, Ekvador'da Correa gibi liderlerle kamuculuk tartışması yaygınlık kazanmaya başlamıştır. Latin sol dalgada sermayenin ihtiyaçlarına karşı insanın ve toplumun ihtiyaçları; sosyal politikada katılım ve söz hakkı (özyönetim ve kooperatifler); geniş halk yığınlarını kapsayan bölüşüm politikaları; yoksulları gözeten sosyal programlar; telafi edici devlet; bölgesel dayanışma ağları; doğal zenginliklere dayalı kaynakların kullanımı ve antiemperyalizm önemli politika başlıklarını oluşturmuştur.

İkincisi, kapitalizmin gelişmiş merkezleri olan Avrupa ve ABD kaynaklı kamuculuk tartışmalarıdır. Bu tartışmalar özellikle 2008 ekonomik krizi sonrasında yükselmiş ve genişlemiştir. Bu tartışmaların taşıyıcıları

12 Bu bölüm için bkz. Yücesan-Özdemir (2019); Foster (2017).

İngiltere’de Corbyn, ABD’de Sanders ve Fransa’da Piketty olmuştur. Bu tartışmalar, kendi içlerinde farklılık taşımakla birlikte genel olarak su, elektrik, demiryollarının tekrar kamusal mülkiyete geçirilmesi; yeniden beledileştirme (**kamu hizmetlerini yeniden kazanmak**); adaletli vergi politikaları; öğrenci harç ve borçlarını kaldırma; kamusal mal ve hizmetler (müşterekler); alternatif mülkiyet biçimleri; dijital manifesto ve robot vergisi gibi uygulamalar ve yeni Keynesçilik gibi başlıklardan oluşmaktadır.

Üçüncü olarak ise, İlerici Enternasyonal (DIEM25) adı altında yürütülen kamuculuk tartışmalarından bahsedilebilir. Bu tartışmaların en bilinen isimleri Varoufakis ve Alexandria Ocasio-Cortez’dir. Bu tartışmalarda kamuculuğun devletin kurum ve sorumlulukları ekseninde değil, daha çok piyasanın aşırılıklarının törpülenmesi olarak algılandığı belirtilebilir. Bu kapsamda, kapitalizmin insan ve çevre yıkımını maliye ve para politikaları eliyle durdurmak ve yeşil anlaşmayı yürürlüğe koymak önemsenmektedir.

Dördüncü olarak ise ortaya çıkan yıkıma ve korunmasızlığa karşı yükselen sosyal devlet arayışlarından bahsedilebilir. Devletin rolü ve müdahale araçları yeniden gündeme gelmiştir. Sağlık, ulaşım, eğitim gibi temel hizmetlerde kamulaştırma tartışmaları başlamıştır. Toplumsal ihtiyaçların ve krizlerin devletin kamu politikaları olmadan çözülemeyeceği yargısını güçlendirmiştir. Kamu yönetiminin merkezi ve yerel yönetim olanaklarının toplum lehine yeniden düzenlenmesi talepleri gündeme gelmiştir.

4.6. LATİN AMERİKA’DAKİ GELİŞMELER

2021-2022 döneminde kuzey yarımkürenin zengin ülkelerini içeren Avrupa, ABD ve Asya’da aşırı sağ yükselirken Latin Amerika’da sol iktidarlar güç kazanmıştır. Dayandıkları sosyal taban ve oluşturdukları koalisyonlar farklılık gösterse de, kimi engeller ve sarsıntılar yaşansa da değişik renkleri ve tonlarıyla bölgenin pek çok ülkesinde sol yönetimler iktidara gelmişlerdir. Bolivya, Meksika, Arjantin, Peru, Honduras, Şili, Kolombiya, Brezilya bu sol dalganın başını çeken ülkelerdir. Bu tabloya Küba, Venezuela ve Nikaragua gibi ülkeler de eklendiğinde, Güney/Orta Amerika bölgesinde sol iktidarlar tarafından yönetilen nüfusun sayısı yarım milyarı bulmuş durumdadır.

21. yüzyıldaki bu sol dalga genellikle “ikinci pembe-kızıl dalga” olarak adlandırılmaktadır.¹³ **Pembe dalga**, siyasal yelpazenin solunda yer alan, radikal güçlerin başını çektiği ama egemen düzenin güç ve mülkiyet ilişkilerini kökten değiştirme perspektifine de sahip olmayan bir akım anlamında kullanılıyor. İlki, 20. yüzyılın sonlarında Hugo Chavez’le başlayan ve neoliberalizme tepkilerle şekillenen bu dalganın ikincisi ise yine tepkisel özellikler barındırmakla birlikte daha ılımlı ve uzlaşmacı olarak değerlendirilmektedir. İkinci pembe dalgada ekolojik konular ve yerli halkların kimlik talepleri daha fazla önem kazanmıştır.

Latin Amerika kıtasındaki ilerici hükümetler radikal sosyal değişim için bölgede yeni bir umut dalgasını tetiklemiştir. Bununla birlikte mevcut dalganın kırılması yönünde

¹³ Bu bölüm için bkz. Ellner (2023); Boratav (2023), Kozanoğlu (2022a).

de gelişmeler devam etmektedir. Dünyadaki ekonomik kriz, kıtadaki ülkeleri de etkilemekte ve bu durum sol rejimler arasında ekonomik dayanışmanın zeminini zayıflatmaktadır. ABD'nin olası yaptırımları bu hükümetleri radikal eşitlikçi programlardan uzak durmaya yöneltmektedir. Ekonomik ve politik koşullar yeni sol dalga için oldukça zorlu bir geleceği işaret etmektedir. Bununla birlikte, Latin Amerika'daki halkların neoliberalizmle yaşadıkları yıkıcı deneyimler ve örgütlülük düzeyleri, bu dalganın zorlu koşullar karşısında direncini arttırma potansiyeli de barındırmaktadır.

4.7. ÇİN-RUSYA EKSENLİ YENİ KUTUPLAŞMA

Son yıllarda küresel gündemi belirleyen en önemli gelişmelerden biri de ABD hegemonyasının karşısında Çin-Rusya blokunun artan etkisidir. Bu yeni hegemonik çekişme düzleminde yeni bir soğuk savaş ortamının oluşmakta olduğu ifade edilmektedir. Bu süreç soğuk savaş 2.0 olarak adlandırılmaktadır.¹⁴ Söz konusu gelişmeler, soğuk savaş dönemini anımsatmakla birlikte ondan niteliksel olarak oldukça farklı bir düzeni işaret etmektedir. Soğuk savaş 2.0 ve onun yarattığı kutuplaşma, kapitalizm ile sosyalizm ideali arasındaki ekonomik, siyasal ve toplumsal çatışmaya dayanmamaktadır. Farklı kapitalizmlerin farklı ekonomik ve siyasal gereksinimleri yeni soğuk savaşın temel niteliğini oluşturmaktadır. Bu kapsamda soğuk savaş 2.0'ın, birbirine rakip "ittifak sistemleri" ve bu ekseninde yeni çatışma noktaları yaratmakta olduğu tartışılmaktadır. Geleneksel Batı blokunun karşısında

şekillenen Çin-Rusya ittifakı, kendi gereksinimlerine göre şekillenecek yeni bir dünya düzeni arayışındadır.

Rusya, petrol ve doğalgaz piyasasındaki en önemli küresel güçlerden biri olarak öne çıkmaktadır. Avrupa'nın en büyük enerji tedarikçilerinden olan Rusya, silah üretimindeki ağırlığı ve genişlemeci politik hedefleriyle de ABD karşısında ciddi bir güç odağı olarak belirmektedir. Rusya aynı zamanda Asya ve Ortadoğu'daki siyasal-askeri ittifaklarıyla da etkinliğini arttırmaktadır. NATO'nun genişleme planları karşısında 2022 Şubat ayında Rusya'nın Ukrayna'ya saldırması ile başlayan savaş, Avrupa'da ciddi bir ekonomik-siyasal kriz doğurmuş, kutuplaşma sürecini derinleştirmiştir.

Rusya'nın yanı sıra Çin de yeni küresel düzende yükselen bir güç olarak belirmektedir. Çin'in gerek ekonomik-siyasal gücü gerek uluslararası alanda girdiği ittifaklar gerekse dijital alanlar ve uzay yarışında kazandığı hız, dünya sisteminin hegemonyası konusunda ABD'yi ciddi biçimde zorlamaktadır. ABD, emperyalist sistemin hegemonyasını sürdürme konusunda her ne kadar ısrarını korusa da bunu sağlayabilecek ekonomik gücü ve dinamizmi eskisi kadar kolay yaratamamaktadır. Bu süreçte Çin'in etkisini frenlemek ve önlemek hedefini açıkça ifade eden ABD, bu hedefini küresel düzeyde ideolojik boyutlarıyla da desteklemektedir.

Bu ortamda Çin ile ABD arasında teknoloji, ticaret ve bölgesel etkinlik başta olmak üzere birçok alanda rekabet ve nüfuz mücadelesi giderek artmaktadır. ABD'nin, Çin'in Asya-Pasifik'teki artan nüfuzuna karşı denge oluşturmak amacıyla bölge ülkeleriyle ittifak ve ortaklık bağlarını geliştirme çabaları sür-

14 Bu bölüm için bkz. Yıldızoğlu (2021); Kozanoğlu (2022b); Deveci (2023), Gökten (2023).

mektedir. Bununla birlikte ABD, 2022 yılında Çinli teknoloji şirketlerinin ürünlerinin ithalatını ve ülke içinde satışını yasaklamıştır. ABD ayrıca, Çin'in Orta Asya, Avrupa, Orta Doğu ve Afrika ile ticaretini artırma amacını taşıyan "Kuşak ve Yol Girişimi" projesini etkisizleştirmek üzere Hindistan-Orta Doğu-Avrupa Ekonomik Koridoru'nu oluşturmuştur (Tablo 4.2).

Tablo 4.2. Küresel Jeopolitikte Koridor Savaşları



Kaynak: Anadolu Ajansı



BEŞİNCİ BÖLÜM TÜRKİYE GÜNDEMİ

2021 ve 2022 yıllarında Türkiye'nin oldukça yoğun ve hızlı bir gündeme sahip olduğu söylenebilir. Bu ortamda öne çıkan temel başlıklar şöyle sıralanabilir: Kamu Kaynaklarının Gaspı; Enflasyon, Barınma Krizi ve Yoksulluk Yönetimi; Otoriterleşme ve Gericilik; Kaçak Göçmen ve Sığınmacılar; Teknoloji ve Emek Piyasasında Dönüşüm; 2021-2022 Yasal Değişiklikleri.

5.1. KAMU

KAYNAKLARININ GASPI

Siyaset ve ekonomi çevrelerinde "Beşli Çete" olarak nitelenen Cengiz, Limak, Kalayon, Kolin ve Makyol Holding Türkiye'de en çok kamu ihalesi alan 5 büyük şirkettir. AKP iktidarından önce çok bilinmeyen bu şirketlerin kısa süre içinde dünya çapında şirketler haline gelmeleri Kamu İhaleler Yasası'nda çeşitli şekilde yapılan 100'e yakın değişikliğe bağlıdır. Bu şirketler aldıkları kamu ihalelerini yine kamu bankalarından aldıkları kredilerle karşılamaktadırlar. Ayrıca bu şirketler Dünya Bankası'ndan da büyük

miktarlarda kredi almaktalar ve bu kredilere de devlet kefil olmaktadır.

"Beşli Çete"yle ilgili bir diğer konu ise yap-işlet-devret modeli ile yapılan projeler için garanti verilmesidir. Mesela Osmangazi Köprüsü'nü yapan Otoyol Yatırım A.Ş'tir. Bu şirket Nuro, Makyol, Astaldi, Yüksel ve Özaltın firmalarının ortaklığı ile kurulmuştur. Bu şirket ile yapılan sözleşme gereği günlük 40 bin araç geçiş garantisi tanınmıştır. Köprüden geçemeyen araçların parası ise Hazine'den çıkmakta ve devlet tarafından bu holdinge ödenmektedir. Bu model söz konusu holdinglerin yaptığı bütün projeler için uygulanmaktadır.

"Beşli Çete" üzerine yapılan çalışmalar bu şirketlerin AKP döneminde enerji de dahil Kamu Özel İşbirliği modeli çerçevesinde dağıtılan ihalelerin neredeyse üçte ikisine yakınını aldığını göstermektedir. AKP dönemindeki inşaat ihalelerinin yüzde 30'unun bu beş şirkete gittiği belirtilmektedir. Aytağ Özçolak'ın 2021 tarihli *Muhalefetin Beşli Çete*

Dediği Beş Şirketin faaliyetleri ve Aldıkları Kamu İhaleleri¹ başlıklı yazısı bu şirketlerin aldığı ihaleleri ve yatırımları yakından göstermektedir.

Cengiz Holding

1980 yılında Cengiz İnşaat olarak faaliyetlerine başlayan şirket, günümüzde inşaatın yanı sıra madencilik, enerji, turizm, makine, havacılık ve sigorta sektörlerinde faaliyet göstermektedir. Şirketin Türkiye'nin yanı sıra Azerbaycan, Bulgaristan, Kırgızistan, Irak, Hırvatistan, Özbekistan, Romanya gibi ülkelerde de altyapı, madencilik ve enerji sektörlerinde girişimleri bulunmaktadır. Şirketin internet sitesinde yer alan bilgilere göre holding, Türkiye'de 7 sektörde, 35 iştirakle ve yaklaşık 30 bin çalışanıyla faaliyet göstermektedir.

AKP iktidarı döneminde dünyada en çok devlet ihalesi alan şirketlerden biri haline gelen şirket, yap-işlet-devret modeli dahilinde aldığı hazine garantileri, proje inşaatlarında çalışan işçilerin çalışma koşulları, projelerin ekolojiye verdiği zararlar gibi konularla tartışma konusu olmuştur. İstanbul Havalimanı, Kuzey Marmara Otoyolu, Boğaziçi Elektrik Dağıtım A.Ş. (BEDAŞ), Rize-Artvin Havalimanı gibi büyük projelerin yanı sıra Cengiz Holding'in son yıllarda aldığı diğer büyük kamu ihaleleri şunlardır:

- İstanbul Taksim-4.Levent Metrosu: 2 milyar TL
- İyidere Lojistik Limanı: 1 milyar 719 milyon TL
- Limak, Çanakkale, Yalova, Balıkesir, Bursa

Uludağ Elektrik Dağıtım: 1 milyar 457 milyon TL

- Antalya, Burdur, Isparta Akdeniz Elektrik Dağıtım: 1 milyar 10 milyon TL
- Ankara-İstanbul Hızlı Tren 2. Etap: 1 milyar TL
- Trabzon-Aşkale Yolu Zigana İkmal İnşaatı: 953 Milyon 203 bin TL 11
- Trabzon Atasu Barajı: 874 milyon TL
- Şile Ağva Yolu: 527 milyon 40 bin TL
- Artvin Yusufeli Barajı: 486 milyon 80 bin TL
- Trabzon Aşkale Yolu: 484 milyon 50 bin TL
- Seydişehir Eti Alüminyum/Oymapınar HES: 417 milyon 85 bin TL
- Sivas, Tokat, Yozgat Çamlıbel Elektrik Dağıtım: 400 milyon 70 bin TL
- Ordu-Giresun Havalimanı: 300 milyon TL
- Bingöl Genç Yolu: 72 milyon 80 bin TL
- İstanbul Maltepe Dolgu: 65 milyon TL
- Maçka-Karahava yolu: 596 milyon 978 bin TL
- Ankara-İstanbul hızlı tren T26 tüneli: 456 milyon 506 bin TL
- Gayrettepe-İstanbul Metrosu: 4 milyar 845 milyon TL
- Gebze-Halkalı Banlıyo Hattı: 8.3 milyar TL
- Ankara-Sivas Demiryolu Projesi: 13 milyar TL
- Bandırma-Bursa-Ayazma Demiryolu : 9 milyar 449 milyon TL
- Yerköy-Yozgat-Sivas Demiryolu: 263 milyon TL
- Yusufeli Barajı ve HES: 486.8 milyon TL
- Urfa İlisu Barajı ve HES: 4 milyar 851 milyon TL
- Zigana Tüneli: 446 milyon 297 bin TL
- Ovit Tüneli: 1.5 milyar TL
- İlğaz Tüneli: 572 milyon TL
- Ereğli Limanı: 40 milyon TL
- Hüseyin Avni Paşa Korusu: 31.7 milyon TL
- Atasu Barajı ve HES: 400 milyon TL

1 Bkz. <https://medyascope.tv/2021/11/21/besibiryerde-47-muhalefetin-besli-cete-dedigi-bes-sirketin-faaliyetleri-ve-aldiklari-kamu-ihaleleri/>

- Gümüşhane Çevreyolu
- Çamlıca Tüneli
- Gözeler Regülatörü
- Aşağı Kaleköy Barajı ve HES
- Beyhan Barajı ve HES
- Köprü Barajı ve HES
- Beyhan 2 Barajı ve HES 12
- Ankara-İstanbul Hızlı Tren Hattı
- Ankara-İzmir hızlı tren Eşme-Salihli kesimi
- Ayder Ilıcası Yolu
- Alanya Yat Limanı
- Hopa Limanı

Limak Holding

Türkiye Futbol Federasyonu Başkanı Nihat Özdemir'in kurucusu olduğu Limak Holding, AKP iktidarı döneminde devletten en çok ihale alan şirketlerdendir. Temeli 1976 yılında Limak İnşaat olarak atılan holdingin günümüzde inşaat, çimento, altyapı ve enerji yatırımları, enerji taahhüt, havacılık ve gıda alanlarında faaliyetleri bulunmaktadır. İstanbul Havalimanı'nın yüzde 20 oranında ortağı olan holdingin öne çıkan bazı girişimleri Çanakkale Köprüsü, Çetin Barajı ve Hidroelektrik Santrali, Sabiha Gökçen Havaalanı Dış Hatlar Terminali olarak sayılabilir. Holdingin aldığı diğer ihaleler ise şunlardır:

- Çanakkale Köprüsü ve Çanakkale Otoyolu: 10 milyar 354 milyon 576 bin 202 TL
- Yusufeli Barajı ve HES: 1 milyar 428 milyon TL
- İstanbul Havalimanı: 58 milyar 890 milyon TL
- Sabiha Gökçen Havalimanı: 2 milyar 962 milyon TL
- Sabiha Gökçen Havalimanı 2. Pist: 1 milyar 397 milyon 839 bin TL
- Limakport: 577 milyon TL
- Çetin Barajı ve HES: 2 milyar 100 milyon TL
- Adatepe Barajı: 790 milyon TL

- Burgaz Barajı: 36 milyon 511 bin TL
- Karacasu Barajı: 3 milyar 355 bin TL
- İkizdere Barajı: 193 milyon TL
- Ankara İçme Suyu II. Merhale Projesi Gerede Sistemi: 465 milyon TL
- Ankara YHT Garı: 37.5 milyon dolar

Kalyon Holding

1974 yılında Hasan Kalyoncu ve Cemal Kalyoncu kardeşler tarafından "Kalyon İnşaat" olarak temelleri atılan holding, günümüzde inşaat, yatırım-işletme, gayrimenkul, enerji ve sanayi sektörlerinde faaliyet göstermektedir ve yaklaşık 35 bin çalışanı bulunmaktadır.

Son beş yılda yaklaşık 23 milyar dolarlık kamu ihalesi alan holding, Taksim Meydanı düzenlemesi, Metrobüs hattı projesi, İstanbul Havaalanı ortaklığı ve Kuzey Marmara Otoyolu Projesi'deki rolü ile dikkat çekmiştir. Holding ayrıca elektrik ve doğalgaz alanlarındaki faaliyetleri ile de öne çıkmaktadır. Devlet Su İşleri (DSİ), İstanbul Su ve Kanalizasyon İdaresi (İSKİ) ve belediyelerden aldığı çeşitli altyapı projeleri ile bilinmektedir. Şirketin öne çıkan bazı projeleri şunlardır:

- İstanbul Havalimanı: 58 milyar 890 milyon TL
- Mersin-Adana-Osmaniye- Gaziantep Yüksek Standartlı Demiryolu İnşaatı ile Elektromanyetik Sistemlerinin Temini: 6 milyar 953 milyon 303 bin TL
- KKTC Deniz Geçişi İsale Hattı: 483 milyon TL
- İzmit Kandıra Bölünmüş Yolu: 629 milyon TL
- Kuzey Marmara Otoyolu: 13 milyar 600 milyon TL
- Kuzey Marmara Doğalgaz Depolama Tepsi Faz Projesi: 2 milyar 800 milyon TL
- İzmir- Manisa Devlet Yolu Sabuncubeli

- Tüneli bağlantı yolu: 192 milyon 977 bin TL
- Ayvacık- Küçükkuşu Yolu: 904 milyon 965 bin TL
- Avrupa Bölgesi İçme Suyu Tünel İnşaatı: 872 milyon TL
- Artvin-Erzurum Devlet Yolu Yapımı: 378 milyon 863 bin TL
- Sabuncubeli Tüneli ve Bağlantı Yolları İkmal İnşaatı: 174 milyon 990 bin TL
- Gaziantep-Düzbağ İçme Suyu İsale: 898 milyon TL
- Dudullu-Bostancı Metro: 1 milyar 687 bin TL
- Mecidiyeköy-Mahmutbey Metro Hattı: 849 milyon 440 bin TL
- Çanakkale-Ezine-Ayvack yolu: 13 milyon 302 bin TL
- Gayrettepe 3. Havalimanı Metro: 4 milyar 845 milyon TL
- Kirazlı-Halkalı Metro: 2 milyar 414 milyon TL
- Gaziray: 976 milyon 48 bin TL
- Antalya Raylı Sistem: 696 milyon 831 bin TL
- Lütfi Kırdar Eğitim ve Araştırma Hastanesi: 456 milyon 500 bin TL
- Başakşehir Stadyumu: 134 milyon 949 bin TL
- Taksim Meydanı Düzenleme İnşaatı: 51 milyon 555 bin TL
- Ordu-Ulubey-Topçam Yolu: 50 milyon 447 bin TL
- Menemen-Aliağa-Çandarlı Otoyolu
- Kürtün HES
- Torul HES
- Ordu HES
- Kalan ve Aksu HES
- Tanap 4
- THY destek binaları
- Nurdağı-İslahiye Yolu
- Marmaray

- İstanbul Uluslararası Finans Merkezi

Kolin Holding

Koloğlu ailesi tarafından 1976 yılında Kolsan A.Ş., ve 1977 yılında Elazığ'da Kolin İnşaat olarak faaliyetlerine başlayan holding, günümüzde ulaştırma ve altyapı inşaat işleri dışında, enerji üretimi (hidroelektrik ve termik santraller yoluyla), enerji dağıtımı ve ticareti (elektrik ve doğalgaz), madencilik, liman ve marina işletmeciliği, tersane işletmeciliği, gar işletmeciliği, endüstriyel üretim, lojistik, hizmet üretimi ve ticaret gibi alanlarda faaliyet göstermektedir. Holdingin son beş yılda devletten aldığı kamu ihalelerinin toplamı yaklaşık 20 milyar TL'dir. Yeni İstanbul Havalimanı ve Kuzey Marmara Otoyolu'nda ortaklıkları bulunan holdingin aldığı bazı kamu ihaleleri şunlardır:

- Yusufeli Barajı: 486 milyon 875 bin TL
- Yeni Havalimanı-Halkalı Metro Hattı: 4.3 milyar TL
- Kuzey Marmara Otoyolu: 13 milyar 600 milyon TL (konsorsiyum)
- Yeni Havalimanı-2. Metro Hattı: 3.5 milyar TL
- Soma Kolin Termik Santral: 1 milyar 780 milyon TL
- Ankara İçme Suyu 2. Merhale Projesi Gereke Sistemi İnşaatı: 465 milyon TL
- Aycacık-Küçükkuşu-Ezine Yolu: 321 milyon 892 bin TL
- Başpınar-Gaziantep (Gaziray Projesi): 416 milyon 201 bin TL
- Artvin-Erzurum Devlet Yolu 2. Kesim: 487 milyon 453 bin TL
- Sığacık Yat Limanı: 7 milyon 500 bin TL
- DSİ-Hotamış Depolaması İnşaatı İş: 111 milyon TL maliyet
- Harran Ovası Sulaması 6. Kısım İnşaatı: 7 milyon 846 bin TL

- Çayyolu Depo Sahası Yapım: 114 milyon 800 bin TL
- Ankara-Sivas Demiryolu Projesi Kırıkkale-Yerköy arası: 398 Milyon 437 bin TL
- Ankara Hızlı Tren Garı: 280 milyon 875 bin TL
- Köseköy-Gebze Hızlı Tren Hattı Rehabilitasyonu
- İzmir-Çeşme Mordoğan-Karaburun Yolu
- Marmaray CR3 Gebze-Söğütlüçeşme, Kazlıçeşme-Halkalı hatlarının iyileştirilmesi
- İncirlik Hava Üssü aile lojmanları renovasyonu
- Adnan Menderes Havalimanı OG-AG Sistemleri Tesisi
- Yalnızardıç Barajı ve HES
- Çandarlı Limanı
- Akköy 2 HES
- Yaprak Regülatörü ve HES
- Hopa-Borçka Devlet Yolu BSK Yapılanması: 33 Milyon 930 Bin TL
- Boğaziçi ve Fatih Sultan Mehmet Köprülerinin Büyük Onarımı ve Yapısal Takviyesi Yapım İşi: 246 Milyon 520 Bin TL
- Boğaziçi Köprüsü Halat Semer bölgesi geçiş Takviyesi: 225 milyon TL
- Çorlu – (Kınalı – Tekirdağ) Ayr. Yolu: 9 milyar 843 milyon TL
- Bomonti Tünel Çıkışı Kavşak ve Yol Düzenleme İnşaatı: 223 Milyon TL
- Atatürk Havalimanı Pist-Apron-Taksirut Onarımı: 266 milyon 905 bin TL
- Beyoğlu Kasımpaşa Hasköy Caddesi Yol Rehabilitasyonu İkmal İnşaatı: 162 milyon 369 bin TL
- Antalya Çevre Yolu: 169 milyon 900 bin TL
- Batman-Hasankeyf ve Batman-Siirt yolları köprüler ikmal inşaatı: 73 milyon 888 bin TL
- (Antalya-Manavgat) – Taşağıl-İbradi ayrımı: 448 milyon 505 bin TL
- Ormanköy- Akyazı Dokurcun Yolu: 324 milyon 705 bin TL
- Sabuncubeli ve bağlantı yolları ikmal işleri: 189 milyon 15 bin TL
- Büyükçekmece- Çatalca- Subaşı Yolu: 170 milyon TL
- Antalya- Kemer-Tekirova- Fenike Yolu: 449 milyon 716 bin TL
- Kaş Yat Limanı
- Dolmabahçe-Dolapdere-Piyalepaşa-Kağıthane Tünelleri İnşaatı
- Yassıören-Subaşı-Çatalca Bölünmüş Yolu Yapım İşi
- Beyoğlu-Kasımpaşa Haskiy Caddesi Yol Rehabilitasyon İkmal İnşaatı
- Antalya Havalimanı Pat Sahaları İnşaatı ve Onarımı
- Antalya – İbradi Tünel ve Bağlantı Yolları

Makyol Holding

1965 yılında İstanbul'da Saffet Çebi tarafından kurulan şirket günümüzde pek çok iş alanında faaliyet göstermektedir. Hükümete yakınlığıyla bilinen Adnan Çebi'nin Yönetim Kurulu Başkanı olduğu holdingin yalnızca 2017 yılında devletten 10 milyar 665 milyon liralık ihale aldığı tahmin edilmektedir. Son 5 yılda almış olduğu kamu ihale bedellerinin toplamı ise 13 milyar TL'dir. Şirketin aldığı bazı kamu ihaleleri şunlardır:

- Sabiha Gökçen Havaalanı İkinci Pist: 1 milyar 397 milyon TL
- Osmangazi Köprüsü: 1.2 milyar dolar (Nurol, Özaltın, Makyol, Astaldi, Yüksel ve Göçay Konsorsiyumu)
- Ovit Tüneli: 1.5 milyar TL 17
- Gebze-Orhangazi-İzmir Otoyolu: 10 milyar 51 milyon TL
- Ağva-Kandıra-Kaynarca Bölünmüş Yol: 628 milyon TL

"Beşli Çete"ye aktarılan kaynağın boyutları

ve aktarıldığı sektörler ülke ve kamu kaynaklarının doğrudan gaspına işaret etmektedir.² İktidarla iç içe geçen bu sermaye gruplarının yegane birikim kaynağı kamu ihaleleridir. Bu şirketler rejimle iç içe, “etle-tırnak gibi” bir yapı oluşmuştur.

Kamu kaynaklarının bu şirketlere aktarılması, toplumun yoksullaşması anlamına gelmektedir. Kamu kaynağının temelinin toplumun emekçi kesimlerinden alınan vergiler olduğu düşünüldüğünde, bu şirketlere transfer edilen kaynağın toplumun emekçilerinden çalınanlar olduğu bir kez daha vurgulanmalıdır.

5.2. ENFLASYON, BARINMA KRİZİ VE YOKSULLUK YÖNETİMİ

21. yüzyılın başında Türkiye’de derin bir yoksulluk, barınma ve gıda krizi gündemdedir. Gıdaya ulaşamayanlar, barınmadan mahrum kalanlar, sokaklarda kağıt toplayanlar giderek artmaktadır. Halkın bu kesimlerine ışık tutan, onları görünür kılan emek örgütleri var. Türk-İş Araştırma Merkezi, DİSK Araştırma Merkezi (DİSK-AR), DİSK/Genel-İş Araştırma Dairesi ve DİSK/Birleşik Metal-İş Sınıf Araştırmaları Merkezi (BİSAM) bunlardan öne çıkanları. Söz konusu örgütlenmeler yayınladıkları istatistiklerle toplumun bu kesimlerinin gelir, geçim ve yaşam koşullarını aktarıyorlar. Tüm bu örgütlerin araştırma ve yayınlarında öne çıkan ortak durum, toplumun emekçilerinin yaşam koşullarının giderek gerilemesi ve emekçilerden sermayeye doğru gerçekleşen büyük servet transferidir. Bugünkü krizin temel nedenleri bu çerçevede anlaşılabilir.

2021-2022 döneminde Türkiye gündemi de bu kapsamda şekillenmiştir. Aytuğ Özçolak’ın 2022 tarihli **2021’de Türkiye Gündemine Damga Vuran Beş Olay**³ başlıklı yazısı öne çıkan başlıca olayları derlemektedir. 2021 yılına 7,43 seviyesinde başlayan dolar, 20 Aralık 2021 akşamı 18 lira seviyesini aşmıştır. Yıl boyunca değer kaybını sürdüren Türk Lirası (TL) için kırılma noktaları ekonomi yönetiminde yapılan görevden alma ve atamalar, Merkez Bankası’nın faiz ile ilgili aldığı kararlar ve iktidarın ekonomiyle ilgili söylemleri olmuştur. Ekim 2021’e kadar 8 lira seviyelerde seyreden dolar, 12 Ekim günü 9 lira barajını aşmıştır. Eylül ayında faizi 100 baz puan düşüren Merkez Bankası, 22 Ekim’deki toplantısında aldığı kararla 200 baz puanlık bir indirime daha giderek politika faizini yüzde 16’ya çekmiştir. Kararın etkisiyle 4 Kasım günü 10 lira seviyesini de aşan dolar bu tarihten sonra düzenli yükselişine devam etmiştir. 18 Kasım’da politika faizinin 100 baz puan daha düşürülerek 15’e çekilmesi kararı ve 22 Kasım’da AKP Genel Başkanı ve Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan’ın düşük faiz politikasına devam edileceğini vurgulamasının ardından dolar, 23 Kasım günü yaklaşık iki liralık artışla 13 lira seviyesine ulaşmıştır.

Dolardaki yükseliş ve TL’deki değer kaybı, 2 Aralık’ta Hazine ve Maliye Bakanı Lütfi Elvan’ın istifası, 16 Aralık’ta politika faizinin 100 baz puan daha indirilerek 14’e çekilmesiyle birlikte Aralık ayında da sürmüştür. Son olarak TÜSİAD’ın 18 Aralık’ta yaptığı “genel kabul görmüş iktisat bilimi kurallarına hızla dönülmeli” açıklamasına Cumhurbaşkanı Erdoğan’ın 19 Aralık’ta tepki göstermesi

2 Bu konuda bkz. Özgür (2021).

3 Bkz. <https://medyascope.tv/2021/12/30/besibiryerde-61-2021de-turkiye-gundemine-damga-vuran-bes-olay/>

sonrası kurdaki yükseliş devam etmiştir. Erdoğan'ın 20 Aralık akşamı kabine toplantısının ardından yaptığı açıklama öncesi kur 18 lirayı aşmıştır.

Döviz kurlarındaki yükselişin yol açtığı ürün ve hizmetlerin fiyatlarındaki artış TÜİK verilerine göre yıllık bazda yüzde 21,31 olurken, uzmanlara göre gerçek enflasyon yüzde 60 seviyelerindedir. Özellikle kış ayları ile birlikte gıda ürünlerinden elektroniğe, ev kiralardan yakıta kadar pek çok alanda hızla yükselen fiyatlar vatandaşın ve muhalefetin tepkisine neden olmuştur. Cumhurbaşkanı Erdoğan'ın "çalışanımızı enflasyona ezdirmeyiz" açıklaması sonrasında 2022 yılı için belirlenen asgari ücret, resmi yıllık enflasyon oranı olan yüzde 21,31'in neredeyse iki buçuk katı bir artışla, 4 bin 253 TL olarak belirlenmiştir.

7 Kasım 2020 tarihinde Merkez Bankası Başkanı olarak atanan Naci Ağbal, Merkez Bankası'nın 18 Mart'ta 200 baz puanlık faiz artışı kararı almasının ardından, dört ay önce başladığı görevinden 20 Mart 2021 günü alınmış, yerine ise faiz politikasında Cumhurbaşkanı Erdoğan ile daha uyumlu bir yaklaşım gösteren Şahap Kavcıoğlu atanmıştır. Kavcıoğlu göreve geldiği sırada yüzde 19 olan politika faizi kademeli olarak düşürülerek yüzde 14 seviyesine indirilmiştir. Hazine ve Maliye Bakanlığı görevine, Berat Albayrak'ın istifasının ardından 10 Kasım 2020'de atanan Lütfi Elvan ise, AKP'nin 17 Kasım 2021'deki grup toplantısında Erdoğan'ın ekonomiye ilişkin görüşleri salondan alkış alırken sessiz kalması sonrası 2 Aralık'ta istifa etmiştir. Yerine ise MÜSİAD Yüksek İstişare Heyeti Üyesi, 57 yaşındaki iş insanı Nureddin Nebati atanmıştır.

Tüm bu krizlere son yıllarda radikal şekilde yükselen enflasyonu da eklemek gereklidir. AKP hükümetinin yanlış ekonomi politikaları bir yandan Türkiye'de ücretler dengesini ciddi şekilde bozmuş, diğer yandan ise enflasyonun kontrol edilemez biçimde yükselmesine neden olmuştur. 2022 yılı sonunda resmi enflasyon yüzde 64,27 olarak açıklanırken, ENAG'a göre bu gerçek enflasyon oranı yüzde 137,55'tir. Bu süreci derin kur krizleri izlemektedir. Enflasyonun yüksekliği ve TL'nin döviz karşısında tarihi değer kayıpları yaşaması, alım gücünü yıkıcı şekilde düşürmüş, toplumun orta gelir grupların erimesini ve yoksul grupların daha da yoksullaşmasını beraberinde getirmiştir.

Gıdaya Ulaşım

Gıdaya ulaşım çok sınırlı ve gelir duruma göre ulaşılan gıdanın içeriği sağlıklı beslenme açısından çok büyük fark taşımaktadır. 21. yüzyılda Türkiye'de emekçilerin büyük bölümü yeterli ve sağlıklı beslenememektedir. Asgari ücretlilerin ve emeklilerin durumu çok daha vahimdir. Bu süreçte gündeme gelen tarım kredi kooperatifi marketleri, gıda krizini çözmekte yetersizdir fakat belirli bir pansuman işlevi görmüştür. Ancak piyasalaşan, büyük çokuluslu şirketlerin müdahalesine açık hale getirilen, ölçek ve hedefleri dönüşmüş tarımsal üretim kooperatifçiliğin etkinleşmesinin önünde önemli bir engeldir.

Türkiye'de örgün eğitimde bulunan milyonlarca öğrenci uzun süredir okullarda beslenme zorluğu yaşamaktadır. Pelin Akdemir'in 2022 tarihli **Okullar Açıldı Beslenme Çantaları Boş⁴** yazısı sürecin ağırlığını göz

4 Bkz. <https://www.gazeteduvar.com.tr/okullar-acildi-beslenme-cantaları-bos-haber-1581553>

önüne sermektedir. Ekonomik krizin ağır koşulları altındaki milyonlarca dar gelirlili aile, çocuklarına evde sağlıklı beslenme olanağı sağlayamadığı gibi, çocuklar okulda beslenme çantası veya kantin yoluyla da sağlıklı gıdaya erişememektedir. Yetersiz ve dengesiz beslenme en önemli sağlık sorunları arasındadır. Soruna tüm yaş gruplarında rastlanmakla birlikte, özellikle okul çağı çocuklarda beslenme ayrı bir önem taşımaktadır. Bu yaş grubu çocuklar biyolojik olarak devamlı değişim içerisinde oldukları için enerji ve diğer besin öğeleri gereksinimleri daha fazladır. Yeni dokuların gelişebilmesi için daha fazla miktarda ve iyi kalitede protein, vitaminin ve mineralin gerekli olduğu bilimsel bir gerçektir.

TTB Okul Sağlığı Çalışma Grubu'nun yaptığı araştırmalar⁵, Türkiye'de 0-4 yaş aralığında 350 bin çocuğun bodur, 90 bin civarında çocuğun ise ciddi bodurluk sorunu yaşadığını ortaya koymaktadır. Türkiye'de karbonhidrat ağırlıklı beslenmeden kaynaklı karni şiş bodur çocuk sayısı gün geçtikçe artmaktadır.

Eğitim-İş sendikası 2022 yılında Bursa'da 17 ilçedeki okul öncesi, ilkököl, ortaokul ve lise düzeyindeki resmi eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerle bir araştırma gerçekleştirmiştir. Toplam 2 bin 167 öğretmenin inceleme, gözlem ve tespitlerinin derlenmesiyle raporlaştırılan **Öğrencilerde Sağlıklı Beslenme Düzeyi Araştırması**'na⁶ göre:

Her 100 öğrenciden 31'inin evde kahvaltı

5 Bkz. <https://bianet.org/haber/prof-dr-nursel-sahin-turkiye-de-karni-sis-bodur-cocuk-orani-artiyor-283983>

6 Bkz. <https://www.egitimisbursa.org.tr/HaberDetay/OGRENCILERDE-SAGLIKLI-BESLENME-DUZEYI-ARASTIRMASI.html>

yaptığı, 44'ünün beslenme çantası ya da kantin yoluyla okulda kahvaltı yaptığı, 25'inin ise herhangi bir yolla kahvaltı yapmadığı tespit edilmiştir.

- Her 100 öğrenciden yalnızca 10'unun düzenli olarak süt içtiği tespit edilmiştir.
- Her 100 öğrenciden yalnızca 13'ünün her gün düzenli olarak yumurta yediği tespit edilmiştir.
- Her 100 öğrenciden 7'sinin besleyici gıdalar (süt, meyve, sebze vb.) ile beslendiği, 93'ünün ise unlu mamuller (simit, poğaç, tost vb.) ile beslendiği belirlenmiştir.
- Her 100 öğretmenden 97'si öğrencilerinin düzenli ve dengeli beslenmediğini belirtmiştir.
- Her 100 öğretmenden 88'i öğrencilerinin yeterli fiziksel / zihinsel gelişim düzeyinde olmadığını, belirtmiştir.
- Okul kantinlerinde öğrenci başına harcama ortalaması günlük 82 Kuruş olarak belirlenmiştir.
- Okul kantinlerinde satılan simit (ve diğer unlu mamuller) miktarı hesaplandığında 13 öğrenciye 1 simit düşmektedir.

Öğrencilerde Sağlıklı Beslenme Düzeyi Araştırması göstermiştir ki; her 4 öğrenciden 1'i açtır ve okullarda açlık riski her geçen gün artmaktadır. Araştırmanın sonuçları öğrencilerde sağlıklı beslenme konusuna hızlı çözümler üretilmesinin ülkenin sağlıklı bir geleceğe sahip olabilmesi için öneminin farkına varılması ve gerçekçi politikalar üretilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Konut Krizi

Türkiye ciddi bir konut krizi ile karşı karşıyadır. Bugün İstanbul başta olmak üzere birçok şehrimizde güvenli, nitelikli, uygun fiyatlı konut bulmak imkansızdır. Son dönemde

emlak sektöründe yaşanan aşırı fiyat artışları ve konut krizi, halkın barınma hakkını önemli ölçüde tehdit eder hale geldi.

Ülkemiz ciddi bir barınma kriziyle karşı karşıyadır. Toplumun büyük bölümü ev sahibi olma imkanından hızla uzaklaştırılmıştır. Gelinen noktada oturlan evlerin kiralatılmasını karşılamak dahi oldukça güçleşmiştir. İMO'nun yayınladığı araştırmaya göre⁷ Avrupa'da konut fiyatlarının en çok arttığı ülke konumunda olan Türkiye'de, Merkez Bankasının Mart 2021-Mart 2022 arasını kapsayan verilerine göre konut fiyatları yıllık yüzde 110 artmıştır.

Yıllık satılan konut sayısı hane halkı artışını aşmasına rağmen kendi evinde oturanların oranı yıllardır azalma eğilimindedir. 2002-2020 yılları arası kiracı sayısı yüzde 10 artarken, ev sahipliği oranı yüzde 13 azalmıştır.

Türkiye çapında büyük bir boş konut stoku olduğu tahmin edilmektedir. Öyle ki yalnızca İstanbul Büyükşehir Belediyesi (İBB) İmar ve Şehircilik Daire Başkanlığının çalışmasına göre, İstanbul'da 400-700 bin civarı boş ev olduğu tahmin edilmektedir. Bu boş konutların çoğu üst gelir grubuna hitap etmektedir.

Yaşanılan konut krizi bir yanda ihtiyacın varlığını gösterirken diğer yandan da konut fazlalığını, plansızlığı ve sadece rant odaklı hareket edildiğini göstermektedir. Sonuçta yurttaşlar barınma sorunu yaşarken konutlar ya yatırım amacıyla değerlendirilmekte ya vatandaşlık için yabancılara satılmakta ya da boş kalmaktadır.

Buğra Gökçe 2023 yılındaki *İstanbul ve Türkiye'de Konut Krizi ve Çözüm Önerileri*⁸ başlıklı yazısında temel sorunları ve çözüm önerilerini sıralamaktadır.

Konut Krizi: Temel Sorunlar

- DPT kapatıldı ve Türkiye'de konut arzı planlamayla yapılmıyor.
- Anayasa'nın 57. maddesi gereği nüfus ve demografik değişkenlere göre konut planlaması yapılmıyor. Konut üretimi temelde özel sektöre bırakıldı, kooperatifler, birlikler zayıflatıldı ve Anayasa'nın konut hakkı ihlal edildi.
- Türkiye'nin inşaat malzemesi imalat sanayisi zayıfladı ve inşaat maliyetleri arttı.
- Kamu arsaları ucuz ve sosyal konut üretimi için değerlendirilmedi.
- Konut kredileri ve tasarruf hesapları etkisizleştirildi.
- TOKİ ve Emlak Bankası, düşük gelir gruplarına yönelik konut üretimi yapmıyor.
- Ekonomi politikaları ve enflasyon, konut talebini ve üretim maliyetlerini artırıyor.
- Türkiye'de 6,7 milyon riskli konut bulunuyor ve düşük gelirli vatandaşlar bu konutlarda yaşıyor.

Konut Krizi: Çözüm Önerileri

- Ulusal planlama ve program mantığına geri dönmeli.
- TOKİ asli işlevine dönmeli ve Ulusal Konut Ajansı kurulmalı.
- Konut ihtiyacı belirlenerek yeterli sayıda sosyal konut üretimi yapılmalı.
- Kooperatif sistemi yeniden canlandırılarak desteklenmeli. Konut Tasarruf Birlikleri, Kooperatifleri ve Sandıkları gibi kuruluşların kredi olanakları arttırılmalı.

7 Bkz. <https://www.imo.org.tr/TR,140901/konut-krizi-arsa-sorunu-degidir-kamu-arsalarini-satmakla-cozulemez.html>

8 Bkz. <https://bugragokce.com.tr/2023/05/02/turkiyenin-konut-krizi-sorunlar-ve-cozum-onerileri/>

- Yerli inşaat sanayisinin rekabet gücü arttırılmalı ve ithalat oranı azaltılmalı.
- Farklı vergi ve yükümlülüklerle özellikle küçük ve orta boy teşebbüslerin konut üretimi piyasasında sağlıklı bir şekilde yer alması sağlanmalı.
- Sosyal kiralık konut uygulaması hayata geçirilmeli.
- Afet ve Şehircilik Bakanlığı eşgüdümünde sosyal konut ihtiyacı planlanarak, sosyal konut arz edilmeli.
- Kamu Hazine ve Belediye Arsaları kamu yararına kullanılmalı.
- Boş konutlar farklı emlak vergisi oranlarına sahip olmalı.
- Sosyal yardımlı konut, sosyal kiralık konut, mülk sosyal konut ve halk konut tipinde yeni seçenekler oluşturularak vatandaşların yararlanması sağlanmalı.

Barınmadan mahrum kalan toplum kesimleri 2019-2023 döneminde gündemin önemli bir konusu olmuştur. Gıda gibi barınmanın da piyasanın koordinasyonu ile çözülemeyecek bir sorun olduğu ortadadır. Kamunun piyasaya karşı yurttaşlarını korumak için harekete geçmeye hazır olmadığı yerde çok yüksek fiyatlarla özel yurtlar devreye girmektedir. Özel yurtlar emekçi çocuklarının erişemeyeceği kadar pahalıdır. Bu da emekçi çocuklarının eğitimden dışlanması ve uçuruma yönelmesi sonucunu doğuracak bir toplumsal eğilimdir. Devletin ve piyasanın ulaşamadığı yerde ortaya çıkan cemaat yurtları gibi olgular yurttaşlığı ortadan kaldıran sadaka ve biat biçimleriyle toplumsal yaşamı yıkıma uğratmaktadır.

2021 yılının Eylül ayında Türkiye'nin birçok şehrinde üniversite öğrencileri, yüksek kira fiyatları ve yurt kapasitelerinin yetersizli-

ğini, parklarda konaklayarak ve gösteriler düzenleyerek protesto etmişlerdir. Kredi ve Yurtlar Genel Müdürlüğü⁹ ve Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi¹⁰ istatistiklerine göre, 2021 yılı itibarıyla İstanbul ve Ankara'daki öğrenci sayısı bir buçuk milyon iken, Kredi ve Yurtlar Kurumu'na bağlı yurtlarının kapasitesi ise 53 bindir. Cumhurbaşkanı Erdoğan konuyla ilgili olarak "Türkiye bir milyonun üzerindeki yurt yatak kapasitesiyle en fazla barınma imkanı sağlayan ülkedir. Nedir o Allah aşkına? Parklarda bankların üzerinde yatanlar... Bunlar öğrenci mi? Bunlar aynı Gezi'de olduğu gibi teröristler... Biz öğrenciye en büyük saygıyı gösteren bir iktidarız. Göreve geldiğimizde verilen burs 45 liracıktı... Şu an 650 liraya çıktık. Nereden nereye..." diye konuşmuştur.

5.3. OTORİTERLEŞME VE GERİCİLİK

2019-2023 dönemi, ülke tarihi boyunca işçi düşmanlığı, yolsuzluk, hukuksuzluk ve adaletsizlik tanımlarının en çok yapıldığı dönemlerden biri oldu. Bu dönemde emekçi düşmanı ve adaletsiz politikaların en büyük güvencesi ise otoriterleşme ve gericilik oldu.

Bu dönemde siyasal iktidara en büyük desteği verenlerin başında cemaatler ve tarikatlar gelmektedir. Cemaatler hemen her kurumda ciddi bir güç elde etmişlerdir. En çok bilinen örnekler ise emniyet, adalet ve sağlık alanlarıdır. Ayrıca ülkenin önemli kurumlarının başına sistematik olarak imam hatip mezunları atanmaktadır.

9 Bkz. https://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2022_09/15142558_meb_istatistikleri_orgun_egitim_2021_2022.pdf

10 Bkz. <https://istatistik.yok.gov.tr/>

Cemaat ve tarikatlar, özel okullar aracılığıyla eğitim alanında da faaliyetlerini artırırken, Milli Eğitim Bakanlığı da çeşitli yönetmelik değişiklikleriyle cemaat ve tarikat bağlantılı vakıf ve derneklere okulların kapısını açmaktadır. Diyanet İşleri Başkanlığı'na bağlı olarak ya da kaçak şekilde faaliyet gösteren kurslar, okulöncesi eğitim olarak sunulmaktadır. Eğitimdeki dinci çerçevelenmenin son adımı ise eğitimde ikilik yaratacağı eleştirilerine karşın Meclis'te hiç red oyu almadan geçen Diyanet Akademisi kurulmasını öngören yasadır. Bu kapsamda, tarikat ve cemaatlerin bir yandan toplumsal yaşamda rahatça örgütlenme faaliyetlerinde bulunmaları diğer yandan ise devletin çeşitli kademelerinde güçlü şekilde kadrolaştırılmaları toplumsal geleceğimiz için karanlık bir dönemi işaret etmektedir. 2016 darbe girişimi sonrasında FETÖ dışındaki cemaatlerin devlette kadrolaştırılmaya devam edilmesi ise oldukça tehlikeli bir durumdur.

Gericilik ve Piyasalaşma Kıskaçında Eğitim

Eğitim hizmetlerindeki piyasalaşma, eğitimi toplumun emekçi kesimlerinin ve çocuklarının hakkı olmaktan çıkarmıştır. Bunun sonuçları, toplumsal yaşamda yaratılan krizin ana kaynaklarından birine dönüşmüştür. Eğitimde AKP öncesi de var olan ancak AKP ile birlikte son 20 yılda hızlanan, piyasalaşma ve ona eşlik eden gerici kuşatma, toplumsal dönüşümün önemli araçları haline getirilmiştir. Özelleştirme ve piyasalaşma furyası 2000'lerle hızlanarak devam ederken, gericilik siyasette ve toplumsal ilişkilerde güçlenmiştir. Kamuya ait eğitim kurumlarında hizmetlerin neredeyse tamamına yakını ticarileştirilmiş, eğitim kurumları birer ticari işletmeye dönüştürülmüştür. Eğitime

kamudan ayrılan finansman tasfiye edilerek, bu finansman emekçi ve yoksul ailelerin üzerine yüklenmiştir.

Özel eğitim kurumlarının ve faaliyetlerinin desteklenmesi ve sayılarındaki büyük artış, devlet okullarının ve genel olarak eğitimin niteliğinde büyük bir düşüşü de beraberinde getirmiştir. Bu nitelik düşüşünün etkileri hem ulusal hem de uluslararası değerlendirme ölçütleri ile çok net gözlemlenebilmektedir. Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programı (PISA) sınavlarındaki başarısızlık, ülke içi sınavlardaki soru hırsızlıkları, üniversite sınavlarındaki başarı oranları, temel bilimlere olan ilginin azalması, öğrencilerin başarısızlıkları, üniversitelerimizin piyasacı kriterlerle donatılması gibi gelişmeler eğitimin vahim durumunu gözler önüne sermektedir.

İKD'nin 2023 tarihli *Eğitimde Gericileşme Komisyon Raporu*¹¹ eğitimde yaşanan yıkımı göstermektedir. Kamusal eğitimin büyük oranda tasfiyesiyle birlikte kamu kaynakları özel okullara ve eğitim alanındaki bütün özel kurumlara teşvik adı altında aktarılmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı'nın (MEB) her yıl açıkladığı örgün eğitim istatistikleri¹², devlete ait ilkökul ve ortaokul sayısının azaldığını, özel ilkökul, ortaokul ve lise sayısının ve bu okullara yönlendirilen öğrenci sayısının dikkat çekici bir şekilde arttığını göstermektedir (Tablo 5.1).

11 Bkz. [https:// ilericikadinlardernegi.org.tr/ egitimde-gericileşme- 1279/](https://ilericikadinlardernegi.org.tr/egitimde-gericileşme-1279/)

12 Bkz. https://sgb.meb.gov.tr/www/icerik_goruntule.php?KNO=460

Tablo 5.1. Türkiye’de Okulların ve Öğrencilerin Kamu ve Özel Sektöre Göre Dağılımı

	RESMİ				ÖZEL			
	OKUL	ÖĞRENCİ	ÖĞRETMEN	Öğrenci/ Öğretmen	OKUL	ÖĞRENCİ	ÖĞRETMEN	Öğrenci/ Öğretmen
OKUL ÖNCESİ	7.878	1.527.051	39.908	38	6.246	357.953	23.234	15
İLKOKUL	22.480	5.122.012	275.767	19	2.039	311.889	34.710	9
ORTAOKUL	16.651	4.776.467	337.433	14	2.284	344.657	39.314	9
İ.H Ortaokul	3.451	710.264	47.968	15	-	-	-	-
GENEL LİSE	3.529	2.288.707	135.470	17	3.231	424.165	58.119	7
İHL.	1.693	521.264	51.765	10	-	-	-	-
MESLEK LİSESİ	3.969	1.603.639	135.355	12	379	139.569	8.598	16
Toplam	59.651	16.549.404	1.023.666	16	14.179	1.578.233	163.975	10

Kaynak: Milli Eğitim Bakanlığı

2021-2022 MEB istatistiklerine bakıldığında özel sektöre ait genel lise sayısı neredeyse devlete ait genel lise sayısına erişmişken özel sektörde hiç İmam Hatip Lisesi bulunmamaktadır.

Milli Eğitim Bakanlığı'nın 2021-2022 örgün eğitim istatistikleri kamusal eğitimdeki büyük tasfiyeyi gözler önüne sererken özel okullarla birlikte tarikat ve cemaatlara bağlı okullara verilen teşviklerdeki artışı da ortaya koymaktadır. Eğitim-Sen'in¹³ 2021-2022 yılsonu çalışmaları, özel okullara verilen teşviklerin ve gerici uygulamaların artışına işaret etmektedir. 3 Ağustos 2022 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanan, MEB'in Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği'nde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelikle özel okulların öğrenci kapasitesi yüzde 25'e kadar artırılmıştır. Buna göre özel mesleki ve teknik liselerde kapasite yüzde 25, özel fen ve sosyal bilimler liselerindeki kapasite yüzde 13,3 artırılmaktadır.

Eğitimde piyasalaşmanın sonucu sadece ekonomik değildir. Bu dönüşüm bir yandan tarikat ve cemaatlerin bu alandaki etkinliğini arttırmakta diğer yandan rekabetçilik, bireysel kurtuluş, piyasanın mutlaklığı gibi kültürel bir formasyonu yaygınlaştırmakta, öğrencileri ve velileri müşteri haline getirmektedir.

13 Bkz. 2022/23 Eğitim-Öğretim Yılı Başında Eğitimin Durumu, Eğitim-Sen, 12 Eylül 2022.

AKP iktidarı kentlerde özel okullara teşvik verirken kırsalda ise köy okullarını ve yatılı bölge okullarını büyük oranda kapatarak bu bölgelerdeki öğrencileri bir yandan nitelikli eğitimden mahrum bırakmakta, öte yandan tarikat ve cemaatlara ait olan vakıf ve dernek gibi örgütlenmelerin yurtlarına mahkum etmektedir. Resmi rakamlara göre, büyük bölümü 4+4+4 düzenlemesi sonrası olmak üzere, geçtiğimiz 20 yıl içinde 20 bin 245 köy okulu kapatılmıştır.¹⁴

MEB verilerine göre 2020-2021 eğitim öğretim yılında köylerde 3 bin 897 okul öncesi, 5 bin 363 ilkokul, 2 bin 672 ortaokul, 226 lise, toplamda ise 12 bin 158 okul bulunmaktadır. Birlikte olmadıklarını varsaysak bile (genellikle ana sınıfı düzeyindeki okul öncesi eğitim kurumları ilkokulların içindedir) Türkiye'nin yaklaşık 10 bin köyünde okul bulunmadığı, öğrencilerin taşınmalı eğitime dâhil olduğu düşünülebilir. Köylerde "öğrenci yok" denilerek okullar kapatılmakta ama Kuran kursları çoğalmaya devam etmektedir. 2021 yılı sonu verilerine göre köylerde ilkokuldan daha fazla tam 6 bin 226 Kuran kursu bulunmaktadır.¹⁵

Kırsal bölgelerdeki çocukların eğitim alması için kurulan yatılı bölge okulları da köy ilkokulları ile aynı kaderi paylaşmış 235 yatılı okul kapatılmıştır. 2002'de 521 yatılı ilköğretim bölge okulunda 278 bin 448 olan öğrenci sayısı 2016'da 341 okul, 94 bin 455 öğrenciye, 2021'de ise 286 okul 57 bin 50 öğrenciye düşmüştür. 2002 yılından bu yana yatılı okulların sayısı yüzde 40,1, öğrenci

sayısı ise yüzde 79,51 oranında düşmüştür.¹⁶

4 Eylül 2021 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren yönetmelikle birlikte vergi muafiyeti olan vakıf ve derneklere öğrenci yurtları için Gençlik ve Spor Bakanlığı'nca barınma ve beslenme yardımı kararı alınmış, bu kararlar, Anayasa'ya aykırı bir biçimde, tarikat ve cemaatlara ait olan dernek ve vakıflara kamu kaynaklarının aktarılması yasallaştırılmıştır.

Otoriterleşme ve Gericilik Kısacasında Kadınlar: İstanbul Sözleşmesi Yaşatır!

Otoriterleşme ve gericilik en çok kadınları etkilemektedir. Laikliğin erozyona uğratılması ve kadının toplumsal yaşamda etkisizleştirilmeye çalışılması oldukça ciddi sorunlardır. Kadına yönelik şiddetin önlenmesi konusunda taraf devletlere önemli yükümlülükler getiren İstanbul Sözleşmesi'nin fesih kararı bunun bir örneğidir.

Türkiye ilk imzacısı olduğu, 2014 yılında yürürlüğe giren ve kamuoyunda "İstanbul Sözleşmesi" olarak bilinen "Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi"nden 20 Mart 2021 tarihinde Resmî Gazete'de yayımlanan 3718 sayılı cumhurbaşkanlığı kararnamesi ile çıkmıştır.

Sözleşme hakkında iktidar yanlısı basın organlarında, "Türk aile yapısını bozduğu" şeklinde haber ve yorumlar yapılırken muhalefet partileri ile sivil toplum örgütleri karara tepki göstermiş, "İstanbul Sözleşmesi Yaşatır" sloganıyla kitlesel protestolar düzenlenmiştir.

14 Bkz. <https://stratejigelistirme.diyonet.gov.tr/sayfa/57/istatistikler>

15 Bkz. <https://stratejigelistirme.diyonet.gov.tr/sayfa/57/istatistikler>

16 Bkz. <https://www.birgun.net/haber/yatili-okul-sayisi-10-yilda-eridi-374417>

Diğer yandan cumhurbaşkanı kararı ile Türkiye'nin uluslararası sözleşmelerden çekilebiliyor olması kamuoyunda tartışmalara neden olmuştur. Tüm kadın ve emek örgütleri İstanbul Sözleşmesi'nin tekrar yürürlüğe girmesi için mücadeleyi yükseltmektedirler.

5.4. KAÇAK GÖÇMEN VE SİĞİNMACILAR

Ülkede son yıllarda göçmen krizi ve bununla bağlantılı toplumsal sorunlar kaygı verici boyutlara ulaşmıştır. Göçmen krizinin temeli, dünyanın her köşesinde her geçen gün daha fazla göçmen yaratan emperyalist kapitalist sistemdir. Ülkedeki göçmen sorununun kaynağı ise bu adaletsiz sistem içinde "Avrupa'nın sınır bekçiliği" rolünü üstlenen siyasal iktidardır.

Resmi rakamlara göre ve tespit edilebilen sayılarla Türkiye'de 2021 ve 2022 yıllarında yaklaşık 4 milyon göçmen vardır.¹⁷ Göçmenlikte en fazla sayı geçici koruma kapsamında olan Suriyelilerdedir. Türkiye'de 2021 yılında 3,7 milyon, 2022 yılında ise 3,5 milyon geçici koruma kapsamında Suriyeli bulunmaktadır. Sonra düzensiz göçmenler ve uluslararası koruma başvurusu yapanlar gelmektedir. Türkiye'de 2021 yılında 162 bin 996 düzensiz göçmen tespit edilmişken 2022 yılında bu sayı yüzde 75 artarak 285 bin 27'ye yükseldi. Son sırada uluslararası koruma başvurusu yapanlar yer almaktadır. 2021 yılında 29 bin 256 olan uluslararası başvuru yapan sayısı 2022 yılında yüzde 14 artarak 33 bin 246 kişiye yükselmiştir.

Mülteci nüfusun büyük çoğunluğu Suriyeliler ve Afganlardan oluşmaktadır. Suriye ve Af-

ganistan emperyalist merkezlerin siyasi ve askeri müdahaleleriyle istikrarsızlaştırılmış ülkelerdir. Emperyalist merkezler, hedef aldıkları ülkeleri maddi ve beşeri kaynaklarından da yoksun bırakarak çöküşe sürüklemektedir. Aynı emperyalist merkezler, çöküşe sürüklenen ülkelerden gelecek mülteci akınını ise emperyalist-kapitalist sistem hiyerarşisinde alt sıralarda bulunan Türkiye gibi ülkelere yıkmayı tercih etmektedirler. AKP iktidarının Suriye ve Afganistan örneğinde uyguladığı "açık kapı" politikası, Türkiye'ye biçilen rolle ilgilidir.

AKP'nin göç politikası ise bir yandan emperyalist planlara eklenerek Yeni Osmanlı hayalleri hayata geçirmek diğer yandan da göçmen akınını ekonomik avantaja çevirmektedir. Bu süreç aynı zamanda demografik bir dönüşüm tehlikesini de içinde barındırmaktadır. Büyük bölümü kayıt dışı çalışmaya zorlanan farklı kökenlerden göçmen işçiler ise ucuz iş gücü olarak konumlanmaktadır. Aralarında çok sayıda çocuk işçi de bulunan göçmenler kölelik koşullarında çalıştırılmaktadır.

AKP iktidarı, mültecilerle doğrudan ilgili olan eğitim ve sağlık başta olmak üzere temel hizmetlere erişim, çalışma hayatına katılım, entegrasyon, halk sağlığı gibi konularda politika üretememekte ve ülkeyi tıkanma noktasına getirmektedir. Ülkede demografik ve toplumsal yapıdaki ani değişim, emek piyasasındaki altüst oluşlar emekçi halk arasında mülteci düşmanlığının yayılmasını tetiklemektedir. Türkiye'de toplumun düzensiz göçmenlerle ilgili güvenlik kaygıları taşınması olağandır. Ciddi bir soruna dönüşmüş olan kaçak göçmen ve sığınmacılar konusu ciddi ve gerçekçi bir yol haritasına ihtiyaç duymaktadır.

17 Bkz. <https://www.goc.gov.tr/guncel-veriler>

5.5. TEKNOLOJİ VE EMEK PİYASASINDA DÖNÜŞÜM

Dijital teknolojiler ve bu teknolojilerin üretimde kullanılması süreci Türkiye için de önemli bir gündem oluşturmaktadır. Bu gelişmeler üç önemli soruyu gündeme getirmektedir: Teknolojinin Etkisiyle İşsiz mi Kalacağız? İşsiz Kaldığımız Takdirde Nasıl Yeni Bir İş Bulacağız? İnsan Onuruna Yaraşır Bir Çalışma Hakkı Nasıl Sağlanacak?

Bu sorular ekseninde Ocak 2023'te CHP Emek Büroları ve İPA tarafından *Dijital Emek-Emek 4,0* başlıklı bir çalıştay düzenlenmiştir. Sendikacılar, akademisyenler, siyasetçiler, meslek odaları temsilcileri ve gazetecilerin katılımıyla gerçekleştirilen çalıştayın sonuç bildirgesi¹⁸ teknolojik dönüşüm sürecinde emek lehine savunulması gereken temel gündemleri ve tutumları şu şekilde ortaya koymaktadır:

- Her şeyden önce, dijital dönüşümün halkın daha iyi bir yaşam beklentisine yanıt üretebilmesi gerekmektedir.
- Dijitalleşmeyi emek ve toplum lehine geliştirebilmek adına teknoloji üretimini ülkemizde yapmamız gerekmektedir.
- Dijitalleşmeyi emek ve toplum lehine geliştirebilmek emeği yalnızca müşteri ya da tüketici değil yurttaş olarak görmekle mümkündür.
- Dijital dönüşümü emek lehine yapılandırmak yerelden merkeze doğru kapsamlı kamu politikalarını ve planlamayı gerektirir.
- Dijital dönüşüm sayesinde daha çok kazanıp daha az çalıştığımız bir çalışma yaşamını tasarlayabilecek adımların

atılması için gerekli çalışmalar yapılacaktır.

- Dijitalleşmenin ve teknolojik gelişmelerin etkisiyle ileride yok olma tehlikesi ile karşı karşıya kalacak meslek grupları şimdiden belirlenecek, olası istihdam kayıplarının önüne geçilmesi için gerekli çalışmalar yapılacaktır. Dijital emeğe geçişten olumsuz etkilenen çalışanların yeni meslekler edinmesini sağlanacak ve koruyucu sosyal güvenlik mekanizmaları geliştirilecektir.
- Çalışanların mesleki becerilerini dönüştürecek ve geliştirecek programlar hayata geçirilecek, yetenek inşası için gerekli tüm adımlar atılacaktır.
- Emeğin haklarının korunmasına ve geliştirilmesine yönelik kamucu yaklaşımlar ve iş kaybına karşı yeni mesleki yetkinliklerin kazandırılacağı bir dönüşüm süreci gerçekleştirilecektir. Bu doğrultuda emeğin ve işin geleceğini güvence altına alabilmek için "adil geçiş programları" uygulaması devreye sokulacaktır.
- ILO'nun İşin Geleceği için Yüzyıl Bildirgesi ile uyumlu olarak, yaşam boyu öğrenme planları, yeniden beceri kazandırma programları ve insana yakışır ve sürdürülebilir iş yaratılmasına yönelik kurumsal çabalar yoluyla insanların istihdam edilebilirliğini güçlendirmeye yönelik programlar hayata geçirilecektir.
- Mevcut iş hukuku, işçilerimize iş güvencesi sağlamaktan uzaktır. Çalışanların haklarının korunması için tüm tarafların katılımıyla "Temel İş Güvencesi" başlığı ile bir iş hukuku hayata geçirilecektir. İş hukukunun getirdiği güvencenin istinasız tüm iş alanlarında uygulanması sağlanacaktır. Hali hazırda yedek hukuk kuralı olarak var olan düzenlemelerin tamamı nispi emredici düzenleme haline getirilecektir.

18 Bkz. <https://chp.org.tr/haberler/chp-dijital-emek-calistayi-sonuc-bildirgesi>

- Mevcut iş kanununda yer alan; çağrı üzerine çalıştırma, kısmi süreli çalıştırma ve uzaktan çalıştırma gibi esnek istihdam modelleri yerine güvenceli istihdam modelleri esas alınacaktır. Esnek çalışmanın yasal zemine kavuşturulacak, işçi lehine mesai saatlerinin düzenlenecek ve hak kayıpları önlenecektir.
- Yaratıcı emeğin konumu yaratıcı üretim sürecinin bütünlüğü içinde kavranmalıdır. Yaratıcı emek bu bütünsellik içinde değerlendirilmelidir.
- Uzaktan çalışmanın esasları, yönetmelikler veya ucu açık tebliğler ile değil kesin ve net bir şekilde belirlenecektir.
- Uzaktan çalışmanın neden olduğu düzensiz çalışma saatlerinin ve sınırsız mesai kavramının önüne geçilmesi için "çalışanlara ulaşılama" hakkı yasal olarak güvence altına alınacaktır.
- Platform çalışanların iş güvenceleri garanti altına alınacaktır. Platform çalışmalarda bağımlılık unsurları göz önüne alınarak platform çalışanlarının statülerin ve buna bağlı olarak yasal hakları belirlenecektir. Platform çalışanları iş hukukunun kapsamına dâhil edilecek, güvenceli çalışma hakkı yasal olarak tanınacaktır.
- Dijitalleşme süreci için gerekli analitik düşünme, eleştirel düşünme ve yaratıcılık becerileri için tüm eğitim sistemi yeniden örgütlenecek ve yapılandırılacaktır.
- Kadınların dijital dönemde gerekli bilgi ve beceriye ulaşma ve istihdama erişimi desteklenecektir. Kadın işgücünü güçlendirecek kamu politikaları geliştirilecektir. Çocuk bakımı, yaşlı bakımı ve engelli bakımı kamulaştırılacaktır.
- Çağdaş gelişmelere yanıt verecek özgür toplu pazarlık düzeni hayata geçirilecektir ve kolektif haklar yasal güvenceye

kavuşturulacaktır. Uzaktan ve platform çalışanların örgütlenme hakkı garanti altına alınacaktır.

- Veriyi üreten ve kullananların bir araya geldiği ve verilerin kolektif denetimi savunulacaktır.
- Sosyal güvenlik sistemi içerisinde dijital döneme uygun emeklilik modelleri gerçekleştirilecektir.
- Kamu eliyle dijital kooperatifçilik desteklenecektir.
- İnternet erişim hakkı bir yurttaşlık hakkı olarak tanımlanacaktır. Toplumun dijital okuryazarlığı sağlanacaktır.
- Dijitalleşmenin yarattığı yalnızlık ve yabancılaşmanın önüne geçecek politikalar üretilecektir. Toplumsallaşma süreçleri örülecektir.

5.6. 2021-2022 YASAL DEĞİŞİKLİKLERİ

2021-2022 döneminde iş hukuku mevzuatı alanında neredeyse hiçbir yasal düzenleme yapılmamıştır. Oysa yeni gelişmeler bu alanda önemli düzenlemelere ihtiyaç olduğunu göstermektedir. Öncelikle pandemi sonrası dönemde çalışma biçimlerinin değişmesi, esnekleşmesi, uzaktan çalışmanın yaygınlaşması ve dijitalleşme ile yeni iş tanımlarının ortaya çıkması gibi süreçler çalışma alanında yeni fiili durumlar yaratmaktadır. Bu süreçte 10 Mart 2021 tarihinde Uzaktan Çalışma Yönetmeliği yürürlüğe girmiştir. Yönetmelik 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi uyarınca uzaktan çalışanları ve bunların işverenlerini kapsamaktadır.

İkinci olarak, Türkiye'nin içinde bulunduğu coğrafi konum ve çevresindeki savaşların neden olduğu dış göç dalgası azımsanmaya-

cak sayıda göçmen işçinin kayıt dışı olarak iş gücüne katılmasına neden olmaktadır. Kayıt dışı çalışan işçiler için en büyük risklerden biri işçi sağlığı ve iş güvenliği koşullarının sağlanmamasıdır, hatta bazı iş kollarında can güvenliği bile gözardı edilmektedir. Bir maliyet unsuru olarak görülen işçi sağlığı ve güvenliği eğitimleri ve ekipmanları zaten temin edilmediği gibi devletin kayıt dışı işçi çalıştırılan işyerleri üzerinde denetim yetkisi de neredeyse yoktur. İnşaat, madencilik, tarım, tekstil gibi emek yoğun iş kollarında kayıt dışılığın derhal ortadan kaldırılması, denetim süreçlerinin harekete geçirilmesi ve mevcut yasal düzenlemelerin uygulanması sağlanmalıdır.

Kadın işçiler konusu ise ayrı bir değerlendirilmeye tabi tutulmalıdır. Kadın çalışanların hem iş yaşamında hem toplumsal yaşamda karşılaştıkları sorunlar toplumsal cinsiyet eşitliği eksenli bir bakış açısıyla bütüncül bir anlayışla değerlendirilerek mevzuat değişikliği yapılmalıdır. Türkiye, çalışma hayatında kadınları koruyan ve istihdama katılmalarını sağlayan uluslararası sözleşmeleri öncelikle ve ivedilikle onaylayarak iç hukuk normu haline gelmesini sağlamalıdır. DİSK ve Genel-İş'in 2022 yılında düzenlediği bir kampanya ile ILO 190 sayılı **Şiddet ve Taciz Sözleşmesi** ve 206 sayılı Tavsiye Kararı'nın onaylanması yönünde talepler kamuoyuyla paylaşılmış ve ILO Türkiye Ofisine Politika Belgesi sunulmuştur.

Sendikalar ve sivil toplum kuruluşları çabalarlarken bunun yanında Türkiye, bir iç hukuk normu olan ve kamuoyunda İstanbul Sözleşmesi olarak bilinen **Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi**

Sözleşmesi'ni 20 Mart 2021 tarihinde Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ile feshetmiştir.

Türkiye'nin çekildiği İstanbul Sözleşmesi'nde belirtilen amaçlar şunlardır:

- Kadınları her türlü şiddete karşı korumak ve kadına karşı şiddeti ve aile içi şiddeti önlemek, kovuşturmak ve ortadan kaldırmak;
- Kadına karşı her türlü ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına katkıda bulunmak ve kadınları güçlendirmek de dahil olmak üzere, kadınlarla erkekler arasında önemli ölçüde eşitliği yaygınlaştırmak;
- Kadına karşı şiddet ve aile içi şiddetin tüm mağdurlarının korunması ve bunlara yardım edilmesi için kapsamlı bir çerçeve, politika ve tedbirler tasarlamak;
- Kadına karşı şiddeti ve aile içi şiddeti ortadan kaldırma amacıyla uluslararası işbirliğini yaygınlaştırmak;
- Kadına karşı şiddet ve aile içi şiddetin ortadan kaldırılması için bütüncül bir yaklaşımın benimsenmesi maksadıyla kuruluşların ve kolluk kuvvetleri birimlerinin birbiriyle etkili bir biçimde işbirliği yapmalarına destek ve yardım sağlamak

Türkiye'de temel sorun aslında mevzuat yetersizliği değil, mevzuatın uygulanmaması ve yargı süreçlerinin makul sürede sonuçlanmamasıdır. Bu durum da adalete olan güveni ve beklentiyi zedelemektedir. Amaç yasaların her birey için eşit ve adil biçimde uygulanmasıdır fakat bunun günden güne ortadan kaldırıldığı bir süreç yaşanmaktadır.

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği

- Uzaktan çalışma: İşçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisini ifade etmektedir.
- Uzaktan çalışmaya ilişkin iş sözleşmeleri yazılı şekilde yapılmalıdır.
- Sözleşmede; işin tanımı, yapıma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan iş araçları, ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümler yer almalıdır.
- Gerekli olması halinde, uzaktan çalışmanın yapılacağı mekân ile ilgili düzenlemeler iş yapmaya başlamadan önce tamamlanmalıdır. Bu düzenlemelerden kaynaklanan maliyetlerin karşılanma usulü, uzaktan çalışan ile işveren tarafından birlikte belirlenmelidir.
- Uzaktan çalışanın mal ve hizmet üretimi için gerekli malzeme ve iş araçlarının iş sözleşmesinde aksi kararlaştırılmamışsa işveren tarafından sağlanması esastır. Bu malzeme ve iş araçlarının kullanım esasları ile bakım ve onarım koşulları açık ve anlaşılır bir şekilde uzaktan çalışana bildirilmelidir.
- İş araçlarının işveren tarafından sağlanması halinde, bunların işçiye teslim edildiği tarihteki bedellerini belirten iş araçları listesi, işveren tarafından yazılı olarak işçiye teslim edilecektir. İşçiye teslim edilen belgenin işçi tarafından imzalı bir nüshası ise işveren tarafından işçi özlük dosyasında saklanacaktır. İş araçlarının listesi, iş sözleşmesi içerisinde veya sözleşme tarihinde iş sözleşmesine ek olarak düzenlenirse ayrıca yazılı belge düzenlenmesi şartı aranmamaktadır.
- İşin yerine getirilmesinden kaynaklanan mal veya hizmet üretimiyle doğrudan ilgili zorunlu giderlerin tespit edilmesine ve karşılanmasına ilişkin hususlar iş sözleşmesinde belirtilmelidir.
- Uzaktan çalışmanın yapılacağı zaman aralığı ve süresi iş sözleşmesinde belirtilmelidir. Mevzuatta öngörülen sınırlamalara bağlı kalmak koşuluyla taraflarca çalışma saatlerinde değişiklik yapılabilir. Fazla çalışma işverenin yazılı talebi üzerine, işçinin kabulü ile mevzuat hükümlerine uygun olarak yapılacaktır.
- Uzaktan çalışmada iletişimin yöntemi ve zaman aralığı uzaktan çalışan ile işveren tarafından belirlenecektir.
- İşveren; uzaktan çalışana, işyerine ve yaptığı işe dair verilerin korunması ve paylaşımına ilişkin işletme kuralları ve ilgili mevzuat hakkında bilgilendirir ve bu verilerin korunmasına yönelik gerekli tedbirleri alır.
- İşveren, uzaktan çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışana bilgilendirmekle, gerekli eğitimi vermekle, sağlık gözetimini sağlamakla ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür.
- Tehlikeli kimyasal madde ve radyoaktif maddelerle çalışma, bu maddelerin işlenmesi veya söz konusu maddelerin atıkları ile çalışma, biyolojik etkenlere maruz kalma riski bulunan çalışma işlemlerini içeren işlerde uzaktan çalışma yapılamaz.
- İş ilişkisi doğrudan uzaktan çalışma sözleşmesi ile kurulabilir veya hâlihazırda işyerinde çalışan işçinin iş sözleşmesi, işçinin ve işverenin anlaşması halinde, uzaktan çalışma sözleşmesine dönüştürülebilir.
- İşçinin, uzaktan çalışma yapma talebi:
 - a. Talep yazılı olarak yapılır.
 - b. Talep işyerinde belirlenen usul doğrultusunda işverence değerlendirilir.
 - c. Talep değerlendirilirken, işin ve işçinin niteliği gereği uzaktan çalışmaya uygunluğu ile işverence belirlenecek diğer kıstaslar kullanılır.
 - d. Talebe ilişkin değerlendirme sonucunun otuz gün içinde işçiye talebin yapıldığı usulle bildirilmesi esastır.
 - e. Talebin kabul edilmesi halinde 5 inci maddede belirtilen hususlara uygun şekilde sözleşme yapılır.
 - f. Uzaktan çalışmaya geçen işçi, ikinci fıkrada belirtilen usulle tekrar işyerinde çalışma talebinde bulunabilir. İşveren, söz konusu talebi öncelikli olarak değerlendirir.
 - g. Uzaktan çalışmanın mevzuatta belirtilen zorlayıcı nedenlerle işyerinin tamamında veya bir bölümünde uygulanacak olması halinde uzaktan çalışmaya geçiş için işçinin talebi veya onayı aranmaz.



III. KISIM

ÖRGÜTLÜLÜK VE MÜCADELENİN GENEL GÖRÜNÜMÜ



III. KISIM

ÖRGÜTLÜLÜK VE MÜCADELENİN GENEL GÖRÜNÜMÜ

2018-2019-2020 döneminde emek cephesinde örgütlenme ve mücadele süreçlerinin aktarıldığı bu kısım üç başlıktan oluşuyor: ***Dünyada Sendikal Mücadele***, Türkiye'de ***Sendikal Örgütlülük ve Toplu İş Sözleşmeleri, Grevler ve Direnişler***.

Dünyada Sendikal Mücadele başlıklı ilk bölüm, örgütlü emek cephesinin 2021-2022 döneminde dünyadaki genel durumunu serimiyor. Bu bölümde Türkiye'deki sendikaların da önemli bir kısmının dâhil olduğu küresel emek örgütlerinin tartışma ve mücadele gündemleri ile bu süreçte hayata geçen önemli işçi eylemleri inceleniyor.

Tüm dünyada olduğu gibi Avrupa'da da işçiler aynı anda çok sayıda sorunla karşı karşıyadır. Bölgemizde çoklu bir kriz yaşanıyor: savaşlar, çatışmalar, sendikal hak ihlalleri, demokrasiye ve insan haklarına karşı saldırılar, geçim sıkıntısı, hayat pahalılığı, güvencesiz çalışma, düşük ücretler, aşırı-sağın yükselişi, toplu sözleşme kapsamlarının daralması, yetersiz sosyal diyalog, iklim krizi ve kemer sıkma politikalarına dönüş...

Ukrayna'daki savaş, 2. Dünya Savaşı'ndan bu yana bölgemizde yaşanan en büyük askeri çatışmadır. Devam eden ve büyümesi muhtemel başka silahlı çatışmalar da vardır. Pek çok ülkede hükümetler ve patronlar, temel işçi haklarını ihlal ediyor. Ücretler insanca yaşamaya yetmiyor. Kötü çalışma koşulları ve güvencesiz çalışma bir sömürü düzenine dönüşmüş durumdadır. Hayat pahalılığı

giderek derinleşmekte, hükümetler toplu sözleşmeleri ve sosyal diyalogu zayıflatan adımlar atmaktadır.

Bu sorunları aşmak için sendikal hareket bazen komşu ülkeler arasında bazen ise küresel düzeyde uluslararası dayanışmayı güçlendirmeli ve ortak çalışma kültürünü geliştirmelidir. Uluslararası sendikal hareket barış ve demokrasi mücadelesini güçlendirme, farklı işçi gruplarının kapsanması, kemer sıkma politikalarının reddedilmesi, iklim krizi ve dijitalleşme karşısında stratejiler geliştirme ve sendikal yenilenme çağrısı yapmaktadır.

ITUC Küresel Haklar Endeksi'ne göre sendikal hakların en gelişmiş olduğu bölge Avrupa'dır. Buna rağmen işçi hakları, pek çok Avrupa ülkesinde saldırı altında. Demokratik alan daralıyor. ILO standartlarına ve diğer uluslararası mekanizmalara olan saygı azalıyor. Ulus-ötesi sömürü yeni biçimlerde ülkelere ve kıtalara yayılıyor: Avrupa'da örgütlenme özgürlüğü, toplu sözleşme hakkı ve ifade özgürlüğüne yönelik olumsuz vakaların sayısı artıyor. Grev hakkı ve toplu eylem hakkı mahkemelere konu oluyor. TİS hakkı sıklıkla engelleniyor. Sosyal diyalog mekanizmaları saygı görmüyor hatta saldırıya uğruyor.

Otoriter rejimler sendikacılığı suç olarak göstermeye çalışıyor. Belarus, bu konuda en kötü örnek ama tek örnek değil. Belarus hükümeti, savaşa karşı çıkan ve seçim hilelerini protesto eden bağımsız sendikalardan

intikam almak için sendikaları yasakladı ve yöneticilerinin tamamını tutukladı. Ancak uluslararası sendikal hareket de bu konuda yekvücut oldu. Belarus için dayanışma kampanyaları düzenlendi. Sadece otoriter ülkelerde değil görece demokratik ülkelerde bile sendikacılar baskı altına alınmak istendi. Açılan davaların sayıları arttı. Türkiye'nin yanı sıra İngiltere, İspanya, Yunanistan, İtalya ve Sırbistan gibi ülkelerde sendikalara sendikal faaliyetlere yönelik baskılar artıyor.

Bazı Avrupa ülkelerinde aşırı sağ partiler işçiler içinde örgütlenerek, sınıfı bölmeye, demokrasiye olan inanca zarar vermeye başladılar. Bu gruplar işçilerin öfkelerini göçmenlere, yabancılara yönelik nefrete dönüştürdüler. Bu nefret İtalya Genel Emek Konfederasyonu (CGIL) genel merkez binasının yağmalanmasında olduğu gibi sendikalara yöneldi.

Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu'nun (ITUC) 2022 yılında dokuzuncusunu yayınladığı Küresel Haklar Endeksine göre Türkiye geçen yıllardaki gibi işçiler için en kötü 10 ülke arasında yer aldı. 148 ülkeyi kapsayan endekste Türkiye; Belarus, Brezilya, Kolombiya, Mısır, Myanmar, Filipinler, Eswatini ve Guatemala'yla birlikte anıldı. ITUC, dünyada yükselen enflasyona ve ekonomik duruma vurgu yaparken "İşçi hakları çöküyor" uyarısında bulundu.

2021-2022 döneminde dünyada işçi eylemleri yoğun biçimde kendini gösterdiği ve kapitalizmin yarattığı sorunların daha da keskinleştiği bir dönem olmuştur. Ekonomik kriz, işsizlik, yoksulluk, iklim krizi, kuraklık, seller, savaşlar ve göçlerle kendini gösteren bu derin kriz ortamı, işçi sınıfı eylemlerinin

de salgının ardından yeniden büyümesine yol açmıştır. Avrupa'dan Latin Amerika'ya, Asya'dan Afrika'ya kadar pek çok bölgede işçi sınıfı eylemlerini izlemek mümkündür. Bu dönemde sadece işsizlik, açlık ve yoksulluk değil, artan baskılar, yaşamsal saldırılar ve demokratik hak ve özgürlüklerin yok edilmesi gibi sorunlar da emekçileri etkilemiş ve eylemlerin içeriğini belirlemiştir.

Türkiye'de Sendikal Örgütlülük ve Toplu İş Sözleşmeleri başlıklı ikinci bölümde ise 2021-2022 döneminde sendikalaşmaya ilişkin temel eğilimler ve gelişmeler ele alınıyor. 2021-2022 dönemine ait sendikalaşma verilerine dair en belirgin gözlem sendika üye artış hızının yavaşlamış olmasıdır. 2015-2020 dönemi arasında sendikalı işçi sayısında ciddi bir artış yaşanmıştır. Bu artışın başlıca nedeni kamuda alt işverenlerde çalışan işçilerin sendika üyesi olmasının önünün açılması ve devamında ise bu işçilerin 2018 yılında kamu kurumları ile belediye şirketlerine sürekli işçi kadrolarına geçirilmesidir. Bu süreç içerisinde sadece bu kapsamda çalışan yaklaşık 750 bin işçi sendikalı olmuştur. 696 sayılı KHK ile getirilen geçiş düzenlemelerinin 2020 yılında sona ermesi ile beraber işkollarındaki geçiş süreci de tamamlanmış ve tüm işçiler geçiş yapmış olduğu kamu kurumları ile belediye şirketlerinin asıl işkollarına aktarılmıştır. Bu durum nedeniyle ise işkollarındaki sendikalı işçiler arasında geçişler yaşanmış, bazı işkollarında sendikalı işçi sayıları ciddi oranda düşerken bazı işkollarında ise artış yaşanmıştır. Ancak bu değişimin genel sendikalaşma oranlarına etkisi olmamış, 2021 yılında yüzde 14,40 olan sendikalaşma oranı 2023 Ocak ayında yalnızca 0,2 puan artarak 14,42 seviyesine ulaşmıştır.

Sendikalaşma eğilimlerinde ise geçmiş yıllar kadar olmasa da son iki yıllık dönemde de yine bir artış gözlenmektedir. Toplam sendikalı işçi sayısında 260 binin üzerinde bir artış gerçekleşmiştir. Türk-İş halen en çok üyeye sahip işçi konfederasyonu konumunu korumaktadır. Toplam sendikalı işçilerin yarısından fazlası Türk-İş üyesi sendikalara üyedir. Bu iki yıllık dönem içinde Türk-İş sendikalı işçi sayısını 137 binden fazla arttırarak yüzde 7,86 oranına, Hak-İş ise yaklaşık 74 bin yeni üye kazanarak yüzde 4,86 örgütlülük oranına ulaşmıştır. DİSK ise bu dönemde yaklaşık 36 bin yeni üye kazanmış ve yüzde 1,43 örgütlülük oranına ulaşmıştır. Bu iki yıllık dönemi toplamı üzerinden oransal olarak karşılaştırdığımızda DİSK'in örgütlülük oranı artış gösterirken Türk-İş ve Hak-İş açısından ise bir azalış söz konusudur.

2021 Ocak işkolu istatistiklerine göre Türkiye'deki işçi sendikası sayısı 200'dür. 200 sendikadan 53'ü sendika işkolu barajını aşmaktadır. Konfederasyonlara göre ise dağılıma baktığımızda ise Türk-İş'e bağlı 31 sendika, Hak-İş'e bağlı 16 Sendika, DİSK'e bağlı 3 sendika, Ülkem-İş'e bağlı 1 sendika yüzde 1 barajını aşabilmiştir. Bağımsız sendikalardan 2 sendika işkolu barajını aşmıştır. 6356 sayılı Sendikalar Kanununa eklenen geçici madde ile Türk-İş'e bağlı 1 sendika ve DİSK'e bağlı ise 4 sendikanın yüzde 1 işkolu barajı muafiyet süresinin sona ermesi nedeniyle yüzde 1 işkolu barajını aşamadıkları için bu sendikalar da toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini kaybetmiştir.

Bu kısmın son başlığını oluşturan **Grevler ve Direnişler** bölümü ise emek cephesinde

2021-2022 döneminde gerçekleşen eylemler ile bunların analizini sunuluyor.

İşçi eylemlerinde pandeminin etkisiyle 2020 yılında genel bir düşüş yaşanırken 2021 yılından itibaren yeniden bir canlanma ve yükselişe tanık olunmuştur. Bu süreç 2022 yılında da artarak ve kitlesel bir biçimde devam etmiştir. Bu dönemde işçi eylemlerindeki artışın en önemli nedenlerinden birisi ekonomik kriz ve artan hayat pahalılığı olmuştur. 2021 yılının ikinci yarısından itibaren iyice derinleşen ekonomik krizin işçi hareketine yansımaları ücret iyileştirmeleri, toplu iş sözleşmeleri mücadelesi, ek zam talepleri şeklinde olmuştur. Sendikalı işyerlerinde olduğu kadar sendikasız işyerlerinde de ücret iyileştirmeleri ve sosyal haklar talepli kitlesel eylemler bu dönem ön plana çıkan eylemler olarak dikkati çekmektedir.

Kurye işçilerinin 2022 yılındaki eylemleri bu dönem adından en çok söz ettiren eylemlerden biri olmuştur. Online ticaretin yaygınlaşması ile beraber artan iş yükü ve kötü çalışma koşullarına karşı yükselen bu eylemler neredeyse tüm sektörü etkilemiştir. Şirketlerin artan kazançları ise işçilerin taleplerini daha ileri bir düzeyde dile getirmesinin diğer bir itici gücü olmuştur. Eylemlerin etkisiyle bu sektörün neredeyse tamamında işçi ücretlerinde iyileştirmeler ve yeni kazanımlar gerçekleşmiştir. Ancak bu kazanımlar, sürekliliği sağlayacak sendikal örgütlenme ve toplu iş sözleşmesi formuna dönüştürülemediği için.

2022 yılının ilk aylarında madenden tekstile metalden hizmetler sektörüne kadar ülke genelinde fiili grev ve direnişler yaygın bir

eylem türü olarak dikkati çekmiştir. Eylem yapılan bu işyerlerinin önemli bir bölümünde ise sendikal örgütlenme bulunmamaktadır. Pandemi nedeniyle 2 yıldır kitlesel bir biçimde alanlarda kutlanamayan 1 Mayıs etkinlikleri ise 2022 yılında bu sefer tüm ülke genelinde kitlesel olarak kutlanmıştır. Asgari ücrette meydana gelen artışlar, hayat pahalılığı, yüksek enflasyon gibi nedenler toplu iş sözleşmesi olan işyerlerinde ek protokol talebi ile birçok sektörde işçi eylemlerine dönüşmüştür.

PART III

AN OVERVIEW OF UNIONISATION AND STRUGGLE

This section, which covers the processes of organization and struggle on the labor front in the 2018-2019-2020 period, consists of three titles: *Trade Union Struggle in the World*, *Trade Union Organization and Collective Bargaining Agreements* in Turkey, *Strikes and Resistance*.

The first section, *Trade Union Struggle in the World*, presents the general situation of the organized labor front in the world in 2021-2022. The chapter examines the debates and agendas of global labor organizations, including a significant number of unions in Turkey, as well as important labor actions that took place during this period. In Europe, as around the world, workers are facing multiple challenges at the same time. In our region there is a multiple crisis: wars, conflicts, violations of trade union rights, attacks on democracy and human rights, hardship, cost of living, precarious work, low wages, the rise of the far-right, shrinking collective bargaining, insufficient social dialogue, the climate crisis and a return to austerity...

The war in Ukraine is the largest military conflict in our region since World War II. There are other armed conflicts ongoing and likely to grow. In many countries governments and bosses violate basic workers' rights. Wages are not enough to live humanely. Poor working conditions and precarious work have become a system of exploitation. The cost of living is deepening and

governments are taking steps to weaken collective agreements and social dialogue. To overcome these problems, the trade union movement must strengthen international solidarity, sometimes between neighboring countries and sometimes at the global level, and develop a culture of cooperation. The international trade union movement calls for strengthening the struggle for peace and democracy, inclusion of diverse groups of workers, rejection of austerity, developing strategies and trade union renewal in the face of the climate crisis and digitalization.

According to the ITUC Global Rights Index, Europe is the region where trade union rights are most advanced. Yet workers' rights are under attack in many European countries. Democratic space is shrinking. Respect for ILO standards and other international mechanisms is declining. Transnational exploitation is spreading in new forms across countries and continents: The number of negative cases against freedom of association, the right to collective bargaining and freedom of expression is increasing in Europe. The right to strike and the right to collective action are being challenged in court. Social dialogue mechanisms are not respected and are even attacked.

Authoritarian regimes try to criminalize trade unionism. Belarus is the worst example, but not the only one. The Belarusian government has banned trade unions and arrested their entire leadership in revenge

for independent unions opposing the war and protesting against election fraud. But the international trade union movement has also stood united. Solidarity campaigns were organized for Belarus. Not only in authoritarian countries, but even in relatively democratic countries, trade unionists have come under pressure. The number of lawsuits has increased. In countries such as the UK, Spain, Greece, Italy, Greece, Italy and Serbia, as well as Turkey, there is increasing pressure on trade unions and union activities.

In some European countries, far-right parties have begun to organize among workers, dividing the class and undermining faith in democracy. These groups have turned workers' anger into hatred of immigrants and foreigners. This hatred has been directed against trade unions, such as the looting of the headquarters of the Italian General Confederation of Labor (CGIL).

According to the Global Rights Index published by the International Trade Union Confederation (ITUC) for the ninth time in 2022, Turkey ranked among the 10 worst countries for workers, as in previous years. In the 148-country index, Turkey was mentioned alongside Belarus, Brazil, Colombia, Egypt, Myanmar, the Philippines, Eswatini and Guatemala. The ITUC emphasized the rising inflation and economic situation in the world and warned that "Workers' rights are collapsing".

The period 2021-2022 has been a period of intense labor protests around the world and a period in which the problems created by capitalism have become more acute.

This deep crisis environment, characterized by economic crisis, unemployment, poverty, climate crisis, drought, floods, wars and migrations, has led to the growth of working class actions after the pandemic. It is possible to observe working class actions in many regions from Europe to Latin America, from Asia to Africa. In this period, not only unemployment, hunger and poverty, but also problems such as increasing repression, attacks on life and the destruction of democratic rights and freedoms affected the working people and determined the content of the actions.

In the second section titled Trade Union Organization and Collective Bargaining Agreements in Turkey, the main trends and developments regarding unionization in the 2021-2022 period are discussed. The most obvious observation about unionization data for the 2021-2022 period is that the rate of increase in union members has slowed down. There was a significant increase in the number of unionized workers between the 2015-2020 period. The main reason for this increase is the opening of the way for workers working in public subcontractors to become union members and the subsequent transfer of these workers to permanent positions in public institutions and municipal companies in 2018. During this process, approximately 750 thousand workers working in this context alone became unionized. With the end of the transition regulations introduced by Decree Law No. 696 in 2020, the transition process in the business lines was completed and all workers were transferred to the main business lines of the public institutions and municipal companies to which they

had transferred. Due to this situation, there have been transitions between unionized workers in business lines; while the number of unionized workers has decreased significantly in some lines of business, there has been an increase in some lines of business. However, this change had no effect on general unionization rates, and the unionization rate, which was 14.40 percent in 2021, increased by only 0.2 points in January 2023, reaching 14.42.

In the past two years, there has been an increase in the tendency towards unionization, albeit not as significant as in previous years. There has been an increase of over 260,000 unionized workers in total. Türk-İş continues to maintain its position as the confederation with the most members among workers. More than half of all unionized workers are members of Türk-İş affiliated unions. During this two-year period, Türk-İş increased its number of unionized workers by over 137,000, reaching a rate of 7.86%, while Hak-İş gained approximately 74,000 new members, reaching a rate of 4.86% organization. DİSK gained approximately 36,000 new members during this period, reaching an organization rate of 1.43%. When compared proportionally over the two-year period, DİSK has shown an increase in its organization rate, while Türk-İş and Hak-İş have experienced a decrease.

According to the occupational branch statistics of January 2021, there are 200 labor unions in Turkey. Out of these 200 unions, 53 surpass the union branch threshold. When we look at the distribution based on confederations, 31 unions affiliated with Türk-İş, 16 unions affiliated with Hak-İş,

3 unions affiliated with DİSK, and 1 union affiliated with Ülkem-İş have surpassed the 1% threshold. Additionally, 2 independent unions have surpassed the branch threshold.

Due to the temporary provision added to the Law on Trade Unions No. 6356, 1 union affiliated with Türk-İş and 4 unions affiliated with DİSK have lost their authority to negotiate collective labor agreements because they were unable to surpass the 1% branch threshold upon the expiration of the exemption period for the 1% branch threshold.

The section titled "Strikes and Protests" presents an analysis of the actions that occurred in the labor front during the period of 2021-2022, including strikes and protests.

With the impact of the pandemic, there was a general decline in labor actions in 2020. However, starting from 2021, there has been a resurgence and increase in labor actions. This trend continued to grow in 2022, taking on a mass scale. One of the most significant reasons for the increase in labor actions during this period has been the economic crisis and rising cost of living. The deepening economic crisis, particularly noticeable from the second half of 2021, manifested in demands for wage improvements, collective labor agreement negotiations, and requests for salary raises. Mass actions demanding wage improvements and social benefits emerged not only in unionized workplaces but also in non-unionized ones, becoming prominent during this period.

The strikes by courier workers in 2022 have

been among the most talked-about actions during this period. These protests, fueled by the increased workload and poor working conditions accompanying the rise of online commerce, have nearly impacted the entire sector. The companies' increased profits have served as another driving force for workers to articulate their demands more vigorously. As a result of these actions, improvements in worker wages and new benefits have been realized across almost the entire sector. However, these gains have not been transformed into sustained union organization and collective bargaining agreements that could ensure their continuity.

In the early months of 2022, actual strikes and protests became a widespread form of action across various sectors in the country, from mining to textiles, metals, and services. Many of the workplaces where these actions took place lacked union organization. The May Day celebrations, which had not been able to take place in public spaces in a mass scale for the past two years due to the pandemic, were observed nationwide in 2022 with large gatherings. Factors such as increases in the minimum wage, the high cost of living, and elevated inflation led to demands for additional protocols in workplaces with collective bargaining agreements, leading to labor actions in many sectors.

ALTINCI BÖLÜM

DÜNYADA SENDİKAL MÜCADELE

6.1. ULUSLARARASI SENDİKAL ÖRGÜTLERDE MÜCADELE GÜNDEMLERİ

2021-2022 yıllarında işçi sınıfının karşı karşıya kaldığı sorunlar ve bu sorunlarla mücadeleye dönük çabalar ITUC, ETUC, PSI ve EPSU'yu kapsayan dört büyük uluslararası sendikal örgüt düzeyinde incelenebilir. Tüm örgütlerin ortak noktası yaşanan kriz ve gerileyen haklar olmakla birlikte örgütlerin çeşitli kampanyalar ve çalışmalar geliştirdiği öne çıkan kimi gündemlerden bahsedilebilir.

ITUC PERC Gündemi: Çoklu Kriz ve Sendikalar

Tüm dünyada olduğu gibi Avrupa'da da işçiler aynı anda çok sayıda sorunla karşı karşıyadır. Bölgemizde çoklu bir kriz yaşanıyor: savaşlar, çatışmalar, sendikal hak ihlalleri, demokrasiye ve insan haklarına karşı saldırılar, geçim sıkıntısı, hayat pahalılığı, güvencesiz çalışma, düşük ücretler, aşırı-sağın yükselişi, toplu sözleşme kapsamalarının daralması,

yetersiz sosyal diyalog, iklim krizi ve kemer sıkma politikalarına dönüş...

ITUC PERC, Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu'nun Avrupa Bölge Konseyi'dir. Toplam üye sayısı 85 binin merkezinde olan 87 ulusal sendikayı içerir.

Ukrayna'daki savaş, 2. Dünya Savaşı'ndan bu yana bölgemizde yaşanan en büyük askeri çatışmadır. Devam eden ve büyümesi muhtemel başka silahlı çatışmalar da vardır. Pek çok ülkede hükümetler ve patronlar, temel işçi haklarını ihlal ediyor. Ücretler insanca yaşamaya yetmiyor. Kötü çalışma koşulları ve güvencesiz çalışma bir sömürü düzenine dönüşmüş durumdadır. Hayat pahalılığı giderek derinleşmekte, hükümetler toplu sözleşmeleri ve sosyal diyalogu zayıflatan adımlar atmaktadır.

Bu sorunları aşmak için sendikal hareket bazen komşu ülkeler arasında bazen ise küresel düzeyde uluslararası dayanışmayı

güçlendirmeli ve ortak çalışma kültürünü geliştirmelidir. Uluslararası sendikal hareket barış ve demokrasi mücadelesini güçlendirme, farklı işçi gruplarının kapsanması, kemer sıkma politikalarının reddedilmesi, iklim krizi ve dijitalleşme karşısında stratejiler geliştirme ve sendikal yenilenme çağırısı yapıyor.

Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu'na (ITUC) göre "barış", ancak toplumların adil bir şekilde yeniden inşasıyla, sosyal hakların, işçi haklarının güvence altında alınmasıyla mümkündür. Silahlanma yarışı, nükleer silahlanma ve diğer nükleer tehditler durdurulmadan savaşları durdurmak mümkün değildir.

Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu - ITUC

2006 yılında Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) ve Dünya Emek Konfederasyonu (WCL) birleşmesi sonucu Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu, kısa adıyla ITUC kuruldu. Böylece uluslararası sendikal hareket içindeki farklı eğilimler ve Çin hariç tüm dünyadan sendikalar büyük ölçüde aynı çatı altında buluşmuş oldu. Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC), dünyanın en büyük işçi sendikaları federasyonudur. ITUC bünyesine bağlı 161 ülkeden 325 sendika yoluyla dünya çapında 176 milyon işçiyi temsil etmektedir.

ITUC, uluslararası eylem/dayanışma ve temsil gibi araçlarla işçilerin haklarını korumak ve geliştirmek için mücadele ediyor. Türkiye'de Türk-İş, DISK, Hak-İş ve KESK, ITUC'un kurucu üyesidir. Kamu-Sen, 2017 yılında gözlemci üyeliğe kabul edilmiştir (Eliaçık, 2020).

İstihdamda yaşanan gelişmeler geleneksel olarak sendika üyesi olan işçilerin yanı sıra yeni ve farklı işçi grupları yarattı. Eşitsizliklere ve ayrımcılıklara karşı çıkmak için sendikaların işçi sınıfının bu yeni kesimlerini de kapsamaması gerekiyor.

Pek çok ülkede hükümetler kemer sıkma politikalarına geri dönmeyi öneriyor. Geçmiş uluslararası ekonomik krizlerin ve Covid-19 deneyimlerinin ışığında sendikalar bu önerileri reddetmeli ve kamusal hizmetlere, sosyal güvenlik sistemlerine yatırımları savunmalıdır.

İklim krizi karşısında "Adil Geçiş" ve yeşil ekonomik dönüşümün tartışmaları sırasında dönüşümün işsizliğe yol açmasına, teknolojik gelişmelerin özgürlükleri kısıtlayıcı bir hal almasına karşı, bunların işçilere hizmet etmesi için mücadele etmeliyiz.

Demokrasi ve İşçi Hakları

ITUC Küresel Haklar Endeksi'ne göre sendikal hakların en gelişmiş olduğu bölge Avrupa'dır. Buna rağmen işçi hakları, pek çok Avrupa ülkesinde saldırı altında. Demokratik alan daralıyor. ILO standartlarına ve diğer uluslararası mekanizmalara olan saygı azalıyor. Ulus-ötesi sömürü yeni biçimlerde ülkelere ve kıtalara yayılıyor: Avrupa'da örgütlenme özgürlüğü, toplu sözleşme hakkı ve ifade özgürlüğüne yönelik olumsuz vakaların sayısı artıyor. Grev hakkı ve toplu eylem hakkı mahkemelere konu oluyor. TİS hakkı sıklıkla engelleniyor. Sosyal diyalog mekanizmaları saygı görmüyor hatta saldırıya uğruyor.

Otoriter rejimler sendikacılığı suç olarak göstermeye çalışıyor. Belarus, bu konuda en kötü örnek ama tek örnek değil. Belarus hükümeti, savaşa karşı çıkan ve seçim hile-

lerini protesto eden bağımsız sendikalardan intikam almak için sendikaları yasakladı ve yöneticilerinin tamamını tutukladı. Ancak uluslararası sendikal hareket de bu konuda yekvücut oldu. Belarus için dayanışma kampanyaları düzenlendi. Sadece otoriter ülkelerde değil görece demokratik ülkelerde bile sendikacılar baskı altına alınmak istendi. Açılan davaların sayıları arttı. Türkiye'nin yanı sıra İngiltere, İspanya, Yunanistan, İtalya ve Sırbistan gibi ülkelerde sendikalara sendikal faaliyetlere yönelik baskılar artıyor.

Bazı Avrupa ülkelerinde aşırı sağ partiler işçiler içinde örgütlenerek, sınıfı bölmeye, demokrasiye olan inanca zarar vermeye başladılar. Bu gruplar işçilerin öfkelerini göçmenlere, yabancılara yönelik nefrete dönüştürdüler. Bu nefret İtalya Genel Emek Konfederasyonu (CGIL) genel merkez binasının yağmalanmasında olduğu gibi sendikalara yöneldi.

Avrupa Kalesi'nde göçmenlerin ve mültecilerin hakları ihlal ediliyor. Her gün denizlerde insanlar ölüyor, kamplarda ve sınır boylarında insanlık adına utançlar yaşanıyor. Bir yanda geri gönderme uygulamaları diğer yanda insan ticareti yaygınlaşıyor. Bu durumdan en çok suç şebekeleri faydalanıyor.

Uluslararası çalışma standartlarına ve uluslararası kurumlara gösterilen saygı giderek azalıyor. ILO danışma mekanizmaları sorunlar yaşıyor. Hükümetlerü ILO standartlarını uygulamakta ve yorumlamakta geri kalıyor. Her şeye rağmen yakın zamanda ITUC, ILO konferansında önemli bir kazanım elde etti ve Belarus hükümetine net bir mesaj verildi. ILO düzeyindeki bir diğer önemli başarı ise İSİG'nin temel bir işçi hakkı olarak ka-

bul edilmesinde yaşandı. 155 ve 187 Nolu sözleşmeler kabul edildi.

Son yıllarda, "yatırım dostu politikalar" adı altında, iş müfettişliğini **yetkisizleştirme** ve güçsüzleştirme eğilimi var. Bu durum ILO 81'in ihlali anlamına geliyor. Pek çok ülkede sendikalar bu tehlikeli eğilime karşı koymayı başardılar. Ortak ve koordineli sendikal eylemler olmasa iş müfettişliği ve İSİG normları korunamazdı.

Bu çerçevede ITUC üye sendikaları "sendikasız demokrasi olmaz" anlayışıyla sendikacıları suçlu gibi göstermek isteyen karalama kampanyalarına karşı çıkmaya, toplu sözleşme kapsamalarını genişletmeye, sosyal diyalog mekanizmalarını işçi hakları lehine güçlendirmeye, mülteci ve göçmenlere yönelik ihlalleri durdurmaya çağırıyor.

ITUC Belaruslu tutuklu sendikacılar dayanışma kampanyalarına devam edeceğini, Rusya'nın işgaline karşı Ukrayna halkının yanında olacağını ama Ukrayna'da çalışma koşullarının ve sendikal hakların iyileştirilmesi için mücadele edeceğini duyuruyor.

Uluslararası sendika hareket, ILO mekanizmalarını koruma ve güçlendirmenin yanı sıra kalkınma bakanları ve uluslararası finans kuruluşlarının şikâyet mekanizmalarını aktif bir şekilde kullanmaya hazırlanıyor. Çok uluslu şirketlerin Avrupa Birliği'ndeki tedarik zincirleri sorumluluk yasalarına uyumunu takip etmek için koordinasyon grupları oluşturuyor.

Eşitsizlik ve Ayrımcılığa Karşı Mücadele
Eşitsizlik bütün dünyada tarihi aşamadır. Covid-19 eşitsizlik ve sömürüyü arttırdı.

Milyonlarca işçi temel haklarından mahrum kaldı. Güvencesizlik, düşük ücretler ve düzensiz işler yaygınlaştı. Maaşlardaki eşitsizlik, sosyal güvenlikteki eksiklikler en çok kadın işçileri etkiledi. AB Ücret Şeffaflığı Direktifi önemli bir kazanım olarak hanemizde yazıldı. ILO 190'un kabul edilmesi çalışma hayatında şiddet ve tacizin engellenmesinde önemli bir adım oldu. Benzer çalışmaların sürmesi gerekiyor çünkü işçiler hala işyerinde taciz ve istimara uğruyor.

Uluslararası sendikal hareket, AB Toplumsal Cinsiyet ve Maaş Şeffaflığı direktifini güçlendirmek ve başka ülkelerde de benzer düzenlemeleri hayata geçirmek için mücadele ediyor. Bakım sektörüne yatırım ve bakım emekçilerinin koşullarına iyileştirmek de eşitsizlikleri bertaraf etmenin önemli bir adımıdır. İşyerinde şiddet ve taciz karşıtı kampanyalar, siber-şiddet, çevrimiçi taciz gibi konuları sendikaların gündemine taşımak, bu konularda deneyim paylaşımları yapmak önemli bir sendikal eylem biçimi olacaktır.

Kemer Sıkma Politikalarına Hayır

Hayat pahalılığı ve geçim sıkıntısı tüm dünyada işçileri etkiliyor. İşçiler, ekonomik krizin bedelini ödüyor, ücretlerin ve emekli maaşlarının alım gücü düşüyor. Gelirler azalıyor ama ürünlerin ve hizmetlerin fiyatları sürekli artıyor. Bazı şirketlerin karı artıyor ve bazı sektörler hızla büyüyor.

Yeni bir ekonomik modelin adil vergi sistemi-ne, sosyal ve ekolojik hedefleri olan yatırımlara ihtiyacı var. Sosyal güvenlik güçlendirilmeli kemer-sıkma politikalarına dönüş önerileri şiddetle reddedilmeli. Sosyal ilerlemelere yatırım yapılmalı. Nitelikli istihdam ve sürdürülebilir sanayi her ülke ve her bölgede

desteklenmeli. Adil geçiş ve istihdam yaratan yatırımlar teşvik edilmeli. Oysa neo-liberalizm yağmacı politikaları özelleştirmenin ve taşeronlaştırmanın kamu hizmetleri üzerindeki yıkıcı etkisi devam ediyor.

IMF ve Avrupa Merkez Bankası (ECB) bile enflasyonun maaş artışından değil karlardan kaynaklandığını kesin bir şekilde ifade etti. Ücretler hayat pahalılığına eşit şekilde artmalı ve işçiler üretimden hak ettikleri payı almalıdır. Asgari ücret, emekli maaşları ve diğer haklar pek çok ülkede insanca yaşama koşullarına yetmiyor. TİS kapsamını genişletmek için yapılanlar yeterli olmuyor. Pek çok ülkede TİS'ler yetersiz kalıyor. TİS'leri güçlendirmek gelirleri, adil paylaşımı ve işçi haklarını güvence altına alacaktır.

Vergilendirme, özellikle kademeli vergi sistemi, pek çok soruna çözüm olacaktır. On yıllardır vergi sistemleri gelir ve servet dengesizliğini derinleştirdi. Sermaye yasal boşlukları kullanarak, optimizasyon şemaları adı altında işçilerin vergi yükünü arttırdı. Sabit vergi oranları ve mali teşvikleri yatırım politikası olarak sunuldu ama sosyal güvenlik zarar gördü ve eşitsizlikler arttı.

Şimdi bazı hükümetler, uzun yıllardır sendikalar tarafından savunulan reformları hayata geçiriyor. Küresel ekonomik kurumlar çokuluslu şirketlere mali kurallar koymaya çalışıyor. Şirketlerin vergiden kaçınmalarını engellemek, sağlıksız vergi rekabetiyle mücadele etmek için koordinasyon kurmak istiyor.

Covid-19 döneminde yoksullar enerji ve gıda fiyatlarıyla baş edemez hale geldiler. Ama bazı şirketlerin karlılık rekorları açıkladığını

görüyoruz. Bu şirketler aynı zamanda kamu teşviklerinden faydalanıyor. Şirketler karlarına göre vergi ödemeli hatta astronomik CEO maaşları sınırlandırılmalıdır.

Bu çerçevede ITUC sosyal ve ekolojik hedefleri olan nitelikli istihdam amaçlı yatırımların güçlendirilmesini savunuyor. Kamu teşviklerinin sosyal şartlara bağlı olmasını, işçi haklarını ihlal eden şirketlerin dışlanmasını talep ediyor. ITUC ayrıca GSMH dışında emek, sosyal ve çevresel kriterleri bulunan yeni gelişme kriterlerinin uygulanması gerektiğini savunuyor. Üye sendikaları iş güvencesi, ücret artışı ve sosyal güvenlik konulu kampanyalar düzenlemeye çağırıyor. Asgari ücret düzenlemeleri ve TİS kapsamının genişletilmesi çalışmaları ise ücret adaletini sağlayacaktır. Diğer yandan sendikaların toplumsal hareketlerle birlikte düzenleyeceği vergi adaleti kampanyaları, servet vergisi, kademeli vergi sistemleri gibi talepler toplumları ekonomik adalet, adil paylaşım ve refah devleti hedeflerine yakınlaştıracaktır.

Sendikalar ve Adil Geçiş

Son 10 yıl modern zamanların en sıcak yılları oldu. Aşırı hava olaylarının sonuçları yine en çok en yoksulları en diptekileri etkiledi. Adil geçiş sendikal hareketin öncelikleri arasında olmalı. Adil geçiş için alternatif sanayi ve teknoloji politikaları geliştirilmeli. İnsan merkezli, sürdürülebilir bir sanayiye ve sosyal güvenliğe yatırım yapılmalıdır.

Geçiş politikaları işçilerin katıldığı bir sosyal diyaloga dayanmalıdır. İşçilerin kolektif haklarının ihlal edildiği bir geçiş adil olamaz. Böyle bir geçiş, işçilere ve ailelerine yeni riskler yaratacaktır. BM Sürdürülebilir Kal-



kınma Hedefleri sendikalara geçiş sürecini gözlemlene imkanı sağlıyor. İşçi haklarının görmezden gelinmesine engel olmalıyız. İklim için dönüşüm yeni teknolojilere geçiş de kapsıyor. Bütün bölgelerde yeşil işler yaratılmalı. Bölgeler ve ülkeler arasında teknoloji ve yenilik paylaşımları yapılmalı.

Teknolojik gelişmeler, dijitalleşme, yapay zeka gibi konularda sendikaların tam katılımı gerekiyor. Bu konular TİS'lere yansımaları ve yeni düzenlemeler yapılmalı. Dijitalleşme işçiler ve halklar için yeni imkanlar da yaratabilir temel hak ve özgürlüklere karşı yeni tehditler için de kullanılabilir.

Bütün işçilerin aynı haklardan faydalanması için platform ekonomisi ve uzaktan çalışma gibi konularda düzenlemeler yapılmalı. Yasalardaki boşlukla düzenlenmeli. Sendikalar bu konuda mahkemelerde önemli başarılar elde ettiler. Örnek TİS'ler imzalandı. "Sahte kendi hesabına çalışma" biçimlerine karşı kampanyalar başarılı oldu. Bu konuda ulus-ötesi eylemler düzenlendi ve evrensel işçi hakları güvence altına alındı.

Yapay zeka ve yeni teknolojiler için "özel ve özenli" yasal düzenlemeler, güçlü sosyal diyalog ve TİS olmadan uygulanması işçi haklarına ve çalışma koşullarına karşı bü-

yük riskler yaratmaktadır. "Kontrol insanda olmalı ilkesi" büyük önem taşımaktadır.

Bu çerçevede ITUC üyelerini adil geçiş sürecinde sosyal haklar vurgusu yapmak için eylemler düzenlemeye davet ediyor. Sendikalar TİS yoluyla Adil Geçiş sürecine katılmalı, Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerini takip etmeli ve denetlemeli.

Dijital platformlar üzerinden istihdam edilen işçilerin çalışma koşullarıyla ilgili olarak oluşturulan AB Direktifi güçlendirilmelidir. AB dışında da benzer girişimler yürütülmeli ve ILO düzeyinde standartlar geliştirilmelidir. Teknoloji uygulamalarıyla ilgili tartışmalara sendikalarda katılmalıdır. Uzaktan çalışma, çağrı üzerine çalışma gibi uygulamalar düzenlenmeli, iş-yaşam dengesinin sağlanmalı ve işçi hakları korunmalıdır.

Sendikal Yenilenme

Sendika üyeliği ve TİS kapsamı bütün dünyada düşüştür. ITUC'a göre sendikalar yenilenme konusuna odaklanmalıdır. Dijital sendikacılık, dijital çağda örgütlenme, dijital çağda toplu sözleşme gibi konudaki iyi örnekler üzerine fikir alışverişini arttırmalıyız. Yeni işçi gruplarına nasıl ulaşılabacağı üzerine ortak stratejiler geliştirmeliyiz.

Bu çerçevede, ITUC üyelerini, dayanışma ağları ve tek talep etrafında şekillenen eylemler düzenlemeye çağırıyor. Yeni işçi gruplarını mücadeleye katmak, kadın sendika liderlerinin güçlendirmek için stratejiler geliştirmeye davet ediyor.

ITUC Gündemi: Küresel Haklar Endeksi 2022

Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu'nun (ITUC) 2022 yılında dokuzuncusunu yayınladığı Küresel Haklar Endeksine göre Türkiye geçen yıllardaki gibi işçiler için en kötü 10 ülke arasında yer aldı. 148 ülkeyi kapsayan endekste Türkiye; Belarus, Brezilya, Kolombiya, Mısır, Myanmar, Filipinler, Eswatini ve Guatemala'yla birlikte anıldı. ITUC, dünyada yükselen enflasyona ve ekonomik duruma vurgu yaparken "İşçi hakları çöküyor" uyarısında bulundu.

"Tarihsel Eşitsizlik Seviyesi"

ITUC Genel Sekreteri Sharan Burrow, dünya genelinde yaşanan ekonomik durumu 'çoklu ve olağanüstü krizler' olarak niteledi. Tarihsel eşitsizlik seviyesi, iklim acil durumu, yaşamları ve geçim kaynaklarını yok eden pandemi, yıkıcı yerel ve küresel çatışmalar yaşandığını dile getiren Burrow "İşçiler bu krizlerin ön saflarında" dedi. Burrow, 2022 Küresel Haklar Endeksinin, "Hükümetler ve işverenlerin, işçi haklarına saldırmasıyla istikrarsızlığın nasıl istismar edildiğini ortaya koyduğunu" söyledi. Dünyanın yaşanan hasarı geri almaya başlaması için yeni bir toplumsal sözleşmeye ihtiyaç olduğunu belirtti. Burrow bu toplumsal sözleşmenin işler, ücretler, haklar, sosyal koruma, eşitlik ve kapsayıcılığı kapsamaması gerektiğini ifade etti.

Burrow "temelde bu, çalışan insanları tekrar ekonominin merkezine koyacaktır" dedi ve ekledi: "Savaşların, otoriter hükümetlerin, sömürücü işverenlerin ve iklim üzerindeki hareketsizliğin sonuçlarından ilk zarar görenler çalışan insanlar. Bu krizlerle mücadele planlarında işçilerin çıkarları ön planda tutulmalı ve sendikaları aracılığıyla karar

alma süreçlerinde söz sahibi olmalılar. Tekel gücünün kötüye kullanıldığı, insan ve işçi haklarının ihlal edildiği, barış ve demokrasi mücadelesinin olduğu yerde, emekçilerin sendikaları adaleti, hakları ve temsili kazanmak için oradadır. Sendikalar olmadan, iklim değişikliği ve teknolojik değişim karşısında adil bir geçiş olmayacak. 2022 Küresel Haklar Endeksi, statükonun daha fazla devam edemeyeceğine dair bir kanıt. Mevcut ekonomik model, insan haklarını ve çevreyi hiçe sayan dibe doğru bir yarışı destekledi. Endeksten alınan dokuz yıllık veriler bunun yayıldığını gösteriyor. İşçiler ve tüketiciler daha iyisini talep ediyor. İş, ücret, haklar, sosyal koruma ve eşitlik talep ediyorlar. Güveni ve yaşamları yeniden inşa etmeye başlayabilecek yeni bir sosyal sözleşme talep ediyorlar.”

Endeksin Türkiye ile ilgili bölümünde “grev yasakları”, “sendikacıların tutuklanması” ve “sistemik sendika düşmanlığı” vurgulandı. Türkiye’de 2022 yılında da işçi hakları ve özgürlükleri ihlal edilmeye devam etti. Protestolara polis müdahalesi ve sendikacılaraya yönelik baskılar ve tutuklamalar dikkat çekti. 2021 yıl 1 Mayıs’ında 212 kişi gözaltına alındı.

İşverenler de sistemik bir şekilde sendika düşmanı uygulamalara devam ettiler ve örgütlenmeye çalışan işçileri işten attılar. Kocaeli’de bulunan ve Renault, Fiat, Toyota, Hyundai ve Ford gibi markalara üretim yapan Farplas Otomotiv fabrikası işçileri ücret artışı talebiyle Birleşik Metal-İş Sendikası’na üye oldular. İşten çıkartmaları protesto etmek için fabrika içinde eylem yapan işçilere polis müdahale etti. Polisin biber gazı kullandığı müdahale sırasında

sendika şube yöneticileri Necmettin Aydın ve Engin Kulu’nun aralarında bulunduğu 106 kişi gözaltına alındı. Polis biber gazı kullanmaya gözaltı araçlarında da devam etti ve yaralananlar oldu.

Endekste öne çıkanlar şöyle: Bu yıl El Salvador, Nijer ve Suudi Arabistan için ülke notları iyileşirken Ermenistan, Afganistan, Avustralya, Burkina Faso, Gine, Jamaika, Lesoto, Hollanda, Tunus ve Uruguay için kötüleşti. 13 ülkede sendikacılar öldürüldü. Ülkelerin yüzde 41’inde ifade ve toplanma özgürlüğü ihlal edildi. 69 ülkede işçiler keyfi tutuklamalar ve gözaltılar yaşadı. Ülkelerin yüzde 66’sı işçilerin adalete erişimini engelledi veya kısıtladı.

113 ülke, işçileri sendika kurma veya sendikaya katılma haklarından mahrum bıraktı. Bu sayı 2021’de 106’daydı. Afganistan, Burkina Faso, Myanmar, Suriye ve Tunus’taki işçiler, işyeri temsilinden dışlandı. Ülkelerin yüzde 77’si işçilerin sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkını engelledi. Ülkelerin yüzde 74’ünde, yetkililer sendikaların tescilini engelledi. Afganistan, Belarus, Mısır, Ürdün, Hong Kong, Myanmar ve Sudan’daki bağımsız sendikal faaliyetlere yönelik devlet baskısı arttı. 50 ülke işçileri fiziksel şiddete maruz bıraktı. 2021’de bu sayı 45’ti. Ülkelerin yüzde 87’si grev hakkını ihlal etti. Belarus, Mısır, Hindistan, Myanmar, Filipinler ve Sudan’daki grevler, sendika liderlerinin tutuklanması veya şiddetli baskıyla söndürüldü. Her beş ülkeden dördü toplu pazarlığı engelledi. Toplu pazarlık hakkı kamuda ve özel sektörde aşındırıldı. Tunus’ta, başbakanın izni olmadan sendikalarla müzakere yapılmasını yasakladı.

ITUC KÜRESEL HAKLAR ENDEKSİ - 2022

2022'de El Salvador, Nijer ve Suudi Arabistan için ülke notları iyileşirken Ermenistan, Afganistan, Avustralya, Burkina Faso, Gine, Jamaika, Lesoto, Hollanda, Tunus ve Uruguay için kötüleşti.

13 ülkede sendikacılar öldürüldü. Ülkelerin yüzde 41'inde ifade ve toplanma özgürlüğü ihlal edildi. 69 ülkede işçiler keyfi tutuklamalar ve gözaltılar yaşadı. Ülkelerin yüzde 66'sı işçilerin adalete erişimini engelledi veya kısıtladı.

113 ülke, işçileri sendika kurma veya sendikaya katılma haklarından mahrum bıraktı. Bu sayı 2021'de 106'daydı. Afganistan, Burkina Faso, Myanmar, Suriye ve Tunus'taki işçiler, işyeri temsilinden dışlandı.

Ülkelerin yüzde 77'si işçilerin sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkını engelledi. Ülkelerin yüzde 74'ünde, yetkililer sendikaların tescilini engelledi. Afganistan, Belarus, Mısır, Ürdün, Hong Kong, Myanmar ve Sudan'daki bağımsız sendikal faaliyetlere yönelik devlet baskısı arttı.

50 ülke işçileri fiziksel şiddete maruz bıraktı. 2021'de bu sayı 45'ti.

Ülkelerin yüzde 87'si grev hakkını ihlal etti. Belarus, Mısır, Hindistan, Myanmar, Filipinler ve Sudan'daki grevler, sendika liderlerinin tutuklanması veya şiddetli baskıyla söndürüldü. Her beş ülkeden dördü toplu pazarlığı engelledi. Toplu pazarlık hakkı kamuda ve özel sektörde aşındırıldı. Tunus'ta, başbakanın izni olmadan sendikalarla müzakere yapılmasını yasakladı.

Türkiye'de 2022 yılında da işçi hakları ve özgürlükleri ihlal edilmeye devam etti. Protestolara polis müdahalesi ve sendikacılara yönelik baskılar ve tutuklamalar dikkat çekti. 2021 yılı 1 Mayıs'ında 212 kişi gözaltına alındı.

ETUC Gündemi: Avrupa Sosyal Haklar Sütunu Eylem Planı, Sosyal Korumanın Geleceği

22-23 Haziran 2022 tarihli Yürütme Komitesi Toplantısında kabul edilen ETUC Kararı Karar Özeti

a. Karar, ETUC'un Avrupa Komisyonu tarafından düzenlenen refah ve sosyal koruma politikasına ilişkin ortak oturumlarında verdiği ana mesajları özetlemektedir. Konular, AB'de refah devletinin geleceğinden temel hizmetlerin sağlanmasında üstlenilecek girişimlere kadar uzanmaktadır.

b. ETUC, güçlü refah devleti reformları inşa etmeye yönelik kapsamlı bir yaklaşımın, özellikle de sosyal korumaya erişim hakkındaki Konsey Tavsiye Kararı'nın amaçlarına ve Eylem Planı'nın ana hedeflerine - özellikle de yoksulluğun azaltılmasına ilişkin olanına - ulaşmak için daha fazla çalışma gerektiğine inanmaktadır.

- c. Sütun ilkelerinde yer alan tüm haklar, birbirlerini geliştirdikleri için entegre ve tutarlı bir şekilde takip edilmelidir.
- d. Haklara ve ihtiyaçlara dayalı bir değerlendirme, sosyal koruma taleplerinin bileşik gerçeklerini yansıtabilen daha iyi göstergeler aracılığıyla daha da geliştirilmelidir.
- e. Kamu makamları, kamu hizmetlerinin sunulmasında, hassas durumdaki insanların ihtiyaçlarının karşılanmasında ve yüksek kalitede hizmet sağlanmasında daha büyük bir role sahip olmalıdır. Sosyal koruma, refah ve kamu hizmetlerine yönelik bütüncül, yaşam döngüsüne dayalı bir yaklaşım izlemeleri gerekmektedir. ETUC, sağlık ve sosyal bakım gibi kamu hizmetlerinin daha fazla ticarileştirilmesine karşı çıkmaktadır.
- f. Sosyal ortaklar tüm aşamalara dahil edilmelidir. Bu, çok yönlü ve hedefe yönelik çözümleri kolaylaştıracaktır.
- g. Hem sosyal hem de ekonomik boyuta aynı önem verilmelidir. Bu nedenle, EPSR ve Eylem Planının hedeflerine ulaşılması, AB'den başlayarak her düzeyde tutarlı bir mali katılım gerektirmektedir.

Avrupa Sendikalar Federasyonu - ETUC Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) çalışanların Avrupa düzeyinde çıkarılarının korunması ve AB kurumlarında temsili amacıyla 1973 yılında kurulmuştur. ETUC, yirmi yılı aşkın bir süre boyunca gelişen bir dizi birleşme ve yeniden örgütlenme sonrasında oluşmuştur. ETUC'a bağlı 82 ulusal konfederasyon bulunmaktadır.

ETUC'a bağlı on iki Avrupa İşkolu Federasyonu bulunmaktadır. Bu federasyonların her biri, gazetecilikten eğlenceye, kimyadan metal sanayine kadar değişen tekil sektörlerden işçileri temsil etmektedir.

PSI Gündemi: Geleceğimiz Kamudur (Santiago Deklarasyonu 2022)

29 Kasım - 2 Aralık tarihleri arasında yüzden fazla ülkeden, taban hareketleri, insan hakları ve kalkınma örgütleri, feminist hareketler, sendikalar ve diğer sivil toplum kuruluşları, geleceğimiz için kamu hizmetlerinin kritik rolünü tartışmak üzere Şili'nin Santiago kentinde ve sanal ortamda bir araya geldi. Kritik bir dönüm noktasındayız. Dünyanın çevresel sorunlardan açlığa, derinleşen iç çatışmalara, artan silahlı çatışmalara, salgın hastalıklara, yükselen aşırı cılığa ve tırmanan enflasyona kadar bir dizi krizle karşı karşıya olduğu bir dönemdeyiz. Kolektif bir tepki büyümektedir. Büyük bir hareket oluşuyor ve özelleştirme ve metalaştırmanın hakim paradigmasına karşı somut çözümler ortaya çıkıyor.

Eğitim, sağlık, bakım, enerji, gıda, barınma, su, ulaşım ve sosyal koruma gibi kamu hizmetleri sektöründeki yüzlerce örgüt, kamu hizmetlerinin ticarileştirilmesinin zararlı etkilerini ele almak, demokratik kamu kontrolünü geri almak ve insanlar ve gezegen için çalışan, gerçekten eşit ve insan hakları odaklı bir ekonomiyi yeniden hayal etmek için bir araya geliyor. Adil ve hakkaniyetli bir toplumun temeli olarak kaliteli, toplumsal cinsiyeti dönüştürücü ve eşitlikçi kamu hizmetlerine evrensel erişim talep ediyoruz.

Kamu hizmetlerinin ticarileştirilmesi ve özelleştirilmesi ile yaşamın tüm yönlerinin metalaştırılması, artan eşitsizlikleri ve yerleşik güç eşitsizliklerini tetiklemiştir. İnsanların hakları, ekolojik ve sosyal refahı yerine kar ve yolsuzluğu ön plana çıkarmıştır. Bu

durum çalışanları, hizmet kullanıcılarını ve toplumları olumsuz etkilemekte, maliyetler ve zararlar orantısız bir şekilde tarihsel olarak sömürülenlerin üzerine düşmektedir.

Kamusal bir gelecek, ne kadınların ne yerli halkların ne engellilerin ne işçi sınıfının ya da göçmenlerin, ne de ırksal, etnik ya da cinsel azınlıkların toplumlarımızda eşit olmayan bir yük taşımadığı bir gelecektir. Bu, sömürgeciliğin süregelen mirasının anlamlı tazminatlar, borç iptali ve zengin ekonomilerin malzeme ve enerji kullanımının azaltılması da dahil olmak üzere küresel ekonomik sistemimizin tamamen elden geçirilmesi yoluyla kurulacak bir gelecektir.

Kaynaklarımızın ve hizmetlerimizin kime ait olduğu esastır. Kamusal bir gelecek, onurlu yaşamlar için gerekli olan her şeyin özel kontrolün dışında ve sömürgecilikten arındırılmış kolektif, şeffaf ve demokratik kontrol biçimleri altında olmasını sağlamak anlamına gelir. Bazı bağlamlarda bu, devletin kararlı yerel, bölgesel ve/veya ulusal müdahaleleri anlamına gelir. Diğer bağlamlarda ise bu, sendikalar da dahil olmak üzere halk örgütlerinin güçlendirilmesi ve özyönetim, müşterekler, kolektif ve toplumsal kaynak kontrolü alanlarının genişletilmesi anlamına gelmektedir. Kamu-kamu veya kamu-ortak işbirliklerine değer veriyoruz, ancak sadece özel çıkarlar için kamudan kaynak çekmeye hizmet eden kamu-özel ortaklıklarına direniyoruz.

Kamusal bir gelecek aynı zamanda, gıda egemenliğinin temel bir bileşeni olarak agroekolojinin önceliklendirilmesi de dahil olmak üzere, yerel üretim sistemlerinin değiştirilmesini mümkün kılacak koşulların yaratılması

anlamına gelmektedir. Bu amaçla, kaynakları ve kamu hizmetlerini ne için, kimin için ve nasıl sağlayacağımıza, yöneteceğimize ve kolektif olarak sahipleneceğimize karar verebilmek için karar alma süreçlerinin ve kurumların kontrolünü mevcut şirketlerin elinden geri almamız gerekiyor.

Harekete geçeceğiz

Ortak stratejiler ve yeni ittifaklar oluşturmak ve yürütmek için sektörler, bölgeler ve hareketler arasında güçlerimizi birleştireceğiz.

- İnsan haklarına ve ekolojik sürdürülebilirliğe GSYİH büyümesi ve dar tanımlı ekonomik kazanımlardan daha fazla değer vererek sistemlerimizi dönüştürmek için çalışacağız.
- Yerli halklar, gençler, yaşlılar ve engelliler de dahil olmak üzere her yerdeki taban hareketleriyle dayanışma içinde çalışacağız.
- Sektörler ve hareketler arasında çapraz ve dayanışma içinde çalışacak, kolektif analizimizi geliştirecek, birbirimizin çalışmalarını ve taleplerini destekleyecek, güçlerimizi kolektif mücadelelerin arkasında toplayacağız.
- Birbirimizi sektör toplantılarına davet ederek iyi uygulamaları paylaşacağız ve ortak programlar ve talepler geliştireceğiz.
- Kamu hizmetlerinin korunmasına yönelik insan hakları kurumsal ve yasal çerçevesini güçlendirmek için birlikte çalışacağız.
- Örgütsel, kesişimsel bir öz-düşünüm, dönüşüm ve eylem süreci için harekete geçeceğiz.
- Deneyimleri ve siyasi taktikleri paylaşmak için Geleceğimiz Kamusal çalışması kapsamında kolektif bir sanal alan oluşturmak için çalışacağız.

- Belediyeler ve ulusal hükümetler için bir kamu hizmetleri taahhüdü biçimini alabilecek kamu hizmetleri, politikaları ve yatırımları konusunda politika yapıcılara yönelik talepleri dile getireceğiz.
- Bağımsız bir Kamu Hizmetleri Komisyonunun alabileceği şekil, kapsam ve odak noktası hakkında istişarede bulunacak ve bunu oluşturmak için birlikte çalışacağız.
- Kamusal geleceğimiz üzerinde çalışan grupları ve hareketleri güçlendirmek için düzenli toplantılar düzenleyeceğiz.

Kamu Hizmetleri Enternasyonal - PSI

1907 yılında, Avrupa'da kamu hizmeti veren kuruluşlarda çalışan işçiler arasındaki dayanışmayı geliştirmek amacıyla kurulmuştur ve bugüne kadar dünya ölçeğinde tüm kamu hizmet alanlarını kapsayacak biçimde genişlemiştir.

Dünyada 154 ülkede örgütlü, 669 üye sendikaya sahip PSI'nın üye sayısı 20 milyonu aşmaktadır.

PSI amaçları kuruluşundan bu yana büyük oranda aynı kalmıştır; bu amaçlar:

- Üye örgütler arasında sosyal adaletin sağlanmasına yönelik aktivitelerin koordinasyonu için işbirliğini geliştirmek, amaç ve hedeflerin gerçekleştirilmesinde karşılıklı desteği arttırmak,
- Kamu hizmetlerinde çalışanların çıkarlarını uluslararası otoriteler karşısında temsil etmek ve savunmak.
- Kamu hizmetlerinde çalışanların kendi haklarını ve çıkarlarını korumak üzere profesyonel veya sendikal örgütlenmeler kurmalarını ya da var olanlara katılmaları sağlayacak hakları garanti altına almak.
- Kamu çalışanlarını temsil eden örgütlerin özgür görüşmeler yaparak çalışma koşullarını belirleme süresine katılım haklarını desteklemek.
- Kamu çalışanlarının durumlarını iyileştiren ILO anlaşmalarını, önerilerini ve kararlarını hayata geçirmek için kampanyalar düzenlemek.

Kaynak: www.world-psi.org

EPSU Gündemi: “İçini Boşaltmak” ve Kamu Yönetiminde Danışmanlıkların Artan Etkisi

Yeni Kamu Yönetimi'nin ortaya çıkışından bu yana kamu yönetiminde özelleştirme giderek artmaktadır. Dünya genelinde yönetim reformları, hükümetlerin ve kamu sektörünün genel olarak işletmeler gibi davranmasına odaklanmıştır. 2008 mali krizi ve ardından gelen kemer sıkma önlemleri dünyanın birçok ülkesindeki hükümetlerin özelleştirme çabalarını yoğunlaştırdı.

Kamu idarelerini dijitalleştirme çabası özel sektörün sürece dahil olma riskini daha da artırmaktadır. Başlangıçta özelleştirme sadece belirli alanlarla sınırlıyken birçok ülkede kamu yönetiminin temel işlevlerine ilişkin daha fazla sorumluluk kademeli olarak özel sektöre devredilmiştir. Günümüzde birçok temel kamu yönetimi işlevi özel yükleniciler

tarafından yerine getirilmektedir. Başlıca özelleştirme biçimleri dış kaynak kullanımı, danışmanlık sözleşmeleri ve kamu-özel sektör ortaklıklarıdır.

Dış kaynak kullanımı, hizmetler için nispeten basit sözleşmelerle başladı. Bununla birlikte, kamuda dış kaynak kullanımı son 20 yıl içinde önemli ölçüde değişmiştir. Bazı durumlarda sağlık, refah, istihdam, göç ve sosyal yardım gibi yeni alanlara doğru genişlemektedir. En uç örnek olan Birleşik Krallık'ta merkezi hükümetin dış sağlayıcılara harcadığı miktar, kendi personeline harcadığı miktarla aşağı yukarı aynıdır. Bunun sonuçları aşırı dış kaynak kullanımı, parçalanma, daha düşük hizmet kalitesi, daha düşük ücret ve koşullar, dış kaynaklı şirketlerdeki personel, farklı şirketler arasında koordinasyon eksikliğidir. Önemli devlet fonksiyonları özel şirketler tarafından yönetilmeye başlandıkça daha az siyasi kontrol gündemdedir. Dış kaynak kullanımı her zaman daha ucuz değildir. Dışarıdan alınan hizmetlerde sendika yoğunluğu düşme eğilimindedir.

Dış kaynak kullanımının bir başka biçimi olarak belirtilebilecek danışmanlık son yıllarda kamu yönetiminde önemli ölçüde artmıştır. 2019-2020 yıllarında danışmanlıklarla kamu yönetiminin altı oyulmaktadır. Kamu idarelerinde danışmanlıkların artan etkisi çok açıktır. Avrupa ülkeleri ve Birleşik Krallık'ta tüm yönetim danışmanlığı cironun yüzde 14'ünü temsil etmektedir. Bu oran Yunanistan'da yüzde 31, Danimarka ve Birleşik Krallık'ta yüzde 22, İspanya'da yüzde 17 ve Fransa'da yüzde 9 arasında değişmektedir. McKinsey, PWC, Ernst and Young, KPMG gibi birkaç büyük danışmanlık firması, sadece temel kamu yönetimi işlevlerine ve politikalarına

yoğun bir şekilde dahil olmakla kalmıyor aynı zamanda kamu sektörünün yeniden yapılandırılmasını da belirliyorlar.

Özelleştirmenin işgücü üzerindeki etkileri farklı Avrupa ülkelerinde farklı şekillerde ortaya çıkmıştır. Bu süreçte toplu pazarlık kapsamı, sendikaların örgütlenme yapıları, kamu hizmetindeki istihdam statüsü belirleyicidir. İskandinav ülkeleri ve İtalya gibi toplu pazarlık kapsamının daha yüksek olduğu ülkeler toplu sözleşme haklarını ve ücretlerini koruyabilmişlerdir.

Özelleştirme tersine çevrilebilir ve gerçekten de çevrilmelidir. Merkezi özelleştirme ihtiyacının ortaya çıkmaması için hükümetlerin kurum içi kapasite oluşturması gerekmektedir. Kamu görevlilerinin doğrudan işe alınmasına daha fazla öncelik verilmelidir. Böylece hükümet kısa vadeli düzeltmeler yerine uzun vadeli kazanımlara odaklanır. Özellikle dijitalleşmenin yaygınlaşmasıyla birlikte kamu çalışanları ancak uzmanlık ve becerileri ile veriler üzerindeki kontrolünü koruyabilir.

Avrupa Sendikalar Federasyonu - ETUC

Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) çalışanların Avrupa düzeyinde çıkarılarının korunması ve AB kurumlarında temsili amacıyla 1973 yılında kurulmuştur. ETUC, yirmi yılı aşkın bir süre boyunca gelişen bir dizi birleşme ve yeniden örgütlenme sonrasında oluşmuştur. ETUC'a bağlı 82 ulusal konfederasyon bulunmaktadır.

ETUC'a bağlı on iki Avrupa İşkolu Federasyonu bulunmaktadır. Bu federasyonların her biri, gazetecilikten eğlenceye, kimyadan metal sanayiye kadar değişen tekil sektörlerden işçileri temsil etmektedir.



2. DÜNYADA İŞÇİ EYLEMLERİ

2021-2022 döneminde dünyada işçi eylemleri yoğun biçimde kendini göstermiştir. Avrupa'dan Latin Amerika'ya, Asya'dan Afrika'ya kadar pek çok bölgede işçi sınıfı eylemlerini izlemek mümkündür. Bu dönemde sadece işsizlik, açlık ve yoksulluk değil, artan baskılar, yaşamsal saldırılar ve demokratik hak ve özgürlüklerin yok edilmesi gibi sorunlar da emekçileri etkilemiş ve eylemlerin içeriğini belirlemiştir.

2021 ve 2022 yılları kapitalizmin yarattığı sorunların daha da keskinleştiği bir dönem olmuştur. Ekonomik kriz, işsizlik, yoksulluk, iklim krizi, kuraklık, seller, savaşlar ve göçlerle kendini gösteren bu derin kriz ortamı, işçi sınıfı eylemlerinin de salgının ardından yeniden büyümesine yol açmıştır. Uluslararası İşçi Dayanışma Derneği'nin verilerine göre¹ dünyadaki belli başlı işçi eylemleri

arasında şunlar sayılabilir:

- **Tunus**'ta 2021'in Ocak ayında "Korkmuyoruz, Sokaklar Halkındır" diyerek sokağa çıkan emekçiler, yıl boyunca işsizlik ve yoksulluğu protesto ettiler. İran'da yolsuzluğa, hayat pahalılığına, düşük ücretlere karşı emekçilerin eylemleri sürdü. Ekonomik taleplerle sokağa çıkan ve emekliler, gençler, öğretmenler, fabrika işçileri gibi toplumun farklı kesimlerinden gelen emekçiler, cumhurbaşkanlığı seçimlerini de boykot ettiler. Haziran 2021'deki seçim İran tarihinin en düşük katılımı seçimi olmuştur. Benzer şekilde Myanmar'da 2021 Şubat ayında yapılan askeri darbeye karşı başlayan protesto ve grevler aylarca sürdü.
- **Brezilya**'da emekçiler 2021 yılı boyunca sağcı devlet başkanı Bolsonaro'ya karşı

1 Bkz. https://uidder.org/2023e_girken_isci_sinifinin_isyan_firtinasi_suruyor.htm

öfkelerini meydanlarda "Bolsonaro Defol" sloganlarıyla haykırdı. Sendikaların, muhalif partilerin ve demokratik kitle örgütlerinin çağrısıyla düzenlenen eylemlerde Bolsonaro'nun görevden azledilmesi istendi; yoksulluk, yolsuzluk ve yüksek enflasyon protesto edildi. Bu dalganın etkisiyle 2022'deki seçimleri kaybeden Bolsonaro ülkeyi terk etti.

- **Kolombiya**'da işçi sınıfı, vergileri daha da arttırmayı amaçlayan yasaya karşı süresiz genel grev ilan etti, sokaklara çıktı. 1 Mayıs'ta kitlesel gösteriler düzenlendi. Emekçiler baskı ve saldırılara rağmen geri adım atmadı ve hükümet yasa tasarısını geri çekmek zorunda kaldı.
- **Hindistan**'da devlet başkanı Modi'nin tarımda hayata geçirmek istediği sermaye yanlısı politikalara karşı aylarca zorlu koşullarda mücadele yürüten çiftçiler, sonunda hükümete geri adım attırmayı başardı, yasa geri çekildi.

2022'de de işçi eylemleri tüm dünyada devam etti.

- **Kazakistan**'da artan yakıt fiyatlarına, yoksulluğa, demokratik hak ve özgürlükleri gasp eden, sendikaları kapatan, yolsuzluğa batmış yönetime karşı patlayan işçi sınıfının eylemleri uzunca bir süre devam

etti ve dünyada büyük yankı uyandırdı.

- Rusya-Ukrayna savaşı da emekçilerin yaşamları üzerinde etkilerde bulundu. Savaşın da etkisiyle artan enerji ve gıda fiyatları, Avrupadaki işçi sınıfının yaşam koşullarını da sarstı. Artan hayat pahalılığı birçok ülkede emekçilerin grevler, eylemler, yürüyüşler ile tepkilerini kitlesel biçimlerde sokağa taşımasına neden oldu. Başta **İngiltere** olmak çeşitli sektörlerdeki sendikalar grevler ve eylemler düzenledi. Demiryolu işçilerinin başı çektiği grev dalgasına sağlık, posta, iletişim, kamu, liman işçileri, otobüs şoförleri, itfaiyeciler ve öğretmenler de katıldı. İngiltere'deki grev dalgası milyonlarca işçiyi içine alan önemli bir hareketlilik yarattı.
- **ABD**'de ise grev dalgası uzun yıllar sonra yeniden yükselişe geçmiştir. ABD Çalışma Bakanlığı'nın verilerine göre ülkede 2021 yılında 80 bin 700 işçi greve giderken bu rakam 2022'de ikiye katlanmış ve greve giden işçi sayısı 120 bin 600'e yükselmiştir.
- Bu dönemde işçi eylemleri ve mücadeleleri yalnızca geleneksel sektörlerde değil, yeni alanlarda da kendini göstermiştir. Sendika karşıtlığıyla bilinen **Amazon, Starbucks, Apple** gibi küresel şirketlerde de sendikalaşmayı başaran işçiler çeşitli kazanımlar elde ettiler.

YEDİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE SENDİKAL ÖRGÜTLÜLÜK VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ

7.1 SENDİKALAŞMA GÖSTERGELERİ ÜZERİNDEN TÜRKİYE'DE ÖRGÜTLENME, TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ HAKKI

Türkiye'de işçi sınıfının sendikal örgütlenmesinin durumu üzerine bir çalışma yapılmak istendiğinde birkaç temel veri yol gösterici olmaktadır. Bunların başında işkolu sendika üye istatistikleri gelmektedir. ÇSGB tarafından her yıl Ocak ve Temmuz aylarında yayımlanan bu istatistikler sayesinde Türkiye'de hangi işkolunda kaç sendikanın olduğunu ve bu sendikaların kaç üyesinin bulunduğunu görebiliyoruz. Yine aynı istatistiklerde SGK ortak veri tabanına dayalı olarak işkollarında toplam aktif sigortalı işçi sayısını ve buna bağlı olarak da toplu iş sözleşmesi işkolu barajı olan yüzde 1 oranını aşan ya da aşamayan sendikaları da biliyoruz. E-devlet üzerinden sendika üyeliklerinin yapılmaya başlandığı 2012 yılından bu yana, niceliksel verilerde geç-

miş göre daha gerçekçi bir zemine sahip olduğumuzu söyleyebiliriz. Bununla beraber Ocak ve Temmuz istatistikleri sendikal örgütlenmenin durumunu değerlendirmek açısından tek başına yeterli değildir. Bu verilerin birinci sorunu işkolundaki toplam işçi sayısına bakılırken SGK veri tabanına dayanan aktif sigortalı işçi sayısının esas alınmasıdır. Bu durum yüzde 1 işkolu barajının tespitinde bir avantaj gibi olsa da gerçek sendikalı işçi sayısı oranı bakımından olduğundan fazla bir oran yaratmaktadır. Ocak 2023 istatistiklerine göre Türkiye'de aktif sigortalı işçi sayısına göre toplam sendikalı işçi sayısının oranı yüzde 14,2 gözükmektedir. TÜİK verilerine göre (Haziran 2023) kayıt dışı çalışan ücretli ve yevmiyeli işçi sayısı 3 milyonun üzerindedir. Bu rakamlara yine kayıt dışı çalışan mülteci, göçmen vb. işçiler dahil değildir. 16 milyon 162 bin civarında belirlenmiş olan bu sayıya yaklaşık 3 milyon kayıt dışını eklediğimizde toplam ücretli ve yevmiyeli çalışan işçi sayısı 19 milyonun üzerine çıkmaktadır. Bu durumda ise toplam gerçek işçilerin içinde sendikalı

işçi sayısının oranı yüzde 12 oranının altına düşmektedir.

Benzer bir değerlendirmeyi toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayısı bakımından da yapabiliriz. ÇSGB verilerine göre Ocak 2023 tarihinde toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayısı 1 milyon 583 bin 218'dir. Resmi sendikalaşma verilerine göre toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi oranı yüzde 9,8'dir. Kayıt dışı istihdamı dikkate aldığımızda ise bu oran yüzde 8 civarına düşmektedir.

2021-2022 dönemine ait sendikalaşma verilerine dair en belirgin gözlem sendika üye artış hızının yavaşlamış olmasıdır. 2015-2020 dönemi arasında sendikalı işçi sayısında ciddi bir artış yaşanmıştır. Geçmiş yıllık çalışmalarında bu dönemlere ait kapsamlı analizler yapılmıştır. Hatırlatmak gerekirse, bu artışın başlıca nedeni kamuda alt işverenlerde çalışan işçilerin sendika üyesi olmasının önünün açılması ve devamında ise bu işçilerin 2018 yılında kamu kurumları ile belediye şirketlerine sürekli işçi kadrolarına geçirilmesidir. Bu süreç içerisinde sadece bu kapsamda çalışan yaklaşık 750 bin işçi sendikalı olmuştur. 696 sayılı KHK ile getirilen geçiş düzenlemelerinin 2020 yılında sona ermesi ile beraber işkollarındaki geçiş süreci de tamamlanmış ve tüm işçiler geçiş yapmış olduğu kamu kurumları ile belediye şirketlerinin asıl işkollarına aktarılmıştır. Bu durum nedeniyle ise işkollarındaki sendikalı işçiler arasında geçişler yaşanmış, bazı işkollarında sendikalı işçi sayıları ciddi oranda düşerken bazı işkollarında ise artış yaşanmıştır. Ancak bu değişimin genel sendikalaşma oranlarına etkisi olmamış, 2021 yılında yüzde 14,40 olan sendikalaşma oranı 2023 Ocak ayında

yalnızca 0,2 puan artarak 14,42 seviyesine ulaşmıştır.

Örgütlenmesi büyük oranda kamuya dayalı olan sendikalarda örgütlenme ivmesi sabit hale gelmiştir. Bu durumun tek istisnası genel işler işkolu olmuş, genel işler işkolunda sendikalı işçi sayısında artış devam etmiştir. Bu iki yıllık dönem içinde toplam sendikalı işçi sayısındaki artışın (261.512) yaklaşık beşte biri (55.550) genel işler işkolunda gerçekleşmiştir. Bu durumun başlıca nedeni belediye şirketlerinde gerçekleşen yeni istihdam artışıdır.

Toplu İş Sözleşmeleri

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre toplu iş sözleşmeleri en az bir en fazla üç yıl yürürlük süreli olarak imzalanabilmektedir. Eğer işin süresi bir yıldan daha az bir dönemi kapsıyorsa toplu iş sözleşmelerin bir yıldan az süre ile de imzalanabileceği yine mevzuatta düzenlenmiştir. Ülkemizde toplu iş sözleşmeleri genel olarak 2 yıl yürürlük süreli olarak imzalanmaktadır. Bir yıldan az süreli toplu iş sözleşmesi uygulaması ise kamudaki alt işveren toplu sözleşme düzeni başlayana kadar neredeyse karşılaşılan bir olgu değildir. Bunun başlıca sebebi sendikal örgütlenmenin yaşadığı zorluklarla beraber bir yıldan az süreli bir işte örgütlenmenin ve nihayetinde de bu örgütlenmeyi başarıya ulaştırmanın deveye hendek atlatmaktan zor olmasıdır. Ancak alt işveren yönetmeliği ile beraber, birçok ihalenin bir yıldan az süreli olması ya da bir yıllık olsa bile yetki işlemleri sonuçlanıncaya kadar bir yıldan az süre kalması nedeniyle birçok toplu iş sözleşmesi bir yıldan az yürürlük süreli olarak sonuçlandırılmıştır.

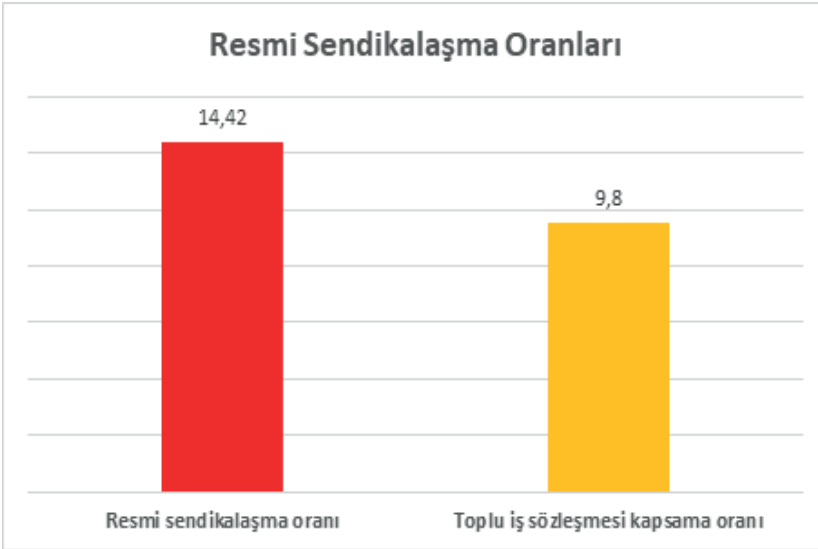
Sendikalaşma Oranlarında Mevcut Durum

ÇSGB Ocak 2023 istatistiklerine göre sigortalı işçi sayısı ise 16.163.549'dur. Sendikalı işçi sayısı ise 2.330.988'dir. Böylece sigortalı işçiler arasındaki sendikalaşma oranı yüzde 14,42 olmaktadır. Bu oranı biz resmi sendikalaşma oranı olarak tanımlamaktayız. Bakanlık sendikalaşma oranını, toplam sendika üye sayısını SGK'ya kayıtlı işçi sayısına bölerek bulmaktadır. Ancak bu yöntem iki açıdan problemlidir.

Birincisi; resmi sendikalaşma oranı, toplu iş sözleşmesi (TİS) kapsamındaki sendikalı işçi sayısını yansıtmamaktadır. Normal şartlarda toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi sayısı ile sendika üye sayıları arasında her zaman bir farkın olması doğaldır. Bunun doğal olan sonucu ise toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi sayısının sendika üye sayılarından fazla olmasıdır.

Ülkemizde ise mevzuattan kaynaklı olarak sendikalı işçi sayısı ile TİS kapsamındaki işçi sayısı arasında farklılık bunun tam tersidir. Başka bir ifade ile sendikalı olan her işçi toplu iş sözleşmesi güvencesine sahip değildir. Nitekim ÇSGB kayıtlarına göre Ocak 2023 itibariyle toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayısı 1 milyon 583 bin 218'dir. Yüzde 14,42'lik resmi sendikalaşma oranını esas aldığımızda, işçilerin sadece yüzde 9,8'i toplu iş sözleşmesi kapsamındadır. Başka bir ifade ile resmi olarak açıklanan her 10 işçiden yalnızca 1 tanesi, sendikalı her 10 işçiden ise yalnızca 7 tanesi toplu iş sözleşmesi hakkını kullanabilmektedir (Grafik 7.1).

Grafik 7.1. Resmi Sendikalaşma Oranları

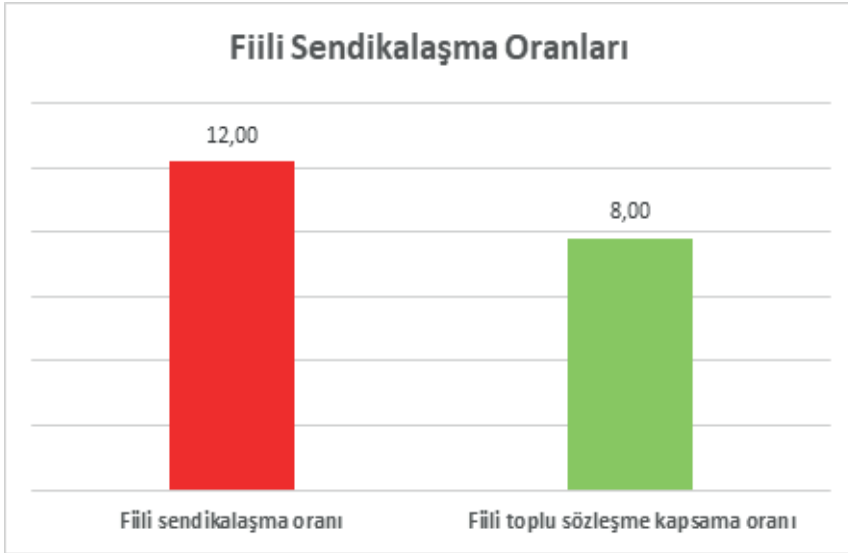


Kaynak: ÇSGB verilerinden görselleştirilmiştir.

İkincisi, resmi sendikalaşma oranlarında esas alınan toplam işçi sayısında kayıt dışı işçiler hesaba katılmamaktadır. Bu durum sendikalaşma oranını olduğundan daha yüksek çıkartmaktadır. Nitekim 2023 yılında TÜİK'in Hanehalkı İşgücü istatistiklerine göre "ücretli, maaşlı ve yevmiyeli" sınıflandırmasında yaklaşık 3 milyonun üzerindedir.

ÇSGB Ocak 2023 istatistiklerindeki işçi sayısına yaklaşık 3 milyon kayıt dışı işçiyi de dahil ettiğimizde fiili sendikalaşma oranı yüzde 12,00 seviyesine gerilemektedir. Benzer bir durum toplu sözleşme kapsamındaki işçi oranları açısından da yaşanmakta, fiili toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi oranı ise yüzde 8,00 seviyesinde olmaktadır (Grafik 7.2).

Grafik 7.2 Fiili Sendikalaşma Oranları



Kaynak: ÇSGB verilerinden görselleştirilmiştir.

2021 Ocak-2023 Ocak Döneminde Sendikalaşma Oranları

2021 yılı Ocak ayından itibaren sendikalaşma oranlarındaki artış hızının yavaşladığı hatta bazı işkollarında durağan hale geldiği gözlenmektedir. Bu iki yıllık dönem içinde sendikalaşma oranlarındaki artış yüzde 0,2 düzeyinde gerçekleşmiştir. Toplam sendikalı işçi sayısında 260 binin üzerinde artış olmakla beraber sigortalı işçi sayısında da bir artış yaşanmış bu nedenle de sendikalaşma oranına etkisi az olmuştur. Geçmiş yıllarda kamudaki sendikalı işçi sayısındaki artıştan kaynaklı olarak yıllar içinde sürekli bir artış ivmesinde olan sendikalaşma oranları 2021 yılından itibaren toplam sigortalı işçi istihdamındaki artış oranına benzer bir seyir izlediği söylenebilir (Tablo 7.1).

Tablo 7.1. Sendikalaşma Oranlarının Seyri

DÖNEM	Sigortalı İşçi Sayısı	Sendikalı İşçi Sayısı	Resmi Sendikalaşma Oranı
2021 Ocak	14.371.096	2.069.476	14,40
2023 Ocak	16.163.549	2.330.988	14,42
FARK	1.792.453	261.512	0,2
Değişim Oranı	12,47yüzde	12,64yüzde	·,2

Kaynak: ÇSGB

Konfederasyonlara Göre Sendikalaşma Verilerinin Değerlendirmesi (2021-2022 Dönemi)

Sendikalaşma eğilimlerinde geçmiş yıllar kadar olmasa da son iki yıllık dönemde de yine bir artış gözlenmektedir. Toplam sendikalı işçi sayısında 260 binin üzerinde bir artış gerçekleşmiştir. Türk-İş halen en çok üyeye sahip işçi konfederasyonu konumunu korumaktadır. Toplam sendikalı işçilerin yarısından fazlası Türk-İş üyesi sendikalara üyedir (Tablo 7.2).

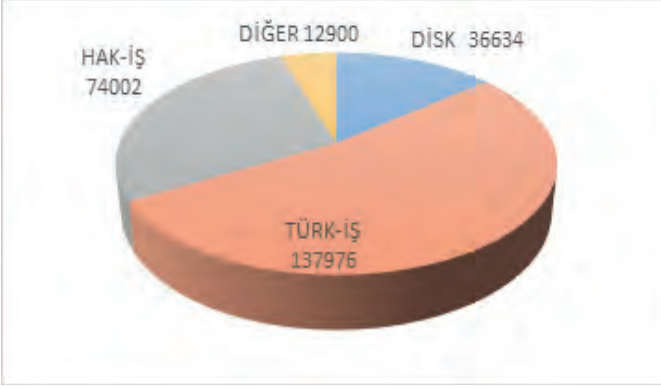
Tablo 7.2. Konfederasyonlara Göre Sendikalaşma

KONFEDERASYON	2021 OCAK ÜYE SAYISI	2021 OCAK ÖRGÜTLÜLÜK ORANI	2023 OCAK ÜYE SAYISI	2023 OCAK ÖRGÜTLÜLÜK ORANI	FARK ÜYE SAYISI
DİSK	193.866	1,35yüzde	230.500	1,43yüzde	36.634
TÜRK-İŞ	1.131.749	7,88yüzde	1.269.725	7,86yüzde	137.976
HAK-İŞ	711.295	4,95yüzde	785.297	4,86yüzde	74.002
DİĞER	32.566	0,23yüzde	45.466	0,28yüzde	12.900
TOPLAM	2.069.476	14,40yüzde	2.330.988	14,42yüzde	261.512

Kaynak: ÇSGB

Türk-İş'in tüm işkollarında işkolu barajını aşan üye sendikaları olması (hatta bazı işkollarında birden fazla üye sendikasının bulunması) yeni sendika üye dağılımında da lehine sonuç ortaya çıkarmaktadır (Grafik 7.3).

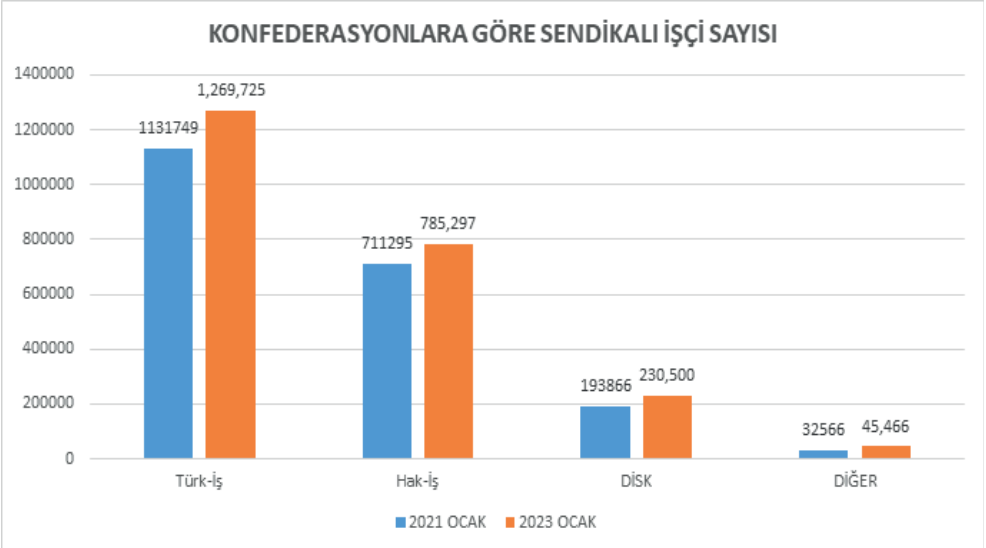
Grafik 7.3. Konfederasyonlara Göre Yeni Sendika Üyelerinin Dağılımı



Kaynak: ÇSGB verilerinden görselleştirilmiştir.

Bu iki yıllık dönem içinde Türk-İş sendikalı işçi sayısını 137 binden fazla arttırarak yüzde 7,86 oranına, Hak-İş ise yaklaşık 74 bin yeni üye kazanarak yüzde 4,86 örgütlük oranına ulaşmıştır. DİSK ise bu dönemde yaklaşık 36 bin yeni üye kazanmış ve yüzde 1,43 örgütlülük oranına ulaşmıştır. Bu iki yıllık dönemi toplamı üzerinden oransal olarak karşılaştırdığımızda DİSK'in örgütlülük oranı artış gösterirken Türk-İş ve Hak-İş açısından ise bir azalış söz konusudur (Grafik 7.4).

Grafik 7.4. Konfederasyonlara Göre Sendikalı İşçi Sayısı



Kaynak: ÇSGB verilerinden görselleştirilmiştir.

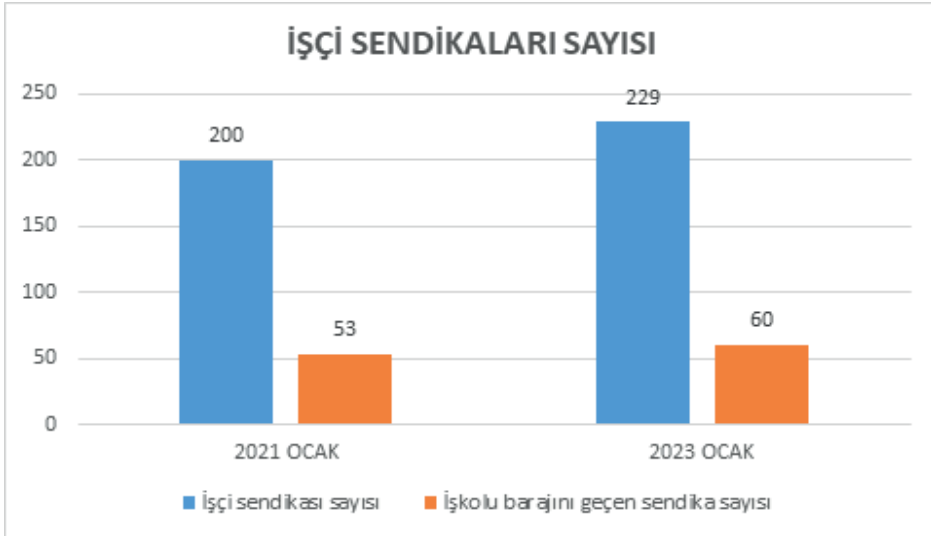
İşkolu Barajı Halen Sendikal Örgütlenmenin Önündeki En Önemli Engellerden Biri

Türkiye'de sendikalar işkolları esasına göre örgütlenmektedir. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre yirmi işkolu belirlenmiştir. İşkolundaki toplam işçi sayısı ve sendikaların bu işçiler içerisindeki sendikal örgütlenme oranı ilgili sendikanın toplu iş sözleşmesi yapıp yapamayacağını da belirlemektedir. Yüzde 1 işkolu barajı sendikal örgütlenme açısından halen en önemli engel durumundadır.

2021 Ocak işkolu istatistiklerine göre Türkiye'deki işçi sendikası sayısı 200'dür. 200 sendikadan 53'ü sendika işkolu barajını aşmaktadır (Grafik 7.5). Konfederasyonlara göre ise dağılıma baktığımızda ise Türk-İş'e bağlı 31 sendika, Hak-İş'e bağlı 16 Sendika, DİSK'e bağlı 3 sendika, Ülkem-İş'e bağlı 1 sendika yüzde 1 barajını aşabilmiştir. Bağımsız sendikalardan 2 sendika işkolu barajını aşmıştır. 6356 sayılı Sendikalar Kanununa eklenen geçici madde ile Türk-İş'e bağlı 1 sendika ve DİSK'e bağlı ise 4 sendikanın yüzde 1 işkolu barajı muafiyet süresinin sona ermesi nedeniyle yüzde 1 işkolu barajını aşamadıkları için bu sendikalar da toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini kaybetmiştir.

2023 yılı Ocak ayına geldiğimizde ise işçi sendikası sayısında bir artış göze çarpmaktadır. İşkolu istatistiklerine göre toplam 229 işçi sendikası bulunurken bu sendikalardan yalnızca 60 tanesi işkolu barajını geçmektedir. Konfederasyon dağılımına göre Türk-İş'e bağlı 32, Hak-İş'e bağlı 17, DİSK'e bağlı 6 sendika ve Ülkem-İş'e bağlı ise 1 sendika işkolu barajını geçmektedir. Bağımsız sendikalardan ise 4 sendika işkolu barajını geçmektedir.

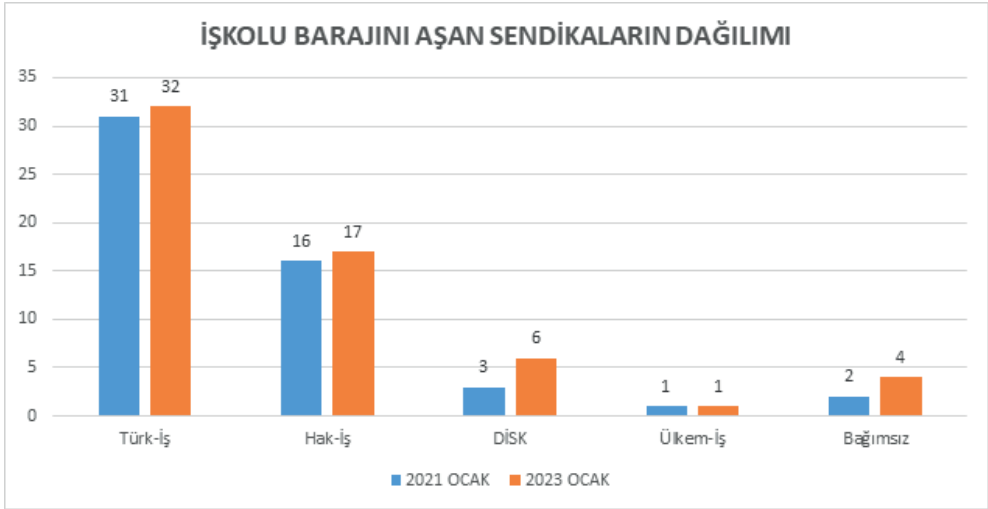
Grafik 7.5. İşçi Sendikaları Sayısı



Kaynak: ÇSGB verilerinden görselleştirilmiştir.

Bu dönemde hem sendika sayısında hem de işkolu barajını aşan sendika sayısında bir artış gözlenmektedir. İşçi sendikaları sayısında artış bağımsız sendikalarda yaşanmakta Ocak 2023 istatistiklerine göre toplam sendikaların 124'ü herhangi bir konfederasyona üye değildir. İşkolu barajını aşan sendikalarda ise DİSK'e bağlı sendikalardaki artış (6'ya çıkmıştır) dikkati çekerken yine bağımsız sendikalarda da bu sayı 2'den 4'e çıkmıştır (Grafik 7.6).

Grafik 7.6. İşkolu Barajını Aşan Sendikaların Konfederasyonlara Göre Dağılımı



Kaynak: ÇSGB verilerinden görselleştirilmiştir.

İşkolu Barajı

Türkiye'de sendikalar işkolları esasına göre örgütlenmektedir. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre yirmi işkolu belirlenmiştir. Her bir işkolunun bir numarası vardır. Üye istatistikleri bu işkolları esasına göre açıklanmaktadır. İşkolundaki toplam işçi sayısı ve sendikaların bu işçiler içerisindeki sendikal örgütlenme oranı ilgili sendikanın toplu iş sözleşmesi yapıp yapamayacağını da belirlemektedir. Yüzde 1 işkolu barajı sendikal örgütlenme açısından halen en önemli engel durumundadır.

İşkollarında Çalışan İşçi Sayısına Göre En Büyük İlk 5 İşkolu

İşkollarındaki işçi sayısına göre Türkiye'de en büyük işkolu "ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar" işkoludur. Bu işkolunda 2023 Ocak istatistiğine göre 4 milyon 211 bin 656 sigortalı işçi bulunmaktadır. Bu sayının işkolu barajındaki (yüzde 1) karşılığı yaklaşık 42

bindir. Yani bu işkolunda bir sendikanın bir işyerinde toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için öncelikle ülke genelinde yaklaşık 42 bin kişiyi üye yapması gerekmektedir. İşkolundaki işçi sayısı bakımından 10 no'lu işkolunu sırasıyla metal, inşaat, dokuma hazır giyim ve konaklama-eğlence işkolu takip etmektedir (Tablo 7.3). 2021 yılına kadar genel işler işkolu en çok işçinin çalıştığı ilk beş işkolu arasındayken 2023 işkolu istatistiklerine gelindiğinde altıncı büyük işkolu olan taşımacılık işkolunun ardından yedinci sıraya gerilediği görülmüştür. İlk büyük 5 işkolu içinde metal işkolunu dışında bıraktığımızda diğer dört işkolunun ülke sendikalaşma oranının yarısının bile altında olduğu görülmektedir.

Tablo 7.3. İşçi Sayısına Göre İşkolları ve Sendikalılık Oranları

	İŞKOLU ADI	İşkolu İşçi Sayısı	İşkolu Sendikalı İşçi Sayısı	İşkolu Sendikalılık Oranı
10	TİCARET, BÜRO, EĞİTİM VE GÜZEL SANATLAR	4.211.656	292.527	6,94 yüzde
12	METAL	1.919.028	340.735	17,75 yüzde
13	İNŞAAT	1.525.729	52.618	3,4 yüzde
05	DOKUMA, HAZIR GIYİM VE DERİ	1.341.007	114.433	8,53 yüzde
18	KONAKLAMA VE EĞLENCE	1.050.458	53.120	5,0 yüzde

Kaynak: ÇSGB

Sendikalaşma Oranlarına Göre En Örgütlü İlk 5 İşkolu

Sendikalaşma oranları açısından bakıldığında ise en örgütlü işkolu yine "genel işler" işkoludur. Genel işler işkolunun ana kitlesi belediyelerdir. Bu oranın yüksek olmasının en önemli nedeni de belediyelerde sendikal örgütlenme düzeylerinin yüksek olması ve taşerondan sonra belediye şirketlerine geçiş yapan işçilerin de büyük oranda sendikal örgütlenmeye dahil olmalarıdır. İşkolunda belediyeler özelinde sendikalaşma oranı yüzde 95'in üzerindedir. Bununla beraber özel sektör genel temizlik faaliyetleri, konut faaliyetlerinde ise sendikalaşma oranı yüzde 1'in altındadır. Genel işler işkolunu sırasıyla sağlık ve sosyal hizmetler, banka, finans ve sigorta, savunma ve güvenlik, Enerji işkolları

takip etmektedir. İşkolu örgütlülük oranlarına göre ilk beş sıralamasında son iki yıldaki değişiklik Enerji İşkolunun beşinci sıraya yükselmiş olmasıdır. Özelleştirmenin en yoğun yaşandığı sektör olan enerji sektörü aynı zamanda çok büyük bir bölümü grev yasağı kapsamındadır. Buna rağmen sektörde sendikalaşma eğiliminin artmış olması ayrıca kayda değer bir gelişmedir (Tablo 7.4).

Tablo 7.4. Sendikalaşma Oranları En Yüksek 5 İşkolu

	İşkolu	İşkolu İşçi Sayısı	Sendikalı İşçi Sayısı	Örgütlenme Oranı
20	GENEL İŞLER	916.5857	508.674	55,49 yüzde
17	SAĞLIK VE SOSYAL HİZMETLER	708.965	251.735	35,50 yüzde
09	BANKA, FİNANS VE SİGORTA	315.980	103.529	32,76 yüzde
19	SAVUNMA VE GÜVENLİK	240.172	77.731	32,36 yüzde
14	ENERJİ	264.657	79.853	30,17 yüzde

Kaynak: ÇSGB

Sendikalaşma Oranlarına Göre En Örgütsüz 5 İşkolu

En örgütsüz işkolları arasında inşaat işkolu yine başı çekmektedir. SGK'ya kayıtlı işçi sayısı bakımından en büyük üçüncü işkolu olan inşaat işkolu aynı zamanda kayıt dışı istihdamın da en yoğun yaşandığı işkollarındandır. Hal böyle olunca bu işkolundaki örgütlenme oranları daha da aşağıya inecektir. İnşaat işkolunu sırasıyla "konaklama ve eğlence işleri", ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar", "ağaç ve kağıt" ve "gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, antrepoculuk" işkolları takip etmektedir. Örgütlenme oranları bakımından son iki yıldaki değişim "gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, antrepoculuk" işkolunun en örgütsüz 5. işkolu sıralamasına gelmiş olmasıdır. Bununla beraber işçi sayısı bakımından en büyük işkolları arasında bulunan "dokuma, hazır giyim ve deri" işkolundaki sendikalaşma oranı da yüzde 8,53 seviyesine gerilemiştir. Önümüzdeki yıllarda aksine yönelik bir sendikalaşma ivmesi yakalanamaz ise "dokuma hazır giyim ve deri" işkolunun da en örgütsüz ilk beş işkoluna gireceğini söylemek yanlış olmayacaktır.

Tablo 7.5. Sendikalaşma Oranları En Düşük 5 İşkolu

	İşkolu	İşkolu İşçi sayısı	Sendikali İşçi sayısı	Örgütlenme Oranı
13	İNŞAAT	1.525.729	52.618	3,4 yüzde
18	KONAKLAMA VE EĞLENCE İŞLERİ	1.050.458	53.120	5 yüzde
10	TİCARET, BÜRO, EĞİTİM VE GÜZEL SANATLAR	4.211.656	292.527	6,94yüzde
06	AĞAÇ VE KÂĞIT	292.766	22.855	7,8yüzde
16	GEMİ YAPIMI, DENİZ TAŞIMACILIĞI, ANTREPOCULUK	232.799	19.501	8,37yüzde

Kaynak: ÇSGB

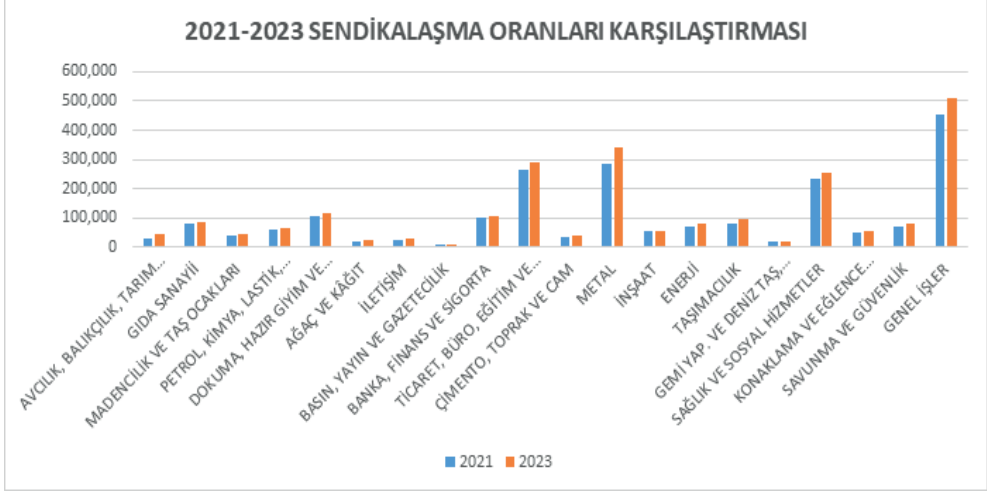
2021-2023 Ocak Döneminde İşkollarına Göre Sendikalaşma Verilerinin Karşılaştırması

2021 Ocak ayında sigortalı işçi sayısı 14 milyon 371 bin 096 iken 2023 Ocak ayında bu sayı 16.163.549 olmuştur. Bu iki yıl içinde sigortalı işçi sayısı 1 milyon 792 bin 453 kişi artmıştır. Bu dönemde sendikali işçi sayısı ise 261.512 kişi artmıştır.

Sendikali işçi sayısındaki en yüksek artış “metal” işkolunda (57.057 kişi) gerçekleşmiştir. Çok uzun bir dönem sonra kamuya dayalı olmayan bir işkolunda sendikali işçi sayısında en fazla artış yaşanmıştır. Bu durumun ana sebeplerinden birisi sendikali yeni işyerlerindeki artış kadar pandemi döneminin ardından metal sektöründeki istihdam artışıdır. Sendikali işçi sayısındaki artışta metal işkolunu genel işler işkolu (55.550 kişi) takip etmektedir.

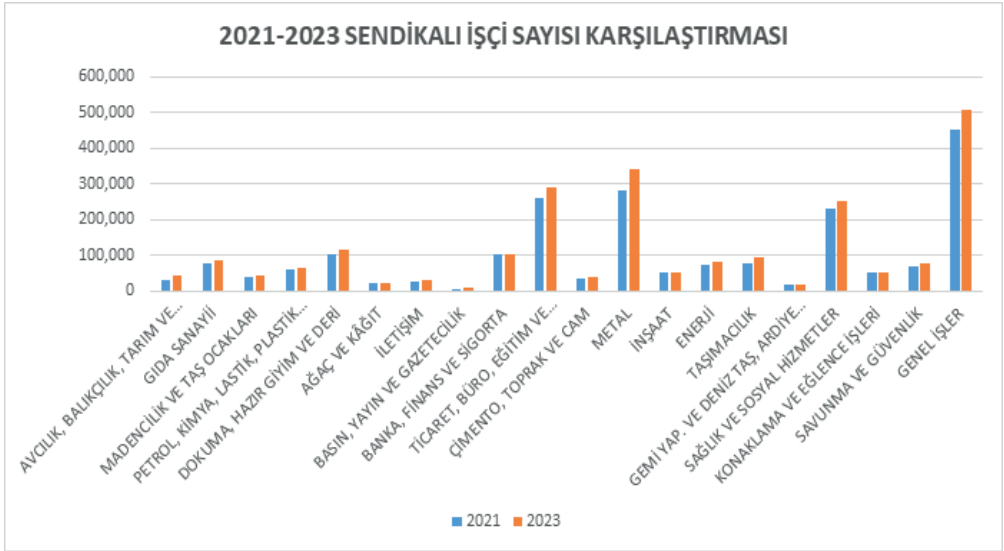
Bu iki yıllık dönemde sendikali işçi sayısında tüm işkollarında bir artış yaşanmakla beraber sendikal örgütlülük oranı olarak bakıldığında ise yine bir azalış söz konusudur. Başka bir ifade ile bazı işkollarında işkolundaki toplam işçi sayısındaki artıştan daha az sendikali işçi artışı yaşanmakta bu da işkolundaki sendikalaşma oranını aşağıya çekmektedir (Grafik 7.7, Grafik 7.8).

Grafik 7.7. Sendikalaşma Oranları Karşılaştırması



Kaynak: ÇSBG verilerinden görselleştirilmiştir.

Grafik 7.8. Sendikali İşçi Sayısı Karşılaştırması



Kaynak: ÇSBG verilerinden görselleştirilmiştir.

2021-2022 Yıllarında İmzalanan Toplu İş Sözleşmeleri

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre toplu iş sözleşmeleri en az bir en fazla üç yıl yürürlük süreli olarak imzalanabilmektedir. Eğer işin süresi bir yıldan daha az bir dönemi kapsıyorsa toplu iş sözleşmelerin bir yıldan az süre ile de imzalanabileceği yine mevzuatta düzenlenmiştir. Ülkemizde toplu iş sözleşmeleri genel olarak 2 yıl yürürlük süreli olarak imzalanmaktadır. ÇSGB verilerine göre Ocak 2023 tarihi itibarıyla toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayısı 1 milyon 583 bin 218 kişi olarak tespit edilmiştir.

Alt işveren toplu iş sözleşme düzeninin büyük oranda sona ermesi bu iki yıllık dönemde toplu iş sözleşmesi sayılarına da yansımıştır. Personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı kamuda şu anda yalnızca KİT'lerde devam etmekte onun dışında bu nitelikte hizmet alım türü kamuda yapılamamaktadır. KİT'lerde alt işveren ilişkisinin devam etmesi nedeniyle her hizmet alım ihalesi ayrı bir işyeri olarak kabul edilmekte ve yine Yüksek Hakem Kurulu tarafından bu toplu iş sözleşmeleri karara bağlanmaktadır.

ÇSGB kayıtlarına göre 2021 yılında toplam 3423 adet, 2022 yılında ise toplam 2523 adet toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır. Bu toplu iş sözleşmelerin kamu ve özel sektör olarak dağılımında da dengeli bir dağılım göz çarpmaktadır. Kamuda 2021 yılında, 1850 2022 yılında 1341 işyerinde toplu iş sözleşmesi imzalanırken, özel sektörde 2021 yılında 2022, 1573 yılında ise 1182 adet toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır (Tablo 7.6).



Tablo 7.6. Yıllara ve İşkollarına Göre İmzalanan Toplu İş Sözleşmeleri (2021-2022)

Anlaşma Tutanak Tarihi - Yıl	2021						
	KAMU			ÖZEL			
İşkolları-Yeni	TOPLU İş Sözleşmesi Sayısı	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	TOPLU İş Sözleşmesi Sayısı	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	
1. Avcılık, balıkçılık, tarım ve ormancılık	7	1.245	13.044	7	16	496	
2. Gıda sanayi	10	125	16.971	84	240	39.046	
3. Madencilik ve taş ocakları	8	137	14.388	18	69	17.023	
4. Petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç	8	71	7.957	70	149	31.328	
5. Dokuma, hazır giyim ve deri	0	0	0	39	77	11.953	
6. Ağaç ve kâğıt	2	43	17	29	63	7.943	
7. İletişim	3	50	928	2	484	18.331	
8. Basın, yayın ve gazetecilik	5	7	361	14	57	2.751	
9. Banka, finans ve sigorta	4	10	16.674	9	78	64.055	
10. Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar	173	4.527	106.818	53	1.611	24.482	
11. Çimento, toprak ve cam	2	3	770	20	48	9.815	
12. Metal	4	77	3.240	129	255	53.507	
13. İnşaat	9	1.327	29.535	7	192	11.756	
14. Enerji	66	852	29.568	337	978	37.072	
15. Taşımacılık	13	49	6.942	148	745	14.159	
16. Gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk	8	91	3.554	43	122	5.475	
17. Sağlık ve sosyal hizmetler	50	2.616	80.544	8	52	1.636	
18. Konaklama ve eğlence işleri	35	332	7.016	22	26	1.795	
19. Savunma ve güvenlik	85	1.206	33.000	193	432	25.998	
20. Genel işler	1.358	6.624	250.857	341	899	36.223	
GENEL TOPLAM	1.850	19.392	622.184	1.573	6.593	414.844	

	2022					
	KAMU			ÖZEL		
	TOPLU İş Sözleşmesi Sayısı	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	TOPLU İş Sözleşmesi Sayısı	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı
	4	4	59	1	2	57
	4	7	876	97	250	28.402
	1	6	1.571	18	83	11.410
	1	1	20	47	93	23.666
	0	0	0	50	172	46.626
	0	0	0	24	68	14.890
	1	29	1.115	2	5	253
	2	9	3.556	13	16	1.907
	0	0	0	5	21	28.578
	53	1.660	25.845	51	573	7.727
	0	0	0	29	357	33.532
	2	3	155	190	1.060	250.038
	2	3	443	8	42	1.063
	38	143	6.322	177	287	22.067
	12	976	22.515	80	800	35.850
	1	1	14	18	71	3.929
	9	1.212	30.148	8	46	1.304
	29	95	4.056	26	92	12.173
	47	93	19.021	140	499	38.206
	1.135	5.939	203.322	198	415	17.521
	1.341	10.181	319.038	1.182	4.952	579.199

7.2. KAMU KESİMİ TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ

Kamu kesimi toplu iş sözleşmeleri her iki yılda bir olmak üzere imza altına alınmaktadır. Toplu iş sözleşmesinin tarafları kamu işveren sendikaları ile işçi sendikalarıdır. Bununla beraber yerleşik bir gelenek olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı koordinasyonunda, Kamu İşveren Sendikaları ve İşçi Sendikaları Konfederasyonları düzeyinde kamu çerçeve protokolü görüşmeleri yapılmakta ve bu çerçeve protokolü anlaşmalarına bağlı olarak toplu iş sözleşmeler bağitlanmaktadır. Bu dönem içinde yapılan kamu çerçeve protokolü Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri (TÜHİS) ile Türk-İş ve Hak-İş Konfederasyonu tarafından 11.08.2021 tarihinde imzalanmıştır.

Kamu işçilerine yönelik 2021-2022 yıllarını kapsayan toplu iş sözleşmesine ilişkin

çerçeve protokole bakıldığında, aylık 4 bin 100 liranın altında olan işçilerin aylık brüt çıplak ücretleri 4 bin 100 TL'ye çekilmiştir. Taban ücrette iyileştirmeler sonrası birinci yılın ilk altı ayı için yüzde 12, ikinci altı ayı için yüzde 5, ikinci yılın ilk altı ayı yüzde 5, ikinci altı ayı için yüzde 5 ücret zammı uygulanacaktır. Ayrıca ilk 6 ay hariç daha sonraki dönemlerde gerçekleşen enflasyonun, ücret zamlarının üzerinde olması halinde, aradaki fark enflasyon farkı olarak ücretlere yansıtılacaktır. Toplu iş sözleşmelerinde yer alan maktu ödemeler ve sosyal yardımlar, ücret zammı oranında ve ücret zammının uygulandığı dönemlerde artırılabilecektir. Toplu iş sözleşmelerinde ilave tediye ve ikramiye gün sayısı 112 günden az olan iş yerlerinde, 2020 yılında 30 günden az olan işyerlerinde 30 güne tamamlanacak, 2021 yılında 40 günü geçmeyecek şekilde 40 güne tamamlanacak şekilde ödeme yapılacaktır.



2020 ve 2021 yılında ilk defa imzalanan toplu iş sözleşmelerinde yer alan Birleştirilmiş Sosyal Yardım maddesi aylık olarak 350 TL olarak belirlenmiştir. Bu ödeme 2021 yılı için belirlenen ücret zammı oranında artırılarak ödenecektir. 2021 yılında ilk defa imzalanacak olan toplu iş sözleşmelerinde yer alan Yemek Yardımı, Ek Ödeme, Giyim Yardımı, Vasıta Yardımı, İş Primi, Evlenme Yardımı ve Ölüm Yardımı Maddeleri 2020 yılında ilk defa imzalanan toplu iş sözleşmelerindeki son miktarlar (Enflasyon Farkı dahil) esas alınarak belirlenecek olup 2021 yılı Çerçeve Anlaşma Protokolü ile belirlenen ücret zamları oranında ve ücretin zamlandığı tarihlerde artırılarak ödenecektir.

Toplu iş sözleşmelerinde, taraf sendika üyesi işçilere çalıştıkları Kamu Kurum ve Kuruluşlarında geçirdikleri her hizmet yılı

için hiçbir ödemeyi etkilememek ve müktesep hak sayılmamak kaydıyla aylık brüt 7 TL hizmet zammı verilir. 696 sayılı KHK ile sürekli işçiliğe geçen işçiler için kıdeme esas yıl başlangıcı sürekli işçiliğe geçilen 02.04.2018 tarihi kabul edilecektir.

03.02.2022 tarihinde, "2021 Yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü"nü eki niteliğinde olmak kaydıyla Konfederasyonlar tarafından Ek Çerçeve Anlaşma Protokolü imzalanmıştır.

Buna göre, memur ve sözleşmeli personele yapılan yüzde 2,5 oranındaki zammın, kamu kurumlarında çalışma barışını sağlaması amacıyla tüm Kamu işçilerine bir defaya mahsus olmak üzere 01.01.2022 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere ücretlerine bu tarihten itibaren yüzde 2,5 oranında zam yapılacaktır.



2021-2022 Kamu Kesimi Toplu İş Sözleşmelerini Etkileyen Düzenleme

Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü olarak da adlandırılan sözleşmenin tarafları kamu işveren sendikaları ile ilgili iş kolundaki işçi sendikaları olan sözleşmeler, kamuda çalışan işçiler açısından standart bir düzenleme getirmektedir.

Çerçeve sözleşmeler, bağlayıcılığı olmayan nitelikte sözleşmeler olduğundan, Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü'nün imzalanmasını müteakip, işçi sendikalarıyla kamu işveren sendikaları arasında iş yeri veya işletme düzeyinde toplu iş sözleşmeleri imzalanmaktadır. Ancak, 2017 yılında çıkartılan 696 sayılı KHK'nın 112. maddesi ile 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na getirilen Ek 2. madde ile kamu kesimi toplu iş sözleşmesi çerçeve anlaşma protokollerinin niteliği değişmiştir. Centilmenlik anlaşması niteliği taşıyan anlaşma protokolleri, bu düzenlemeyle birlikte bağlayıcı nitelik kazanmıştır. Ek 2. madde uyarınca;

"Hükümet, kamu işveren sendikaları ile işçi sendikaları konfederasyonları arasında;

a) 10/12/2003 tarihli ve 5018 sayılı Kamu Malf Yönetimi ve Kontrol Kanununa ekli (I), (II), (III) ve (IV) sayılı cetvellerde yer alan kamu idareleri ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlar, kanunla kurulan fonlar ve kefalet sandıkları, özel kanunlarla kurulan diğer kamu kurum ve kuruluşları, hizmetlerini genel bütçenin transfer tertiplerinden yardım alarak yürüten kamu kurum ve kuruluşlarında,

b) Kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıkları (iştirakler hariç), birlikte ya da ayrı ayrı sermayesinin yüzde 50'sinden fazlası kamu kurum ve kuruluşlarına ait olan her türlü işletme ve şirketler, 24.11.1994 tarihli ve 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun çerçevesinde özelleştirme kapsamında veya programında bulunanlardan sermayesinin yüzde 50'sinden fazlası kamuya ait kuruluşlarda,

c) İl özel idareleri, belediyeler ve bunların üyesi olduğu mahalli idare birlikleri, belediyelerin bağlı kuruluşları, müessese ve işletmeleri ile bunların birlikte ya da ayrı ayrı sermayesinin yüzde 50'sinden fazlasına sahip oldukları şirketlerde, çalıştırılan işçilerin mali ve sosyal haklarını belirlemek üzere kamu toplu iş sözleşmeleri çerçeve anlaşma protokolü imzalanabilir. Bu protokol hükümleri geçerlilik süresi içinde bu madde kapsamındaki idareler ile taraf konfederasyona üye olan sendikalar için bağlayıcıdır."

Bu düzenleme ile çerçeve anlaşma protokolleri, yasal bir zemine oturmakla beraber tarafları bağlayıcı bir niteliğe de sahip olmuştur. Söz konusu yasal düzenleme hükümet, kamu işveren sendikaları ve işçi konfederasyonları arasında çerçeve anlaşma protokollerini zorunlu tutmaktadır. Bununla birlikte tarafların imzalaması halinde, protokoller Ek 2. maddede yer alan idareler ile taraf konfederasyonlara üye olan sendikalar için bağlayıcı olacaktır.

Kamu işverenleri sendikası 11.09.2014 tarihinde yürürlüğe giren yönetmeliğe göre, 4734 sayılı Kamu İhale Kanununun 62. maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca ihale edilen işlere ait sözleşmelere ilişkin olarak alt işveren adına yetkilendirilerek, toplu iş sözleşmesini imzalamaya yetkilendirilmiştir. Kamuda çalışan taşeron işçilerinin büyük bir bölümünün 696 sayılı KHK ile taşeron şirketlerden merkezi ve yerel idarelerin kadrolarına geçirilmesi sebebiyle kamu işveren sendikalarının alt işverenler adına yetkilendirme işlemleri yükü büyük ölçüde azalmıştır. Kamu iktisadi teşekküllerinde çalışan taşeron işçilerin kapsama alınmaması sebebiyle burada alt işverenler adına yetkilendirilme işlemlerini yürütmektedir.

SEKİZİNCİ BÖLÜM

GREVLER VE DİRENİŞLER



8.1. 2021-2022 YILLARINDA TÜRKİYE'DE İŞÇİ EYLEMLERİ

İşçi eylemlerinde pandeminin etkisiyle 2020 yılında genel bir düşüş yaşanırken 2021 yılından itibaren yeniden bir canlanma ve yükselişe tanık olunmuştur. Bu süreç 2022 yılında da artarak ve kitlesel bir biçimde devam etmiştir. Bu iki yıllık dönemin bir buçuk yılının da yine pandemi etkisi altında geçtiğini hatırlatmakta fayda var.

Bu dönemde işçi eylemlerindeki artışın en önemli nedenlerinden birisi ekonomik kriz ve artan hayat pahalılığı olmuştur. 2021 yılının ikinci yarısından itibaren iyice derinleşen ekonomik krizin işçi hareketine yansımaları ücret iyileştirmeleri, toplu iş sözleşmeleri mücadelesi, ek zam talepleri şeklinde olmuştur. Sendikalı işyerlerinde olduğu kadar sendikasıız işyerlerinde de ücret iyileştirmeleri ve sosyal haklar talepli kitlesel eylemler

bu dönem ön plana çıkan eylemler olarak dikkati çekmektedir. Kurye işçilerinin 2022 yılındaki eylemleri bu dönem adından en çok söz ettiren eylemlerden biri olmuştur. Online ticaretin yaygınlaşması ile beraber artan iş yükü ve kötü çalışma koşullarına karşı yükselen bu eylemler neredeyse tüm sektörü etkilemiştir. Şirketlerin artan kazançları ise işçilerin taleplerini daha ileri bir düzeyde dile getirmesinin diğer bir itici gücü olmuştur. Eylemlerin etkisiyle bu sektörün neredeyse tamamında işçi ücretlerinde iyileştirmeler ve yeni kazanımlar gerçekleşmiştir. Ancak bu kazanımlar, sürekliliği sağlayacak sendikal örgütlenme ve toplu iş sözleşmesi formuna dönüştürülemedi.

2022 yılının ilk aylarında madenden tekstile metalden hizmetler sektörüne kadar ülke genelinde fiili grev ve direnişler yaygın bir eylem türü olarak dikkati çekmiştir. Eylem yapılan bu işyerlerinin önemli bir bölümünde ise sendikal örgütlenme bulunmamaktadır.

Pandemi nedeniyle 2 yıldır kitlesel bir biçimde alanlarda kutlanamayan 1 Mayıs etkinlikleri ise 2022 yılında bu sefer tüm ülke genelinde kitlesel olarak kutlanmıştır.

Asgari ücrette meydana gelen artışlar, hayat pahalılığı, yüksek enflasyon gibi nedenler toplu iş sözleşmesi olan işyerlerinde ek protokol talebi ile birçok sektörde işçi eylemlerine dönüşmüştür.

2021-2022 Dönemi Başlıca İşçi Eylemleri

MİTSUBA Eylemleri

Gebze Organize Sanayi Bölgesi'nde bulunan ve otomotiv sektöründe faaliyet yürüten, Japon menşeli Mitsuba fabrikasında DİSK Birleşik Metal-İş Sendikası 2021 başında örgütlendi. Şubat ayında çoğunluğu sağlayan sendika yetki için bakanlığa başvurdu. Mart ayında bakanlık yetkiyi onayladı, Mitsuba yönetimi ise süreci uzatmak adına Mart ayında yetkisiz bir mahkemeye itiraz dilekçesi vererek dava sürecini başlattı. 28 Eylül günü 4 işçi ekonomik daralma gerekçe gösterilerek işten atıldı. Birleşik Metal-İş Sendikası süreci işçilerin sendika hakkına saldırı ve işçileri baskı altına alma olarak değerlendirerek direniş başlattı. İşten atılan 4 işçi fabrika önünde eyleme geçerken, fabrika içerisindeki işçiler üretimi yavaşlattı. Bu süreçte 185 kişilik fabrikada yaklaşık 120 işçi sendikaya üye olmuştu. 11 Ekim'de 5 sendikalı işçi daha işten atılınca fabrikadaki yaklaşık 120 sendikalı işçi fiili grev ve işgal başlattı. Buna karşı işveren geri adım attı ve 12 Ekim'de sendikayla masayla oturdu.

ENERJİ-SA Direniş

Başkent Elektrik, Ayedaş ve Toroslar Elektrik Dağıtım A.Ş.'yi satın alan Enerji-SA'ya bağlı elektrik dağıtım şirketlerinin 2021

yılı itibarıyla mavi ve beyaz yaka toplam yaklaşık 2.500 çalışanı bulunuyor. İşçiler TÜRK-İŞ'e bağlı TES-İŞ sendikasında örgütlüler. Patron işçilere yüzde 6'lık bir ücret artışı teklif ediyor. İşçiler bu öneriyi kabul etmiyorlar. 2021 Nisan sonunda patronun ücret teklifini güncellememesi üzerine TİS süreci Yüksek Hakem Kurumu'na taşınıyor. Ankara'daki öfkeli enerji işçileri ilk fiili grev eylemi sendikanın gönülsüzlüğü ve patronun tehditlerine rağmen 30 Nisan'da örgütlüyorlar ve yaklaşık bir hafta sürüyor.

Bu eylemlilik döneminde TES-İŞ'ten işçi istifaları yaşanmaya başlıyor. 2021 Haziran'da patron teklifini yılın ikinci yarısında resmi enflasyona ek yüzde 5'lik ücret artışı yapacağını söyleyerek güncelliyor. İşçiler bu güncel teklifi de kabul etmiyorlar. İşçiler, iki yıllık sözleşme, ücretlere ilave yüzde 5 zam, ikramiye ödemesinin sözleşmenin ilk yılı için 50, ikinci yılı için ise 60 iş günü üzerinden hesaplanmasını, ücretlere enflasyon oranının yüzde 4+4 olacak şekilde zam yapılması, iş yerinde taban ücreti uygulaması ve işçi rızası alınmadan sözleşmenin imzalanmamasını talep ediyorlar. Temmuz ayının ilk haftasında sendika ve patron sürece işçileri dahil etmeden, ilk 6 ay için yüzde 9, takip eden 6 ayda yüzde 7, sonraki yıl için ise yüzde 4+4'lük bir ücret artışını içeren sözleşmeyi imzalıyorlar. Dört ilde sürecek kitlesel eylemlerin işaret fişegi Adana'da Toroslar Elektrik Dağıtım'daki işçilerce yakılıyor. İşçiler kitlesel bir şekilde iş bırakarak, sendika başkanı ve patronu görüşmeye çağırıyorlar. Adana'daki işçilerin mücadele çağrısına Toros Elektrik Dağıtım'ın Zonguldak şubesinden de destek geliyor ve Zonguldaklı işçiler de iki gün sürecek fiili grev başlatıyorlar. İş yerlerinde başlayan

kitlesel tepki sendika binaları önüne de taşındı. İstanbul'daki Ayedaş işçileri de eylem dalgasına katıldılar. Enerji-Sa'nın genel merkezi önünde toplanan işçiler, iş bıraktılar ve sendika ve işverenden hesap sordular. İşçiler sendikacıları istifaya çağırdılar. 5 gün süren ikinci fiili grev dalgasından sonra işbaşı yapıyor ve fakat işçilerin öfkesi, huzursuzluğu dinmiyor. Sendikadan istifalar hız kazanıyor. 2021'nin Nisan ayı sonundan Temmuz ayı ortasına kadar devam eden yaklaşık iki buçuk aylık dönemde dört ilde toplu iş sözleşmesi müzakerelerine tepki olarak işçiler toplamda 13 gün süren, kesintili bir fiili grev örgütüyorlar. Ağustos ayından itibaren işçiler DİSK'e bağlı Enerji-Sen'e kitlesel olarak geçiş yapmaya karar veriyorlar.

BBC Grevi

BBC'nin İstanbul Bürosu çalışanlarının 14 Ocak' 2022 tarihinde adil ücret talebiyle grev başladı. Bu Türkiye basınında 13 yıl sonra yapılan ilk grevdirdi. Türkiye Gazeteciler Sendikası'nın (TGS) örgütlü olduğu BBC'de çalışanlar iki hafta boyunca İstanbul Gümüşsuyu'ndaki ofislerinin önüne direndi. Grev imzalanan toplu iş sözleşmesiyle biterken BBC emekçileri yüzde 32 zam ve ek haklar kazandı. Ayrıca aileleri kapsayan özel sağlık sigortası, günlük brüt 60 TL yemek desteği ve brüt 1200 TL gözlük yardımı aldı.

MİGROS Depo İşçileri Direnişi

Tuncay Özilhan'ın Yönetim Kurulu Başkanı olduğu Anadolu Grubu'na ait Migros'un Esenyurt'taki deposunda çalışan işçiler 3 Şubat 2022 tarihinde saatlik ücretlerine 4 TL zam yapılması talebiyle eylem başladı. Eylemin yedinci gününde (9 Şubat) Migros, 257 işçinin işine son verdi. Bir gün öncesinde ise depoda bekleyen işçilere polis müdahale

etti ve yaklaşık 150 işçiyi gözaltına aldı.

İşçiler, 18 Şubat'ta da Migros Yönetim Kurulu Başkanı Tuncay Özilhan'ın evinin önünde açıklama yapmak istedi, polis işçileri yine gözaltına aldı. Gözaltılardan bir gün sonra 19 Şubat'ta açıklama yapan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Vedat Bilgin işçilerin şikayetleri ile ilgili soruşturma başlattıklarını söyledi. Detay vermeyen Bakan Bilgin, hiçbir işçinin, emekçinin mağdur edilmesine göz yummayacaklarını belirtti. Sonrasında ise işçilerin mücadelesinden kazanım haberi geldi. 17 gündür direnen, polis müdahalesine maruz kalan ve gözaltına alınan işçiler, taleplerini işverene kabul ettirdi. İşten atılan 257 işçi de işe geri alındı.

Alpin Çorap ve Öztaş Çorap Direnişi

İstanbul Beylikdüzü'nde Adidas, Decathlon, Carrefour, H&M gibi markalara üretim yapan Alpin Çorap'ta 08.00-16.00 vardiyası çalışmaya devam ederken zam oranları açıklandı. Beklentinin çok altında kalan ücret zamlarını duyan işçiler, üretimi durdurdu. Eyleme diğer vardiyadaki işçilerin de katıldı. 3 vardiyada yaklaşık 400 civarında işçi en az 2500 lira zammın yanı sıra hiçbir arkadaşlarının işten çıkarılmamasını istedi.

İşveren temsilcisiyle yapılan görüşmeden tüm işçilere 2500 lira zam çıktı. Ayrıca, eyleme katılan işçilerin işten atılmayacaklarına dair garanti de alındı. Alpin Çorap'taki direnişin ardından 9 Şubat'ta düşük zam dayatmasına karşı Öztaş Çorap işçileri iş bıraktı. Bunun üzerine de işçiler Kod 49'la işten çıkartıldı. Deri Dokuma ve Tekstil İşçileri Sendikası'nda (Deriteks) örgütlü olan işçilerin eylemi üçüncü günün sonunda sonuç verdi. 5 bin 400 TL olan maaşları 6 bin 500 TL'ye çıkartma isteği,

işten atılan işçilerin yeniden işbaşı yapması, kayıp günlerde kesintinin olmaması, eyleme katılan işçilerin işten atılmaması şeklindeki talepleri işveren tarafından kabul edildi.

Kurye İşçilerinin eylemleri

2022'ye damgasını vuran direnişlerden bir tanesi esnaf kuryelerin eylemleriydi. Fitili yakan Trendyol emekçileri oldu. 24 Ocak'ta yüzde 11'lik zammı kabul etmeyen Trendyol çalışanları kontak kapattı. Bunu protesto etmek için de şirketin İstanbul Maslak'taki binası önünde toplandı. Çalışanların protestoları aynı gün ülke geneline yayıldı. İstanbul'un ardından Eskişehir, Diyarbakır, İzmir, Mersin gibi şehirlerde de çalışanlar iş durdurdu.

Aylık gelirinin önerilen zamla 10 bin TL'ye çıktığını anlatan çalışanlar, araç yakıtı, sigorta, bakım masrafı ve vergi gibi masraflar çıkarıldığında kendi ellerine 3 bin 500 TL ile 4 bin TL dolaylarında para kaldığını söylediler. Trendyol ülke geneline yayılan protestolardan sonra yüzde 9'luk zammı yüzde 39'a çıkardı. Böylelikle çalışanların hak edişleri aylık en az 12 bin 500 TL+KDV'ye çıktı. Söz konusu dönemde Trendyol için çalışan yaklaşık 6 bin esnaf kurye vardı. Trendyol eylemi Yemeksepeti, Hepsiburada, Scotty ve Yurtiçi Kargo gibi firmalara sıçradı. Çoğu şirkette işçilerin direnişi iyileştirme ve kazanımlarla sonuçlandı.

Aliağa Gemi Söküm İşçileri Eylemleri

Aliağa gemi söküm tersanesi 22 firmadan yaklaşık 1500 işçinin katıldığı 11 günlük bir direnişe sahne oldu. Direniş bir firmada işçilerin ücret artışı talebinin önce patron tarafından kabul edilmesi ama daha sonra diğer firma patronlarının baskısıyla zammın

geri alınması üzerine, o firmalardaki işçilerin de iş bırakarak ücret artışı talebinde bulunmasıyla başladı. İşçilerin iş bıraktığı bir firmada öğlen yemeğinin herkesin gözü önünde çöpe dökülmesi bardağı taşıran son damla oldu.

11 Şubat Cuma günü yaşanan bu olay sonrası işçiler sorunun yalnızca ücret artışı değil aynı zamanda bir haysiyet ve onur meselesi olduğunu belirterek şantiyedeki diğer işçilerle birleşti ve birlikte mücadele etmeye başladı. 12 Şubat Cumartesi günü bütün şantiyelerdeki işçiler insanca yaşamaya yeterli ücret ve çalışma koşullarının iyileştirmesini kapsayan bir dizi taleple tersane girişindeki patronların derneğinin (Gemi Sanayicileri Derneği) önünde direnişe başladı. Bu, Aliağa gemi söküm tersanesindeki son kırk yılın en kitlesel eylemiydi. Gemi söküm tersanesi içinde yürüyüşler yapıldı, Aliağa kent merkezinde düzenlenen mitinge işçilerin aileleri ve İzmir'in her köşesinden gelenler katıldı. Aliağa işçilerinin haklı talepleri bütün Türkiye kamuoyuna duyuruldu. İşçiler, eylemlerinin ikinci haftasında işe dönüş kararı aldı. İşçiler, bir takım kazanımlar elde ettiklerini belirtip eylemlerine «ara verdiklerini» söyledi ve örgütlenmenin önemine vurgu yaptı.

Bayrampaşa Hal İşçileri Eylemi

İstanbul Bayrampaşa'da yaklaşık 6 bin hal işçisi sigorta primlerinin yatırılması, parça başı hammaliye ücretinin 1.5 liradan 2.5 liraya yükseltilmesi, halin giriş çıkış saatlerinin düzenlenmesi taleplerine hal yönetiminin hiçbir dönüş yapmaması üzerine işi durdurdu. Yönetimin kendilerini muhatap almasını isteyen işçiler altı kişi işçi heyeti, hal müdürü ve HALDER Başkanın da bulunduğu on kişilik bir yönetimle masaya oturdu.

İşçiler masadan uzlaşıyla kalktı. 2.5 liralık taleplerine karşılık 2 lirada anlaşma sağladı. Yılbaşından sonra da 2.5 liranın sözünü aldı. Sigorta primlerinin yatırılması için hal müdürü de işverenlerle görüşme sağlayacağını ifade etti. Halin açılış kapanış saati konusunda işçilerin 00.00-10.00 talebi de 1 Ekim itibariyle gerçekleştirileceği sözünü aldı.

Belediye İşçilerinin Eylemleri

Bu dönemde belediye işçilerinin eylem ve grevlerindeki artış dikkati çekti. Kadıköy, Maltepe, Avcılar, Bakırköy, Çiğli, Sarıyer, Kumluca başta olmak üzere bazı belediyelerinde toplu iş sözleşmesi uyuşmazlıkları nedeniyle işçiler greve çıktı. Bunun dışında basın açıklamaları, kitlesel yürüyüşler, hak ve ek zam talepli saatlik ya da tam günlük iş bırakma eylemlerine de yaygın bir biçimde başvuruldu. Yine buy dönemde ilave tediye, kadro hakkı talebi ile KHK ile geçiş yapan işçilere getirilen zorunlu emeklilik uygulamasının sona ermesi ile ilgili DİSK/Genel-İş'in yaygın eylemleri oldu.

8.2. DİSK/GENEL-İŞ 2021-2022 BASIN AÇIKLAMALARI VE EYLEMLERİ

2021-2022 döneminde DİSK/Genel-İş Sendikası hem işçilerin talepleri hem de ülke gündemindeki sorunlara ilişkin çeşitli basın açıklamaları ve eylemler gerçekleştirmiştir. Toplu iş sözleşmesi ve grev hakkına, düşük ücretlere, hayat pahalılığına, gelir adaletsizliğine dönük açıklamalar ve Genel İşler işkolundaki hak kayıpları ve kadro taleplerine dönük eylemler bu dönemin temel gündem maddeleri olarak öne çıkmıştır (Tablo 8.1).

Tablo. 8.1.DİSK/Genel-İş Basın Açıklamaları Ve Eylemleri (2021-2022)

Tarih	Konu	Yer
26/02/2021	“Emeğin Hakları Olmadan Demokrasi Olmaz!” Başlığı ile Bazı Belediyelerdeki Toplu İş Sözleşmesi Süreçlerine Dair DİSK Yönetim Kurulu’nun Açıklaması.	Ankara
08/03/2021	“Son Dönem Yapılan Toplu İş Sözleşmesi ve Grev Süreçlerine” İlişkin Basın Açıklaması	Ankara
26/11/2021	“Emeğimizi ve Memleketimizi Savunmak İçin Omuz Omuza!” Başlığıyla Kitlesele Basın Açıklaması.	Ankara Ulus-Atatürk Anıtı
03/12/2021	DİSK Yönetim Kurulu’nun Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı önünde “Asgari Ücret 5.200 Net” Talebi ile Basın Açıklaması.	Ankara Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Önü
14/02/2022	“Yüksek Faturalara, Gelir Adaletsizliğine, Eşitsizliğe, Hukuksuzluğa ve Anti-Demokratik Tüm Uygulamalara Dur Diyoruz, Geçit Vermiyoruz!” Konulu Basın Açıklaması.	Ankara
15/03/2022	“Emeğimizi, haklarımızı, geleceğimizi ezdirmeyeceğiz” Mitingi.	İzmir Konak Cumhuriyet Meydanı
23/06/2022	“Ekonomik Krizin İşçiler Üzerindeki Yıkıcı Etkisine ve Ücretlerde İyileştirme Yapılması Talebine” İlişkin Basın Açıklaması	Ankara
22/09/2022	“Belediye Şirket İşçileri De Kamu İşçisidir, Kadro İstiyoruz” Başlıklı Kitlesele Basın Açıklaması	Ankara Ulus Meydanı
05/10/2022	“Belediye Şirket İşçilerine Kadro” Kampanyası	Genel-İş’in Örgütlü Olduğu Bütün İllerde
26/12/2022	“İnsanca Ücret Vergide Adalet İmza Kampanyası” ve Basın Açıklaması	Ankara Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Önü
03/11/2022	“Zorunlu Emekliliğin Kaldırılması Yetmez Belediye Şirket İşçilerinin Yaşadığı Bütün Hak Kayıpları Giderilsin, Kadro Verilsin!” Başlıklı Basın Açıklaması	Ankara Ulus Meydanı

KAYNAKÇA

- Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2017). "Robots and Jobs: Evidence from US Labor Markets", NBER Working Paper 23285, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.
- Acemoğlu, D. (der.) (2022). Yapay Zekayı Yeniden Tasarlamak: Otomasyon ağında İş, Demokrasi ve Adalet, Ankara: Efil Yayınevi.
- Acemoğlu, D. & Johnson, S. (2023, 6 Şubat). "What Is Wrong With ChatGPT?" <https://www.project-syndicate.org/commentary/chatgpt-ai-big-tech-corporate-america-investing-in-eliminating-workers-by-daron-acemoglu-and-simon-johnson-2023-02>
- Adak, N. (2010). "Sosyal Bir Problem Olarak İşsizlik ve Sonuçları" Toplum ve Sosyal Hizmet, Cilt 21, Sayı 2. Ss:105-116
- Akçay, Ü. (2023). "Hayat pahalılığı krizi" Bianet. <https://www.gazeteduvar.com.tr/hayat-pahaliligi-krizi-makale-1633116> (Erişim: 05.09.2023).
- Akdemir, P. (2022) Okullar Açıldı, Beslenme antaları Boş, Gazete Duvar, <https://www.gazeteduvar.com.tr/okullar-acildi-beslenme-cantolari-bos-haber-1581553>
- Akkaya, Y. (2020) Salgın, Korku, Özgürlükten Kaçış ve Arayış: Temel Gelir mi?, Gazete Duvar, <https://www.gazeteduvar.com.tr/forum/2020/05/25/salgin-korku-ozgurlukten-kacis-ve-arayis-temel-gelir-mi>
- Benanav, A. (2023a). "Teknoloji Odaklı özümler Etkili Olmayacaktır", Yapay Zekayı Yeniden Tasarlamak: Otomasyon ağında İş, Demokrasi ve Adalet (der. D. Acemoğlu), s.45-49, Ankara: Efil Yayınevi.
- Blanton, R. vd. (2019). "The Gendered Consequences of Financial Crises: A Cross-National Analysis" Politics & Gender, Sayı: 15, ss. 941–970
- Boratav, K. (2019). "Sermaye Hareketleri ve Türkiye'nin Beş Krizi". Çalışma ve Toplum. Sayı:60 Ss: 311-324
- Boratav, K. (2023) Latin Amerika'da Esen Sol Rüzgar Ne Anlatıyor?, BirGün, <https://www.birgun.net/haber/yazi-dizisi-latin-amerika-da-esen-sol-ruzgar-ne-anlatiyor-417144>

- CHP Emek Büroları ve İPA (2023) Dijital Emek- Emek 4.0 Çalıştayı Sonuç Bildirgesi, <https://chp.org.tr/haberler/chp-dijital-emek-calistayi-sonuc-bildirgesi>
- Çelik, A. (2022). Asari Ücret Tuzağı, <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2422784>
- Deveci, M. (2023) Küresel Jeopolitikte “Koridor Savaşları”, Anadolu Ajansı, <https://www.aa.com.tr/tr/dunya/kuresel-jeopolitikte-koridor-savaslari/2989257>
- DiSK-AR (2022). Asgari Ücret Gerçeği 2023 Raporu, <https://arastirma.disk.org.tr/wp-content/uploads/2022/12/DiSK-AR-2023-Asgari-Ucret-Rapor-FINAL-Rev-1.pdf>
- DiSK/Genel-İş (2023) Em-Ar'ın Kamuda ve Genel İşler İş Kolunda İstihdam Raporu Yayimlandı. <https://www.genel-is.org.tr/em-arin-kamuda-ve-genel-isler-is-kolunda-istihdam-raporu-yayimlandi,2,48065>. 01.11.2023.
- Eğitim-İş (2022) Öğrencilerde Sağlıklı Beslenme Düzeyi Araştırması, <https://www.egitimibursa.org.tr/HaberDetay/OGRENCILERDE-SAGLIK-LI-BESLENME-DUZEYI-ARASTIRMASI-.html>
- Ellner, S. (2023) Prioritizing U.S. Imperialism in Evaluating Latin America’s Pink Tide, *Monthly Review*, 74,10, <https://monthlyreview.org/2023/03/01/prioritizing-u-s-imperialism-in-evaluating-latin-americas-pink-tide/>
- Foster, J. B. (2017) Neo-Faschism in the White House, *Monthly Review*, 68, 11, 1-30.
- Gökçe, B. (2023) İstanbul ve Türkiye’de Konut Krizi ve Çözüm Önerileri, <https://bugragokce.com.tr/2023/05/02/turkiyenin-konut-krizi-sorunlar-ve-cozum-onerileri/>
- Gökten, K. (2023) Koridorlar Çağı: Fırsatlar ve Düş Kırıklıkları, *Siyasal İktisat*, <https://www.siyasaliktisat.com/post/koridorlar-cagi-kerem-gokten>
- Güler, M. (2020). “Sosyal Devletin Dönüşümü ve Düzenleme Teorisi: Karşılaştırmalı Bir Çalışma”. *Çalışma ve Toplum*, Sayı: 67. Ss: 2295-2340.
- Hossain, I., Mathbor, G.M. ve Semenza, R. (2013). “Feminization and Labor Vulnerability in Global Manufacturing Industries: Does Gendered Discourse Matter?”, *Asian Social Work and Policy Review* 7, 197–212.
- ILO (2021). “Global Estimates Of Child Labour”. <https://www.ilo.org/wcmsp5/>

groups/public/---ed_norm/---ipecc/documents/publication/wcms_800278.pdf (Erişim:18.07.2023).

ILO (2022) ILO Monitor on the World of Work https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_859790/lang--tr/index.htmhttps://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_890761/lang--en/index.htm

ILO (2022) Technology Adoption in Public Employment Services: Catching up with the Future, https://www.ilo.org/emppolicy/pubs/WCMS_840767/lang--en/index.htm

ILO (2023) Generative AI and Jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality,

ILO (2023) World Employment and Social Outlook, https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_865505/lang--tr/index.htm

ILO, (2023). World Employment and Social Outlook Trends.

ILO. (2019). ILO Küresel Yabancı Göçmen İşçi Tahminleri Raporu. https://www.ilo.org/ankara/publications/WCMS_811865/lang--tr/index.htm Erişim:14.07.2023

ILO. (2020). " Global and Regional Trends in Youth Employment" https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_737648.pdf (Erişim: 21.07.2023).

ILO. (2022). Working Time and Work-Life Balance Around the World. Erişim: 20.06.2023

ILO. (2023). ILO's Support to Refugees and Host Communities in Turkey https://www.ilo.org/ankara/projects/WCMS_379375/lang--en/index.htm Erişim:14.07.2023

İKD (2023) Eğitimde Gericileşme Komisyon Raporu, <https://ilerikikadınlardernei.org.tr/egitimde-gericilesme-1279/>

İMO (2023) Konut Krizi Arsa Sorunu Değildi, Kamu Arsalarını Satmakla Çözülemez, <https://www.imo.org.tr/TR,140901/konut-krizi-arsa-sorunu-degildir-kamu-arsalarini-satmakla-cozulemez.html>

İSİG (2021 (2022 yılında en az 2170 işçi iş cinayetlerinde hayatını kaybetti. <https://isigmeclisi.org/-2021-20722yilinda-en-az-2170-isci-is-cinayetlerinde-hayatini-kaybetti.10.01.2022>.

İSİG (2022 (2023 yılında en az 1843 işçi iş cinayetlerinde hayatını kaybetti. <https://>

www.isigmeclisi.org/-2022-20824yilinda-en-az-1843-isci-is-cinayetlerinde-hayatini-kaybetti.06.01.2023.

Koşar, A. (2019). "Endüstri 4.0: Gerçeklik, Strateji ve Ütopya", Teori ve Eylem, <https://teoriveeylem.net/tr/2019/06/11/endustri-4-0-gerceklik-strateji-ve-utopya/>

Koyuncu, M ve Şenses, F. (2004). "Kısa Dönem Krizlerin Sosyoekonomik Etkileri: Türkiye, Endonezya Ve Arjantin Deneyimleri" Çalışma ve Toplum. Sayı:3. Ss:11-52.

Kozanoğlu, H. (2022a) Latin Amerika'da İkinci Pembe Dalga Yükselirken, BirGün, <https://www.birgun.net/makale/latin-amerika-da-ikinci-pembe-dalga-yukselirken-397249>

Kozanoğlu, H. (2022b) Rusya Emperyalist mi? I, BirGün, <https://www.birgun.net/makale/rusya-emperyalist-mi-i-379809>

Kuzgun, İ. ve Aygın, D. (2009). "Türkiye' de Ekonomik Büyüme-İstihdam İlişkisi ve Çalışma Süreleri" "İşGüç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi. Cilt:11 Sayı:3. Ss: 51-63.

Lordoğlu, K. ve Aslan, M. (2018). "Görünmeyen Göçmen Çocukların İşçiliği: Türkiye'deki Suriye'li Çocuklar" Çalışma ve Toplum. Sayı:57 Ss:715-732.

OECD (2022) Ekonomik Görünüm Raporu <https://www.tisk.org.tr/dokuman/oecd-ekonomik-gorunum-raporu-kasim-2022.pdf>

OECD. (2023). Average Usual Weekly Hours Worked on The Main Job.

Özçolak, A. (2021) (2021'de Türkiye Gündemine Damga Vuran Beş Olay, <https://medyascope.tv/30/12/2021/besibiryerde2021-61-de-turkiye-gundemine-damga-vuran-bes-olay/>

Özçolak, A. (2021) Muhalefetin Beşli Çete Dediği Beş Şirketin faaliyetleri ve Aldıkları Kamu İhaleleri, Mediascope, <https://medyascope.tv/2021/11/17/besibiryerde-43-muhalefetin-besli-cete-diye-adlandirdigi-bes-sirketin-tartismali-bes-projesi/>

Özgür, B. (2021) Halktan Alıp Bu Şirketlere Veriyorlar, Yeni Yaşam, <https://yeniyasamgazetesi5.com/halktan-alip-bu-sirketlere-veriyorlar/>

SGK İstatistikleri, <https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Yillik/fcd5e59b-6af9-4d90-a451-ee7500eb1cb4/>

Toksöz, G., Kaşka, S. ve Erdoğan, S. (2012). Türkiye’ye Düzensiz Emek Göçü ve Göçmenlerin İşgücü Piyasasındaki Durumları. IOM: Ankara

Tolgay, C. & Çakır, Ö. (2022). “Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan Gençlerin Genç İşsizliğine Yönelik Algıları Üzerine Bir Araştırma.” Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 24 (4), 1680-1707

TTB (2023) Türkiye’de karni şiş bodur çocuk oranı artıyor, bianet, <https://bianet.org/haber/prof-dr-nursel-sahin-turkiye-de-karni-sis-bodur-cocuk-orani-artiyor-283983>

TÜİK. (2023). Bilgi Edinme. Yıllara Göre Haftalık Çalışma Süreleri ve İstihdam Edilenlerine Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılıkları.

Uhan, B. (2011). “Türkiye’de Kriz, Kadın Emeği, Hükümet Söylem ve Politikaları”. (İçinde, Political Economy, Crisis & Development-Politik İktisat Kriz ve Kalkınma). Ijopeç Publication: Londra.

UNDP (2022) Human Development Report 2021/2022: Uncertain Times, Unsettled Lives: Shaping our Future in a Transforming World, https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2022-10/HDR22%20insani%20gelisme%20ozet_11%20Ekim.pdf

UNDP (2022) World Inequality Report, [https://wir2022.wid.world/www site/uploads/2021/12/Summary_WorldInequalityReport2022_Turkish.pdf](https://wir2022.wid.world/www%20site/uploads/2021/12/Summary_WorldInequalityReport2022_Turkish.pdf)

UNESCO (2019) I’Blush if I Could, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000367416>

UNESCO (2020) Artificial Intelligence and Gender Equality, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374174>

UNHCR (2023) Global Trends Forced Displacement in 2022, <https://www.unhcr.org/global-trends-report-2022>

Ünlütürk Ulutaş, Ç. ve Ulutaş, T. (2019). “Türkiye’nin Çocuk İşçiliği Politikası: Kamu Politikası Süreç Analizi”. Çalışma ve Toplum. Sayı: 63. Ss:2584-2565.

Webb, M. (2019). “The Impact of Artificial Intelligence on the Labor Market”, https://www.michaelwebb.co/webb_ai.pdf

- World Economic Forum (2023) The Future of Jobs Report, <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/>
- Yaman Öztürk, M. (2010). "Kapitalist Gelişme ve Kriz Sürecinde Kadın Emeği: Asya Deneyiminden Çıkarılacak Dersler". Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı:24. Ss:105-132.
- Yeldan, E. (2009). "Kapitalizmin Yeniden Finansallaşması ve 2007-2008 Krizi" Çalışma ve Toplum. Sayı:20 Ss:11-28
- Yıldızoğlu, E. (2021) Soğuk Savaş 2.0, Cumhuriyet, <https://monthlyreview.org/2023/03/01/prioritizing-u-s-imperialism-in-evaluating-latin-america-pink-tide/>
- Yılmaz, E. (2022). "Çalışma Süresi ve İşsizlik Sorunu" <https://www.gazeteduvar.com.tr/calisma-suresi-ve-issizlik-sorunu-haber-1579074> (Erişim:20.06. 2023)
- Yücesan-Özdemir, G. (2019) Sosyal Politikalarda (Eğitim, Sağlık, Sosyal Güvenlik) Yeniden Kamuculuk, Kamucu Politikalar Sempozyumu, TMMOB.



DİSK/GENEL-İŞ

TÜRKİYE GENEL HİZMETLER İŞÇİLERİ SENDİKASI



DİSK / Genel-İş
@DiSK_Genel_Is



DİSK / Genel-İş
@DISKGenelis



DİSK / Genel-İş
Genel-İş

www.genel-is.org.tr ● Çankırı Cd. No: 28 Ulus/Altındağ/Ankara ● 0 312 309 15 47 ● 0 312 309 10 46